



CAPE

Job and training counsellors:
Agreement toward better professionalism
in Europe

Certificazione delle competenze DOCUMENTO FINALE

Introduzione

Il principale obiettivo del progetto CAPE è di “**contribuire all’elaborazione di criteri e di competenze degli operatori e operatrici** nell’ambito della Certificazione Europea per i professionisti che operano nell’ambito del lavoro e della formazione.”

Si è partiti con la redazione di un resoconto dello “status quo” in materia di competenze e prassi di questi professionisti in ogni paese partecipante. Successivamente, si è proceduto a stilare un documento di sintesi che mette in luce elementi comuni e divergenti: un **documento comune sulle competenze richieste ai per l’accompagnamento professionale e formativo** delle persone prestando particolare attenzione a due elementi essenziali per il progetto:

- **L’approccio di genere** : integrando l’aspetto del genere in quanto fattore essenziale nei servizi di accompagnamento, finalizzato alle pari opportunità di accesso al mondo del lavoro e necessario sia per gli erogatori del servizio sia per i beneficiari/utenti;
- **L’uso di strumenti/documenti europei** : in particolare *Portfolio Europass* e *Quadro Europeo delle Qualifiche*.

Il Portfolio Europass : prestando attenzione al **Supplemento descrittivo del certificato** che funge da modello nella creazione del certificato (denominazione, sintesi del referenziale della professione o elementi di esperienza acquisita, settore di attività o tipologie di impiego a cui possono accedere i titolari di diploma, titolo o certificato; livello; modalità di accesso alla qualifica).

La determinazione di un livello di corrispondenza con il Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF), quadro di riferimento comune che deve consentire ai paesi europei di creare un nesso tra i rispettivi Quadri Nazionali delle Qualifiche (QEQ). L’EQF ha due obiettivi principali:

1. promuovere la mobilità dei cittadini grazie alla trasparenza della certificazione delle qualifiche;
2. agevolare l’istruzione e la formazione permanente della persona.

Il quadro è interessante in quanto favorisce i **saperi, le attitudini e le competenze** di una persona sulla base di una data qualifica di cui è in possesso e non sul suo percorso formativo (durata della formazione o del corso di studi, tipologia di istituto...). L’EQF riconosce l’eterogeneità dei vari sistemi di formazione e di istruzione europei al punto che è imprescindibile tener conto prioritariamente dell’esperienza acquisita in ambito scolastico e formativo per procedere a una comparazione tra i paesi e relative istituzioni e favorire forme di cooperazione.

Nel **2012**, tutti i certificati degli elenchi nazionali delle qualifiche dovranno indicare il livello EQF corrispondente.

La realizzazione di questo documento per il Certificato di competenze europeo, che è stato oggetto di discussione nel lavoro di gruppo del progetto, si prefigge come obiettivo **la valorizzazione e l’arricchimento delle competenze dei professionisti che operano nell’ambito del lavoro e della formazione** al fine di un maggiore riconoscimento della loro professione e dell’inserimento nel mondo del lavoro dei destinatari di cui si occupano.

CAPE-GRUNDTVIG

È stato difficile trovare una **denominazione comune** per il certificato. In un primo momento si era scelto “ **Il/La Professionista del lavoro e della formazione** ” in quanto sembrava abbastanza esauriente e corrispondente al termine utilizzato quando il progetto era in cantiere...senza tuttavia trovare una corrispondenza per tutti. Motivo per cui si è deciso di mantenere **diverse possibili denominazioni**.

Il **glossario** che è stato compilato nell’ambito del progetto ci ha permesso di trovare un accordo sulle definizioni comuni.

Ci si è, inoltre, posti il quesito riguardo il “ **pubblico target** ” a cui questo certificato era destinato. Dobbiamo avere come destinatario un pubblico specifico o concepire un certificato meno rigido che contempa tutti i professionisti che operano nell’ambito del lavoro e della formazione?

