

A cura dell'Ufficio IFTS
Codice Ufficio candidatura.....
Programma di intervento pervenuto in data
Prot. N.....del

PARTE A - AZIONI DI SISTEMA

AZIONE 3 – Percorso di orientamento/assessment e riconoscimento crediti formativi

1. ATTIVITA'

Fase/Fasi attività regione

- Attività di orientamento
 - L'attività di orientamento sarà realizzata attraverso:
 1. sessioni formative
 2. sessioni di assessment

Le sessioni formative saranno articolate sui seguenti contenuti:

1. Diagnosticare se stessi

L'attività centra la sua attenzione sulla realizzazione di un bilancio delle risorse cognitive, affettive e comportamentali di ogni partecipante, al fine di coinvolgere il soggetto nell'attività formativa, potenziare la sua riuscita socio-professionale, favorire l'eventuale accesso a cicli formativi successivi omogenei o diversi.

2. Orientamento alla figura professionale

Mira a socializzare la conoscenza sui fabbisogni di professionalità del settore e la riflessione sulle attuali dinamiche del mercato del lavoro per offrire ai corsisti informazioni utili per accrescere il grado di motivazione e favorire la partecipazione attiva al corso. L'analisi su aspettative, motivazioni, capacità e attitudini consente, inoltre, di elevare il grado di consapevolezza della scelta formativa e del percorso di apprendimento che ogni singolo partecipante deve intraprendere per conseguire la qualifica professionale.

Risultati attesi

- Aumentare le conoscenze sulle opportunità offerte dal contesto esterno.

- Saper confrontare risorse possedute ed opportunità offerte dal contesto per individuare le risorse spendibili e le competenze trasferibili.
- Sviluppare, rispetto al mercato del lavoro, quadri di riferimento appropriati per affrontare positivamente situazioni di inserimento o ri-inserimento lavorativo

3. Il bilancio delle competenze

Si tratta di una metodologia di intervento proponibile in diverse fasi della vita professionale come strumento di rimotivazione e di sviluppo, nella transazione verso un nuovo lavoro, nelle politiche attive del lavoro come strumento per favorire punti di incontro tra soggetti ed opportunità del mercato del lavoro

Il Bilancio delle competenze si svolgerà secondo il seguente percorso:

FASE PRELIMINARE

Accoglienza iniziale con forte valenza didattica come strumento per attivare la partecipazione dei corsisti all'azione formativa ed impostare un'efficace comunicazione nel processo educativo da avviare. Si tratta in sostanza di un approccio metodologico generale della proposta formativa con una serie di attività finalizzate alla conoscenza reciproca, alla creazione di un gruppo, all'esplicitazione di aspettative ed offerte. E' prevista la presentazione dell'equipe, la presentazione del percorso di bilancio con informazione sugli strumenti, gli operatori ecc.

Risultati attesi

- Auto-orientarsi nel contesto formativo proposto
- Riconoscimento degli altri soggetti della formazione come risorse utili per l'apprendimento personale.

FASE DIAGNOSTICA Bilancio di posizionamento

Si tratta fondamentalmente di una metodica analitica che consente ai destinatari di analizzare le proprie competenze, intese non solo come sommatoria delle conoscenze, capacità ed abilità con le doti personali, ma anche e soprattutto dei modi con i quali questo insieme di caratteristiche si manifesta in situazioni di lavoro, sia esso lavoro di apprendimento o impegno operativo di qualsiasi tipo. Si procederà alla ricostruzione della biografia (percorsi di vita, di formazione e di lavoro) – all'esplorazione delle proprie caratteristiche (capacità di comunicazione e relazione, caratteristiche personali, interessi ecc)- alla valutazione delle conoscenze ed esperienze professionali, valutazioni della personalità e delle sue componenti;

Risultati attesi

- Acquisire il concetto di competenza nella quale concorrono le conoscenze specifiche accumulate durante il proprio percorso formativo, le attitudini e le abilità nel fare, gli elementi esplicitabili dell'intelligenza personale e professionale, le motivazioni ad attuare le proprie potenzialità ed a sviluppare le proprie competenze.
- Identificare competenze e potenzialità da investire nell'elaborazione/realizzazione di un progetto di inserimento professionale e sociale

FASE CONCLUSIVA

Descrizione:

Rappresenta l'atto finale del percorso con la sintesi degli esiti del bilancio, l'analisi dei punti di forza e di debolezza – la produzione e consegna del “portafoglio delle competenze”

Risultati attesi

- Consapevolezza dei propri punti di forza;
- Consapevolezza dei punti deboli del percorso formativo individuale;
- Maturazione dell'identità personale

