



La cassetta degli attrezzi

Guida alla creazione di un Portfolio che descriva e metta in evidenza le competenze professionali di alto livello degli Operatori di Educazione degli Adulti



Cosa dicono gli Operatori di Educazione degli Adulti del Toolkit Flexi-Path

- > Molto chiaro, ben ponderato e piacevole, molto utile per le attività del settore.
- > Molto interessante come strumento di autovalutazione e anche come strumento di sviluppo professionale all'interno delle organizzazioni.
- > Può guidare i professionisti sia nel documentare la loro carriera sia nel convalidare le loro competenze.
- > Ha la capacità di far acquisire maggior consapevolezza dell'importanza delle competenze acquisite in contesti non formali.
- > Una buona occasione per riflettere sulle proprie competenze personali e sulla realizzazione del proprio potenziale.

“Professionalmente ritengo che questo strumento possa aiutarmi a registrare la mia crescita personale e professionale.”

“Consente di rifocalizzare ciò di cui il mio lavoro si occupa realmente.”

“Ogni dirigente dovrebbe averne una copia.”



Immagine © NIACE



Questo progetto è finanziato dal Lifelong Learning Programme



Un Progetto di Collaborazione coordinato dal DiE Germany



Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning



Casa Editrice WALDPRESS
ISBN/ISSN: 978-973-7878-51-9

www.flexi-path.eu



Università degli Studi di Firenze



Coordinatore DiE



Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DiE) – Leibniz-Zentrum für lebenslanges Lernen e.V., Deutschland
Ms. Miriam Radtke

radtke@die-bonn.de
www.die-bonn.de



CREA – Centre of Research in Theories and Practices that Overcome Inequalities, Barcelona, Spain
Ms. Adriana Aubert

crea@pcb.ub.es
www.pcb.ub.es/crea/en/indez_en.htm



IREA – Romanian Institute for Adult Education, Timisoara, Romania
Ms. Raluca Lupou

irea@irea.uvt.ro
www.irea.uvt.ro



ECA – Educational Centres Association, Norwich, England
Bernard Godding

bernard.godding@e-c-a.ac.uk
www.e-c-a.ac.uk



SVEB – Swiss Federation for Adult learning, Zurich, Switzerland
André Schläfli

Andre.schlaefli@alice.ch
www.alice.ch



Eesti Vabariidusliit– Estonian Non-Formal Adult Education Association, Tallinn, Estonia
Ivo Eesmaa

eesmaa@kardla.edu.ee
www.vabaharidus.ee



UNIFI – Università degli Studi di Firenze – University of Florence, Florence, Italy
Paolo Federighi

paolo.federighi@unifi.it
www.unifi.it

Progetto:

Flexible professionalisation pathways for adult educator between the 6th and 7th level of EQF - Flexi-Path DE/08/LLP-LdV/TOI/147187

Membri del team di progetto:

Vanna Boffo, Ivo Eesmaa, Bernard Godding, Tiina Jääger, Trish Kreft, Ute Lefelmann-schwenn, Raluca Lupou, Maria Padros, Miriam Radtke, Karen Read, Andre Schläfli, Anne Strauch and Francesca Torlone

Progetti e siti di riferimento

EMAE – 'European Master in Adult Education' (2004-2007) www.emae-network.org

VINEPAC - 'Validation of Informal and Non-Formal Psycho-Pedagogical Competencies In Adult Educators' (2006-07) www.vinepac.eu

Q-ACT - 'Qualifying Actors in Adult and Continuing Education' (2007) www.q-act-conference.de

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.

Gli autori sono i soli responsabili di questa pubblicazione e la

Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Copyright

Foto di copertina: The National Institute of Adult Continuing Education (NIACE)

Copyright © Educational Centres Association

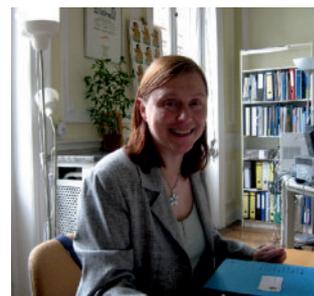
ISBN: 978-973-7878-51-9

Casa Editrice WALDPRESS

Prefazione

A nome dell'Associazione europea per l'educazione degli adulti sono lieta di introdurre questo manuale, che mette in evidenza un'importante questione nel nostro campo di lavoro per cui per troppi anni gli elevati livelli di competenza dei nostri operatori specializzati sono passati inosservati e sono stati sottovalutati. Il sostegno della Commissione Europea per questa iniziativa è stato accolto con grande piacere e non ho dubbi che il risultato del progetto Flexi-Path costituirà un punto di riferimento per gli sviluppi futuri nel riconoscimento delle competenze derivanti dall'apprendimento non formale degli adulti.

Gina Ebner, Segretaria Generale, EAEA



Introduzione

Riconoscere la Leadership nell'Educazione degli Adulti Un nuovo approccio per dimostrare le competenze di alto livello e aumentare le opportunità di lavoro all'interno dell'Unione Europea

Il progetto **Flexi-Path** nasce dalla constatazione che nel campo dell'Educazione degli Adulti in tutta Europa vi sono molti professionisti con competenze e funzioni ai più alti livelli del Quadro Europeo della Qualifiche. Tuttavia i percorsi di formazione sono molto diversi e fino ad ora la formazione e i sistemi di professionalizzazione del settore non hanno consentito il più ampio riconoscimento e la comparabilità delle qualifiche. Esistono strutture e servizi finalizzati al riconoscimento della formazione e delle competenze di questi professionisti, che a loro volta hanno poche opportunità professionali e di crescita.

Obiettivi del Progetto:

- analizzare il sistema e il quadro attuale di riferimento delle qualifiche dei professionisti nell'educazione degli adulti nei diversi paesi europei;
- illustrare le complesse abilità di alto livello e la preparazione dei professionisti del settore dell'educazione degli adulti;
- contribuire alla equiparazione ed alla trasparenza delle qualifiche degli educatori degli adulti con lo scopo di facilitare:
 1. l'accesso e l'avanzamento delle carriere;
 2. la mobilità all'interno del Mercato del Lavoro Europeo.
- disegnare un unico profilo di competenze del l'operatore di educazione degli adulti all'interno del settimo livello del Quadro Europeo delle Qualifiche;
- sviluppare uno strumento di validazione della formazione e delle competenze che corrisponda a tale livello.

Trasferimento di Innovazione:

Il progetto ha preso avvio da tre precedenti progetti europei: ricordiamo quello conclusosi più di recente, VINEPAC – 'Convalida delle competenze psicopedagogiche formali e non formali dei formatori degli adulti' (2006-2008).

La presente pubblicazione è il risultato finale del progetto Flexi-Path, di durata biennale.

Gli Autori:

Il presente documento è stato predisposto da:

Bernard Godding, Trish Kreft e Karen Read, Educational Centres Association e dal gruppo di lavoro del progetto Flexi-Path: Vanna Boffo, Ivo Eesmaa, Tiina Jaagher, Ute Lafelmann-schwenn, Raluca Lupou, Maria Padros, Miriam Radtke, Andre Schlafli, Anne Strauch & Francesca Torlone.

Contenuti

Introduzione e Prefazione

Parte A: L'Approccio del Flexi-Path

1. Introduzione	07
I principi e i valori alla base di Flexi-Path	07
Che cos'è Flexi-Path?	07
I vantaggi derivanti dall'utilizzo di Flexi-Path	07
Chi può utilizzare Flexi-Path?	08
Come funziona Flexi-Path	08
Il ruolo di un Mentore	08
Quali sono le competenze di base?	09
I termini utilizzati	09
2. Come utilizzare Flexi-Path per costruire un portafoglio personale	11
Introduzione	11
FASE 1 Comprendere il Quadro delle Competenze	11
FASE 2 Percezione personale e autovalutazione iniziale	11
FASE 3 Creazione del portafoglio	14
FASE 4 Riepilogo sintetico	15
FASE 5 Strategia futura	17
Elementi chiave da ricordare	18

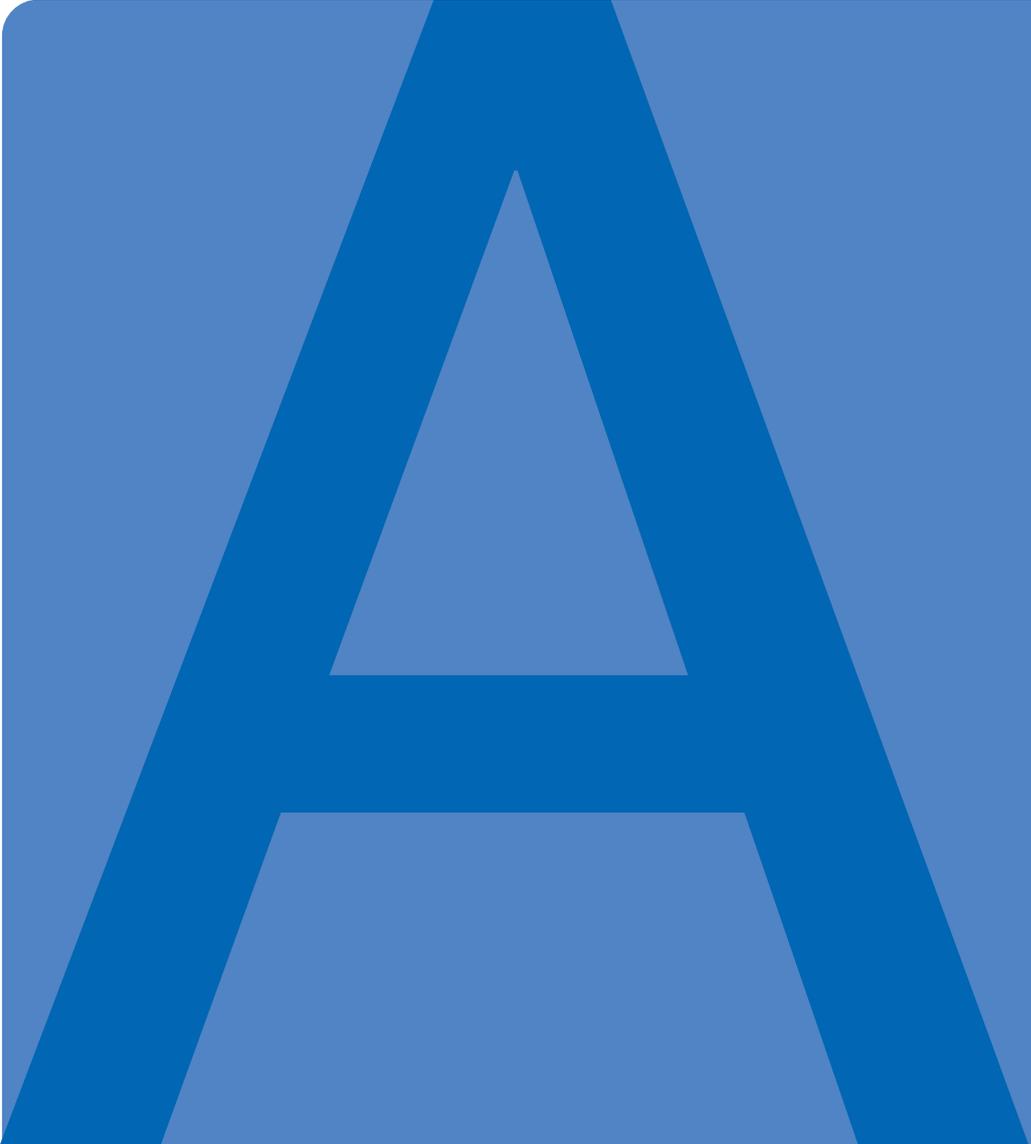
3. Il Quadro delle Competenze	19
L'Ambito di competenza o cluster delle Competenze	19
EQF Livello 6 e Livello 7	19
Definizione di Competenze e di ambiti di competenza	20
4. Percorsi di carriera	21
5. Ottenere sostegno e orientamento	22
6. Flexi-Path nel contesto – una prospettiva di gestione	23

Parte B: Il Quadro delle Competenze del Flexi-Path

Ambito di competenza dell' apprendimento nella formazione degli adulti	26
Ambito di competenza delle conoscenze condivise nella formazione degli adulti	32
Ambito di competenza delle conoscenze pratiche nella formazione degli adulti	40

Parte C: Portafoglio Personale

Scheda di Lavoro A: auto valutazione iniziale	49
Scheda di Lavoro B: Dimostrazioni – elenco dei contenuti	56
Scheda di Lavoro C: Riepilogo delle dimostrazioni	57
Scheda di Lavoro D: Piano di Azione – sviluppo formativo basato sull'autovalutazione e sull'orientamento	58
Scheda di Lavoro E: Relazione sintetica	59



L'Approccio adottato da Flexi-Path

1. Introduzione
2. Come utilizzare Flexi-Path per costruire un portfolio personale
3. Il Quadro delle Competenze
4. Percorsi di carriera
5. Ottenere sostegno e orientamento
6. Flexi-Path nel contesto
 - Una prospettiva di gestione

1. Introduzione

I principi ed i valori alla base di Flexi-Path

Flexi-Path riconosce che ci sono individui impiegati nella Educazione degli Adulti, e in settori correlati, i quali hanno costruito la loro reputazione professionale attraverso l'esperienza lavorativa piuttosto che attraverso lo studio universitario.

Flexi-Path mette a disposizione un processo trasparente finalizzato all'avanzamento della mobilità in Europa degli educatori degli adulti, in linea con gli obiettivi di "Europe 2020", secondo i principi della strategia di Lisbona, e realizzando gli obiettivi del "Processo di Bologna".

Che cos'è Flexi-Path?

Flexi-Path è un processo basato su uno strumento (toolkit) che permette agli utenti di descrivere e mettere in evidenza le competenze di alto livello nel settore dell'Educazione degli Adulti acquisite sul luogo di lavoro, piuttosto che basarsi esclusivamente sulla valutazione delle conoscenze di base o delle singole competenze specifiche.

Flexi-Path è stato sviluppato da professionisti del settore dell'educazione degli adulti europei al fine di fornire un approccio standardizzato per rivedere le competenze ad alto livello degli educatori degli adulti che lavorano nel settore e le corrispondenti aree occupazionali. Flexi-Path fornisce un metodo di analisi, che valuta, passo passo, le complesse situazioni professionali in cui le competenze sono state (o sono) dimostrate.

