



FORWARD

**Valorizzare e riconoscere le
competenze delle donne
migranti**

Roma

3

luglio

2014

Workshop

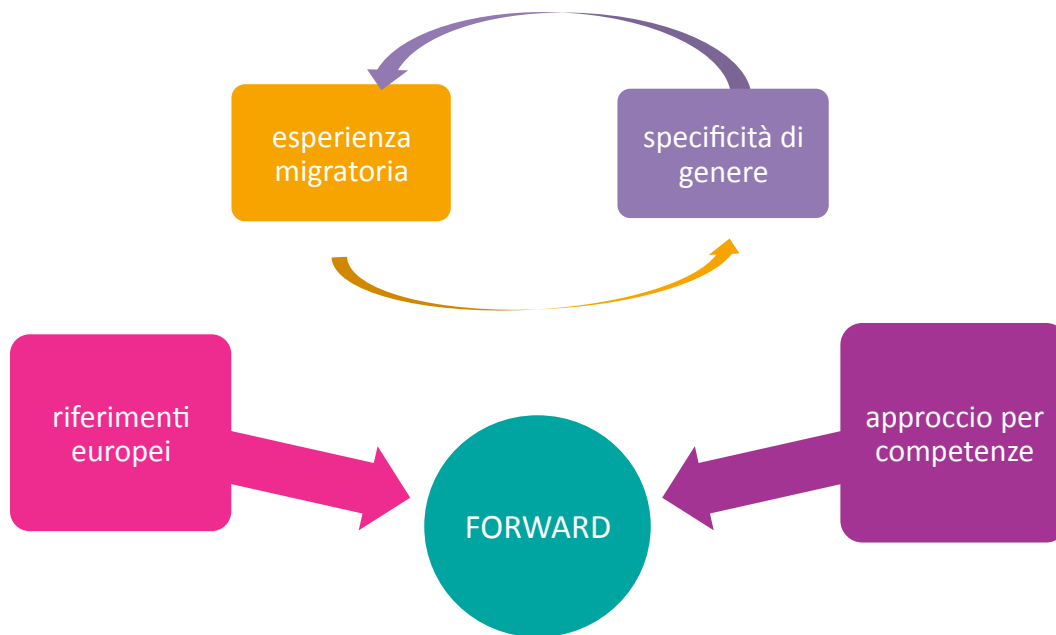
qualifichiamoci.it

**forward**



■ Un approccio basato sul concetto di competenza

- Il progetto è stato sviluppato da un consorzio di 6 Paesi dell'Unione Europea (Austria, Finlandia, Italia, Lituania, Romania e Spagna)
- Focus teorici e operativi sono stati:
- Competenza
- Prospettiva di genere
- Transculturalità
- Sistemi di riconoscimento e validazione



- **Per il legame tra trasparenza e competenze** il progetto Forward è stato inserito, nel dibattito sulla misurabilità, il riconoscimento e la valorizzazione delle esperienze e degli apprendimenti non formali e informali.

Articolazione

Framework teorico comune

Ricerca qualitativa sul campo

Gruppi di esperti nazionali

Costruzione di Draft Toolbox e Handbook

Formazione operatori

Sperimentazione

Validazione

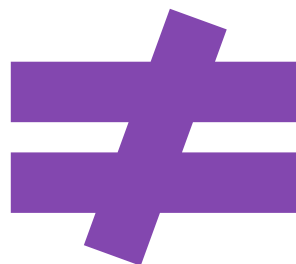
NASCE UN CONCETTO

G. Le Boterf (*De la compétence* [1994]; *Construire les compétences individuelles et collectives* [2010]; *Repenser la compétence* [2010]);

D. Goleman (*Working With Emotional Intelligence* [1995]);

I DOCUMENTI EU

La Strategia di Lisbona (2000);
La Raccomandazione sulle Key Competencies (2006),
European Qualification Framework (2008)
New Skills for New Jobs (2010), si pone l'accento sulle competenze *necessarie* non solo per il mercato del lavoro attuale; il programma d'azione *Europa 2020 con l'iniziativa Esco* (European Skills, Competences and Occupations Framework);
Il Portfolio Europass



- Le raccomandazioni europee non hanno impatto vincolante per i paesi – un obiettivo era che entro il 2012 ogni certificato o diploma adottasse i criteri dell'EQF
- La mobilità delle persone rimane un obiettivo non centrato, continuando a prevalere la formazione 'nazionale' e ancora più spesso quella 'regionale'
- Dequalificazione e demansionamento, una questione globale
- Gap retributivo su base di genere una questione ancora attuale;
- Il sistema di istruzione e formazione ancora non utilizza il linguaggio delle competenze per la certificazione dei suoi percorsi
- L'accesso al lavoro avviene ancora attraverso categorie spurie (una volta titoli, altre esperienza, altre ...)