- o Attività di accoglienza finalizzata alla descrizione e promozione dell'intero sistema di servizi per il placement
 - La procedura di accoglienza è organizzata attraverso desk/sportelli informativi organizzati presso le istituzioni scolastiche del Polo, atti a fornire prime informazioni sulle possibilità formative, concorsuali, professionali e lavorative, con particolare riferimento alle nuove figure professionali emergenti nel settore enogastronomico. L'obiettivo è garantire – garantire la capillare diffusione dell'informazione sullo specifico percorso formativo– rispondere alla domanda individuale di informazione relativamente agli aspetti contenutistici ed organizzativi dei percorsi formativi individuati in uscita dall'analisi dei bisogni, *Attività previste*– Sportello informativo individuale (placement office) , anche on-line– Giornate informative– Azioni di pubblicizzazione (stampa, televisione, radio, internet, ecc.) con produzione di materiali ad hoc. Lo sportello ha anche la funzione di assicurare un primo contatto con gli utenti maggiormente interessati, che saranno invitati ad un primo colloquio, alla compilazione di una scheda anagrafica. e di questionari, che consentono di rilevare i bisogni e le aspettative individuali. In tal modo l'accoglienza assume una forte valenza orientativa.

Il Placement Office è quindi un servizio di orientamento e informazione sulle possibilità formative offerte dal Polo rivolto

esclusivamente a persone in possesso del diploma di scuola superiore ed occupati anche senza diploma di scuola superiore. Gli orientatori presenti forniranno al desk consulenza individualizzata di orientamento in ingresso, sulla scelta dei percorsi, sul mercato del lavoro in ambito enogastronomico.

Pertanto, il Servizio Placement Office offrirà agli utenti:

INFORMAZIONI · Accoglienza · Informazioni sul sistema produttivo ed imprenditoriale locale, sui profili professionali richiesti dal mercato, sulle aziende, su progetti-tipo del settore.

CONSULENZA ORIENTATIVA · Analisi dei fabbisogni individuali · Inserimento del profilo in banca dati · Percorsi di auto ed etero valutazione delle competenze

- Attività di integrazione tra Istituzioni scolastiche, Agenzie formative, Università, Imprese, Centri di ricerca e mondo del lavoro
 - **Riconoscimento delle competenze/accreditamento delle competenze**

Si tratta di due momenti diversi, funzionali ad esigenze diverse.

In pratica colui il quale chiude il percorso di orientamento (sessioni formative e sessioni di assessment) può non entrare nel successivo meccanismo di selezione, in questo caso il team di lavoro della fase di orientamento, alla luce del percorso seguito e dei risultati rilevati, **rilascia il portfolio delle competenze.**

Il portfolio ha lo scopo di documentare il curriculum formativo e le competenze di cui è in possesso l'individuo; è quindi uno strumento che consente di mettere insieme - in forma coerente e leggibile - i diversi elementi che fanno riferimento a singole parti del percorso individuale, sia esso scolastico, formativo o lavorativo. Dal portfolio emergeranno in modo evidente anche le caratteristiche del percorso che ha consentito all'individuo di sviluppare tali competenze, anche in termini di crediti formativi maturati.

Il percorso di accreditamento delle competenze viene, invece, attivato a seguito di richiesta del candidato ammesso alla frequenza del corso, al termine della fase di selezione. L'accREDITAMENTO delle competenze in ingresso ai percorsi IFTS consente di specificare il possesso da parte dei corsisti, di competenze corrispondenti a parti del percorso (unità formative capitalizzabili,) che quindi possono essere loro riconosciute come credito formativo. Le informazioni fornite dal partecipante sulle competenze già maturate, autodichiarate e/o

documentate, sono verificate tramite il colloquio o specifiche prove di riscontro, che possono essere standard oppure costruite *ad hoc*. Le informazioni afferiscono ai seguenti ambiti: 1. *Istruzione, formazione e tirocini* (es. titoli di studio, certificazioni o attestazioni formative, esperienze formative interrotte o in corso, stage e tirocini formativi o di orientamento, contenuti dei diversi percorsi, conoscenze e competenze acquisite)2. *Esperienze professionali* (es. documentazione relativa alle esperienze professionali in corso e pregresse, settore di riferimento, attività svolte, prodotti/risultati, conoscenze e competenze acquisite)3. *Attività extra-professionali* (es. esperienze, attività svolte, conoscenze e competenze acquisite anche in contesti informali e non formali).