I vantaggi derivanti dall'utilizzo di Flexi-Path

Il portfolio configurato da Flexi-Path validerà le vostre esperienze lavorative e indicherà al vostro datore di lavoro e, potenzialmente, a qualsiasi futuro datore di lavoro, il livello delle vostre esperienze lavorative e i risultati conseguiti, la qual cosa non può adeguatamente essere illustrata con la sola presentazione di un curriculum o un colloquio.

Flexi-Path è riconosciuto a livello europeo e può migliorare le prospettive lavorative in tutta Europa.

Flexi-Path non è un programma di studio accademico, piuttosto può consentirvi di costruire un portfolio del vostro bagaglio di esperienze, che vi permetterà di candidarvi ad una formazione di alto livello per il riconoscimento dei crediti formativi, o di ottenere il riconoscimento ufficiale al livello di un Master.

Flexi-Path facilita lo sviluppo professionale e fornisce chiari riferimenti per le attività finalizzate alla crescita professionale continua.

Inoltre, utilizzando anche il percorso Flexi-Path gli operatori possono individuare le competenze rilevanti per settori di lavoro e identificare gli aspetti che hanno bisogno di essere rafforzati.

² Questo aspetto dovrebbe essere oggetto di autonoma ed indipendente negoziazione.

Chi può utilizzare Flexi-Path?

Flexi-Path si rivolge agli operatori di educazione degli adulti, che hanno una significativa esperienza nel settore e che normalmente lavorano a livello di manager o di leader di azienda. Flexi-Path può ad esempio essere utile per candidati che occupino o aspirino ad occupare una posizione nel settore dell'educazione degli adulti, e a svolgere uno dei seguenti ruoli:

Direttore della formazione di base del personale,
Direttore delle Risorse Umane,
Responsabile del Personale,
Responsabile della Formazione,
Direttore di una Società di servizi finanziari,
Responsabile della formazione in un Museo o in una Galleria,
Responsabile di Programmi Comunitari,
Preside di una Facoltà,

Responsabile delle Pubbliche Relazioni e del Marketing,
Responsabile dei Servizi per gli Studenti,
Responsabile delle Unità di Educazione Sanitaria,
Membro di Direzione/Responsabile della Qualità,
Direttore di un Centro di Formazione,
Responsabile della Formazione tecnologica,
Direttore di un Istituto Penitenziario,
Team Leader della Divisione sviluppo strategico.

Non è necessario possedere titoli universitari di qualsiasi livello per beneficiare dalla risorsa Flexi-Path. Flexi-Path si basa sui successi e sulle abilità acquisite sul posto di lavoro. Dal momento che questo strumento consente di identificare quegli aspetti dell'esperienza di lavoro sui quali c'è bisogno di concentrarsi di più per la propria carriera professionale, è possibile trarne un beneficio se si ha l'obiettivo di sviluppare la propria professionalità.

Come funziona Flexi-Path

Sarete guidati attraverso tre (3) "ambiti di competenza" e vi verrà richiesto di valutare se le vostre competenze sono corrispondenti o se stanno per esserlo al Livello 6 o al Livello 7 del Quadro Europeo delle Qualifiche. Ogni definizione di competenza descriverà brevemente il tipo di attività che può essere indicativo della vostra competenza professionale, basata sull'esperienza lavorativa da voi svolta. Per ogni competenza è possibile effettuare una valutazione dell'attività lavorativa, che corrisponderà ad una competenza di Livello 6 o di Livello 7 del Quadro Europeo delle Qualifiche. In tal modo, si sviluppa un "portfolio di competenze", che può essere presentato ad un dirigente del settore o ad un esperto della valutazione.

È possibile scoprire aree di competenza, che non si è in grado di valutare da soli. Questo si può verificare, in quanto tali competenze non fanno parte della propria attività lavorativa e di fatto possono essere considerate irrilevanti per il proprio percorso di carriera in atto, anche se, certamente, questo potrà cambiare in futuro.

Lo strumento comprende le linee guida per la pianificazione dello sviluppo delle attività, che possono consentire di lavorare per acquisire ulteriori competenze. Si verrà incoraggiati a pianificare delle attività che consentano di seguire un piano di lavoro, o di negoziare con il capo-ufficio l'avvio di una attività lavorativa che vada al di fuori dell'attuale ruolo, in modo da consentire di acquisire un livello adeguato di esperienza nelle nuove aree di lavoro.

Il Ruolo di un Mentore

L'approccio globale adottato dal presente strumento è di tipo formativo, ovvero il suo scopo è quello di sostenere lo sviluppo professionale di coloro che lo utilizzeranno. In alcune situazioni diciamo: 'Potrebbe valere la pena discuterne con il tuo Mentore'. Identifichiamo qualcuno che ricopra questa caratteristica come qualcuno che ricopra un ruolo di tipo personale; ci sono però alcune questioni da tenere a mente.

Si pensi a un Mentore come ad un amico critico: deve essere onesto senza sminuire la professionalità. Allo stesso tempo, il Mentore deve essere un esperto del settore o almeno essere allo stesso livello della persona che fa il percorso. Si prevede che il Mentore valuti le affermazioni che fate riguardanti le vostre competenze professionali, e le dimostrazioni che sostengono tali dichiarazioni, e che arrivi ad affermare un giudizio indipendente ad esse relativo. Per fare ciò sarà necessario che il Mentore abbia familiarità con i Livelli 6 e 7 del Quadro Europeo delle Qualifiche ed i relativi criteri di assegnazione ed essere in grado di argomentare qualsiasi parere fornito in base alle dichiarazioni fatte. Al di là di tutto, ci si augura che coloro che svolgono il ruolo di Mentore siano in grado di 'osservare' il vostro attuale lavoro e riflettere su dove vi sia possibile arrivare e su come il bilancio delle esperienze professionali svolte supporti le vostre attuali competenze. Sulla base di ciò, è auspicabile che il Mentore sia in grado di suggerire opportunità o attività che potrebbero migliorare o sviluppare le competenze rilevate.

In molti casi sarebbe utile stabilire una partnership alla pari con un collega che sta percorrendo lo stesso percorso di sviluppo professionale.

Allo stesso modo, il vostro diretto superiore o un altro membro dell'organizzazione di appartenenza potrebbe essere ipoteticamente nella posizione di potervi dare quel tipo di sostegno e di consiglio. Ciò potrebbe avere il vantaggio che una tale figura potrebbe essere stimolata a valutare il vostro rendimento in maniera più dettagliata rispetto a chiunque altro.

Quali sono le competenze correlate allo svolgimento delle mansioni lavorative?

Le competenze acquisite sul lavoro rispecchiano l'abilità di una persona di svolgere le funzioni più importanti rispetto al ruolo professionale ricoperto. Le competenze riflettono le conoscenze, le abilità e le attitudini di una persona e possono essere dimostrate attraverso l'applicazione pratica. Per loro natura queste si differenziano dalle conoscenze di base, che possono essere apprese attraverso lo studio universitario.

I termini usati

Il processo Bologna

Il Processo di Bologna è stato approvato nel 1999 da tutti i Ministri dell'Istruzione dell'Unione Europea. Esso cerca di armonizzare tutte le qualifiche negli Stati membri, in modo che vi siano livelli comuni e comparabilità degli standard formativi. Il Processo di Bologna è finalizzato alla creazione dell'EHEA (Spazio europeo dell'istruzione superiore). La Dichiarazione di Budapest - Vienna ha lanciato ufficialmente l'EHEA nel marzo 2010.

<http://www.ehea.info/>

Quadro europeo delle qualifiche (EQF-European Qualification Framework)

Il quadro europeo delle qualifiche collega i sistemi di qualificazione dei vari paesi al fine di uniformarli, fungendo da strumento di traduzione per rendere le qualifiche più leggibili e comprensibili nei diversi paesi europei. Ha due obiettivi principali: promuovere la mobilità dei cittadini tra paesi dell'Unione Europea e facilitarne la formazione permanente.

Ciascuno degli 8 livelli del Quadro Europeo delle Qualifiche è definito da una serie di descrittori, che indicano l'apprendimento e i risultati dell'apprendimento relativi a quel livello, a qualsiasi sistema di qualifiche ci si riferisca.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broch_en.pdf

La Strategia di Lisbona (2000-2010)

La strategia di Lisbona è stata approvata dai Capi di Stato europei nel 2000. Essa indica gli obiettivi sociali ed economici dell'Unione e li fissa per rendere l'Europa "l'economia della conoscenza" di maggior successo. In questo modo l'attività formativa si amplia a tutti gli Stati membri e diventa il cuore di tutti i programmi della Commissione.

<http://ec.europa.eu/growthandjobs/>

Europe 2020

Europe 2020 è un progetto di rinnovamento economico, adottato nel giugno 2010 e sostituisce la Strategia di Lisbona. La strategia mira a creare posti di lavoro, incoraggiare la crescita economica 'verde' e creare una "società che include". Le proposte per le 7 iniziative-guida includono "un'agenda per nuove abilità ed occupazioni", il cui obiettivo è quello di creare le condizioni per l'ammodernamento dei mercati del lavoro, puntando all'innalzamento dei livelli di occupazione e garantendo la sostenibilità dei modelli sociali che includono l'attuazione del principio della formazione continua, all'interno della quale ci siano percorsi flessibili di apprendimento.

Il Quadro Europeo delle Abilità, Competenze e Occupazioni (ESCO) ha l'obiettivo di "assicurare che le competenze richieste per impegnarsi in ulteriori attività di apprendimento e nel mondo del lavoro, siano acquisite e riconosciute a livello generale attraverso la formazione professionale generale e superiore, e che venga sviluppato un linguaggio comune quale strumento operativo per l'istruzione, la formazione e il lavoro".

http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm

2. Come utilizzare flexi-path per costruire un portfolio personale

Introduzione

L'obiettivo dell'approccio strutturato Flexi-Path è quello di consentire di selezionare in modo sistematico gli elementi di valutazione delle competenze professionali. Con ciò, non si intende suggerire di creare enormi portfolio, che sono difficili da mantenere e richiedono una difficile valutazione. Si offre, invece, un quadro di competenze standard, che si riferiscono ai Livelli 6 e 7 del Quadro Europeo delle Qualifiche. Le competenze EQF sono classificate in termini di complessità e di gradi diversi di impatto all'interno del contesto organizzativo. Usare il modello Flexi-Path (Fig. 1), consente un approccio sistematico di valutazione di tutte le aree professionali e funzionali, ricoperte dagli operatori dell'educazione degli adulti.

Fase 1: Valutare il quadro delle competenze

Questa fase del processo serve per familiarizzare con il processo e gli approcci, e in particolare è utile per chiarire in termini generali in cosa l'EQF si identifichi con il proprio campo di attività e quanta distanza ci sia tra i Livelli 6 e 7. In questa fase sarebbe anche utile identificare un Mentore. Si vedrà nella Parte B che ci sono tre gruppi di competenze che analizzano i ruoli chiave dei formatori degli adulti, i quali guidano gruppi di lavoro e sviluppano opportunità di apprendimento. Si suggerisce di considerare ora i gruppi di competenze, così da avere una panoramica dell'approccio Flexi-Path e un'indicazione del tipo di prove che ci si attende poter trovare e collocare in un portfolio di competenze. Sarà necessario ritornare a questa sezione di lavoro più avanti e lavorare da questa più sistematicamente quando si arriverà alla selezione e alla presentazione del materiale per il portfolio personale. Essa servirà da elemento di prova quale riferimento contro ogni pertinente dichiarazione di competenze.

Fase 2: Percezione personale e autovalutazione iniziale

Si invita a prendersi il tempo necessario per fare una panoramica personale e riflettere su cosa si spera di ottenere intraprendendo l'esercizio. In questo modo è possibile determinare in quale area delle competenze nel documento Flexi-Path ci si possa identificare, prima di approfondire e prendere atto degli elementi legati all'esperienza personale. Quindi, registrare i risultati ottenuti e le relative considerazioni nella Scheda A denominata "Flexi-Path Scheda di Autovalutazione iniziale". Tutti i fogli di lavoro si possono trovare nella Parte C. La Scheda di Autovalutazione iniziale guiderà attraverso ognuno degli ambiti di competenza professionale, consentendo di registrare la valutazione personale delle competenze nel settore e considerare le idee personali su come sia possibile comprovare le competenze o quali azioni di sviluppo sia possibile voler prendere in considerazione. Nel complesso questo processo può portare a valutare se l'obiettivo personale sia quello di acquisire consapevolezza delle competenze attualmente possedute o se si desideri utilizzare l'approccio Flexi-Path per estendere le proprie competenze in specifici settori.

