

**Gestione delle risorse personali per migranti,
formatori, guide e valutatori**

**Manuale e glossario
CAMPLUS**

2ª edizione rivista e aggiornata

Gestione delle risorse personali per migranti, formatori, guide e valutatori

Manuale e glossario CAMPLUS

2ª edizione rivista e aggiornata

Ruud Duvekot e Kees Schuur



Colofone



CEIPES



Titolo	Manuale e glossario CAMPLUS Gestione delle risorse personali per migranti, formatori, guide e valutatori <i>2ª edizione rivista e aggiornata</i>
Autori	Ruud Duvekot e Kees Schuur
Disegno in copertina	Liesbeth Duvekot
Styling	https://www.hannievandenberg.nl
Publicato da	CL3S, per l'apprendimento preliminare della valutazione dei centri europei (EC-VPL)
Scaricabile	https://cl3s.nl/publications/ https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1YknAZ-aXrnHcNnkGMQtVEa_CPSRH4QPX

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.



**CAMPLUS Empowerment per i migranti dai campi
all'integrazione**

2021-1-FR01-KA220-ADU-000028439



Co-funded by
the European Union



Tutti gli esercizi sono autorizzati dal CL3S, for European Centre Valuation Prior Learning (EC-VPL) per il modello svizzero CH-Q di gestione della carriera.: <https://ec-vpl.nl/ch-q>



© 2023, CL3S, EC-VPL

Tutti i diritti riservati. Questa pubblicazione può essere riprodotta, tradotta, archiviata o trasmessa in qualsiasi forma a condizione di citare rigorosamente le fonti, l'editore e gli autori.

ISBN 9789492085214



Non conosciamo mai la realtà delle cose: vediamo solo ciò di cui siamo consapevoli. È la nostra coscienza che determina la forma del mondo che ci circonda, le sue dimensioni, il suo movimento e il suo significato.

Nawal El Saadawi

Fidatevi di voi stessi. Create il tipo di persona con cui sarete felici di vivere per tutta la vita. Sfruttate al massimo voi stessi, accendendo le piccole scintille interiori delle possibilità e trasformandole in fiamme di realizzazione.

Golda Meir

Indice

Indice	7
Editoriale	1
Istruzioni per i formatori	2
Cartella di lavoro e download	2
Introduzione	4
Imparare a riflettere.....	5
1. Gestione delle risorse personali (PRM)	7
<i>Piano passo-passo</i>	8
<i>I principi della PRM</i>	10
<i>Il manuale</i>	10
Formazione di livello 1	11
Formazione di livello 2-4	11
2. Il modello CAMPLUS	13
<i>Obiettivi del modello CAMPLUS</i>	13
<i>Che aspetto ha il modello CAMPLUS?</i>	15
<i>Cosa ci si aspetta dai tirocinanti?</i>	15
<i>Profilo di competenza del formatore CAMPLUS</i>	16
<i>Altri requisiti</i>	17
3. Modelli e prospettive della PRM	19
<i>Le prospettive delle PRM</i>	19
<i>Quattro modelli per la creazione di prospettive basate sulle persone a mobilità ridotta</i>	20
I modelli per la creazione di prospettive basate sulle PRM	21
4. Il programma di formazione di livello 1 di CAMPLUS	24
<i>Requisiti di ammissione per i partecipanti al programma CAMPLUS</i>	25
<i>Obiettivi della formazione</i>	25
5. Il programma in 7 moduli	26
<i>Le sessioni di sviluppo</i>	26
I 4 moduli delle sessioni di sviluppo	27
<i>Sessioni personalizzate</i>	28
I 2 moduli delle sessioni personalizzate	28
<i>La sessione di acculturazione</i>	30
6. Modulo formativo 1: riconoscere le competenze	31
Scopo di questo modulo	31
Obiettivi formativi	31
Obiettivi formativi	31
Durata	31
M1.1 <i>Presentazione della formazione CAMPLUS per migranti</i>	32
Fase a: l'introduzione del formatore	32
Fase b: (a coppie) poni alcune domande alla persona seduta accanto a te (5 minuti):	32
Fase c: farsi un'idea dell'altra persona in modo da poter dire subito qualcosa di lei/lei.	32
.....	32
Passaggio d: descrivere nella tabella sottostante 4 qualità dell'altra persona	32
Fase e: descrivere/presentare l'altra persona al gruppo (in massimo 2 minuti)	32
M1.2 <i>Esercizio fotografico</i>	33
Passaggio 1. Parte individuale (a casa).....	33

Passaggio 2. Parte collettiva (durante la 1° sessione di formazione).....	33
Passaggio 3. Crea coppie.....	34
Passaggio 4. Scrivi le tue conclusioni, le tue intuizioni riguardo a questo esercizio	34
M1.3 <i>Punti di forza e punti di sviluppo</i>	35
Passaggio 1. Io su di me	35
Passaggio 2. Altri su di me.....	35
M1.4 <i>Orgoglioso di.....</i>	37
Fase 1: Parte individuale di questo esercizio: rispondere alle seguenti domande (per iscritto)	37
Fase 2: Colloqui a coppie:.....	38
M1.5 <i>Linea della vita – parte 1</i>	39
Passo 1: Disegna la tua linea della vita e posiziona i momenti chiave della tua vita. ..	39
Passaggio 2: compila:	40
M1.6 <i>Linea della vita – parte 2</i>	41
M1.7 <i>Il formato del portfolio</i>	42
7. Modulo formativo 2: rafforzare le competenze	43
L'obiettivo di questo modulo	43
Obiettivi formativi	43
Obiettivi formativi	43
Durata	43
M2.2 <i>Quadrante delle qualità autentiche</i>	46
Qualità fondamentali	46
Insidie	46
Sfida.....	46
Allergia	47
Esempio: un individuo deciso inizia a tormentarsi in risposta alla passività di un altro individuo.....	47
N.B. Esempi	49
M2.3 <i>Spot pubblicitario: promuovi te stesso! (piazola personale)</i>	51
M2.5 <i>Valori di carriera</i>	55
M2.6 <i>Descrizione del lavoro e valori della carriera</i>	58
Conflitti con la decisione di carriera.....	60
8. Modulo formativo 3: valutazione delle competenze	62
Lo scopo di questo modulo	62
Obiettivi formativi	62
Obiettivi formativi	62
Durata	62
M3.1 <i>Introduzione alla valutazione delle competenze</i>	64
M3.2 <i>Utilizzo dei moduli STARRTT</i>	65
ESERCIZIO	65
Domande guida per il modulo STARRTT	66
Risultato	66
M3.3 <i>Valutazione del portfolio</i>	68
M3.4 <i>Intervista basata su criteri (CBI)</i>	69
<i>Visualizzazione del materiale M3.5</i> <i>Valutazione delle prestazioni</i>	70
M3.6 <i>Feed-up - feedback - feed-forward</i>	71
Concentriamoci sul feedback	72

Inizia l'esercizio	73
Modulo di feedback per lo spot	74
9. Modulo formativo 4: abbracciare le competenze.....	75
Lo scopo di questo modulo	75
Obiettivi formativi	75
Obiettivi formativi	75
Durata	75
M4.1 Supereroe	76
M4.2 Definizione degli obiettivi	77
M4.3 Piano d'azione personale (PAP)	78
Visualizzazione del materiale M4.4 Riepilogo e preparazione per diventare un trainer autonomo	80
10. Modulo formativo 5: carriere e imprenditorialità	83
Lo scopo di questo modulo	83
Obiettivi formativi	83
Obiettivi formativi	83
Durata	83
M5.1 Il mio modo di fare impresa	84
Intervisione: riflessione e feedback	89
M5.2 La mia Imprenditorialità, test di autovalutazione	90
Visualizzazione del materiale M5.3 Il ciclo PDCA	93
Una procedura per il processo "Plan-Do-Check-Act"	93
M5.4 Esercizio di imprenditorialità.....	95
11. Modulo formativo 6: contestualizzare il modello CAMPLUS	100
Lo scopo di questo modulo	100
Obiettivi formativi	100
Risultati di apprendimento	100
Durata	100
M6.1 Finalizzazione e presentazione del BDP.....	101
M6.2 Valutazione inter pares e conclusioni.....	102
M6.3 Esempio per l'imprenditorialità: certificazione di livello 2 CAMPLUS formatore	103
12. Modulo formativo 7. Acculturazione per i nuovi arrivati in Europa.....	105
Lo scopo di questo modulo	105
Obiettivi formativi	105
Obiettivi formativi	105
Durata	105
M7.1 L'Unione europea e il "me quiz"	107
Passaggio 1. Lavoro individuale.....	107
Passaggio 2. Lavoro di gruppo.....	107
Passaggio 3. Aggiorna il tuo portfolio e, se possibile, il tuo piano d'azione.....	107
Visualizzazione del materiale M7.2 Europeo Obiettivi e valori	108
Passaggio 1. Lavoro individuale.....	108
Passaggio 2. Lavoro individuale.....	108
Passaggio 3. Lavoro di gruppo.....	109
M7.3 Imparare a lavorare con l'EQPR	110
Lavoro di gruppo	110
https://www.coe.int/en/web/education/recognition-of-refugees-qualifications	110

<i>M7.4 Autovalutazione delle mie competenze linguistiche</i>	111
Apprendimento delle lingue (autogestito).....	111
13. Portfolio personale (format)	113
14. Il programma di certificazione CAMPLUS	122
<i>CAMPLUS Livello 1 'Formazione di base sul portfolio'</i>	123
<i>CAMPLUS Livello 2 'Formatore guidato'</i>	125
<i>CAMPLUS Livello 3 'Trainer autonomo'</i>	126
<i>CAMPLUS Livello 4 'Valutatore e guida'</i>	128
15. Glossario dei termini	131
<i>Quadro geografico, storico, sociologico e giuridico</i>	131
<i>Termini di apprendimento e valutazione</i>	154
Fonti	177

Editoriale

Questo manuale e questo glossario hanno lo scopo di supportare sia i migranti che i formatori, le guide e i valutatori nell'acquisizione della gestione *delle risorse personali (PRM)*. La PRM è una metodologia volta a responsabilizzare le persone e ad attivare e facilitare la loro capacità di apprendimento. La PRM si basa ulteriormente sul riconoscimento e la convalida delle proprie precedenti esperienze di apprendimento. Una volta che il valore già esistente, acquisito attraverso precedenti esperienze di apprendimento formale, informale e non formale, è stato articolato e collegato al potenziale personale, allora una persona può intraprendere passi di carriera che si adattano al profilo personale e sono forniti in un piano d'azione personale. Ciò aumenta le possibilità di creare una carriera di successo.

La PRM è una strategia attivante per imparare a riflettere sulle proprie azioni e sulle scelte che si affrontano nella pratica e nella vita:

- Sostenere i migranti nell'articolare i loro talenti sulla base delle loro precedenti esperienze di apprendimento, al fine di dare loro una reale possibilità di sviluppo professionale nel loro nuovo paese.
- Fornire al formatore gli strumenti per insegnare ai suoi tirocinanti come riflettere e creare (nuove) prospettive per la loro carriera e il loro divertimento.
- Fornire una guida e una terminologia per formatori, guide e valutatori per supportare e valorizzare i tirocinanti nelle loro PRM.

Il manuale fornisce una visione del processo di apprendimento per riflettere sulle proprie attività ed esperienze di apprendimento, e anche su quelle degli altri da cui imparare. Vengono presentati diversi set di esercizi per supportare i migranti, i formatori, le guide e i valutatori in tale apprendimento e capacità. Il manuale si basa sul principio di *"mettere in pratica ciò che si predica"*. In altre parole, tutti coloro che sono coinvolti nella PRM iniziano dall'inizio: creare la propria PRM attraverso la formazione di base al livello 1. Una volta raggiunto il livello base, si può anche scegliere di diventare formatore, guida e valutatore, con la relativa certificazione. Ciò significa che un tirocinante può anche imparare ulteriormente e acquisire i livelli di formatore, guida e valutatore se il proprio PRM dimostra il potenziale per una tale scelta di carriera.

L'obiettivo di questo manuale è quello di applicare il programma di formazione CAMPLUS al gruppo target di migranti che si trovano nei campi profughi e/o che si trovano già in una nuova comunità. Questo manuale, tuttavia, può essere facilmente adattato alle esigenze di qualsiasi altro gruppo target della società. Dopotutto, è importante che tutti siano in grado di riflettere in modo rispettoso e positivo sulle proprie azioni e su quelle degli altri. Si tratta, per così dire, di *"imparare a valorizzare sé stessi e gli altri con una matita verde in mano e non una rossa come siamo abituati a fare"*. Un tale cambiamento di mentalità è possibile per tutti e può essere (ulteriormente) sviluppato. Imparare a riflettere ha quindi un valore aggiunto per sé stessi e con esso anche per tutti gli altri, ovunque ci si trovi nella società.

Il glossario apre la terminologia geografica, storica, sociologica e giuridica che deve essere conosciuta per (auto)valutare, orientare e facilitare le opportunità di apprendimento e di lavoro.

Istruzioni per i formatori

Per utilizzare questo manuale in modo efficace, si applicano le seguenti istruzioni:

- A. Chi vuole diventare un formatore del metodo CAMPLUS per PRM deve prima aver completato la formazione base di livello 1. Il piano d'azione come risultato della formazione può quindi essere orientato a "diventare un formatore del modello CAMPLUS" a tutti i livelli e funzionalità.
- B. È della massima importanza che ogni esercizio svolto contribuisca alla costruzione di un portfolio personale in conformità con il formato di portfolio incluso nel capitolo 11. Il formatore dovrebbe riflettere attentamente su come ottenere questo arricchimento del portfolio ad ogni esercizio.
- C. Un formatore deve essere consapevole del fatto che il programma può essere utilizzato in modo flessibile:
 - a. Ogni modulo contiene una serie di esercizi. Ogni esercizio (vedi anche il quaderno degli esercizi) ha un'indicazione di tempo con un tempo minimo e massimo. Il tempo necessario dipende dalle dimensioni del gruppo e dall'attenzione che il formatore vuole dedicare alla formazione.
 - b. Il formatore può scegliere di enfatizzare uno o più esercizi in un modulo. Non tutti gli esercizi della cartella di lavoro come appartenenti al modulo devono essere utilizzati per raggiungere l'obiettivo formativo previsto.
 - c. Il formatore può ridurre il numero di esercizi in un modulo se vuole organizzare più tempo per il feedback, per l'apprendimento teorico o per il contesto specifico in cui si trova un gruppo di formazione.
 - d. I 4 moduli delle sessioni di gruppo e i 2 moduli delle sessioni personalizzate possono essere utilizzati per un programma integrato o come programmi a sé stanti.
- D. Essere un formatore certificato può avere due livelli:
 - a. Il livello 2 prevede che un formatore utilizzi un modello di formazione esistente per fornire formazione sotto la guida di un altro formatore - certificato al livello 3. L'enfasi è posta sull'erogazione e la valutazione di un determinato corso di formazione.
 - b. Il livello 3 prevede che un formatore operi in modo autonomo, in grado di creare un modello di formazione di alta qualità che si adatti a un particolare gruppo target e/o contesto. L'accento è posto sulla progettazione, la conduzione e la valutazione della formazione.
- E. I ruoli del guidatore e del valutatore (livello 4) si concentrano su:
 - a. per il guidatore: consigliare e guidare le organizzazioni e i candidati che vogliono iniziare a lavorare con il modello CAMPLUS, guidare e consigliare i tirocinanti nell'attuazione del loro piano d'azione, guidare e consigliare i formatori (livelli 2 e 3) e, in generale, monitorare la qualità del modello CAMPLUS.
 - b. per il valutatore: valutazione dei candidati di livello 1 nella sessione finale della formazione di base, modelli di formazione dei candidati di livello 2 e 3 e, in generale, monitoraggio della qualità del modello CAMPLUS.

Cartella di lavoro e download

Oltre al manuale, è stato sviluppato anche [un quaderno di esercizi per i tirocinanti](#). Questo quaderno segue gli esercizi così come sono presentati nel manuale, con la differenza che gli esercizi nel libro di esercizi mostrano al tirocinante come cresce nel riflettere sulle sue attività e sui processi di apprendimento e sulle scelte che potrebbe fare per il suo benessere e la sua carriera.

I download che corrispondono ai moduli di formazione possono essere scaricati da:

- <https://cl3s.nl/>
- https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1YknAZ-aXrnHcNnkGMQtVEa_CPSRH4QPX

Introduzione

CAMPLUS ("Empowerment for migrants-from camps to integration", 2021-1-FR01-KA220-ADU-000028439) è un partenariato triennale per l'Educazione degli Adulti, finanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea, 2021-2024.

Il consorzio CAMPLUS coinvolge sette diverse organizzazioni provenienti da Francia, Germania, Italia, Iraq, Paesi Bassi e Grecia che lavorano insieme per avviare un'azione a cascata. Questi partner realizzano corsi di formazione rivolti a professionisti sociali che lavorano all'interno dei campi profughi di Erbil (Iraq) e Larissa (Grecia). Una volta acquisita la metodologia, gli operatori forniranno sessioni di apprendimento ai migranti che vivono all'interno dei campi sopra menzionati per promuovere il loro apprendimento permanente e il loro empowerment.

Uno studio dei bisogni individuati "sul campo" nelle pratiche e nelle politiche in Europa e fuori dall'Europa, ha confermato l'idea che l'inclusione dei migranti potrebbe essere preparata nei campi stessi, prima di iniziare una nuova vita. I migranti, infatti, hanno bisogno di prendere coscienza delle loro potenzialità in termini di competenze, imparare a riflettere sulle loro azioni concrete e sulle scelte che affrontano in quella pratica e di essere riconosciuti come talenti competenti e qualificati. Questo apre un modo per guidarli verso maggiori opportunità di apprendimento e carriera e, in generale, per il loro benessere e quello degli altri in una nuova comunità.

CAMPLUS risponde quindi alla domanda sull'inclusione dei migranti promuovendo un approccio dal basso verso l'alto che includa i migranti, gli educatori, gli operatori delle ONG e altri stakeholder.

L'obiettivo del modello CAMPLUS è quello di mettere in grado i migranti (tirocinanti), i formatori, i valutatori e gli accompagnatori nei seguenti settori:

1. Competenze di autogestione: imparare a riflettere sulle proprie azioni, riconoscendo il proprio potenziale e costruendo ulteriormente sulle proprie esperienze di apprendimento per creare un futuro (nuovo o migliore).
2. Assessment: riflettere, valorizzare e validare le precedenti esperienze di apprendimento delle persone in modo sommativo e formativo.
3. Counselling e orientamento: sostenere i migranti nel processo di autogestione delle proprie qualità per la creazione di (nuove) prospettive.
4. Gestione della validazione: padroneggiare la metodologia di Personal Resources Management (PRM) per la gestione del modello formativo CAMPLUS nel proprio contesto locale, regionale o nazionale.

Questo manuale contiene il programma di formazione dei formatori per imparare a lavorare attivamente sugli obiettivi del progetto CAMPLUS con il gruppo target di migranti. Questo programma è concepito per la formazione dei formatori nei campi profughi e nei centri di servizio per migranti. Si basa sul principio della ricerca-azione con l'obiettivo di facilitare e stimolare l'apprendimento permanente e l'occupabilità, colmando così il divario tra istruzione e occupazione per il bene dell'inclusione dei migranti nel loro "nuovo" paese e contesto.

Il manuale compila sette (7) moduli per la formazione dei formatori nel modello di formazione CAMPLUS per la progettazione, l'implementazione e la valutazione di una formazione

contestualizzata per i migranti nel proprio paese. Il manuale offre anche un programma di certificazione per i formatori e per i migranti coinvolti nella formazione.

Imparare a riflettere

"Imparare a riflettere" è un approccio di convalida basato sulla gestione del portfolio e su una metodologia di valutazione olistica. Utilizza un approccio del tipo "metti in pratica ciò che predichi" in queste due parti costitutive:

1. Gestione del portfolio: riconoscere le qualità personali.

Gestione del portfolio come parte integrante della missione generale delle organizzazioni che lavorano per specifici gruppi target attraverso:

- un. Insegnare al gruppo target a organizzare la propria gestione del portfolio e a utilizzarla per guidare il proprio processo di apprendimento.
- b. Insegnare al gruppo target a integrare tale gestione del portfolio nella propria pratica esistente o nuova e metterlo in grado di motivare e guidare in modo mirato la propria (futura) carriera in una società in evoluzione.

2. Valutazione olistica: valorizzare le qualità personali.

La valutazione olistica è uno strumento sommativo (valutazione dell'apprendimento), formativo (valutazione dell'apprendimento) e riflessivo (valutazione dell'apprendimento AS) che si integra nell'approccio allo sviluppo personale dei cittadini nella società che cambia. La funzionalità della valutazione nei processi di apprendimento e di lavoro delle persone è utilizzata in modo più efficace ed efficiente non solo valutando le persone sommativamente, ma anche (a) rafforzando le funzioni formative e riflessive della valutazione e (b) imparando a valutare sia l'apprendimento informale che formale e le esperienze lavorative nel contesto.

Combinando queste forme di valutazione in "un dialogo tra discente e formatore" sul valore di poter imparare a riflettere sulle proprie azioni e su quelle degli altri, la partecipazione e il funzionamento di una persona nella società si arricchiscono includendo l'apprendimento informale e non formale e le esperienze lavorative nella propria attenzione alle opportunità di carriera e di vita. In questo modo, le persone imparano a utilizzare l'(auto)valutazione dell'apprendimento per orientare i loro processi personali di apprendimento e di lavoro.

Vengono trattate tutte le forme e le funzioni della valutazione sommativa/formativa/riflessiva, dall'autovalutazione alla valutazione tra pari, dalla valutazione analitica a quella olistica.

Le persone che applicano tali strumenti di riflessione e valutazione nella loro pratica, si rafforzano nel sostanziare e riempire intenzionalmente le loro qualità personali a beneficio della loro carriera nella società che cambia.

Insieme, entrambi gli aspetti del riconoscimento e della valorizzazione delle esperienze di apprendimento personali formano un approccio olistico all'"imparare a riflettere" o "imparare a valutare con la matita verde le proprie azioni e quelle degli altri", che favorisce la creazione e il rafforzamento di strategie personalizzate di carriera e di vita. Il valore aggiunto di questo è che il processo di apprendimento della riflessione, a seconda del contesto e dei passaggi di carriera, insegna una qualità sostenibile e personale che aiuta a dare un significato duraturo alla propria carriera. Questa qualità consente al "cittadino" di continuare a studiare nell'ambito

della professione e dell'istruzione prescelte o di trovare un'occupazione permanente altrove, in un contesto diverso.

1. Gestione delle risorse personali (PRM)

CAMPLUS rafforza l'autogestione e lo sviluppo delle proprie competenze attraverso *la Gestione delle Risorse Personali (PRM)*. Le persone a mobilità ridotta rafforzano l'occupabilità, l'integrazione e la partecipazione sostenibili dei migranti, basandosi ulteriormente sulle esperienze di apprendimento e sui valori precedenti di un migrante al fine di creare nuove attività e prospettive (posteriori).

La PRM può essere definita come la proprietà individuale e l'autogestione delle competenze che attiva l'autoconsapevolezza e l'efficacia della propria occupabilità sostenibile a livello personale.¹ Si tratta, infatti, di sviluppare un buon occhio per gestire le proprie qualità personali nel modo più efficace ed efficiente all'interno del proprio contesto sociale.

La PRM è una metodologia volta a responsabilizzare le persone e ad attivare e facilitare la loro capacità di apprendimento. In linea di principio, le persone a mobilità ridotta possono essere utilizzate da qualsiasi gruppo target, ma in questo progetto l'attenzione si concentra sul gruppo target dei migranti. La PRM aiuta il gruppo target di migranti a organizzare una carriera realistica e orientata al futuro nel nuovo contesto e nella nuova situazione in cui si trova il migrante.

Utilizzando la metodologia PRM, le organizzazioni attive nell'orientamento e nel sostegno ai migranti possono effettuare investimenti sostenibili ed efficaci nel proprio personale in modo che i membri del personale possano svolgere bene o meglio i loro compiti.

La PRM ha un importante valore aggiunto sia per i membri dello staff coinvolti che per i migranti, perché la PRM aiuta a rendere visibili le potenzialità a livello personale, in cui il membro dello staff e il migrante possono investire o profilarsi, per l'organizzazione e per sé stessi. Come approccio personalizzato, la PRM assicura che qualcuno impari a descrivere ciò in cui è già bravo e in quali competenze è intelligente iniziare a sviluppare (ulteriormente).

Il risultato del modo in cui CAMPLUS contribuisce allo sviluppo e all'implementazione di questo metodo PRM è che i migranti imparano a investire su sé stessi in modo adeguato e significativo. Il formatore CAMPLUS supporta questo processo e le azioni di sviluppo che ne conseguono.

Questo manuale e il glossario sono concepiti per consentire a tirocinanti, insegnanti, formatori, valutatori, consulenti e guide - nel mondo dell'apprendimento (istruzione formale, formazione non formale, orientamento) e nel mondo del lavoro (servizi del personale, responsabili delle risorse umane) - la metodologia di gestione delle risorse personali in un determinato contesto socioeconomico. Questa metodologia è presentata in questo manuale come un modello di formazione del formatore per l'acquisizione delle competenze in materia di formazione, coaching, guida e valutazione dei tirocinanti nella loro autogestione delle competenze al fine di creare nuove e/o altre prospettive nella loro vita e carriera.

La formazione funziona secondo il principio di "mettere in pratica ciò che si predica". Ciò significa che la formazione viene inizialmente implementata come programma di formazione dei formatori per gli "aspiranti" formatori. Il formatore di gruppi di migranti impara

1 Duvetkot, R.C. & Stienstra S. (2020). *PRM. Gestione delle risorse personali. Handboek PRM-manager*. Houten, CL3S.

innanzitutto dall'esperienza cosa serve per creare un portfolio personale e un piano di carriera personale e poi trasferisce questo metodo di autogestione delle proprie competenze-sviluppo con cui un migrante può presentarsi e impostare le tappe della carriera. Fa sì che il migrante assuma il controllo della propria impresa personale nel lavoro e nella vita. La formazione assicura che qualcuno impari a descrivere ciò in cui è già bravo, in quali competenze di base e abilità professionali è intelligente e appropriato iniziare a sviluppare (ulteriormente). Questo sviluppo avviene il più possibile in situazioni pratiche: l'apprendimento nel contesto del migrante. In questo modo la PRM insegna a qualcuno come investire al meglio su sé stesso. Il formatore PRM supporta questo processo e le successive azioni di sviluppo.

Dopo aver completato la formazione a tutti i livelli (1-4), il tirocinante CAMPLUS è un professionista che è stato formato e certificato nella metodologia PRM e può utilizzarla per formare, valutare e guidare i gruppi target nell'investire su sé stessi e, con un'ampia visione delle proprie capacità, cercare prospettive nuove o diverse nella vita e nella carriera.

Piano passo-passo

Il punto di partenza per le PRM è che un formatore aiuta i gruppi di migranti a diventare (più) consapevoli del proprio profilo personale con competenze forti e da sviluppare. L'approccio principale è quello di creare un atteggiamento auto-responsabile e di imparare a concentrarsi su ciò che è utile per il proprio ulteriore sviluppo. Le persone a mobilità ridotta aiutano a prevenire la formazione non necessaria e possono basare lo sviluppo dei migranti sull'apprendimento durante il lavoro. In questo modo, un migrante può svilupparsi essendo aiutato a riconoscere le qualità che può sviluppare ulteriormente all'interno del contesto e della carriera esistenti o sulla strada per una nuova carriera. Una volta identificati i modi personali più adatti per creare opportunità di sviluppo, lo sviluppo personale di solito può avvenire anche sul posto di lavoro (vecchio o nuovo). Il formatore PRM sostiene questo processo di riconoscimento e investimento nelle qualità esistenti e necessarie delle persone, aiutandole così a rafforzare la loro carriera.

L'approccio PRM si basa su un processo con tre fasi consecutive:

1. Formazione dei formatori che fungono da sostenitori del gruppo target. In primo luogo, come tirocinanti, imparano le competenze per insegnare a un gruppo target a gestire il proprio sviluppo personale sostenibile. *Nota: per diventare un formatore è necessario prima essere allievo nel corso di livello 1 di cui poi si diventerà formatore!*
2. Sviluppo: il formatore guida le persone nel rafforzamento delle proprie qualità. Il grado di autogestione dipende dalla domanda di sviluppo. Bisogna essere in grado di facilitare.
3. Valutazione: I tirocinanti e i formatori valutano i risultati dell'approccio.

Passando attraverso questi passaggi, il tirocinante cresce nel ruolo di insegnante, formatore, valutatore e guida professionale che viene formato e certificato nella metodologia di gestione delle risorse personali. Può quindi utilizzare questo metodo per insegnare ai suoi clienti a investire su sé stessi e, comprendendo il potenziale delle proprie qualità, a imparare come lo sviluppo personale e l'intraprendere passi di carriera possono effettivamente andare di pari passo quando si collegano i talenti personali e il potere di sviluppo alla partecipazione sociale nella società.

I principi della PRM

L'approccio PRM si differenzia dagli approcci tradizionali in quanto si concentra sul mettere al centro le qualità formali e informali del tirocinante, rafforzando il suo sviluppo personale ed evitando formazione non necessaria. In sostanza, l'approccio PRM si basa sui seguenti principi:

- Ognuno è uno studente, impara continuamente attraverso le attività della vita, le mansioni professionali, il volontariato, la cittadinanza e le attività della vita privata. Questo apprendimento avviene sia consciamente e intenzionalmente, sia inconsciamente e non intenzionalmente, indipendentemente dalla propria posizione sociale e per lo più nell'interazione sociale con altre persone. Queste esperienze di apprendimento sono acquisite in modo formale (programmi di apprendimento accreditati), non formale (programmi di apprendimento non accreditati) e informale (tutti gli altri apprendimenti). L'apprendimento informale è il più forte potere di apprendimento di una persona, poiché le attività di apprendimento informale sono di gran lunga la fonte più importante di nuove conoscenze e competenze, con oltre l'80% dell'apprendimento nel corso della vita.²
- La PRM offre un valore aggiunto quando si fa il punto sulle proprie esperienze di apprendimento, analizzando i problemi di sviluppo e avviando piani di miglioramento per gli studenti di gruppi target designati.
- La PRM stimola e facilita l'apprendimento auto-diretto per e da parte delle persone.
- PRM si rafforza attraverso la guida e lo scambio di conoscenze dei professionisti PRM (formatore, valutatore, guidatore).
- La PRM rafforza l'autogestione delle competenze da parte dei discenti nella gestione delle risorse personali all'interno del contesto in cui vivono, lavorano e giocano.
- La PRM si concentra sul processo di sviluppo continuo delle competenze da parte del discente e contribuisce quindi alla sostenibilità della gestione e all'ulteriore sviluppo delle sue competenze ai fini del suo apprendimento permanente e della sua occupabilità (= piacevolezza).

Il manuale

Questo manuale è sia una guida per i tirocinanti che aspirano ad assumersi (più) la responsabilità del proprio sviluppo personale e creare opportunità di carriera in sintonia con i propri punti di forza e le proprie capacità di sviluppo, sia un mezzo per diventare formatori del modello CAMPLUS per impostare, contestualizzare e gestire un programma di formazione designato per gruppi target specifici.

² Borghans, L., Fouarge, D. & Grip, A. de (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht, ROA.
 Sociaal-Economische Raad (SER) (2012). *Werk maken van scholing, advies over de postinitiële scholingsmarkt*. Den Haag, SER.
 Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2015). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*. Maastricht, ROA.
 Grip, A. de, Belfi, B., Fouarge, D., Künn-Nelen, A., Peeters, T. & Poulissen, D. (2018). *Levenslang leren en competentie-ontwikkeling. Beleidsrapport*. Maastricht, ROA.
 Sociaal-Economische Raad (SER) (2019). *Leven Lang Ontwikkelen. Voortgangsrapportage SER Actie-agenda*. Den Haag, SER.

Formazione di livello 1

I tirocinanti ("aspiranti" formatori) devono investire circa 75 ore per prepararsi, partecipare e produrre per il processo di apprendimento del 1° livello CAMPLUS che dà accesso a un tirocinio certificato. Richiede circa 20-40 ore di preparazione e da cinque a sette sessioni di formazione di 3-5 ore ciascuna, volte a formare i tirocinanti a riconoscere e rafforzare il proprio potenziale, riflettere sulle proprie esperienze di apprendimento in un portfolio personale, articolare i punti di forza e le esigenze di apprendimento e presentare un piano d'azione personale per il prossimo passo nella propria carriera.

I primi quattro moduli del programma sono moduli di sviluppo. Questi moduli sono orientati alla padronanza della metodologia PRM e all'acquisizione delle competenze per riconoscere, rafforzare, valutare e gestire lo sviluppo delle proprie competenze personali.

Il 5° e il 6° modulo sono moduli personalizzati, incentrati sull'orientamento dei migranti a trasformare la propria autogestione delle competenze in una nuova o altra prospettiva nella propria vita e carriera. La conduzione di questi due moduli dipende dalle aspirazioni del gruppo di tirocinanti di indagare ulteriormente la propria potenziale carriera come imprenditore.

Il 7° modulo è un modulo aggiuntivo per i migranti che vogliono essere o sono già stati collocati in Europa. Questo modulo offre una panoramica della cultura e delle lingue europee.

La formazione è completata da una valutazione in cui i tirocinanti presentano il loro approccio personale e i piani per gestire la loro carriera. Questa presentazione si concentra sulla visione personale e sulle azioni previste per sviluppare ulteriormente e guidare se stessi sulla base delle intuizioni personali nei propri talenti e potenziali fasi di carriera. Questa presentazione si svolge nel gruppo di formazione con una valutazione tra pari da parte degli altri tirocinanti del gruppo, gestita da un valutatore certificato del modello CAMPLUS. Dopo una valutazione positiva, il tirocinante ottiene il certificato di livello 1.

Formazione di livello 2-4

Per le persone che aspirano a diventare formatori, guide e valutatori del modello CAMPLUS, è necessaria la stessa formazione per avviare il processo di certificazione. Dopo aver completato la formazione e aver ottenuto il certificato di livello 1, il futuro formatore può iniziare il processo per diventare un formatore, una guida e un valutatore certificato entrando a far parte di un formatore certificato CAMPLUS e lavorare come "formatore guidato". Una volta che il formatore guidato ha organizzato e condotto due propri programmi di formazione, guidati dal formatore certificato, il "formatore guidato" può ottenere il certificato di livello 2 del modello CAMPLUS in una valutazione basata sulla pratica.

Il passo successivo è quello di iniziare a lavorare come "formatore autonomo" e progettare, organizzare e condurre il proprio set-up e programma di formazione. Questo lavoro viene esaminato anche in una valutazione basata sulla pratica, che può portare all'ottenimento del certificato di livello 3 del modello CAMPLUS come "formatore autonomo".

La fase finale è il certificato di livello 4 del modello CAMPLUS in cui il formatore autonomo può acquisire il titolo di "guida e valutatore del modello CAMPLUS". A questo livello vengono gestiti l'orientamento, l'acquisizione, la valutazione e l'assistenza alla qualità per il modello CAMPLUS. Si veda anche il capitolo 14 per una spiegazione del programma di certificazione CAMPLUS.

Questo manuale è quindi il punto di partenza di tutto! Per i tirocinanti il certificato di livello 1 è la valutazione della propria capacità e aspirazione ad autogestire la propria carriera e la

propria vita, mentre apre anche la strada all'inizio di una carriera all'interno del consorzio CAMPLUS come formatore, guida e valutatore.

2. Il modello CAMPLUS

Il modello CAMPLUS si basa sulla convinzione che l'attivazione delle PRM sia uno strumento efficace per collegare le competenze alle prospettive di vita e di carriera che si rivolgono ai migranti (e a qualsiasi altro gruppo target designato).

Obiettivi del modello CAMPLUS

L'approccio alla PMR si basa sui seguenti principi generali:

- Un principio olistico, che significa essere in grado di collegare le diverse attività professionali e di vita alla persona "intera".
- L'individuo è al centro.
- Un mix di educazione culturale, generale, professionale (formale) e non formale.
- Comprendere i risultati delle esperienze di apprendimento formale, non formale e informale.
- Buon equilibrio tra teoria e lezioni pratiche nella propria vita.
- Relazionarsi con tutti i tipi di competenze: professionali, metodiche, sociali e auto-competenze.
- Relazionarsi con il principio umanitario di tutti è uguale e quindi ha uguali opportunità.

Il collegamento con le strategie di apprendimento permanente:

- Aumentare la consapevolezza dei propri talenti e delle opportunità di sviluppo (concetto di sé, consapevolezza di sé, attivazione).
- Espandi l'autoriflessione e la valutazione.
- Ampliare la flessibilità/mobilità professionale; abilità e competenze sostenibili per la partecipazione alla società.

Il modello CAMPLUS mira a sostenere la creazione di due prospettive per i migranti:

- La prospettiva dell'apprendimento ulteriore.
- La prospettiva della pianificazione/(ri)orientamento di carriera.

In generale, queste due prospettive si basano sul cambiamento di mentalità verso la comprensione che la propria bottiglia è mezza piena e che la comprensione di questo può portare a un'immagine di sé più positiva e aprire più opportunità di carriera di quanto immaginato.

Il modello CAMPLUS ha quattro obiettivi:

1. Aumentare la consapevolezza delle proprie qualità personali in una prospettiva ampia:
 - a. Qualità nel passato e nel presente.
 - b. Qualità individuali e qualità nelle relazioni sociali.
 - c. Qualità in diversi contesti: istruzione, formazione, lavoro, casa, hobby, ecc.
2. Aumentare la consapevolezza dei propri valori, motivazioni e prospettive nel lavoro personale e nella carriera di vita.
3. Presentare e gestire queste qualità, motivazioni e prospettive.
4. Essere in grado di pianificare o gestire la propria vita utilizzando queste qualità, valori, motivazioni e prospettive (empowerment).

Che aspetto ha il modello CAMPLUS?

Il modello CAMPLUS utilizza tutti i tipi di esercizi per raggiungere gli obiettivi sopra indicati e fornisce ai partecipanti tutte le competenze, le tecniche e gli strumenti necessari per creare il proprio piano di formazione contestualizzato. Gli esercizi riguardano il "sé": competenze personali, valori personali (di carriera e di vita), motivazioni e ambizioni personali e qualità personali.

Esercizi specifici si concentrano sulle competenze durante le transizioni nella vita e sull'impatto positivo che una persona può avere nel guidare queste transizioni. Ci sarà molto dialogo con gli altri partecipanti. In questo modo i formatori possono aiutare i migranti a raggiungere i loro obiettivi in sincronia con il loro vero potenziale.

Durante la formazione "train the trainer", i tirocinanti avranno anche abbastanza tempo per riflettere. La formazione è progettata per essere un'esperienza positiva per tutti i tirocinanti. Il programma di formazione è progettato per adattarsi il più possibile alle proprie esigenze di apprendimento e ai propri obiettivi personali.

Cosa ci si aspetta dai tirocinanti?

Prima di ogni formazione, i tirocinanti sono tenuti a svolgere attività a casa seguendo le istruzioni del formatore CAMPLUS.

Durante la formazione ci si aspetta che i tirocinanti forniscano un contributo attivo e positivo e cerchino di mantenere una mente aperta, un cuore aperto e una volontà aperta. Ciò contribuisce al successo del processo di apprendimento e a un comportamento che li sosterrà nella selezione e nell'utilizzo delle opportunità che il futuro porterà.

L'ultima parte della formazione di gruppo consiste nella creazione di un piano d'azione personale e in una presentazione di questo piano d'azione. In questa presentazione, i tirocinanti possono dimostrare di essere consapevoli delle proprie qualità e competenze e di essere in grado di utilizzare le proprie qualità per gestire la propria "carriera di vita". In altre parole, è un'occasione per dimostrare il proprio understatement e del proprio bicchiere mezzo pieno. Inoltre, gli esercizi nel presentarsi saranno una base per i molti modi in cui si possono/devono presentare in diverse situazioni in futuro. Possono utilizzare ogni risultato degli esercizi o ciò che hanno imparato durante la formazione o prima, nella loro presentazione.

Durante la formazione, i tirocinanti raccolgono ogni tipo di "evidenza" e materiale che dimostri che sono capaci (*hanno competenze*) a un livello cognitivo specifico in un contesto specifico e in situazioni specifiche. In un portfolio si possono raccogliere le esperienze di apprendimento e di lavoro e le relative riflessioni (cosa penso/ho pensato di me stesso?).

Il contenuto del portfolio di prove fornisce una panoramica delle qualità e delle competenze di una persona. È una panoramica (ben presentata) di tutto ciò di cui una persona è capace. È l'indispensabile per presentarsi ad esempio a un futuro datore di lavoro, per l'assunzione in un programma di qualificazione, ecc.

Questa visione neutrale, pragmatica e reale del loro sviluppo personale e delle loro capacità potrebbe aiutare i migranti ad affrontare la situazione e lo status passati e presenti. La PRM è applicabile a tutte le età ed è il più possibile neutra dal punto di vista del genere e della cultura. Se necessario, i tirocinanti (il futuro formatore) possono adattare esercizi specifici per adattarsi a un gruppo target specifico. Questo livello di applicazione del concetto PRM è supportato nella

seconda parte della formazione train-the-trainer in cui viene articolato e progettato l'assetto individualizzato e contestualizzato del proprio concetto formativo. Con questo piano di formazione personalizzato, i tirocinanti riceveranno il loro certificato di formatore CAMPLUS.

Profilo di competenza del formatore CAMPLUS

Un formatore CAMPLUS possiede le seguenti competenze (livello 2/3).

<i>Il profilo di competenza del formatore CAMPLUS</i>	
<i>Gestione</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Fornisce una struttura chiara agli altri stabilendo obiettivi e priorità, prendendo accordi (di risultato) e/o dando istruzioni e direzioni. ● Esercita l'autorità necessaria. ● Verifica se le persone rispettano gli accordi e le linee guida e, se necessario, intraprende azioni. ● Delega effettivamente compiti, responsabilità e/o determinati poteri ad altri, facendo così buon uso della diversità all'interno di un gruppo.
<i>Presentazione</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● In grado di commentare e spiegare argomenti/soggetti. ● Comunica in modo conciso e trasmette sicurezza e competenza. ● Sa formare in modo entusiasta e stimolante, con un uso efficace dell'umorismo. ● È empatico per il pubblico e funziona in uno stile di presentazione corrispondente.
<i>Apprendimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mantiene il proprio know-how e adotta misure per svilupparsi ulteriormente. ● Impara dagli errori e dai feedback. ● Dimostra (attivamente e sistematicamente) il lavoro sul proprio sviluppo.
<i>Valutazione</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Fornisce adeguatamente una valutazione delle competenze, utilizzando metodi di valutazione basati sulle competenze. ● Osserva adeguatamente il partecipante e collega un rapporto di valutazione a questa osservazione. ● L'utilizzo di domande specifiche e tecniche di intervista in una situazione di valutazione, apre le competenze del partecipante per creare nuove opportunità personali nella vita e nella carriera. ● Fornisce un feedback al partecipante in modo costruttivo e motivante e indica i risultati della valutazione, personalizzati in base al livello del partecipante.
<i>Guida</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Redige un rapporto di valutazione chiaro, dettagliato e strutturato. ● Forma, consiglia e/o motiva gli altri, finalizzati al raggiungimento di obiettivi e/o all'esecuzione di compiti e incarichi. ● Consente agli altri di raggiungere risultati e risolvere problemi (in modo indipendente). ● Supporta attivamente gli altri nel loro sviluppo.

Impegno e convinzione	<ul style="list-style-type: none"> ● Fa un'impressione potente e positiva nel contatto con gli altri. ● Propone idee e opinioni con argomentazioni convincenti. ● Convince anche a livello emotivo. ● Fornisce indicazioni per conversazioni, discussioni e/o negoziazioni. ● Sostiene gli sforzi volti a raggiungere un accordo sui risultati.
Applicazione della professionalità	<ul style="list-style-type: none"> ● Sa, sulla base della propria comprensione professionale/tecnica, come risolvere questioni e problemi. ● Condivide, quando appropriato, le sue conoscenze e competenze con gli altri.
Attenzione e comprensione	<ul style="list-style-type: none"> ● Mostra interesse e comprensione per le idee, le convinzioni e le emozioni degli altri. ● Entra in empatia con le opinioni e i sentimenti degli altri. ● Ascolta bene e dimostra tolleranza e gentilezza. ● Mostra la giusta preoccupazione e sostiene gli altri quando hanno difficoltà. ● Dimostra l'autoriflessione.
Etica e integrità	<ul style="list-style-type: none"> ● Mostra integrità e agisce coerentemente in linea con le norme e i valori dell'organizzazione, del gruppo (professionale) e/o della società, ● Tiene conto dell'ambiente e rispetta le differenze tra le persone.
Gestione dei bisogni e delle aspettative del "migrante" (focus)	<ul style="list-style-type: none"> ● Indaga le esigenze e le aspettative dei clienti interni e/o esterni. ● Cercando il più possibile di focalizzare l'attenzione su questi bisogni e aspettative, ● Dimostra un atteggiamento amichevole nei confronti del cliente. ● Tiene d'occhio la soddisfazione dei "clienti" e interviene, se necessario.

Altri requisiti

Oltre a padroneggiare le competenze di cui sopra, il formatore CAMPLUS dei migranti deve essere in grado di operare in diversi ruoli:

- a) **Relatore:** Nella situazione di formazione c'è molta interazione tra l'allenatore e il gruppo. Ci sono anche periodi in cui il formatore deve spiegare i problemi in modo più unidimensionale.
- b) **Leader:** A volte in un gruppo c'è una resistenza a certe attività. L'istruttore è in grado di convincerli ad agire comunque.
- c) **Coach:** quando il formatore conduce un'intervista con un singolo migrante, è importante che il formatore comprenda i punti di forza e di debolezza di quella persona. L'ascolto è un'abilità importante. Dare consigli personali è il passo successivo.
- d) **Organizzatore:** I formatori sono spesso anche responsabili dell'acquisto e del coordinamento dei programmi di formazione. Inoltre, ci sono spesso molte questioni pratiche che riguardano la formazione.
- e) **Valutatore:** Il formatore è in grado di valutare il portfolio e il piano d'azione personale di un migrante in modo sommativo e formativo: valutando le esperienze di apprendimento precedenti per il futuro, l'ulteriore sviluppo della propria vita e carriera.

- f) **Consulente** : Il formatore consiglia i migranti sui corsi appropriati per risolvere i problemi che affliggono l'organizzazione del cliente.
- g) **Sviluppatore**: Il formatore è responsabile dello sviluppo di nuovi corsi. Il formatore deve essere in grado di sviluppare il proprio materiale didattico.

