

# MODULI DI FORMAZIONE CARE4CARERS R3

## Modulo 2 - Analisi delle competenze

### UNITÀ 2.1 - COS'È UNA COMPETENZA



## RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Al termine di questa unità, dovrete:

- Essere consapevoli di cosa sia una competenza
- Comprendere il valore delle competenze nel mercato odierno
- Comprendere la differenza tra abilità, capacità e competenze.
- Iniziare a pensare alle proprie competenze

# I. CHE COS'È UNA COMPETENZA

- La competenza è definita come la capacità di utilizzare efficacemente le risorse e i risultati dell'apprendimento in un determinato ambiente.
- La comprensione delle competenze è importante per rendersi conto di ciò che si può fare, pensando a ciò che i diversi lavori richiedono alle loro persone.
- Si tratta di un passo fondamentale per comprendere il valore che potete apportare in un contesto professionale, che può aiutarvi a reintrodurvi nel mercato del lavoro.
- In termini profani si tratta di "ciò che si porta in tavola", che si riferisce a ciò che si è bravi a fare, a ciò che si sa fare e a ciò di cui le persone in quel contesto avrebbero bisogno. (suggerimento: potrebbe essere la chitarra!).



## SCENARIO PER COMPRENDERE LE COMPETENZE



- Immaginate di essere invitati a un picnic o a una cena con un gruppo di amici.
- Ognuno porterà qualcosa per il raduno.
- Come stabilire cosa portare al raduno? Alcune domande che potreste porvi possono essere:
  - Che materiale ho a casa?
  - Cosa sono in grado di cucinare?
  - C'è qualcosa che posso acquistare con un budget ragionevole?
  - Cosa piace o di cosa ha bisogno la gente del posto?
  - Cosa porteranno gli altri per creare una buona combinazione?

# CHE COS'È UNA COMPETENZA

- Ciò che vi aiuterà a decidere cosa portare in tavola sarà basato su:
  - Chi siete
  - Cosa potete fare
  - Le esigenze dell'ambiente e degli altri
  - Cosa si può aggiungere per combinarlo bene con quello degli altri
- Questo è ciò che accade quando si cerca di entrare a far parte di un'organizzazione o di un'azienda

## SUDDIVIDIAMOLO IN DUE PARTI

La logica che sta alla base della determinazione delle proprie competenze è molto simile a quella di pensare a cosa si può portare a un tavolo di lavoro.

Che materiale ho a casa?

Quali sono le conoscenze che già possiedo sui posti di lavoro e sulle opportunità esistenti?

Cosa sono in grado di cucinare?

Quali sono le capacità che ho acquisito nel corso degli anni e che posso utilizzare attualmente per essere occupabile?

C'è qualcosa che posso acquistare con un budget ragionevole?

Ho bisogno di altre conoscenze per trovare lavoro? Se sì, ho i mezzi per ottenerle?

## SUDDIVIDIAMOLO IN DUE PARTI

Cosa piace o di cosa ha bisogno  
la gente del posto?

Quali sono le esigenze del  
mercato o delle aziende per cui  
vorrei lavorare?  
Sono in grado di soddisfarle?

Cosa porteranno gli altri per  
creare una buona  
combinazione?

Quale valore posso apportare in  
un ambiente di squadra? Come  
posso essere utile in un  
contesto di gruppo?

## COMPETENZE E VALORE

- Se siete in grado di identificare le vostre competenze, potete poi individuare i probabili ambienti e ruoli che vi renderebbero più attraenti come candidati al lavoro.
- Un candidato attraente è probabile che:
  - ❓ essere pagati di più
  - ❓ essere in grado di negoziare meglio le proprie condizioni di lavoro
  - ❓ essere più soddisfatti del proprio lavoro perché fanno qualcosa in cui sono bravi
- Ciò significa che potete avere un ruolo da svolgere come potenziali dipendenti una volta ottenuto un lavoro, ma le vostre competenze sono con voi in questo momento! Se le individuate, potete usarle a vostro vantaggio.



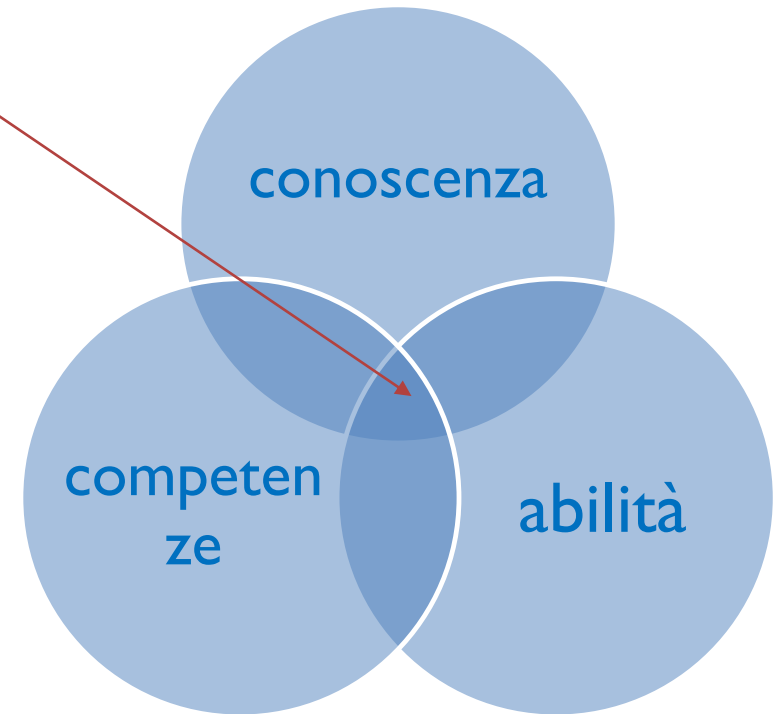
## 2. COMPETENZA COME MIX

- Una competenza non è solo ciò che si sa, ciò che si è bravi a fare o come ci si comporta di solito.