Suggerimenti

Fase 1:

- *Identificazione di un Mentore*
- *Consultazione dei gruppi di competenze*

Suggerimenti

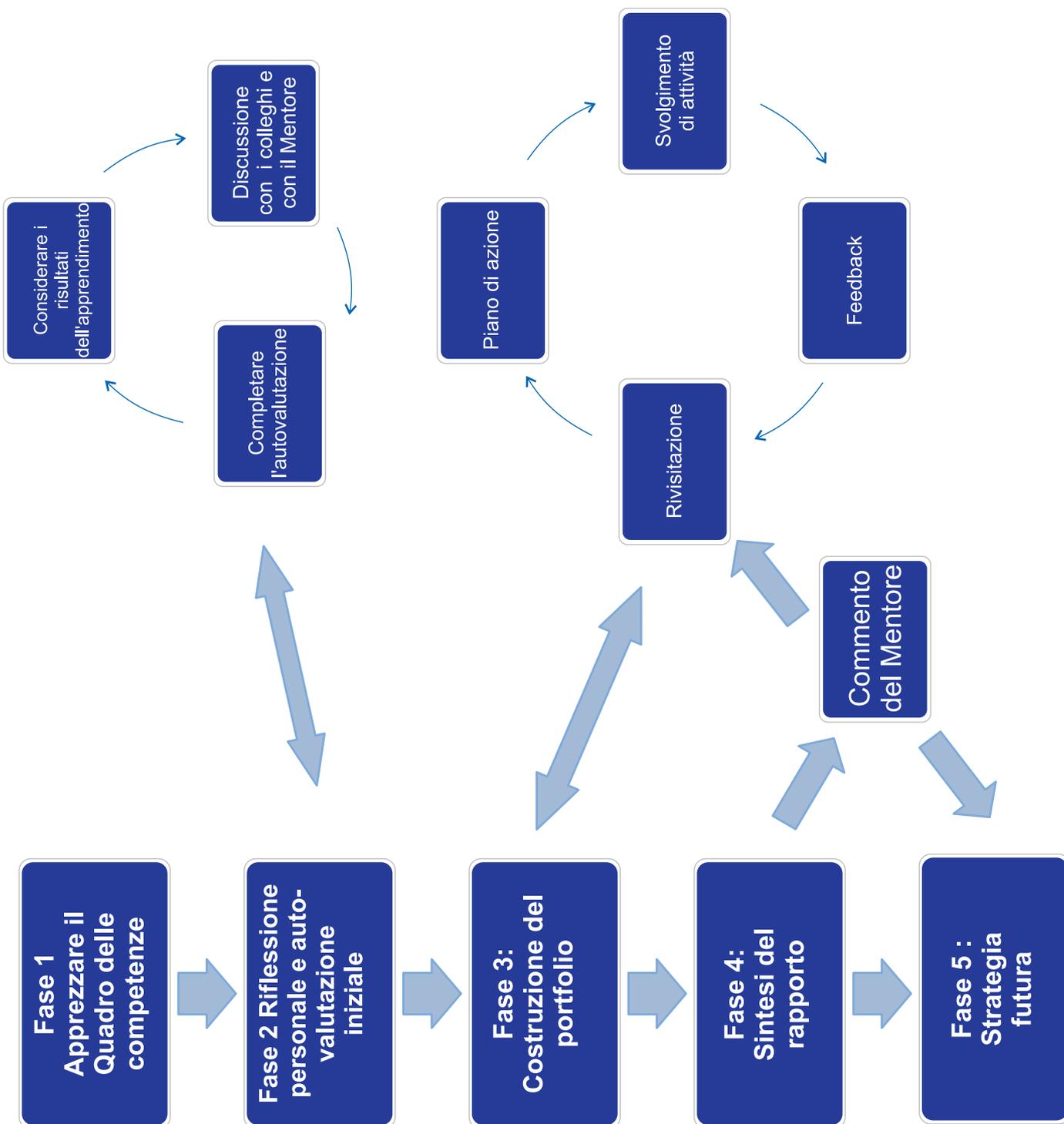
Fase 2:

- *Completamento del lavoro della Sezione A*



a fase 3

Figura 1: Costruire il portfolio personale Flexi-Path



Fase 3: Creazione Del Portfolio

Utilizzando i documenti personali ed altre dimostrazioni sarete in grado di:

- i. Identificare le aree in cui è possibile dimostrare in maniera consistente i livelli più alti di prestazione professionale.
- ii. Individuare i documenti opportuni da inserire nel portfolio. Evidenziare e registrare ogni materiale comprovante che ne dia evidenza nel Foglio di Lavoro B: Portfolio Personale

Portfolio Flexi-Path – Elenco delle dimostrazioni di competenza posseduta. Sarà necessario inserire nel proprio portfolio quanto si ritiene più opportuno in base alla valutazione personale. I suggerimenti inclusi nelle Competenze che si ritiene di avere sono esclusivamente indicativi, è possibile trovare alternative. Ma la dimostrazione della competenza deve essere contestualizzata, come indicato al numero 3. Si veda la Figura 2 quale esempio pratico della Scheda di Lavoro B.

Si prevede che il completamento del portfolio potrebbe richiedere del tempo, è consigliabile pertanto fare riferimento alla propria agenda personale, accedere alla mail o tenere un diario delle attività di lavoro, che consentano la preparazione del portfolio. Le voci del diario di lavoro possono diventare un elemento di dimostrazione.

- iii. Usare il foglio di lavoro C: Portfolio Personale Flexi-Path – Pro-forma del riepilogo delle dimostrazioni; descrivere brevemente lo scenario all'interno del quale si è in grado di soddisfare le affermazioni sulle competenze possedute e fare un elenco delle dimostrazioni che lo attestino. Per esempio, inserire del materiale di marketing progettato e scritto, di per sé non dimostra che si sia raggiunto il Livello 6 di competenza PPL2. Sarà necessario dimostrare il coinvolgimento personale nel processo. Si veda la Fig. 3 per un esempio pratico. Questo può avvenire, ad esempio, attraverso e-mail, rapporti, commenti inseriti nelle bozze e/o brevi note descrittive.
- iv. Considerare quelle competenze per le quali non si è in grado di fornire sufficienti elementi di dimostrazione. Preparare un Piano di Azione usando la Scheda di Lavoro D: Piano di Azione Flexi-Path, in cui si identifichino le esigenze di crescita professionale e come poterla ottenere, per esempio, attraverso l'impostazione del lavoro, il tutoraggio o la negoziazione di ulteriori attività lavorative, che esulano dal proprio compito. Potrebbe essere utile discutere il piano di azione con il Mentore, con il diretto superiore o con un collega.
- v. Specificare altre competenze valutate non elencate da nessuna altra parte, senza considerare se al momento si abbiano le dimostrazioni per supportarle, facendo una descrizione del modo in cui queste competenze contribuiscono alle performance di lavoro.
- vi. Ottenere un commento costruttivo da parte del Mentore, che aiuti a misurare i livelli di performance rispetto a quelli definiti all'interno di questo quadro. Ciò fornisce l'opportunità di individuare ulteriori dimostrazioni e/o di cercare ulteriori esperienze per soddisfare il livello di prestazioni atteso.

Suggerimenti

Fase 3:

- *Completamento dei Fogli di lavoro B, C e D della Sezione C*



a fase 4



A chi vi rivolgete

Prima di iniziare a costruire il portfolio sarà opportuno prendere in considerazione chi potrà avervi accesso successivamente. La consapevolezza dei destinatari permette di guidare la selezione degli elementi di dimostrazione della competenza posseduta e tornerà utile discuterne già in questa fase con i colleghi e/o con il Mentore. Si potrebbe ulteriormente prendere in considerazione l'importanza di tale consapevolezza per i seguenti motivi:

- ✓ Essere orientati nei termini di una revisione personale delle proprie competenze lavorative,
- ✓ Avere una conferma delle proprie qualità che possano permettere un avanzamento di carriera,
- ✓ Avere un aiuto nell'identificare quelle aree professionali che si vogliono ampliare e sviluppare,
- ✓ Aumentare la propria soddisfazione nel lavoro,
- ✓ Aumentare la propria occupabilità in un mercato del lavoro molto esigente.

Fase 4: Riepilogo sintetico

Si dovrà fare un riepilogo della dimostrazione delle competenze del portfolio in una breve relazione utilizzando la “Scheda di lavoro E: Relazione sintetica” che richiama l'attenzione generale sui punti di forza e sui punti di debolezza personali, e alla quale può essere aggiunto il commento del Mentore. Si suggerisce di strutturare il proprio rapporto con una dichiarazione generale, che possa contenere annotazioni su:

- il contesto in cui si sta lavorando e le competenze chiave, in quanto questo costituirà una base per chiunque leggerà il riepilogo in assenza della persona;
- cosa si sente di aver imparato attraverso il processo di compilazione del portfolio.

Fatto questo, si revisionano le attestazioni e le dimostrazioni che sono state compilate per ogni singolo gruppo di competenze, confrontando quanto dimostrato tra le competenze del Livello 6 e del Livello 7 e appuntando tutte le particolarità più significative.

Una panoramica delle performance all'interno del gruppo di competenze sarà utile perché permetterà di contestualizzare le caratteristiche principali della persona. Di seguito una breve analisi dei punti di forza e dei punti deboli potrebbe essere di aiuto per focalizzare l'attenzione sui bisogni e sulle opportunità di sviluppo professionale.

Questo dovrebbe poi andare ad arricchire una descrizione delle proprie aree prioritarie di sviluppo, che possono includere una logica da utilizzare per promuovere la possibilità di avere tempo e le risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Sottoporre la sintesi al Mentore darà un quadro per prendere in considerazione un percorso che si sta intraprendendo e le opportunità per un ulteriore scambio costruttivo con il Mentore.

Il Mentore dovrebbe essere perciò in grado di aggiungere alcuni paragrafi per valorizzare la sintesi e porre attenzione sugli aspetti che il candidato, per vari motivi, non sia stato in grado di menzionare – ad esempio: “Tutti pensano che sia un fantastico collega sempre pieno di idee!”.

Suggerimenti

Fase 4:

- *Completamento dei Fogli di lavoro E della Sezione C*



a fase 5



Risultati per il portfolio

Il contenuto del vostro portfolio sarà di supporto ad una o a più affermazioni relative alle competenze possedute. Potrà riguardare materiale personale o pubblico, pubblicato o non pubblicato. Potrà avere una gran quantità di forme stilistiche e non dovrà contenere necessariamente documenti in originale. Su ogni documento dovrà esserne dimostrata l'autenticità. Nel modulo della Sezione B ci sono alcuni esempi. Sarà il giudizio personale a decidere quali attestazioni saranno migliori per ogni affermazione data su ciascuna delle competenze rilevate. In considerazione di ciò sarà importante che le attestazioni, o le dimostrazioni prodotte, abbiano dei riferimenti chiari, in modo da poter essere facilmente associate alle competenze.

Figura 3:

Esempio di scheda di lavoro c: portfolio personale flexi-path
– riepilogo delle valutazioni

Codice di riferimento	Descrittore di Riferimento:					
PRT1	Strategia organizzativa - sviluppo di una cultura dell'apprendimento permanente centrato sull'utente, all'interno di una organizzazione che opera in ambito politico-sociale ed economico					
Livello della competenza	Level 6		Level 7			✓
<p>Commento personale:</p> <p>Durante il periodo di crisi economica, ero un membro del Consiglio Regionale per la Formazione degli Adulti (CRFA), che aveva il quadro generale dello sviluppo del personale e delle competenze di base richieste dalle aziende attraverso tutta una serie di relazioni con gli Enti preposti. Io coordinavo il gruppo operativo del CRFA che lavorava con un funzionario per lo sviluppo, per programmare e implementare un programma di sviluppo del personale rivolto a coloro che avevano iniziato da poco a lavorare con lavoratori disoccupati. Ho ricoperto tale ruolo in un periodo in cui sono stati formati dei sotto-gruppi, sono stati programmati e messi in atto eventi, e prodotte pubblicazioni. Io ho ricoperto il ruolo di maggior responsabilità in tutte queste attività, occupandomi della direzione generale e dando supporto agli altri praticanti nell'affrontare le sfide che poneva il programma e che sono sorte nel corso della realizzazione. Inoltre, ho dato il mio contributo in settori specifici, come quelli relativi agli studenti con disabilità, all'interno del più generale progetto nazionale. A livello locale sono stato coinvolto nella creazione di una fondazione, la "Multi-Agency Action" per la disoccupazione che lavorava a più diretto contatto con gli studenti.</p>						
Riferimento della dimostrazione:	<p>Motivazione per includerlo nel portafoglio:</p> <p>EX1 Illustra il lavoro fatto a livello sociale e il ruolo sostanziale avuto nella realizzazione di un progetto correlato strettamente con le necessità degli studenti in seguito al cambiamento economico.</p>					
Commenti del Mentore	Un ruolo importante, ricoperto in maniera ammirevole					
Livello raggiunto	Non ancora raggiunto		Level 6		Level 7	✓
Firma del Mentore	A. Mentor					

Fase 5: Strategia futura

Già nel revisionare in maniera approfondita le proprie competenze, il candidato avrà sicuramente pensato a come questa analisi possa essere utilizzata nella fase successiva. Chi ha concepito questa parte ha avuto molto chiaro che l'uso di un tale strumento debba avere un significato per l'utente; ovvero non deve essere solo un esercizio di compilazione o di redazione di moduli. Certamente si spera che il fatto di essere consapevoli del livello raggiunto nella propria carriera professionale, possa generare un senso di soddisfazione personale. Comunque l'intenzione è sempre quella di aiutare a vedere la gamma di opportunità che si ha di fronte. In ogni caso, l'obiettivo finale è quello di accrescere le opportunità di lavoro. Ci si attende che il risultato sia composto da due parti:

- i. Avere la possibilità di creare una modalità per definire in maniera strutturata la totalità delle competenze di alto livello possedute che sia immediatamente accessibile ad un datore di lavoro e in una forma facilmente comprensibile;
- ii. Essere guidati verso la ricerca di opportunità, che permettano di aumentare il range e la profondità delle esperienze professionali e dimostrare la capacità personale di affrontare nuove sfide.

Inoltre, alla luce del Processo di Bologna, vi è sempre stato il presupposto che gli Istituti di Formazione superiore dovrebbero sempre più riconoscere tali definizioni di competenza con crediti formativi, che andrebbero ad integrare le conoscenze base di elementi tradizionalmente associati a un programma di insegnamento tipo Master.