Una definizione del campo

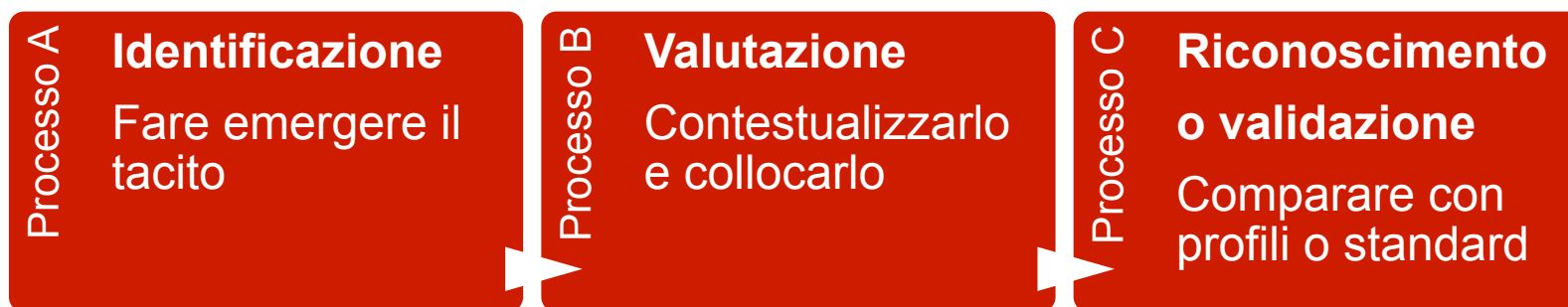
L'esperienza generatrice di apprendimento è l'attività legata alla gestione dello scarto tra come le cose dovrebbero essere, come sono immaginate, pianificate, previste, e come le cose realmente accadono.

Un *apprendimento tacito* in cui le varie fasi e le specificità di quanto si apprende sono parzialmente inesprese, *naturalizzate*.

In questo scarto nasce e si nutre la competenza

Apprendimento 'non formale'. Apprendimento erogato nell'ambito di attività non specificamente concepite come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'apprendimento). Intenzionale.

Apprendimento 'informale'. Apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato e non è intenzionale.



Una proposta di linguaggio

Competenza come *capacità di mobilitare e “orchestrare” in un contesto dato ed in funzione di una prestazione efficace, un aggregato di risorse sia interne all’individuo che esterne ad esso*

- **Strumento** attraverso cui leggere la propria esperienza lavorativa, il proprio ruolo, reale o potenziale, il proprio bagaglio professionale e le proprie aspirazioni di sviluppo.
- L’analisi delle competenze acquisite non solo in ambito lavorativo consente quindi di prendere in considerazione anche nuove ipotesi professionali.

Di cosa è fatta la competenza

- Conoscenze e saperi
- Saper fare
padronanza di tecniche e messa in pratica
- Saper*ci* fare abilità pratica, sensorialità, velocità
- Saper essere
consapevolezza, padronanza, empatia
- Saper agire saper gestire la propria professione nel contesto sociale e normativo
- Saper divenire
adattare creativamente a contesti nuovi e sconosciuti il patrimonio di risorse

INTERNE

ESTERNE

- Mobilitabili per offrire una prestazione competente:
 - I materiali
 - Le tecnologie
 - I servizi
 - Le reti sociali (reali e/o virtuali)
 - Le normative e i contratti di lavoro

Gli elementi e le risorse che costruiscono e nutrono la competenza



Quali le sue caratteristiche

La competenza è in atto, non esiste in sé: la si osserva in atto, la si misura in atto, la si valuta in atto, la si sviluppa in atto, ecc.