3. Modelli e prospettive della PRM

La domanda centrale di questo manuale è "come attivare le PRM come strumento efficace per collegare le proprie esperienze di apprendimento formale, informale e non formale a prospettive sociali che si rivolgono e si adattano ai migranti, rafforzano il loro empowerment e sono vantaggiose per gli altri stakeholder della società?". Con questa domanda in mente, il progetto CAMPLUS mira a mostrare il potenziale delle PRM come matchmaker tra i migranti e gli altri stakeholder (datori di lavoro, scuole, università, ONG, ecc.) nella società.

La PRM può essere meglio spiegata nelle seguenti affermazioni:

Le PRM aprono il reale potenziale umano sulla base dell'analisi e della convalida delle competenze personali, preferibilmente attraverso la documentazione in un portfolio.

- La PRM è il processo di valutazione e di stima/convalida delle competenze personali all'interno di uno specifico contesto socioeconomico e l'offerta di una strategia di sviluppo personale.
- Gli stakeholder della società traggono vantaggio dalle PRM poiché i migranti si sviluppano all'interno del loro contesto e sono in grado di collegare il loro potenziale con le esigenze di questi stakeholder.
- Il processo di PRM in generale consiste in cinque fasi: impegno e consapevolezza del valore delle proprie competenze, convalida delle competenze personali, valutazione e/o accertamento di tali competenze, (consulenza sullo) sviluppo delle proprie competenze e infine inserimento strutturale di questo processo di sviluppo basato sulle competenze in una politica personale e/o gestita dall'organizzazione.

Le prospettive delle PRM

Fondamentale nella pratica delle PRM è riconoscere il ruolo di autogestione del migrante "responsabilizzato" come "individuo che apprende nel rendere l'apprendimento permanente una realtà". La partecipazione attiva dei migranti alle decisioni sulla forma e sul contenuto dell'apprendimento permanente e l'attuazione di strategie di apprendimento permanente dal lavoro o dalla scuola/università sono supportate dal modello PRM per molte prospettive:

- 1 ... *per migliorare le opportunità di inclusione, empowerment e implementazione*: il miglioramento dell'empowerment e dell'impiego dei talenti individuali è la motivazione più importante alla base delle PRM. Aumenta le opportunità per il migrante nella propria vita e sul mercato del lavoro, evidenziando le competenze che già possiede e il modo in cui queste competenze possono essere impiegate e rafforzate. Per i datori di lavoro e i sindacati, l'accento è posto sul miglioramento delle opportunità di occupabilità dei migranti nel contesto lavorativo. In questo modo l'"occupabilità" può anche portare al "divertimento"!
- 2 ... *per la creazione di un mercato del lavoro più orientato alla domanda*: migliorare l'incontro tra il sistema di apprendimento e il sistema del lavoro è essenziale per l'organizzazione delle persone a mobilità ridotta. Per migliorare l'inclusione e l'occupabilità di una persona, le funzioni del mercato del lavoro devono essere espresse in termini di competenze. Queste competenze devono a loro volta essere collegate a una domanda di apprendimento. Il sistema di apprendimento deve essere ricettivo, trasparente, flessibile e orientato alla domanda per essere in grado di fornire l'approccio personalizzato richiesto.

- 3 ... *per rendere l'apprendimento più flessibile*: la convalida delle competenze acquisite in modo informale e non formale stimolerà il desiderio del migrante di continuare a imparare, ossia promuoverà l'apprendimento permanente, poiché l'accREDITamento delle competenze può portare direttamente all'attribuzione o all'esenzione delle qualifiche. L'approccio di convalida può anche rendere visibili o riconoscibili le competenze e le qualifiche esistenti all'interno o all'esterno del processo lavorativo. Ciò favorisce la trasparenza delle numerose opportunità di apprendimento. Il migrante non solo vorrà imparare in modo orientato all'apprendimento, ma saprà anche meglio di ora come, cosa e quando imparare, e perché sta imparando.
- 4 ... *per l'ottimizzazione di altre forme* di apprendimento: altri ambienti di apprendimento e forme di apprendimento devono essere formulati e/o utilizzati in modo più efficace, poiché la PRM mostra anche quale ambiente di apprendimento e/o forma di apprendimento si adatta meglio al migrante. Ciò potrebbe includere (combinazioni di) formazione sul posto di lavoro, mentoring/tutoraggio, apprendimento indipendente, apprendimento a distanza e così via.

Quindi, sembra che ci sia molto da guadagnare con le PRM per il bene dell'inclusione dei migranti. Prima di passare alla pratica delle PRM, è utile descrivere un quadro di riferimento per i modelli di strategie di apprendimento permanente potenziate dalle PRM. La "pratica" delle PRM si rivela in quattro strategie principali.

Quattro modelli per la creazione di prospettive basate sulle persone a mobilità ridotta

Personalizzare l'apprendimento ha lo scopo di riconoscere e valorizzare le competenze visibili e invisibili delle persone. Non si concentra sull'evidenziare la mancanza di conoscenze e competenze, ma esattamente il contrario: fare il punto sulle conoscenze e sulle competenze esistenti. Nelle pratiche PRM questa visione è sempre riconosciuta; l'esito di un processo PRM attraverso una formazione per imparare ad autogestire le proprie competenze può tuttavia differire e si manifesta in quattro modelli principali³ per la creazione di prospettive basate sulle PRM come:

1. Un *modello di apprendimento permanente* per sostenere lo sviluppo personale.
2. Un *modello di aggiornamento* per l'inclusione, la seconda opportunità e la determinazione dei bisogni educativi/formativi di organizzazioni o individui.
3. Un *modello HRD* per far coincidere le competenze dei dipendenti con gli obiettivi organizzativi.
4. Un *modello educativo* per l'avvio di una specifica qualifica.

In ogni prospettiva basata sulle PRM, si possono sempre distinguere diversi passaggi:

- Identificare le competenze e aumentare la consapevolezza nelle proprie esperienze di apprendimento pregresse (riconoscimento).

³ Duvetkot, R.C. (2016) *Leren Waarden. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift. [Valorizzare l'apprendimento. Uno studio sulla Validazione dell'Apprendimento Precedente e sull'apprendimento personalizzato. Tesi]*. Houten: CL3S

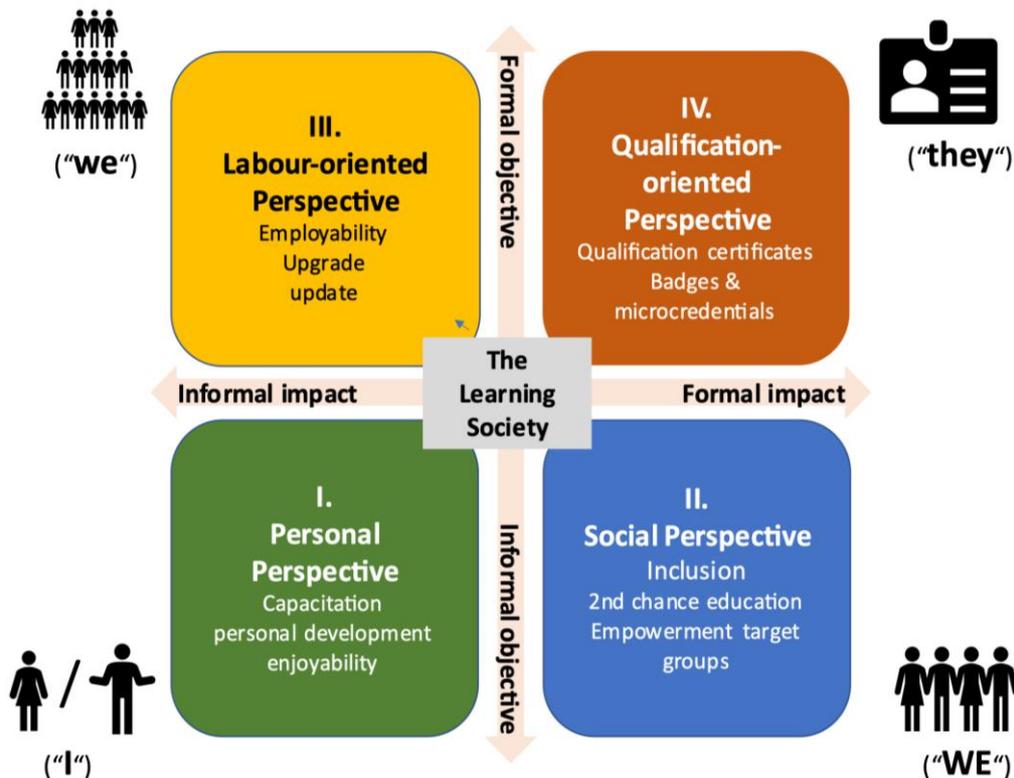
- Migliorare le esperienze di apprendimento riconosciute attraverso la formazione (rafforzamento).
- Valorizzare e convalidare queste competenze (assessment).
- Pianificare nuove attività di apprendimento riconoscendo il proprio valore e promuovendo un ulteriore sviluppo (abbracciare lo sviluppo personale).

L'asse verticale mostra da un lato gli obiettivi legati al perseguimento di un obiettivo formale e concreto come l'ottenimento di una qualifica o il soddisfacimento di requisiti lavorativi, o un approccio più aperto in cui l'obiettivo è più informalmente orientato all'attivazione, all'integrazione, all'inclusione, alla fruizione, allo sviluppo personale, alla professionalizzazione o a una combinazione di questi obiettivi.

L'asse orizzontale mostra che gli obiettivi possono portare a un riconoscimento esplicito o più implicito. Ad esempio, un obiettivo formale può comportare un effetto informale, come il mantenimento di un posto di lavoro o il miglioramento di determinati processi di lavoro. Lo stesso vale per un obiettivo informale che può portare sia a un effetto formale, ad esempio il soddisfacimento dei requisiti per ottenere una qualifica o l'acquisizione di una posizione, sia a effetti informali effettivi come il rafforzamento dell'autostima o la possibilità di concentrarsi su determinate competenze forti.

In questo senso, le quattro prospettive forniscono solo i contorni principali degli obiettivi e degli effetti; In linea di principio, è possibile qualsiasi combinazione di obiettivo ed effetto all'interno di una particolare prospettiva o tra prospettive diverse.

I modelli per la creazione di prospettive basate sulle PRM



Fonte: Duvekot, R.C. (2016) *Leren Waardenen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift. [Dare valore all'apprendimento. Uno studio sulla Validazione dell'Apprendimento Precedente e sull'apprendimento personalizzato. Tesi]*. Houten: CL3S.

Le quattro prospettive per i sistemi educativi e lavorativi in un paese possono essere descritte in generale da:

1. Una *prospettiva personale* può essere vista come la prospettiva in cui l'apprendimento permanente viene promosso da un punto di vista personale. In questa prospettiva, è visibile la situazione in cui il migrante entra in sintonia con i propri bisogni di sviluppo da un lato e i fattori ambientali che influenzano questa domanda di sviluppo dall'altro. In questa prospettiva, le PRM migliorano lo sviluppo sostenibile e personalizzato dei migranti per qualsiasi motivo valido: qualificazione, empowerment, occupabilità, inclusione, divertimento e altro ancora.
2. Un obiettivo all'interno della *prospettiva sociale* è quello di utilizzare la funzione dell'apprendimento per l'inclusione, il reinserimento, l'attivazione sociale e/o l'educazione della seconda opportunità. Il ruolo delle PRM si concentra quindi sul contributo che il riconoscimento e la certificazione apportano al miglioramento delle opportunità sociali di un migrante. Questa strategia è importante in quanto (a) contribuisce ad ampliare le possibilità di includere i migranti nella società, e (b) rafforza l'istruzione della seconda opportunità per i migranti che hanno abbandonato precocemente la scuola, ecc. Nel contesto di una riorganizzazione, un'azienda/organizzazione può utilizzare questa prospettiva per aiutare a riallocare il personale in una nuova posizione e creare tirocini per i migranti.
3. Una *prospettiva orientata al lavoro*. La forza trainante è la necessità di continuare a formare o migliorare le competenze dei dipendenti, sulla base del fatto che la maggior parte dell'apprendimento avviene sul posto di lavoro e solo in parte in situazioni di apprendimento più formali. Le attività di apprendimento informale sono di gran lunga la fonte più importante di nuove conoscenze e competenze.⁴ Ciò significa che un enorme potenziale di conoscenze e competenze rimane inutilizzato o sottoutilizzato fino a quando i benefici dell'apprendimento informale non saranno convalidati. Le organizzazioni, in particolare, possono ottenere una buona padronanza del necessario sviluppo delle competenze del proprio personale utilizzando l'apprendimento informale già in atto. La PRM può aiutare in questo, soprattutto per essere in grado di determinare la formazione realmente necessaria di cui il dipendente ha veramente bisogno. La PRM viene utilizzata principalmente come ampio strumento di carriera all'interno dello sviluppo delle risorse umane (HRD) dell'azienda/organizzazione. L'obiettivo è quello di ottenere informazioni sulle riserve di apprendimento informale, sulle qualità personali e sulle opportunità di sviluppo all'interno del contesto orientato alla funzione. La misura in cui, dopo la valutazione, viene utilizzata l'offerta di apprendimento formale e non formale, che viene

⁴ Borghans, L., Fouarge, D. & Grip, A. de (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht, ROA.
 Sociaal-Economische Raad (2012). *Werk maken van scholing, advies over de postinitiële scholingsmarkt*. Den Haag, SER.
 Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2015). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*. Maastricht, ROA.
 Grip, A. de, Belfi, B., Fouarge, D., Künn-Nelen, A., Peeters, T. & Poulissen, D. (2018). *Levenslang leren en competentie-ontwikkeling. Beleidsrapport*. Maastricht, ROA.
 Sociaal-Economische Raad (SER) (2019). *Leven Lang Ontwikkelen. Voortgangsrapportage SER Actie-agenda*. Den Haag, SER.

utilizzata, influenza la strategia di apprendimento di un'organizzazione. La gestione delle risorse umane (HRM) si trasforma quindi facilmente in HRD, in altre parole dalla gestione passiva delle competenze a una politica di LLL attivante dell'azienda/organizzazione per il suo personale e il reclutamento, offrendo così anche opportunità per i migranti di sintonizzarsi sul bisogno di organizzazione per un certo potenziale dei loro dipendenti. La PRM aiuta ad articolare il proprio potenziale.

4. *Una prospettiva orientata alle qualifiche.* Le persone a mobilità ridotta sono utilizzate principalmente da o per il migrante come strumento di esenzione e formazione. L'obiettivo è quello di creare un percorso di sviluppo accelerato verso una qualifica o un certificato. La comunicazione sugli obiettivi di apprendimento e sugli effetti attesi avviene nell'ambito del dialogo tra il migrante ed eventualmente anche l'azienda/organizzazione da un lato e l'"organizzazione qualificante" (scuola/istituto/università) dall'altro.

4. Il programma di formazione di livello 1 di CAMPLUS

La formazione CAMPLUS è concepita come una formazione in due fasi in cui si ottiene il certificato di livello 1 e poi per coloro che aspirano a diventare formatori CAMPLUS come programma integrato per la "formazione del formatore" nella creazione della propria formazione PRM contestualizzata e su misura per i migranti, al fine di assisterli nell'ulteriore sviluppo del loro apprendimento, delle loro esperienze lavorative e di vita e dell'imprenditorialità personale. In questo modo, il programma di formazione funziona sia come formazione di empowerment per qualsiasi gruppo target designato, sia come formazione "pratica ciò che predichi" per i formatori, le guide e i valutatori di CAMPLUS.

La formazione presta molta attenzione all'apprendimento di come guidare un determinato gruppo di migranti attraverso il complesso processo di auto-riflessione e di creazione di una visione positiva di sé stessi. Dopotutto, è comune che alle persone venga detto in cosa non sono brave. Questa formazione insegna al migrante a partire da ciò che può fare, sapere e volere. *Il bicchiere è mezzo pieno e non mezzo vuoto.* Ciò significa che gli obiettivi di apprendimento del livello 1 e della formazione per formatori sono orientati verso:

- Progettazione e gestione del proprio piano di formazione CAMPLUS.
- Aprire l'accesso a opportunità di auto-sviluppo, basate sull'auto-riflessione.
- Gestire la qualità dello sviluppo personale all'interno della costruzione del piano di sviluppo personale.
- Gestire lo sviluppo e l'utilizzo all'interno del proprio contesto (organizzazione) di un portfolio sostenibile di gestione, formazione, coaching e valutazioni.

Il programma di formazione per formatori è un corso intensivo con compiti individuali e di gruppo in quattro-sei sessioni di formazione intensiva, comprese diverse attività di implementazione in cui l'approccio formativo delle PRM sarà interiorizzato e dimostrato. Il punto di partenza della formazione è quello di rafforzare le capacità del formatore CAMPLUS di ...

... educare i migranti a fare un uso consapevole, realistico e responsabile del loro potenziale di sviluppo personale nel contesto dell'autogestione delle competenze,

... assistere e consigliare i migranti a utilizzare la propria capacità di autogestione all'interno del loro contesto personale;

... rafforzare, gestire, modellare e implementare una mobilità a mobilità ridotta sostenibile per lo sviluppo delle abilità, delle competenze e delle qualifiche personali dei migranti nell'ambito della loro agenzia personale e della loro missione.

L'obiettivo del programma di livello 1 è quindi quello di imparare sperimentando prima la formazione di livello 1, imparando così come utilizzare e rafforzare il potenziale dei migranti in modo pratico e ottimale nel loro contesto e trasformarlo in qualifiche (parziali) e modelli di carriera a beneficio del migrante. L'obiettivo è quello di promuovere il profilo o l'identità del migrante e di far corrispondere concretamente il potenziale di sviluppo del migrante con le esigenze di sviluppo personale nel proprio contesto e nel mercato del lavoro.

Ogni sessione di formazione include alcuni attività a casa. La formazione train-the-trainer si articola in due parti: una parte collettiva, di gruppo, con 4 moduli, e 2 moduli extra

personalizzati per la presa in carico del proprio modello formativo contestualizzato. Ogni modulo dura circa 6-8 ore: da 2 a 3 per i compiti e da 4 a 5 ore per la sessione di formazione.

Requisiti di ammissione per i partecipanti al programma CAMPLUS

Per il livello 1:

- Disponibilità a sperimentare il programma di formazione di livello 1.
- Condividere la missione e la visione del modello CAMPLUS.

Per i livelli superiori:

- Familiarità con il funzionamento e la valutazione orientati alle competenze.
- Esperienza pratica nel contesto (profit/non profit) in cui opererà come formatore, coach, guida e valutatore.

Obiettivi della formazione

Dopo la formazione CAMPLUS di livello 1:

1. I tirocinanti hanno ottenuto il certificato di livello 1 per l'autogestione delle proprie competenze e l'autogestione della propria carriera (e della vita).
2. I tirocinanti conoscono diversi metodi di valutazione basati sulle competenze.
3. I tirocinanti possono applicare almeno i seguenti metodi di valutazione basati sulle competenze:
 - Valutazione del portfolio.
 - Intervista basata su criteri.
 - Simulazioni pratiche (valutazione delle prestazioni).
3. I tirocinanti conoscono il profilo di competenza e le responsabilità di essere formatori, guide e valutatori di migranti.
4. I tirocinanti hanno sperimentato in prima persona cosa significhi essere valutati (comporre un portfolio e sottoporsi alla valutazione prevalente).
5. I tirocinanti conoscono le diverse fasi del processo di valutazione; Hanno lavorato con i modelli di valutazione prevalenti nel loro paese, ne conoscono le caratteristiche e possono esaminarne l'applicazione nell'ambito di metodi di valutazione basati sulle competenze.
6. I tirocinanti stessi sono consapevoli del proprio stile di valutazione e delle proprie insidie.
7. I tirocinanti sanno quali sono i criteri per redigere un rapporto di valutazione basato sulle competenze secondo il formato applicato a livello nazionale.
8. I tirocinanti sono in grado di discutere un rapporto di valutazione con un migrante allo scopo di sintonizzarsi su prospettive realistiche per l'ulteriore sviluppo del migrante.
9. I tirocinanti sanno come sostenere un migrante, tra cui l'utilizzo di scansioni di talenti e l'aiuto nella costruzione di un buon portfolio (facoltativo). Tale orientamento comporta anche la consulenza sui passi di carriera, l'imprenditorialità e sviluppo personale.
10. Se lo desiderano, i tirocinanti possono iniziare la fase successiva del programma di certificazione CAMPLUS e iscriversi al programma di livello 2. Si veda il capitolo 14 per la spiegazione dei 4 livelli di certificazione del programma CAMPLUS.

5. Il programma in 7 moduli

Il programma consiste in quattro (4) sessioni di sviluppo, (2) sessioni personalizzate e (1) sessione di acculturazione.

Le sessioni di sviluppo

Le sessioni di sviluppo si concentrano sul consentire ai tirocinanti di conoscere e fare cosa e come in una formazione PRM autogestita con un gruppo di migranti. Ciò implica che il formatore miri ai seguenti risultati di apprendimento per i migranti:

- 1 I tirocinanti conoscono diversi metodi di apprendimento e valutazione basati sulle competenze e comprendono il concetto di valutazione nelle procedure di convalida dei risultati dell'apprendimento precedente e di apprendimento personalizzato nelle strategie di apprendimento.
- 2 I tirocinanti possono applicare i seguenti metodi di apprendimento, orientamento e valutazione basati sulle competenze:
 - Le tre modalità di apprendimento: per la qualificazione, per la competenza e per lo sviluppo personale.
 - Apprendimento attraverso i risultati dell'apprendimento.
 - Dimostrare l'apprendimento attraverso "prodotti professionali".
 - Strategie di apprendimento situato ed esperienziale.
 - Concetti di apprendimento personalizzati.
 - Test diagnostici e apprendimento.
 - Valutazione del portfolio.
 - Colloquio basato su criteri per la valutazione e la guida.
 - Simulazioni pratiche (valutazione delle prestazioni).
- 3 I tirocinanti possiedono la necessaria comprensione delle conoscenze, delle abilità e degli aspetti attitudinali che accompagnano le strategie di apprendimento olistiche: apprendimento e convalida sulla base dell'"intero discente".
- 4 I tirocinanti conoscono il profilo delle competenze e le responsabilità del formatore/coach, della guida e del valutatore.
- 5 I tirocinanti hanno sperimentato in prima persona cosa significhi essere valutati (comporre un portfolio e sottoporsi alla valutazione prevalente) e raggiungere traiettorie di apprendimento su misura.
- 6 I tirocinanti conoscono le diverse fasi della valutazione e del processo di apprendimento su misura. Hanno lavorato con i modelli di valutazione e apprendimento prevalenti nel loro paese, e conoscono le caratteristiche di questi modelli e possono rivedere la loro applicazione all'interno dei metodi di valutazione e apprendimento prevalenti (olistici).
- 7 I tirocinanti sono consapevoli del proprio stile di valutazione e apprendimento e delle insidie.
- 8 I tirocinanti sanno quali sono i criteri per redigere un rapporto di valutazione basato sulle competenze secondo il formato applicato a livello nazionale e fanno seguire a questo rapporto un'offerta di apprendimento su misura.
- 9 I tirocinanti sono in grado di discutere un rapporto di valutazione e un'offerta di apprendimento con un candidato.

10 I tirocinanti sanno come possono supportare un candidato, inclusa una rapida analisi del suo potenziale, aiutando a costruire un buon portfolio (facoltativo), preparando una valutazione e consigliando ulteriori opzioni di apprendimento.

La programmazione delle sessioni di competenze segue un ordine specifico di riconoscimento, rafforzamento, valutazione e adozione delle proprie competenze personali e apprendimento per svilupparle con azioni di follow-up. Ogni modulo prevede attività a casa, esercizi di gruppo e risultati di apprendimento specifici. Vedi anche l'editoriale per ulteriori istruzioni.

I 4 moduli delle sessioni di sviluppo

Modulo 1: Riconoscere le competenze	
Preparazione Modulo 1:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Lettura dei capitoli introduttivi del manuale. Utilizza la fonte 1: PPT generale su CAMPLUS</i> - <i>Compilazione della Fonte 1: la carta personale</i> - <i>Preparazione dell'esercizio fotografico (M1.1)</i> - <i>Preparazione del feedback a 360 gradi (M1.2)</i> - <i>Formato del portfolio personale (vedi capitolo 11; anche fonte 2)</i> 	
M1.1	Presentazione della formazione CAMPLUS per migranti e conoscenza reciproca
M1.2	Esercizio fotografico
M1.3	Punti di forza e sviluppo (feedback a 360 gradi)
M1.4	Orgoglioso di
M1.5	Linea della vita – parte 1
M1.6	Linea della vita – parte 2
M1.7	Presentazione del formato portfolio
Modulo 2: rafforzare le competenze	
Preparazione Modulo 2:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Preparare una presentazione personale sui propri principali punti di forza</i> - <i>Ottenere una buona comprensione del formato del portfolio personale (vedi Fonte 2; capitolo 11)</i> - <i>Leggi la fonte 3: Duvkot & Valdés-Cotera</i> 	
M2.1	Impressioni - Sviluppo personale e test personali
M2.2	Quadrante delle qualità autentiche
M2.3	Commerciale: promuovi te stesso (presentazione personale)
M2.4	Valori personali e sociali
M2.5	Valori della carriera
M2.6	Descrizione del lavoro e Valori di carriera
Modulo 3: valutazione delle competenze	
Preparazione Modulo 3:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Preparazione di una sezione del portfolio personale</i> - <i>Read Source 4 – Modalità di verifica e valutazione dell'apprendimento</i> - <i>Utilizza la fonte 5 – Introduzione al modulo 3 sulla valutazione (ppt)</i> - <i>Guarda Source 6 -STARRTT</i> - <i>Leggi la fonte 7 – Un manifesto (parti)</i> 	
M3.1	Introduzione alla valutazione e alle sue molteplici prospettive
M3.2	Utilizzo dei moduli STARRTT
M3.3	Valutazione del portfolio

M3.4	Colloquio basato su criteri, valutazione delle prestazioni
	Visualizzazione del materiale M3.5 Valutazione delle prestazioni
M3.6	Feedup - feedback - feedforward
Modulo 4: abbracciare le competenze	
Modulo di preparazione 4:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Compilazione del formato del portfolio personale (in termini chiave).</i> - <i>Formulare un obiettivo di apprendimento personale sulla base dell'autoanalisi del tuo portfolio: qual è il passo logico successivo per raggiungere un desiderio personale nella/per la mia carriera?</i> 	
M4.1	Supereroe
M4.2	Definizione degli obiettivi
M4.3	Piano d'azione personale (PAP)
	Visualizzazione del materiale M4.4 Certificazione di livello 1 e preparazione per la fase successiva: diventare un formatore autonomo

Sessioni personalizzate

Le sessioni personalizzate consistono in due (2) moduli che aiutano a impegnarsi nell'azione personale. Questi moduli sono facilitati come sessioni di gruppo in cui l'input personale del tirocinante è centrale per le dinamiche del gruppo. Ogni tirocinante deve essere in grado di "alzare la voce" quando si tratta di progettare il proprio business plan per creare nuove prospettive nel nuovo paese/contesto.

I moduli mirano a concretizzare l'ambizione del tirocinante in modo tale che il tirocinante sia in grado di scoprire quale tipo di imprenditorialità si adatta meglio a lui/lei e come utilizzare tale intuizione per trasformare il proprio business-plan (o piano d'azione) in un'impresa potenzialmente di successo.

Il processo di gruppo in questi moduli personalizzati rafforza il processo di progettazione del proprio business plan (che ha lo scopo di progettare il proprio approccio formativo CAMPLUS) in modo che il formatore nella propria formazione possa effettivamente istruire e guidare il gruppo di tirocinanti a costruire il proprio business plan.

I 2 moduli delle sessioni personalizzate

Modulo 5: carriere e imprenditorialità	
Preparazione Modulo 5:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Leggi Fonte 8: Il ciclo PDCA</i> - <i>Overlook Fonte 9: Esigenze del mercato del lavoro</i> - <i>Vedi Fonte 10: Imprenditorialità</i> 	
M5.1	Il mio modo di fare impresa
M5.2	Auto-test della mia imprenditorialità
	Visualizzazione del materiale M5.3 Il ciclo PDCA
M5.4	Esercizio di imprenditorialità
Modulo 6: Completamento, valutazione e certificazione	
Preparazione Modulo 6:	
<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Leggi Fonte 11 – Il Business Development Plan (BDP)</i> b. <i>Progetta lo schema del tuo business development plan. Usa origine: Formato BDP</i> 	

<i>c. Fai una bozza di presentazione sugli elementi costitutivi del tuo BDP.</i>	
M6.1	Finalizzazione e presentazione dello schema del BDP
M6.2	Valutazione inter pares e conclusioni
M6.3	Riflettori puntati su L'imprenditorialità come formatore: Certificazione Livello 2

La sessione di acculturazione

Questo modulo si concentra sull'apprendimento e l'anticipazione della cultura e delle lingue europee. Con esercizi pratici, un nuovo arrivato imparerà a "tradurre" il proprio background (esperienze lavorative e di apprendimento, lingua, cultura) nel contesto europeo. I nuovi arrivati imparano a capire come connettersi alla cultura europea.

Modulo 7: Acculturazione	
Preparazione Modulo 7:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Leggi Fonte 13 – Introduzione all'Unione Europea</i> - <i>Fonte 14 – Obiettivi e valori dell'Unione europea</i> - <i>Leggi Fonte 15 – Il Passaporto Europeo di Qualificazione per i Rifugiati (EQPR)</i> - <i>Leggi Fonte 16 – Autovalutazione della mia competenza linguistica</i> 	
M7.1	Il quiz EU & me: https://learning-corner.learning.europa.eu/learning-materials/eu-me-quiz_en
	Visualizzazione del materiale M7.2 Obiettivi e valori europei: https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/eu-affairs/20210325STO00802/eu-values-explained-in-one-minute
	Visualizzazione del materiale M7.3 Imparare a lavorare con il Passaporto Europeo di Qualificazione per i Rifugiati (EQPR)
	Visualizzazione del materiale M7.4 Autovalutazione della mia competenza linguistica:
	<ul style="list-style-type: none"> • https://coe.int/en/web/portfolio/the-language-passport • https://www.coe.int/en/web/portfolio/the-common-european-framework-of-reference-for-languages-learning-teaching-assessment-cefr-

6. Modulo formativo 1: riconoscere le competenze

Scopo di questo modulo

Imparare ad essere consapevoli delle proprie esperienze di apprendimento, riconoscere le proprie capacità e qualità in queste esperienze e diventare consapevoli dell'importanza di documentare queste esperienze.

Obiettivi formativi

- Creare una base per lo sviluppo individuale e la pianificazione della carriera.
- Utilizzare l'autogestione sostenibile delle competenze.
- Stimolare sé stessi e gli altri (figli, colleghi, amici, familiari) a documentare lo sviluppo professionale e personale.

Obiettivi formativi

1. Acquisire un focus olistico nella valutazione e nell'apprendimento: un processo personalizzato, contestualizzato, guidato dal basso verso l'alto, basato sulla fiducia nella capacità del discente di apprendere per tutta la vita.
2. Imparare a riflettere sulle proprie azioni.
3. Imparare a riflettere sulle azioni degli altri.
4. Imparare a lavorare con un formato portfolio.

Durata

Seguire questo modulo richiede 3-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di attività a casa.

Modulo 1: Riconoscere le competenze	
Preparazione Modulo 1:	
-	<i>Lettura dei capitoli introduttivi del manuale. Utilizza la fonte 1: PPT generale su CAMPLUS</i>
-	<i>Compilazione della Fonte 1: la carta personale</i>
-	<i>Preparazione dell'esercizio fotografico (M1.1)</i>
-	<i>Preparazione del feedback a 360 gradi (M1.2)</i>
-	<i>Vedi Fonte 2: Formato del portfolio personale (anche nel capitolo 11)</i>
M1.1	Introdurre il concetto di formazione CAMPLUS per i migranti e conoscersi
M1.2	Esercizio fotografico
M1.3	Punti di forza e sviluppo (feedback a 360 gradi)
M1.4	Orgoglioso di
M1.5	Linea della vita – parte 1
M1.6	Linea della vita – parte 2
M1.7	Presentazione del formato portfolio

M1.1 Presentazione della formazione CAMPLUS per migranti

Obiettivo	Lo scopo di questo esercizio è quello di conoscere, comprendere il concetto di CAMPLUS e conoscersi. L'obiettivo generale è quello di sentirsi davvero a proprio agio nel gruppo.
Durata	30-60 minuti

- Presentazione del concetto CAMPLUS per l'empowerment dei migranti.
- Conoscersi nel gruppo: chiedi alla persona seduta accanto a te come si chiama, da dove viene, cosa le piace fare nel tempo libero, quanto è imprenditoriale, ecc.

Di seguito sono riportate alcune indicazioni.

- Cerca di farti un'idea dell'altra persona in modo da poter dire subito qualcosa su di lei.
- Scrivi 5 qualità dell'altra persona.
- Descrivere/presentare l'altra persona al gruppo (in massimo 2 minuti).

Fase a: l'introduzione del formatore

Una presentazione generale (ppt) è disponibile nelle fonti: 0 Fonte - introduzione generale (PPT).

Se lo desideri, puoi adattare la presentazione generica alle specifiche della formazione nel tuo contesto.

Fase b: (a coppie) poni alcune domande alla persona seduta accanto a te (5 minuti):

Nome:

Da dove viene?

Cosa gli piace fare nel tempo libero?

Familiari:

Quali sono le cose importanti per te:

Quali sono le vostre sfide:

Perché questa formazione?

Che cosa stai portando e che cosa stai venendo a prendere?

Fase c: farsi un'idea dell'altra persona in modo da poter dire subito qualcosa di lei/lei.

(max. 5 minuti, nessuna consultazione)

Passaggio d: descrivere nella tabella sottostante 4 qualità dell'altra persona

	Qualità	Visto in:
1		
2		
3		
4		

Fase e: descrivere/presentare l'altra persona al gruppo (in massimo 2 minuti)

Dopo aver completato questo esercizio, consegna la lista di qualità all'intervistato.

M1.2 *Esercizio fotografico*

Obiettivo	Lo scopo di questo esercizio è quello di guardare indietro alla tua vita. Quali ruoli hai ricoperto nella tua vita? Quali fattori (eventi, persone, lavoro, ecc.) ti hanno influenzato?
Durata	30-60 minuti

In preparazione per la prima sessione di formazione, ti è stato chiesto di selezionare **una foto** che desse informazioni su situazioni, persone, periodi o esperienze importanti della tua vita (in modo positivo) e con la quale spiegassi chi sei e cosa rappresenti.

L'esercizio inizia con una parte individuale, poi una parte collettiva che riassume l'importanza delle tue foto e infine un'intervista a coppie.

Passaggio 1. Parte individuale (a casa)

1. Diversi fattori (ad esempio eventi, persone, lavoro) possono aver influenzato lo scatto di queste foto. Rispondi alle domande seguenti che possono aiutarti a mappare questi fattori. Puoi usare le tabelle nelle pagine successive per scrivere le risposte.

1.a Descrivi la situazione nella foto.

- Dov'è?
- Chi c'è dentro?
- Cosa sta succedendo?
- Quanti anni avevi?
- Quali azioni avete intrapreso?
- And so on.

1.b Descrivi gli sviluppi o i cambiamenti importanti nella tua vita nel momento in cui è stata scattata la foto.

- Chi era importante per me nel momento in cui è stata scattata la foto? Madre, padre, allenatore, collega, amico, ecc.
- Cosa c'era di così bello nel momento in cui è stata scattata la foto? Come ti sei sentito?
- Di cosa ti occupavi in quel momento? Scuola, formazione, lavoro?
- Cosa facevi nel tuo tempo libero?
- In che modo le tue azioni hanno influito positivamente sulla situazione?
- Puoi dire di aver imparato qualcosa dalle persone che sono state importanti per te o come risultato di ciò che hai vissuto? Se sì, quali?

1.c Come ti sei sentito quando è stata scattata la foto? Come ti senti ora quando guardi la foto?

Passaggio 2. Parte collettiva (durante la 1° sessione di formazione)

Mostra le immagini al gruppo e spiega cosa significano per te, cosa mostrano di chi sei.

Foto 1
1.a Descrivi la situazione nella foto.
1.b Descrivete gli sviluppi o i cambiamenti importanti nella vostra vita nel momento in cui è stata scattata la foto.

1.c Come ti sei sentito quando è stata scattata la foto? Come ti senti ora quando guardi l'immagine?

Passaggio 3. Crea coppie.

A turno intervistatevi a vicenda sulle foto. Puoi utilizzare le domande seguenti per il tuo colloquio:

- Perché hai scelto questa foto?
- Cosa racconta di te questa foto?
- Chi era importante per te al momento in cui è stata scattata la foto?
- Cosa hai fatto quando è stata scattata la foto?
- Quali ricordi ti vengono in mente se guardi la foto?
- Che sensazioni provi guardando la foto?
- Ci sono stati sviluppi importanti nella tua vita quando è stata scattata la foto?
- Ci sono stati cambiamenti importanti nella tua vita quando è stata scattata la foto?
- Che cosa dimostra questa foto su dove ti trovi ora nella tua vita?
- Quali qualità personali ti mostrano i ricordi che appartengono a questa foto?

Passaggio 4. Scrivi le tue conclusioni, le tue intuizioni riguardo a questo esercizio

Cosa vuoi ricordare di questo esercizio? Quali qualità personali mi ha mostrato questo esercizio?

Approfondimenti, qualità, altre cose che vuoi ricordare riguardo a questo esercizio

M1.3 Punti di forza e punti di sviluppo

Obiettivo	Aumentare la consapevolezza dei propri punti di forza e di sviluppo.
Durata	40-70 minuti

Passaggio 1. Io su di me

Ognuno ha punti di forza e aree di sviluppo. Più ne sei consapevole, meglio puoi usarli. Riconoscere i punti di sviluppo ti dà gli strumenti per lavorarci in modo mirato.

Completa la tabella qui sotto.

Fornisci due esempi di punti di forza e due esempi di punti di sviluppo. Indica anche quali esempi o situazioni lo dimostrano.

Punti di forza	Esempi/situazioni
Punti di sviluppo	Esempi/situazioni
Data	

Passaggio 2. Altri su di me

Chiedi ad alcuni "attori" chiave di compilare per te la tabella dei "punti di forza e di sviluppo". Chiedi a un familiare, a un amico o a un partner e a un collega.

Discutete anche con queste persone di ciò che hanno compilato e riflettete su queste informazioni. Riconosci quello che dicono di te?

È possibile utilizzare i moduli di accompagnamento per questa attività, vedere le pagine seguenti.

2a. Immagine di me da parte di un collega: (Nome del collega e relazione con te)

Fornisci almeno due esempi di punti di forza e due esempi di punti di sviluppo:

Punti di forza	Esempi/situazioni
Punti di sviluppo	Esempi/situazioni
Data	

2b. Da un familiare: (Nome del membro della famiglia e relazione con te)

Fornisci almeno due esempi di punti di forza e almeno due esempi di punti di sviluppo. Indica anche quali esempi o situazioni lo dimostrano.

Punti di forza	Esempi/situazioni
Punti di sviluppo	Esempi/situazioni
Data	

2c. Da un amico o da un partner: (Nome dell'amico/partner e relazione con te)

Fornisci due esempi di punti di forza e due esempi di punti di sviluppo. Inoltre, indica quali esempi o situazioni lo dimostrano.

Punti di forza	Esempi/situazioni
Punti di sviluppo	Esempi/situazioni
Data	

M1.4 Orgoglioso di.....

Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • scoprire e mettere in evidenza le qualità e le competenze personali • Rifletti su come "provare" o presentare le tue qualità
Durata	30-60 minuti

In questo esercizio ti viene chiesto di pensare a un risultato importante nella tua vita (piccolo o grande, professionale o personale) di cui sei orgoglioso. In questo esercizio verranno approfondite le prestazioni. L'esercizio inizia con una parte individuale e termina con un colloquio a coppie.

Fase 1: Parte individuale di questo esercizio: rispondere alle seguenti domande (per iscritto)

1. Descrivi la performance. Può trattarsi di qualcosa che hai fatto, di qualcosa che hai sviluppato, di una decisione che hai preso, ecc. Domande che possono aiutarti a descrivere le prestazioni:
 - Che cosa hai fatto esattamente?
 - Perché l'hai fatto?
 - Quali passi avete fatto per raggiungere questa performance? Quali azioni?
 - Qual è stato il tuo ruolo in questo evento? (Qual era il tuo compito? E' stata una tua iniziativa? Chi altro era coinvolto? Qual è stato il tuo ruolo nei loro confronti?)
 - Qual è stato il risultato di quello che hai fatto/del modo in cui hai agito?
2. Poniti la seguente domanda: perché sono così orgoglioso di questa performance? Voi, ad esempio, potete descrivere il contesto.
3. Di quali conoscenze avevi bisogno per essere in grado di realizzare le cose che hai descritto sopra? Quali qualità hai usato per ottenere ciò che hai raggiunto?
4. In che modo puoi mostrare o dimostrare la tua performance?

Per esempio:

1. Ho deciso di iniziare a studiare.
2. Ne sono orgogliosa perché ho preso questa decisione in autonomia, e ho dovuto lasciare altre cose per poter iniziare a studiare.
3. Questo dimostra che sono indipendente, in grado di agire e di prendere iniziative.

Prestazione
Descrizione: _____ ... Perché sei orgoglioso di questa performance? ... Conoscenze / qualità ...
Come puoi mostrare/dimostrare il tuo contributo al risultato? ...

M1.5 Linea della vita – parte 1

Obiettivo	Visione integrale della tua vita
Durata	20-30 minuti

Per capire meglio chi sei, cosa sei in grado di fare, cosa vuoi e cosa puoi offrire, è importante raccogliere quante più informazioni possibili su di te e organizzare i dati disponibili. Creare una linea della vita può aiutarti in questo. È una retrospettiva sulla tua vita fino ad ora.

Passo 1: Disegna la tua linea della vita e posiziona i momenti chiave della tua vita.

Inserisci nella linea della vita i tuoi momenti chiave o sentimenti importanti della tua vita. Puoi farlo scrivendo il momento o la sensazione, disegnando un'immagine, disegnando un simbolo, scrivendo una canzone o in qualsiasi modo tu voglia.

Inserisci anche importanti cambiamenti nella tua vita sulla tua linea della vita (ad esempio dalla scuola al lavoro o alla ripresa dopo un periodo di malattia).

1. Indica nel modulo se i tuoi momenti chiave sono privato (P), lavoro (W), scuola (S).
2. Sottolinea se si tratta di un'esperienza positiva (+) o negativa (-).

Esempio

NEGATIVO	ETÀ	POSITIVO
	0	Anno di nascita
Trasferirsi in un'altra città	5	Nascita del fratello minore
Preso in giro a scuola	9	
	10	Campo scout
	12	Cambiare scuola
Morte della nonna	18	
	Presente	Il miglior insegnante

ETÀ	MOLTO NEGATIVO	NEGATIVO	NEUTRALE	POSITIVO	MOLTO POSITIVO
0				Nascita	
5		Trasferito in un'altra città		Nascita del fratello minore	
9	Vittima di bullismo a scuola				
10				Vivere con la nonna	
12				Cambiare scuola	
18	Morte della nonna				
Ora					

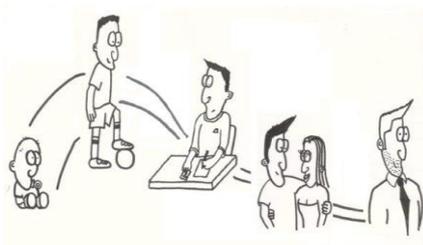
Passaggio 2: compila:

NEGATIVO	ANNO	POSITIVO
	0	
	7	
	14	
	21	
	28	
	Presente	

M1.6 Linea della vita – parte 2

Obiettivo	Rifletti sui momenti importanti della tua vita e scopri le qualità e le condizioni che appartenevano a questi momenti
Durata	30-60 minuti

Che cosa hai imparato dai bei momenti della vita e che cosa hai imparato dai momenti difficili della vita? Quali qualità hai usato o sviluppato ulteriormente in questi momenti? Quali ostacoli hai incontrato?



Queste domande potrebbero aiutarti a riflettere sugli eventi e sul modo in cui forniscono informazioni:

Per quanto riguarda gli eventi che hai indicato nella riga:

- Osservate le transizioni che hanno avuto luogo da un evento all'altro. Perché sono apparse queste transizioni? Cosa ne pensi? Che cosa avete fatto per realizzare la trasformazione? Quali qualità hai usato durante la trasformazione? Quali difficoltà hai incontrato durante la trasformazione? Quali intuizioni hai ottenuto?
- Qual è stato l'evento che ha influito di **più** sulla tua vita? Fai una distinzione tra gli eventi belli e quelli meno belli.
- Riesci a ricordare eventi in cui hai svolto attività che hai vissuto bene? Cosa c'era di così piacevole?
- Per quanto riguarda gli eventi meno piacevoli: ti hanno reso più forte? In che modo? In altre parole, come hai gestito queste situazioni? Com'è stato il tuo atteggiamento e il tuo comportamento? Cosa hai imparato da questa esperienza? Cosa hai cambiato o inizi a vedere in modo diverso dopo questa esperienza?
- Che cosa faresti di diverso se ti trovassi in una situazione del genere ora?
- Quale/i qualità/e pensi di aver usato nell'evento meno piacevole?

Per quanto riguarda la tua situazione attuale:

- Cosa trovi importante nella vita?
- Come risolvi i tuoi problemi? Mettere in pratica o pensarci prima, o parlarne con gli altri prima di procedere?
- Come guardi i cambiamenti, fai mosse rapide o normalmente aspetti all'inizio?
- Quali sono le qualità che usi spesso? In quali situazioni le usi, nella tua vita quotidiana (lavorativa)?

Che cosa potreste aggiungere al vostro portafoglio di tutti questi elementi?

M1.7 Il formato del portfolio

Obiettivo	Rifletti sui momenti importanti della tua vita e scopri le qualità e le condizioni che appartenevano a questi momenti
Ore	30-40 minuti

Spiegate ogni paragrafo del formato compilandolo voi stessi e dimostrando come e perché lo avete fatto in questo modo. Tuttavia, sappiate anche che ci sono più strade che portano a Roma! Ognuno fa il suo viaggio.

Utilizzare il formato portfolio come indicato nel capitolo 13 o nella fonte 2: **portfolio-format [downloads]**

7. Modulo formativo 2: rafforzare le competenze

L'obiettivo di questo modulo

L'obiettivo di questo modulo è quello di imparare a utilizzare e rafforzare le competenze "riconosciute" - articolate come i propri punti di forza e di sviluppo personali. In questo modulo le modalità di lavoro per la compilazione del formato del portfolio personale sono una minaccia rossa attraverso gli esercizi, poiché tutti i risultati degli esercizi saranno resi disponibili per l'ingresso nel proprio portfolio.