Al di là di queste considerazioni, il desiderio di intraprendere una sfida ancora più grande potrebbe alimentarsi sia attraverso i processi appena richiamati, sia dal confronto diretto con i colleghi di lavoro, con l'aiuto di un Mentore e/o di un manager della organizzazione di cui si fa parte. A questo punto

Suggerimenti

Fase 5:

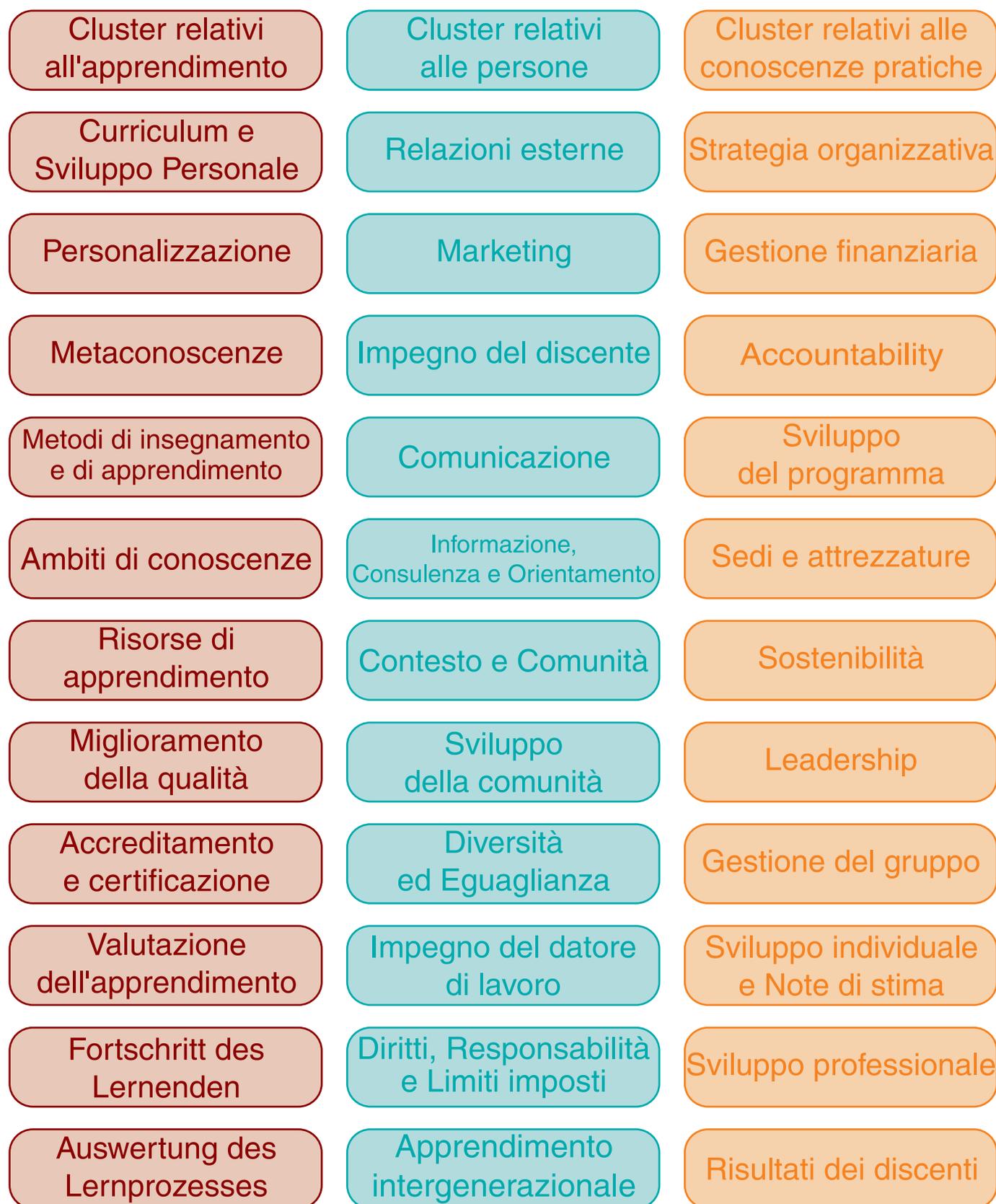
- *Raggiungimento di una soddisfazione personale*
- *Aggiornamento del CV*
- *Rivedere le opportunità future*
 - *Ampliando le esperienze*
 - *Verificando nuove opportunità di lavoro*
 - *Cercando l'accreditamento*
 - *Cercando nuove sfide*



Elementi chiave da ricordare

- Flexi-Path è in primo luogo uno strumento personale. Tuttavia può essere utile alla costruzione di un gruppo di lavoro e per diversificare i ruoli all'interno del gruppo.
- Flexi-Path non potrà di per sé comportare forme di riconoscimento di crediti, ma fornisce un quadro di attestazioni utili all'acquisizione di nuovi crediti.
- Valorizzare le proprie esperienze è almeno altrettanto importante quanto dare riconoscimento ai risultati dei propri studenti e colleghi.
- Lavorare con Flexi-Path come strumento di sviluppo professionale è un processo dinamico. Deve essere utilizzato per costruire e ampliare l'immagine che si ha di se stessi, rispetto al ruolo professionale e sociale, anche come leader della formazione.

Figura 4: Il quadro delle competenze di un operatore di educazione degli adulti



Usare questo grafico come un menù per aiutarsi a selezionare le voci, che si sentono maggiormente rappresentative dei propri punti di forza. Oppure usarlo per identificare le aree in cui si vuole acquisire una competenza maggiore. Poi fare riferimento alla Parte B e mettere a confronto le competenze proprie con quelle previste nei livelli EQF.

3. Il quadro delle competenze

I cluster delle Competenze

Con l'analisi e poi utilizzando il quadro delle competenze si può notare che sono state suddivise in tre gruppi o 'cluster' (Fig. 4). L'articolazione non è basata su qualcosa di scientifico, ma può essere utile a livello pratico per focalizzare l'attenzione su uno specifico tema alla volta, piuttosto che considerare tutto l'insieme delle proprie competenze. In questo modo è possibile vedere più facilmente dove le abilità proprie e l'esperienza fatta siano più forti e maggiormente sviluppati in un settore piuttosto che in un altro.

Questo ultimo punto è particolarmente significativo in quanto può portare a considerare sia quali opportunità di lavoro si sono avute che hanno condotto a questo modello variegato, che ad osservare come tali esperienze influenzano la propria carriera attuale.

A livello generale si ritiene che le varie specializzazioni nell'ambito della formazione degli adulti mostrano una maggiore concentrazione di competenze di alto livello in un gruppo rispetto agli altri. Esso rappresenta, quindi, uno strumento analitico sia per il candidato che per il suo consulente di carriera.

Inoltre, può indicare ad un datore di lavoro i particolari punti di forza personali e, pertanto, la capacità di raggiungere obiettivi occupazionali prefissati più facilmente rispetto ad altri aspiranti nella stessa posizione.

Al di là di queste considerazioni individuali, si ritiene che nel presentare le valutazioni presso un organismo per il rilascio di crediti universitari, sarà utile mostrare qualche elemento di analisi sistematica, anche se naturalmente tali organismi utilizzeranno le proprie strutture per il confronto e la classificazione.

Livello 6 e Livello 7 del Quadro Europeo delle Qualifiche

In questo documento si utilizzano il Livello 6 e il Livello 7 per indicare i criteri di rendimento delle persone, che svolgono compiti importanti per lo sviluppo e il trasferimento di conoscenze e/o per teams dirigenziali che lavorano in situazioni molto impegnative.

Il Quadro Europeo delle Qualifiche è per sua natura generico e, quindi, in grado di essere adottato in qualsiasi settore occupazionale. Al Livello 6 e al Livello 7 i criteri utilizzati per valutare le competenze sono:



Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF)

Il Quadro Europeo delle Qualifiche è per sua natura molto generico e, quindi, in grado di essere adottato in qualsiasi settore occupazionale. Al Livello 6 e al Livello 7 i criteri utilizzati per valutare le competenze sono:

EQF LEVEL 6

- Gestire attività o progetti, tecnico/professionali complessi assumendo la responsabilità di decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili.
- Assumere la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi.

EQF LEVEL 7

- Gestire e trasformare contesti di lavoro o di studio complessi, imprevedibili che richiedono nuovi approcci strategici.
- Assumere la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla prassi professionale e/o di verificare le prestazioni strategiche dei gruppi.

Quadro Europeo della Qualifiche per l'Apprendimento Permanente (EQF), da <http://ec.europa.eu>:
http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/broch_en.pdf (Commissione Europea, 2008)

Quindi, nel Quadro delle Competenze, per ogni attività descritta, saranno presenti note che fanno riferimento ad entrambi i livelli. Seppure non definitive, le annotazioni si basano su una valutazione che parte dalla pratica professionale raccolta nell'esperienza diretta dei sette partner del progetto e sono state elaborate sulla base di linee guida utilizzate in ogni Stato membro. Il gruppo di lavoro ritiene dunque che questi livelli soddisfino i criteri di compatibilità per l'EQF. Sarebbe utile che i criteri definiti siano confrontati con quelli utilizzati nel proprio contesto nazionale, e che siano pubblicamente riconosciuti nell'area geografica di riferimento, verificando eventuali variazioni di rilievo.

Definizione di Competenze e di ambiti di competenza

Come spiegato in precedenza, il raggruppamento delle competenze è, in questo documento, in un certo senso, arbitrario così come le stesse declaratorie delle competenze. E' auspicabile che possa servire come strumento organizzativo piuttosto che come una rigida classificazione. Del resto, come è stato ricordato, vi è una somiglianza tra PPL6 e PPL7, ma chi opera in tali settori di lavoro si renderà conto che, nonostante le loro sovrapposizioni, gli approcci utilizzati dai professionisti qualificati mostreranno chiaramente le diverse capacità professionali.

La logica dei tre cluster di competenze ha un taglio molto più chiaro. Un tema ricorrente nel corso di questo progetto è stato quello per cui esistono specializzazioni identificabili tra i formatori degli adulti in tutta Europa che meritano un riconoscimento particolare. Ci si augura, quindi, che in futuro i crediti universitari possano essere assegnati attraverso l'accREDITAMENTO del Prior Experiential Learning (APEL); Flexi-Path offre un approccio pratico e strutturato per presentare la documentazione necessaria.

Ad ogni gruppo è stata assegnata una voce per descrivere la sua larga inclusività in poche parole, piuttosto che darne una definizione troppo stringente.

Gruppo/Cluster LRN – Apprendimento

Mentre la parte maggiore del lavoro delle organizzazioni che si occupano di Formazione degli Adulti è quello di sostenere le attività di apprendimento per un gruppo ampio di popolazione, solitamente con programmi molto specifici, questa attività non si caratterizza necessariamente come competenza individuale ai Livelli 6 e 7. Tuttavia, la progettazione di una serie di corsi per soddisfare le esigenze di studenti diversi all'interno di una vasta tipologia di comunità, la pianificazione e la fornitura di materiale didattico, e quanto'altro, conferiscono a questo gruppo la giusta rilevanza e obiettività.

Gruppo/Cluster PPL – Persone

In questa parte si considerano tutti gli aspetti di assistenza, gestione e impegno diretto con le persone, in riferimento all'ampiezza delle organizzazioni in cui si opera e all'ampiezza di comunità e contesti.

Le competenze si riferiscono, quindi, sia al ruolo dei formatori stessi sia alle interazioni con tutti coloro con cui i formatori operano.

Gruppo/Cluster PRT – Pratiche operative

Questo cluster si riferisce principalmente all'organizzazione dell'educazione degli Adulti "dall'alto verso il basso". Esso comprende questioni organizzative e finanziarie e le modalità attraverso le quali tutte le organizzazioni gestiscono e si fanno carico dei propri compiti.

4. Percorsi di carriera

E' inevitabile che i percorsi di carriera dei Formatori degli Adulti esperti di tutta Europa saranno tanti e differenti, come le persone che coprono tali posizioni.

Ciò implica che le loro competenze specifiche a Livello 3, 4 e 5 siano già state riconosciute e verificate.

Tali competenze in campi specialistici sono le caratteristiche di base per operare nella Formazione degli Adulti e potranno essere richieste come requisito di base per accedere a ruoli più importanti.

Così come le competenze di base mostrano una grande varietà e vengono dimostrate a diversi livelli, anche per quanto riguarda le competenze dei Livelli 6 e 7 appena descritte si registra la medesima varietà.

Per questi motivi non ci si può aspettare che gli elenchi di competenze e i cluster che li considerano, siano definitivi ed esaustivi.

L'obiettivo di questo progetto è stato quello di individuare un nucleo di competenze, le quali possono essere dimostrate dai formatori per adulti senior con i Livelli prima descritti. Con molta probabilità i profili personali saranno complessi e altamente individualizzati, anche se quelli dei colleghi che ricoprono ruoli analoghi, potrebbero risultare simili.

In molti casi le competenze descritte potrebbero non risultare rilevanti per l'individuo o per l'organizzazione in cui l'individuo stesso lavora. E' auspicabile dunque che gli utilizzatori di questo strumento non tentino strenuamente di spuntare ogni casella o si sentano in qualche modo di aver fallito se non riescono a dimostrare di avere tutte le competenze previste ai Livelli 6 e 7.

Si dice che "la vita è un viaggio", si spera che Flexi-Path trovi il modo di mostrare a ciascuno gli obiettivi raggiunti e quelli attesi per il futuro. Per questo si consiglia una panoramica preliminare di ogni competenza e di valutare se il proprio lavoro possa essere eventualmente a Livello 6 o a Livello 7 o se non si è in grado di dimostrare queste competenze a nessuno dei due Livelli.

Si consiglia di prendere nota di queste considerazioni, così da rivederle quando maggiore sarà la familiarità con le competenze proposte per il Livello 6 e 7, supportati da alcuni elementi di valutazione.

5. Ottenere sostegno e orientamento

Nell'intraprendere il compito di costruire un portfolio professionale, che trovi riscontri sullo sviluppo della propria carriera, si considera che l'utente di questo documento possieda già una vasta gamma di competenze. Inoltre colleghi professionisti ed enti presso cui si è impiegati possono essere in grado di offrire molte forme di supporto e/o di orientamento.

Questa parte della pubblicazione non si propone altro che di rendere consapevole l'utilizzatore della vasta gamma di risorse che possono essere disponibili quando si lavora per ottenere un processo di sviluppo del proprio portfolio.

Si consiglia di preparare la propria lista delle persone e delle organizzazioni di riferimento e di prendere nota del loro valore effettivo o potenziale. Tenere inoltre un diario dei contatti che si hanno con loro, l'argomento di cui si è trattato e il valore / rilevanza dei loro consigli, ecc.

Esempi

Università	Agenzie nazionali	Organizzazioni di datori di lavoro	Enti della Pubblica Amministrazione	Specialisti del Terzo Settore
Pari livello/Colleghi di lavoro	Associazioni professionali	Istituti di ricerca	Media e Giornalisti	Enti di Valutazione e di Accreditamento
Associazioni	Risorse internet	Librerie specialistiche	Enti di ispezione e controllo	Società di consulenza

Come indicato in precedenza, un aspetto fondamentale nell'uso del Flexi-Path è quello di consentire un avanzamento professionale. Si spera che attraverso il tipo di sostegno e di orientamento ricevuto, si venga incoraggiati a intraprendere nuovi progetti e ad affrontare nuove sfide.