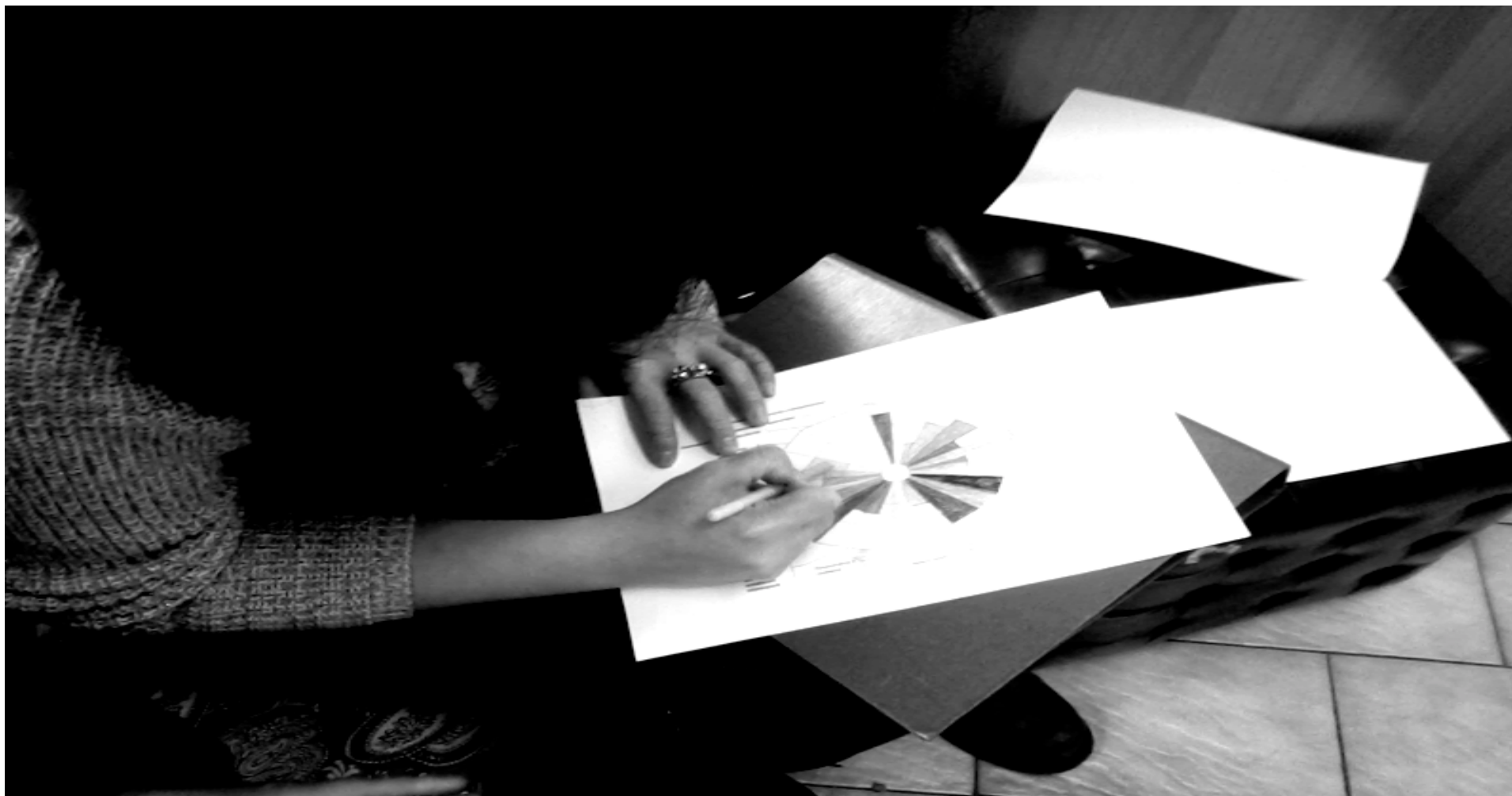
La competenza è malleabile (può crescere con l'esperienza, può crescere incrementando di volta in volta le risorse che la compongono; può deperire fino a scomparire)

La competenza ha una caratterizzazione biografica fondamentale. (V. la biografia formativa; la biografia lavorativa o professionale; la biografia personale).
l'importanza cruciale della dimensione biografica nel Bilancio di competenze e nella costruzione del portafoglio delle competenze

Portfolio di competenze nel modello Forward

- La persona titolare del Portfolio non è un semplice depositario o portatore di un insieme di documenti raccolti in un dossier. Ne è l'autore. Riempie di significati i materiali in esso contenuti e li organizza in funzione di un preciso progetto di sviluppo;
- è il risultato di un lavoro di ricerca, di analisi e di sintesi delle esperienze professionali, formative e sociali

Il Questionario per la autovalutazione delle competenze



Su cosa riflettere

- Individuate e selezionate 25 competenze: a quelle di base si aggiungono 9 PERSONALI (resilienza, iniziativa, organizzazione etc.), 4 SOCIALI (cooperazione, negoziazione etc.), 5 META (apprendere ad apprendere, gestire la doppia identità culturale, etc.)