La procedura di accreditamento delle competenze consiste di due fasi:• individuazione e definizione delle eventuali acquisizioni pregresse• riconoscimento del/i credito/i formativo/i corrispondente/i

Per il riconoscimento dei crediti in ingresso sarà utilizzata la griglia di riferimento elaborata dal CTS di rete che affronta questa tematica in modo condiviso, così da assicurare una modalità operativa uniforme ai 2 poli.

- o La selezione
 - La selezione del personale è un processo che mira ad individuare i candidati con le competenze e le caratteristiche più adatte al percorso formativo. La selezione, che costituisce il primo tassello dello sviluppo organizzativo, può essere considerata un progetto da gestire, considerando:- gli obiettivi da raggiungere in un periodo di tempo limitato- le fasi necessarie alla sua realizzazione e le loro interconnessioni- la metodologia e gli strumenti per la sua realizzazione Il processo di selezione prevede una gamma di prove che possono andare da quelle relative alle conoscenze/competenze teoriche e pratiche, ai colloqui, individuali e di gruppo, per esplorare l'ambito motivazionale e relazionale mediante la somministrazione di alcuni dei seguenti strumenti: test psicoattitudinali; test di cultura generale; test di conoscenza tecnico professionale. La fase della selezione è fondamentale per la costituzione dei gruppi di allievi: creare gruppi omogenei in relazione alle competenze e conoscenze dei soggetti, ma anche in relazione ad altre caratteristiche quali il settore di provenienza, le caratteristiche comportamentali, etc., è fondamentale per un ottimale svolgimento delle attività formative. Nello specifico il processo di selezione si snoderà attraverso le seguenti fasi:- **Esame dei requisiti minimi e primo screening dei curricula**: considerazione dei requisiti emersi dalla fase di orientamento/assessment preliminarmente condotta e valutazione dei curricula presentati. Questo step consente


di fare un primo bilancio della mole di lavoro da predisporre ed affrontare, nonché della modalità di convocazione dei candidati.

Valutazione di competenze ed attitudini: rilevazione effettuata attraverso la somministrazione di strumenti psicoattitudinali adeguati alla misurazione di abilità, capacità relazionali e caratteristiche motivazionali. Stesura di una graduatoria che consenta di scegliere, fra tutti i candidati, quelli in possesso dei requisiti richiesti nella misura preventivata.-

Test sulle conoscenze specifiche: determinazione della capacità dei candidati di trasporre all'interno dello specifico ambito professionale le conoscenze e competenze di cui sono portatori attraverso la somministrazione di test a risposta multipla. La scelta di tali strumenti di rilevazione è da ricercare nei vantaggi legati a questa tipologia di test e cioè : ➤ l'oggettività: il punteggio dei candidati non è influenzato da valutazioni "personali", ma ottenuto attraverso una procedura informatizzata e standardizzata che consente di effettuare una valutazione oggettiva delle prove garantendo la pari opportunità dei candidati; ➤ l'efficacia: i test a risposta multipla consentono di individuare i candidati che posseggono le conoscenze, le potenzialità e le attitudini richieste dal corso; ➤ la rapidità: automatizzando il processo di lettura è possibile correggere le prove di un elevato numero di candidati e ottenere i relativi punteggi corredati da un'analisi comparativa; ➤ l'efficienza: sono test a basso costo in termini di dispersione delle risorse perchè possono essere somministrati contemporaneamente ad un gruppo numeroso di persone e corretti attraverso una procedura automatizzata.-

Colloquio individuale e colloqui di gruppo: Colloquio conoscitivo/motivazionale per esplorare con il corsista l'effettivo interesse alla frequenza del percorso e allo sviluppo della professionalità richiesta al tecnico specializzato. I colloqui di gruppo saranno utilizzati se necessari in riferimento a figure professionali caratterizzate da forte componente di socialità. -

Presentazione profili: Presentazione al CTS dei profili comprendenti le caratteristiche dei soggetti selezionati, gli strumenti utilizzati per le rilevazioni delle stesse e le relative conclusioni comprendenti punti di forza e di debolezza di ogni singolo candidato emersi in fase di valutazione.

- Attività di assessment
 -  **Le sessioni di assessment.** L'attività di assessment rappresenta nell'ambito del progetto il metodo di valutazione per eccellenza del potenziale basato sull'osservazione dei comportamenti individuali di ogni singolo utente, sia nell'iterazione con altri soggetti sia attraverso