Obiettivi formativi

- Creare una base per lo sviluppo individuale e la pianificazione della carriera.
- Autogestire le competenze in modo sostenibile.
- Sostenere l'apprendimento e l'azione autogestiti.
- Stimolare sé stessi e gli altri (figli, colleghi, amici, familiari) a documentare e riflettere sul proprio sviluppo professionale e personale.
- Comporre un portfolio personale e un piano d'azione.
- Gestire e utilizzare il feedback.
- Garantire la qualità attraverso l'orientamento professionale e strumenti di carriera collaudati.

Obiettivi formativi

1. Avere una buona padronanza su come elaborare un portfolio personale.
2. Essere in grado di articolare un bisogno di apprendimento sulla (auto)valutazione delle proprie esperienze personali.
3. Raggiungere un adeguato livello di empowerment per "alzare la propria voce", guidato dall'autovalutazione delle proprie esperienze personali, sia riflettendo sul proprio comportamento che sulla riflessione degli altri sul proprio comportamento.

Durata

Seguire questo modulo richiederà 4-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di attività a casa.

Modulo 2: rafforzare le competenze	
Preparazione Modulo 2:	
-	<i>Preparare una presentazione personale sui propri principali punti di forza</i>
-	<i>Acquisire una buona comprensione del formato del portfolio personale (vedi Fonte 2; capitolo 11)</i>
-	<i>Leggi la fonte 3: Duvokot & Valdés-Cotera</i>
M2.1	Impressioni - Sviluppo personale e test personali
M2.2	Quadrante delle qualità autentiche
M2.3	Commerciale: promuovi te stesso (presentazione personale)
M2.4	Valori personali e sociali
M2.5	Valori della carriera
M2.6	Descrizione del lavoro e valori della carriera

M2.1 Impressioni

Obiettivo	Ottieni maggiori informazioni sui tuoi punti di forza e meno forti
Durata	25-40 minuti

Nell'esercizio **M1.2** hai raccolto impressioni di te stesso come persona da te stesso e da persone importanti nella tua vita.

Fate delle coppie e discutete le vostre scoperte. Puoi usare le domande qui sotto.

- Ti riconosci nei punti forti e meno forti che altre persone hanno scritto?
- Puoi "dimostrare" con esempi concreti che possiedi le qualità menzionate?
- Riesci a vedere un quadro più ampio nel feedback?
- Ci sono punti di sviluppo su cui vuoi lavorare? Se sì, quale? Cosa vorresti fare?
- Ci sono punti di forza che vuoi utilizzare in modo più consapevole? Se sì, quale? Cosa vorresti fare?
- Com'è stato per te ricevere un feedback?

N.B. Tieni presente che più avanti nell'esercizio M3.5 approfondiremo la tua competenza nel fornire feedback, feedforward e feedup. Per ora, fornisci un feedback in modo intuitivo!

Annota le tue caratteristiche o i tuoi punti di forza nel tuo portfolio dopo averne discusso. Annota anche i tuoi punti di sviluppo su cui vuoi concentrarti nel tuo piano d'azione.

M2.2 Quadrante delle qualità autentiche

Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Essere in grado di dare un nome e di vedere le proprie qualità e insidie, le sfide e le allergie. • Aiutare gli altri a dare un nome e a vedere le loro qualità fondamentali e le loro insidie, le sfide e le allergie.
Durata	30-60 minuti

In questo esercizio creerai il tuo quadrante delle qualità autentiche. Scegli una qualità fondamentale: insidia, sfida o allergia e scrivila. Il concetto di qualità fondamentali e quadranti fondamentali è descritto da Daniel Ofman in "Core Quality, a gateway to Human Resources", 2004, Scriptum.

Prendi le tue caratteristiche (vedi M2.1) come base per creare il tuo quadrante delle qualità autentiche. La breve spiegazione del modello seguente può aiutarti a sviluppare il tuo quadrante delle qualità autentiche.

Metti il tuo quadrante principale nel tuo portfolio.

Qualità fondamentali

Una qualità fondamentale è un punto di forza specifico di un individuo, qualcosa in cui è bravo o per cui viene spesso lodato dagli altri. Per la persona stessa è una cosa ovvia: chiunque può farlo. È una qualità intrinseca che può essere soppressa o sviluppata.

Esempi: risolutezza, considerazione, attenzione, coraggio, ordine, flessibilità.

Insidie

Un'insidia è la trasformazione di una qualità fondamentale; non il contrario, ma "l'eccesso di una cosa buona". L'aspetto positivo si spinge troppo in là, trasformando un punto di forza in una debolezza.

Esempi: L'aiuto diventa ingerenza. L'attenzione diventa pignoleria. Flessibile diventa capriccioso.

Tuttavia, dietro ogni trasformazione c'è una qualità positiva. La qualità fondamentale sottostante può essere individuata utilizzando un'etichetta negativa (trabocchetto).

Esempi: una persona che agisce in modo inflessibile può avere come qualità principale la risolutezza. Una persona che ha un atteggiamento inflessibile può avere come qualità di fondo l'intraprendenza.

N.B.: questo riguarda soprattutto il comportamento: una persona non è realmente inflessibile, ma si comporta in modo inflessibile.

Sfida

Una sfida è l'opposto positivo di un'insidia. Dopo aver identificato il comportamento negativo e trasformato, si può iniziare a cercare la sfida.

Esempi: in una persona assillante, l'opposto positivo è la pazienza (e la decisione della qualità di base). E ancora: in una persona capricciosa, la sfida è il comportamento ordinato (e la flessibilità della qualità di base).

La qualità di base e la sfida sono qualità complementari. L'obiettivo è quello di trovare un equilibrio tra i due. Se la sfida è poco sviluppata, la qualità del nucleo deve essere migliorata

per trovare l'equilibrio. Esempio: non è necessario diventare meno decisi, ma sviluppare più pazienza, con il risultato di una decisione paziente senza assillarsi. Oppure: trovare un equilibrio tra flessibilità e ordine.

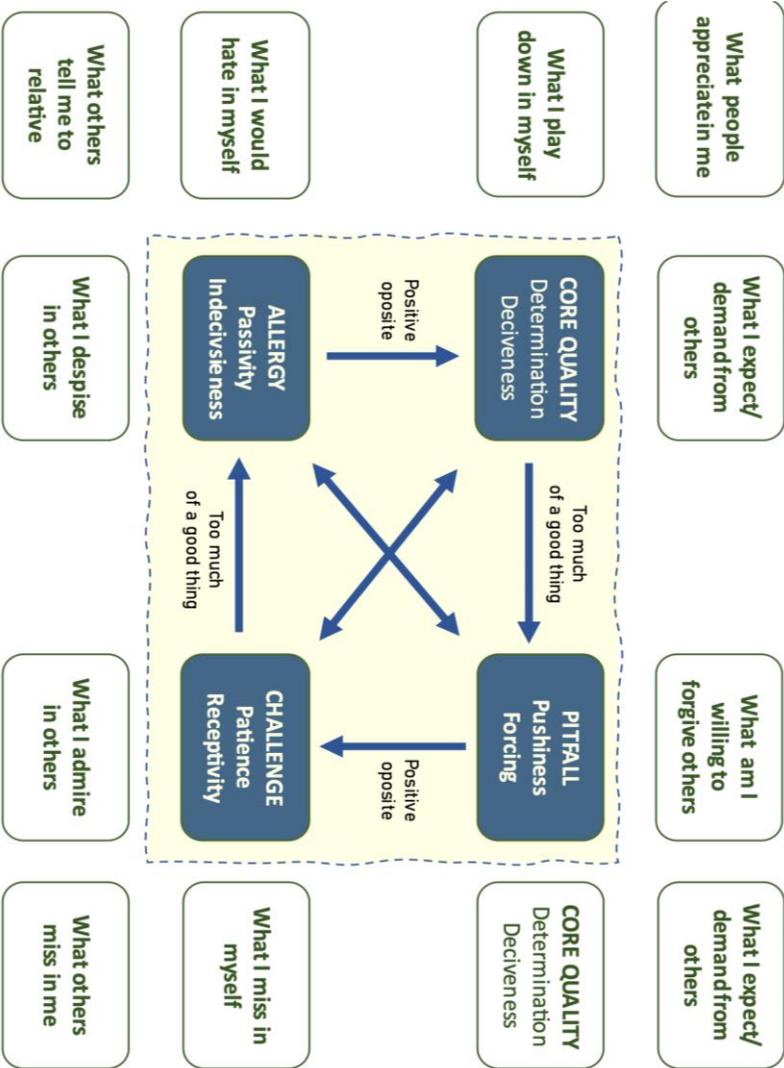
Allergia

Le qualità fondamentali possono essere utilizzate anche per identificare i potenziali conflitti con l'ambiente. Le persone tendono a essere allergiche all'eccessiva presenza della propria sfida in altre persone. L'allergia è rappresentata dall'"eccesso di una cosa buona" della sfida, nonché dall'opposto negativo della qualità fondamentale.

Esempio: l'opposto negativo della qualità fondamentale della risolutezza è la passività. Anche la troppa pazienza può degenerare in passività.

Più le persone si confrontano con la propria allergia, maggiore è il rischio di finire nella loro stessa trappola.

Esempio: un individuo deciso inizia a tormentarsi in risposta alla passività di un altro individuo



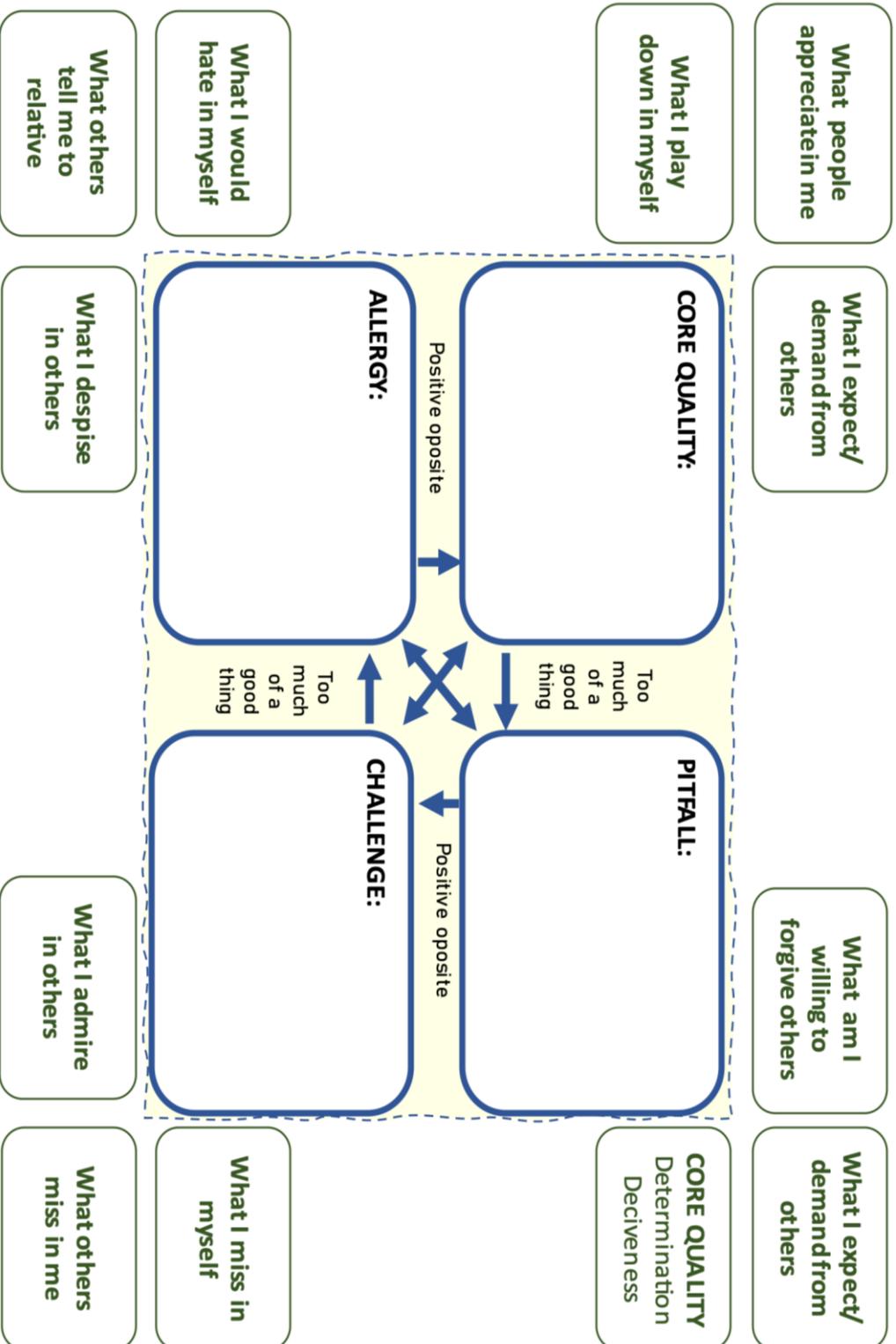
Ora, compilalo tu stesso: vedi la pagina successiva.

N.B. Esempi

Modesto	Invisibile
Arrogante	Presentarsi

Dedica	Egoismo
Sacrificio	Disponibilità

Flessibilità	Variabilità
Rigidità	Coerenza



M2.3 Spot pubblicitario: promuovi te stesso! (piazzola personale)

Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> ● Scopri altre qualità personali ● Riconosci le tue qualità parlandone ad alta voce ● Presenta te stesso e le tue qualità agli altri ● trampolino di lancio per la presentazione dell'ultimo giorno
Durata	60-100 minuti

In uno spot pubblicitario (radiofonico, televisivo, congressuale) si promuove qualcosa. In questo esercizio, vi viene chiesto di promuovere voi stessi! È molto forte poter perdere la timidezza e parlare al gruppo di (alcune) delle proprie qualità in una promozione o di "vendere" le proprie qualità/competenze in un colloquio di lavoro.

Durante la prima parte della formazione, avete scritto una serie di qualità. E ne avete discusso a coppie. Forse avete già scoperto una tendenza in quelle qualità... e potreste anche avere delle prove a sostegno. In ogni caso, ora è il momento di presentarvi in modo che gli altri possano conoscere la vostra qualità (o le vostre qualità) più potente, unica, speciale, più utile o notevole. E avete anche già preparato i vostri principali punti di forza per una presentazione personale.

Se hai difficoltà a pensare alle tue qualità in questo modo, potresti usare come linea guida:

- una metafora che descrive te e le tue qualità
- un simbolo che descrive te e le tue qualità
- un eroe che rappresenta (la maggior parte) delle qualità che possiedi
- o qualsiasi altra linea guida

Lo spot dovrebbe durare 2-5 minuti, quindi sii breve e diretto!

Parte individuale di questo esercizio

Prenditi 20 minuti (massimo) per preparare il tuo spot.

Puoi usare qualsiasi forma tu voglia per questo spot (cantare, parlare, scrivere, disegnare, recitare, slogan, poesie eccetera). Se hai domande o hai bisogno di aiuto, chiedi ad altri tirocinanti o ai formatori.

In due gruppi più piccoli:

Presenta il tuo spot (2-5 minuti).

Gli altri ascoltano. Successivamente, fanno domande e danno feedback.

Nota: non dimenticate le regole di feedback!

Se vuoi, puoi scrivere il feedback qui:

...
...

Inoltre, annota le tue qualità personali nel tuo portfolio dopo averne discusso.

M2.4 Valori personali e sociali

Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> ● Diventare consapevoli dei valori che sono più importanti per te ● Ottenere informazioni sulla correlazione di questi valori
Durata	30-50 minuti

In questo esercizio utilizzerai la "*Lista dei valori personali*" per diventare consapevole dei valori della tua vita.

Si lavora a coppie, con l'elenco dei valori.

1. Inizia il primo giocatore. Seleziona 10 valori che sono importanti nella tua vita. Scrivili su dei cartoncini davanti a te. Ordina i valori in ordine di importanza, iniziando da quello più essenziale. Prendi nota del risultato nello schema qui sotto.
2. A questo punto si creerà un profilo di valori personali esplorando la relazione tra i vari valori. L'altro giocatore ti aiuta facendo domande o dando feedback. Le seguenti domande possono essere d'aiuto:
 - C'è qualcuno dei valori che si relaziona tra loro? Se sì, quali? Mettiti insieme.
 - C'è qualcuno dei valori che si scontrano? Se sì, quale/i? Fate un esempio di una situazione in cui i valori si sono scontrati.
 - C'è qualcuno dei valori a cui è difficile aderire? Se sì, quali e perché?
3. Registra il risultato di questo 3° passaggio nel modo seguente:
 - Copia i valori esattamente nello stesso modo in cui sono posizionate le schede.
 - Unisci i valori in conflitto con una freccia.
 - Circonda i valori a cui hai difficoltà ad aderire.
4. Inverti i ruoli e ripeti i passaggi da 1 a 4.
5. Scambiate le vostre opinioni sull'utilizzo di questo metodo e dichiarate cosa è stato più sorprendente del profilo di valori dell'altro.

Se hai tempo, puoi utilizzare le seguenti domande di approfondimento:

- Ci sono dei valori nel tuo profilo che possono essere ricondotti alle tue radici (valori familiari)? Se sì, quali sono? Contrassegnali con una x.
- Ci sono altri valori, oltre a quelli familiari, che sono diventati importanti per te a causa di certe esperienze o di certi sviluppi? Se sì, quali sono e contrassegnarli con un cerchio? A quali esperienze o sviluppi si riferiscono?
- Ci sono valori familiari importanti che non fanno (o non fanno più) parte del tuo profilo? Se sì, quali sono? Se necessario, utilizzare le schede per tracciare questi valori. Quali sviluppi o eventi hanno fatto sì che questi valori diventassero meno importanti per te?

Elenco dei valori personali

Acceptance	Courage	Genius	Optimism	Smart
Accomplishment	Courtesy	Giving	Order	Solitude
Accountability	Creation	Goodness	Organization	Spirit
Accuracy	Creativity	Grace	Originality	Spirituality
Achievement	Credibility	Gratitude	Passion	Spontaneous
Adaptability	Curiosity	Greatness	Patience	Stability
Alertness	Decisive	Growth	Peace	Status
Altruism	Decisiveness	Happiness	Performance	Stewardship
Ambition	Dedication	Hard work	Persistence	Strength
Amusement	Dependability	Harmony	Playfulness	Structure
Assertiveness	Determination	Health	Poise	Success
Attentive	Development	Honesty	Potential	Support
Awareness	Devotion	Honor	Power	Surprise
Balance	Dignity	Hope	Present	Sustainability
Beauty	Discipline	Humility	Productivity	Talent
Boldness	Discovery	Imagination	Professionalism	Teamwork
Bravery	Drive	Improvement	Prosperity	Temperance
Brilliance	Effectiveness	Independence	Purpose	Thankful
Calm	Efficiency	Individuality	Quality	Thorough
Candor	Empathy	Innovation	Realistic	Thoughtful
Capable	Empower	Inquisitive	Reason	Timeliness
Careful	Endurance	Insightful	Recognition	Tolerance
Certainty	Energy	Inspiring	Recreation	Toughness
Challenge	Enjoyment	Integrity	Reflective	Traditional
Charity	Enthusiasm	Intelligence	Respect	Tranquility
Cleanliness	Equality	Intensity	Responsibility	Transparency
Clear	Ethical	Intuitive	Restraint	Trust
Clever	Excellence	Irreverent	Results-oriented	Trustworthy
Comfort	Experience	Joy	Reverence	Truth
Commitment	Exploration	Justice	Rigor	Understanding
Common sense	Expressive	Kindness	Risk	Uniqueness
Communication	Fairness	Knowledge	Satisfaction	Unity
Community	Family	Lawful	Security	Valor
Compassion	Famous	Leadership	Self-reliance	Victory
Competence	Fearless	Learning	Selfless	Vigor
Concentration	Feelings	Liberty	Sensitivity	Vision
Confidence	Ferocious	Logic	Serenity	Vitality
Connection	Fidelity	Love	Service	Wealth
Consciousness	Focus	Loyalty	Sharing	Welcoming
Consistency	Foresight	Mastery	Significance	Winning
Contentment	Fortitude	Maturity	Silence	Wisdom
Contribution	Freedom	Meaning	Simplicity	Wonder
Control	Friendship	Moderation	Sincerity	
Conviction	Fun	Motivation	Skill	
Cooperation	Generosity	Openness	Skillfulness	

Fonte: <https://i.pinimg.com/originals/84/79/2d/84792d1adefdcf1068264aa0fe1322e7.png>

Risultati

Ora avete un elenco di valori rilevanti per voi. Scrivete i valori per voi più importanti. Iniziate con i principali fino ad avere un elenco di 10 valori.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Risultato fase 4: Registra il tuo profilo di valori personali

Scrivi le tue conclusioni, le tue intuizioni riguardo a questo esercizio (Cosa vuoi ricordare di questo esercizio? Che cosa hai imparato?) (5 minuti – individuale)

Intuizioni, sensazioni, altre cose che voglio ricordare riguardo a questo esercizio

M2.5 Valori di carriera

Obiettivo	Riflettere sui valori di carriera che sono più importanti per te
Durata	45-70 minuti

Supponiamo che qualcuno ti chieda quale sia il tuo lavoro ideale. Potresti elencare ciò che vorresti vedere di nuovo in esso? Che cosa sarebbe necessario prima di dire "sì" a un altro lavoro?

Che ciò che consideri molto importante nel tuo lavoro, sono i valori della carriera. I valori dicono qualcosa sulle tue motivazioni e su come vivi la vita.

Quando si lavora attivamente alla propria carriera, è importante sapere quali valori di carriera sono importanti per te. Chiarirli non è importante solo per cercare un altro lavoro. È comunque utile riflettere di tanto in tanto sulla propria posizione nella carriera e nella vita.

Di seguito è riportato un elenco di valori di carriera. Segna i valori che sono importanti per te nella tua carriera. Puoi contrassegnare tutti i valori che desideri. Tieni presente che non si tratta del tuo lavoro o delle tue capacità, ma di una situazione ideale in cui sei potenzialmente in grado di soddisfare tutti i valori.

1.	INDIPENDENZA	Essere in grado di determinare la natura del lavoro senza indicazioni significative da parte di altri; non devono seguire le istruzioni o conformarsi alle normative.
2.	ESERCITARE LA COMPETENZA	Dimostrare un alto grado di competenza nelle capacità e nelle conoscenze professionali; mostrano un'efficacia superiore alla media.
3.	ESPRESSIONE CREATIVA	Essere in grado di esprimere per iscritto e di persona le mie idee riguardo al lavoro e a come potrei migliorarlo; opportunità di sperimentazione e innovazione.
4.	PROBLEMI IMPEGNATIVI	Impegnarsi continuamente con domande complesse e compiti impegnativi, risolvendo i problemi come parte integrante del lavoro.
5.	TRANQUILLITÀ NEL LAVORO	Evitare le pressioni e la "corsa al successo" nel ruolo e nell'ambiente di lavoro.
6.	LAVORARE SOTTO PRESSIONE	Lavorare in circostanze con poco tempo a disposizione, dove c'è poco o nessun margine di errore, o con relazioni personali impegnative.
7.	SFIDA FISICA	Avere un lavoro che richieda forza fisica, velocità, destrezza o agilità.
8.	STATO	Impressionare o guadagnare il rispetto di amici, familiari e comunità per la natura e/o il livello di responsabilità del mio lavoro.
9.	SICUREZZA	Essere certo di mantenere il mio lavoro e una ragionevole ricompensa finanziaria.
10.	LAVORI DI PRECISIONE	Affronta compiti che hanno specifiche esatte, che richiedono un'attenzione attenta e accurata ai dettagli.

11.	STATUS INTELLETTUALE	Essere considerato molto ben informato e un forte teorico, come un "esperto" riconosciuto in un determinato campo.
12.	CAMBIAMENTO E VARIETA'	Le responsabilità lavorative cambiano frequentemente nel contenuto e nell'impostazione.
13.	CONOSCENZA	Mi impegno nella ricerca della conoscenza, della verità e della comprensione.
14.	RITMO VELOCE	Lavorare in circostanze in cui c'è un'attività ad alto ritmo e il lavoro svolto rapidamente
15.	AVANZAMENTO	Essere in grado di andare avanti rapidamente, guadagnando opportunità di crescita e anzianità dal lavoro ben fatto.
16.	ESTETICA	Essere coinvolti nello studio o nell'apprezzare la bellezza delle cose, delle idee, ecc.
17.	ECCITAZIONE	Sperimentare un alto grado di stimolazione o frequenti novità e drammi sul lavoro.
18.	LAVORO SULLE FRONTIERE DELLA CONOSCENZA	Lavorare nella ricerca e nello sviluppo, generando informazioni e nuove idee nelle comunità accademiche, scientifiche o aziendali.
19.	LAVORARE DA SOLI	Fare progetti da solo, senza alcun contatto con gli altri.
20.	AMICIZIE	Sviluppare stretti rapporti personali con le persone come risultato dell'attività lavorativa.
21.	CONTATTO PUBBLICO	Avere molti contatti quotidiani con le persone.
22.	INFLUENZARE LE PERSONE	Essere in grado di cambiare gli atteggiamenti o le opinioni di altre persone.
23.	PRENDERE DECISIONI	Avere il potere di decidere le linee d'azione, le politiche, ecc. - un lavoro di giudizio.
24.	AFFILIAZIONE	Essere riconosciuto come membro di una particolare organizzazione.
25.	AIUTARE GLI ALTRI	Essere coinvolti nell'aiutare le persone direttamente, individualmente o in piccoli gruppi.
26.	POTERE E AUTORITA'	Controllare le attività lavorative o (parzialmente) i destini degli altri.
27.	CONCORRENZA	Impegnarsi in attività che mettano le mie capacità contro gli altri.
28.	STABILITÀ	Avere una routine di lavoro e mansioni ampiamente prevedibili e non suscettibili di cambiamenti per un lungo periodo di tempo.
29.	AIUTARE LA SOCIETÀ	Fare qualcosa per contribuire al miglioramento del mondo.
30.	CREATIVITÀ (GENERALE)	Creare nuove idee, programmi, strutture organizzate o qualsiasi altra cosa che non segua il formato sviluppato da altri.
31.	COMUNITÀ	Vivere in un paese o in una città dove è possibile incontrare i propri vicini e diventare attivo nella politica locale o in progetti di servizio.

32.	UBICAZIONE	Trovare un posto in cui vivere (città, area geografica) favorevole al mio stile di vita, una base di partenza desiderabile per il mio tempo libero, l'apprendimento e la vita lavorativa.
33.	PROFITTO, GUADAGNO	Hanno una forte probabilità di accumulare grandi quantità di denaro o altri guadagni materiali attraverso la proprietà, la partecipazione agli utili, le commissioni, gli aumenti di retribuzione per merito e simili.
34.	LIBERTÀ DI TEMPO	Avere responsabilità a cui è possibile lavorare in base al proprio programma; Non è richiesto alcun Durata di lavoro specifico.
35.	CREATIVITÀ ARTISTICA	Impegnarsi in un lavoro creativo in una delle diverse forme d'arte.
36.	SUPERVISIONE	Avere un lavoro in cui sono direttamente responsabile del lavoro svolto da altri.
37.	RICONOSCIMENTO	Ottenere feedback positivi e credito pubblico per il lavoro ben fatto.
38.	LAVORARE CON GLI ALTRI	Avere stretti rapporti di lavoro con il gruppo; Lavorare in squadra per raggiungere obiettivi comuni.
39.	AVVENTURA	Avere mansioni lavorative che comportano una frequente assunzione di rischi.
40.	REALIZZAZIONE MORALE	Sentire che il proprio lavoro sta contribuendo a ideali che riteniamo molto importanti.
41.	ALTI GUADAGNI PREVISTI	Poter acquistare i beni di prima necessità e i lussi della vita che si desiderano.
42.		
43.		
44.		
45.		

Ora hai un elenco con i valori che sono importanti per te. Scegli sette valori che ritieni i più importanti per te. Scrivili qui sotto in ordine di importanza.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

Scrivi le tue conclusioni, le tue intuizioni riguardo a questo esercizio (Cosa vuoi ricordare di questo esercizio? Che cosa hai imparato?) (5 minuti – individuale)

Intuizioni, sensazioni, altre cose che voglio ricordare riguardo a questo esercizio

M2.6 Descrizione del lavoro e valori della carriera

Obiettivo	Valuta i tuoi valori di carriera in base a come si adattano ai tuoi valori di vita e al tuo lavoro attuale dalla descrizione del tuo lavoro
Durata	45-70 minuti

Qual è la descrizione del vostro lavoro attuale? Come preparazione vi abbiamo chiesto di prendere - o fare - una descrizione.

In questo esercizio esamineremo in che modo questa descrizione del lavoro (il tuo lavoro) si adatta ai tuoi valori di carriera. Inoltre, puoi riflettere sulla prospettiva dei tuoi valori di vita e su come corrispondi ai valori della tua carriera. L'obiettivo è quello di riflettere brevemente sulla relazione tra i valori della vita, della carriera e i valori richiesti nel lavoro attuale. Quanto bene si adattano. Dove sono le discrepanze?

Confronta i valori della tua carriera con la descrizione del tuo lavoro

In questo esercizio si confronteranno i valori personali (di carriera) con i valori del lavoro attuale. Potete usare la vostra descrizione del lavoro per estrarre i valori di carriera più importanti del vostro attuale lavoro. Confrontate questi valori con ciascuno dei valori prioritari dell'esercizio "Valori di carriera" e notate se i valori di questi ultimi supportano, negano, si applicano in egual misura o appaiono irrilevanti rispetto ai vostri valori.

Valori di vita	Valori dalla descrizione del lavoro	Valori di carriera derivanti dall'esercizio
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
An d so on.		

Conflitti con la decisione di carriera

Dai un'occhiata alla tua lista di valori prioritari e determina le aree che sono in conflitto con la tua carriera o i tuoi valori. In caso di conflitti, determinare i modi per risolvere i conflitti di valori.

...
...

Puoi anche riflettere su come le competenze e le qualità che hai scoperto corrispondano a quelle richieste nel tuo lavoro attuale:

...
...

Come risultato del mio apprendimento su questo esercizio, ho intenzione di ...

...
...

8. Modulo formativo 3: valutazione delle competenze

Lo scopo di questo modulo

L'obiettivo di questo modulo è quello di imparare a valutare, guidare e consigliare gli studenti o i candidati in un portfolio-training per PRM. Il formatore deve padroneggiare le varie funzioni di valutazione delle competenze (sommative, formative e riflessive) e cambiare la mentalità della valutazione con una matita "rossa" e della valutazione con una matita "verde". Se un formatore padroneggia anche questo modulo, può anche lavorare come valutatore e guida.

Obiettivi formativi

1. I partecipanti imparano a conoscere diversi metodi di valutazione basati sulle competenze e comprendono il concetto di valutazione nelle procedure per la convalida dei risultati dell'apprendimento precedente.
2. I partecipanti possono applicare i seguenti metodi di valutazione basati sulle competenze:
3. I partecipanti sono a conoscenza del profilo di competenza e delle responsabilità della guida e del valutatore.
4. I partecipanti hanno sperimentato in prima persona cosa significhi essere valutati (comporre un portfolio e sottoporsi alla valutazione prevalente).
5. I partecipanti conoscono le diverse fasi del processo di valutazione; Hanno lavorato con i modelli di valutazione prevalenti nel loro paese, conoscono le caratteristiche di questo modello e possono esaminare l'applicazione nell'ambito di tre metodi di valutazione basati sulle competenze.
6. I partecipanti stessi sono consapevoli del proprio stile di valutazione e delle proprie insidie.
7. I partecipanti sanno quali sono i criteri per redigere un rapporto di valutazione basato sulle competenze secondo il formato applicato a livello nazionale.
8. I partecipanti sono in grado di discutere un rapporto di valutazione con un candidato.
9. I valutatori sono anche *guide*. Con questo modulo imparano anche come possono supportare un candidato, inclusa la valutazione di una scansione rapida e l'aiuto nella costruzione di un buon portfolio (opzionale).

Obiettivi formativi

1. Essere in grado di valutare i portfolio dei candidati.
2. Essere in grado di intervistare criticamente i candidati.
3. Essere in grado di redigere relazioni con risultati sommativi e consigli formativi.
4. Essere in grado di guidare la costruzione del portfolio dei candidati.
5. Comprendere il concetto di 'validazione dialogica'.

Durata

Seguire questo modulo richiederà 4-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di attività a casa.

Modulo 3: valutazione delle competenze
Preparazione Modulo 3: - Preparazione di una sezione del portfolio personale - Leggere la fonte 4 – Modalità di verifica e valutazione dell'apprendimento - Utilizza la fonte 5 – Introduzione al modulo 3 sulla valutazione (ppt)

-	<i>Guarda Source 6 -STARRTT</i>
-	<i>Leggi la fonte 7 – Un manifesto (parti)</i>
M3.1	Introduzione alla valutazione e alle sue molteplici prospettive
M3.2	Utilizzo dei moduli STARRTT
M3.3	Valutazione del portfolio
M3.4	Colloquio basato su criteri, valutazione delle prestazioni
Visualizzazione del materiale M3.5	Valutazione delle prestazioni
M3.6	Feedup - feedback - feedforward

M3.1 Introduzione alla valutazione delle competenze

Obiettivo	L'obiettivo di questa introduzione è quello di far conoscere ai tirocinanti la valutazione nei suoi vari modi per aiutare le persone a riflettere e valutare le loro esperienze di apprendimento e costruire ulteriormente su queste esperienze. La valutazione è il perno di congiunzione, per così dire, tra le proprie esperienze auto-riflesse e valutate e la qualifica o gli standard professionali a cui il candidato vuole accedere per la convalida, l'ulteriore apprendimento e/o le fasi di carriera.
Durata	30-45 minuti

Usa la **fonte – Introduzione alla valutazione del modulo 3**. Questo PowerPoint ha un'introduzione per questo modulo e quindi procede a supportare i successivi esercizi di M3.2, M3.3 e M3.4.

La **fonte – metodi** di valutazione è un testo che spiega l'occhio più ampio sul fenomeno della valutazione. Spiega il carattere processuale delle valutazioni basate sulle competenze, che sono al centro del tipo di valutazioni per le quali il gruppo target delle persone a mobilità ridotta si sta preparando per acquisire (nuove, altre) prospettive nella società.

La fonte – Un Manifesto (parti) spiega l'integrazione della valutazione e della convalida nell'apprendimento e le differenze tra valutazione e apprendimento analitico e olistico.

Il formatore è libero di utilizzare queste fonti in quanto può utilizzarle per chiarire il concetto di valutazione in un contesto PRM.

Dopo la parte introduttiva del PowerPoint, il 1° esercizio riguarda il modulo STARRTT (M3.1), che fornisce elementi rilevanti per la costruzione di un portfolio personale e la sua valutazione.

M3.2 Utilizzo dei moduli STARRTT

Obiettivo	Introduzione del modulo STARRTT come base per la costruzione del portfolio e la preparazione di una valutazione.
Durata	30 minuti

Il modulo STARRTT può essere scaricato all'indirizzo:

https://drive.google.com/drive/folders/1UJOUJdTvuSmH6fXVr2hJS_qlqpOJLpSZ

Se il collegamento non funziona correttamente, è possibile fornire il modulo STARRTT (documento word) nella sessione di gruppo.

Spiegazione: il metodo STARRTT è un metodo spesso utilizzato nelle conversazioni per la candidatura o la selezione di un candidato per un lavoro specifico. Viene anche utilizzato per valutare le persone per l'accesso a un programma di qualificazione.

Il tirocinante può esercitarsi a lavorare con il modulo STARRTT in anticipo e utilizzarlo per dimostrare la competenza in diverse situazioni che possono dimostrare/supportare competenze specifiche che possiede. Se è in grado di lavorare su questo in anticipo, è in grado di essere più sicuro di sé e questo può aiutare a convincere le altre persone che sei adatto al lavoro. Inoltre, i moduli STARRTT compilati forniscono la riflessione sulle esperienze di apprendimento personali e possono essere inseriti anche nel portfolio personale.

STARRTT = Situazione, Task, Azione, Risultato, Riflessione, Trasferimento, Teoria

Compilando un modulo STARRTT (solo in termini chiave):

S = In quale situazione si è svolta l'esperienza? In quali circostanze?

T = Esattamente qual era il tuo compito (task), compito o ruolo in questa situazione?

A = Che azione hai intrapreso, che cosa hai fatto o che cosa non hai fatto?

R = Qual è stato il risultato (esito) o effetto?

R = Riflessione sull'impatto del risultato da parte dei diversi partecipanti (clienti, datori di lavoro, colleghi, ecc.). Cosa succede al risultato?

T = In che modo questa esperienza si è trasferita man mano che la usi nella pratica?

T = [se possibile o pertinente] Qual è stata la teoria e/o la metodologia alla base delle tue azioni in quella situazione? Quali libri hai letto sull'argomento? Quali fonti?

Il metodo STARRTT è uno strumento di riflessione. Riflettere è guardare indietro alle proprie esperienze e al proprio comportamento. Riflettere è un modo per imparare. Esamini il modo in cui agisci e il suo significato per il tuo processo di apprendimento. Riflettendo, scopri chi sei, cosa ti motiva, cosa va bene e cosa no e dove sono le sfide per te. Riflettendo si impara ad agire in modo consapevole e competente.

ESERCIZIO

Distribuisci la fonte stampata – STARRTT.

Durante questo esercizio impari a riflettere sulle tue azioni in una situazione specifica secondo il metodo STARRTT. Utilizzerai i risultati dell'esercizio Orgoglioso di ... (M1.3). Compilare questo risultato nel modulo STARRTT. Se non riesci a farlo, puoi utilizzare un'esperienza più appropriata di te stesso per compilare il modulo.

Se necessario, il tirocinante può includere il risultato di questo esercizio nel portfolio personale.

Infatti, puoi utilizzare questo modulo per descrivere qualsiasi situazione nel tuo processo di apprendimento, lavoro o vita privata, e riconoscerti.

Suggerimento: aggiungi una prova al modulo STARRTT (o una descrizione completa delle prove)

Domande guida per il modulo STARRTT

Situazione:

- Descrivi una situazione specifica in cui hai mostrato un comportamento specifico o un risultato specifico.
- Cos'è successo?
- Chi c'era?
- Di quali competenze si trattava?

Compito:

- Che cosa stavi facendo?
- Qual è stato il tuo ruolo?
- Era anche questo il tuo compito?
- Che cosa volevate ottenere?
- È successo?

Azione:

- Chiediti qual è il tuo comportamento tangibile: cosa hai fatto, cosa hai detto. A chi?
- Com'è stato il tuo approccio?
- Cosa vi ha aiutato e cosa vi ha penalizzato?

Risultato:

- Hai raggiunto i tuoi obiettivi?
- Qual è stato l'effetto sulle altre persone coinvolte?
- Com'è stato possibile?

Riflessione:

- Cosa è andato bene?
- Che cosa viene implementato strutturalmente?
- Hai ricevuto un feedback rilevante?
- Chi ha fatto cosa come previsto e chi no?

Trasferimento:

- Qual è stato il risultato dell'apprendimento per te?
- Cosa faresti meglio la prossima volta?
- In quale altro luogo potresti applicare le competenze acquisite?

Teoria:

- Quale teoria è alla base delle tue azioni?
- Quale metodologia hai utilizzato consapevolmente?
- Hai consultato letteratura e/o siti web pertinenti?

Risultato

Il modulo STARRTT compilato con la descrizione delle prove ad esso allegata, servirà come materiale di valutazione per gli altri esercizi di questo modulo.

M3.3 Valutazione del portfolio

Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> ● I partecipanti acquisiscono competenze nell'applicazione dei criteri a un portfolio. ● I partecipanti acquisiscono competenze nell'analisi di un portfolio sulla base delle conoscenze e dell'esperienza acquisite.
Durata	30-40 minuti

Introduzione Riavvia il powerpoint introduttivo e passa alla diapositiva che inizia M3.2. Valutazione del portfolio.
Spiegare in modo approfondito i criteri per le prove.

Spiegazione e procedura In gruppi di due o tre, i tirocinanti valutano una serie dettagliata di criteri di prova per scoprire quali competenze possono essere trovate in un modulo STARRT di un altro tirocinante.

Le fasi dell'esercizio in gruppi di due o tre persone:

1. Esamina il portfolio di un altro tirocinante.
2. Utilizza i criteri per le prove.
3. Crea una matrice di prove (vedi il powerpoint) e compilala.
4. Cosa manca, quali informazioni mancano, cosa solleva interrogativi?

Successivamente, il formatore discute i risultati con l'intero gruppo, mettendo continuamente in relazione i risultati con la matrice delle evidenze.

M3.4 Intervista basata su criteri (CBI)

Obiettivo	Questo esercizio si sintonizza sulle seguenti competenze del profilo delle competenze: <ul style="list-style-type: none"> • Interviste • Valutazione
Durata	45-60 minuti

Il formatore inizia rendendo nota la tensione tra l'osservazione e l'intervista, come funziona in pratica?

Il formatore fa un inventario delle esperienze del tirocinante fino a quel momento con i due esercizi precedenti.

Successivamente, insieme ai tirocinanti, il formatore determina cosa funziona in modo efficace e cosa no.

Successivamente, utilizzando il foglio, il formatore discute quali sono le differenze tra avere una conversazione e condurre un colloquio. Per quanto riguarda gli aspetti relativi alle interviste, il formatore fornisce esempi pratici di conduzione di CBI.

Il trainer riavvia PowerPoint dalla diapositiva che inizia con M3.3.

La spiegazione del CBI e l'esercizio sono presentati in queste diapositive.

L'esercizio si conclude chiedendo ai tirocinanti di formulare insieme 10 suggerimenti per l'intervistatore su come essere un valutatore con una matita "verde".

Visualizzazione del materiale M3.5 Valutazione delle prestazioni

Obiettivo	Questo esercizio si collega alle seguenti competenze del profilo delle competenze: <ul style="list-style-type: none"> - Dare un feedback - Esprimere giudizi sulla competenza tecnica vuole ottenere l'accesso per la convalida, l'ulteriore apprendimento e/o le fasi di carriera.
Durata	30-60 minuti

Il formatore illustra la definizione e i principi della Valutazione delle prestazioni utilizzando le schede. Poi descrive gli svantaggi della Valutazione delle prestazioni. Poi il formatore mostra quali sono i moduli e le modalità di registrazione. Il formatore chiede al gruppo quali sono le loro esperienze e le loro opinioni sulla Valutazione delle prestazioni.

È importante spiegare il metodo di **OMCQER**. Questo significa che:

Osservare

Osservare il comportamento concreto ed effettivo dell'alunno partendo dai criteri di valutazione (indicatori comportamentali). Non (ancora) interpretare!

Prendere appunti

Prendi più appunti possibile. Prendendo appunti, puoi consultarli in qualsiasi momento.

Classificare

Quindi collegare i comportamenti alle caratteristiche dei criteri di valutazione. Quali comportamenti dicono qualcosa su quali criteri?

Qualificare

Confrontare le osservazioni raccolte e classificate con lo standard (ad esempio descritto nelle rubriche). Trarre conclusioni sulla misura in cui una competenza della persona nella situazione di valutazione è correlata allo standard.

Valutare

Se possibile, combinare le qualifiche di diversi osservatori (o diversi momenti di osservazione) e giungere a un giudizio finale. In caso di dubbio, le note delle osservazioni possono ancora essere consultate.

Report

Fate una relazione e discutetene con l'alunno. Lascia che questa discussione si traduca in consigli per l'alunno e possibilmente per l'insegnante per il proseguimento del processo di apprendimento.

Esercitarsi con OMCQER

L'ultima diapositiva del powerpoint contiene l'esercizio finale per questo modulo

M3.6 Feed-up - feedback - feed-forward

Obiettivo	Questa parte della formazione approfondisce la comprensione di come la riflessione sul proprio comportamento possa essere rafforzata anche dalla riflessione degli altri.
Durata	20-30 minuti

Quando si lavora a partire da obiettivi di apprendimento in cui i dipendenti hanno una grande autonomia, il feed-up, il feedback e il feed-forward sono elementi essenziali. La ricerca ha dimostrato che queste riflessioni sul comportamento e sulle azioni di una persona sono importanti predittori delle prestazioni delle persone (Hattie & Timperley, 2007)

Lo scopo di un buon feed-up/feedback/feed-forward è che qualcuno diventi consapevole del proprio sviluppo e dei propri progressi verso un obiettivo prefissato o semplicemente per mantenere il proprio agire a un livello specifico in una determinata situazione. Questo può essere stimolato ponendo domande in una conversazione PRM volte a:

- *Il feedup* copre l'intero processo che verrà messo in moto: dove stai andando, qual è il tuo obiettivo e il risultato atteso?
- *Il feedback* consiste nel riflettere su ciò che è già stato fatto in questo processo: cosa hai fatto, come ti sei avvicinato all'obiettivo finora?
- *Il feedforward* consiste nel riflettere sul prossimo passo del proprio processo: qual è il prossimo passo, cosa farai per raggiungere l'obiettivo prefissato?

FEED-UP (PRIMA)	FEEDBACK (DURANTE)	FEED-FORWARD (DOPO)
Qual è l'obiettivo di qualcuno prima dell'azione prevista?	Dov'è ora qualcuno che si sta dirigendo verso la meta?	Di cosa ha ancora bisogno una persona per raggiungere l'obiettivo?
Qui si discute in anticipo su ciò per cui le persone lavoreranno. Il feed-up viene spesso dato a livello di compito, ma puoi anche discutere di quali abilità qualcuno imparerà e come lo farà. In questo modo, le persone sanno cosa ci si aspetta da loro e dal feed-up. In questo modo, il feed-up dà una direzione a ciò che può essere lavorato.	Qui parli di come le persone sono arrivate dove sono ora. Guardi indietro a come è andato il processo fino a quel momento, come l'approccio al compito e l'impegno della persona coinvolta. Puoi discutere di ciò che ha funzionato o non ha funzionato e di ciò che può essere portato al passaggio o alla fase successiva.	Qui, qualcuno è probabilmente allo stesso punto del momento del feedback, ma non stai guardando al momento stesso o al passato, ma al futuro.

Il metodo feed-forward, in particolare, ha lo scopo di condividere tra loro i consigli o i suggerimenti richiesti al fine di migliorare insieme.

Feedback e feed-forward

L'articolo 'Thunder with your feedback' (<https://www.talentontwikkeling.com/blog/feedforward-methode-feedback/>) spiega perché il feedback è diverso dal feedforward.