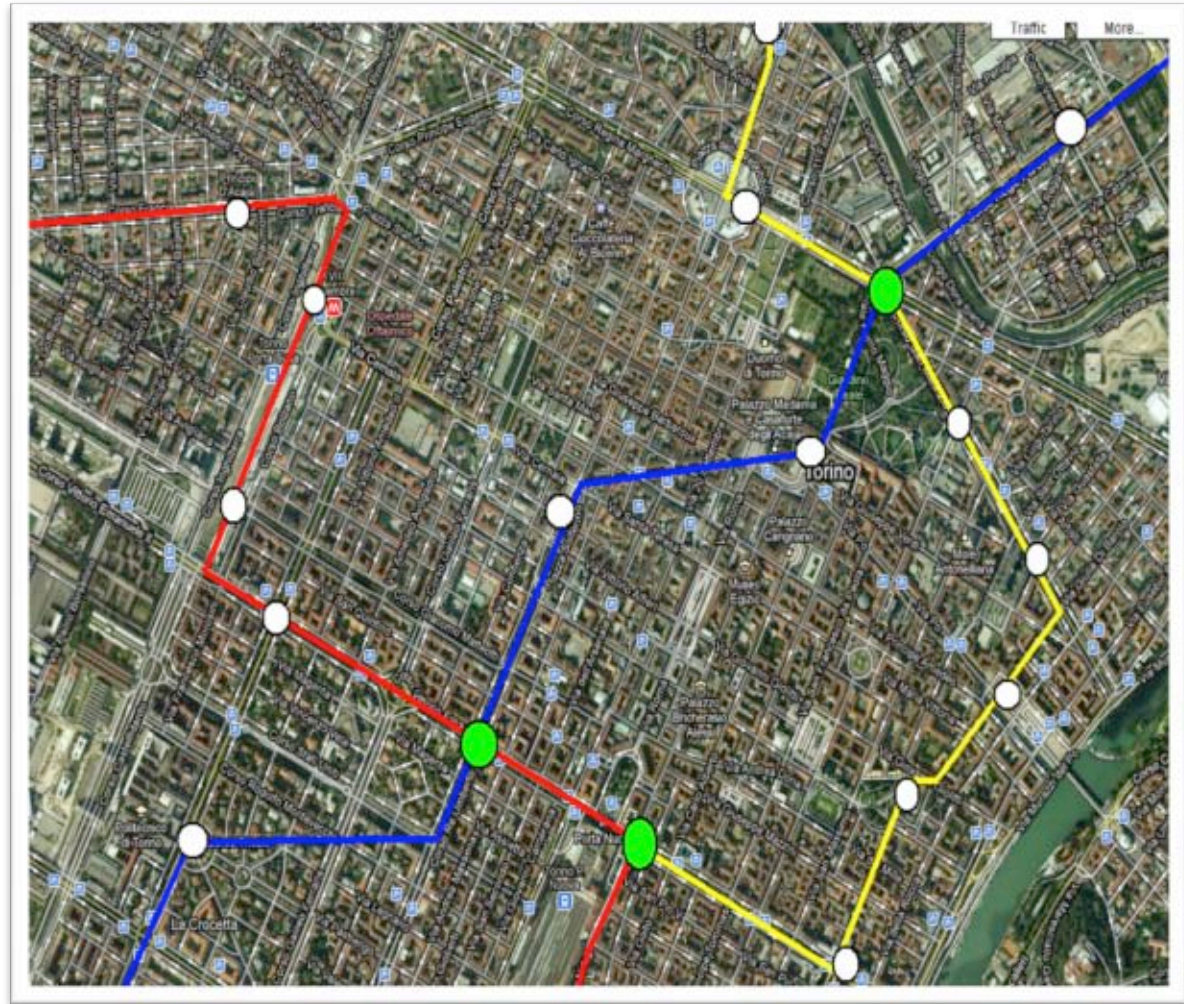
Esercitare la riflessione

- Percorso che ha unito insieme diverse culture e metodologie (BdC, Assessment, Formazione)
- Sessioni di gruppo e colloqui individuali

Il lavoro ha portato a definire un modello con strumenti (toolbox ne contiene oltre 100), guida per operatori, tempi e modalità di realizzazione).

Il **movimento** delle competenze

RINTRACCIARLE
RICONOSCERLE
VALIDARLE
TRASFERIRLE



La validazione di Forward

- Al termine del percorso di orientamento e consulenza (individuale e di gruppo) le donne hanno costruito il loro Portfolio con tutta la documentazione
- La validazione del processo e anche degli apprendimenti emersi e autovalutati (sempre nel setting di un confronto con i consulenti) è avvenuto internamente ed esternamente (gruppo e presentazione ad attori chiave)



Grazie per l'attenzione!

www.peoplenet.it



PEOPLEsrl



impresa.people



orientamento.people