Si può molto probabilmente cambiare lavoro, e anche usare il proprio portfolio come supporto per questa scelta. Un grande valore di questa risorsa sta nella possibilità di tenerla aggiornata e di ampliarla; nel momento in cui si individua dove vi sono nuove opportunità, è possibile dare luogo ad un miglioramento delle prestazioni e allo sviluppo di nuove competenze.

6. Nel contesto di flexi-path – una prospettiva di gestione

Definizione e Valutazione delle Competenze

Il progetto affronta una questione fondamentale nel Quadro Europeo delle Qualifiche, cioè riconosce le componenti non universitarie, che si riferiscono alle capacità, alle abilità ed alle esperienze. Questi attributi non sono generalmente ben considerati nel settore dell'istruzione superiore, in cui domina la componente della conoscenza. Nel quadro di riferimento della strategia intergovernativa stipulata dalla Commissione Europea, come la strategia Europa 2020, sulla base dell'eredità della Strategia di Lisbona e del Processo di Bologna, continua ad essere determinato dalla Dichiarazione di Vienna e Budapest del giugno 2010. Questo pone un accento sulla autovalutazione che è correlata alla consolidata prassi internazionale della valutazione di qualità (QA). Soprattutto a Livello 6 e 7 si ritiene che gli operatori siano ben in grado di valutare le proprie prestazioni, se sono dotati di linee guida adeguate. Questo strumento mira non solo a dare quelle linee guida, ma anche un quadro in cui elementi significativi delle competenze professionali possano essere identificati e referenziati sulla base di chiare valutazioni.

Contribuire alle strategie di sviluppo del personale

L'approccio al portfolio adottato in questo strumento ha ricevuto elogi da parte di personale specializzato nello sviluppo del personale quale mezzo che potrebbe essere utilizzato in maniera più ampia. L'adozione di una più ampia serie di indicatori di Livello potrebbe, ipoteticamente, consentire ai Formatori degli Adulti di identificare sistematicamente i propri punti di forza, in maniera previsionale. Essi e i loro superiori avrebbero quindi una serie più forte di indicatori di bisogni di sviluppo, collegati alle richieste del loro attuale e futuro lavoro.

Impatto sul team di lavoro

Durante la realizzazione di questo strumento è emerso che un completo approccio di squadra può avere meriti in termini di identificazione di punti di forza complementari, consentendo così una più efficace distribuzione dei compiti tra i membri della squadra per far fronte alle esigenze attuali di un'organizzazione. In un team una libera discussione relativa alla valutazione delle competenze, può essere di aiuto per la sua creazione e può incrementare il coinvolgimento degli individui, nel momento in cui essi stessi possono vedere che la loro partecipazione in un'impresa è pienamente valorizzata e approvata. Questo approccio sarebbe ovviamente anche utile per identificare le lacune che gli specialisti in risorse umane cercherebbero di compensare, sia nella distribuzione dei compiti sia nella selezione del personale.



Il quadro delle competenze di Flexi-path

1. Cluster relativo all'Apprendimento nella formazione degli adu
2. Cluster relativo alle persone nella formazione degli adulti
3. Cluster relativo alle conoscenze pratiche nella formazione degli adulti

1. Il cluster relativo all'apprendimento nella formazione degli adulti

Campo	Competenza	Pagina N.
LRN1	Curriculum e Sviluppo personale	26
LRN2	Personalizzazione	27
LRN3	Metaconoscenze	27
LRN4	Metodi di Insegnamento e di Apprendimento	27
LRN5	Ambiti di conoscenza	28
LRN6	Risorse di Apprendimento	29
LRN7	Miglioramento della Qualità	29
LRN8	Accreditamento e Certificazione	30
LRN9	Conoscenza specifica della materia	31
LRN10	Progressi del discente	31
LRN11	Valutazione dell'apprendimento	32

2. Il cluster relativo alle persone nella formazione degli adulti

Campo	Competenza	Pagina N.
PPL1	Relazioni Esterne	33
PPL2	Marketing	33
PPL3	Impegno del discente	34
PPL4	Comunicazione	35
PPL5	Informazione, Consulenza e Orientamento	35
PPL6	Contesto e Comunità	36
PPL7	Sviluppo della Comunità	37
PPL8	Diversità e Uguaglianza	37
PPL9	Impegno del Datore di Lavoro	38
PPL10	Diritti, Responsabilità e Limiti imposti	38
PPL11	Apprendimento Intergenerazionale	39

3. Il cluster relativo alle conoscenze pratiche nella formazione degli adulti

Campo	Competenza	Pagina N.
PRT1	Strategia Organizzativa	40
PRT2	Gestione Finanziaria	40
PRT3	Accountability	41
PRT4	Sviluppo del Programma	42
PRT5	Sedi e Attrezzature	43
PRT6	Sostenibilità	44
PRT7	Leadership	45
PRT8	Gestione del Gruppo	45
PRT9	Sviluppo individuale e Note di stima	46
PRT10	Sviluppo professionale	47
PRT11	Risultati dei discenti	48

Il cluster relativo all' apprendimento nella formazione degli adulti

Dal momento che la parte principale del lavoro degli Enti che si occupano di Formazione degli adulti consiste nel sostenere le attività di apprendimento all'interno di una popolazione ampia, in genere con programmi molto specifici, questo lavoro non rientra necessariamente nelle competenze del personale a Livello 6 e Livello 7. Tuttavia, la progettazione di una serie di corsi differenti, tali da soddisfare le diverse esigenze degli studenti in una comunità ampia e la pianificazione e la fornitura del materiale didattico, ecc., forniscono a questo cluster di competenze una grande ampiezza ed oggettività.

Campo di riferimento	Competenze	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per la costruzione del Portfolio
LRN1	Curriculum e Sviluppo del soggetto – avvio e verifica della progettazione e dello sviluppo del curriculum.	Assumere un ruolo attivo nel dare forma al curriculum e nel controllarne adeguatezza ed efficacia nel soddisfare i bisogni dei discenti e dei datori di lavoro locali.	<p>Svolgere attivamente ricerche sulle esigenze di apprendimento e sulle preferenze delle comunità locali e delle imprese, così come sulle tendenze e sulle iniziative a carattere nazionale.</p> <p>Supportare un processo decisionale riguardante la redazione del curriculum, assicurandosi che lunghezza, livello, posizione e tempi siano appropriati.</p> <p>Garantire una programmazione interdisciplinare e, per quanto possibile,</p> <p>inserire percorsi di alfabetizzazione in tutti gli ambiti curriculari.</p>	<p>Verbali degli incontri</p> <p>Analisi dei bisogni</p> <p>Dimostrazione del coinvolgimento della comunità</p> <p>Illustrazione del curriculum attuale</p>

Campo di riferimento	Competenze	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per la costruzione del Portfolio
LRN2	Personalizzazione - garantire ai singoli allievi supporto per ottimizzare la propria crescita e la propria realizzazione.	Supportare l'insegnamento e i gruppi di valutazione per essere sicuri che i discenti siano sostenuti attraverso Piani Individuali di Apprendimento (PIA) efficaci e che il loro progresso sia costantemente monitorato durante il loro processo di apprendimento.	Verificare attivamente l'efficacia dei PIA, discutendo ed attuando le modifiche quando necessarie per far fronte alle esigenze dei singoli discenti e ai requisiti richiesti dagli enti certificatori e dai processi di qualità.	Verbali degli incontri Presentazione di Schede/Note Adattamenti dei PIA
LRN3	Metaconoscenze - Avviare e monitorare le strategie di apprendimento e di insegnamento, che sono in grado di rendere più efficace l'apprendimento individuale.	Riconoscere e sostenere le strategie di apprendimento e di insegnamento, che siano in grado di assicurare che lo stile personale di ciascun discente e le sue esperienze siano riconosciuti e valutati. Incoraggiare il personale docente a sperimentare metodi innovativi per migliorare la capacità di studio dei discenti.	Definire il concetto di "metaconoscenze" e la sua collocazione nell'ordine del giorno dei programmi di apprendimento. Dimostrare una profonda capacità di comprendere gli stili e le strategie di apprendimento individuali e sostenere le effettive abilità di studio in tutte le aree del curriculum.	Verbale degli incontri Presentazione Note/Schede/Lucidi Registrazione del proprio continuo sviluppo professionale
LRN4	Metodi di Insegnamento e Apprendimento – Assicurarsi che il gruppo e i discenti siano impegnati in attività che promuovano l'apprendimento in maniera efficace.	Attingere da una vasta esperienza di insegnamento e facilitare l'apprendimento per monitorare e dare consigli rispetto alla pratica individuale ed agli sviluppi del gruppo in ambienti di apprendimento	Mantenere una visione globale di metodologie che supportino l'apprendimento e garantire che i programmi di sviluppo del personale riflettano gli orientamenti più avanzati e diano supporto tecnico al personale che opera in prima linea. Fornire agli studenti	Verbali dei workshops di lavoro Rapporti di monitoraggio e di controllo

Campo di riferimento	Competenze	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per la costruzione del Portfolio
		adeguati.	concetti base adeguati per comprendere, impegnarsi e dare valore a quei metodi e a quelle risorse, considerati più efficaci per supportare l'apprendimento, includendo anche specifiche strategie per l'attività autonoma personale.	Testimonianza reale e particolareggiata (feedback degli allievi) Piani individuali di apprendimento
LRN5	Ambiti di conoscenza – Acquisire, analizzare ed utilizzare un'informazione.	<p>Ricerca e analizzare le informazioni rilevanti per le esigenze attuali e le aspettative professionali.</p> <p>Incorporare il proprio sapere principale e le proprie idee nel piano di azione.</p> <p>Assistere i membri del team nell'acquisire informazioni e utilizzare i sistemi in grado di aiutare la pianificazione e la realizzazione dei programmi.</p> <p>Essere a conoscenza dei problemi legati ai diritti d'autore e assicurarsi che tutti i membri dello staff rispettino tali requisiti.</p>	<p>Avere una conoscenza approfondita delle attuali fonti di informazione inerenti il proprio ruolo e sistematicamente revisionarle e applicarle.</p> <p>Includere e diffondere all'interno e attraverso le reti le informazioni utili.</p> <p>Avere consapevolezza della necessità di revisionare in maniera selettiva le idee e le informazioni che possono essere utilizzate.</p> <p>Sarà possibile mantenere la credibilità della propria organizzazione, garantendo il rispetto dei diritti d'autore e di tutte le altre norme legali relative al sapere.</p>	<p>Verbali degli incontri</p> <p>Piani di Azione</p> <p>Rapporti</p> <p>Protocolli</p> <p>Registrazione del proprio continuo sviluppo professionale</p>

Campo di riferimento	Competenze	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per la costruzione del Portfolio
LRN6	Risorse per l'Apprendimento – Assicurare un'assegnazione sufficiente e appropriata delle risorse a supporto dell'apprendimento.	<p>Assicurarsi che ci siano risorse sufficienti per un apprendimento efficace, includendo attrezzature specialistiche, rapporto staff/discenti e supportare lo staff rispetto a specifiche necessità.</p> <p>Promuovere lo sviluppo di metodi di apprendimento flessibili, includendo i sistemi misti e la formazione in rete.</p>	<p>Ricerca e, dove possibile, sostenere processi di apprendimento innovativi, supportandoli e ampliandoli quando lo si ritiene opportuno e in accordo col personale docente e con il supporto tecnico.</p> <p>Sostenere la flessibilità negli approcci di apprendimento, incluso quello dei sistemi misti e della formazione in rete.</p> <p>Le applicazioni di successo dei nuovi approcci vengono condivise all'interno dello staff.</p> <p>Garantire che i finanziamenti disponibili siano adeguati a coprire tutte le risorse a supporto dell'apprendimento compresi i livelli del personale e i rapporti tra questo e i discenti.</p>	<p>Descrittori del curriculum</p> <p>Verbali degli incontri</p> <p>Proposte</p>
LRN7	Miglioramento della Qualità – Monitorare e valutare i programmi di apprendimento utilizzando i dati per implementare il miglioramento.	Ricoprire un ruolo attivo nel processo di qualità, migliorandola attraverso il monitoraggio del gradimento degli allievi, la valutazione, la conservazione e la realizzazione dei dati, la qualità dei materiali,	<p>Effettuare un'analisi comparativa con organizzazioni simili per garantire che la qualità sia al più alto livello possibile. Ricercare i risultati dei controlli esterni.</p> <p>Monitorare con regolarità le misure relative alla qualità e,</p>	<p>Verbali degli incontri</p> <p>Comunicazioni alle equipe</p> <p>Analisi del confronto con</p>

Campo di riferimento	Competenze	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per la costruzione del Portfolio
		<p>quali brochure pubblicitarie, e comunicare i risultati con l'ufficio del personale. Monitorare i livelli e la qualità della documentazione attraverso l'osservazione del Processo di Insegnamento e Apprendimento (PIA).</p> <p>Apportare cambiamenti, quando necessario, a seguito dei controlli di qualità.</p> <p>Mettersi in contatto con il personale esterno addetto al controllo.</p>	<p>consultandosi con membri del personale specialista del settore, procedere agli aggiustamenti là dove necessario. Standardizzare i PIA e comunicare i risultati della loro applicazione all'ufficio del personale.</p> <p>Assumere un ruolo guida nel supportare il processo di ispezione esterna.</p>	<p>altre organizzazioni di riferimento</p> <p>Misurazione delle graduatorie</p> <p>Esiti dei controlli</p> <p>Rapporto di valutazione del personale</p>
LRN8	Accreditamento e Certificazione – Supportare gli enti che certificano la qualità e garantire che siano adottati percorsi di accreditamento adeguati.	<p>Assumere un ruolo attivo nel prendere decisioni rispetto alla scelta di enti certificatori appropriati monitorando e supportando i processi di accreditamento e di qualità assicurandosi, dove possibile, che i discenti siano in grado di ottenere all'esterno la convalida della propria certificazione.</p> <p>Attivarsi per l'avvio di nuovi corsi accreditati insieme ad appropriati enti certificatori.</p>	<p>Attivare la ricerca e prendere contatti con le agenzie esterne adeguate per garantire che l'accREDITamento ed i riconoscimenti dei titoli, posseduti all'interno dell'organizzazione, siano appropriati per la progressione di ciascuno allievo nel proprio percorso formativo e lavorativo. Attivarsi per l'organizzazione di nuovi corsi accreditati, dove appropriato. Essere in contatto con gli enti di accREDITamento e, sulla base delle</p>	<p>Verbali degli incontri</p> <p>Rapporti di Certificazione di Qualità degli enti certificatori</p> <p>Comunicazioni all'equipe e ai discenti</p>