Feedback	Feed-forward
Per il donatore: impegnarsi in una conversazione di questo tipo con l'altro provoca una tensione che preferiremmo evitare.	Per il donatore: entrare in una conversazione feed-forward con l'altro dà una sensazione di piacere che stimola a farlo più spesso.
Il feedback riguarda sempre il passato e non ottiene molto perché non abbiamo alcuna influenza sul passato.	Il feedforward è focalizzato sul futuro in cui abbiamo la massima influenza.
Per il ricevente: feedback sul passato, provoca al massimo un senso di putrefazione o di colpa.	Per il ricevente: il feedforward aumenta le possibili opzioni che puoi utilizzare per avere più successo in futuro.
I feedback sono spesso non richiesti, quindi non siamo molto aperti ad esso.	Il feedforward si concentra su ciò in cui noi stessi vorremmo migliorare, quindi siamo molto aperti ad esso.

Come fornire feed-up, feedback, feed-forward?

Significa riferire sotto forma di commenti costruttivi. Significa che dici a qualcuno come vedi la sua condotta o l'azione pianificata e come ti arriva.

Lo scopo è scoprire se l'impressione che si ha di sé stessi è la stessa che gli altri hanno di te. Questo riguarda tanto il comportamento di una persona quanto le sue attività pianificate/intraprese/finalizzate.

Fornisce a qualcuno informazioni su come la propria condotta e le proprie attività vengono trasferite a un'altra persona.

È quindi un modo per aumentare la propria comprensione dell'approccio, dei progressi e dei risultati di un'azione.

Concentriamoci sul feedback

Fornire feedback in 3 passaggi:

- Descrivi come vedi o comprendi la condotta di qualcuno. (Vedo, leggo,)
- Di come questa condotta è dalla tua parte (che mi viene come....., che mi dà l'impressione che.....)
- Controlla se l'altra persona ti capisce: capisci cosa intendo?

Quando fornisci un feedback, presta attenzione ai seguenti punti:

- Di quello che vedi: fai un esempio di quello che hai appena visto.
Non menzionare qui nulla che non puoi aver visto o sentito.
QUINDI NON: 'Lo fai sempre' o 'Ti ho già visto farlo'.
- Fai commenti sulla **condotta**: come qualcuno dice qualcosa, com'è il suo linguaggio del corpo, come guarda le persone quando parla con loro.
- O su **quello che dicono**: usano un linguaggio chiaro e comprensibile, ecc.?

Non fare commenti sull'aspetto di qualcuno, poiché è irrilevante.

Inizia l'esercizio

Lavoriamo in gruppi di tre. I ruoli si suddividono in:

-*Intervistatore*

-*Intervistato*

-*Osservatore*

1. Il punto di partenza è lo spot che i tirocinanti hanno scritto nell'esercizio M2.3.
2. L'intervistatore effettua un'intervista (max. 10 minuti) basata su questo spot. In questa intervista, l'intervistatore chiede, ad esempio, informazioni su una competenza in cui l'intervistato è bravo. L'osservatore osserva e prende appunti. Anche in questo caso, l'osservatore tiene d'occhio l'ora!
3. Dopo il colloquio, l'osservatore fornisce un feedback all'intervistatore (massimo 5 minuti). Usa il modulo di feedback con attenzione e applica le regole di feedback.
4. Dopo il colloquio e il feedback, i ruoli vengono invertiti. Ogni membro del gruppo di tre svolgerà quindi ciascuno dei tre ruoli una volta.
5. Si esamina anche brevemente questo compito nel plenum, considerando le seguenti domande:
6. Che cos'è il prodotto dell'intervista basata su criteri?
7. Come hai le competenze? In base a quali criteri?
8. Qual è stata la valutazione?

Modulo di feedback per lo spot

Destinatario del feedback:

Fornitore di feedback:

Cosa puoi vedere e che impressione ti dà?

Come si fa a parlare? Chiaramente, indistintamente, ad alta voce, piano, borbottando, rapidamente, lentamente, ecc.

Come ti sembra questo?

Come si guardano le persone quando si parla con loro? (Guarda l'altra persona, guarda in basso o all'esterno, nessuna espressione facciale, comunicazione non verbale, ecc.)

Come ti appare?

Come si siede? Proteso in avanti, disteso, eretto, storto, immobile, irrequieto, ecc.

Come ti sembra?

Com'è il contenuto, il messaggio è chiaro?

Come si ottiene questo risultato? (scelta delle parole, ecc.)

Altre cose che ti hanno colpito:

9. Modulo formativo 4: abbracciare le competenze

Lo scopo di questo modulo

L'obiettivo di questo modulo è quello di abbracciare il potere della propria storia di apprendimento per raggiungere ulteriori prospettive di apprendimento e/o carriera. Sapere chi sei, qual è il tuo potenziale e come attivarti è al centro degli esercizi di questo modulo.

Obiettivi formativi

- Creare una base per lo sviluppo personale e la gestione della carriera.
- Comporre un portfolio e un piano d'azione personale.
- Essere in grado di 'alzare la voce' e farla sentire.
- Comprendere il paradosso di valorizzare le esperienze di apprendimento informale e (non) formale.

**A PARACHUTE ONLY
WORKS**

IF YOU DARE

TO JUMP

Obiettivi formativi

1. Padroneggiare la proprietà della propria storia di apprendimento: costruzione del portfolio.
2. Essere in grado di progettare un piano d'azione personale.
3. Dimostrare la parità di valore nei risultati dell'apprendimento (non) formale e informale.
4. Essere in grado di collegare un portfolio personale alla creazione di opportunità di apprendimento e di lavoro attraverso il dialogo.

Durata

Seguire questo modulo richiede 4-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di attività a casa.

Modulo 4: abbracciare le competenze	
Modulo di preparazione 4: - <i>Compilazione del formato del portfolio personale (in termini chiave).</i> - <i>Formulare un obiettivo di apprendimento personale sulla base dell'autoanalisi del tuo portfolio: qual è il passo logico successivo per raggiungere un desiderio personale nella/per la mia carriera?</i>	
M4.1	Supereroe
M4.2	Impostazione Obiettivi
M4.3	Piano d'azione personale (PAP)
Visualizzazione del materiale M4.4 Certificazione di livello 1 e preparazione per la fase successiva: diventare un formatore autonomo	

M4.1 Supereroe

Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Esercizio creativo per ampliare il tuo processo di pensiero • Stabilisci nuovi modi per realizzare una visione del tuo futuro
Durata	30-50 minuti

1. Pensa a un obiettivo o a un desiderio legato alla tua carriera. Concentratevi per un momento su questo. A cosa è correlato? Cosa ne pensi riflettendoci?
2. Pensa a un eroe che rispetti o che ammiri nel bene e nel male. Questo eroe può essere preso da una fiaba, da un fumetto, da un film, da un libro o da una persona esistente nella politica, nella musica, nella tua famiglia, in un personaggio storico... In ogni caso, scegli un eroe di cui hai una conoscenza sufficiente. Rendi vivo questo eroe nei tuoi pensieri. Come si muove questa persona, come si sente? Che cosa è in grado di fare? Quali proprietà possiede il tuo eroe?
3. Il gruppo è diviso in due. Ogni gruppo prende un foglio da capovolgere. Siediti intorno al foglio. Ognuno scrive contemporaneamente il proprio obiettivo/desiderio. La frase dovrebbe iniziare con COME..... Scrivi sotto il nome del tuo eroe e le caratteristiche principali del tuo eroe.
4. "Diventa" il tuo eroe durante questo esercizio.
Il primo tirocinante legge ad alta voce la sua domanda. Gli altri ascoltano nel loro ruolo di eroe e consigliano il partecipante da quella prospettiva. Come affronterebbe il tuo eroe? Quali parole/qualità/saggezza userebbe il tuo eroe? Poi il partecipante successivo legge e viene avvisato, ecc.
5. In conclusione, traduci i consigli degli altri eroi sul tuo obiettivo/desiderio l'uno con l'altro in passaggi o modi che puoi utilizzare per raggiungere il tuo obiettivo. Puoi scrivere la tua intuizione vista attraverso gli occhi degli altri eroi, ma anche guardando te stesso attraverso gli occhi del tuo eroe.

Intuizioni/qualità/idee/domande che voglio tenere da questo esercizio
<p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>

M4.2 Definizione degli obiettivi

Obiettivo	Formulare passaggi concreti su come raggiungere un obiettivo personale.
Durata	60-90 minuti

1. Lavorare in coppia. Un tirocinante è A: collaboratore, l'altro tirocinante è B: consulente.
R: scrivi il tuo obiettivo su un foglio di carta (capovolgibile). Ad esempio: "Trovare l'equilibrio tra lavoro e tempo libero" o "Cooperare con i colleghi".
 2. R: Scrivi su un altro foglio "Qui e ora".
 3. Appoggiare entrambi i fogli a terra, distanti circa 1,5 metri l'uno dall'altro.
 4. B: Guida A ponendogli delle domande. R: Scrivi le risposte sui fogli vuoti.
R: passi sul foglio 'Qui e ora'.
B: chiede: quale passo devi fare per primo per raggiungere il tuo obiettivo?
R: scrive la sua risposta su un nuovo foglio, lo appoggia a terra e lo calpesta.
B: chiede: cos'altro devi fare per raggiungere il tuo obiettivo?
- Ripeti i passaggi fino a raggiungere il tuo obiettivo che:
- Ogni foglio contiene un solo passaggio o obiettivo.
 - A scrive sé stesso
 - Sui fogli è presente solo A.

Domande guida per il Consigliere (B):

- Quale passo hai intenzione di fare?
 - Che cosa hai intenzione di fare?
 - Come avete intenzione di farlo?
 - Guarda il tuo percorso da lontano.
 - I passi sono stati eseguiti nell'ordine giusto?
 - L'obiettivo corrisponde a ciò che si vuole effettivamente ottenere?
 -
5. B e A si posizionano in un luogo neutro al di fuori del sentiero e osservano i gradini da lontano. B chiede se i passaggi sono corretti.
 6. Se i passaggi sono corretti, B chiede ad A di calpestare di nuovo il foglio "Qui e ora" e di percorrere il sentiero in silenzio, passo dopo passo. Se B nota che A *esita a calpestare uno dei fogli*, chiede ad A di lasciare il sentiero, di stare in un luogo neutro e di spiegare cosa dovrebbe essere diverso.
 7. B chiede ad A: come ci si sente ad aver raggiunto il proprio obiettivo?
 8. Inverti i ruoli di A e B e ripeti l'esercizio.

Da questo esercizio vorrei ricordare i seguenti punti:

...

M4.3 Piano d'azione personale (PAP)

Obiettivo	Per presentare il tuo PAP e ricevere feedback e feedforward
Durata	120 minuti

L'ultima parte di questo modulo consiste in un piano d'azione personale e nella presentazione di questo piano d'azione. In questa presentazione devi dimostrare che:

1. Sei consapevole delle tue qualità e possibilità.
2. Hai analizzato i tuoi "trasferimenti" nella tua vita finora.
3. Sei in grado di utilizzare le tue qualità e intuizioni per gestire la tua "carriera di vita".
4. Puoi articolare la tua prossima azione personale nell'ambito di un PAP.

Puoi usare tutti i risultati degli esercizi o ciò che hai imparato durante l'formazione di prima, nella tua presentazione. Puoi utilizzare la tabella seguente per concentrarti sui passaggi da compiere per raggiungere l'obiettivo nel tuo PAP.

Qual è il mio obiettivo?	Di chi ho bisogno per raggiungere questo obiettivo?	Quando voglio che il mio obiettivo venga raggiunto?	Di cosa ho bisogno per raggiungere questo obiettivo?	Quali qualità/competenze di cui ho bisogno per raggiungere il mio obiettivo?
Primo				
Allora				
Successivamente				
Finalmente				

Per prima cosa decidi qual è il tuo obiettivo. Questo obiettivo può essere piccolo o grande, ma cerca di concentrarti sulla tua vita professionale. Il passo successivo è decidere come raggiungere il tuo obiettivo. Di questo si fa un piano d'azione. Presentare le tue azioni in modo "SMART" sarà un vantaggio, sia per te che per valutare se i tuoi piani sono abbastanza concreti e possono essere eseguiti.

S – Specifico
M – Misurabile
A – Raggiungibile
R – Realistico
T – Tempestivo

Presenti il tuo piano d'azione a un gruppo più ristretto di partecipanti. Nella tua presentazione dici o mostri agli altri qual è il tuo piano e come lo realizzerai. Puoi anche discutere in che modo il tuo obiettivo o approccio deriva da questo addestramento CH-Q. Usa qualsiasi tipo di modulo di presentazione o accessorio che ti piace.

La presentazione dovrebbe durare una decina di minuti. Dopo la presentazione c'è l'opportunità per gli altri tirocinanti e il formatore di reagire, dare suggerimenti o porre

domande. Quindi, tutti i membri del gruppo rifletteranno sulla tua presentazione e ti daranno un feedback o ti faranno domande per il feedforward.

Questa è un'ottima occasione per mostrare anche il tuo lato creativo! È possibile utilizzare qualsiasi materiale presente nel luogo di formazione.

Si prega di notare che non ci sono piani d'azione "cattivi" o "sbagliati".

Annota tutti i feedback, i feedforward e soprattutto il feedup. Considera questa come la valutazione e la guida del tuo PAP. Prossima missione: collegare il tuo portfolio e la valutazione del tuo PAP al tuo obiettivo di diventare un formatore del metodo CAMPLUS nel tuo contesto e con i tuoi gruppi target designati.

Visualizzazione del materiale diventare un trainer autonomo

M4.4 Riepilogo e preparazione per

Obiettivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Riepilogo dei moduli di gruppo della formazione PRM. 2. Fornire una panoramica dei prossimi due (2) moduli che saranno più personalizzati per diventare un formatore autonomo del metodo CAMPLUS nel proprio contesto e con i propri gruppi target designati. 3. Certificazione di livello 1 del modello CAMPLUS.
Ore	20-50 minuti

Il formatore completa i primi quattro (4) moduli.

1. La formazione come processo guidato dal gruppo viene valutata e commentata:

⇒ Fasi del processo nell'ambito della Gestione delle Risorse Personali delle competenze del tirocinante:

- Impegnarsi nelle fasi di carriera (corso della vita/sviluppo dei valori), come gestire i cambiamenti nella propria vita, analisi di forza/debolezza.
- Analizzare le proprie attività nell'apprendimento, nel lavoro (incluso il volontariato) e nella vita (hobby, ambizioni, cittadinanza, credenze, azioni nella vita privata).
- Articolare il proprio profilo personale, in relazione ai profili esterni delle competenze e delle richieste.
- Riflettere sulla varietà dei processi di apprendimento, raccomandazioni per lo sviluppo professionale.

⇒ Trasferimento del metodo PRM da attivare nella propria pratica:

- Come base per la gestione della carriera, il riconoscimento delle competenze acquisite, la documentazione delle prove (di apprendimento),
- Come prospettiva di carriera che mira a redigere un piano d'azione personale per il livello successivo).

2. I due moduli successivi sono incentrati sul livello successivo del modello CAMPLUS. I moduli 5 e 6 assistono e guidano i tirocinanti nella creazione di una propria carriera di formatore per il modello CAMPLUS, lavorando con i migranti e coinvolgendoli nel loro PRM.

Il livello 2 consiste nel diventare un formatore del modello CAMPLUS in un ambiente guidato. Questo livello è focalizzato sull'impostazione del proprio modello formativo nel proprio contesto. A questo livello, il formatore di livello 2 opera sotto supervisione per il proprio gruppo target e nel proprio contesto. A questo livello, l'istruttore di livello 2 ha lo status di allenatore semi-autonomo. Progetta il proprio approccio formativo e lo testa nella pratica con almeno due gruppi di formazione. Entrambi i corsi di formazione vengono valutati e analizzati dal formatore di livello 2 e dal supervisore CAMPLUS. Se i corsi di formazione hanno generato l'impatto desiderato per entrambi i gruppi di formazione, segue la certificazione di livello 3.

Livello 3 significa che il formatore è in grado di progettare, svolgere e valutare la formazione PRM all'interno del modello CAMPLUS in modo completamente autonomo e indipendente. Il formatore di livello 3 è iscritto all'albo CAMPLUS dei formatori pienamente certificati. Avrà

accesso alla rete di conoscenze che supporta il lavoro di tutti i formatori che utilizzano il metodo CAMPLUS per il gruppo target di migranti. La rete prevede inoltre lo scambio di esperienze e metodi tra i formatori, garantendo che i formatori rimangano aggiornati e continuino a svilupparsi.

3. Il formatore rilascia i certificati per il livello 1 del modello CAMPLUS.

Carico di studio. La formazione ha fornito una visione e ha fornito le basi per un orientamento professionale delle competenze del tirocinante utilizzando gli strumenti della formazione PRM. La durata della formazione è stata di circa 65 ore, suddivise in 20-25 ore di contatto (orientamento, lezioni; insegnamento teorico-metodico e compiti pratici che sono stati commentati e discussi) e 30-40 ore di altre ore (preparazione, studio individuale, lavoro extra di gruppo).

Competenze. Il tirocinante ha dimostrato la capacità di:

- gestire le proprie esperienze di apprendimento, le proprie competenze e le proprie qualifiche in modo consapevole, responsabile e duraturo.
- Intraprendere passi di carriera (pianificazione) e realizzare passi di carriera congruenti con il loro vero potenziale e obiettivi prefissati.

Risultati di apprendimento livello 1. Il tirocinante ha dimostrato di essere in grado di:

- registrare, valutare, comprovare e documentare le proprie competenze e qualifiche,
- stimare i loro risultati in tutti gli ambienti di apprendimento,
- formulare i propri punti di forza personali e le proprie competenze (di base) all'interno di una situazione specifica,
- trarre conclusioni sulla progettazione della propria carriera, sulla base delle esperienze di apprendimento,
- riconoscere la prospettiva della propria carriera e formulare piani per un ulteriore sviluppo personale e professionale,
- gestire le proprie competenze in modo duraturo utilizzando metodi di portfolio.

10. Modulo formativo 5: carriere e imprenditorialità

Lo scopo di questo modulo

In questo primo modulo si prepara il passaggio dalla formazione generica CAMPLUS - rispondendo alle domande chi sono, cosa ho fatto finora nella mia vita e qual è il mio potenziale per ulteriori attività - al focus su come diventare un formatore CAMPLUS per il gruppo target designato di migranti nel proprio contesto.

Questo primo modulo (dei due moduli) si concentra sul profilo personale del formatore nel proprio contesto. L'enfasi è posta sulla ricerca della giusta motivazione per essere un formatore, e anche sulla comprensione di che tipo di formatore è una persona e quale sarebbe la soluzione migliore per la professione di formazione per il gruppo target nel proprio contesto. Ogni esercizio svolto in questo modulo offre al tirocinante una visione immediata del materiale formativo che può utilizzare come formatore nel proprio contesto per costruire e rafforzare il PRM del proprio gruppo target.

Obiettivi formativi

- Conoscere il tipo di imprenditore che si è.
- Concentrarsi sulla competenza dell'imprenditorialità per guidare e consigliare il gruppo target verso la sua prospettiva imprenditoriale.
- Prendere in mano il proprio business plan per diventare un formatore esplorando il ciclo PDCA.
- Riflessione sul contesto dell'altro e su come le PRM si inseriscono al meglio.

Obiettivi formativi

1. Padroneggiare le ancore di carriera di Schein per esplorare il potenziale di carriera dei tirocinanti in generale.
2. Padroneggiare il test diagnostico per l'imprenditorialità per esplorare il potenziale imprenditoriale dei tirocinanti.
3. Padroneggiare il ciclo PDCA per la compilazione di un piano di sviluppo aziendale personale

Durata

Seguire questo modulo richiede 4-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di attività a casa.

Modulo 5: carriere e imprenditorialità	
Preparazione Modulo 5:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Leggi Fonte 8: Il ciclo PDCA</i> - <i>Tralasciare fonte 9: Esigenze del mercato del lavoro</i> - <i>Vedi Fonte 10: Imprenditorialità</i> 	
M5.1	Il mio modo di fare impresa
M5.2	Auto-test della mia imprenditorialità
M5.3	Visualizzazione del materiale M5.3 Il ciclo PDCA
M5.4	Esercizio di imprenditorialità

M5.1 Il mio modo di fare impresa

Obiettivo	L'obiettivo di questo esercizio è quello di imparare a lavorare con questo metodo come formatore di gruppi di migranti! Impara a usarlo per consigliare e guidare i migranti verso la loro migliore prospettiva imprenditoriale nella loro promettente vita di apprendimento e lavoro in un nuovo contesto.
Durata	90-120 minuti

Lo sviluppo personale nell'ambito di una formazione CAMPLUS si concentra generalmente sull'ulteriore sviluppo delle competenze personali, ma spesso trascura le motivazioni più profonde di una persona e ciò che la motiva veramente. Pertanto, può essere importante per lo sviluppo di una persona non solo esaminare il suo potenziale in senso generale, ma anche dove si trovano le sue passioni. Uno studio delle cosiddette *ancore di carriera* può essere utile in questo senso e può dare più significato a un piano di carriera. Inoltre, può essere utilizzato per scoprire se qualcuno è un tipo imprenditoriale o meno.

Le *ancore di carriera* sono progettate per identificare rapidamente le motivazioni personali, le esigenze e gli obiettivi di carriera per la carriera o lo sviluppo di una persona. Le ancore di carriera sono utili per mappare le motivazioni e i valori personali di qualcuno. Queste ancore indicano ciò che è importante per funzionare bene e per sostenere determinate scelte di carriera. La scelta per l'imprenditorialità è una delle scelte o delle ancore di carriera che diventano visibili attraverso l'elenco di orientamento professionale di Edgar Schein. Sulla base di una serie di domande mirate e del punteggio individuale in esse contenuto, può diventare chiaro se qualcuno può seguire l'ancora di carriera "creatività imprenditoriale". Questa scelta è fondamentale anche per la raccolta e il riempimento del portfolio imprenditoriale (Fonte: Schein, E.H. (2002) *Loopbaanankers*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds).

Le ancore di carriera sono una combinazione di motivazioni, bisogni e valori. Già nel 1978 Edgar H. Schein condusse una ricerca sull'orientamento professionale e ne riferì ampiamente. Nel 1980 ha gettato le basi per questo strumento. Successivamente, lui e un certo numero di altri ricercatori sono stati in grado di mettere in relazione queste ancore con le varie fasi di sviluppo di una carriera e del tipo di organizzazione. Il questionario di orientamento professionale non viene utilizzato ai fini della selezione, ma viene utilizzato per i piani di carriera individuali, i piani di sviluppo personale e i workshop di carriera.

Gli otto punti fermi della carriera *che Schein* distingue sono:

1. Competenza tecnico/funzionale
2. Competenza gestionale generale
3. Autonomia/indipendenza
4. Sicurezza/stabilità
5. Creatività imprenditoriale
6. Servizio/dedizione a una causa
7. Sfida allo stato puro
8. Stile di vita

Le persone che ottengono un punteggio elevato nell'ancora 5 trovano molto attraente l'idea

di possedere un'attività in proprio, a condizione che non possedano già un'attività. Può anche darsi che qualcuno che ottiene un punteggio elevato su questo ancoraggio trovi importante offrire i suoi servizi in modo indipendente. Questo potrebbe essere sotto forma di ZZP-er. Può anche dimostrare che, in qualità di dipendente, qualcuno può e vuole sviluppare la propria creatività imprenditoriale all'interno dell'ambiente di lavoro.

Secondo Schein, ognuno ha un solo ancoraggio, che determina o può determinare lo sviluppo della carriera. È quindi importante, prima di immergersi nel portfolio dell'imprenditorialità, utilizzare questo test di autovalutazione per scoprire se l'imprenditorialità - in qualsiasi forma - è l'ancora della tua carriera o almeno un lato della tua personalità ad alto punteggio. Il risultato dell'autotest può quindi essere incluso come prova della tua (potenziale) imprenditorialità nel portfolio imprenditoriale.

L'autotest consiste in 40 domande. Alla fine, una certa ancora di carriera può essere definita sulla base del punteggio.

La seguente scala dovrebbe essere utilizzata per indicare la misura in cui una persona ottiene un punteggio in una domanda:

1	<i>non si applica mai a me</i>
2	<i>a volte si applica a me</i>
3	<i>si applica regolarmente a me</i>
4	<i>spesso si applica a me</i>
5	<i>si applica sempre a me</i>

N.	Domanda	Il tuo punteggio
1	Sogno di essere così bravo in quello che faccio che il mio consiglio di esperto è costantemente richiesto.	
2	La soddisfazione più grande che traggio dal mio lavoro è quando sono stato in grado di unire e gestire gli sforzi degli altri	
3	Sogno di avere una carriera in cui sono libero di svolgere un compito a modo mio e secondo i miei orari	
4	Trovo che la sicurezza e la stabilità siano più importanti della libertà e dell'autonomia	
5	Sono sempre alla ricerca di idee che mi permettano di avviare un'attività in proprio	
6	Solo quando sento di aver dato un contributo reale al benessere sociale mi sento di successo nella mia carriera	
7	Sogno una carriera in cui posso risolvere problemi o situazioni impegnative	
8	Preferirei lasciare la mia azienda piuttosto che accettare un lavoro che mi rende impossibile occuparmi di questioni personali e familiari	
9	Mi sento di avere successo nella mia carriera solo se riesco a sviluppare le mie capacità tecniche o funzionali ad un alto livello di competenza	
10	Sogno di essere a capo di un'organizzazione e di prendere decisioni che	

	riguardano molte persone	
11	Ottengo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando sono completamente libero di determinare i miei compiti, i miei programmi e le mie procedure	
12	Preferirei lasciare l'azienda in cui lavoro piuttosto che accettare un incarico che potrebbe mettere a repentaglio la mia sicurezza nell'organizzazione	
13	Trovo che costruire un'impresa sia più importante che raggiungere una posizione dirigenziale	
14	La soddisfazione più grande che ho avuto nel mio lavoro è stata quella di mettere i miei talenti al servizio degli altri	
15	Mi sento di avere successo nella mia carriera solo quando affronto e riesco a superare sfide molto difficili	
16	Sogno una carriera in cui poter conciliare le mie esigenze personali, familiari e lavorative	
17	Trovo più attraente diventare un senior functional manager nella mia area di competenza piuttosto che essere un direttore generale	
18	Mi sento di avere successo nella mia carriera solo se divento direttore generale di un'organizzazione	
19	Mi sento di avere successo nella mia carriera solo se ottengo piena autonomia e libertà	
20	Sto cercando un lavoro in un'organizzazione che mi dia un senso di sicurezza e stabilità	
21	La soddisfazione più grande che traggo dal mio lavoro è quando sono riuscito a costruire qualcosa che è interamente frutto delle mie idee e del mio impegno	
22	Trovo più importante usare le mie capacità per rendere il mondo un posto migliore in cui vivere e lavorare piuttosto che raggiungere un'alta posizione manageriale	
23	Ottengo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando ho risolto o superato problemi o battute d'arresto apparentemente insolubili	
24	Mi sento di avere successo nella mia vita solo se riesco a bilanciare le mie esigenze personali, familiari e professionali	
25	Preferirei lasciare l'azienda per cui lavoro piuttosto che accettare una job rotation che mi farebbe uscire dalla mia area di competenza	
26	Trovo più attraente diventare direttore generale che ottenere una posizione più elevata nel mio settore di competenza	
27	Svolgere un compito a modo mio, libero da regole e restrizioni, per me è più importante della sicurezza.	
28	Traggo la più grande soddisfazione dal mio lavoro quando so di avere piena sicurezza finanziaria e di essere sicuro del mio lavoro	
29	Mi sento di avere successo nella mia carriera solo se sono riuscito a fare o costruire qualcosa che è interamente un mio prodotto o un'idea	
30	Sogno una carriera che contribuisca veramente all'umanità e alla società	
31	Cerco opportunità di lavoro che mettano fortemente alla prova le mie capacità di problem solving e/o performance	
32	Trovo più importante bilanciare le esigenze della mia vita personale e	

	professionale piuttosto che raggiungere un'alta posizione dirigenziale	
33	Ottingo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando posso usare le mie capacità e i miei talenti speciali	
34	Preferirei lasciare l'azienda per cui lavoro piuttosto che accettare un lavoro che mi porterebbe fuori dal percorso di direzione generale	
35	Preferirei lasciare l'azienda per cui lavoro piuttosto che accettare un lavoro che ridurrebbe la mia libertà e autonomia	
36	Sogno una carriera in cui sperimento un senso di sicurezza e stabilità	
37	Sogno di avviare e costruire la mia attività	
38	Preferirei lasciare l'azienda per cui lavoro piuttosto che accettare un lavoro che mi renderebbe meno utile agli altri	
39	Trovo che sia più importante lavorare su problemi praticamente irrisolvibili piuttosto che raggiungere una posizione dirigenziale elevata	
40	Cerco sempre un lavoro che abbia il minor impatto possibile sulle mie questioni personali o familiari	

Tabella dei punteggi

I punteggi vengono aggiunti al foglio dei punteggi. Prima di farlo, vengono determinate le tre domande che hanno ottenuto il punteggio più alto. Queste sono le tre domande che, secondo il proprio sentire, si applicano davvero alla persona in questione. Queste tre domande ottengono un punto in più!

Tutti i punteggi - compresi i tre punti extra - sono scritti sul foglio dei punteggi per ogni domanda. Le colonne sottostanti vengono quindi sommate e divise per cinque per ottenere il nucleo medio per ciascuna delle otto ancore di carriera. La media risultante per colonna è la media personale di quanto bene gli elementi della scala si applicano a una persona.

Valentin a S.p.	ML	L'intelligenza artificiale	Visualizzazio ne del materiale S3	CE	SD	CI	LW
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
Totale:....	Totale:....	Totale:.....	Totale:.....	Tot ale:	Total e:..... .	Totale:	Totale:
:5	:5	:5	:5	:5	:5	:5	:5
Media:....	Media:....	Media:....	Media:....	Me dia:.. ...	Media :....	Media:	Media:..

Le partiture sono fatte su otto diversi punti di riferimento della carriera:

TF = tecnicamente e funzionalmente competente

Le persone con competenze tecnico-funzionali hanno organizzato la loro carriera in base alla

loro area di competenza ed evitano esplicitamente situazioni che li allontanerebbero da essa o li porterebbero nella direzione generale. La crescita è quindi ricercata nell'area di competenza piuttosto che nell'avanzamento gerarchico. Il successo di queste persone è determinato dal feedback che dimostrano che sono esperti nel loro campo e dall'aumento della sfida nel loro lavoro piuttosto che dalla promozione o dalle ricompense finanziarie.

ML = Competenza di Direzione Generale o di Leadership

Le persone con questo ancoraggio vedono la loro competenza nella combinazione di tre aree generali. La competenza analitica implica la capacità di identificare, analizzare e risolvere problemi in condizioni di informazione incompleta e incertezza. La competenza interpersonale implica la capacità di influenzare, supervisionare, dirigere, manipolare e controllare le persone a tutti i livelli dell'organizzazione per l'efficace raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

AI = individuo alla ricerca dell'autonomia e dell'indipendenza

Con questa ancora di carriera, le persone non vogliono rinunciare alla possibilità di definire il proprio lavoro a modo loro. Vogliono avere un lavoro flessibile per quanto riguarda l'orario di lavoro e i metodi di lavoro. Se non riescono a tollerare le regole e le restrizioni di un'organizzazione, questo gruppo sceglie una professione in cui esiste la libertà desiderata: l'insegnamento o la consulenza. Scelgono la promozione o l'avanzamento solo se è garantita l'autonomia personale.

S3 = individuo in cerca di sicurezza e stabilità

Le persone con questo punto di riferimento per la carriera amano la sicurezza all'interno della loro organizzazione. Vogliono certezze per quanto riguarda il loro contratto e il loro regime pensionistico. Le persone con questa ancora di carriera non cambieranno lavoro facilmente.

EC = creatività imprenditoriale

Le persone che ottengono un punteggio elevato in questa ancora di carriera trovano molto attraente l'idea di possedere un'attività in proprio. Potrebbe anche essere che qualcuno che ottiene un punteggio alto su questo ancoraggio trovi importante offrire i suoi servizi in prima persona. Questo potrebbe avvenire sotto forma di un'impresa indipendente, in solitaria. Può anche dimostrare che un dipendente può e vuole sviluppare la propria creatività imprenditoriale all'interno dell'ambiente di lavoro, in altre parole come dipendente ha una mentalità più imprenditoriale e vuole esserlo.

SD = orientamento al servizio e atteggiamento dedicato

Le persone scelgono una particolare professione per i valori fondamentali che vogliono esprimere nel loro lavoro. Sono più concentrati su questi valori che sui talenti effettivi o sulle aree di competenza coinvolte. Le loro decisioni di carriera si basano sul desiderio di migliorare il mondo in qualche modo.

CI= individuo in cerca di sfida

In questa ancora di carriera, la pura sfida è la norma. Le persone non vogliono rinunciare all'opportunità di lavorare su soluzioni a problemi apparentemente irrisolvibili, di battere avversari forti o di superare ostacoli difficili. Per queste persone, il fatto di poter fare l'impossibile è l'unica ragione valida per perseguire un lavoro o una carriera. Alcune persone

trovano una sfida così pura nel lavoro intellettuale, altre in situazioni complesse e sfaccettate; altri ancora lo trovano nella competizione interpersonale. Nuove opportunità, varietà e difficoltà diventano obiettivi in sé, e se qualcosa è facile è considerato noioso.

LW = Stile di vita ampio

Con questa ancora di carriera, le persone vogliono bilanciare e unire le loro esigenze personali, le esigenze della famiglia e le esigenze della carriera. Vogliono che tutte le parti importanti della vita lavorino insieme. Hanno quindi bisogno di una situazione professionale sufficientemente flessibile da consentire tale integrazione. L'identità è legata all'organizzazione degli stili di vita, al luogo in cui ci si stabilisce, al modo in cui si affronta la situazione familiare e al modo in cui ci si sviluppa in un particolare lavoro o organizzazione.

Intervisione: riflessione e feedback

Dopo che tutti hanno compilato il test e l'elenco dei punteggi, puoi avviare una sessione di intervizione su ciò che dice e spiega. Sulla base della graduatoria, all'interno del gruppo si può tenere una discussione mirata sulla misura in cui l'ambizione di diventare un imprenditore o una funzione più imprenditoriale all'interno di un'organizzazione è opportuna e apre opportunità. L'ulteriore vantaggio dell'utilizzo di questo elenco di punteggi è che possono essere indicati anche altri tipi di lavori o opportunità di carriera se anche altri conduttori di carriera ottengono un punteggio elevato. Può essere affrontata anche la pertinenza di specifici obiettivi di apprendimento, come le opzioni di apprendimento basate sul lavoro per l'acquisizione di competenze pertinenti, la ricerca di un ruolo di mentore o tutor nella rete per rafforzare le competenze e le conoscenze, ecc.

Ricorda, l'obiettivo di questo esercizio è imparare a lavorare con questo metodo per te come formatore di gruppi di migranti! Impara a usarlo per consigliare e guidare i migranti verso la loro migliore prospettiva imprenditoriale nella loro promettente vita di apprendimento e lavoro in un nuovo contesto.

M5.2 La mia Imprenditorialità, test di autovalutazione

Obiettivo	Approfondire il proprio profilo imprenditoriale. Questo è importante per diventare un formatore autonomo del modello CAMPLUS, poiché questa professione richiede molta imprenditorialità e autogestione. Nel proprio contesto (regionale, nazionale) in cui opera il formatore.
Durata	60-90 minuti

Ognuno è più o meno "imprenditoriale". Questo test di autovalutazione ha lo scopo di dare alle persone un'idea della propria "imprenditorialità". Sono un tipo di imprenditore completamente indipendente e autonomo? Sono intraprendente, ma preferisco farlo sotto la guida di un team leader o di uno chef? O la mia imprenditorialità è una via di mezzo: indipendente e più o meno controllata? In breve, molte forme di imprenditorialità sono possibili. La domanda più importante è: quale tipo di imprenditorialità è più adatta a me?

La competenza "imprenditorialità" comprende diversi livelli di funzionamento e ruoli, che vanno da assistente e artigiano a manager e imprenditore (indipendente). L'imprenditorialità è una competenza che non si limita all'imprenditore stesso, ma si estende a tutti i dipendenti di un'organizzazione. La competenza "imprenditorialità" è di fatto un "contenitore di competenze" e consiste in diverse sottocompetenze. A seconda della posizione e del ruolo che una persona occupa all'interno di un'organizzazione (o come imprenditore autonomo), queste sottocompetenze hanno solitamente un colore specifico e personale. La competenza "imprenditorialità" può essere descritta come *"la misura in cui qualcuno risponde attivamente alle opportunità e alle minacce, influenza gli altri a farlo e osa correre dei rischi"*.⁵ La misura in cui questa competenza è presente è in parte determinata dal livello di lavoro in cui una persona è attiva o può essere impiegata. Il livello professionale dipende anche dal contesto in cui si manifesta l'imprenditorialità: come lavoratore autonomo senza personale, come dirigente d'azienda, manager o direttore di un'organizzazione, come membro del personale operativo indipendente, ecc.

1. Questo test di autovalutazione si compone di due parti: un test sul tuo comportamento come "persona intraprendente" e un test sul modo in cui svolgi i compiti come "persona intraprendente":
 - a. Le competenze comportamentali riguardano chi sei come imprenditore in termini di aspetti attitudinali. Mira anche a prendere in mano le tue convinzioni, ambizioni, etica e autonomia.
 - b. Le competenze orientate al compito riguardano il modo in cui agisci e le conoscenze che hai nella pratica dell'imprenditorialità.
2. Completare l'autotest secondo le istruzioni del modello barrando:
 - a. In che misura la competenza richiesta si applica a te: hai la competenza, padroneggi la competenza ('può') o sei ciò che la competenza indica ('sono'),

⁵ Duvokot, R. C. (2008). *Portfolio Gestuurd ondernemerschap. Van competentie naar portfolio ondernemerschap [Imprenditorialità guidata dal portfolio. Dalla competenza all'imprenditorialità di portfolio]*. Centro di empowerment EVC, Arnhem.

- b. Indipendentemente dal fatto che tu abbia avuto un'esperienza concreta recente (meno di un anno fa) o più lunga (più di un anno) con la competenza menzionata.
3. Se hai voglia di aggiungere ulteriori competenze, sentiti libero di farlo. Può darsi che questo test diagnostico abbia perso alcune competenze che sono cruciali per essere un'impresa nel proprio contesto (regione, paese).
 4. È inoltre possibile aggiungere commenti e osservazioni a questo test con i quali fornire informazioni sull'esito del test per sé stessi.
 5. Dopo aver completato il test e aver scritto la propria osservazione, il formatore avvierà la riflessione di gruppo sui risultati dell'altro (*Intervisione sugli aspetti imprenditoriali del lavoro come formatore CAMPLUS*)

Puoi analizzare tu stesso i risultati o discuterne con il tuo coach, collega, partner, ecc.: cosa dice questo autotest sulla mia imprenditorialità? Cosa posso fare con i risultati? Posso concentrarmi su opportunità di carriera specifiche? Ci sono determinate opportunità di sviluppo seguendo un corso o formulando un compito di apprendimento? Devo correre direttamente in una Camera di Commercio per avviare la mia attività?

Parte 1: Autovalutazione Competenze comportamentali Imprenditorialità		Io ho, posso o sono...				La mia esperienza è:	
		N/A	mai	A volte	spesso	< 1j.	> 1 j
1	Ho una mentalità di servizio	<input type="checkbox"/>					
2	Sono in grado di gestire la pressione e le battute d'arresto	<input type="checkbox"/>					
3	Sono flessibile e mi adatto rapidamente alle mutevoli circostanze	<input type="checkbox"/>					
4	Ho capacità di persuasione	<input type="checkbox"/>					
5	Sono curioso	<input type="checkbox"/>					
6	Sono creativo	<input type="checkbox"/>					
7	Sono efficiente	<input type="checkbox"/>					
8	Sono ambizioso	<input type="checkbox"/>					
9	Ho perseveranza	<input type="checkbox"/>					
10	Sono coraggioso	<input type="checkbox"/>					
11	Sono empatico/ho un buon senso delle situazioni e delle persone	<input type="checkbox"/>					
12	Posso essere critico con me stesso	<input type="checkbox"/>					
13	Sono assertivo	<input type="checkbox"/>					
14	Ho senso di responsabilità	<input type="checkbox"/>					
15	Sono disciplinato	<input type="checkbox"/>					
16	So riflettere sulle mie azioni	<input type="checkbox"/>					
17	Ho capacità comunicative	<input type="checkbox"/>					

18	Sono metodico e orientato al risultato	<input type="checkbox"/>					
19	Sono orientato all'ambiente	<input type="checkbox"/>					
20	Sono una persona collaborativa	<input type="checkbox"/>					
21	Sono risoluto	<input type="checkbox"/>					
22	...	<input type="checkbox"/>					
23	...	<input type="checkbox"/>					
24	...	<input type="checkbox"/>					
25	...	<input type="checkbox"/>					

Riflessioni personali e osservazioni:

Parte 2: Autovalutazione delle competenze del compito Imprenditorialità		lo ho, posso o sono...				La mia esperienza è:	
		N/A	mai	A volte	spesso	< 1j.	> 1 j
1	Ho conoscenze e comprensione finanziaria	<input type="checkbox"/>					
2	Sono in grado di pensare e lavorare in modo orientato al mercato	<input type="checkbox"/>					
3	Sono in grado di pensare e lavorare in modo orientato al cliente	<input type="checkbox"/>					
4	Sono in grado di pianificare	<input type="checkbox"/>					
5	Sono in grado di pensare e lavorare in modo strategico	<input type="checkbox"/>					
6	Interagisco (coinvolgo le persone nelle attività)	<input type="checkbox"/>					
7	Ho buone capacità comunicative (orali e scritte)	<input type="checkbox"/>					
8	Sono un imprenditore	<input type="checkbox"/>					
9	Sono tenace riguardo alla mia strategia, ai miei obiettivi e alla mia visione	<input type="checkbox"/>					
10	Mi impegno nell'autoriflessione e posso adattare i miei obiettivi e il mio approccio	<input type="checkbox"/>					
11	Penso e lavoro in modo innovativo	<input type="checkbox"/>					
12	So convincere o influenzare altre persone	<input type="checkbox"/>					
13	So negoziare	<input type="checkbox"/>					
14	Ho capacità organizzative	<input type="checkbox"/>					

15	...	<input type="checkbox"/>					
16	...	<input type="checkbox"/>					
17	...	<input type="checkbox"/>					
18	...	<input type="checkbox"/>					
Riflessioni personali e osservazioni:							

Visualizzazione del materiale M5.3 Il ciclo PDCA

Obiettivo	Con il ciclo PDCA viene offerto uno strumento per articolare un'azione personale nella creazione di un business plan in cui il focus personale, acquisito nei moduli 1-4, è orientato alla creazione di una prospettiva realistica. La padronanza dello strumento è di grande importanza per la progettazione, l'implementazione e la valutazione del piano di sviluppo aziendale – più ampio – nel modulo finale.
Durata	60-120 minuti

Il modo per gestire questo esercizio:

- Ci si può aspettare che i tirocinanti abbiano letto la fonte sul ciclo PDCA. Puoi presentare brevemente una panoramica del ciclo e chiedere ai tirocinanti la loro comprensione del ciclo.
- Il passo successivo è quello di iniziare l'esercizio sulla progettazione di un'azione – preferibilmente su piccola scala – in cui viene praticato il ciclo PDCA.

Dare ai tirocinanti 30 minuti per progettare, testare e valutare una propria azione utilizzando la procedura del ciclo PDCA (vedi sotto). Per questo programma di training dei formatori, l'obiettivo dell'azione dovrebbe essere rivolto alla prospettiva di diventare un formatore CAMPLUS!

Assicurati che elaborino un'azione gestibile che possa eseguire tutti i passaggi da soli, una sorta di simulazione durante la formazione. Assicurati che pensino a un'azione gestibile, che possono fare da soli, simulata, in tutti i passaggi. I tirocinanti possono passare attraverso ogni fase del ciclo in modo fittizio e riferire su di essa.

Si noti che un piano d'azione o (meglio) un piano di sviluppo aziendale (vedi modulo 6) può consistere in diversi cicli per completare il piano e implementarlo in un approccio strutturato e integrato. Un ciclo PDCA può quindi coinvolgere sia azioni più piccole che più grandi che, prese insieme, diventeranno l'intero piano.

Una procedura per il processo “Plan-Do-Check-Act”

Piano Riconoscere un'opportunità e pianifica un cambiamento.

Fare Testare la modifica. Effettuare uno studio su piccola scala.

Controllare Rivedere il test, analizzare i risultati e identificare ciò che hai imparato.

Agire Agire in base a ciò che hai appreso in questa procedura.

Se il cambiamento non ha funzionato, ripeti il ciclo con un piano diverso. Se hai avuto successo, incorpora ciò che hai imparato dal test nella tua azione strutturata. Usa ciò che hai imparato per pianificare nuovi miglioramenti, ricominciando il ciclo.

- c) Quando i tirocinanti hanno finalizzato la loro azione, crea una sessione di intervizione sui passi che ognuno ha progettato e su come questo ha mostrato il potenziale per il loro prossimo passo: la progettazione di un piano di sviluppo aziendale in cui l'azione prevista servirà all'obiettivo di creare una nuova prospettiva.

M5.4 Esercizio di imprenditorialità

Obiettivo	Avviare un'attività in proprio o un'attività commerciale per guadagnare denaro senza essere impiegati in un'organizzazione.
Durata	60-120 minuti
Collegamento web	https://www.youtube.com/watch?v=IP0cUBWTgpY&t=5s

1. Un brainstorming/discussione nel gruppo: cos'è un'azienda? Che cos'è un imprenditore?

Compito: scrivete la vostra idea imprenditoriale per guadagnare 500 euro (o l'equivalente nella valuta del vostro Paese) entro 3 mesi. Si parte da zero e non si possono utilizzare beni che già si possiedono, quindi è necessario guadagnare questi soldi avviando attività commerciali o un'impresa basata sulle proprie competenze. Se avete bisogno di materiali, attrezzature o spazi, dovete tenere conto di dove trovare le risorse.

È possibile utilizzare il formato Canvas per compilare tutti gli elementi essenziali della propria attività.

Una volta compilato, presentate la vostra idea imprenditoriale al gruppo.

Proposte di valore: al centro del tuo Business Model: l'insieme di prodotti e servizi che un'azienda offre per soddisfare le esigenze dei propri clienti. Secondo Osterwalder (2004), la proposta di valore di un'azienda è ciò che la distingue dai suoi concorrenti. La proposta di valore fornisce valore attraverso vari elementi come la novità, le prestazioni, la personalizzazione, il "portare a termine il lavoro", il design, il marchio/stato, il prezzo, la riduzione dei costi, la riduzione del rischio, l'accessibilità e la convenienza/usabilità.