performance singole. E' il procedimento che consente di prevedere il successo e la predisposizione o meno dell'utente rispetto al percorso da realizzare ma soprattutto definisce che non ci sono uomini per tutte le stagioni e non ci si può basare su passato professionale di un individuo per prevedere il successo in una situazione diversa ma bisogna integrare l'analisi delle esperienze e delle conoscenze con l'analisi delle capacità. Ciò sarà possibile perché attraverso l'osservazione dei comportamenti messi in atto durante le varie prove che si realizzeranno nell'ambito dell'attività, si potrà inferire l'esistenza delle caratteristiche necessarie per ricoprire il ruolo previsto dal percorso formativo e di cui i comportamenti del singolo saranno l'espressione manifesta. L'attività è di tipo conoscitiva ed ha i caratteri di un vero processo diagnostico che riguarderà le dimensioni squisitamente psicologiche della persona. L'attività si potrà distinguere in: fasi (analisi e valutazione) componenti (oggetto di analisi e strumenti di valutazione). Dal momento che l'attività intende focalizzare l'attenzione sulla qualità della risorsa umana e che la qualità di una risorsa risulta dal rapporto tra competenze richieste da un ruolo e competenze della persona, possiamo affermare che l'obiettivo della fase di assessment sarà incentrato sull'analisi delle capacità dell'individuo (dotazione personale che permette di eseguire con successo una determinata prestazione) e l'attitudine che rappresenta il substrato di una capacità. Nell'ambito dell'attività verranno create delle situazioni adatte all'espressione ed osservazione dei comportamenti. L'osservazione dell'utenza allo scopo di determinare le caratteristiche personali e di comprendere l'adeguatezza al percorso si svolgerà in "laboratorio" ovvero in situazioni artificiali appositamente create per poter controllare e manipolare le variabili introdotte alla proiezione. Il processo di assessment sarà suddiviso in tre fasi principali che a loro volta sono suddivise in altre fasi l'una conseguente l'altra, realizzate in momenti diversi.

Progettazione

- definizione degli obiettivi della valutazione
- individuazione delle figure professionali
- identificazione dei profili professionali
- definizione delle dimensioni di valutazione relativa alla costruzione della griglia di ponderazione
- scelta della tipologia di prove implementazione

Implementazione

- scelta degli assessor

Elaborazione dei dati

- elaborazione dei risultati dell'osservazione
- stesura dei profili finali
- colloquio di feed back.

L'attività fondamentale sarà articolata in esercitazioni finalizzate all'individuazione dei comportamenti chiave. Ogni esercitazione conterrà istruzioni specifiche per l'utente, l'identificazione chiara dell'obiettivo da raggiungere e l'indicazione dei tempi in quanto servirà ad attivare determinati comportamenti e raggiungere un obiettivo specifico.

Le esercitazioni/prove saranno di tipo:

collegiale: simulare una situazione o di raggiungere un obiettivo attraverso un gruppo di persone

(leaderless group discussion (L.G.D.) - business game – presentazione-
fact finding- advocacy case)

individuale: simulare situazioni al fine di analizzare e risolvere un problema, prendere una decisione o organizzare una particolare attività con una modalità di natura individuale (ad es. in basket - interview simulation - test e inventari di personalità).

Bilancio ed assessment si concludono con il riconoscimento delle competenze e la stesura del portfolio delle competenze

2. PRODOTTI ATTESI

-
- **PRODOTTI ATTESI:**

Fase di orientamento:

Saranno prodotti:

1. Questionario autobiografico.
2. Questionario sulle acquisizioni professionali
3. Questionario delle aspettative.
4. Scheda di rilevazione delle competenze non formali ed informali.

Fase di selezione:

Per l'attività di selezione saranno prodotti:

test attitudinali test motivazionali prove per la valutazione delle competenze tecnico-professionali prove per la valutazione delle competenze di base (inglese, matematica e informatica) griglia di punteggi che sintetizzerà i giudizi qualitativi espressi durante la fase di colloquio e i risultati quantitativi delle prove attitudinali, di base e tecniche.

Riconoscimento dei crediti in ingresso:

Saranno prodotti i seguenti documenti tipo:

1. Portfolio delle competenze (in esito al bilancio/assessment)-
2. Tabella di riconoscimento crediti in entrata (secondo la griglia allegata).

Tipologia delle prove:

Il Polo produce, secondo le indicazioni del CTS di rete, prove comuni nelle tipologie di:

- Prove di simulazione

- Relazioni

- Prove strutturate e semistrutturate

Materiale didattico: Il materiale didattico seguirà format prestabiliti così da creare una banca dati di materiali fruibili anche in piattaforma ed in eventuali edizioni successive.

3. TEMPI DI REALIZZAZIONE

<i>Descrizione attività</i>	<i>Data inizio</i>	<i>Giorni durata</i>
Fase di selezione	01/03/2010	10
Attività di accoglienza/orientamento/assessment	08/02/2010	15

SOGGETTO ATTUATORE

Timbro e Firma del Legale Rappresentante

Data e Luogo_____