Campo di riferimento	Competenze	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per la costruzione del Portfolio
			esperienze fatte dai discenti, incidere sul loro futuro processo decisionale.	Materiale pubblicitario Comunicazione con gli enti certificatori
LRN9	Esperto della materia – Mantenere un alto livello di preparazione tecnica all'interno della propria area curriculare principale.	Tenersi sempre aggiornati con le tendenze attuali nelle proprie principali aree di competenza. Mantenere una visione globale delle aree tematiche ed essere in grado di contestualizzare nuovi sviluppi in termini di insegnamento e di sviluppo del curriculum. Effettuare studi personali e fare progetti correlati al proprio settore di specializzazione..	Essere in prima linea nella ricerca e nella comprensione dei propri principali campi di conoscenza e di attività. Creare opportunità per i propri colleghi e allievi per acquisire esperienza e valorizzarsi attraverso conoscenze avanzate e/o una specializzazione tecnica. Contribuire a diffondere la propria attività mettendola in relazione con la conoscenza specifica inerente la pratica della Formazione degli adulti.	Note e percorsi didattici Fotografie Briefing dello staff Schede informative degli allievi Programmi dei workshop
LRN10	Progressi del discente – All'interno e attraverso curriculum e confini istituzionali.	Identificare e promuovere le opportunità perché gli allievi possano progredire verso ulteriori attività di apprendimento all'interno della organizzazione, insieme ad un ente di formazione e/o in maniera autonoma.	Essere proattivi nel garantire ulteriori opportunità di apprendimento a quei discenti che costruiscono la propria esperienza all'interno della organizzazione. Incoraggiare i discenti a diversificare il percorso e sostenere pubblicamente i loro successi.	Verbali degli incontri Documenti strategici di riferimento

Campo di riferimento	Competenze	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per la costruzione del Portfolio
			Assistere il personale nel processo di creazione delle condizioni all'interno delle quali l'informazione, la consulenza e l'orientamento (ICO) possano risultare più vantaggiosi.	Documentazione interna
LRN11	Valutazione dell'Apprendimento – Riconoscere e rispondere alle sfide e per determinare i successi dei discenti.	<p>Aiutare il personale a lavorare insieme ai discenti per identificare i loro successi e gli ostacoli all'apprendimento.</p> <p>Mantenere metodi adeguati per valutare i risultati dell'apprendimento.</p> <p>Assicurarsi che il progresso e la realizzazione degli allievi siano registrati e utilizzare queste informazioni per migliorare l'insegnamento e l'apprendimento.</p>	<p>Assicurare che il personale sia ben attrezzato per comprendere e rispondere al progresso e alla realizzazione dei discenti.</p> <p>Identificare e approvare metodi e approcci specifici per la valutazione dell'insegnamento e dell'apprendimento.</p> <p>Utilizzare dimostrazioni, ottenute attraverso le procedure di valutazione, per sostenere uno sviluppo strategico dell'organizzazione.</p>	<p>Schede di valutazione completate da docenti e discenti</p> <p>Documentazioni delle prestazioni interne</p> <p>Programmi di sviluppo dello staff</p>

Cluster relativo alle persone nella formazione degli adulti

In questa parte sono compresi tutti gli aspetti di sostegno, gestione e rafforzamento delle relazioni tra le organizzazioni e la popolazione e, in generale, nel contesto più ampio di comunità. Le competenze sono messe in relazione, quindi, sia con il ruolo dei formatori sia con le interazioni con tutti coloro con i quali i formatori lavorano.

Campo di riferimento	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per il Portfolio
PPL1	Relazioni Esterne – Mantenere relazioni con tutti gli attori interessati.	Mantenere contatti attivi con gli attori interessati, interni ed esterni all'organizzazione, e controllare l'efficienza dei componenti del team di lavoro nel mantenere l'efficacia, l'utilità, la pertinenza e la credibilità di tali contatti.	Cercare di creare una relazione significativa e attiva con gli attori della comunità e gli istituti scolastici ad essi collegati, tra i datori di lavoro, le organizzazioni professionali, i media e i politici per garantire la comprensione e il sostegno al lavoro del gruppo e all'organizzazione nel suo complesso.	Relazione sul Progetto Verbali degli incontri Piani di Lavoro Attività
PPL2	Marketing - Dimostrare, in maniera molto chiara, la natura della risposta dell'organizzazione ai bisogni di apprendimento individuali e collettivi degli adulti.	Lavorare all'interno del team di lavoro, e più in generale in tutta l'organizzazione, per identificare le opportunità reali e potenziali di impegno con i discenti adulti. Avere scambi nell'ambito territoriale e prendere nota dei commenti dei discenti, per progettare e fornire un'offerta efficace e attraente di opportunità di apprendimento nell'ambito della capacità dell'organizzazione di produrre risultati. Contribuire	Assumere la migliore posizione strategica per presentare la vostra organizzazione come 'marchio leader' per gli aspetti chiave della sua missione. Realizzare un piano strategico e sfruttare tutte le opportunità di articolazione della missione fondamentale della vostra organizzazione, e dimostrare la sua efficacia nel superare le aspettative degli allievi attuali e di	Strategia pubblicitaria Consultazione delle relazioni e report Prodotti di marketing

Campo di riferimento	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per il Portfolio
		alle strategie di pubblicità sociale e ai servizi di consulenza sui messaggi chiave per il vostro pubblico target.	<p>una più ampia comunità d'interesse entro la quale l'organizzazione opera.</p> <p>Assicurare l'accessibilità alla più ampia gamma di mezzi di comunicazione e che siano utilizzati appropriatamente. Utilizzare nella pubblicità i commenti positivi dei discenti.</p> <p>La missione principale e di valore è pubblicizzare chiaramente, attraverso canali da utilizzare come ingranaggi di un sistema, loghi e dichiarazioni pubbliche sulla propria missione.</p>	<p>Analisi del marketing</p> <p>Piano economico</p> <p>Verbali delle riunioni collettive</p> <p>Analisi della coerenza dei commenti positivi</p>
PPL3	Impegno del discente – Mantenere “lo studente” al centro dell'interesse dell'organizzazione	<p>Riconoscere e perseguire attivamente approcci di apprendimento degli adulti, che tengano conto della centralità dell'esperienza del discente, sia a livello individuale sia collettivo.</p> <p>Pianificare e realizzare una gamma di servizi di supporto al discente atti ad individuare, rispondere e soddisfare le esigenze individuali (per esempio legate alla disabilità, problemi di competenze di base,</p>	<p>Sviluppare approcci innovativi per rispondere alle esigenze dei discenti, a livello individuale e collettivo, e provvedere ai servizi di supporto adeguato al discente e alle sue esigenze.</p> <p>Assicurare che il discente sia centrale nello sviluppo dei piani di miglioramento del servizio.</p> <p>Attivare incontri con i discenti per conoscere loro e le loro preferenze.</p>	<p>Piani di Consegna</p> <p>Norme e Procedure</p> <p>Analisi degli Apprezzamenti e dei Reclami</p> <p>Casi studio</p>

Campo di riferimento	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per il Portfolio
		<p>problematiche sociali, ecc.).</p> <p>Assicurare che tutte le disposizioni per l'iscrizione del discente, l'accreditamento e i servizi di sostegno siano adatti allo scopo, farli funzionare con la massima efficacia.</p> <p>Assicurarsi dell'attuazione di tutti gli aspetti delle denunce e delle procedure di risoluzione delle controversie.</p>		Piani di miglioramento
PPL4	Comunicazione – Dimostrare l'efficacia della comunicazione con tutti i dipendenti all'interno dell'organizzazione e nella più ampia rete di rapporti.	Mantenere canali di comunicazione efficaci con il personale, compresi incontri regolari di gruppo, che siano accuratamente verbalizzati, garantire che il personale e tutti gli altri siano tenuti aggiornati anche attraverso mail e telefonate.	Adoperarsi per garantire che tutto il personale all'interno dell'organizzazione sia tenuto aggiornato con tutte le informazioni necessarie, attraverso tutti i canali di comunicazione più opportuni. Cercare nuovi modi per garantire che la comunicazione all'interno dell'organizzazione, a tutti i livelli, sia efficace e tempestiva.	Verbali delle riunioni Testimonianze
PPL5	Informazioni, Consulenza e Orientamento - Assicurare che i discenti, a livello individuale e collettivo, siano supportati nell'inserimento, e traggano	Mantenere un dialogo aperto con i discenti e le agenzie esterne, per garantire che l'offerta di opportunità di apprendimento sia coerente con le esigenze manifestate, e che i bisogni	Avere una visione strategica del ruolo dell'organizzazione come erogatore di apprendimento, e determinare, di concerto con gli altri, la direzione del suo sviluppo. Comunicare agli altri	Piani di Azione Piani di miglioramento

Campo di riferimento	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per il Portfolio
	soddisfazione dai progressi attraverso e oltre la loro specifica attività di apprendimento.	<p>insoddisfatti siano identificati e trovino risposta.</p> <p>Assicurarsi che gli stili di apprendimento individuali dei discenti trovino risposte, e che siano utilizzate risorse adeguate per sostenere il loro apprendimento.</p> <p>Assicurare che i singoli discenti siano supportati nell'identificare e lavorare verso il raggiungimento dei propri obiettivi di apprendimento a lungo termine.</p>	<p>questa visione e adattare le strategie organizzative alla luce dei feedback formali e informali.</p> <p>Identificare le opportunità per incrementare e migliorare la disponibilità dei IAG a tutti i discenti, tenendo conto delle loro diverse abilità e bisogni.</p> <p>Garantire che le esigenze del singolo discente e i suoi interessi, siano riconosciuti, che siano segnalati a persone rilevanti e che possano avere accesso a risorse adeguate, comprese altre organizzazioni.</p>	<p>Verbali degli incontri</p> <p>Rapporti e note di servizio</p> <p>Studio dei casi</p>
PPL6	Contesto e Comunità – Assicurarsi che l'organizzazione sia sempre attenta e sensibile, capace di attuare cambiamenti per andare incontro alle aspettative e ai bisogni della comunità locale, e garantire che l'organizzazione sia il luogo adeguato dove apprendere.	<p>Saper riconoscere e interagire con i personaggi chiave all'interno della comunità nella quale opera l'organizzazione, e dimostrare di saper riconoscere il valore e la diversità degli argomenti che portano all'attenzione dell'organizzazione e della sua squadra.</p> <p>Pianificare attività e opportunità per i componenti del team di lavoro per interagire a livello professionale con le persone</p>	<p>Dimostrare attraverso azioni e dichiarazioni fatte per conto dell'organizzazione, che questa viene riconosciuta e opera solo grazie al sostegno della comunità locale, all'impegno dei discenti e all'interesse espresso dagli stakeholders.</p> <p>Essere disponibili e cercare coloro i quali permetteranno di comprendere più approfonditamente cosa ci si aspetta dall'organizzazione a</p>	<p>Verbali degli incontri</p> <p>Piani di lavoro</p> <p>Piani d'azione locali</p> <p>Materiali promozionali</p>

Campo di riferimento	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per il Portfolio
		nella comunità e per ottenere reciproco riconoscimento e stima.	livello locale, assicurando di dimostrare sensibilità ai diversi atteggiamenti che si possono incontrare.	
PPL7	Sviluppo della Comunità Locale – Contribuire a rafforzare gli individui e i gruppi per una più ampia crescita sociale e sviluppo economico dell'area interessata.	<p>Riconoscere ed interagire con le persone chiave che lavorano all'interno e per i vari gruppi della comunità per sostenere l'apprendimento dei loro componenti, sia a livello individuale, sia collettivo.</p> <p>Aiutarli a individuare e utilizzare risorse di apprendimento e competenze appropriate, nonché individuare e abbattere le barriere alla formazione locale.</p>	<p>Aiutare a territorializzare l'organizzazione in modo tale da poter essere facilmente individuata, accessibile, e capace di rispondere alle esigenze di apprendimento individuate a livello locale.</p> <p>Se necessario, sponsorizzare azioni sinergiche che consentano di riconoscere i bisogni e le opportunità che possano migliorare la qualità della vita e del lavoro a livello locale.</p> <p>Assicurare il supporto professionale alla crescita della comunità.</p>	<p>Verbali degli incontri</p> <p>Report</p> <p>Analisi statistiche</p> <p>Materiali promozionali</p>
PPL8	Differenze e Uguaglianze – Inclusione, pari opportunità, consapevolezza e impegno interculturale.	<p>Promuovere attivamente pari opportunità e valorizzare le differenze nella propria area di responsabilità.</p> <p>Cercare di individuare le diversità e le esigenze della comunità locale per soddisfarle al meglio.</p>	<p>Promuovere e sviluppare all'interno dell'organizzazione una cultura che favorisca l'inclusione, le pari opportunità e valorizzi le differenze.</p> <p>Consultare e coinvolgere attivamente le parti interessate della comunità nella</p>	<p>Riunioni di Gruppo</p> <p>Piani d'Azione e di miglioramento</p>