- Qual è il valore che offrite al cliente?
- Quale dei problemi dei nostri clienti stai aiutando a risolvere?
- Quali pacchetti di prodotti e servizi offrite a ciascun segmento di clientela?
- Quali sono le esigenze dei clienti che soddisfi?

Segmenti di clientela: Per costruire un modello di business efficace, un'azienda deve identificare i clienti che cerca di servire. È possibile segmentare vari gruppi di clienti in base alle loro diverse esigenze e attributi, per garantire un'implementazione adeguata della strategia aziendale in modo da soddisfare le caratteristiche dei gruppi di clienti selezionati.

- Per chi state creando valore?
- Chi sono i vostri clienti più importanti?

Relazioni con la clientela: per garantire la sopravvivenza e il successo di qualsiasi azienda, le aziende devono identificare il tipo di relazione che vogliono creare con i loro segmenti di clienti. Questo elemento dovrebbe affrontare tre passaggi critici della relazione di un cliente: come l'azienda otterrà nuovi clienti, come l'azienda manterrà i clienti che acquistano o utilizzano i suoi servizi e come l'azienda aumenterà le sue entrate dai suoi clienti attuali.

- Che tipo di relazione si aspetta che ciascuno dei tuoi segmenti di clienti stabilisca e mantenga con loro?
- Quali avete stabilito?
- Come si integrano con il resto del tuo modello di business?
- Quanto costano?

Canali: un'azienda può fornire la sua proposta di valore ai suoi clienti mirati attraverso diversi canali. I canali efficaci distribuiscono la proposta di valore di un'azienda in modo rapido, efficiente ed economico. I clienti possono essere raggiunti attraverso i propri canali (vetrina), i canali partner (grandi distributori) o una combinazione di entrambi.

- Attraverso quali canali vogliono essere raggiunti i tuoi segmenti di clienti?
- Come li stiamo raggiungendo ora?
- Come sono integrati i vostri canali?
- Quali funzionano meglio?
- Quali sono i più convenienti?
- Come li state integrando con le routine dei clienti?
- Fasi del canale:
 1. Consapevolezza: come si fa a far conoscere i prodotti e i servizi della nostra azienda?
 2. Valutazione: come aiutate i clienti a valutare la proposta di valore della nostra organizzazione?
 3. Acquisto: come si consente ai clienti di acquistare prodotti e servizi specifici?
 4. Consegna: come si fornisce una proposta di valore ai clienti?
 5. Post-vendita: come fornite assistenza clienti post-acquisto?

Flussi di entrate: come un'azienda guadagna da ciascun segmento di clienti. Diversi modi per generare un flusso di entrate: vendita di beni, commissione di utilizzo, canoni di abbonamento, prestiti/leasing/noleggio, licenze, commissioni di intermediazione, pubblicità.

- Per quale valore sono realmente disposti a pagare i tuoi clienti?
- Per cosa pagano attualmente?
- Come stanno pagando attualmente?
- Come preferirebbero pagare?
- In che misura ciascun flusso di entrate contribuisce ai ricavi complessivi?

Attività chiave: le attività più importanti nell'esecuzione della proposta di valore di un'azienda. Un esempio per Bic, il produttore di penne, potrebbe essere la creazione di una catena di approvvigionamento efficiente per ridurre i costi.

- Quali attività chiave richiedono le vostre proposte di valore? Canali di distribuzione? Relazioni con i clienti? Flussi di entrate?

Risorse chiave: le risorse necessarie per creare valore per il cliente. Sono risorse necessarie per sostenere e supportare l'azienda. Queste risorse possono essere umane, finanziarie, fisiche e intellettuali.

- Quali risorse chiave richiedono le vostre proposte di valore? I nostri canali di distribuzione? Relazioni con i clienti? Flussi di entrate?

Rete di partner: al fine di ottimizzare le operazioni e ridurre i rischi di un modello di business, le organizzazioni di solito coltivano le relazioni acquirente-fornitore in modo da potersi concentrare sulla loro attività principale. Le alleanze commerciali complementari possono anche essere prese in considerazione attraverso joint venture o alleanze strategiche tra concorrenti o non concorrenti.

- Chi sono i vostri partner chiave?
- Chi sono i vostri fornitori chiave?

- Quali risorse chiave state acquisendo dai partner?
- Quali sono le attività chiave svolte dai partner?

Struttura dei costi: descrive le conseguenze monetarie più importanti quando si opera secondo diversi modelli di business.

- Quali sono i costi più importanti inerenti al vostro modello di business?
- Quali sono le risorse chiave più costose?
- Quali sono le attività chiave più costose?

Domande per una discussione successiva nel gruppo:

- Che tipo di idee imprenditoriali (categorie) sono state espresse?
- Guardando l'elenco delle competenze imprenditoriali: quali sono le più necessarie per la vostra idea di business?
- Avete sentito qualche idea da altri che vi ha ispirato o aiutato a migliorare la vostra idea imprenditoriale?

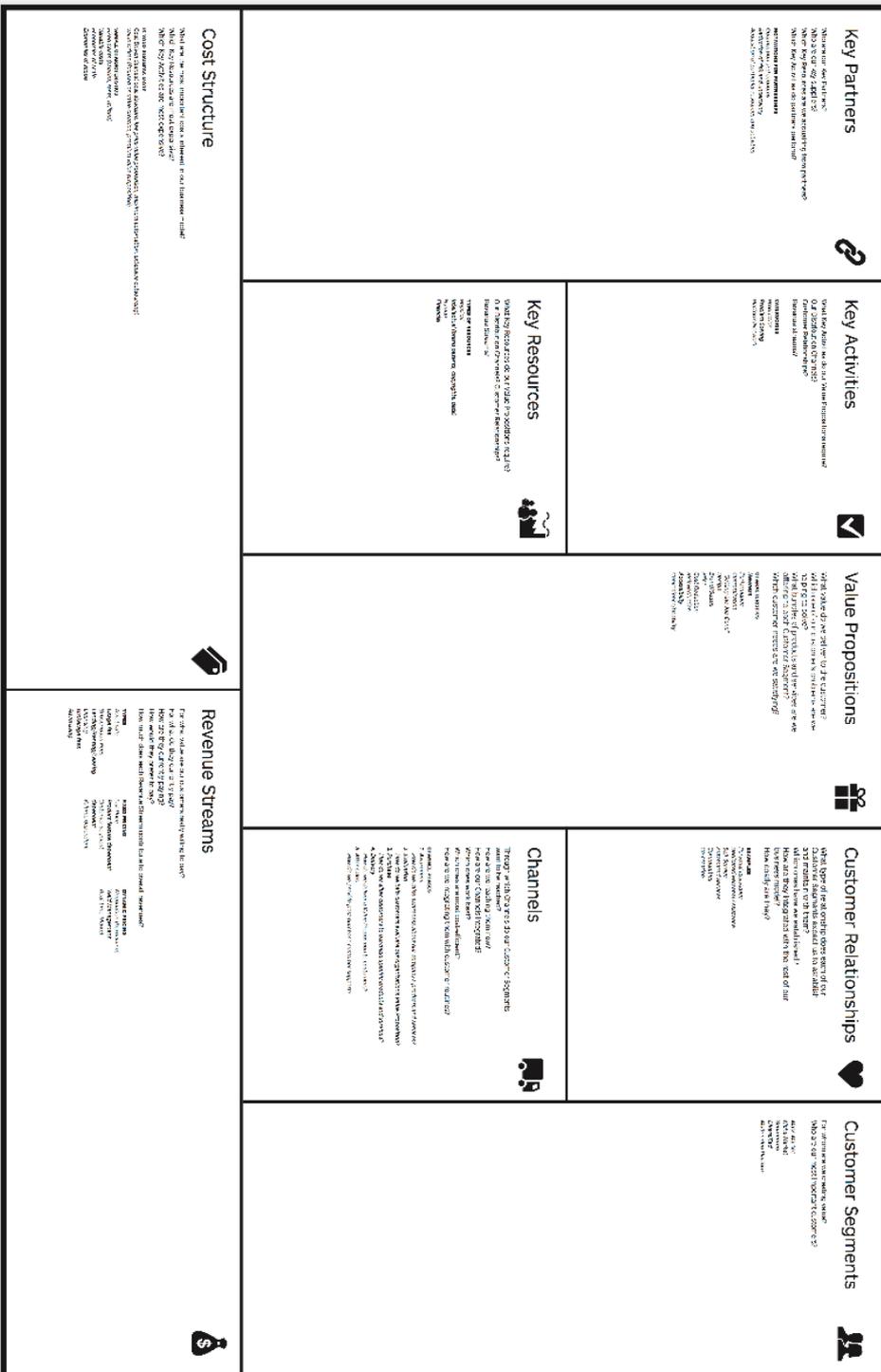
The Business Model Canvas

Designed for:

Designed by:

Date:

Version:



Fonte: https://en.wikipedia.org/wiki/Business_Model_Canvas#/media/File:Business_Model_Canvas.png

Copyright: Progettato da: Business Model Foundry AG. Licenza Creative Commons Attribuzione- Condividi allo stesso modo 3.0 Unported.

11. Modulo formativo 6: contestualizzare il modello CAMPLUS

Lo scopo di questo modulo

In questo secondo modulo si passa completamente dalla formazione generica CAMPLUS al focus su come diventare un formatore CAMPLUS per il gruppo target di migranti designato nel proprio contesto.

Questo secondo modulo si concentra sul piano di sviluppo aziendale del tirocinante nel proprio contesto. L'enfasi è sul trovare la giusta direzione per essere un imprenditore.

Nell'ultimo esercizio M6.3 viene introdotto un esempio di imprenditorialità all'interno del modello formativo CAMPLUS stesso: come utilizzare la propria imprenditorialità per diventare un formatore CAMPLUS?

Ogni esercizio di questo modulo fornisce al tirocinante una visione immediata dell'organizzazione che può creare come imprenditore e/o formatore nel proprio contesto per costruire e rafforzare un'impresa, uno studio, l'occupabilità o la PRM di un gruppo target designato.

Obiettivi formativi

- Conoscere il tipo di organizzazione più adatta.
- Prendere in mano il piano di sviluppo aziendale per la creazione di un'organizzazione efficace.
- Concentrarsi sul piano di sviluppo aziendale per motivi di formazione, guidare e consigliare il gruppo target verso la propria prospettiva imprenditoriale e/o di altro tipo.
- Riflessione sul BDP dell'altro per l'utilizzo del modello CAMPLUS.

Risultati di apprendimento

1. Padroneggiare l'impostazione del proprio BDP nei suoi vari elementi costitutivi.
2. Essere in grado di articolare la propria visione e missione come formatore CAMPLUS.
3. Impegnarsi nella comunità di pratica dei formatori CAMPLUS.

Durata

Seguire questo modulo richiede 4-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di attività a casa.

Modulo 6: Completamento, valutazione e certificazione	
Preparazione Modulo 6:	
-	<i>Leggi Fonte 11 – Il Piano di Sviluppo Aziendale (BDP)</i>
-	<i>Progetta lo schema del tuo piano di sviluppo aziendale. Usa origine: Formato BDP</i>
-	<i>Fai una bozza di presentazione sugli elementi costitutivi del tuo BDP.</i>
M6.1	Finalizzazione e presentazione dello schema del BDP
M6.2	Valutazione inter pares e conclusioni
M6.3	Esempio per l'imprenditorialità: certificazione di livello 2 CAMPLUS formatore

M6.1 Finalizzazione e presentazione del BDP

Obiettivo	Finalizzare e presentare lo schema del tuo BDP è importante per diventare un formatore autonomo del modello CAMPLUS nel proprio contesto (regionale, nazionale) in cui opera il formatore.
Durata	180-240 minuti

Ogni tirocinante completerà in questo esercizio:

1. Lo schema del suo Business Development Plan per diventare un formatore CAMPLUS. Ha già compilato in termini chiave il formato per il BDP.
2. Il tirocinante preparerà una breve presentazione del suo BDP, max. 7 minuti.
3. Il tirocinante presenta il suo powerpoint sul suo BDP.

+++++

Il Piano di Sviluppo Aziendale di CAMPLUS si articola nei seguenti **elementi costitutivi**:

- *Visione*: la tua visione è la descrizione del tuo sogno futuro.
- *Missione*: la tua missione descrive il modo in cui tu e il tuo piano o la tua organizzazione lavorerete per realizzare il vostro sogno futuro.
- *Partner chiave*: chi sono i miei partner principali?
- *Attività chiave*: quali sono le mie attività principali?
- *Risorse chiave*: di quali altre persone e risorse ho bisogno?
- *Proposte di valore*: come faccio a fare in modo che un cliente scelga la mia organizzazione?
- *Relazioni con i clienti*: come posso mantenere i contatti con il cliente/gruppo target? Come posso creare e gestire la mia rete?
- *Canali*: come raggiungo i miei clienti?
- *Segmenti di clientela*: chi sono i miei clienti o i miei gruppi target?
- *Struttura dei costi*: quali costi dovrò sostenere?
- *Flussi di entrate*: come posso assicurarmi che il denaro arrivi?

+++++

Il formatore guiderà la finalizzazione (azione 1), la preparazione del ppt (azione 2) e la presentazione di ogni BDP (azione 3).

M6.2 Valutazione inter pares e conclusioni

Obiettivo	Valutazione inter pares di ogni presentazione da parte dei tirocinanti per l'orientamento e la consulenza finale.
Durata	60-100 minuti (entro il periodo di tempo per M6.1)

La valutazione tra pari fornisce un processo di apprendimento strutturato che consente ai tirocinanti di criticare e fornire feedback reciproci sul loro lavoro. Aiuta i tirocinanti a sviluppare competenze nel valutare e fornire feedback agli altri e li dota anche di competenze per autovalutarsi e migliorare il proprio lavoro.

Impegnarsi nel processo di valutazione tra pari delle presentazioni personali sul proprio BDP. I criteri per questa specifica valutazione inter pares mirano a:

- Fattibilità e realismo del BDP.
- Focus del BDP
- Orientamento del gruppo target nel BDP.
- Suggestimenti per rafforzare il BDP.

Perché utilizzare la valutazione tra pari?

La valutazione tra pari può:

- Consentire ai tirocinanti di assumersi la responsabilità e gestire il proprio apprendimento.
- Consentire ai tirocinanti di imparare, valutare e fornire agli altri un feedback costruttivo per riconoscere e sviluppare ulteriormente le proprie competenze.
- Migliorare l'apprendimento dei tirocinanti attraverso la diffusione delle conoscenze e lo scambio di idee.
- Motivare i tirocinanti a impegnarsi più profondamente con il materiale del corso per il bene dell'autoanalisi e della creazione di nuove prospettive personali.

Considerazioni per il formatore nell'utilizzo della valutazione tra pari

- Comunica ai tirocinanti la logica per fare valutazioni tra pari. Spiega le aspettative e i vantaggi di impegnarsi in un processo di valutazione tra pari.
- Prendi in considerazione la possibilità di chiedere ai tirocinanti di valutare i compiti anonimi per un feedback più obiettivo.
- Preparati a dare un feedback sul feedback dei tirocinanti l'uno all'altro. Mostra alcuni esempi di feedback di qualità variabile e discuti quale tipo di feedback è utile e perché.
- Fornisci indicazioni chiare e limiti di tempo per le sessioni di revisione tra pari in classe e stabilisci scadenze definite per gli incarichi di revisione tra pari fuori classe.
- Ascolta le discussioni di feedback del gruppo e fornisci indicazioni e input quando necessario.
- La familiarità e la padronanza dei criteri da parte dei tirocinanti tendono a migliorare la validità della valutazione tra pari; quindi, coinvolgi i tirocinanti in una discussione sui criteri utilizzati.

M6.3 Esempio per l'imprenditorialità: certificazione di livello 2 CAMPLUS formatore

Obiettivo	Spiegazione del certificato per il livello 2 del modello CAMPLUS per i formatori e ulteriori indicazioni per i livelli 3 e 4
Durata	60-90 minuti

Il formatore spiega la certificazione per il livello 2 "Guided Trainer" del modello CAMPLUS.

Carico di studio. La formazione per diventare "formatore guidato CAMPLUS, livello 2" fornisce una visione e fornisce le basi per un orientamento professionale delle competenze proprie del tirocinante utilizzando gli strumenti della formazione PRM secondo il modello CAMPLUS. La durata del tirocinio sarà di almeno 54 ore, suddivise in 18-20 ore di contatto (orientamento, lezioni; istruzioni teorico-metodiche e compiti pratici che sono stati commentati e discussi) e 36 ore di altre ore (preparazione, studio individuale, lavoro extra di gruppo).

Competenze. Il formatore dimostra la capacità di:

- utilizzare il modello di formazione CAMPLUS per il livello 1 nel campo della formazione e/o della consulenza nell'ambito dei gruppi target designati.
- Utilizzare e valutare i processi di apprendimento esistenti in modo orientato al gruppo target.
- collegare il processo di apprendimento dei tirocinanti in specifici settori/domini professionali agli attuali sviluppi in materia di istruzione, formazione e risorse umane.

Risultati di apprendimento livello 2.

- Il formatore conosce i criteri di qualità del modello CAMPLUS e può applicarli ai suoi programmi di formazione e/o consulenza.
- Comprende il sistema PRM e utilizza contenuti e metodi in un approccio integrale per i gruppi target designati.
- È in grado di perseguire ulteriormente l'uso del modello CAMPLUS nel proprio campo di lavoro.
- È in grado di integrare gli sviluppi rilevanti nell'istruzione, nella formazione e nella gestione delle risorse umane nell'uso dei programmi di formazione CAMPLUS.

Contenuto

Il formatore è in grado di utilizzare i contenuti e i metodi del modello CAMPLUS, tenendo conto degli strumenti del portfolio, del materiale formativo e dei metodi di valutazione e guida:

- come base per l'identificazione e lo sviluppo delle competenze in diverse aree funzionali (istruzione, lavoro, volontariato, hobby, vita privata) dei suoi tirocinanti.
- nel significato (funzionamento) della gestione delle risorse personali per i tirocinanti di specifici gruppi target.
- In coerenza con il suo contesto sociale, educativo e del mercato del lavoro.
- Nella presentazione del concetto di formazione e/o consulenza per il proprio gruppo target secondo gli standard del modello CAMPLUS e nelle misure di riflessione sul processo di apprendimento, conclusioni, valutazione.
- Per testare e valutare un piano di sviluppo aziendale personale per costruire una solida base per i servizi di formazione CAMPLUS.

+++++

La certificazione nel modello CAMPLUS è spiegata nel capitolo 14.

12. Modulo formativo 7. Acculturazione per i nuovi arrivati in Europa

Lo scopo di questo modulo

L'Europa è un insieme di paesi, ognuno con le proprie lingue e culture. Naturalmente, è bene conoscere la lingua e la cultura specifiche del paese in cui un nuovo arrivato andrà a vivere. Un'introduzione generale all'Europa e all'Unione europea dà un'idea di ciò che l'Europa è e di ciò che rappresenta. Da questo quadro generale, si può entrare meglio in empatia con il modo in cui il proprio nuovo paese offre una nuova lingua e cultura.

Questo modulo si concentra sull'apprendimento e l'anticipazione della cultura e delle lingue europee. Con esercizi pratici, un nuovo arrivato imparerà a "tradurre" il proprio background (esperienze lavorative e di apprendimento, lingua, cultura) nel contesto europeo. I nuovi arrivati imparano a capire come connettersi alla cultura europea.

La cultura europea si basa molto sul rendere visibili le proprie qualità e qualifiche in modo da poter determinare la propria occupabilità. Il Passaporto Europeo delle Qualifiche per i Rifugiati (EQPR) consente ai nuovi arrivati di collegare il proprio portfolio alle strutture formali dei diplomi dei paesi dell'Unione Europea.

Il Passaporto Europeo delle Lingue (PEL) fornisce informazioni su ciò che serve a un nuovo arrivato per iniziare a imparare una nuova lingua nazionale. Gli indicatori per la padronanza delle lingue in Europa si concentrano sulla capacità di ascoltare, parlare, leggere e scrivere. La griglia di autovalutazione aiuta a capire cosa serve per iniziare come utente di base e crescere fino al livello di un utente esperto.

Per le lingue europee, la scelta di imparare una delle lingue nazionali dipende dal nuovo paese in cui risiederà il nuovo arrivato. In questo modulo vengono presentati gli strumenti per l'autoapprendimento di una lingua.

Obiettivi formativi

- Conoscere in generale la storia e la cultura dell'Unione Europea.
- Acquisire la padronanza del trasferimento dei propri obiettivi e valori agli obiettivi e ai valori dell'Europa.
- Collegare il tuo portfolio personale al *Passaporto Europeo di Qualificazione per i Rifugiati (EQPR)*.
- Imparare ad adattarsi a una specifica lingua nazionale nell'ambito europeo.

Obiettivi formativi

1. Comprendere la storia e la cultura dell'Europa.
2. Essere in grado di collegare i propri obiettivi e valori personali agli obiettivi e ai valori dell'Europa.
3. Padroneggiare il *Passaporto Europeo di Qualificazione per i Rifugiati (EQPR)*.
4. Saper autovalutare la propria competenza linguistica in una lingua europea.

Durata

Seguire questo modulo richiede 4-5 ore di lavoro di gruppo e 4-5 ore di attività a casa.

Preparazione Modulo 7:

- *Leggi Fonte 13 – Introduzione all'Unione Europea*
- *Fonte 14 – Obiettivi e valori dell'Unione europea*
- *Leggi Fonte 15 – Il Passaporto Europeo di Qualificazione per i Rifugiati (EQPR)*
- *Leggi Fonte 16 – Autovalutazione della mia competenza linguistica*

M7.1 Il quiz EU & me: https://learning-corner.learning.europa.eu/learning-materials/eu-me-quiz_en

Visualizzazione del materiale M7.2 Obiettivi e valori europei:

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/eu-affairs/20210325STO00802/eu-values-explained-in-one-minute>

Visualizzazione del materiale M7.3 Imparare a lavorare con il Passaporto Europeo di Qualificazione per i Rifugiati (EQPR)

Visualizzazione del materiale M7.4 Autovalutazione della mia competenza linguistica:

- <https://coe.int/en/web/portfolio/the-language-passport>
- <https://www.coe.int/en/web/portfolio/the-common-european-framework-of-reference-for-languages-learning-teaching-assessment-cefr->

M7.1 L'Unione europea e il “me quiz”

Obiettivo	Conoscere in generale la storia e la cultura dell'Unione Europea.
Durata	75 minuti

Questo quiz è stato ideato per fornire ai cittadini un'introduzione rapida e utile all'Unione europea.

Cliccando sul link '[EU&ME EN...](#)' si accede al sito web dove è possibile trovare la pubblicazione di accompagnamento disponibile in 26 lingue.

Il quiz è composto da quattro sezioni ciascuna con diverse domande:

- Che cos'è l'Unione europea?
- Come funziona l'Unione europea?
- In che modo l'Unione europea è importante per la vostra vita quotidiana?
- Cosa c'è all'ordine del giorno dell'UE?

Si hanno due tentativi per rispondere a ciascuna domanda. Una risposta corretta al primo tentativo segna due punti e al secondo tentativo, un punto. Apparirà uno smiley verde se rispondi correttamente alla domanda.

L'obiettivo non è quello di avere tutte le risposte corrette; l'obiettivo è piuttosto quello di capire come funziona l'Unione europea e cosa può portarvi.

Passaggio 1. Lavoro individuale

Fai il quiz: https://learning-corner.learning.europa.eu/learning-materials/eu-me-quiz_en

Passaggio 2. Lavoro di gruppo

Dopo il quiz:

- Scrivi 3 qualità che ritieni importanti quando si tratta di vivere in Europa.
- Cerca di capire cosa porti con te e di cosa avrai bisogno quando rifletti su queste qualità.
- Scrivi questa riflessione su un foglio.
- Per prima cosa fallo per te stesso, e poi discuti le tue intuizioni personali con i tuoi vicini.

Passaggio 3. Aggiorna il tuo portfolio e, se possibile, il tuo piano d'azione

Aggiungi il risultato della tua riflessione al tuo portfolio e, se possibile, al tuo piano d'azione.

Visualizzazione del materiale M7.2 Europeo Obiettivi e valori

Obiettivo	Acquisire la padronanza del trasferimento dei propri obiettivi e valori agli obiettivi e ai valori dell'Europa.
Durata	40 minuti

Nel quiz (M7.1) avete scoperto cosa sono l'Unione europea e le sue qualità. In questo esercizio lavoreremo per collegare i vostri obiettivi e valori con gli obiettivi e i valori dell'Europa.

Passaggio 1. Lavoro individuale

Clicca sul link e guarda il video.

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/eu-affairs/20210325STO00802/eu-values-explained-in-one-minute>

Passaggio 2. Lavoro individuale

Il Consiglio europeo ha definito quattro settori prioritari nella sua agenda strategica 2019-2024 per orientare il lavoro delle istituzioni dell'UE nei prossimi 5 anni. Queste aree cercano di rispondere alle sfide e alle opportunità che l'attuale situazione globale ha sollevato. Concentrandosi su di essi, l'UE può rafforzare il suo ruolo nel difficile contesto odierno.

Tali priorità sono:

1. **Proteggere i cittadini e le libertà:** garantire un controllo efficace delle frontiere esterne dell'UE e sviluppare ulteriormente una politica migratoria globale. Combattere il terrorismo e la criminalità transfrontaliera/online, aumentando la resilienza dell'UE contro le catastrofi naturali e provocate dall'uomo.
2. **Sviluppare una base economica forte e dinamica:** costruire un'economia resiliente approfondendo l'Unione economica e monetaria per garantire che l'Europa sia meglio preparata agli shock futuri, completando l'unione bancaria e dei mercati dei capitali, rafforzando il ruolo internazionale dell'euro, investendo nelle competenze e nell'istruzione, sostenendo le imprese europee, abbracciando la trasformazione digitale e sviluppando una solida politica industriale.
3. **Costruire un'Europa climaticamente neutra, verde, equa e sociale:** investire in iniziative verdi che migliorino la qualità dell'aria e dell'acqua, promuovano un'agricoltura sostenibile e preservino i sistemi ambientali e la biodiversità. Creare un'economia circolare efficace (in cui i prodotti sono progettati per essere più durevoli, riutilizzabili, riparabili, riciclabili ed efficienti sotto il profilo energetico) e un mercato dell'energia dell'UE ben funzionante che fornisca energia sostenibile, sicura e a prezzi accessibili. Una transizione più rapida verso le energie rinnovabili e l'efficienza energetica, riducendo al contempo la dipendenza dell'UE da fonti energetiche esterne. l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali.
4. **Promuovere gli interessi e i valori europei sulla scena mondiale:** costruire una solida politica estera basata su un'ambiziosa politica di vicinato con 16 dei suoi vicini orientali e meridionali più prossimi e un partenariato globale con l'Africa. Promuovere la pace globale, la stabilità, la democrazia e i diritti umani. Garantire una solida politica commerciale in linea con il multilateralismo e l'ordine internazionale globale basato su regole. Assumersi maggiori responsabilità in materia di sicurezza e difesa, cooperando strettamente con la NATO.

Inoltre: https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/eu-priorities/european-union-priorities-2019-2024_en

Passaggio 3. Lavoro di gruppo

Discuti il tuo punto di vista sulle priorità con 2 membri del gruppo. Formulate insieme cosa ne pensate delle 4 priorità:

- Quali sono i punti di forza?
- Quali sono i punti deboli?
- C'è un'altra priorità che vorresti aggiungere?

Aggiungi la tua revisione delle priorità al tuo portfolio come prova della tua padronanza della tua opinione sugli obiettivi e sui valori dell'Europa.

M7.3 Imparare a lavorare con l'EQPR

Obiettivo	Collegare il tuo portfolio personale al <i>Passaporto Europeo di Qualificazione per i Rifugiati (EQPR)</i>
Durata	40 minuti

Il Passaporto Europeo delle Qualifiche per i Rifugiati (EQPR) è un documento standardizzato che spiega le qualifiche che un rifugiato può avere sulla base delle prove disponibili. Sebbene questo documento non costituisca un atto formale di riconoscimento, riassume e presenta le informazioni disponibili sul livello di istruzione, l'esperienza lavorativa e la competenza linguistica del candidato. La metodologia di valutazione è una combinazione di una valutazione della documentazione disponibile e l'uso di un'intervista strutturata. Pertanto, il documento fornisce informazioni credibili che possono essere rilevanti in relazione a domande di lavoro, tirocini, corsi di qualificazione e ammissione agli studi.

Il Passaporto Europeo delle Qualifiche per i Rifugiati (EQPR) è uno speciale strumento internazionale sviluppato per valutare le qualifiche dei rifugiati per le quali la documentazione è insufficiente o mancante.

Lavoro di gruppo

Guarda i video alla fine del link:

<https://www.coe.int/en/web/education/recognition-of-refugees-qualifications>

Discutete insieme quale potrebbe essere per voi il valore aggiunto dell'EQPR, dal momento che avete già un portfolio CAMPLUS con un piano d'azione.

M7.4 Autovalutazione delle mie competenze linguistiche

Obiettivo	Saper autovalutare la propria competenza linguistica in una lingua europea.
Durata	40 minuti

Il Passaporto europeo delle lingue fornisce una panoramica della conoscenza delle diverse lingue in un determinato momento. Ci si aspetta che lo studente aggiorni il passaporto linguistico a intervalli regolari, per riflettere i progressi nell'apprendimento delle lingue e l'acquisizione di nuove esperienze interculturali.

Vedi: <https://coe.int/en/web/portfolio/the-language-passport>

Scarica la griglia di autovalutazione per scoprire qual è la tua competenza linguistica in una delle lingue europee: <https://www.coe.int/en/web/portfolio/self-assessment-grid>

Compila l'esito della tua autovalutazione in questa tabella e aggiungilo al tuo portfolio:

		Il mio nome	
La mia lingua europea			Il tuo punteggio (A1-C2)
Comprensione	Ascolto		
	Lettura		
Speaking	Interazione orale		
	Produzione orale		
Writing			

Apprendimento delle lingue (autogestito)

Vedi anche i seguenti link per l'autoapprendimento di una lingua europea:

<https://en.duolingo.com>

<https://www.lingohut.com/en>

<https://www.mondly.com>

Questi programmi sono gratuiti.

Puoi scegliere la tua lingua per iniziare a imparare una seconda lingua.

Per alcuni di questi metodi di apprendimento online, puoi anche scaricare un app per il tuo cellulare o tablet.

13. Portfolio personale (format)

Il contenuto di un portfolio di evidenze/prodotti/riflessioni fornisce una panoramica delle tue qualità e competenze. È una panoramica (ben presentata) di tutto ciò che sei in grado di fare. Sono le basi da cui è possibile creare portfolio di spettacoli in futuro. Per un futuro datore di lavoro, o per l'assunzione in un programma educativo, o per un potenziale cliente.

Il formato del portfolio personale può essere scaricato all'indirizzo:

https://drive.google.com/drive/folders/1UJ0UJdTvuSmH6fXVr2hJS_qlkpOJLpSZ

Se il link non funziona correttamente, è possibile fornire il formato portfolio (documento word) nella sessione di gruppo.

I seguenti dati e prove sono richiesti in un portfolio personale:

1. Dati personali
2. Profilo di qualità personale
3. Panoramica dei risultati e delle evidenze che mostrano le tue qualità (formali e non formali):
 - a. Scuola e formazione professionale
 - b. Esperienza di lavoro
 - c. Altre esperienze
4. Riflessione scritta sugli sviluppi e sui risultati scritti nella vostra panoramica
5. Elenco delle prove aggiunte
6. Prova

I risultati e le evidenze possono essere:

- Informale: descrizioni di altri, come impressioni di altri, o ad esempio un certificato di formazione di un hobby, un video in cui si mostra una performance, ecc.
- Formale: diplomi, certificati, prove di partecipazione, compiti di studio o esperienza lavorativa
- Riflessioni: nel tuo portfolio raccogli risultati in cui dimostri di essere competente per svolgere i compiti chiave della tua occupazione in diverse situazioni lavorative.

Tutti i risultati sono forniti il più possibile con:

- Una sintesi delle competenze, degli obiettivi di apprendimento e degli indicatori di prestazione appartenenti al compito chiave (se del caso)
- Rapporto di feedback di un dirigente/consulente/coach, ecc. con data e firma
- Autovalutazioni con data
- Valutazione positiva del tuo dirigente (ad esempio) con data e firma.

Fonte 1. Il mio formato portfolio

Nome:

Data:

A. Dati personali

Nome e cognome		FOTO
Data di nascita		
Luogo (e paese) di nascita		
Nazionalità		
Indirizzo		
Paese		
Numero di telefono		
Indirizzo email		

B. Panoramica delle competenze e delle qualità personali

	Competenze personali, qualità
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
And so on.	

Classificazione delle competenze

È possibile utilizzare questo schema per classificare le competenze o il proprio schema di classificazione delle competenze per organizzare le varie competenze:

- A. Le competenze disciplinari sono correlate alle conoscenze e alle abilità di una specifica materia o dominio lavorativo.
- B. Le competenze metodiche (approccio al lavoro) esprimono qualcosa sul modo in cui si fanno le cose: *sono in grado di organizzare bene, so pianificare bene, sono in grado di risolvere problemi, ecc.*

- C. Le competenze personali (capacità intellettuali, efficacia personale) esprimono qualcosa di te: *sono disciplinato, penso fuori dagli schemi, ecc.*
- D. Le competenze sociali (efficacia interpersonale, gestione) emergono nelle situazioni sociali: *sono bravo a lavorare in team, sono empatico, ecc.*

C. Esperienze di apprendimento

Formazione scolastica e professionale/aggiornamento (livelli scolastici, istruzione professionale di base, formazione di aggiornamento). Annota i tuoi passi di apprendimento in ordine cronologico.

Nella tabella sottostante, inserisci la scolarizzazione che hai avuto dalla scuola primaria in poi. Scrivi tutti i tuoi studi, anche quelli che non hai terminato o che non consideri importanti. Puoi anche menzionare qui corsi di formazione, corsi di aggiornamento e altri corsi.

Periodo (anno, mese, settimana)	Formazione/scolarizzazione: tipo, livello, istituzione	Descrizione del Attività didattiche Lavoro / ruolo	Descrizione delle prove e numero di prove in portfolio	Riepilogo delle <u>abilità/competenze</u> più importanti che possiedo..., so..., sono in grado di..., ho...

D. Esperienze lavorative

Annota le tue esperienze con incarichi permanenti, nomine part-time, lavoro temporaneo, tirocini, lavori per le vacanze e lavori secondari, anno di transizione, lavoro freelance eccetera. Annota le tappe della carriera in ordine cronologico.

Periodo (anno, mese, settimana)	Descrizione dell'azienda, dell'istituto, dell'unità	Descrizione del Attività Lavoro/ruolo (concreto!)	Descrizione delle prove e numero di prove in portfolio	Riepilogo delle abilità/competenze più importanti che possiedo..., so..., sono in grado di..., ho...

E. Altre esperienze

Annota le tue attività nel tempo libero, gli hobby, il volontariato, la vita di club, nella vita privata, nei compiti/attività in famiglia (attività non retribuite).

Annota le cose fatte nei compiti/attività e nell'area privata in ordine cronologico.

Descrivi brevemente le singole attività che si sono succedute.

Periodo (anno, mese, settimana)	Descrizione del contesto in cui si svolgono (o si svolgono) le attività	Descrizione del Attività Lavoro / Ruolo	Descrizione delle prove e numero di prove in portfolio	Riepilogo delle abilità/competenze più importanti che possiedo..., so..., sono in grado di..., ho...

F. Trasformazioni

Descrivi qui di seguito quali importanti trasformazioni o trasferimenti hai vissuto nella tua vita: nell'ambito della formazione scolastica e professionale, delle esperienze lavorative o di altro tipo. Puoi presentarlo in una tabella che segua cronologicamente il "flusso della tua vita fino a quel momento".

...

G. Riflessione

Descrivete come riflettete sulle varie parti di questo portfolio. È possibile usare le domanda qui sotto come ispirazione.

- Quali sono le tue principali competenze? Hai un tema specifico o una categoria significativa di competenze/qualità?
- Quali sono i tuoi progetti di carriera futuri? Come userai le tue qualità/abilità per realizzare i tuoi piani?
- In quale altro modo userai le tue qualità?
- Quali qualità vorresti sviluppare di più? Perché proprio questi? Che cosa hai intenzione di fare per sviluppare queste qualità?
- Per cosa utilizzerai il tuo portfolio?
- Che immagine avranno di te le persone, se leggeranno il tuo portfolio?
- Il tuo portfolio è completo? Perché (non)?
- Quali spunti hai tratto dalla formazione nel suo complesso? In che modo potresti incorporare queste intuizioni nella tua vita o nel tuo lavoro?

H. Panoramica delle prove/documenti

1. Aggiorna regolarmente l'elenco delle prove/documenti
2. Includi tutte le prove raccolte finora nell'elenco

	Tipo di documento	Data di presentazione	Organizzazione/azienda
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
An d so on.			

Prova

Aggiungere (copie di) tutte le prove come elencato sopra.

14. Il programma di certificazione CAMPLUS

Il Programma di Certificazione CAMPLUS si basa su due livelli di profilazione PRM:

1. **La certificazione per formatori, guide e valutatori del modello CAMPLUS:** l'attenzione è rivolta alla formazione, alla guida, alla valutazione e alla certificazione dei tirocinanti.

La certificazione per formatori offre il seguente programma:

- Il livello 1 è "metti in pratica ciò che insegni". Il formatore ha seguito la formazione di livello 1 per padroneggiare questa formazione CAMPLUS per gruppi target designati.
- Il livello 2 consiste nell'acquisire la versione contestualizzata della formazione di livello 1 che il formatore imposterà nel proprio contesto (regionale, nazionale). L'orientamento è disponibile per il formatore di livello 2 da parte dei manager CAMPLUS.
- Il livello 3 viene assegnato quando il formatore di livello 2 ha testato e valutato con successo il proprio concetto di formazione con due (2) gruppi di tirocinanti. A questo livello il formatore è un formatore autonomo del modello CAMPLUS, aggiungendo valore alla comunità dei formatori CAMPLUS.
- Il livello 4 è il certificato per agire come valutatore e guida autonomo per i tirocinanti di livello 1 (individualmente) e per i gruppi di livello 1 di valutazione tra pari, e le domande di livello 2 e 3 da parte dei formatori CAMPLUS.

2. **La certificazione dei tirocinanti dei formatori CAMPLUS:** l'attenzione è rivolta alla creazione di prospettive sociali ed economiche per la propria vita nel nuovo paese/contesto.

La certificazione per tirocinanti offre il seguente programma:

- Il livello 1 consiste nell'assegnare un certificato formale CAMPLUS per essere in grado di (1) articolare e dimostrare i propri punti di forza e le caratteristiche di sviluppo e (2) progettare un piano d'azione personale per creare una nuova o ulteriore prospettiva per la propria vita.
- Un tirocinante potrebbe anche optare per la prospettiva di diventare un formatore CAMPLUS completamente certificato. In questo caso, il certificato di livello 1 fornisce l'accesso a un follow-up di livello 2 nel programma di certificazione per i formatori del modello CAMPLUS.

CAMPLUS Livello 1 'Formazione di base sul portfolio'

Carico di studio. La formazione ha fornito una visione e ha fornito le basi per un orientamento professionale delle competenze del tirocinante utilizzando gli strumenti della formazione PRM. La durata della formazione è stata di circa 65 ore, suddivise in 20-25 ore di contatto (orientamento, lezioni; insegnamento teorico-metodico e compiti pratici che sono stati commentati e discussi) e 30-40 ore di altre ore (preparazione, studio individuale, lavoro extra di gruppo).

Questo carico di studio è equivalente ai punti di credito CAMPLUS di livello 6 (agire in modo semi-autonomo in un ambiente semi-complesso).⁶ Il numero di crediti dipende dal carico di studio indicato nel paese di formazione.

Competenze. Il tirocinante dimostra la capacità di:

- gestire le proprie esperienze di apprendimento, le proprie competenze e le proprie qualifiche in modo consapevole, responsabile e duraturo.
- Intraprendere passi di carriera (pianificazione) e compiere passi di carriera congruenti con il suo vero potenziale e obiettivi prefissati.

Risultati di apprendimento livello 1. Il tirocinante dimostra di essere in grado di:

- registrare, valutare, comprovare e documentare le proprie competenze e qualifiche,
- valutare i propri risultati in tutti gli ambienti di apprendimento,
- formulare i propri punti di forza personali e le proprie competenze (di base) all'interno di una situazione specifica,
- trarre conclusioni sulla progettazione della propria carriera, sulla base di esperienze di apprendimento,
- riconoscere la prospettiva della propria carriera e formulare piani per un ulteriore sviluppo personale e professionale,
- gestire le proprie competenze in modo duraturo utilizzando metodi di portfolio.

Contenuto

Fasi del processo nell'ambito della gestione delle competenze:

- Fasi di carriera (corso di vita/sviluppo dei valori), come affrontare i cambiamenti nella propria vita, analisi dei punti di forza e di debolezza.
- analisi delle attività nell'ambito dell'apprendimento, del lavoro, degli hobby e del volontariato.
- profilo personale, profili esterni di competenze e requisiti
- riflessione sui processi di apprendimento, raccomandazioni per lo sviluppo professionale.

Trasferimento (passaggio di consegne) nella pratica:

⁶ I livelli corrispondono ai descrittori di livello del Quadro Europeo delle Qualifiche, specificamente focalizzato sul livello di (semi)autonomia di agire in situazioni semplici, semi-complesse e complesse. *Vedi Fonte – l'EQF che fa riferimento ai livelli CAMPLUS.*

Il sistema di punti di credito CAMPLUS può essere basato su qualsiasi sistema di trasferimento di crediti nazionale o internazionale che aiuti gli studenti e le università a definire e comprendere il carico di lavoro che deriva dalle lezioni e dai programmi di studio. Ad esempio, nel sistema europeo un credito equivale a 26 ore di studio (ore di contatto e di studio).

- basi per le candidature, riconoscimento delle competenze acquisite, documentazione delle evidenze (di apprendimento).
- Obiettivi di prospettiva di carriera e stesura di un piano d'azione personale.

CAMPLUS Livello 2 'Formatore guidato'

Carico di studio. La formazione fornisce una visione e fornisce le basi per un orientamento professionale delle competenze proprie del tirocinante utilizzando gli strumenti della formazione PRM secondo il modello CAMPLUS. La durata della formazione è di almeno 65 ore, di cui 20 ore di contatto (orientamento, lezioni, intervizione, istruzioni teorico-metodiche e compiti pratici) e 45 ore di preparazione, studio autonomo, lavoro in sottogruppo, coinvolgimento della comunità e lavoro post-formazione sul BDP.

Il carico di studio è equivalente ai punti di credito CAMPLUS di livello 6 (agire in modo autonomo in contesti complessi).

Competenze. Il formatore dimostra la capacità di:

- utilizzare il modello di formazione CAMPLUS per il livello 1 nel campo della formazione e/o della consulenza nell'ambito dei gruppi target designati.
- Utilizzare e valutare i processi di apprendimento esistenti in modo orientato al gruppo target.
- collegare il processo di apprendimento dei tirocinanti in specifici settori/domini professionali agli attuali sviluppi in materia di istruzione, formazione e risorse umane.

Risultati di apprendimento livello 2.

L'allenatore:

- conosce i criteri di qualità del modello CAMPLUS e può applicarli ai propri programmi di formazione e/o consulenza.
- Comprende il sistema PRM e utilizza contenuti e metodi in un approccio integrale per i gruppi target designati.
- È in grado di perseguire ulteriormente l'uso del modello CAMPLUS nel proprio campo di lavoro.
- È in grado di integrare gli sviluppi rilevanti nell'istruzione, nella formazione e nella gestione delle risorse umane nell'uso dei programmi di formazione CAMPLUS.

Contenuto

Il formatore è in grado di utilizzare i contenuti e i metodi del modello CAMPLUS, tenendo conto degli strumenti del portfolio, del materiale formativo e dei metodi di valutazione e guida:

- come base per l'identificazione e lo sviluppo delle competenze in diverse aree funzionali (istruzione, lavoro, volontariato, hobby, vita privata) dei suoi tirocinanti.
- nel significato (funzionamento) della gestione delle risorse personali per i tirocinanti di specifici gruppi target.
- In coerenza con il suo contesto sociale, educativo e del mercato del lavoro.
- Nella presentazione del concetto di formazione e/o consulenza per il proprio gruppo target secondo gli standard del modello CAMPLUS e nelle misure di riflessione sul processo di apprendimento, conclusioni, valutazione.
- Per testare e valutare un piano di sviluppo aziendale personale per costruire una solida base per i servizi di formazione CAMPLUS.

CAMPLUS Livello 3 'Trainer autonomo'

Carico di studio. La formazione autogestita per diventare un formatore certificato CAMPLUS di livello 3 consiste in 2 sessioni di formazione di livello 1 per gruppi target nel proprio contesto. Questa pratica ha fornito la base per l'uso del concetto PRM nel modello CAMPLUS nella propria pratica o nel proprio contesto. Il formatore ha testato il modello CAMPLUS in un ambiente scelto e creato da lui stesso con due gruppi di tirocinanti.

Per ottenere il livello di "formatore autonomo" occorrono almeno 260 ore, suddivise in 2 ore da 25 ore per la progettazione del proprio programma di formazione su misura, 2 ore da 15 ore per raggiungere due gruppi di tirocinanti, 2 ore da 25 ore di contatto con i gruppi di formazione, 30 ore per la supervisione e 100 ore per l'approfondimento personale dell'applicazione nella propria pratica e studio individuale, e la stesura della valutazione finale per la certificazione.

Questo carico di studio è equivalente ai punti di credito CAMPLUS al livello 6 (agire in modo autonomo in contesti complessi).

Competenze. Il formatore opera in un campo di competenza, formazione e/o consulenza in cui è in grado di integrare e implementare il modello CAMPLUS attraverso:

- sviluppare autonomamente i processi di apprendimento nella propria pratica, convertire e valutare questi processi per i gruppi target rilevanti e integrare il modello nei programmi/curricula esistenti nel proprio contesto.
- collegare i processi di apprendimento nei settori/domini (professionali) pertinenti con gli attuali sviluppi dell'apprendimento, della vita lavorativa e della società.

Risultati di apprendimento livello 3.