Si è deciso di insistere, come è stato dall’inizio del progetto, sull’aspetto dell’**approccio di genere**. Questo aspetto coinvolge tutte le tipologie di pubblico: pubblico misto (donne/uomini) e pubblico “ specifico ” come, per esempio, i giovani, gli anziani, le persone maggiormente escluse dal mercato del lavoro, i diversamente abili, ecc. Occorre, tuttavia, notare che per lavorare con un pubblico specifico, è importante formarsi per acquisire competenze più definite. È necessario sempre prendere in considerazione le **specificità di genere**, qualunque sia il pubblico target.

C’è stato consenso riguardo le **competenze generali richieste** (il “**know-how professionale**”, il “**saper fare**”, il “**saper essere**”). La discussione ha permesso di mettere in luce alcune competenze spesso non menzionate dalle qualifiche ufficiali, eppure importanti in una **logica di approccio di genere**. Tra queste, è possibile citare: il lavoro sull’ampliamento delle scelte in ambito professionale, il lavoro sull’organizzazione dei tempi di vita della persona (soprattutto attraverso la conoscenza dei servizi di prossimità presenti su un dato territorio), la conoscenza delle leggi anti-discriminazione, l’individuazione delle situazioni di violenza, e così via.

Si è trovato un accordo riguardo le varie **modalità in grado di fornire l’accesso a questa qualifica**: la formazione iniziale e continua e la validazione dell’esperienza professionale.

Si è approfondito il **livello di corrispondenza al Quadro Europeo delle Qualifiche** riflettendo sui livelli (da 1 a 8) corrispondenti ai diversi profili delle competenze scolastiche e formative acquisite e previste dalla qualifica. Sono state avanzate alcune proposte e in conclusione si è stabilito che la qualifica di riferimento corrisponde a un **livello variabile da 5 a 7**. Attribuire un livello di riferimento all’EQF è stato un iter complesso fondato sulla volontà da un lato di valorizzare le competenze DEI/DELLE professionisti-e (livello 6) e dall’altro di rendere accessibile la qualifica (livello 5).

INDICAZIONI DI SINTESI

DENOMINAZIONE DELLA FIGURA PROFESSIONALE

IL/LA professionista dell’orientamento e accompagnamento al lavoro e formazione (Francia, Italia, Austria)

IL/LA professionista dell’orientamento e accompagnamento professionalizzante (Spagna)

Preposto/a all’inserimento (Romania)

SINTESI DEL REFERENZIALE DELLA PROFESSIONE O ELEMENTI DI COMPETENZA ACQUISITA:

Informare, consigliare e accompagnare le persone nel loro percorso di inserimento professionale (orientamento professionale, ricerca d’impiego, ricerca di formazione, riqualificazione professionale, creazione d’impresa) tenendo conto dell’ambito istituzionale e del contesto socio-economico.

COMPETENZE E CAPACITÀ VALUTATE:

Il “**know-how professionale**”

- Conoscere l’ambiente socio-economico e il mercato del lavoro
- Conoscere i sistemi di istruzione, le offerte formative e le esperienze di apprendimento
- Conoscere il funzionamento del servizio pubblico dell’impiego
- Conoscere il funzionamento delle imprese e delle organizzazioni
- Conoscere i provvedimenti e i dispositivi specifici in favore dell’occupazione (politiche pubbliche dell’occupazione e dell’inserimento professionale)
- Conoscere i servizi disponibili sul territorio locale (asili nido, trasporti, servizi sociali, ecc.)
- Conoscere gli attori (associazioni / servizi pubblici) che operano in altri campi su un dato territorio: (assistenza sociale, alloggio, sanità, leggi, ecc).
- Conoscere la normativa del lavoro, le leggi anti-discriminazione (pari opportunità)
- Essere sensibilizzato alle problematiche di genere/parità donne-uomini/parità per tutti (prendere in considerazione gli stereotipi e le forme di rappresentanza che caratterizzano una divisione sessuata dei ruoli e del lavoro suscettibili di limitare le possibilità di orientamento e di inserimento professionale.