Campo di riferimento	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per il Portfolio
		<p>Affrontare con equità e coerenza reclami e lamentele, e combattere le discriminazioni in tutti i settori lavorativi.</p> <p>Monitorare le adesioni dell'organizzazione, l'approvvigionamento e la conservazione dei dati per garantire che tutti gli studenti siano equamente rappresentati e supportati.</p>	<p>pianificazione e nel processo decisionale.</p> <p>Assicurare che gli obiettivi dell'organizzazione siano uniformati al perseguimento dell'uguaglianza e attenti alle diversità, e adottare misure positive per assicurare al discente che i profili dell'organizzazione siano rappresentativi della comunità nel suo complesso.</p>	<p>Verbali degli incontri</p> <p>Documenti multilingue</p> <p>Rapporti e indagini</p> <p>Verbale degli incontri di consultazione comunitaria</p> <p>Documentazione strategica</p>
PPL9	Impegno del Datore di Lavoro – Mantenere i contatti con tecnici e professionisti per garantire un approccio che concordi con loro i programmi di apprendimento.	Avere rapporti efficaci con datori di lavoro chiave e avere contatti con un' ampia cerchia di soggetti economici nel proprio settore di riferimento. Acquisire consapevolezza dei loro bisogni formativi attuali e di quelli futuri, ed essere in grado di fornire risposta efficace.	Promuovere discussioni intersettoriali e facilitare lo scambio con i datori di lavoro e gli orientatori, per mantenere alte le prestazioni e rispondenti alle esigenze educative attuali e previste.	<p>Verbali degli incontri</p> <p>Piani d'Azione e di Miglioramento</p> <p>Report</p> <p>Servizio al cliente</p> <p>Analisi dei fabbisogni formativi (comunità / datore di lavoro)</p>
PPL10	Diritti, Responsabilità e Limitazioni – Mantenere un approccio equilibrato con i comportamenti e gli atteggiamenti di contestazione.	<p>Lavorare all'interno dei contesti sociali accettando le sfide e affrontare atteggiamenti e comportamenti anti-sociali.</p> <p>Mantenere l'opportunità di una discussione aperta e gestire il</p>	Riconoscere e riflettere le preoccupazioni più generali in materia di libertà accademica e dei diritti dei cittadini in rapporto con le complesse problematiche legate ai discenti, al personale e	<p>Relazioni con i rappresentanti e le agenzie di collocamento</p> <p>Norme interne e codici di</p>

Campo di riferimento	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni consigliate per il Portfolio
		dissenso all'interno delle norme. Assicurarsi che le norme siano applicate equamente e in modo non conflittuale.	più ampiamente alla comunità. Assicurare che le norme e le linee guida siano chiare e giuridicamente rilevanti e che la loro attuazione sia equa e trasparente.	comportamento Report di indagini interne ed esterne
PPL11	Apprendimento Intergenerazionale – Contribuire alle strategie di inclusione per gli adulti di tutte le età che siano vantaggiose anche per i bambini.	Contribuire alla auto-identificazione del valore di apprendere assieme a persone di età diverse. Mantenere scenari di apprendimento dove sia possibile l'apprendimento per adulti e bambini in contesti di fiducia e di sostegno reciproco. Prevedere strategie efficaci per adulti di età diverse per imparare in modo collaborativo.	Impostare gli standard e le strategie per i genitori e gli adulti più anziani per capire e contribuire alla formazione dei bambini e dei giovani. Sviluppare strategie che impegnino reciprocamente diverse generazioni e valutino le opportunità di apprendimento. Assicurare che tutti gli aspetti negativi del lavoro inter-generazionale siano compresi e gestiti in modo efficace da tutti i membri del personale.	Dichiarazioni politiche e codici di comportamento per il personale che lavora con adulti e bambini Registrare i commenti personali degli studenti Politiche di tutela dell'infanzia Programmi di attività per l'apprendimento in famiglia Memorie di eventi a carattere inter-generazionale e fotografie

Cluster relativo alle conoscenze pratiche nella formazione degli adulti

Questo raggruppamento si riferisce principalmente alla gestione degli Enti e delle Organizzazioni che si occupano di Educazione degli Adulti, secondo l'approccio "dall'alto verso il basso". Questa parte si occupa di questioni organizzative e finanziarie e delle modalità attraverso le quali le organizzazioni sono gestite per far fronte alle loro responsabilità.

Campo	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni Consigliate per il Portafoglio
PRT1	Strategia Organizzativa – Sviluppare una cultura della formazione permanente centrata sull'utente, all'interno dell'organizzazione che sia in grado di dare risposte funzionali a questioni politiche, sociali ed economiche	Contribuire alla gestione strategica dell'organizzazione e avere una delega decisionale rispetto alle decisioni da prendere nella propria area di competenza. Essere responsabile per la gestione e il miglioramento della qualità delle prestazioni all'interno dei propri gruppi di lavoro, così da riuscire a rispondere alle priorità organizzative.	Contribuire alla gestione strategica della propria organizzazione e dimostrare di poter promuovere il cambiamento all'interno dell'organizzazione, così da rispecchiare il contesto politico, sociale ed economico. Essere responsabili della performance e del miglioramento dei servizi previsti dalla propria organizzazione; dimostrare il proprio senso di responsabilità nella creazione di approcci innovativi nella educazione/formazione degli adulti all'interno del proprio Ente.	Verbali degli incontri Documenti strategici Linee di azione Piani di miglioramento
PRT2	Gestione Finanziaria – Pianificazione finanziaria e gestione del bilancio	Contribuire alla pianificazione finanziaria e alla gestione del bilancio dell'organizzazione. Avere la delega di responsabilità per la gestione del bilancio del proprio gruppo di lavoro o per la	Dare un contributo di alto livello alla pianificazione finanziaria e alla gestione del bilancio. Essere responsabili della gestione del bilancio per la propria area di responsabilità ed essere, altresì, responsabili della	Verbali degli incontri Documenti di strategia finanziaria

Campo	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni Consigliate per il Portafoglio
		<p>propria area di responsabilità.</p> <p>Far sì che la gestione del bilancio risponda alle esigenze dei propri utenti e che sia in linea con le priorità organizzative.</p>	<p>previsione di bilancio e delle trattative, così da poter rispondere alle esigenze della propria organizzazione e poterne far propri l'operatività ed i piani di miglioramento.</p> <p>Essere a conoscenza di flussi di finanziamento alternativi e poter dimostrare la propria capacità di guida nello sviluppare e nel garantire opportunità di finanziamento alternative.</p>	<p>Linee di finanziamento</p> <p>Analisi dei costi</p>
PRT3	<p>Responsabilità – Garantire che i corsi di formazione per adulti promossi dalla propria organizzazione rispondano ai principi e alle priorità locali, nazionali ed europee e identificare e pianificare i rischi.</p>	<p>Contribuire allo sviluppo di piani di azione per garantire che il proprio gruppo di lavoro conosca e segua le politiche e le procedure organizzative e sia in accordo con le responsabilità legali.</p> <p>Essere responsabili per l'elaborazione dei rapporti sulle prestazioni per gli alti dirigenti e per gli amministratori/rappresentanti eletti, e comunicare e negoziare con la vasta gamma di parti interessate, compresi i discenti, la comunità locale, lo staff, ecc.</p>	<p>Essere responsabili della revisione delle prestazioni della propria organizzazione per quanto concerne la fornitura di corsi di formazione per adulti.</p> <p>Essere responsabili della redazione di piani di miglioramento e promuovere il cambiamento all'interno della propria organizzazione, in risposta alle richieste delle parti interessate e agli obiettivi, alle iniziative ed alla normativa locale, nazionale ed europea.</p> <p>Presentare rapporti sulle prestazioni attuali e migliorare i piani per gli</p>	<p>Riunioni di Gruppo</p> <p>Report dei risultati</p> <p>Verbali degli incontri</p> <p>Piani di miglioramento</p> <p>Report delle Conferenze</p> <p>Articoli pubblicati sui giornali</p>

Campo	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni Consigliate per il Portafoglio
		Considerare tutti gli aspetti del rischio, connessi alla fornitura del proprio servizio e progettare un processo di riduzione del danno e di strategie di comunicazione efficaci per affrontare scenari contrari.	<p>amministratori/representanti eletti e gli altri soggetti interessati.</p> <p>Il ruolo potrebbe riguardare anche dover rispondere, a nome della propria organizzazione, a richieste espresse dal Governo inerenti la fornitura della Formazione degli Adulti e/o dover negoziare con altri enti professionali.</p> <p>Considerare e pianificare il rischio nella fornitura del proprio servizio e ad un livello organizzativo più ampio.</p> <p>Sviluppare una strategia di comunicazione e essere responsabile dell'attuazione di tale strategia, quando è necessario.</p>	<p>Valutazioni dei rischi</p> <p>Strategia di comunicazione</p>
PRT4	Sviluppo del Programma - Raggiungere un equilibrio tra le attività che, nei limiti delle risorse disponibili, riflettano le priorità organizzative, risultino interessanti per i discenti e rispondano alle esigenze della comunità.	<p>Mostrare, con chiara evidenza, che la programmazione, per la quale si è responsabili, va incontro ai bisogni identificati.</p> <p>Adottare strategie di lavoro di gruppo efficaci per consentire ai colleghi di utilizzare, nella modalità più efficace possibile, il proprio tempo, così da</p>	<p>Controllare i modelli di iscrizione e la permanenza degli allievi e utilizzare tali informazioni, insieme ad altre indagini e raccolte di dati, per valutare la programmazione attuale ed adattarla ai possibili cambiamenti di tendenze.</p> <p>Studiare una serie di mezzi di</p>	<p>Note delle riunioni di pianificazione</p> <p>Riunioni di gruppo</p> <p>Descrizione del corso e pubblicità</p>

Campo	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni Consigliate per il Portafoglio
		migliorare la qualità dell'apprendimento.	<p>comunicazione pubblica, quali ad esempio stampa, radio, TV, per individuare i temi specifici, che sono di interesse corrente.</p> <p>Pianificare una strategia di reclutamento, che permetta di scegliere all'interno di un vasto e flessibile insieme di curricula di specialisti.</p> <p>Proporre una struttura ed un formato del contenuto che sia in pieno accordo con le esigenze individuate e le tendenze del momento.</p> <p>Revisionare il progetto del corso di formazione rispetto alle richieste dei soggetti interessati al loro gradimento.</p>	
PRT5	Sede e Attrezzature - Gestire l'infrastruttura per consentire la fornitura di un servizio di formazione degli adulti di qualità.	<p>Avere a propria disposizione una vasta gamma di locali e di attrezzature per consentire la realizzazione di un percorso di formazione per adulti efficace nella propria area di responsabilità.</p> <p>Essere sicuri che la sistemazione sia accessibile per tutti gli studenti e che sia</p>	<p>Essere responsabile di un'adeguata sicurezza e di una sistemazione appropriata per l'impegno di ogni allievo, tenendo in considerazione tutte le questioni curriculari, di accesso, di sicurezza e di sostenibilità.</p> <p>Assicurare il comportamento corretto di tutte le persone che hanno la responsabilità di</p>	<p>Verbali degli incontri</p> <p>Rapporti di ispezione.</p> <p>Studio delle dimostrazioni di azioni volte a soddisfare le esigenze identificate.</p>

Campo	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni Consigliate per il Portafoglio
		<p>adeguata alle loro esigenze. Essere a conoscenza di particolari esigenze degli studenti e adoperarsi per garantire che vengano apportati gli adeguati adattamenti, quali impianti per il servizio di interpretariato e di traduzione, accessi per i disabili, fornitura di servizi di asilo nido, ecc.</p> <p>Garantire la sicurezza degli utenti e poter dimostrare la conformità alla normativa sulla salute e sulla sicurezza secondo la legislazione vigente.</p>	<p>mantenere ad un livello soddisfacente gli ambienti di apprendimento, la sicurezza e il benessere di tutti gli utenti.</p> <p>Essere sicuri che tutte le attrezzature attualmente in uso, siano controllate rispetto alla loro conformità con le norme vigenti e che sia sempre mantenuta aggiornata una corretta registrazione di queste.</p>	<p>Piani, mappe e schemi per un facile utilizzo delle risorse da parte sia degli studenti sia del personale.</p>
PRT6	Sostenibilità – Bilanciare la tutela dell'organizzazione, dell'economia locale e dell'ambiente.	<p>Cercare i mezzi per conciliare le richieste contrastanti fatte al proprio gruppo di lavoro e al resto dell'organizzazione. Comportarsi come un modello per i colleghi e per gli studenti in termini di valori e di responsabilità sociale.</p>	<p>Stabilire un quadro di riferimento chiaro per individuare gli obiettivi istituzionali tra loro in conflitto.</p> <p>Chiarire le ragioni alla base delle decisioni strategiche e sostenere le persone nella comprensione e nell'applicazione di soluzioni basate sul "male minore".</p>	<p>Valutazioni dei rischi</p> <p>Relazioni di monitoraggio ambientale</p> <p>Campagna pubblicitaria</p> <p>Previsioni di bilancio</p> <p>Circolari di staff</p>

Campo	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni Consigliate per il Portafoglio
PRT7	Leadership – Ispirare e guidare il cambiamento all'interno della propria organizzazione.	<p>Costruire e mantenere rapporti di lavoro produttivi, mantenere un atteggiamento professionale nell'affrontare eventuali conflitti esistenti tra colleghi e/o allievi.</p> <p>Lavorare all'interno della propria squadra e fungere da punto di riferimento tra i team per implementare programmi di cambiamento e per identificare e risolvere i problemi che sono di impedimento per tale processo.</p>	<p>Dimostrare capacità di leadership che supportino pratiche educative creative di alta qualità.</p> <p>Essere responsabili della guida e dello sviluppo del cambiamento all'interno della propria organizzazione, comunicando i cambiamenti sia all'interno dell'organizzazione che più in generale a tutte le parti interessate.</p> <p>Anticipare i cambiamenti all'interno e all'esterno dell'ambiente di lavoro e pianificare il modo per affrontarli.</p>	<p>Valutazioni a 360°</p> <p>Verbale di svolgimento delle riunioni del team</p> <p>Relazione sul progetto</p>
PRT8	Gestione del Team – Guidare il miglioramento delle prestazioni all'interno della squadra e intervenire sugli insuccessi.	<p>Costruire una squadra forte ed efficace per migliorare le proprie aree di intervento. Essere responsabili della gestione delle assenze e dei problemi di capacità all'interno del proprio team ed essere funzionali all'interno delle proprie relazioni con gli altri soggetti interessati, come ad esempio, i sindacati.</p> <p>Conoscere il quadro giuridico in materia di occupazione e</p>	<p>E' possibile dimostrare il miglioramento delle proprie capacità di gestire una squadra, utilizzando approcci innovativi per incoraggiare e sviluppare il team.</p> <p>Impegnarsi con gli individui e i gruppi per identificare i cambiamenti rispetto alle prestazioni attese, e adottare misure per sostenere o riorganizzare le attività connesse.</p> <p>E' altresì utile essere aggiornati</p>	<p>Verbali degli incontri</p> <p>Valutazioni a 360°</p> <p>Piani di miglioramento</p>