L'allenatore:

- conosce i criteri di qualità del modello CAMPLUS ed è in grado di applicarli nelle sue attività di formazione e/o consulenza.
- Comprende e pratica il sistema PRM come sistema da integrare nei principali sistemi di apprendimento e di lavoro nel proprio contesto.
- Utilizza il contenuto e i metodi del modello CAMPLUS come unità.
- È in grado di sviluppare, implementare e valutare concetti orientati al gruppo target e di trarre conclusioni sui risultati individuali nelle attività di formazione e/o consulenza.
- È in grado di riconoscere e perseguire in modo continuativo l'occupabilità nella propria area di lavoro.
- È in grado di integrare gli sviluppi rilevanti della formazione, della vita lavorativa e della società nell'applicazione del modello CAMPLUS per l'impostazione e l'organizzazione di sessioni di formazione e consulenza.

Contenuto

Il formatore è in grado di applicare e valorizzare i contenuti e i metodi del modello CAMPLUS:

- come base per la formazione, la valutazione e lo sviluppo delle competenze in varie aree funzionali (istruzione, lavoro, volontariato, hobby, privato).
- nel senso (impatto) della gestione delle risorse personali dei tirocinanti appartenenti a specifici gruppi target.
- In coerenza con il contesto sociale, educativo e del mercato del lavoro.

- Nello sviluppo e nella presentazione del concetto di formazione e/o consulenza per gruppi target specifici secondo gli standard del modello CAMPLUS e nelle misure per recepire la riflessione sul processo di apprendimento, le conclusioni e la valutazione.

CAMPLUS Livello 4 'Valutatore e guida'

Carico di studio. Il programma per diventare valutatore e orientatore certificato CAMPLUS al livello 4 ha alternato riflessioni, discussioni, sviluppo e verifica di pratiche applicative, presentazioni e scambio di esperienze per fornire una base per l'utilizzo della gestione delle risorse personali nella propria pratica.

Il tempo di studio è stato di 130 ore, suddivise tra l'impegno in sessioni di valutazione e orientamento con individui e gruppi del gruppo target di appartenenza (50 ore), 50 ore di approfondimento teorico e metodologico e 30 ore di riflessione individuale sulle pratiche di valutazione e orientamento.

Questo carico di studio è equivalente ai punti di credito CAMPLUS al livello 6 (agire in modo autonomo in contesti complessi). In alcuni casi potrebbe essere applicato anche il livello 7 (master).

Competenze

Valutare	Il valutatore/guidatore è in grado di guidare e valutare adeguatamente la costruzione e la presentazione delle competenze del partecipante, utilizzando una serie di moduli di valutazione basati sulle competenze di uso frequente, come il portfolio, l'intervista focalizzata sui criteri e le simulazioni pratiche o pratiche. Il valutatore/guida è in grado di valutare il comportamento in base agli standard CAMPLUS, di valutare le prove in base ai criteri di evidenza e di valutare il profilo personale e le risposte di un partecipante in base al modello CAMPLUS.
Osservare	Il valutatore/guidatore può osservare adeguatamente il partecipante (se un'osservazione fa parte di uno degli strumenti) e collegare una valutazione a questa osservazione, in relazione agli standard CAMPLUS.
Intervistare	Applicando tecniche specifiche di domande e colloqui in una situazione di valutazione, il valutatore/guidatore è in grado di far emergere le competenze/qualità del partecipante e di confrontarle con gli standard CAMPLUS. Il valutatore/guidatore pone domande per esplorare il valore dell'esperienza (conoscenze e competenze).
Fornire feedback, feedforward e feedup	Il valutatore/guida è in grado di dare feedback, feedforward e feedup al partecipante in modo costruttivo e motivante e di indicare il risultato della valutazione, adeguato al livello del partecipante. Il valutatore può spiegare e motivare chiaramente le decisioni prese sulla base della valutazione, indicando su quali punti il tirocinante è competente.
Scrivere e segnalare	Il valutatore/guidatore è in grado di redigere un rapporto di valutazione chiaro, dettagliato e strutturato. Nella sua relazione il valutatore/guida descrive le competenze del/i tirocinante/i e non le caratteristiche personali.
Professionista competente	Il valutatore/guida è professionalmente competente e deve avere sufficiente esperienza e qualifiche nella disciplina appropriata (attività professionale). Il valutatore/guidatore può dimostrare di essere sufficientemente competente dal punto di vista professionale e di essere disposto a tenersi aggiornato sugli ulteriori sviluppi del settore. Il livello tecnico del valutatore deve essere almeno pari a quello del partecipante. Il valutatore/guidatore ha

familiarità con la procedura e gli obiettivi di valutazione, gli strumenti e la metodologia di valutazione. Il valutatore/guida ha familiarità con gli standard nazionali, di settore o aziendali (profili professionali, profili di qualificazione) e conosce il mercato del lavoro e i programmi di formazione professionale ai fini della valutazione.

15. Glossario dei termini

Il Glossario dei termini CAMPLUS è un documento di supporto per tutti i professionisti che si occupano di rifugiati in generale e del programma integrato CAMPLUS in particolare. Il glossario copre i termini rilevanti riguardanti il quadro geografico, storico, sociologico e giuridico per l'inclusione e l'integrazione dei rifugiati e dei migranti nel loro nuovo paese, nonché i termini pertinenti per facilitarli nel sistema di apprendimento nelle loro azioni di inclusione e integrazione.

Quadro geografico, storico, sociologico e giuridico

<i>Accesso alla giustizia</i>	Principio fondamentale dello Stato di diritto che si riferisce alla capacità di un individuo di ottenere un rimedio adeguato per qualsiasi danno subito, sia per mano di un individuo, di un gruppo o di un'altra entità. Tali rimedi possono assumere diverse forme, che vanno dalla restituzione o dal risarcimento del danno arrecato (giustizia riparativa o restitutiva) alle sanzioni o alla punizione dei responsabili (giustizia retributiva o punitiva) significa che i cittadini sono in grado di utilizzare le istituzioni giudiziarie per ottenere soluzioni ai loro problemi di giustizia comune. Affinché esista l'accesso alla giustizia, le istituzioni giudiziarie devono funzionare in modo efficace per fornire soluzioni eque ai problemi di giustizia dei cittadini.
<i>Ammissibilità</i>	La determinazione, da parte dell'UNHCR o di uno Stato, dell'opportunità di ammettere un individuo alle procedure di determinazione dello status di rifugiato.
<i>Advocacy</i>	Attività coordinate che mirano a migliorare la protezione promuovendo cambiamenti che allineino la politica, la prassi o la legge agli standard internazionali.
<i>Convenzione dell'Unione africana per la protezione e l'assistenza degli sfollati interni in Africa (Convenzione di Kampala)</i>	Comunemente nota come Convenzione di Kampala, questa convenzione dell'Unione Africana è stata il primo strumento giuridicamente vincolante sugli sfollamenti interni con una portata a livello continentale. Adottata nel 2009 ed entrata in vigore il 6 dicembre 2012, fornisce un quadro regionale completo per la protezione e l'assistenza agli sfollati interni. La Convenzione affronta anche le cause profonde dello sfollamento e i modi per prevenirlo.
<i>Assistenza</i>	Aiuti forniti per far fronte alle esigenze fisiche, materiali e giuridiche delle persone che interessano l'UNHCR. Ciò può includere denaro, generi alimentari, forniture mediche, vestiti, ripari, sementi e strumenti, nonché la fornitura di infrastrutture, come scuole e strade. Nella prassi dell'UNHCR, l'assistenza sostiene e integra il raggiungimento degli obiettivi di protezione.
<i>Asilo</i>	La concessione, da parte di uno Stato, di protezione sul suo territorio a persone che si trovano al di fuori del loro paese di cittadinanza o di residenza abituale, che fuggono da persecuzioni o danni gravi o per

<i>Gruppo di sostegno per la capacità di asilo</i>	<p>altri motivi. L'asilo comprende una serie di elementi, tra cui la protezione contro il respingimento, il permesso di rimanere nel territorio del paese di asilo, standard di trattamento umani e l'accesso a una soluzione duratura.</p> <p>Un meccanismo introdotto nel <i>Global Compact sui Rifugiati</i> volto a sostenere gli Stati nello sviluppo e nel rafforzamento di sistemi nazionali di asilo equi, efficienti, adattabili e integri, come parte della loro risposta globale ai rifugiati. Il gruppo di sostegno alle capacità di asilo, istituito dall'UNHCR, mira a migliorare il sostegno alle capacità di asilo già fornito dall'UNHCR e cerca di coordinare meglio gli accordi bilaterali o multilaterali esistenti.</p>
<i>Richiedente asilo</i>	<p>Termine generico per indicare qualsiasi persona in cerca di protezione internazionale. In alcuni paesi, è usato come termine legale che si riferisce a una persona che ha chiesto lo status di rifugiato o uno status di protezione internazionale complementare e non ha ancora ricevuto una decisione definitiva sulla sua domanda. Può anche riferirsi a una persona che non ha ancora presentato una domanda, ma potrebbe avere intenzione di farlo o potrebbe aver bisogno di protezione internazionale. Non tutti i richiedenti asilo saranno riconosciuti come rifugiati, ma ogni rifugiato è inizialmente un richiedente asilo. Tuttavia, un richiedente asilo non può essere rimandato nel suo paese d'origine fino a quando la sua domanda di asilo non sia stata esaminata nell'ambito di una procedura equa e ha diritto a determinati standard minimi di trattamento in attesa della determinazione del suo status.</p>
<i>Dichiarazione di Cartagena sui rifugiati 1984</i>	<p>Dichiarazione del Colloquio sulla protezione internazionale dei rifugiati nell'America centrale del novembre 1984. La Dichiarazione di Cartagena amplia la definizione di rifugiato sancita dalla Convenzione relativa allo status dei rifugiati per includere "le persone che sono fuggite dal loro paese perché la loro vita, la loro sicurezza o la loro libertà sono state minacciate da violenza generalizzata, aggressione straniera, conflitti interni, violazione massiccia dei diritti umani o altre circostanze che abbiano gravemente turbato l'ordine pubblico». Pur non essendo giuridicamente vincolanti, le disposizioni della Dichiarazione di Cartagena sono state incorporate nella legislazione di numerosi paesi dell'America Latina.</p>
<i>Modalità di trattamento dei casi</i>	<p>Qualsiasi procedura che consenta di determinare se la persona interessata sia o meno un rifugiato. Le modalità di trattamento dei casi sono differenziate in base al modo in cui viene determinato lo status di rifugiato, non in base a chi lo fa (come nel caso delle procedure di determinazione dello status di rifugiato "congiunte" o "parallele" o "statali") o al motivo (come nelle procedure RSD "residuali").</p>
<i>Rotta del Mediterraneo centrale</i>	<p>La rotta del Mediterraneo centrale si riferisce agli arrivi irregolari via mare verso l'Italia e Malta. I migranti provenienti dal Nord Africa, dal Medio Oriente, dall'Asia meridionale e dall'Africa sub-sahariana transitano principalmente attraverso la Libia, prima di proseguire</p>

<i>Clausola di cessazione</i>	verso la Tunisia e la Turchia nel loro viaggio verso l'Europa. Dopo due anni di basso numero di migranti irregolari sulla rotta, il numero di persone che utilizzano questa rotta ha ricominciato ad aumentare nel 2020 ed è aumentato in modo significativo nel 2022. Disposizioni giuridiche che stabiliscono le condizioni alle quali lo status di rifugiato cessa perché non è più necessario o giustificato. Le clausole di cessazione si trovano nell'articolo 1, lettera C), della convenzione del 1951 e nell'articolo 1, paragrafo 4, della convenzione dell'OUA del 1969.
<i>Registrazione civile</i>	La registrazione continua, permanente, obbligatoria e universale dell'occorrenza e delle caratteristiche degli eventi vitali relativi alla popolazione, come previsto da un decreto o da un regolamento in conformità con i requisiti legali di ciascun paese. Questo processo viene effettuato principalmente allo scopo di stabilire i documenti previsti dalla legge.
<i>Carattere civile e umanitario dell'asilo</i>	Un principio del diritto internazionale dei diritti umani, del diritto umanitario e del diritto dei rifugiati che sottolinea la concessione dell'asilo come un atto intrinsecamente pacifico e umanitario che non dovrebbe essere considerato ostile da un altro Stato. La responsabilità primaria di garantire il carattere civile e umanitario dell'asilo spetta agli Stati. Si tratta di localizzare i campi profughi e gli insediamenti a una distanza ragionevole dal confine, di mantenere la legge e l'ordine, di limitare il flusso di armi nei campi profughi e negli insediamenti, di impedirne l'uso per l'internamento dei prigionieri di guerra, di disarmare gli elementi armati, di identificare, separare e internare i combattenti.
<i>Codice di condotta</i>	Un insieme comune di principi o standard che un gruppo di agenzie o organizzazioni, o il personale di un'organizzazione, hanno accettato di rispettare durante la fornitura di assistenza in risposta a emergenze o disastri complessi. Tutto il personale dell'UNHCR è tenuto a firmare il Codice di condotta dell'UNHCR, che si impegna a rispettarne gli standard etici.
<i>Combattente</i>	Una persona che è autorizzata a usare la forza in situazioni di conflitto armato e che, a sua volta, è un obiettivo militare legittimo. Un combattente può essere un membro delle forze armate, diverso dal personale medico e dai cappellani, o di un gruppo organizzato. Ai sensi del diritto internazionale umanitario, le forze armate sono soggette a un sistema disciplinare interno che, tra l'altro, deve far rispettare le norme di diritto internazionale applicabili ai conflitti armati.
<i>Commissione d'inchiesta / missione d'inchiesta</i>	Nel contesto delle Nazioni Unite, il termine <i>commissione internazionale d'inchiesta/missione d'inchiesta</i> è utilizzato per designare una serie di organi investigativi temporanei di natura non giudiziaria, istituiti dal Consiglio di sicurezza, dall'Assemblea generale, dal Consiglio dei diritti umani, dal Segretario generale e dall'Alto commissario per i diritti umani, e incaricati di indagare su presunte violazioni dei diritti umani internazionali, il diritto internazionale

<p><i>Approccio comunitario alla protezione</i></p>	<p>umanitario o il diritto penale internazionale e formulando raccomandazioni per azioni correttive sulla base delle loro constatazioni di fatto e di diritto.</p> <p>Una strategia di partenariato inclusivo che riconosca e si basi sulle capacità e sulle risorse degli sfollati forzati e degli apolidi, stabilendo fiducia, promuovendo una partecipazione significativa, la consultazione e la leadership in tutti gli aspetti dei programmi che li riguardano. Si tratta di un processo continuo che coinvolge le comunità come analisti, valutatori ed esecutori nella propria protezione.</p>
<p><i>Sponsorizzazione della comunità</i></p>	<p>Sostegno all'accoglienza e all'integrazione che prevede l'abbinamento di rifugiati reinsediati o di persone ammesse nell'ambito di percorsi complementari con individui, gruppi di individui o organizzazioni (ad esempio sponsor come club locali, imprese, comunità universitarie, gruppi religiosi, ecc.). Queste entità si impegnano a fornire contributi finanziari e/o in natura chiaramente definiti, sostegno emotivo e servizi di volontariato per aiutare i rifugiati o altre persone bisognose di protezione internazionale all'arrivo.</p>
<p><i>Quadro globale di risposta ai rifugiati (CRRF) 2016</i></p>	<p>Il Comprehensive Refugee Response Framework (CRRF) fornisce un modello per le risposte internazionali ai movimenti su larga scala di rifugiati e alle situazioni di rifugiati prolungate. È stato introdotto per la prima volta come allegato alla Dichiarazione di New York del 2016 per i rifugiati e i migranti. Il CRRF sottolinea l'importanza di sostenere i paesi e le comunità che ospitano un gran numero di rifugiati, promuovendo l'inclusione dei rifugiati nelle comunità ospitanti, garantendo il coinvolgimento degli attori dello sviluppo fin dalle prime fasi e sviluppando un approccio "che coinvolga l'intera società" nelle risposte ai rifugiati. I suoi quattro obiettivi principali sono: allentare la pressione sui paesi ospitanti; migliorare l'autosufficienza dei rifugiati; ampliare l'accesso alle soluzioni dei paesi terzi; e sostenere le condizioni nei paesi di origine per il rimpatrio in sicurezza e dignità. Il CRRF presenta importanti opportunità per un approccio più globale e strategico ai partenariati in cui l'UNHCR funge da catalizzatore per coinvolgere un'ampia gamma di attori nazionali, regionali e internazionali.</p>
<p><i>Convenzione (definizione)</i></p>	<p>Un trattato multilaterale formale con un ampio numero di parti. Le convenzioni sono normalmente aperte alla partecipazione della comunità internazionale nel suo insieme o di un gran numero di Stati. Di solito, gli strumenti negoziati sotto l'egida di un'organizzazione internazionale sono denominati convenzioni. Lo stesso vale per gli strumenti adottati da un organo di un'organizzazione internazionale.</p>
<p><i>Convenzione contro la tortura ed altri trattamenti crudeli, inumani o degradanti (CAT)</i></p>	<p>Adottato nel 1984, questo trattato richiede agli Stati parte, tra l'altro, di incorporare il reato di tortura nella loro legislazione interna e di punire gli atti di tortura; di intraprendere un'indagine tempestiva su ogni presunto atto di tortura; di garantire che le dichiarazioni rese a seguito di tortura non siano invocate come prova; e di stabilire il</p>

diritto a un risarcimento equo e adeguato e alla riabilitazione delle vittime. In base alla Convenzione, agli Stati parti è vietato rinviare una persona in un altro Stato dove sarebbe a rischio di tortura (non refoulement). Il rispetto da parte degli Stati parte degli obblighi previsti dalla Convenzione è monitorato dal Comitato contro la tortura.

Motivi del congresso

Motivi stabiliti nella Convenzione del 1951 come uno degli elementi essenziali della definizione di rifugiato. Secondo la Convenzione, affinché una persona possa essere riconosciuta come rifugiato ai sensi del diritto internazionale, il suo timore di persecuzione deve essere legato a uno o più dei seguenti cinque motivi: razza, religione, nazionalità, appartenenza a un particolare gruppo sociale o opinione politica.

Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro la donna (CEDAW)

La Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW), adottata nel 1979 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite, è spesso descritta come una carta internazionale dei diritti delle donne. Composto da un preambolo e da 30 articoli, definisce ciò che costituisce una discriminazione contro le donne e stabilisce un'agenda per l'azione nazionale volta a porre fine a tale discriminazione; 189 paesi sono parti della CEDAW.

Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CRPD)

Adottato nel 2006, questo trattato stabilisce gli obblighi degli Stati parti di promuovere, proteggere e garantire i diritti delle persone con disabilità. La Convenzione non solo chiarisce che gli Stati non dovrebbero discriminare le persone con disabilità, ma stabilisce anche le misure che gli Stati devono adottare per creare un ambiente favorevole in modo che le persone con disabilità possano godere di una reale uguaglianza nella società. Il rispetto da parte degli Stati parti degli obblighi derivanti dalla Convenzione è monitorato dal Comitato sui diritti delle persone con disabilità.

Convenzione sulla riduzione dell'apolidia (Convenzione del 1961)

La Convenzione del 1961 mira a prevenire l'apolidia e a ridurla nel tempo. Stabilisce un quadro internazionale per garantire il diritto di ogni persona a una nazionalità. Richiede che gli Stati stabiliscano salvaguardie nelle loro leggi sulla nazionalità per prevenire l'apolidia alla nascita e più tardi nella vita. Forse la disposizione più importante della convenzione stabilisce che i bambini acquisiscono la nazionalità del paese in cui sono nati se non acquisiscono nessun'altra cittadinanza. Stabilisce inoltre importanti garanzie per prevenire l'apolidia dovuta alla perdita o alla rinuncia alla cittadinanza e alla successione statale. La convenzione stabilisce anche le situazioni molto limitate in cui gli Stati possono privare una persona della sua nazionalità, anche se ciò la lascerebbe apolide.

Convenzione sui diritti dell'infanzia (CRC)

Adottato nel 1989, questo trattato stabilisce norme globali per la protezione dei diritti dei bambini. Si basa su quattro principi guida, uno dei quali è la non discriminazione nell'applicazione dei suoi standard a tutti i bambini. Pertanto, i bambini rifugiati rientrano a pieno titolo nel suo campo di applicazione. Gli altri principi guida sono l'"interesse superiore" del bambino, il diritto alla vita, alla

<p><i>Convenzione relativa allo status dei rifugiati (Convenzione del 1951)</i></p>	<p>sopravvivenza e allo sviluppo e il diritto alla partecipazione. Il rispetto da parte degli Stati parti degli obblighi derivanti dalla Convenzione è monitorato dal Comitato sui diritti del fanciullo.</p> <p>La Convenzione che stabilisce il quadro più ampiamente applicabile per la protezione dei rifugiati e costituisce la base del diritto internazionale dei rifugiati. È stato adottato nel luglio 1951 ed è entrato in vigore nell'aprile 1954. L'articolo 1 della Convenzione del 1951 ne limita il campo di applicazione agli «eventi verificatisi anteriormente al 1° gennaio 1951», ma tale restrizione è stata eliminata dal Protocollo del 1967 relativo allo status dei rifugiati. Ratificata da 145 Stati parte, la Convenzione definisce il termine <i>rifugiato</i> e delinea i diritti degli sfollati, nonché gli obblighi legali degli Stati di proteggerli. L'UNHCR funge da "custode" della Convenzione del 1951 e del suo Protocollo del 1967.</p>
<p><i>Convenzione relativa allo status degli apolidi (Convenzione del 1954)</i></p>	<p>La Convenzione del 1954 è stata concepita per garantire che gli apolidi godano di un insieme minimo di diritti umani. Stabilisce la definizione legale di apolide come qualcuno che "non è riconosciuto come cittadino da nessuno Stato in base all'applicazione della sua legge". In poche parole, ciò significa che un apolide è qualcuno che non ha la nazionalità di nessun paese. La Convenzione del 1954 stabilisce inoltre norme minime di trattamento per gli apolidi in relazione a una serie di diritti. Questi includono, ma non sono limitati a, il diritto all'istruzione, al lavoro e alla casa. È importante sottolineare che la Convenzione del 1954 garantisce anche agli apolidi il diritto all'identità, ai documenti di viaggio e all'assistenza amministrativa.</p>
<p><i>Paese di destinazione</i></p>	<p>Paese che è la destinazione finale effettiva o desiderata per un richiedente asilo, un rifugiato o un migrante.</p>
<p><i>Paese d'origine</i></p>	<p>Paese da cui proviene un richiedente asilo, un rifugiato o un migrante e di cui possiede la cittadinanza. Nel caso degli apolidi, il paese in cui hanno la residenza abituale.</p>
<p><i>Paese di transito</i></p>	<p>Paese che un richiedente asilo, un rifugiato o un migrante attraversa (legalmente o irregolarmente) durante il viaggio verso un paese di destinazione o di ritorno verso il paese di origine o di residenza abituale. Il termine relativo <i>paese di transito</i> è usato spesso.</p>
<p><i>Deportazione</i></p>	<p>Trasferimento fisico forzato di una persona verso il suo paese d'origine o un paese terzo da parte delle autorità del paese ospitante. <i>A volte viene utilizzato</i> il termine correlato alla rimozione.</p>
<p><i>Status di rifugiato derivato</i></p>	<p>Status di rifugiato concesso in alcuni casi ai familiari/persone a carico di un rifugiato riconosciuto qualora i familiari/persone a carico non abbiano i requisiti per ottenere lo status di rifugiato a pieno titolo. È uno dei mezzi per mantenere e facilitare il principio dell'unità familiare.</p>

<i>Detenzione</i>	Privazione della libertà o reclusione in un luogo chiuso da cui un richiedente asilo non è autorizzato a lasciare a sua discrezione, compresi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, carceri o centri o strutture di detenzione appositamente costruiti, centri o strutture di accoglienza o di detenzione chiusi. Coerentemente con il diritto e gli standard internazionali in materia di rifugiati e diritti umani, la detenzione dei richiedenti asilo dovrebbe essere utilizzata solo come misura di ultima istanza. Le Linee guida dell'UNHCR del 2012 sulla detenzione stabiliscono gli standard applicabili in tali situazioni.
<i>Asilo diplomatico</i>	In senso lato, l'asilo concesso da uno Stato al di fuori del suo territorio, in particolare nelle sue missioni diplomatiche (asilo diplomatico in senso stretto), nei suoi consolati, a bordo delle sue navi nelle acque territoriali di un altro Stato (asilo navale), nonché a bordo dei suoi aeromobili e delle sue installazioni militari o paramilitari in territorio straniero.
<i>Disastro</i>	Grave interruzione del funzionamento di una comunità o di una società a qualsiasi scala a causa di eventi pericolosi che interagiscono con condizioni di esposizione, vulnerabilità e capacità, che portano a una o più delle seguenti perdite: perdite e impatti umani, materiali, economici e ambientali.
<i>Spostamento</i>	Circolazione di persone che sono state costrette o obbligate a fuggire o a lasciare le loro case o i loro luoghi di residenza abituale (all'interno del proprio paese o attraverso una frontiera internazionale), in particolare a seguito o al fine di evitare gli effetti di conflitti armati, situazioni di violenza generalizzata, violazioni dei diritti umani o catastrofi naturali o provocate dall'uomo.
<i>Doveri dei rifugiati</i>	Obblighi che i rifugiati devono rispettare nel paese di asilo. Ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione del 1951, i rifugiati devono conformarsi alle leggi e ai regolamenti di qualsiasi paese in cui si trovino. In particolare, i rifugiati devono astenersi da qualsiasi atto che metta a repentaglio la sicurezza, l'incolumità o l'ordine pubblico delle comunità o dei paesi di asilo.
<i>Rotta del Mediterraneo orientale</i>	Rotta del Mediterraneo orientale si riferisce agli arrivi irregolari in Grecia, Cipro e Bulgaria. Nel 2015, un numero elevato di rifugiati in cerca di rifugio dalla guerra in Siria è arrivato nell'UE attraverso questa rotta. Dopo un periodo di bassi numeri di arrivi grazie alla cooperazione tra UE e Turchia, nel 2022 gli arrivi irregolari in Grecia hanno ricominciato ad aumentare. La pressione migratoria su Cipro è aumentata in modo significativo dal 2020.
<i>Percorsi educativi complementari</i>	Tutti i programmi, comprese le borse di studio, che agevolano la circolazione delle persone bisognose di protezione internazionale verso un paese terzo sicuro ai fini dell'istruzione superiore, soddisfacendo al contempo le loro esigenze di protezione. L'ammissibilità dei candidati ai programmi è valutata in base al loro merito accademico.
<i>Linee guida per l'idoneità</i>	Linee guida politiche specifiche per paese emanate dall'UNHCR sull'ammissibilità alla protezione internazionale di specifici gruppi o

<p><i>Percorsi complementari per l'occupazione</i></p>	<p>profili a rischio in un determinato paese o territorio. Le linee guida per l'ammissibilità sono interpretazioni giuridiche dei criteri per i rifugiati in relazione a profili specifici sulla base delle condizioni sociali, economiche, di sicurezza, dei diritti umani e umanitarie nel paese o territorio di origine interessato. In linea di principio, le Linee guida sull'ammissibilità forniscono una guida più completa rispetto alle Considerazioni dell'UNHCR sulla protezione internazionale.</p> <p>Qualsiasi programma che faciliti la circolazione delle persone bisognose di protezione internazionale verso un paese terzo sicuro ai fini dell'occupazione, soddisfacendo al contempo le loro esigenze di protezione. L'ammissibilità dei candidati ai programmi è valutata in base alle loro qualifiche professionali e alla loro esperienza.</p>
<p><i>Agenzia europea della guardia di frontiera e costiera (FRONTEX)</i></p>	<p>Agenzia dell'Unione europea incaricata dell'attuazione della gestione europea integrata delle frontiere, dell'efficace funzionamento del controllo di frontiera alle frontiere esterne dell'UE in coordinamento con le autorità nazionali degli Stati membri dell'UE e dei paesi associati Schengen (IC, CH, LI e NO) responsabili della gestione delle frontiere, della sicurezza interna all'interno dell'Unione europea e della gestione della migrazione, compresa un'efficace politica di rimpatrio, salvaguardando nel contempo la libera circolazione delle persone all'interno dell'Unione e il pieno rispetto dei diritti fondamentali.</p>
<p><i>Esclusione (dallo status di rifugiato)</i></p>	<p>Negazione dei benefici della protezione internazionale a persone che altrimenti soddisferebbero i criteri per lo status di rifugiato, ma che non sono ritenute bisognose o meritevoli di protezione. Le disposizioni specifiche del diritto internazionale dei rifugiati che disciplinano l'esclusione si trovano nelle clausole di esclusione della Convenzione del 1951.</p>
<p><i>Clausola di esclusione</i></p>	<p>Disposizioni giuridiche che negano i benefici della protezione internazionale a persone che altrimenti soddisferebbero i criteri per ottenere lo status di rifugiato. Nella Convenzione del 1951, le clausole di esclusione si trovano nell'articolo 1D, primo comma, nell'articolo 1E e nell'articolo 1F. Queste clausole si applicano alle seguenti categorie: le persone che ricevono protezione o assistenza da parte di agenzie delle Nazioni Unite diverse dall'UNHCR; le persone che sono riconosciute dalle autorità del paese come titolari dei diritti e degli obblighi connessi al possesso della cittadinanza del loro paese di residenza; e le persone nei confronti delle quali vi sono seri motivi per ritenere che abbiano commesso un crimine contro la pace; un crimine di guerra, un crimine contro l'umanità, un grave crimine non politico o atti contrari agli scopi e ai principi delle Nazioni Unite.</p>
<p><i>Espulsione</i></p>	<p>Atto formale da parte di un'autorità statale con l'intenzione di garantire l'allontanamento di un cittadino straniero dal suo territorio. I rifugiati che si trovano legalmente sul territorio dello Stato possono essere espulsi solo per motivi di sicurezza nazionale e di ordine pubblico, e lo Stato rimane vincolato dai suoi obblighi di non respingimento.</p>

<i>Ricongiungimento familiare</i>	Processo di ricongiungimento dei membri della famiglia che sono stati separati involontariamente a causa dello sfollamento. Ha un'applicazione speciale nella ricerca di soluzioni durevoli.
<i>Principio dell'unità familiare</i>	Principio che dà attuazione alla tutela della famiglia come nucleo fondamentale della società. In base a tale principio, lo status derivato di rifugiato può essere concesso al coniuge e alle persone a carico di una persona che soddisfa i criteri di rifugiato. Il rispetto del diritto all'unità familiare esige non solo che gli Stati si astengano da azioni che comporterebbero separazioni familiari, ma anche che adottino misure per mantenere l'unità della famiglia e riunire i membri della famiglia che sono stati separati.
<i>Concetto di primo paese d'asilo</i>	Concetto che si riferisce alla determinazione da parte di uno Stato che a un richiedente asilo debba essere negato l'accesso alle procedure di determinazione dello status di rifugiato sulla base del fatto che ha già trovato protezione in un altro paese, può farvi ritorno e può avvalersi di tale protezione.
<i>Fissaggio</i>	Uno dei primi passi del processo di registrazione, che fornisce un mezzo rapido e approssimativo per definire una popolazione target in modo che le persone che destano preoccupazione possano essere identificate più facilmente per un'ulteriore registrazione, utilizzando gettoni di fissaggio, braccialetti o marcature a inchiostro. L'obiettivo della fissazione è garantire che siano registrate solo le persone che destano preoccupazione, che tutte le persone che destano preoccupazione siano registrate e che ogni persona sia registrata una sola volta.
<i>Libertà di movimento</i>	Diritto umano fondamentale che consiste in tre elementi fondamentali: la libertà di movimento all'interno del territorio di un paese, il diritto di lasciare qualsiasi paese e il diritto di tornare nel proprio paese.
<i>Genere</i>	Si riferisce ai ruoli socialmente costruiti per le donne e gli uomini, che sono spesso centrali nel modo in cui le persone definiscono sé stesse e sono definite dagli altri. I ruoli di genere sono appresi, mutevoli nel tempo e variabili all'interno e tra le culture. Il genere spesso definisce i doveri, le responsabilità, i vincoli, le opportunità e i privilegi di persone di genere diverso in qualsiasi contesto.
<i>Analisi di genere</i>	Processo o strumento utilizzato per esaminare come le differenze nei ruoli, nelle attività, nei bisogni, nelle opportunità e nei diritti/entità di genere influenzino tutti i generi in determinate situazioni o contesti. L'analisi di genere esamina le strutture di potere e le relazioni tra i generi, il loro accesso e controllo delle risorse e i vincoli che devono affrontare gli uni rispetto agli altri. L'analisi di genere dovrebbe essere integrata in tutte le valutazioni settoriali o le analisi situazionali per garantire che le ingiustizie e le disuguaglianze basate sul genere non vengano perpetuate o esacerbate dagli interventi e che, ove possibile, vengano promosse una maggiore uguaglianza e giustizia nelle relazioni di genere.

Piano d'azione globale per porre fine all'apolidia: 2014-2024
Patto globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare (GCM)

Un piano decennale, sviluppato in consultazione con gli Stati, la società civile e le organizzazioni internazionali, che definisce un quadro guida composto da 10 azioni che devono essere intraprese per porre fine all'apolidia entro 10 anni.

Il primo accordo negoziato intergovernativamente, preparato sotto l'egida delle Nazioni Unite, copre tutte le dimensioni della migrazione internazionale in modo olistico e globale. Si tratta di un documento non vincolante che rispetta il diritto sovrano degli Stati di determinare chi entra e chi rimane nel loro territorio e dimostra l'impegno per la cooperazione internazionale in materia di migrazione. Rappresenta un'opportunità significativa per migliorare la governance della migrazione, affrontare le sfide associate alla migrazione odierna e rafforzare il contributo dei migranti e della migrazione allo sviluppo sostenibile. Il Global Compact è strutturato in modo coerente con l'obiettivo 10.7 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, in cui gli Stati membri si sono impegnati a cooperare a livello internazionale per facilitare una migrazione sicura, ordinata e regolare.

Global Compact sui rifugiati (GCR)

Affermato dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 2018 a seguito di ampie consultazioni guidate dall'UNHCR, il Global Compact sui Rifugiati è un quadro per una condivisione delle responsabilità più prevedibile ed equa, riconoscendo che una soluzione sostenibile alla situazione dei rifugiati non può essere raggiunta senza la cooperazione internazionale. Fornisce un modello per i governi, le organizzazioni internazionali e altre parti interessate per garantire che le comunità ospitanti ricevano il sostegno di cui hanno bisogno e che i rifugiati possano condurre una vita produttiva. Comprende il quadro globale di risposta ai rifugiati (CRRF), nonché un programma d'azione per facilitare l'applicazione di risposte globali e disposizioni per il follow-up e la revisione.

I quattro obiettivi principali del GCR sono: (i) allentare le pressioni sui paesi ospitanti; ii) rafforzare l'autosufficienza dei rifugiati; iii) ampliare l'accesso alle soluzioni dei paesi terzi; iii) condizioni di sostegno nei paesi d'origine per un rimpatrio sicuro e dignitoso.

Forum Globale dei Rifugiati (GRF)

Il Global Refugee Forum, che si tiene ogni quattro anni a livello ministeriale (a partire da dicembre 2019), è una piattaforma per gli Stati membri delle Nazioni Unite e altre parti interessate per annunciare impegni e contributi concreti che faranno progredire gli obiettivi del Global Compact sui rifugiati e otterranno benefici tangibili per i rifugiati e le comunità ospitanti, nonché per evidenziare i risultati chiave e scambiare buone pratiche, sia per quanto riguarda situazioni specifiche di paesi o regioni, sia a livello globale.

Determinazione dello status di rifugiato in base al gruppo

Una pratica in base alla quale tutte le persone che fanno parte di un afflusso su larga scala, o gruppi di individui che si trovano in una situazione simile e che condividono un rischio comune di danno immediatamente evidente, sono considerati per lo status di rifugiato su base prima facie. La determinazione del gruppo garantisce che le

	<p>esigenze di protezione e assistenza siano affrontate rapidamente, senza ricorrere a procedure di determinazione dello status di rifugiato individuali più dispendiose in termini di tempo.</p>
<i>Tutore</i>	<p>Una persona indipendente che salvaguarda l'interesse superiore e il benessere generale di un minore e integra la limitata capacità giuridica del minore.</p>
<i>Principi guida sullo sfollamento interno</i>	<p>Una serie di principi che articolano standard per la protezione, l'assistenza e le soluzioni per gli sfollati interni. I Principi Guida sono stati presentati alla Commissione per i Diritti Umani dal Rappresentante del Segretario Generale per gli Sfollati Interni nell'aprile 1998. Riflettono e sono coerenti con il diritto dei diritti umani, il diritto umanitario e il diritto dei rifugiati, e forniscono una guida agli Stati, alle altre autorità, alle organizzazioni intergovernative e non governative che si trovano ad affrontare problemi di sfollamento interno.</p>
<i>Comunità ospitante</i>	<p>Una comunità che ospita grandi popolazioni di rifugiati o sfollati interni, sia nei campi, sia integrati nelle famiglie, sia in modo indipendente.</p>
<i>Paese di accoglienza</i>	<p>Il paese in cui un cittadino straniero soggiorna o risiede, legalmente o irregolarmente.</p>
<i>Capitale umano</i>	<p>Le conoscenze, le abilità, le competenze e gli attributi incarnati negli individui che facilitano la creazione di benessere personale, sociale ed economico.</p>
<i>Indice di Sviluppo Umano (HDI)</i>	<p>Una misura sintetica dei risultati medi di un paese o di una regione nelle dimensioni chiave dello sviluppo umano: aspettativa di vita, accesso all'istruzione e reddito lordo pro capite.</p>
<i>Corridoi umanitari</i>	<p>Un tipo di zona demilitarizzata temporanea destinata a consentire il transito sicuro degli aiuti umanitari e/o dei rifugiati fuori da una regione colpita dalla crisi.</p>
<i>Percorsi umanitari</i>	<p>Programmi che offrono un percorso per l'ammissione di persone bisognose di protezione internazionale, attraverso la loro identificazione e il loro trasferimento dal paese di asilo a un paese terzo dove possono godere di una protezione effettiva. I criteri di ammissibilità per tali programmi sono decisi dagli Stati, a volte congiuntamente con altri attori del paese ricevente, e sono discrezionali. I beneficiari di tali programmi possono pertanto essere selezionati in base a criteri di ammissibilità più ampi di quelli applicabili al reinsediamento e possono includere esigenze umanitarie generali o legami esistenti con il paese ospitante. L'ammissione all'arrivo è generalmente concessa su base temporanea. Sono spesso utilizzati come risposta a spostamenti su larga scala. Alcuni programmi possono basarsi su visti umanitari rilasciati prima della partenza, che consentono ai beneficiari di presentare domanda di asilo all'arrivo.</p>
<i>Visto umanitario</i>	<p>Uno strumento per l'ingresso legale in un altro paese, dove il quadro legislativo consente agli Stati l'uso discrezionale di questo visto. Un visto umanitario può essere utilizzato come strumento per facilitare</p>

l'ammissione attraverso vari programmi di percorsi complementari, come corridoi umanitari, opportunità di lavoro o di istruzione o ricongiungimento familiare, ma non è un percorso in sé. I titolari di visto umanitario in genere richiedono asilo all'arrivo nel paese di destinazione.

<i>Mobilità umana</i>	Termine generico che si riferisce a varie forme di movimento della popolazione, tra cui lo spostamento, la migrazione e il trasferimento pianificato.
<i>Diritti umani</i>	Diritti inalienabili a cui una persona ha diritto per il solo fatto di essere umana. I diritti umani si fondano su principi fondamentali di universalità, uguaglianza e non discriminazione e sono sanciti dal diritto internazionale dei diritti umani, dalle norme di diritto internazionale consuetudinario, dalle leggi nazionali e da altre norme che li definiscono e contribuiscono a garantirne il pieno godimento. I diritti umani si applicano a tutti gli individui sui quali gli Stati hanno giurisdizione, comprese tutte le persone che rientrano nel mandato dell'UNHCR.
<i>Approccio basato sui diritti umani (HRBA)</i>	Quadro concettuale alla base dello sviluppo umano e dell'azione umanitaria, normativamente basato sugli standard internazionali in materia di diritti umani e operativamente diretto alla promozione e alla protezione dei diritti umani. Un approccio basato sui diritti umani individua i titolari dei diritti e i loro diritti, nonché i corrispondenti titolari di doveri e i loro obblighi, e si adopera per rafforzare le capacità dei titolari dei diritti di presentare le loro richieste e dei titolari dei doveri di adempiere ai loro obblighi. Non si tratta solo di raggiungere gli obiettivi e i risultati in materia di diritti umani, ma anche di raggiungerli attraverso un processo partecipativo, inclusivo, non discriminatorio, trasparente e reattivo.
<i>Meccanismi per i diritti umani (Nazioni Unite)</i>	Vari meccanismi di monitoraggio dei diritti umani del sistema delle Nazioni Unite. Questi includono gli organismi basati sulla Carta delle Nazioni Unite (tra cui il Consiglio per i diritti umani, la revisione periodica universale e le procedure speciali) e gli organismi basati sui trattati creati ai sensi dei trattati internazionali sui diritti umani (noti come organi dei trattati).
<i>Campagna "iBelong" per porre fine all'apolidia in 10 anni</i>	Una campagna lanciata dall'UNHCR nel 2014 con l'obiettivo di porre fine all'apolidia entro il 2024 risolvendo le situazioni di apolidia esistenti, prevenendo l'emergere di nuovi casi e identificando e proteggendo meglio gli apolidi.
<i>Carta d'identità</i>	Documento ufficiale rilasciato dall'autorità competente di uno Stato e destinato a dimostrare l'identità giuridica della persona che lo porta.
<i>Inclusione</i>	Un approccio graduale per garantire che i rifugiati e le altre persone che serviamo abbiano accesso ai sistemi e ai servizi nazionali nella legge e nella pratica e senza discriminazioni in conformità con le norme e gli standard internazionali.
<i>Convenzione internazionale per la</i>	Adottato nel 2006, questo trattato impone agli Stati parte di emanare leggi specifiche che stabiliscano il reato di sparizione forzata. Devono

<i>protezione di tutte le persone dalle sparizioni forzate (CPED)</i>	inoltre indagare sulle denunce e sulle denunce di sparizione forzata e consegnare i responsabili alla giustizia. Altri obblighi sono di natura preventiva, come l'obbligo di trattenere le persone solo in istituti ufficialmente riconosciuti e controllati. Il rispetto da parte degli Stati parti degli obblighi derivanti dalla Convenzione è monitorato dal Comitato per le sparizioni forzate.
<i>Clausola di inclusione</i>	Disposizioni giuridiche che stabiliscono i criteri che una persona deve soddisfare per essere riconosciuta come rifugiato. Le clausole di inclusione si trovano nell'articolo 1, lettera A), della Convenzione sui rifugiati del 1951, nell'articolo I, paragrafi 1 e 2, della Convenzione dell'OUA del 1969 e nella conclusione III della Dichiarazione di Cartagena del 1984.
<i>Organizzazione intergovernativa (OIG)</i>	Un'organizzazione composta da Stati membri. Ne sono un esempio l'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU), l'Unione Africana (UA), l'Organizzazione degli Stati Americani (OSA) e la Comunità degli Stati Indipendenti (CSI).
<i>Spostamento interno</i>	Lo spostamento, l'evacuazione o il trasferimento involontario o forzato di persone o gruppi di persone all'interno dei confini di uno Stato riconosciuto a livello internazionale.
<i>Sfollati interni (IDP)</i>	Una persona che è stata costretta o obbligata a fuggire dalla propria casa o dal proprio luogo di residenza abituale, in particolare a seguito o al fine di evitare gli effetti di conflitti armati, situazioni di violenza generalizzata, violazioni dei diritti umani o catastrofi naturali o provocate dall'uomo, e che non ha attraversato un confine di Stato riconosciuto a livello internazionale.
<i>Carta Internazionale dei Diritti Umani</i>	Tre testi che costituiscono la base giuridica primaria delle attività delle Nazioni Unite per la promozione, la protezione e il monitoraggio dei diritti umani e delle libertà fondamentali. Questi includono la Dichiarazione universale dei diritti umani, il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e il Patto internazionale sui diritti civili e politici.
<i>Comitato Internazionale della Croce Rossa (CICR)</i>	Fondato nel 1863, il CICR opera in tutto il mondo, aiutando le persone colpite da conflitti e violenze armate e promuovendo le leggi che proteggono le vittime di guerra. Organizzazione indipendente e neutrale, il suo mandato deriva essenzialmente dalle Convenzioni di Ginevra del 1949. Il CICR ha sede a Ginevra, in Svizzera, e impiega oltre 21.000 persone in più di 100 paesi. Il CICR è finanziato principalmente da donazioni volontarie da parte dei governi e delle Società Nazionali della Croce Rossa e della Mezzaluna Rossa.
<i>Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (ICERD)</i>	Adottato nel 1965, questo trattato specifica le misure che gli Stati parti si impegnano a intraprendere per eliminare la discriminazione razziale. Il rispetto da parte degli Stati parti degli obblighi derivanti dalla Convenzione è monitorato dal Comitato per l'eliminazione della discriminazione razziale.

Convenzione internazionale per la protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (ICMW)
Convenzione internazionale sui diritti civili e politici (ICCPR)

Adottato nel 1990, questo trattato si concentra sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti. Sottolinea il legame tra migrazione e diritti umani e cerca di stabilire standard minimi che gli Stati parti dovrebbero applicare ai lavoratori migranti e ai membri delle loro famiglie, indipendentemente dal loro status migratorio. Il rispetto da parte degli Stati parti degli obblighi derivanti dalla Convenzione è monitorato dal Comitato per i lavoratori migranti.

Adottato nel 1966, questo trattato contiene alcune delle più significative disposizioni giuridiche internazionali che stabiliscono i diritti civili e politici, tra cui i diritti: alla vita; a non essere sottoposti a tortura o a trattamenti o punizioni crudeli, inumani o degradanti o ad arresti o detenzioni arbitrari; a essere trattati con umanità se privati della libertà; alla libertà di movimento; alla libertà di pensiero, coscienza, religione, opinione ed espressione; a riunirsi e associarsi pacificamente; a una protezione speciale per i bambini; e all'uguaglianza davanti alla legge. Mentre l'applicazione del diritto alla vita e a non essere sottoposti a tortura fornisce protezione contro il respingimento, il Patto proibisce anche l'espulsione arbitraria degli stranieri residenti e richiede che tali decisioni possano essere impugnate e riviste. Il rispetto da parte degli Stati parte degli obblighi derivanti dal Patto è monitorato dal Comitato per i diritti umani.

Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (ICESCR)

Adottato nel 1966, questo trattato contiene alcune delle più importanti disposizioni giuridiche internazionali che stabiliscono i diritti economici, sociali e culturali, compresi i diritti relativi al lavoro in condizioni giuste e favorevoli, alla protezione sociale, a un tenore di vita adeguato, ai più alti standard raggiungibili di salute fisica e mentale, all'istruzione e al godimento dei benefici della libertà culturale e del progresso scientifico. Il rispetto da parte degli Stati parti degli obblighi derivanti dal Patto è monitorato dal Comitato per i diritti economici, sociali e culturali.