Il “saper-fare”

- Padroneggiare le tecniche di colloqui di selezione face to face
- Padroneggiare le tecniche di animazione di gruppo (workshop, seminari informativi di gruppo)
- Padroneggiare le tecniche di ricerca d’impiego (CV, lettere motivazionali, colloqui di lavoro)
- Mobilitare una rete di partner allo scopo di orientare la persona destinataria dell’accompagnamento professionalizzante verso il capitale umano o i dispositivi più idonei in base al caso individuale
- Sviluppare una rete di datori di lavoro potenziali (imprese, amministrazioni, associazioni)
- Conoscere il contesto socio-economico locale, nazionale, europeo e internazionale (favorire la mobilità dei lavoratori)
- Avere un approccio globale della situazione della persona destinataria dell’accompagnamento professionalizzante: integrare il progetto professionale nel progetto di vita della persona e prendere in considerazione i fattori che esulano dalla sfera lavorativa ma che possono ostacolare l’accesso al mondo del lavoro (per esempio, problemi di affidamento, tutela dei soggetti non autosufficienti, violenze all’interno del nucleo familiare, problemi di mobilità, problemi finanziari, problemi di salute, padronanza della lingua e degli strumenti informatici, ecc.)
- Lavorare sull’ampliamento delle scelte professionali per consentire alle persone di definire il proprio orientamento professionale in funzione dei propri auspici e competenze, e non in funzione delle rappresentazioni sessuate delle professioni
- Lavorare sull’organizzazione dei vari tempi della vita (tempo della vita professionale, tempo della vita personale, tempo della vita familiare)
- Lavorare sulla valorizzazione delle competenze acquisite nella sfera privata
- Agevolare l’integrazione DEL/DELLA dipendente nel suo ambiente professionale
- Padroneggiare gli strumenti informatici e di comunicazione
- Produrre reportistica, bilanci e statistiche
- Assolvere a incarichi amministrativi
- Eseguire un monitoraggio informativo, documentale

Il “saper-essere”

- Capacità di adattamento a un pubblico vario per stabilire un dialogo e stringere un rapporto di fiducia
- Disponibilità all’ascolto degli altri/ Dimostrazione di empatia
- Abilità nell’individuare le situazioni di violenza
- Self-control
- Sensibilità alla problematica della diversità
- Competenze inter/transculturali
- Approccio psicologico per aiutare la persona a responsabilizzarsi e a sviluppare autostima
- Capacità di lavorare in team e in rete

SETTORE DI ATTIVITÀ O TIPOLOGIE DI IMPIEGHI ACCESSIBILI AL TITOLARE DEL DIPLOMA, TITOLO DI STUDIO O CERTIFICATO:

I luoghi dove l’attività viene esperita sono organismi preposti all’inserimento socio-professionale delle persone, siano essi servizi del settore pubblico, privato o associativo.

Esempi: servizio pubblico per l’impiego, strutture di inserimento attraverso l’attività economica, centri di formazione, centri di accoglienza, associazioni che operano presso tipologie di pubblico specifiche (consultori, strutture di accompagnamento per i soggetti al di sotto dei 25 anni, i quadri, i diversamente abili e così via...)

LIVELLO DI CORRISPONDENZA CON IL QUADRO EUROPEO DELLE QUALIFICHE (EQF):

Livello 6 (che può variare da 5 a 7)

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CERTIFICAZIONE DELLA QUALIFICA:

La presente qualifica deve essere accessibile grazie alla:

- Formazione iniziale
- Formazione continua (stage o alternanza)
- La Validazione delle esperienze acquisite/Certificazione delle competenze

Può essere, altresì, accessibile grazie alla combinazione di dette modalità.

L’APPROCCIO DI GENERE DEV’ESSERE PARTE INTEGRANTE DI TUTTI I PERCORSI.