Campo	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni Consigliate per il Portafoglio
		conformarsi alle migliori prassi.	<p>sul diritto del lavoro e mantenere contatti con professionisti del settore Risorse Umane.</p> <p>Promuovere un ambiente in cui siano apprezzate e valorizzate le differenze linguistiche e culturali.</p>	<p>Piani di lavoro</p> <p>Note relative alla consulenza legale</p>
PRT9	Sviluppo e Valorizzazione del gruppo di lavoro - garantire al proprio gruppo di lavoro la possibilità di poter esplorare ed arricchire il proprio potenziale, le prestazioni di gestione ed i propri progressi.	<p>Sostenere e sviluppare il proprio gruppo di lavoro e tutti i singoli individui all'interno di quest'ultimo, per accrescere il loro potenziale e assicurare un alto livello di prestazioni.</p> <p>Contribuire a praticare iniziative di orientamento/accompagnamento.</p> <p>Raccomandare al personale di sviluppare le risorse necessarie per andare incontro ai bisogni individuati.</p> <p>Effettuare valutazioni periodiche del personale, valutare le esigenze di sviluppo, concordare obiettivi e traguardi in linea con le priorità organizzative e monitorare le prestazioni rispetto agli obiettivi.</p>	<p>Valutare la formazione e le esigenze di sviluppo di tutto il personale all'interno del team del quale siete responsabili.</p> <p>Sviluppare piani di formazione, concordare il contenuto dei corsi, negoziare con i fornitori e stabilire metodi alternativi per il sostegno al personale, quali, ad esempio, il tutoraggio, l'accompagnamento e il monitoraggio dei progressi fatti rispetto ai piani.</p> <p>Essere responsabili della gestione di un sistema di valutazione del personale all'interno della propria organizzazione.</p> <p>Sviluppare una linea politica e delle procedure relative alla formazione ed allo sviluppo del personale.</p> <p>Cercare soluzioni innovative per</p>	<p>Piani di lavoro del personale</p> <p>Verbali degli incontri</p> <p>(senza le informazioni riservate)</p> <p>Bozze della linea politica aziendale, indicando la partecipazione</p> <p>Procedure (indicando il proprio coinvolgimento)</p>

Campo	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni Consigliate per il Portafoglio
			<p>infondere coraggio al personale ed essere in grado di dimostrare come si è stati capaci di implementare il cambiamento.</p> <p>Incoraggiare il personale a essere coinvolto nella identificazione e nella pianificazione del proprio sviluppo professionale.</p>	
PRT10	Sviluppo Professionale – Essere consapevoli del proprio sviluppo professionale.	<p>Cogliere le opportunità di sviluppare la propria professionalità, anche attraverso la realizzazione di ricerche sulla prassi nella Formazione degli Adulti, la gestione e la leadership.</p> <p>Ampliare la gamma di competenze a Livello 6 che permetterà di affrontare le nuove sfide legate all'insegnamento e all'apprendimento.</p> <p>Prendere in considerazione un Piano d'Azione per sviluppare le vostre competenze al livello 7.</p>	<p>Contribuire alla conoscenza e alla prassi professionale nel campo dell'educazione degli adulti.</p> <p>Si partecipa a valutazioni professionali in rete, iniziare attività di ricerca che possono contribuire a riviste professionali.</p> <p>Ricerca fonti di una best practice per acquisire informazioni utili al proprio sviluppo professionale.</p> <p>Praticare l'auto-valutazione e cercare riscontro dalle parti interessate per migliorare la propria conoscenza professionale e pratica.</p>	<p>Articoli professionali</p> <p>Valutazione del corso di formazione</p> <p>Dimostrazioni del Tutoraggio e dell'Accompagnamento</p>

Campo	Competenza	Caratteristiche del Livello 6	Caratteristiche del Livello 7	Dimostrazioni Consigliate per il Portafoglio
PRT11	Risposte dei discenti - Ascoltare e dare risposte ai dubbi sia dei singoli individui sia dei gruppi di allievi	Mantenere un dialogo costante con i discenti e con i loro rappresentanti, rispetto alle questioni per le quali si è responsabili. Cercare di regolare al meglio la propria pratica e quella degli altri, per facilitare la creazione di un dialogo funzionale con gli allievi e per dare risposte positive ed appropriate.	Creare opportunità, sia formali che informali, per mantenere se stessi e gli altri in contatto con la visione degli studenti. Mantenere, insieme ai membri del proprio team, un dialogo con i rappresentanti degli studenti e chiedere loro consulenza e orientamento su tutte le questioni che li riguardano.	Lettere dei discenti Note di incontri con i discenti e loro rappresentanti Verifica della “Sintesi delle risposte” ottenute dalle iniziative degli studenti



Portfolio Personale

1. Scheda di lavoro A: Auto valutazione iniziale
2. Scheda di lavoro B: Dimostrazioni – Elenco dei contenuti
3. Scheda di lavoro C: Riepilogo delle dimostrazioni
4. Scheda di lavoro D: Piano di Azione – Sviluppo formativo basato sull'autovalutazione e orientament
5. Scheda di lavoro E: Relazione sintetica

Introduzione al Portfolio Personale

Questa parte contiene due tipi di materiale che è possibile usare: le schede di lavoro stampate su pagine non rilegate e le copie masterizzate su CD.

Queste due modalità vengono offerte per mettere in relazione tra loro i diversi stili di lavoro dei formatori degli adulti rispetto alle risorse che possono essere loro utili.

I fogli stampati possono essere fotocopiati per permettere di scriverci sopra o per modificare, se necessario, le informazioni.

Il CD permette di inserire informazioni attraverso la tastiera e di conservare nei file del proprio computer le differenti versioni dei documenti dei quali si può avere bisogno.

In entrambi i casi si avrà la possibilità, quindi, di stampare su carta il proprio file personale, da allegare come dimostrazione da inserire nel proprio portfolio. Non è consigliabile inizialmente fare troppe copie delle schede di lavoro, soprattutto quelle relative alle competenze specifiche individuali. Come già precedentemente ricordato (Sezione A, parte II – Come usare il Flexi-Path per la costruzione di un portafoglio personale) la selezione dei punti, sui quali ci si sente maggiormente sicuri, potrà aiutare prima di tutto a concretizzare l'esercizio e a formulare valutazioni sul modo in cui si desidera trattare i punti su cui ci si sente meno sicuri.

La dimostrazione stessa, naturalmente, può essere scannerizzata e conservata nella memoria del computer, se si dispone dell'attrezzatura necessaria. Questa modalità può agevolare il collegamento tra le proprie competenze dichiarate e la dimostrazione memorizzata; si tratta di un'opzione che il presente progetto non è stato in grado di rendere possibile.

Pertanto, come indicato nella sezione principale dello Strumento, la creazione di un proprio indice di contenuti personale e di altri materiali da utilizzare come dimostrazioni, potranno aiutare nel processo ad avanzare in modo regolare.

Scheda di lavoro A: Portfolio Personale Flexi-Path – Auto valutazione iniziale

Nome _____ Organizzazione _____

Data di inizio _____ Revisione _____

Campo	Descrizione	Auto valutazione			Azione
		Indicare il livello raggiunto per ogni competenza			
LRN	Cluster di apprendimento nella formazione degli adulti	Non raggiunto	Livello 6 raggiunto	Livello 7 raggiunto	
LRN1	Curriculum e Sviluppo personale– Avvio e verifica della progettazione e dello sviluppo del curriculum.				
LRN2	Personalizzazione - Garantire ai singoli discenti supporto per la valorizzazione della progressione personale e della propria realizzazione.				
LRN3	Metaconoscenze - Avviare e monitorare le strategie di apprendimento e di insegnamento, che sono in grado di rendere più efficace l'apprendimento individuale.				
LRN4	Metodi di Insegnamento e di Apprendimento – Assicurarsi che il gruppo e gli studenti siano impegnati in attività che promuovano l'apprendimento in maniera efficace.				
LRN5	Ambiti di conoscenza – Acquisire, analizzare ed utilizzare un'informazione.				

		Non raggiunto	Livello 6 raggiunto	Livello 7 raggiunto	
LRN6	Risorse di Apprendimento – Assicurare un’assegnazione sufficiente e appropriata delle risorse a supporto dell’apprendimento.				
LRN7	Miglioramento della Qualità – Monitorare e valutare i programmi di apprendimento, utilizzando i dati in proprio possesso.				
LRN8	Accreditamento e Certificazione – Guidare gli enti di valutazione della qualità (QA) e assicurarsi che vengano utilizzate prassi appropriate per l’accreditamento				
LRN9	Conoscenza specifica della materia – Mantenere un alto livello di preparazione tecnica all’interno della propria area curriculare principale.				
LRN10	Progressi del discente – All’interno e attraverso curriculum e percorsi di carriera.				
LRN11	Valutazione dell’Apprendimento – Riconoscere e rispondere alle sfide per determinare i successi degli allievi.				

PPL	Cluster relativo alle persone nella formazione degli adulti	Non raggiunto	Livello 6 raggiunto	Livello 7 raggiunto	
PPL1	Relazioni Esterne – Mantenere relazioni con tutti gli attori interessati.				
PPL2	Marketing - Dimostrare, in maniera molto chiara, la natura della risposta dell'organizzazione ai bisogni di apprendimento individuali e collettivi degli adulti.				
PPL3	Impegno dell'Allievo – Mantenere "lo studente" al centro dell'interesse dell'organizzazione				
PPL4	Comunicazione – Dimostrare l'efficacia della comunicazione con tutti i dipendenti all'interno dell'organizzazione e nella più ampia rete di rapporti.				
PPL5	Informazioni, Consulenza e Orientamento - Assicurare che gli allievi, a livello individuale e collettivo, siano supportati nell'inserimento, e traggano soddisfazione dai progressi attraverso e oltre la loro specifica attività di apprendimento.				
PPL6	Contesto e Comunità – Assicurarsi che l'organizzazione sia sempre attenta e sensibile, capace di attuare cambiamenti per andare incontro alle aspettative e ai bisogni della comunità locale, e garantire che l'organizzazione sia il luogo più adatto per apprendere.				

PPL7	Sviluppo della Comunità – Contribuire a responsabilizzare gli individui e i gruppi per una più ampia crescita sociale e sviluppo economico dell'area interessata.				
PPL8	Diversità ed Uguaglianza – Inclusione, pari opportunità, consapevolezza e impegno interculturale.				
PPL9	Impegno del Datore di Lavoro – Mantenere i contatti con tecnici e professionisti per garantire un approccio che concordi con loro i programmi di apprendimento.				
PPL10	Diritti, Responsabilità e Limiti imposti – Mantenere un approccio equilibrato con i comportamenti e gli atteggiamenti di contestazione.				
PPL11	Apprendimento Intergenerazionale – Contribuire alle strategie di inclusione per gli adulti di tutte le età che siano vantaggiose anche per i bambini.				

PRT	Cluster relativo alle conoscenze pratiche nella formazione degli adulti	Non raggiunto	Livello 6 raggiunto	Livello 7 raggiunto	
PRT1	Strategia Organizzativa – Sviluppare una cultura della formazione permanente centrata sul cliente, all'interno di un'organizzazione che sia in grado di dare risposte funzionali a questioni politiche, sociali ed economiche				
PRT2	Gestione Finanziaria – Pianificazione finanziaria e gestione del bilancio				
PRT3	Accountability – Garantire che i corsi di formazione per adulti promossi dalla propria organizzazione rispondano ai principi ed alle priorità locali, nazionali ed europee; identificare e pianificare i rischi.				
PRT4	Sviluppo del Programma- Raggiungere un equilibrio tra le attività che, nei limiti delle risorse disponibili, rifletta le priorità organizzative, risulti interessante per gli allievi e risponda alle esigenze della comunità.				
PRT5	Sedi e Attrezzature - Gestire l'infrastruttura per consentire la fornitura di un servizio di qualità nella formazione degli adulti.				
PRT6	Sostenibilità – Bilanciare la tutela dell'organizzazione, dell'economia locale e dell'ambiente.				
PRT7	Leadership – Ispirare e guidare il cambiamento nell'organizzazione.				
PRT8	Gestione del Gruppo – Guidare il miglioramento delle prestazioni all'interno della propria squadra e intervenire sugli insuccessi.				

PRT9	Sviluppo individuale e note di stima - Garantire al proprio gruppo di lavoro la possibilità di poter esplorare ed arricchire il proprio potenziale, le prestazioni di gestione ed i propri progressi.				
PRT10	Sviluppo Professionale – Essere consapevoli del proprio sviluppo professionale.				
PRT11	Risultati degli allievi - Ascoltare e dare risposte ai dubbi sia dei singoli individui sia dei gruppi di discenti				

Avendo rivisto ciascun gruppo di competenze, le mie attività saranno orientate soprattutto a:

Scheda di lavoro B: Portfolio Personale Flexi-Path – Dimostrazioni – Elenco dei contenuti

Codice Nr. Assegnare un unico numero di riferimento della propria scelta per ogni dimostrazione di competenza	Descrizione	Codice della competenza E' possibile scegliere di codificare una dimostrazione per diversi campi di competenze. Registrare qui tutti i campi di competenze

Scheda di lavoro C: Portfolio Personale Flexi-Path – Riepilogo delle dimostrazioni

Codice della competenza :	Descrizione della competenza:					
Livello di competenza	Livello 6		Livello 7			
Affermazioni personali:						
Certificazione delle competenze	Motivazione per l'inclusione della certificazione					
Commenti del Mentore						
Livello ottenuto	Non ottenuto		Livello 6		Livello 7	
Firma del Mentore						

Scheda di lavoro D: Piano di Azione Flexi-Path – Sviluppo formativo basato sull'autovalutazione e sull'orientamento

Competenza	Conoscenze/ abilità/ esperienze necessarie	Piano di apprendimento/Attività	Risorse e supporti necessari	Giorno(i) in cui è previsto il raggiungimento dell'obiettivo

Scheda di lavoro E: Portfolio Personale Flexi-Path – Relazione sintetica

Dati personali
Nome
Organizzazione
Ruolo
Responsabilità principali
Affermazioni personali: cosa pensi di aver imparato tramite la compilazione del tuo portfolio.
Panoramica sulle prestazioni personali: Punti di forza e punti di debolezza
Il cluster di apprendimento
Il cluster di persone
Il cluster di conoscenze pratiche
Principali Aree di Sviluppo
Commento del Mentore
Firma: _____
Nome: _____
Ruolo: _____
Organizzazione: _____ Data: _____