Diritto internazionale dei diritti umani

L'insieme delle leggi nazionali, dei trattati, del diritto internazionale consuetudinario, dei principi generali e di altre fonti del diritto internazionale che riconosce e protegge i diritti umani. Il diritto internazionale dei diritti umani stabilisce l'obbligo dei governi di agire in determinati modi o di astenersi da determinati atti, al fine di promuovere e proteggere i diritti umani e le libertà fondamentali di individui o gruppi. Il diritto internazionale dei diritti umani, il diritto internazionale umanitario e il diritto internazionale dei rifugiati si completano a vicenda.

Diritto internazionale umanitario

L'insieme delle leggi, dei regolamenti e dei principi che regolano le situazioni di conflitto armato internazionale o non internazionale. Gli strumenti fondamentali del diritto internazionale umanitario sono le quattro Convenzioni di Ginevra del 12 agosto 1949 e i relativi due Protocolli addizionali dell'8 giugno 1977. Praticamente ogni Stato è parte delle Convenzioni di Ginevra del 1949. Il diritto internazionale umanitario è talvolta indicato anche come *diritto di guerra* o *diritto dei conflitti armati*. Il diritto internazionale umanitario, il diritto

<i>Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM)</i>	<p>internazionale dei diritti umani e il diritto internazionale dei rifugiati si completano a vicenda.</p> <p>Un'organizzazione intergovernativa nel campo della migrazione dedicata a garantire una gestione ordinata e umana della migrazione, a promuovere la cooperazione internazionale sulle questioni migratorie, a fornire assistenza nella ricerca di soluzioni pratiche ai problemi migratori e a fornire assistenza umanitaria ai migranti bisognosi, siano essi rifugiati, sfollati o altre persone sradicate.</p>
<i>Protezione internazionale della persona bisognosa</i>	<p>Una persona al di fuori del proprio paese di origine o di residenza abituale e che non è in grado di tornare perché vi sarebbe a rischio e il suo paese non è in grado o non vuole proteggerla. Ciò include i rifugiati, che beneficiano delle protezioni del diritto internazionale, regionale e nazionale dei rifugiati. Può anche includere coloro che non hanno i requisiti per essere considerati rifugiati ai sensi di tale diritto, ma che non sono in grado di tornare, ad esempio le persone sfollate attraverso una frontiera internazionale nel contesto di catastrofi o cambiamenti climatici, ma che non sono rifugiati. Di conseguenza, i paesi ospitanti possono offrire protezione su base umanitaria attraverso una varietà di mezzi, tra cui la protezione temporanea o le modalità di soggiorno. Anche gli apolidi che non godono della piena protezione nazionale del loro paese di residenza abituale possono aver bisogno di protezione internazionale.</p>
<i>Diritto internazionale dei rifugiati</i>	<p>Insieme del diritto internazionale consuetudinario e degli strumenti internazionali che stabiliscono norme per la protezione dei rifugiati. La pietra angolare del diritto dei rifugiati è la Convenzione del 1951 e il suo Protocollo del 1967 relativo allo status dei rifugiati. Il diritto internazionale dei rifugiati, il diritto internazionale dei diritti umani e il diritto internazionale umanitario si completano a vicenda.</p>
<i>Giustizia minorile</i>	<p>La giustizia minorile si riferisce a un sistema giudiziario applicato a un "minore": un bambino o un giovane che, secondo l'ordinamento giuridico in questione, deve essere trattato per un reato in modo diverso da un adulto. Il limite di età utilizzato per definire un minore varia da paese a paese. Gli Stati parti sono tenuti a promuovere l'istituzione di leggi, procedure, autorità e istituzioni specificamente applicabili ai minori accusati e condannati, in particolare la fissazione di un'età minima per la responsabilità penale e le deviazioni.</p>
<i>Giustizia per i bambini</i>	<p>Giustizia per i bambini fa riferimento a un quadro delle Nazioni Unite e a principi guida volti a garantire che i minori siano meglio serviti e protetti dai sistemi giudiziari. Mira specificamente a garantire la piena applicazione delle norme e degli standard internazionali per tutti i minori che entrano in contatto con la giustizia e i sistemi correlati in qualità di vittime, testimoni e presunti autori di reati; o per altri motivi per i quali è necessario un intervento giudiziario, amministrativo statale o non statale, ad esempio per quanto riguarda la loro cura, custodia o protezione.</p>
<i>Informatore chiave</i>	<p>Nel contesto della valutazione dei bisogni o di processi analoghi, una persona all'interno di una popolazione colpita o di una comunità</p>

<i>Percorsi di ammissione legale</i>	ospitante con conoscenza diretta o esperienza di una crisi, o la cui posizione sociale o competenza la rende altrimenti una fonte di informazioni particolarmente preziosa. Percorsi di migrazione regolare di natura temporanea o permanente destinati a facilitare la migrazione sicura, ordinata e regolare di persone tra paesi diversi a fini di lavoro, studio, trattamento o altro. Sono integrati nei quadri migratori degli Stati e si basano su visti d'ingresso pertinenti.
<i>Sussistenza</i>	Attività che permettono alle persone di assicurarsi i beni di prima necessità, come cibo, acqua, riparo e vestiti. Impegnarsi in attività di sostentamento significa acquisire le conoscenze, le competenze, la rete sociale, le materie prime e altre risorse per soddisfare i bisogni individuali o collettivi in modo sostenibile e dignitoso.
<i>Integrazione locale</i>	Una soluzione duratura per i rifugiati che prevede il loro insediamento permanente in un paese ospitante. L'integrazione locale è un processo complesso e graduale, che comprende tre dimensioni distinte ma interconnesse: giuridica, economica e socio-culturale. Il processo si conclude spesso con la naturalizzazione del rifugiato.
<i>Rifugiato di mandato</i>	Una persona che è stata dichiarata rifugiata dall'UNHCR che agisce sotto l'autorità del suo Statuto e delle pertinenti risoluzioni dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e del Consiglio Economico e Sociale (ECOSOC). Lo status di rifugiato è particolarmente importante negli Stati che non sono parti della Convenzione del 1951 o del suo Protocollo del 1967.
<i>Mandato (UNHCR)</i>	Il ruolo e le funzioni affidate all'UNHCR come stabilito nel suo Statuto e nelle successive risoluzioni dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e del Consiglio Economico e Sociale (ECOSOC). L'UNHCR ha principalmente il compito di fornire protezione internazionale e assistenza umanitaria e di cercare soluzioni durature per le persone che destano preoccupazione. Il mandato principale originario dell'UNHCR riguardava solo i rifugiati, tuttavia, nel corso del tempo è stato ampliato per includere i rimpatriati e gli apolidi. Sebbene l'UNHCR non abbia un mandato generale per gli sfollati interni, può essere coinvolto in determinate circostanze per rafforzare la protezione e fornire assistenza umanitaria.
<i>Migrante</i>	Non esiste una definizione universalmente accettata del termine migrante, e il termine non è definito dal diritto internazionale. Tradizionalmente, la parola migrante (o, più precisamente, migrante internazionale) è stata usata per riferirsi a persone che scelgono di spostarsi attraverso i confini internazionali, non a causa di una minaccia diretta di persecuzione, danno grave o morte, ma esclusivamente per altri motivi, come migliorare le loro condizioni perseguendo opportunità di lavoro o di istruzione, o per ricongiungersi con la famiglia. I migranti in questo senso della parola – a differenza dei rifugiati – continuano in linea di principio a godere della protezione del proprio governo, anche quando si trovano all'estero. Se ritornano, continueranno a ricevere tale protezione.

Tuttavia, la parola migrante è usata da alcuni attori come termine generico per riferirsi a qualsiasi persona che si sposta all'interno di un paese o attraverso un confine, temporaneamente o permanentemente, e per una serie di motivi. In questo senso, il termine copre categorie giuridicamente definite, come i lavoratori migranti e i migranti contrabbandati, nonché altri il cui status o mezzo di movimento non è specificamente definito dal diritto internazionale, come gli studenti internazionali.

L'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR) raccomanda che, tranne che in contesti molto specifici (in particolare statistici: vedi sotto), la parola migrante non sia usata come termine generico per riferirsi ai rifugiati o alle persone che potrebbero aver bisogno di protezione internazionale, come i richiedenti asilo. Farlo rischia di compromettere l'accesso alle tutele giuridiche specifiche che gli Stati sono obbligati a fornire ai rifugiati.

Ai fini specifici delle statistiche globali sulle migrazioni internazionali, le Nazioni Unite definiscono un migrante internazionale come qualsiasi persona che cambia il proprio paese di residenza abituale (esclusi gli spostamenti di breve durata per motivi di svago, vacanza, visite ad amici e parenti, affari, cure mediche o pellegrinaggio religioso).

Lavoratore migrante

Una persona che deve essere assunta, è impegnata o ha esercitato un'attività retribuita in uno Stato di cui non ha la cittadinanza.

Migrazione

Il termine migrazione è spesso usato come termine generico che si riferisce al trasferimento di persone dal loro luogo di residenza abituale, attraverso una frontiera internazionale (migrazione internazionale) o all'interno di uno Stato.

A volte, la migrazione viene impiegata per includere sia movimenti "forzati" che "volontari". In altri contesti, la parola migrazione è riservata ai movimenti di popolazione che sono considerati esclusivamente o essenzialmente volontari, o che non sollevano preoccupazioni per la protezione dei rifugiati.

Per i movimenti transfrontalieri o interni che hanno luogo in circostanze in cui l'elemento della costrizione (dovuta, ad esempio, a persecuzioni, conflitti, violenze o disastri) prevale sull'esercizio della scelta, l'UNHCR raccomanda di utilizzare il termine sfollamento, piuttosto che migrazione. In particolare, quando si fa riferimento a movimenti transfrontalieri aventi carattere di rifugiato o che coinvolgono in altro modo persone che necessitano di protezione internazionale, termini quali sfollamento transfrontaliero o fuga di rifugiati dovrebbero essere preferiti alla migrazione.

L'UNHCR e altre organizzazioni usano spesso la mobilità umana o termini correlati come un modo generale per riferirsi a varie forme di movimento della popolazione, tra cui lo sfollamento, la migrazione e il trasferimento pianificato. Anche l'OIM utilizza questo termine in alcuni contesti, tra cui nel suo Glossario sulla migrazione del 2019.

	<p>Ai fini specifici delle statistiche globali sulle migrazioni internazionali, l'ONU definisce un migrante internazionale come qualsiasi persona che cambia il proprio paese di residenza abituale (esclusi gli spostamenti di breve durata per motivi di svago, vacanza, visite ad amici e parenti, affari, cure mediche o pellegrinaggio religioso).</p>
<i>Rotte migratorie</i>	<p>La rotta geografica lungo la quale migranti e rifugiati si spostano attraverso gli hub nelle aree di transito dal loro paese di origine al loro paese di destinazione, spesso viaggiando in flussi migratori misti.</p>
<i>Nazionale</i>	<p>Un individuo che possiede la nazionalità di uno Stato. Questo termine è spesso usato come sinonimo di cittadino.</p>
<i>Istituzione nazionale per i diritti umani (NHRI)</i>	<p>Un'istituzione statale istituita per legge o Costituzione con un ampio mandato per promuovere e proteggere i diritti umani. Le NHRI sono istituzioni indipendenti che funzionano senza interferenze da parte dello Stato o di altre parti interessate. Il loro mandato e le loro competenze sono stabiliti dai Principi di Parigi, adottati dall'Assemblea Generale nel 1993. Le NHRI promuovono il rispetto dei diritti umani di tutti all'interno di un determinato paese, indipendentemente dal loro status, e comprese le persone che interessano l'UNHCR.</p>
<i>Meccanismo nazionale di riferimento (NMR)</i>	<p>Un quadro di cooperazione attraverso il quale gli attori statali adempiono ai loro obblighi di proteggere e promuovere i diritti umani delle persone vittime di tratta, coordinando i loro sforzi in un partenariato strategico con la società civile. Gli obiettivi fondamentali di un NMR sono garantire il rispetto dei diritti umani delle persone vittime della tratta e fornire un modo efficace per indirizzare le vittime della tratta ai servizi.</p>
<i>Nazionalità</i>	<p>Il legame giuridico tra una persona e uno Stato, che dà diritto all'individuo alla protezione dello Stato in quanto suo cittadino e comporta diritti e responsabilità legali. La nazionalità può essere stabilita alla nascita dal luogo di nascita (<i>ius soli</i>) e/o dalla linea di sangue (<i>ius sanguinis</i>) di una persona o può essere acquisita attraverso la naturalizzazione. In alcune giurisdizioni nazionali si fa riferimento al concetto di cittadinanza.</p>
<i>Naturalizzazione</i>	<p>La procedura con cui un cittadino straniero chiede allo Stato la cittadinanza, di solito subordinata al soddisfacimento di una serie di requisiti giuridici e procedurali.</p>
<i>Dichiarazione di New York per i rifugiati e i migranti (2016)</i>	<p>Una serie di impegni per rafforzare la protezione dei rifugiati e dei migranti, adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel settembre 2016 (A/RES/71/1). La Dichiarazione afferma che, sebbene il trattamento dei rifugiati e dei migranti sia disciplinato da quadri giuridici separati, i rifugiati e i migranti godono degli stessi <u>diritti umani</u> universali e delle stesse libertà fondamentali. In particolare, delinea gli elementi per una risposta globale allo sfollamento dei rifugiati basata sui principi della cooperazione internazionale e della condivisione delle responsabilità, nonché su una maggiore inclusione dei rifugiati nelle comunità locali. Riconosce inoltre che gli Stati hanno la responsabilità condivisa di gestire i grandi movimenti di rifugiati e</p>

migranti in modo umano, sensibile, compassionevole e incentrato sulle persone. La Dichiarazione ha portato all'affermazione da parte dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite del Global Compact sui Rifugiati nel 2018 e alla sua approvazione del Global Compact per una migrazione sicura, ordinata e regolare.

Non discriminazione

Un approccio che mira a garantire che tutte le persone siano uguali davanti alla legge e abbiano diritto alla stessa protezione della legge senza distinzione di razza, colore, sesso, lingua, religione, opinione politica o di altro tipo, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o altra condizione. Il termine *antidiscriminazione* implica un approccio più proattivo per affrontare le cause e gli impatti della discriminazione.

Organizzazione non governativa (ONG)

Un'entità organizzata che è funzionalmente indipendente da, e non rappresenta, un governo o uno Stato. Questo termine è spesso applicato alle organizzazioni senza scopo di lucro che si dedicano a cause umanitarie e dei diritti umani o ad altre questioni sociali, politiche, scientifiche, professionali o di interesse pubblico. Le ONG sono spesso indicate anche come organizzazioni *della società civile (OSC)*. Le ONG internazionali sono composte da individui o organizzazioni private piuttosto che da Stati membri. Alle ONG che dispongono di una posizione adeguata nel loro settore di competenza può essere concesso lo status consultivo presso le Nazioni Unite (in particolare presso il Consiglio economico e sociale (ECOSOC)), o presso altre organizzazioni internazionali. Molti programmi relativi ai rifugiati sono attuati dalle ONG in collaborazione con l'UNHCR e altre organizzazioni.

Convenzione dell'OUA che disciplina gli aspetti specifici dei problemi dei rifugiati in Africa (Convenzione dell'OUA)

Lo strumento regionale adottato nel 1969 che integra la convenzione relativa allo status dei rifugiati. La Convenzione dell'OUA prevede una definizione di rifugiato più ampia rispetto alla Convenzione del 1951, che comprende anche "coloro che fuggono da aggressioni esterne, occupazione, dominazione straniera o eventi che turbano gravemente l'ordine pubblico in una parte o in tutto il paese di origine".

Protocollo opzionale alla Convenzione contro la tortura ed altre pene o trattamenti crudeli, inumani o degradanti (OPCAT)

Adottato nel 2002, questo Protocollo opzionale obbliga gli Stati parti a designare organismi nazionali indipendenti per la prevenzione della tortura e dei maltrattamenti. Istituisce inoltre un sottocomitato per la prevenzione della tortura e di altre pene o trattamenti crudeli, inumani o degradanti, che effettua visite nazionali negli Stati parti per visitare i luoghi di detenzione e che fornisce assistenza e consulenza agli Stati parti sull'istituzione dei loro meccanismi nazionali.

<i>Approccio partecipativo</i>	Un approccio allo sviluppo o alla programmazione umanitaria in cui le principali parti interessate (e in particolare quelle interessate dalle decisioni prese) di una politica o di un intervento sono strettamente e sistematicamente impegnate nel processo di identificazione dei problemi, delle loro cause profonde, delle loro priorità e capacità, e hanno un notevole controllo sull'analisi e sulla pianificazione, l'attuazione, il <u>monitoraggio</u> e la valutazione delle soluzioni ai problemi identificati.
<i>Prova dell'identità legale</i>	La prova dell'identità legale è definita come una credenziale, come il certificato di nascita, la carta d'identità o la credenziale dell'identità digitale che è riconosciuta come prova dell'identità legale ai sensi della legge nazionale e in conformità con le norme e i principi internazionali emergenti. Nel caso dei rifugiati, gli Stati membri sono i principali responsabili del rilascio di prove di identità legale, compresi i documenti d'identità. Il rilascio di una prova di identità legale ai rifugiati può anche essere amministrato da un'autorità riconosciuta e incaricata a livello internazionale.
<i>Protezione</i>	Tutte le attività finalizzate al raggiungimento del pieno rispetto dei diritti dell'individuo in conformità con la lettera e lo spirito del diritto internazionale dei diritti umani, dei rifugiati e del diritto umanitario. La protezione implica la creazione di un ambiente favorevole al rispetto degli esseri umani, la prevenzione e/o l'attenuazione degli effetti immediati di uno specifico modello di abuso e il ripristino di condizioni di vita dignitose attraverso la riparazione, la restituzione e la riabilitazione.
<i>Protocollo relativo allo status dei rifugiati (Protocollo del 1967)</i>	Protocollo alla Convenzione del 1951 relativa allo status dei rifugiati, concordata nel 1967. Il Protocollo abolisce i limiti temporali e geografici previsti dalla Convenzione del 1951 e applica la maggior parte degli articoli della Convenzione (2-34) a tutte le persone coperte dalla definizione riveduta di rifugiato del Protocollo.
<i>Centro di accoglienza</i>	Una struttura dedicata alla gestione delle strutture di accoglienza per richiedenti asilo, rifugiati e migranti. I centri di accoglienza forniscono un ambiente organizzato che consente alle autorità e alle altre parti interessate di indirizzare le loro risposte mentre le persone attendono le decisioni sulle domande di ammissione o protezione internazionale. Possono essere gestiti da autorità governative, ONG e/o organizzazioni internazionali. A volte vengono impiegati anche appaltatori privati per aiutare a gestire i centri di accoglienza. I servizi di supporto sono spesso forniti da una serie di attori diversi in base ai rispettivi mandati e aree di competenza. <i>A volte viene utilizzato il termine</i> correlato struttura di accoglienza.

<i>Profugo</i>	<p>Qualsiasi persona che soddisfi i criteri di ammissibilità ai sensi di una definizione di rifugiato applicabile, come previsto dagli strumenti internazionali o regionali sui rifugiati, sotto il mandato dell'UNHCR o dalla legislazione nazionale.</p> <p>Ai sensi del diritto internazionale e del mandato dell'UNHCR, i profughi sono persone al di fuori del loro paese di origine che necessitano di protezione internazionale a causa di una persecuzione temuta o di una grave minaccia alla loro vita, integrità fisica o libertà nel loro paese di origine a seguito di persecuzioni, conflitti armati, violenze o gravi disordini pubblici.</p>
<i>Campi profughi</i>	<p>Un appezzamento di terreno messo temporaneamente a disposizione per ospitare i profughi in case temporanee. L'UNHCR, i governi ospitanti e altre organizzazioni umanitarie forniscono servizi essenziali nei campi profughi, tra cui cibo, servizi igienico-sanitari, salute, medicine e istruzione. Questi campi sono idealmente situati ad almeno 50 km di distanza dal confine internazionale più vicino per scoraggiare le incursioni nei campi e altri attacchi contro gli occupanti civili.</p>
<i>Status di rifugiato</i>	<p>Il riconoscimento formale (da parte dell'UNHCR o di uno Stato) di una persona che soddisfa i criteri richiesti per designarla come rifugiato ai sensi del diritto internazionale, regionale o nazionale.</p>
<i>Respingimento</i>	<p>L'allontanamento di una persona in un territorio in cui sarebbe a rischio di essere perseguitata (respingimento diretto) o di essere trasferita in un altro territorio in cui sarebbe perseguitata (respingimento indiretto). Ai sensi del diritto internazionale dei rifugiati e del diritto internazionale consuetudinario, il respingimento è consentito solo in circostanze eccezionali.</p>
<i>Registrazione</i>	<p>La registrazione, la verifica e l'aggiornamento delle informazioni sulle singole persone di interesse per l'UNHCR con l'obiettivo di proteggerle, assisterle e documentarle e di attuare soluzioni durature.</p>
<i>Reintegrazione</i>	<p>Un processo che consente ai rimpatriati di ritrovare la sicurezza fisica, sociale, giuridica e materiale necessaria per mantenere la vita, i mezzi di sussistenza e la dignità e che alla fine porta alla scomparsa di qualsiasi distinzione o discriminazione nei confronti dei loro compatrioti.</p>
<i>Riassetamento</i>	<p>La selezione e il trasferimento dei rifugiati da uno Stato in cui hanno chiesto la protezione prevista dal trattato a uno Stato terzo che ha accettato di ammetterli – come rifugiati – con lo status di residenza permanente. Lo status previsto garantisce la protezione contro il respingimento e fornisce al rifugiato reinsediato e alle persone a suo carico l'accesso a diritti analoghi a quelli di cui godono i cittadini nazionali. Il reinsediamento porta con sé anche l'opportunità di diventare un cittadino naturalizzato del paese di reinsediamento. In quanto tale, il reinsediamento è un meccanismo per la protezione dei rifugiati, una soluzione duratura e un esempio di condivisione internazionale degli oneri e delle responsabilità.</p>

<i>Diritti dei rifugiati</i>	La gamma di diritti di cui agli articoli da 3 a 34 della Convenzione del 1951, alcuni dei quali si applicano ai richiedenti asilo e ai rifugiati non appena rientrano nella giurisdizione dello Stato, come la protezione dal respingimento e dall'espulsione e la non penalizzazione per ingresso illegale. Altri diritti vengono acquisiti progressivamente a seconda del livello di attaccamento e di permanenza del rifugiato nel paese di asilo. Il diritto internazionale dei diritti umani stabilisce anche i diritti che si applicano ai rifugiati, quando non sono condizionati dalla cittadinanza.
<i>Zona sicura</i>	Selezione e trasferimento dei rifugiati da uno Stato in cui hanno chiesto la protezione prevista dal trattato a uno Stato terzo che ha accettato di ammetterli – come rifugiati – con lo status di residenza permanente. Lo status previsto garantisce la protezione contro il respingimento e fornisce al rifugiato reinsediato e alle persone a suo carico l'accesso a diritti analoghi a quelli di cui godono i cittadini nazionali. Il reinsediamento porta con sé anche l'opportunità di diventare un cittadino naturalizzato del paese di reinsediamento. In quanto tale, il reinsediamento è un meccanismo per la protezione dei rifugiati, una soluzione duratura e un esempio di condivisione internazionale degli oneri e delle responsabilità.
<i>Assistenza sociale</i>	Erogazione di prestazioni di sicurezza sociale finanziate dalle entrate generali del governo piuttosto che dai contributi individuali, con prestazioni adeguate alle esigenze della persona. Molti programmi di assistenza sociale si rivolgono a quegli individui e famiglie che vivono al di sotto di una determinata soglia di reddito o di patrimonio. I programmi di assistenza sociale possono concentrarsi su un rischio specifico (ad esempio, le prestazioni di assistenza sociale per le famiglie con figli) o su gruppi particolarmente vulnerabili (ad esempio, gli anziani poveri).
<i>Apolide</i>	Persona che non è considerata cittadina da alcuno Stato in base all'applicazione della sua legge, o perché non ha mai avuto una cittadinanza, o perché l'ha persa senza acquistarne una nuova.
<i>Statuto dell'Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Rifugiati (Statuto dell'UNHCR)</i>	Documento, adottato dall'Assemblea Generale nel 1950, che stabilisce il mandato e la struttura dell'UNHCR e fornisce i criteri in base ai quali le persone possono rientrare nella competenza dell'UNHCR. Il mandato dell'UNHCR è stato successivamente esteso dalla Convenzione relativa allo status dei rifugiati e da varie risoluzioni dell'Assemblea Generale e dell'ECOSOC.
<i>Permesso di soggiorno o di soggiorno</i>	Documento rilasciato da uno Stato a un cittadino straniero che conferma che ha il diritto di vivere in quello Stato durante il periodo di validità del permesso.
<i>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG)</i>	17 obiettivi che fanno parte dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (Agenda 2030), insieme a una Dichiarazione e 169 Target correlati. L'Agenda 2030 e le sue componenti correlate offrono una visione universale, integrata, trasformativa e basata sui diritti umani per lo sviluppo sostenibile, la pace e la sicurezza, applicabile a tutti i paesi, compresi i più sviluppati. L'Agenda 2030 e il suo impegno a

"non lasciare indietro nessuno" forniscono una base per l'inclusione dei rifugiati, degli sfollati interni e degli apolidi nella pianificazione dello sviluppo economico, nonché in tutte le altre misure adottate dagli Stati per raggiungere gli OSS.

<i>Pensiero sistemico</i>	Il concetto si riferisce a un metodo di pensiero critico per facilitare un migliore processo decisionale e ridurre le conseguenze indesiderate considerando le connessioni e le interdipendenze delle parti di un sistema. Innanzitutto, definire i limiti di un sistema. In secondo luogo, definire le parti. In terzo luogo, analizzare le relazioni tra le parti per comprendere meglio le connessioni e le interdipendenze che alla fine influenzano le prestazioni/risultati del sistema. Il pensiero sistemico è correlato al pensiero integrato.
<i>Cittadino di un paese terzo (TCN)</i>	Nelle situazioni in cui sono coinvolti due Stati, chiunque non abbia la cittadinanza di uno dei due Stati; o, nell'ambito di organizzazioni regionali, cittadini di Stati che non sono Stati membri di tale organizzazione.
<i>Agenzia delle Nazioni Unite per il soccorso e l'occupazione dei profughi palestinesi (UNRWA)</i>	L'UNRWA è stata istituita, dopo la guerra del 1948, con la risoluzione 302 (IV) dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite dell'8 dicembre 1949 per realizzare programmi di soccorso diretto e di lavoro per i rifugiati palestinesi. L'Agenzia ha iniziato la sua attività il 1° maggio 1950. In assenza di una soluzione al problema dei rifugiati palestinesi, l'Assemblea Generale ha ripetutamente rinnovato il mandato dell'UNRWA, estendendolo da ultimo fino al 30 giugno 2023. I servizi dell'Agenzia comprendono l'istruzione, l'assistenza sanitaria, il soccorso e i servizi sociali, le infrastrutture e il miglioramento dei campi, la microfinanza e l'assistenza di emergenza, anche in tempi di conflitto armato.
<i>Rimpatrio volontario</i>	Il ritorno libero e consapevole dei <u>rifugiati nel loro paese d'origine</u> in sicurezza e dignità. Il rimpatrio volontario può essere organizzato (cioè quando avviene sotto l'egida degli Stati interessati e/o dell'UNHCR) o spontaneo (cioè quando i rifugiati rimpatriano con mezzi propri con un coinvolgimento diretto minimo o nullo da parte delle autorità governative o dell'UNHCR).
<i>Rotta dell'Africa occidentale</i>	La rotta dell'Africa occidentale si riferisce agli arrivi alle Isole Canarie nell'Oceano Atlantico, con partenze da Marocco, Sahara occidentale, Mauritania, Senegal e Gambia. Dopo l'elevato numero di arrivi irregolari nel 2020 e nel 2021, nel 2022 si è registrata una notevole diminuzione.
<i>Rotta dei Balcani occidentali</i>	La rotta dei Balcani occidentali si riferisce agli arrivi irregolari nell'UE (principalmente in Bulgaria, Croazia, Ungheria e Romania) attraverso i seguenti paesi: Albania, Bosnia-Erzegovina, Kosovo, Montenegro, Macedonia del Nord e Serbia. Si tratta di una delle principali rotte migratorie verso l'Europa. Dopo il numero record di arrivi nell'Unione europea nel 2015, il numero di migranti irregolari che scelgono questa rotta è diminuito costantemente per alcuni anni. Tuttavia, dal 2019

ha ricominciato a riprendersi. Nel 2022 la pressione è aumentata in modo significativo.

Rotta del Mediterraneo occidentale

La rotta del Mediterraneo occidentale si riferisce agli arrivi irregolari in Spagna, sia via mare verso la Spagna continentale che via terra verso le enclave spagnole di Ceuta e Melilla nell'Africa settentrionale. Questa rotta è utilizzata principalmente dai migranti provenienti dall'Algeria e dal Marocco, ma anche persone provenienti da molti paesi dell'Africa subsahariana cercano di raggiungere l'Europa attraverso questa rotta.

Xenofobia

Atteggiamenti, pregiudizi e comportamenti che rifiutano, escludono e spesso denigrano le persone, sulla base della percezione che siano estranee o estranee alla comunità, alla società o all'identità nazionale.

Termini di apprendimento e valutazione

Accreditamento

L'accREDITAMENTO è un processo mediante il quale un organismo ufficialmente riconosciuto, sulla base della valutazione dei risultati dell'apprendimento e/o delle competenze secondo finalità e metodi diversi, rilascia qualifiche (certificati, diplomi o titoli), o concede equivalenze, unità di credito o esenzioni, o rilascia documenti come portafogli di competenze. In alcuni casi, il termine accreditamento si applica alla valutazione della qualità di un istituto o di un programma nel suo complesso.

Accreditamento dell'apprendimento pregresso (APL)

L'accREDITAMENTO dell'apprendimento pregresso (APL) è favorito dalle autorità, dalle parti sociali e dalle scuole perché questo termine si concentra principalmente sugli effetti sommativi del riconoscimento e della valutazione dell'apprendimento precedente. L'elemento più importante nell'accREDITAMENTO è la valutazione delle competenze che vengono raccolte in un portfolio con l'obiettivo di ottenere esenzioni o un diploma. In questo contesto, il portfolio è principalmente una vetrina delle sole competenze che contano per lo standard stesso; Tutte le altre competenze personali sono irrilevanti. In pratica, la scelta di una norma specifica è più guidata dalla disponibilità di una norma effettiva che da una scelta libera e personale. Questo perché la maggior parte delle volte una scuola - in quanto custode degli standard - tende a guardare più alle migliori possibilità di successo se misurate rispetto a un dato standard che alla migliore corrispondenza tra uno standard e le ambizioni personali. Quindi, in effetti, l'accREDITAMENTO è guidato principalmente dagli standard di qualificazione, il che dimostra che l'accREDITAMENTO è fortemente guidato dalle scuole e dall'istruzione.

Acculturazione

L'acculturazione consiste nell'imparare ad adattarsi a una nuova cultura, compresa la lingua, a livello regionale o nazionale. Si tratta di un processo che si verifica quando gruppi sociali con lingue e modelli culturali diversi entrano in contatto più o meno a lungo termine, con conseguenti cambiamenti nella lingua e nel modello culturale di uno

<p><i>Paradigma dell'apprendimento analitico (anni 1980-2020)</i></p>	<p>o più gruppi. Questo adattamento o acculturazione a una lingua e a una cultura locali riguarda, ad esempio, i rifugiati e i migranti che si stabiliscono in un nuovo paese, o i cosiddetti migranti interni che migrano da una regione all'altra all'interno di un paese.</p> <p>Il paradigma dell'apprendimento analitico (1980-2020) si allinea con i percorsi di apprendimento guidati dal sistema: top-down, convergente, standardizzato e monologicamente guidato. L'apprendimento consiste in percorsi standardizzati, in cui il mantenimento dello standard stabilito è una priorità assoluta. La valutazione serve a determinare se tutti gli obiettivi di apprendimento sono stati raggiunti e si concentra principalmente sull'accertamento del rispetto delle norme sistemiche. Si tratta di ciò che i partner sistemici dicono che "io" ho bisogno di imparare!</p> <p>In un processo di apprendimento gestito analiticamente, viene utilizzata la matita "rossa": assegnare un punteggio a tutte le parti dello standard da raggiungere nel modo che meglio si adatta allo standard. Lo studente lavora quindi in modo convergente passo dopo passo verso "la totalità della qualifica" all'interno di un forte quadro di valutazione sommativa. In questo processo, il professionista è principalmente il custode della qualifica e responsabile dell'insegnamento e del raggiungimento degli obiettivi di apprendimento secondo i percorsi di apprendimento standardizzati. C'è poca attenzione alla "mia" voce perché lo standard non è un buon ascoltatore.</p>
<p><i>Valutazione (generica)</i></p>	<p><i>Vedi anche: paradigma di apprendimento olistico.</i></p> <p>Il processo attraverso il quale i progressi e i risultati di uno o più discenti vengono misurati o giudicati in conformità a specifici criteri di qualità.</p>
<p><i>Valutazione (UNHCR)</i></p>	<p>Raccolta e analisi sistematica di informazioni sulla situazione e sui bisogni di tutti gli individui delle comunità colpite per l'UNHCR e altre comunità colpite in una particolare località. Le valutazioni consentono all'UNHCR e ad altri attori di prendere decisioni sulla base di informazioni solide. Sono inoltre fondamentali per l'elaborazione di programmi efficaci, che devono basarsi su un'accurata comprensione dei rischi, delle capacità e delle lacune in materia di protezione, comprese le lacune tra la situazione attuale per le persone che destano preoccupazione e le norme pertinenti.</p>
<p><i>La valutazione come apprendimento</i></p>	<p>Valutazione che coinvolga attivamente gli studenti e li incoraggi a riflettere su come apprendono. Si verifica quando gli studenti riflettono, regolano e monitorano i loro progressi di apprendimento. Comprende la riflessione dello studente e l'autovalutazione tra pari e l'autovalutazione.</p>
<p><i>Valutazione per l'apprendimento</i></p>	<p>Valutazione dei progressi e dei risultati dello studente, il cui scopo è quello di sostenere e migliorare l'apprendimento adattando il processo educativo per soddisfare le esigenze dello studente. Gli studenti sono resi consapevoli dei loro punti di forza e di debolezza,</p>

	<p>fornendo loro un supporto adeguato per superare le difficoltà di apprendimento.</p>
<i>Valutazione di apprendimento</i>	<p>Valutazione dei risultati dello studente, il cui scopo principale è quello di fornire informazioni su ciò che è stato appreso in un determinato momento. Questo processo comporta spesso l'uso di test o esami standardizzati. Spesso, anche se non sempre, viene utilizzato a scopo di promozione e/o laurea.</p>
<i>Atteggiamento</i>	<p>L'atteggiamento, o gli aspetti attitudinali del proprio comportamento, è una tendenza appresa o la prontezza a valutare le cose o a reagire ad alcune idee, persone o situazioni in determinati modi, consciamente o inconsciamente. Gli atteggiamenti sono sostenuti da valori e credenze e hanno un'influenza sul comportamento.</p>
<i>Ente aggiudicatore</i>	<p>Un'organizzazione o un consorzio, riconosciuto dalle autorità di regolamentazione, il cui scopo è quello di rilasciare qualifiche accreditate.</p>
<i>Istruzione di base</i>	<p>La base per l'apprendimento permanente e lo sviluppo umano su cui i paesi possono costruire, in modo sistematico, ulteriori livelli e tipi di istruzione e formazione. (Fonte: UNESCO 1992). L'istruzione di base comprende in genere l'istruzione primaria e secondaria inferiore e, in misura crescente, uno o più anni di istruzione pre-primaria. Di solito comprende la scuola dell'obbligo.</p>
<i>Esigenze di apprendimento di base</i>	<p>Bisogni che comprendono sia gli strumenti di apprendimento essenziali (come l'alfabetizzazione, l'espressione orale, il calcolo e la risoluzione dei problemi) sia i contenuti di apprendimento di base (come conoscenze, abilità, valori e atteggiamenti) richiesti agli esseri umani per essere in grado di sopravvivere, sviluppare le loro piene capacità, vivere e lavorare con dignità, partecipare pienamente allo sviluppo, migliorare la qualità della loro vita, per prendere decisioni informate e continuare a imparare. La portata dei bisogni di apprendimento di base e il modo in cui dovrebbero essere soddisfatti varia a seconda dei paesi e delle culture e, inevitabilmente, cambia con il passare del tempo.</p>
<i>Abilità di base</i>	<p>Le conoscenze fondamentali (dichiarative e procedurali) e gli aspetti operativi delle conoscenze necessarie per l'apprendimento, il lavoro e la vita. All'interno del curriculum, l'alfabetizzazione e la matematica sono normalmente considerate competenze fondamentali, essenziali o di base. Il termine può includere una serie di competenze di cui gli individui hanno bisogno per vivere con successo nella società contemporanea.</p>
<i>Bildung</i>	<p>La Bildung è la combinazione di istruzione e conoscenza necessarie per prosperare nella propria società, e la maturità morale ed emotiva per essere un giocatore di squadra e avere autonomia personale. Bildung è anche capire le proprie radici ed essere in grado di immaginare il futuro. Bildung indica un processo continuo, un viaggio, l'esplorazione di dove si trova lo studente e verso dove si sta muovendo. L'"attivo" e il "consapevole" indicano che non si tratta solo di pensare e di essere consapevoli, ma anche di "fare". Si tratta</p>

dell'interazione tra il pensare e il fare all'interno della professione di insegnante, tra i processi interiori e le azioni nel mondo.

Per chiarire i tre livelli di formazione prospettica a sé stessi, al ruolo di insegnante e al ruolo nella società, si ricorre a una serie di domande a cui associare questi livelli:

1. Il livello del sé: domande che si concentrano sull'"io".
2. Il livello mondiale: domande che si concentrano sul "mondo" in cui viviamo.
3. Il livello del sé nel mondo: domande che si concentrano sul "proprio ruolo nel mondo".

Apprendimento misto Opportunità strutturate di apprendimento che utilizzano più di un metodo didattico o formativo, all'interno o all'esterno dell'aula, attraverso il quale almeno una parte dei contenuti viene erogata online. Questa definizione include diversi metodi di apprendimento o didattici (lezione, discussione, pratica guidata, lettura, giochi, studio di casi, simulazione), diversi metodi di erogazione (faccia a faccia o mediati dal computer), diversi programmi (sincroni o asincroni) e diversi livelli di orientamento (individuale, guidato da istruttore o esperto, o apprendimento di gruppo/sociale). Più comunemente, l'apprendimento misto si riferisce a una combinazione di insegnamento faccia a faccia e tecnologie. Si tratta di cambiare i metodi e l'organizzazione scolastica tradizionali sfruttando le nuove tecnologie.

Sviluppo/sviluppo delle capacità Un processo attraverso il quale gli individui, le istituzioni e le società sviluppano capacità, individualmente e collettivamente, di svolgere funzioni, di risolvere problemi e di fissare e raggiungere obiettivi.

Orientamento professionale Servizi e attività volti ad assistere le persone di qualsiasi età e in qualsiasi momento della loro vita, a compiere scelte educative, formative e occupazionali e a gestire la propria carriera. Tali servizi possono essere presenti nelle scuole, nelle università e negli istituti superiori, negli istituti di formazione, nei servizi pubblici per l'impiego, nei luoghi di lavoro, nel settore del volontariato o della comunità e nel settore privato. Le attività possono svolgersi su base individuale o di gruppo, e possono essere faccia a faccia o a distanza (comprese le linee di assistenza e i servizi basati sul web). Comprendono la fornitura di informazioni sulla carriera (in forma cartacea, basata sulle TIC e in altre forme), strumenti di valutazione e autovalutazione, colloqui di consulenza, programmi di formazione professionale (per aiutare le persone a sviluppare la propria autoconsapevolezza, consapevolezza delle opportunità e capacità di gestione della carriera), programmi di prova (per provare le opzioni prima di sceglierle), programmi di ricerca di lavoro e servizi di transizione.

CBI Il Criterion Based Interviewing (CBI) è uno stile di intervista spesso utilizzato per valutare la **competenza di un candidato, in particolare** quando è difficile selezionare sulla base del merito tecnico: ad esempio, per un particolare programma di laurea o per un lavoro di

	<p>laurea in cui l'esperienza pertinente è meno importante o non richiesta.</p>
<i>Competenza</i>	<p>Un'abilità che va oltre il possesso di conoscenze e abilità. Comprende: 1) competenza cognitiva; 2) competenza funzionale; 3) competenza personale; e 4) competenza etica.</p>
<i>Costruttivismo</i>	<p>Una teoria dell'apprendimento che pone lo studente al centro del processo educativo sulla base della comprensione che l'allievo costruisce attivamente la conoscenza piuttosto che riceverla passivamente. Pertanto, la conoscenza di un individuo è una funzione delle sue esperienze precedenti, delle strutture mentali e delle credenze che vengono utilizzate per interpretare oggetti ed eventi. In gran parte influenzato dalle opere degli psicologi Jean Piaget e Lev Vygotskij.</p>
<i>CPP (Italiano)</i>	<p>Le pratiche professionali critiche (CPP) sono pratiche in cui il professionista affronta un problema professionale di dilemma. Tali pratiche si verificano a tutti i livelli professionali.</p>
<i>Pensiero critico</i>	<p>Un processo che prevede la formulazione di domande appropriate, la raccolta e l'ordinamento creativo delle informazioni pertinenti, la messa in relazione di nuove informazioni con le conoscenze esistenti, il riesame di credenze e ipotesi, il ragionamento logico e la conclusione di conclusioni affidabili e degne di fiducia. Il pensiero critico richiede uno sforzo persistente per applicare costrutti teorici alla comprensione del problema, considerare le prove e valutare metodi o tecniche per formare un giudizio. Le capacità cognitive di analisi, interpretazione, inferenza, spiegazione, valutazione, monitoraggio e correzione del proprio ragionamento sono al centro del pensiero critico. Attributi come la curiosità e la flessibilità e un atteggiamento interrogativo sono strettamente correlati al pensiero critico. Sempre più spesso indicato come una competenza chiave e un'abilità del 21° secolo.</p>
<i>Valutazione diagnostica</i>	<p>Valutazione volta a identificare i punti di forza e di debolezza di un discente al fine di intraprendere le azioni necessarie per migliorare l'apprendimento. Utilizzato anche prima del processo di insegnamento e apprendimento per valutare la preparazione o il livello di rendimento dello studente.</p>
<i>Emancipazione</i>	<p>Un processo partecipativo che aumenta la capacità delle persone o dei gruppi di assumere un maggiore controllo sulle decisioni, i beni, le politiche, i processi e le istituzioni che influenzano le loro vite.</p>
<i>Equivalenza</i>	<p>L'equivalenza si riferisce a uno stato dell'essere di pari valore. Il termine è solitamente usato per dare lo stesso valore a un livello di competenze che un discente ha ottenuto al di fuori del sistema formale di istruzione e formazione con quelle acquisite nel sistema formale di istruzione e formazione.</p>
<i>Competenza</i>	<p>La capacità di eseguire compiti che sono sia attività di routine che non di routine all'interno di un dominio di conoscenza. In particolare, l'esperienza è la capacità di svolgere efficacemente compiti non di</p>

<i>Apprendimento formale</i>	<p>routine all'interno di una vocazione che ci si potrebbe ragionevolmente aspettare da un professionista professionale qualificato.</p> <p>Apprendimento che è istituzionalizzato, intenzionale e pianificato attraverso organizzazioni pubbliche ed enti privati riconosciuti e – nella loro totalità – costituisce il sistema educativo formale di un paese. I programmi di istruzione formale sono quindi riconosciuti come tali dalle autorità educative nazionali competenti o da autorità equivalenti, ad esempio qualsiasi altro istituto in collaborazione con le autorità educative nazionali o subnazionali. L'istruzione professionale, l'educazione speciale e alcune parti dell'istruzione degli adulti sono spesso riconosciute come parte del sistema educativo formale.</p>
<i>Istruzione generale</i>	<p>Programmi educativi concepiti per sviluppare le conoscenze, le abilità e le attitudini generali dei discenti, nonché le competenze alfabetiche e matematiche, spesso per preparare gli studenti a programmi di istruzione più avanzati e per gettare le basi per l'apprendimento permanente. L'istruzione generale comprende programmi di istruzione che sono progettati per preparare gli studenti all'ingresso nell'istruzione professionale, ma non preparano all'occupazione in una particolare occupazione, mestiere o classe di occupazioni o mestieri, né portano direttamente a una qualifica rilevante per il mercato del lavoro.</p>
<i>Guida (diretto, indiretto)</i>	<p><i>L'orientamento diretto</i> comporta interazioni dirette tra esperti e colleghi e studenti esperti che si concentrano sullo sviluppo collaborativo delle conoscenze attraverso la risoluzione congiunta dei problemi. È particolarmente importante per l'apprendimento che non avverrebbe senza aiuto.</p> <p><i>L'orientamento indiretto</i> riguarda i contributi all'apprendimento sotto forma di interazioni indirette con l'ambiente sociale e fisico. L'osservazione e l'ascolto di altre persone sono esempi di guida indiretta, così come la capacità di visualizzare artefatti e strumenti sul posto di lavoro, ad esempio.</p>
<i>Apprendimento guidato</i>	<p>Il processo di apprendimento collaborativo attraverso il quale gli altri più esperti aiutano gli studenti attraverso la risoluzione congiunta dei problemi e spingendo gli studenti a pensare e agire, piuttosto che insegnare loro didatticamente.</p>
<i>Competenze tecniche</i>	<p>Competenze tipicamente correlate alle conoscenze, alle procedure o alle abilità tecniche professionali o lavorative necessarie per un'occupazione. Normalmente sono facilmente osservabili e misurabili.</p>
<i>Paradigma di apprendimento olistico (1960 - 1970 &</i>	<p>Il paradigma dell'apprendimento olistico⁷ (1960-1970; 2020->>>) riguarda l'apprendimento guidato dai processi: più bottom-up, contestualizzato, divergente e dialogico. L'apprendimento si basa sia retrospettivamente che prospetticamente sull'organizzazione della</p>

7 Le Parola greca *ologrammi* (oppure *holè, holon*) significa 'intero' o 'completo' [ὅλος- ὅλη- ὅλον].

Anni 2020 - >>>>)

fiducia nella capacità del discente di apprendere in qualsiasi ambiente di apprendimento e periodo di tempo, e sull'utilizzo di metodi e risorse di apprendimento più adatti al discente. L'enfasi è sul dialogo con i partner di sistema su ciò che "io" ho imparato e posso ancora imparare! Pertanto, in un processo olistico, la fiducia reciproca (studente, insegnante/formatore, professionista delle risorse umane, ecc.) e il raggiungimento dei risultati di apprendimento desiderati/richiesti sono fondamentali.

Nei percorsi di apprendimento, "l'intero discente" è centrale in un processo di apprendimento divergente: il percorso di apprendimento si allinea con la strategia di apprendimento che meglio si adatta a "me". La "voce dell'allievo" viene ascoltata con la matita "verde" apprezzando prima ciò che "io" ho già imparato e poi soddisfacendo in modo flessibile le "mie" restanti esigenze di apprendimento. La valutazione sommativa e la consulenza formativa sono fondamentali per le valutazioni. L'apprendimento olistico aumenta quindi il potenziale per percorsi di apprendimento personalizzati partendo dalle esperienze di apprendimento uniche dello studente e utilizzandole per raggiungere l'intera qualifica o standard. Il ruolo del professionista è quindi allineato con l'organizzazione di un percorso di apprendimento appropriato e flessibile con "me".

Un approccio olistico cerca di attivare pienamente tutti gli aspetti della personalità dello studente (intelletto, emozioni, immaginazione, corpo) per un apprendimento più efficace e completo.

Vedi anche: paradigma dell'apprendimento analitico.

Apprendimento informale

Forme di apprendimento che sono intenzionali o deliberate ma non sono istituzionalizzate. Di conseguenza, è meno organizzata e strutturata dell'istruzione formale o non formale. L'apprendimento informale può includere attività di apprendimento che si svolgono in famiglia, sul posto di lavoro, nella comunità locale e nella vita quotidiana, su base autodiretta, familiare o sociale.

Educazione inclusiva

L'UNESCO definisce l'educazione inclusiva come un processo di rafforzamento della capacità del sistema educativo di raggiungere tutti gli studenti e può quindi essere intesa come una strategia chiave per raggiungere l'istruzione per tutti. Come principio generale, dovrebbe guidare tutte le politiche e le pratiche educative, a partire dal fatto che l'istruzione è un diritto umano fondamentale e il fondamento di una società più giusta ed equa. (Fonte: UNESCO 2009). Le scuole inclusive si basano su una pedagogia incentrata sul bambino in grado di educare con successo tutti i bambini, compresi quelli che presentano gravi svantaggi e disabilità. Il merito di tali scuole non è solo quello di essere in grado di fornire un'istruzione di qualità a tutti i bambini; La loro istituzione è un passo fondamentale per contribuire a cambiare gli atteggiamenti discriminatori, per creare comunità accoglienti e per sviluppare una società inclusiva.

Un approccio graduale per garantire che i rifugiati e le altre persone che serviamo abbiano accesso ai sistemi e ai servizi nazionali nella

<i>Società inclusiva</i>	<p>legge e nella pratica e senza discriminazioni in conformità con le norme e gli standard internazionali.</p> <p>Una società inclusiva è una società aperta in cui tutti contano e hanno valore, indipendentemente dalle differenze. Ogni persona contribuisce alla società a modo suo e proprio per le differenze tra le persone, così preziose e significative! Ciò significa che tutti coloro che lo desiderano possono far parte a pieno titolo di quella società e farne parte. In una società inclusiva, tutti hanno gli stessi diritti e le stesse opportunità di partecipare in modo indipendente in tutti gli ambiti della vita. Questo è possibile solo se le persone sono rispettose l'una dell'altra e non creano barriere per la partecipazione degli altri. C'è una differenza con l'esclusione (in cui le persone sono escluse), la segregazione (in cui qualcosa di separato è organizzato per un certo gruppo al di fuori della società), l'integrazione (in cui qualcosa di separato è organizzato all'interno della società) e l'inclusione (in cui tutti fanno parte della società).</p>
<i>Comprensione interculturale</i>	<p>La consapevolezza, la comprensione e l'apprezzamento della propria e delle altre culture. Implica l'apertura e il rispetto verso le altre culture. Implica anche la comprensione delle relazioni sociali, delle pratiche e delle relazioni di potere tra individui o gruppi.</p>
<i>Approccio interdisciplinare</i>	<p>Un approccio all'integrazione del curriculum che genera una comprensione di temi e idee trasversali alle discipline e delle connessioni tra le diverse discipline e la loro relazione con il mondo reale. Normalmente enfatizza il processo e il significato piuttosto che il prodotto e il contenuto combinando contenuti, teorie, metodologie e prospettive di due o più discipline.</p>
<i>ISCED</i>	<p>Classificazione internazionale tipo dell'istruzione (ISCED) è un quadro per classificare le attività educative definite nei programmi e le qualifiche risultanti in categorie concordate a livello internazionale. L'ISCED classifica i programmi educativi in base al loro contenuto utilizzando due principali variabili di classificazione incrociata: i livelli di istruzione e i settori dell'istruzione. I concetti e le definizioni di base dell'ISCED sono intesi come validi a livello internazionale e comprensivi dell'intera gamma dei sistemi educativi. L'ISCED è il prodotto di un accordo internazionale ed è stato adottato formalmente dalla Conferenza generale degli Stati membri dell'UNESCO.</p>
<i>Competenze o abilità chiave</i>	<p>All'interno dell'area dell'Unione europea, le competenze chiave sono definite come l'insieme delle abilità (di base e nuove competenze di base) necessarie per vivere in una società della conoscenza contemporanea. Nella loro raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006), il Parlamento europeo e il Consiglio hanno definito otto competenze chiave: comunicazione nella lingua materna; comunicazione in lingue straniere; competenze in matematica, scienze e tecnologia; competenze digitali; imparare ad imparare; competenze interpersonali, interculturali e sociali e competenze civiche;</p>

imprenditorialità; e l'espressione culturale. La raccomandazione afferma inoltre che le competenze chiave sono considerate ugualmente importanti, perché ciascuna di esse può contribuire a una vita di successo in una società della conoscenza. Molte delle competenze si sovrappongono e si interconnettono: aspetti essenziali per un dominio sosterranno la competenza in un altro. La competenza nelle abilità di base fondamentali della lingua, dell'alfabetizzazione, della matematica e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) è una base essenziale per l'apprendimento e imparare ad imparare supporta tutte le attività di apprendimento. Il pensiero critico, la creatività, l'iniziativa, la risoluzione dei problemi, la valutazione del rischio, il processo decisionale e la gestione costruttiva dei sentimenti svolgono un ruolo in tutte e otto le competenze chiave.

Le politiche curriculari si concentrano sempre più sulle competenze che gli studenti sono tenuti a sviluppare in materie o discipline specifiche e di cui hanno bisogno per avere successo nell'istruzione e per lo sviluppo personale, l'occupazione e l'inclusione in una società della conoscenza. Per indicare queste competenze vengono utilizzati diversi termini, i più frequenti dei quali sono le competenze o le competenze (definite come competenze chiave, di base, generali, generiche, di base, trasversali o trasversali) e le abilità (definite come competenze chiave, di base, di base, essenziali, trasversali, trasversali o del XXI secolo). Al di fuori dell'area dell'Unione Europea, diverse organizzazioni, partenariati e consorzi hanno definito e approvato diversi quadri di competenze/abilità di base.

Conoscenza

Esistono molte definizioni e forme di conoscenza. Può essere descritta come l'insieme dei concetti e delle informazioni fattuali (dati), comprese le loro strutture e modelli interconnessi, riguardanti l'ambiente naturale e sociale, nonché la nostra comprensione del mondo, delle persone e della società, acquisita attraverso l'apprendimento e/o l'esperienza. La conoscenza dichiarativa indica il "sapere cosa" (ad esempio, la conoscenza fattuale), mentre la conoscenza procedurale indica il "saper fare", ad esempio, la conoscenza di funzioni e procedure specifiche per eseguire un processo, un compito o un'attività complessa. Altre forme di conoscenza spesso considerate sono le conoscenze tacite ed esplicite. Il primo è la conoscenza che gli studenti possiedono e che influenza l'elaborazione cognitiva; tuttavia, non è detto che lo esprimano o ne siano consapevoli. Quest'ultima è la conoscenza di cui uno studente è consapevole, compresa la conoscenza tacita che si converte in una forma esplicita diventando un "oggetto di pensiero".

Società della conoscenza Apprendimento

Società che crea, condivide e utilizza la conoscenza per la prosperità e il benessere dei suoi cittadini.

Processo psicosociale complesso e a lungo termine che consiste nell'acquisizione o nella modifica individuale di informazioni, conoscenze, capacità di comprensione, atteggiamenti, valori, abilità,

<i>Contenuti didattici</i>	<p>competenze o comportamenti attraverso l'esperienza, la pratica, lo studio o l'istruzione. Ci sono almeno tre diversi modelli per definire il processo di apprendimento. Il comportamentismo vede l'apprendimento come un cambiamento misurabile del comportamento come risultato dell'azione congiunta di una serie di fattori ambientali. Le teorie cognitive enfatizzano l'organizzazione mentale interna della conoscenza, sottolineando l'acquisizione della conoscenza, le strutture mentali e l'elaborazione delle informazioni. Il costruttivismo vede l'apprendimento come un processo in cui lo studente costruisce attivamente nuove idee o concetti basati su conoscenze e/o esperienze precedenti.</p>
<i>Ambiente di apprendimento</i>	<p>Argomenti, temi, credenze, comportamenti, concetti e fatti, spesso raggruppati all'interno di ogni materia o area di apprendimento sotto conoscenze, abilità, valori e atteggiamenti, che ci si aspetta vengano appresi e che costituiscono la base dell'insegnamento e dell'apprendimento.</p>
<i>Obiettivi formativi</i>	<p>Questo termine è usato in vari modi. Indica l'ambiente fisico immediato dello studente (classe, scuola), le risorse messe a disposizione per sostenere il processo di apprendimento e l'interazione sociale o i tipi di relazioni sociali che funzionano all'interno di questo contesto e che hanno un'influenza sull'apprendimento.</p>
<i>Obiettivi formativi</i>	<p>Specificazione dell'apprendimento da raggiungere al termine di un programma educativo o di un'attività. Gli obiettivi di apprendimento possono anche essere specificati per una lezione, un tema, un anno o un intero corso.</p>
<i>Paradigma di apprendimento</i>	<p>Dichiarazione di ciò che un discente sa, comprende ed è in grado di fare al termine di un processo di apprendimento, definito in termini di conoscenze, abilità e aspetti attitudinali.</p> <p>Un paradigma di apprendimento implica un sistema di accordi che i leader del sistema (scienziati, responsabili politici) utilizzano per definire il quadro di standard dominanti (cioè i "bastoni di misura" dei livelli) per il sistema di apprendimento. Il paradigma di apprendimento include:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un modello standard per oggettivare e valorizzare il contenuto delle metriche socialmente fondate, vale a dire le qualifiche (professionali), le qualifiche settoriali e le qualifiche a livello di organizzazione. - L'accettazione di tale modello da parte dei responsabili del sistema. - I limiti posti ai livelli all'interno del modello, ovvero l'impostazione standard. - Una panoramica delle regole generalmente accettate che governano l'organizzazione del processo di apprendimento, vale a dire il modo in cui le conoscenze, le intuizioni e le abilità sono valutate e/o acquisite.

Oltre a presentare i paradigmi di apprendimento in termini di teorie dell'apprendimento (comportamentismo, costruttivismo, connettivismo, ecc.), i paradigmi di apprendimento si evolvono e si rianimano in un continuo processo di cambiamenti di paradigma dall'apprendimento analitico - dall'alto verso il basso, incentrato sul controllo - a (e viceversa) olistico - più dal basso verso l'alto, basato sulla fiducia.

Vedi anche: Paradigma di apprendimento *analitico* e *Paradigma di apprendimento olistico*

Società dell'apprendimento

Una società in cui l'apprendimento è considerato importante o prezioso, in cui le persone sono incoraggiate a continuare a imparare per tutta la vita e in cui l'opportunità di partecipare all'istruzione e alla formazione è disponibile per tutti.

Stili di apprendimento

Un insieme di comportamenti e atteggiamenti che influenzano il modo in cui gli studenti imparano e interagiscono con insegnanti e compagni. Gli stili di apprendimento sono comportamenti cognitivi, affettivi e fisiologici che fungono da indicatori di come gli studenti percepiscono, interagiscono e rispondono all'ambiente di apprendimento. Ad esempio, per David Kolb (1984) l'apprendimento è il processo attraverso il quale la conoscenza viene creata attraverso la trasformazione dell'esperienza. Nel modello di Kolb, l'apprendimento si basa su due continuum, vale a dire: (a) il continuum di elaborazione, ad esempio l'approccio a un compito, come preferire l'apprendimento facendo (sperimentazione attiva) o guardando (osservazione riflessiva); (b) il continuum percettivo, ad esempio la risposta emotiva, come la preferenza per l'apprendimento attraverso il pensiero (concettualizzazione astratta) o il sentimento (esperienza concreta). Le quattro combinazioni di elaborazione e percezione determinano uno degli stili di apprendimento (o preferenze di apprendimento) di come gli individui preferiscono imparare. Secondo il modello VAK (Visual, Auditory, and Kinesthetic – movimento –, a volte noto come VAKT, Visual, Auditory, Kinesthetic, and Tactile), gli studenti usano queste tre/quattro modalità per ricevere e apprendere nuove informazioni, una o due di queste sono normalmente dominanti. Un individuo può avere diversi stili di apprendimento che possono cambiare nel tempo e in base al compito di apprendimento.

Imparare ad imparare

Un processo che dura tutta la vita in cui gli individui pianificano, monitorano e adattano il loro apprendimento in modo deliberato o intuitivo. Quando gli individui imparano ad imparare, trattano le attività di apprendimento come oggetti di indagine, riflessione personale e autoanalisi. All'interno dell'area dell'Unione Europea l'apprendimento ad imparare è visto come la capacità di perseguire e persistere nell'apprendimento, di organizzare il proprio apprendimento, anche attraverso un'efficace gestione del tempo e delle informazioni, sia individualmente che in gruppo. Questa competenza chiave include la consapevolezza del proprio processo di

apprendimento e dei propri bisogni, l'identificazione delle opportunità disponibili e la capacità di superare gli ostacoli per imparare con successo. Questa competenza significa acquisire, elaborare e assimilare nuove conoscenze e abilità, nonché cercare e utilizzare l'orientamento. Imparare a imparare coinvolge gli studenti a basarsi su precedenti esperienze di apprendimento e di vita al fine di utilizzare e applicare le conoscenze e le abilità in una varietà di contesti. La motivazione e la fiducia sono fondamentali per la competenza di un individuo.

Descrittori di livello

Un descrittore di livello è un'affermazione che fornisce un'indicazione della profondità e dell'estensione dell'apprendimento appropriati in una fase specifica del programma di studio.

Competenze per la vita

Originariamente definito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità come un gruppo di competenze psicosociali e abilità interpersonali che aiutano le persone a prendere decisioni informate, risolvere problemi, pensare in modo critico e creativo, comunicare in modo efficace, costruire relazioni sane, entrare in empatia con gli altri e affrontare e gestire la propria vita in modo sano e produttivo. Le competenze per la vita non sono normalmente viste come un dominio o una materia, ma come applicazioni trasversali di conoscenze, abilità, valori e atteggiamenti che sono importanti nel processo di sviluppo individuale e di apprendimento permanente. Non sono solo un insieme di competenze, né sono uguali alle abilità di sopravvivenza, alle capacità di sostentamento o alle competenze professionali, ma fanno parte di queste abilità. (Fonte: UNESCO 2004a). In alcuni casi, il termine è usato come equivalente di competenze/abilità chiave e in alcuni contesti è usato per indicare un'area tematica. Per l'UNICEF le competenze per la vita fanno parte di un approccio all'apprendimento basato sui diritti. I bambini hanno fondamentalmente diritto a un'istruzione di qualità che rispetti la loro dignità e ampli le loro capacità di vivere una vita che apprezzano e di trasformare le società in cui vivono. Le scuole a misura di bambino promuovono e migliorano le competenze di vita.

Apprendimento permanente

L'apprendimento permanente comprende tutte le attività di apprendimento intraprese nel corso della vita, con l'obiettivo di migliorare le conoscenze, le abilità/competenze e/o le qualifiche per motivi personali, sociali e/o professionali.

Alfabetizzazione

La capacità di identificare, comprendere, interpretare, creare, comunicare e calcolare, utilizzando materiali stampati e scritti associati a diversi contesti. L'alfabetizzazione implica un continuum di apprendimento che consente a un individuo di raggiungere i propri obiettivi, sviluppare le proprie conoscenze e il proprio potenziale e partecipare pienamente alla comunità e alla società in generale. (Fonte: UNESCO 2005a). Anche le nuove forme di alfabetizzazione necessarie nella vita moderna sono sempre più prese in considerazione nel curriculum, in particolare quando sono legate alle

<i>Istruzione secondaria di primo grado</i>	<p>nuove tecnologie come l'alfabetizzazione digitale, dell'informazione, dei mass media e dei social media.</p> <p>I programmi di istruzione secondaria inferiore sono in genere progettati per basarsi sui risultati dell'apprendimento dell'istruzione primaria. Di solito, l'obiettivo è quello di consolidare le basi per l'apprendimento permanente e lo sviluppo umano, su cui i sistemi educativi possono poi espandere ulteriori opportunità educative. Alcuni sistemi di istruzione possono già offrire programmi di formazione professionale a questo livello per fornire alle persone competenze rilevanti per l'occupazione. I programmi di questo livello sono solitamente organizzati attorno a un curriculum più orientato alla materia, introducendo concetti teorici in un'ampia gamma di materie. Gli insegnanti hanno in genere una formazione pedagogica in materie specifiche e, più spesso che a livello primario, una classe di studenti può avere diversi insegnanti con conoscenze specialistiche delle materie che insegnano.</p>
<i>Educazione non formale</i>	<p>Istruzione istituzionalizzata, intenzionale e pianificata da un fornitore di istruzione. La caratteristica distintiva dell'educazione non formale è quella di essere un'aggiunta, un'alternativa e/o un complemento all'istruzione formale all'interno del processo di apprendimento permanente degli individui. Spesso è previsto per garantire a tutti il diritto di accesso all'istruzione. Si rivolge a persone di tutte le età, ma non applica necessariamente una struttura di percorso continua; Può essere di breve durata e/o di bassa intensità, ed è tipicamente fornito sotto forma di brevi corsi, workshop o seminari. L'istruzione non formale porta per lo più a qualifiche che non sono riconosciute come formali o equivalenti alle qualifiche formali dalle autorità educative nazionali o subnazionali competenti o a nessuna qualifica. L'istruzione non formale può comprendere programmi che contribuiscono all'alfabetizzazione e all'istruzione degli adulti e dei giovani per i bambini che non frequentano la scuola, nonché programmi sulle competenze per la vita, le competenze lavorative e lo sviluppo sociale o culturale.</p>
<i>Apprendimento non formale</i>	<p>Apprendimento che è incorporato in attività pianificate non esplicitamente designate come apprendimento (in termini di obiettivi di apprendimento, tempo di apprendimento o supporto all'apprendimento), ma che contiene un importante elemento di apprendimento. L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista dello studente. Normalmente non porta alla certificazione. Di solito è classificato come apprendimento non accreditato nell'istruzione e nella formazione.</p>
<i>NQF</i>	<p>Quadro nazionale delle qualifiche (NQF) è uno strumento per lo sviluppo, la classificazione e il riconoscimento di abilità, conoscenze e competenze lungo un continuum di livelli concordati. Si tratta di un modo per strutturare le qualifiche esistenti e nuove, che sono definite dai risultati dell'apprendimento, cioè da dichiarazioni chiare di ciò che lo studente deve sapere o essere in grado di fare, sia che venga</p>

appreso in classe, sul posto di lavoro o in modo meno formale. Il quadro delle qualifiche indica la comparabilità delle diverse qualifiche e il modo in cui si può progredire da un livello all'altro, all'interno e tra le occupazioni o i settori industriali (e anche tra i settori professionali e accademici se il quadro nazionale delle qualifiche è concepito per includere sia le qualifiche professionali che quelle accademiche in un unico quadro). L'ambito di applicazione dei quadri può comprendere tutti i risultati e i percorsi di apprendimento o può essere limitato a un settore particolare, ad esempio l'istruzione iniziale, l'istruzione e la formazione degli adulti o un'area professionale. Alcuni framework possono avere più elementi di design e una struttura più stretta di altri; Alcuni possono avere una base giuridica, mentre altri rappresentano un consenso di opinioni delle parti sociali. Tutti i quadri delle qualifiche, tuttavia, forniscono una base per migliorare la qualità, l'accessibilità, i collegamenti e il riconoscimento pubblico o del mercato del lavoro delle qualifiche all'interno di un paese e a livello internazionale. I singoli paesi possono scegliere di definire il "quadro delle qualifiche" in modo specifico.

Valutazione inter pares

Valutazione del lavoro degli studenti da parte di altri studenti.

Apprendimento tra pari

Processo basato sullo scambio di conoscenze e informazioni tra studenti che possono anche fungere da mentori. Chiamata anche peer education.

Valutazione delle performance

Valutazione progettata per misurare e giudicare ciò che gli studenti fanno e sono in grado di fare in base a come svolgono determinati compiti.

Apprendimento personalizzato

L'apprendimento personalizzato è un concetto di apprendimento dinamico in cui il discente è centrale e in cui può (co)avviare e impegnarsi in modalità di apprendimento flessibili e personalizzate all'interno di una cultura dell'apprendimento basata sull'apprendimento autodiretto, flessibile, prospettico e permanente. Tali modalità di apprendimento sono alimentate dal dialogo con i sistemi educativi e di gestione delle risorse umane sulla forma, il contenuto e il significato più appropriati dell'apprendimento personale. Forniscono uno spazio per convalidare le esperienze di apprendimento personali, le competenze, le responsabilità e l'autonomia in modo che, in una situazione di (co)controllo e (co)titorialità dell'individuo che apprende, il dialogo con gli altri attori (valutatori, insegnanti, formatori, funzionari delle risorse umane) possa organizzare un orientamento e un sostegno arricchenti e sostenibili per l'apprendimento individuale.

L'apprendimento personalizzato si verifica quando lo studente capisce come imparare meglio in modo da essere attivo nella progettazione dei suoi obiettivi di apprendimento. Questo studente ha voce in capitolo su come gli piace accedere e acquisire informazioni, e una scelta su come esprimere ciò che sa e come

<i>Valutazione del portfolio</i>	preferisce interagire con il contenuto. Quando uno studente possiede e si assume la responsabilità del proprio apprendimento, è più motivato e coinvolto nel processo di apprendimento.
<i>Apprendimento basato sui problemi</i>	<p>Valutazione basata sulla raccolta sistematica del lavoro dello studente (come compiti scritti, bozze, opere d'arte e presentazioni) che rappresenta le competenze, il lavoro esemplare o i progressi dello sviluppo dello studente. Oltre agli esempi del loro lavoro, la maggior parte dei portfolio include dichiarazioni riflessive preparate dagli studenti. I portfolio sono valutati per verificare i risultati ottenuti dagli studenti rispetto ai risultati e agli standard di apprendimento stabiliti.</p> <p>Un processo progettato per coinvolgere esperienzialmente gli studenti in processi di indagine su problemi complessi di significato e rilevanza per la loro vita e il loro apprendimento. Ha lo scopo di sfidare gli studenti a perseguire domande, meraviglie e incertezze autentiche in modo mirato, che consenta loro di costruire, approfondire ed estendere la propria conoscenza e comprensione. Una presentazione ponderata del problema è fondamentale per questo approccio. I problemi devono essere abbastanza complessi da richiedere la ricerca di molte prospettive sui problemi, l'impegno in un'indagine collaborativa e la generazione di molteplici soluzioni possibili. I problemi hanno un'autenticità che ha un significato per gli studenti, consente loro di assumersi la responsabilità dei problemi e si traduce in risultati significativi nel contesto più ampio della loro vita. I problemi devono invitare a un approccio profondo all'apprendimento – all'indagine, al pensiero e alla riflessione – che porta a spostamenti/cambiamenti nella conoscenza degli studenti. Allo stesso tempo, lasciano spazio agli studenti per scoprire che la conoscenza è provvisoria, riflette sempre un momento e si apre a spostamenti e cambiamenti.</p>
<i>Apprendimento basato su progetti</i>	<p>Un processo che favorisce l'impegno degli studenti nello studio di problemi autentici o questioni incentrate su un particolare progetto, tema o idea. Spesso il termine "basato su progetti" è usato in modo intercambiabile con "basato su problemi", soprattutto quando i progetti in classe si concentrano sulla risoluzione di problemi autentici. Il nesso per il progetto può essere suggerito da un insegnante, ma la pianificazione e l'esecuzione delle attività contingenti sono prevalentemente condotte da studenti che lavorano individualmente e in modo cooperativo per molti giorni, settimane o addirittura mesi. Questo processo è basato sull'indagine, orientato ai risultati e associato alla conduzione del curriculum in contesti del mondo reale piuttosto che concentrarsi su un curriculum che è relegato ai libri di testo o all'apprendimento meccanico e alla memorizzazione. La valutazione è comunemente basata sulle prestazioni, flessibile, varia e continua.</p>
<i>Qualifica</i>	Questo termine è comunemente usato in almeno due modi/contesti diversi: (a) qualifica formale: il risultato formale (certificato, diploma o titolo) di un processo di valutazione e convalida che si ottiene

quando un organismo competente determina che un individuo ha conseguito risultati di apprendimento conformi a determinati standard e/o possiede le competenze necessarie per svolgere un lavoro in un settore di lavoro specifico; una qualifica conferisce un riconoscimento ufficiale del valore dei risultati dell'apprendimento nel mercato del lavoro e nell'istruzione e nella formazione e può costituire un diritto legale all'esercizio di una professione; e (b) requisiti professionali: conoscenze, attitudini e abilità richieste per svolgere i compiti specifici connessi a una particolare posizione lavorativa.

RPL Il Riconoscimento dell'Apprendimento Precedente (RPL) si concentra principalmente sull'identificazione e il riconoscimento delle competenze che una persona potrebbe aver acquisito in qualsiasi periodo della sua vita e in qualsiasi tipo di ambiente di apprendimento. In questo contesto, il portfolio è costituito da tutte le esperienze di apprendimento personali. Solo dopo aver raccolto tutte le competenze personali rilevanti insieme alla loro prova, la persona compie una scelta. In questo modo le ambizioni personali vengono meglio articolate e a seconda dell'obiettivo personale viene fatta una scelta specifica per il tipo di accreditamento o validazione. *Il riconoscimento*, quindi, è più personale e può coinvolgere obiettivi non solo sommativi ma anche formativi.

RVA L'UNESCO utilizza l'acronimo "RVA" per riferirsi al *riconoscimento, alla convalida e all'accREDITamento* dei risultati dell'apprendimento non formale e informale come leva chiave per rendere l'apprendimento permanente una realtà. Rende visibile e valorizza la quantità di conoscenze, abilità e competenze invisibili che gli individui hanno acquisito attraverso vari mezzi e in diverse fasi della loro vita. Una maggiore trasparenza di questi risultati di apprendimento può migliorare significativamente l'autostima e il benessere delle persone, motivarle a proseguire l'apprendimento e rafforzare la loro posizione sul mercato del lavoro. L'RVA può aiutare a integrare fasce più ampie della popolazione nel processo di apprendimento, costruire società inclusive e fare un uso migliore delle risorse umane esistenti. *Il riconoscimento, la convalida e l'accREDITamento (RVA)* di tutte le forme di risultati dell'apprendimento è una pratica che rende visibile e valorizza l'intera gamma di competenze (conoscenze, abilità e attitudini) che gli individui hanno ottenuto in vari contesti e attraverso vari mezzi in diverse fasi della loro vita.

- *Il riconoscimento* è un processo di concessione di uno status ufficiale ai risultati dell'apprendimento e/o alle competenze, che può portare al riconoscimento del loro valore nella società.
- *La convalida* è la conferma da parte di un organismo ufficialmente riconosciuto che i risultati dell'apprendimento o le competenze acquisite da un individuo sono stati valutati rispetto a punti di riferimento o standard attraverso metodologie di valutazione predefinite.

- *L'accreditamento* è un processo mediante il quale un organismo ufficialmente riconosciuto, sulla base della convalida dei risultati di apprendimento e/o delle competenze acquisite secondo diverse finalità e modalità, rilascia qualifiche (certificati, diplomi o titoli), o concede equivalenze, unità di credito o esenzioni, o rilascia documenti come portafogli di competenze. In alcuni casi, il termine accreditamento si applica alla valutazione della qualità di un istituto o di un programma nel suo complesso.

Istruzione secondaria L'istruzione secondaria offre attività di apprendimento e di istruzione basate sull'istruzione primaria e preparatorie all'ingresso nel mercato del lavoro, all'istruzione post-secondaria non terziaria e all'istruzione terziaria. In generale, l'istruzione secondaria mira all'apprendimento a un livello intermedio di complessità.

Autovalutazione Valutazione con la quale lo studente raccoglie informazioni e riflette sul proprio apprendimento, giudica il grado in cui riflette obiettivi o criteri esplicitamente dichiarati, identifica i punti di forza e di debolezza e rivede di conseguenza. È la valutazione personale dello studente del progresso personale in termini di conoscenze, abilità, processi e atteggiamenti.

Autosufficienza La capacità di un individuo, di una famiglia o di una comunità di soddisfare i bisogni essenziali e di godere dei diritti sociali ed economici in modo sostenibile e dignitoso.

Abilità La capacità di eseguire compiti e risolvere problemi. (*Fonte: CEDEFOP 2011*). È la capacità, la competenza o la destrezza di svolgere compiti che derivano dall'istruzione, dalla formazione, dalla pratica o dall'esperienza. Può consentire l'applicazione pratica delle conoscenze teoriche a compiti o situazioni particolari. Viene applicato in modo più ampio per includere comportamenti, atteggiamenti e attributi personali che rendono gli individui più efficaci in contesti particolari come l'istruzione e la formazione, l'occupazione e l'impegno sociale.

Competenze trasversali Termine usato per indicare un insieme di qualità personali intangibili, tratti, attributi, abitudini e atteggiamenti che possono essere utilizzati in molti tipi diversi di lavori. Essendo ampiamente applicabili, sono anche viste come competenze trasferibili, anche se l'idea di trasferibilità è spesso messa in discussione perché gli individui imparano a svolgere compiti in particolari contesti e potrebbero non essere in grado di applicarli ad altri. Esempi di competenze trasversali includono l'empatia, la leadership, il senso di responsabilità, l'integrità, l'autostima, l'autogestione, la motivazione, la flessibilità, la socievolezza, la gestione del tempo e il prendere decisioni. Il termine è usato anche in contrapposizione alle competenze "tecniche" che sono considerate più tecniche, di natura altamente specifica e particolari per un'occupazione, e che possono essere (generalmente) insegnate più facilmente rispetto alle competenze trasversali.

Educazione speciale Istruzione progettata per facilitare l'apprendimento da parte di individui che, per un'ampia varietà di motivi, necessitano di un

supporto aggiuntivo e di metodi pedagogici adattivi per partecipare e raggiungere gli obiettivi di apprendimento in un programma educativo. I programmi educativi nell'ambito dell'istruzione speciale possono seguire un programma simile a quello offerto nel sistema di istruzione regolare parallelo, ma tengono conto delle esigenze individuali fornendo risorse specifiche (ad esempio personale, attrezzature o spazi appositamente formati) e, se del caso, modificando il contenuto educativo o gli obiettivi di apprendimento. Questi programmi possono essere offerti a singoli studenti all'interno di programmi educativi già esistenti o come classe separata nella stessa istituzione educativa o in istituzioni educative separate.

Standard

Uno standard è un documento che fornisce requisiti, specifiche, linee guida o caratteristiche che possono essere utilizzate in modo coerente per garantire che i materiali, i prodotti, i processi e i servizi siano adatti al loro scopo.

STEAM

STEAM è un approccio integrato all'apprendimento che combina le arti con le STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e lo utilizza come punto di accesso per guidare l'indagine, la creatività e la risoluzione dei problemi degli studenti. Questo approccio multidisciplinare promuove l'apprendimento inclusivo di genere incoraggiando tutti a esplorare argomenti scientifici e rendendo anche le arti più attraenti.

STEM

STEM è un'iniziativa dell'UNESCO per riunire i domini della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica in un'unica parola riconoscibile. Le STEM riguardano la costruzione di intuizioni, concetti e pratiche scientifiche, tecniche e matematiche (S, T & M) e il loro utilizzo per risolvere domande complesse o un problema della vita reale (E).

STEM nell'educazione significa, soprattutto, riunire le varie componenti dell'acronimo al fine di identificare, ricercare e comunicare in modo coerente le sfide sociali e scientifiche.

*Valutazione
sommativa*

Valutazione dei risultati conseguiti dallo studente alla fine di un trimestre, di una fase, di un corso o di un programma che di solito, anche se non necessariamente, comporta test o esami formali. La valutazione sommativa è più comunemente utilizzata per classificare, valutare e/o promuovere gli studenti e per scopi di certificazione.

TVET

Istruzione e formazione tecnica e professionale (TVET) Una serie di esperienze di apprendimento rilevanti per l'occupabilità, la portabilità delle competenze e delle qualifiche e il riconoscimento delle competenze, le opportunità di lavoro dignitoso e l'apprendimento permanente nel mondo del lavoro e ad esso correlato. Il concetto abbraccia l'importanza dell'innovazione, della competitività, della produttività e della crescita dell'economia, considerando che l'innovazione crea nuove opportunità di lavoro e richiede anche nuovi approcci all'istruzione e alla formazione per soddisfare la domanda di nuove competenze. Le esperienze di apprendimento possono avvenire in una varietà di contesti di apprendimento, tra cui istituti di

	formazione pubblici e privati, luoghi di lavoro e luoghi di apprendimento informale.
<i>Istruzione terziaria</i>	L'istruzione terziaria si basa sull'istruzione secondaria, fornendo attività di apprendimento in campi specializzati dell'istruzione. Mira all'apprendimento ad un alto livello di complessità e specializzazione. L'istruzione terziaria comprende ciò che è comunemente inteso come istruzione accademica, ma include anche l'istruzione professionale o professionale avanzata.
<i>Test</i>	Un esame o un esercizio di valutazione progettato per misurare le conoscenze e le abilità acquisite dallo studente. Le prove possono essere stabilite e valutate dall'insegnante o da un'agenzia esterna.
<i>Trasferimento</i>	Applicare conoscenze e abilità a una situazione o circostanza diversa da quella in cui è costruita. Il trasferimento "vicino" è la capacità di applicare la conoscenza a qualcosa di molto simile a ciò che è già noto o addestrato. Il trasferimento "lontano" è l'applicazione di conoscenze e competenze in circostanze diverse da quelle in cui le conoscenze e le abilità sono state apprese per la prima volta.
<i>Competenze trasferibili</i>	Competenze che sono generalmente considerate non specificamente correlate a un particolare lavoro, compito, disciplina accademica o area di conoscenza e che possono essere utilizzate in un'ampia varietà di situazioni e contesti lavorativi (ad esempio, capacità organizzative).
<i>Competenze trasversali</i>	Le competenze trasversali sono le competenze necessarie per gestire la complessa gamma di informazioni nell'era digitale, dare un senso alle società globalizzate e rispondere alle esigenze dei mercati del lavoro del XXI secolo. Le competenze trasversali hanno in genere un'elevata trasferibilità tra diversi lavori e settori.
<i>Tutoraggio</i>	Qualsiasi attività che offra a uno studente orientamento, consulenza o supervisione da parte di un professionista esperto e competente. Il tutor supporta lo studente durante tutto il processo di apprendimento (a scuola, nei centri di formazione o sul posto di lavoro). Il tutorato può riguardare materie accademiche per migliorare i risultati scolastici; carriere per facilitare il passaggio dalla scuola al lavoro; e lo sviluppo personale per incoraggiare gli studenti a fare scelte sagge.
<i>Competenze del XXI secolo</i>	Un concetto onnicomprensivo per le conoscenze, le competenze e gli atteggiamenti di cui i cittadini hanno bisogno per essere in grado di partecipare pienamente e contribuire alla società della conoscenza. Questa necessità è principalmente attribuita ai cambiamenti della società e, più in particolare, al rapido sviluppo della tecnologia e al suo impatto sul modo in cui le persone vivono, lavorano e imparano. Mentre nella società industriale l'obiettivo principale dell'educazione era quello di contribuire allo sviluppo della conoscenza fattuale e procedurale, nella società dell'informazione o della conoscenza lo sviluppo della conoscenza concettuale e metacognitiva è sempre più considerato importante. Inoltre, i cambiamenti nell'economia e nel mercato del lavoro causati dalla globalizzazione e dall'internazionalizzazione sono un importante volano per il

fabbisogno di competenze del XXI secolo. Diverse organizzazioni, tra cui anche partenariati e consorzi, hanno definito e approvato quadri di competenze/abilità di base utilizzando diversi punti focali, enfasi, raggruppamenti e terminologie. La maggior parte dei quadri sembra convergere su un insieme comune di abilità o competenze del XXI secolo, vale a dire: collaborazione; comunicazione; alfabetizzazione nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC); e competenze sociali e/o culturali (compresa la cittadinanza). La maggior parte dei framework menziona anche la creatività, il pensiero critico e la risoluzione dei problemi. In tutti i vari contesti è riconosciuto che le TIC sono al centro delle competenze del XXI secolo. In particolare, è considerato sia come (a) un argomento per la necessità di competenze del XXI secolo, sia (b) uno strumento che può supportare l'acquisizione e la valutazione di queste competenze. Inoltre, il rapido sviluppo delle TIC richiede una serie completamente nuova di competenze relative alle TIC e all'alfabetizzazione tecnologica.

Istruzione secondaria superiore

I programmi di istruzione secondaria superiore sono in genere progettati per completare l'istruzione secondaria in preparazione all'istruzione terziaria o fornire competenze rilevanti per l'occupazione, o entrambe le cose. I programmi di questo livello offrono agli studenti contenuti più vari, specializzati e approfonditi rispetto ai programmi di livello secondario inferiore. Sono più differenziati, con una gamma più ampia di opzioni e flussi disponibili.

Convalida dell'apprendimento

Il processo di valutazione e riconoscimento dei risultati dell'apprendimento, anche nell'ambito dell'apprendimento non formale e informale. La convalida di solito si riferisce al processo di riconoscimento di una gamma più ampia di abilità e competenze rispetto a quanto avviene normalmente all'interno di una certificazione formale.

Convalida dell'apprendimento pregresso (VPL)

La convalida dell'apprendimento precedente (VPL) è la conferma da parte di un organismo approvato che i risultati dell'apprendimento o le competenze acquisite da un individuo sono stati valutati rispetto a punti di riferimento o standard attraverso metodologie di valutazione predefinite. *La convalida* va oltre l'accreditamento e il riconoscimento, poiché significa una convalida (o valutazione) dell'apprendimento pregresso misurato rispetto a qualsiasi obiettivo di apprendimento e non solo a standard formalizzati; può riguardare ad esempio anche una convalida al solo scopo di auto-convalida o giustificazione di un'attività. La convalida riguarda quindi sia l'orientamento formalizzato dall'alto verso il basso dell'accreditamento, sia il processo di riconoscimento dal basso verso l'alto. In questo senso è l'approccio più olistico a tutte le forme di "valorizzazione" dei risultati dell'apprendimento precedente.

Validità

Si riferisce a ciò che viene valutato e a quanto questo corrisponda al comportamento o al costruito da valutare. Nel caso della "validità del sito", si tratta di valutazioni che intendono valutare la gamma di

competenze e conoscenze che sono state messe a disposizione degli studenti nel contesto della classe o del sito. Un'elevata "validità del sistema" implica valutazioni che intendono valutare una gamma spesso più ristretta di competenze e conoscenze, ritenute essenziali dal particolare ente o sistema governativo. L'attuale teorizzazione della validità incorpora preoccupazioni circa l'equità e i pregiudizi e riflette interpretazioni simili della base sociale della valutazione. La validità non è semplicemente il modo in cui funziona un test, ma dipende dall'uso che se ne fa e dall'interpretazione e dalle conseguenze sociali dei risultati. Pertanto, una parte essenziale della validità è la preoccupazione di stabilire se le deduzioni tratte dai risultati di una valutazione siano eque per tutti coloro che sono stati valutati.

Valuing Learning

Valuing Learning è un concetto di apprendimento dinamico che valorizza le persone per tutte le fasi di sviluppo della loro vita e consente alle scuole, alle università e alle organizzazioni di essere ricettive alle esperienze di apprendimento delle persone e di sostenere il loro ulteriore sviluppo. Il concetto è guidato dallo studente e deriva dalla riflessione sul proprio apprendimento precedente e sulle competenze sviluppate (valorizzazione) all'aggiunta di nuovi risultati di apprendimento desiderati (apprendimento). Le competenze in questo senso sono affermazioni generali sulla capacità di un discente di applicare conoscenze, abilità e aspetti comportamentali in un contesto professionale. I risultati dell'apprendimento sono affermazioni specifiche nelle qualifiche e negli standard professionali, che integrano conoscenze, abilità e aspetti comportamentali, su cui un discente riflette e viene valutato (visione dal basso verso l'alto).

Valorizzare l'apprendimento è un concetto dualistico, che alterna le due parole:

- *Valorizzare l'apprendimento* riconosce che qualsiasi cosa può essere appresa comunque, ovunque e in qualsiasi momento, formalmente, informalmente e non formalmente. Le competenze delle persone dovrebbero poter essere valutate in modo indipendente dall'apprendimento e collegate ai risultati dell'apprendimento nelle qualifiche o ai requisiti professionali. Che qualcuno, per esempio, abbia acquisito l'abilità pedagogica di generare fiducia negli alunni e di creare un clima pedagogico sicuro come studente in formazione per insegnanti o come capogruppo in un'organizzazione scout è irrilevante. Non *come*, ma *ciò che* è stato appreso è rilevante.
- *L'apprendimento della valutazione* si riferisce alla valorizzazione di ciò che è già stato appreso e alla capacità di basare affermazioni sommative e formative su di esso. I discenti possono fornire prove di ciò che hanno appreso e i valutatori possono valutare la documentazione delle esperienze di apprendimento personali e collegarla a standard di qualifica o professionali, anche

intersettoriali, dimostrando, ad esempio, in che misura le capacità comunicative di un receptionist alberghiero e di un infermiere sono trasferibili tra questi gruppi professionali. Collegare ciò che si impara con il valore sociale è fondamentale.

Valutazione dell'apprendimento (pregresso)

La valutazione dell'apprendimento (pregresso) innesca una visione ampia sull'attuazione dell'apprendimento permanente. L'obiettivo è quello di trasformare il sistema socioeconomico in un sistema flessibile che si adatti rapidamente alle mutevoli esigenze delle competenze nel mercato del lavoro. Nel contesto dell'attuale società in rete, VPL risponde a questa esigenza chiarendo il reale potenziale umano delle competenze sulla base dell'analisi e del riconoscimento delle competenze personali. VPL offre una strategia per lo sviluppo personale in cui il contesto dell'organizzazione e dei servizi pubblici/privati sono di fondamentale importanza per tenere il passo con il rapido sviluppo delle competenze nella società della conoscenza e la crescente velocità del marketing delle competenze all'interno della società della rete.

La valutazione dell'apprendimento (pregresso) si concentra sulla dinamica del processo di validazione. La valutazione implica sviluppo. Lo sviluppo è il passo logico dopo che qualcuno è stato "convalidato". È soprattutto responsabilità dell'individuo investire nella crescita personale. Spetta al sistema facilitare questo sviluppo. La valutazione è fortemente connessa all'approccio formativo in cui le persone possono coniugare la propria crescita personale con la crescita della propria organizzazione. La valutazione si rivolge quindi al processo di sviluppo delle proprie competenze in un atteggiamento di apprendimento attivo lungo tutto l'arco della vita per il bene dell'individuo, dell'organizzazione e della società. Da questo punto di vista, la valutazione precede le forme di validazione dell'apprendimento (precedente) offrendo una visione e una missione a qualsiasi tipo di strumentazione di validazione.

VETERINARIO

L'istruzione e formazione professionale (IFP) mira a dotare le persone delle conoscenze, del know-how, delle abilità e/o delle competenze richieste in particolari professioni o, più in generale, sul mercato del lavoro.

Istruzione professionale

Programmi educativi progettati per consentire agli studenti di acquisire le conoscenze, le abilità e le competenze specifiche di una particolare occupazione, mestiere o classe di occupazioni o mestieri. L'istruzione professionale può avere componenti basate sul lavoro (ad esempio apprendistato, programmi di istruzione duale). Il completamento con successo di tali programmi porta al conseguimento di qualifiche professionali rilevanti per il mercato del

lavoro riconosciute come orientate all'occupazione dalle autorità nazionali competenti e/o dal mercato del lavoro.

Fonti

- Billett, S. (2001). *Learning in the workplace. Strategies for effective practice*. Crows Nest, Allen & Unwin.
- Cedefop (2008). *Terminology of European education and training policy*. Luxembourg: European Communities.
- Coalitie voor inclusive: <https://coalitievoorinclusie.nl/vn-verdrag-handicap/wat-is-inclusie/>
- Duvekot, R.C. (2016). *Leren Waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift*. Houten, CL3S. [thesis, *Valuing Learning. A study of VPL and personalised learning*] <http://cl3s.com/leren-waarderen-download/>
- Duvekot, R.C., Kleijer, C., Kortas, J., Ruijgrok, C. & Vijgen, M. (2021). *Dialogisch Valideren in de klas. Leren reflecteren voor en door leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs. Handboek voor de leraar*. Houten/Utrecht, CL3S/HU.
- Duvekot, R.C. & Schuur, C.C.M. (eds.) (2014). *Building Personalized Learning. A handbook for creating a common theoretical background*. Vught, EC-VPL, **Series VPL Biennale 3**. <https://ec-vpl.nl/download/entry/76/>
- European Centre Valuation Prior Learning, EC-VPL: <https://ec-vpl.nl>.
- European Commission: <https://school-education.ec.europa.eu/en/insights/practices/increasing-student-engagement-steam-education>
- European Association for the Education of Adults, EAEA: <https://eaea.org/wp-content/uploads/2021/02/What-is-Bildung-pdf-English.pdf>
- UNESCO, International Bureau of Education: <http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology>
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL) (2012). *UNESCO GUIDELINES for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning*. Hamburg, UIL. <https://uil.unesco.org/lifelong-learning/recognition-validation-accreditation/unesco-guidelines-recognition-validation-and>
- UNHCR, United Nations High Commissioner for Refugees, or UN Refugee Agency: <https://www.unhcr.org/glossary/>