È una combinazione di ciò che si può fare naturalmente (abilità), di ciò che si è in grado di fare bene (capacità) e di ciò che si conosce (conoscenza) in un determinato ambiente.

- La comprensione delle proprie competenze è una parte fondamentale per realizzare tutto il proprio potenziale.

Competenze



# TIPI DI COMPETENZE

In termini di competenze legate al lavoro, le seguenti tipologie possono essere un modo utile per suddividere le competenze

- Competenze tecniche (ad es. conoscenza di computer/macchine, guida, utilizzo di strumenti)
- Competenze trasversali (ad es. comunicazione, lavoro di squadra, problem-solving)
- Competenze specifiche del settore (ad es. finanza, sanità, assistenza)



# COME SI ACQUISISCONO LE COMPETENZE

- Le competenze si acquisiscono attraverso una combinazione di esperienze di vita, esposizione ad ambienti e situazioni, formazione e istruzione formale e apprendimento informale.
- Sebbene si possa pensare che solo la formazione e l'istruzione formale possano essere interessanti nel mercato del lavoro, ciò non è vero!
- L'apprendimento informale ha un enorme potenziale per essere un'esperienza di apprendimento primaria per il vostro futuro ruolo, indipendentemente dal background.



## TRASFORMARE LA CONOSCENZA IN COMPETENZA

- La comprensione delle competenze è un processo di apprendimento e spesso personale, che aiuta a essere più consapevoli di se stessi e di ciò che si può fare. Il video qui sotto aiuta a spiegare il processo che intercorre tra il rendersi conto dell'assenza di competenza in un'area, il comprenderla e il migliorarsi verso una competenza consapevole e inconsapevole.



## APPRENDIMENTO INFORMALE E COMPETENZE

- L'apprendimento informale è spesso continuo, in quanto non si basa su strumenti formali come l'università, che è solo per un breve periodo.

L'apprendimento informale può derivare dalla visione di video didattici su risorse aperte, dalla lettura di blog o libri, da esperienze personali nell'assumere il ruolo di assistente primario e altro ancora.

- Per le competenze specifiche che possono essere acquisite attraverso l'apprendimento informale, consultare il modulo successivo (modulo 3.2).
- L'apprendimento informale e le competenze possono essere esplorati e convalidati (vedere l'unità 3.3 per ulteriori informazioni).

## MERCATI E COMPETENZE

- Le competenze acquisite da tutte le fonti sono ben accette e ricercate nell'ambiente di lavoro odierno. Le abilità e le conoscenze professionali non sono più sufficienti: anche la capacità di usare il pensiero critico, la calma e la chiarezza in una situazione sono molto importanti. Per questo motivo, sempre più aziende cercano di migliorare la diversità e l'inclusione di persone provenienti da diversi contesti.
- Gli individui che hanno affrontato situazioni difficili in passato sono probabilmente in grado di prosperare negli ambienti turbolenti e imprevedibili di oggi. Questo perché le competenze acquisite in modo informale attraverso esperienze di vita reale sono di solito "possedute" da vicino dalla persona, in quanto sono state acquisite attraverso l'esperienza personale.
- Non pensate quindi che le competenze acquisite durante l'assistenza o in altri luoghi informali non siano valide in un contesto lavorativo. Costruire su queste competenze potrebbe darvi un vantaggio!

## RIFERIMENTI

- Njeng'ere, D., & Ji, L. (2017). Il perché, il cosa e il come delle riforme dei curricula basati sulle competenze: l'esperienza keniota. Consultato a gennaio 2023: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000250431>
- Smowl (2020, 16 dicembre). Cos'è l'apprendimento informale e come funziona? Consultato a gennaio 2023: <https://smowl.net/en/blog/informal-learning/>
- Che cos'è l'apprendimento informale? Ingegneria della crescita. Consultato a gennaio 2023: <https://www.growthengineering.co.uk/what-is-informal-learning/>

Questo modulo di apprendimento è stato sviluppato nell'ambito di un progetto Erasmus+ KA2 Care4Carers (C4C) ed è finanziato con il supporto della Commissione Europea.



Questo lavoro è destinato a scopi educativi ed è concesso in licenza Creative Commons Attribution-Non commercial-ShareAlike 4.0 International License @ The C4C Consortium (ad eccezione delle immagini e dei contenuti di riferimento).

*Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.*



# MODULI DI FORMAZIONE CARE4CARERS R3

## Modulo 2 - Analisi delle competenze

### UNITÀ 2.2 - LE COMPETENZE DEI CAREGIVER



## RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Al termine di questa unità, dovrete:

- Essere consapevoli che un episodio di assistenza informale è difficile da gestire.
- Comprendere che il caregiving informale richiede molti ruoli da parte dell'assistente.
- Essere consapevoli del fatto che l'assistenza informale può portare a un apprendimento e a un'esperienza informale sostanziali.
- Riconoscere le competenze che possono derivare dall'essere un caregiver informale.
- Comprendere che le competenze degli assistenti sono trasferibili sul posto di lavoro.

## I. UN GIORNO NELLA VITA DI UNA BADANTE - Vi ricorda qualcosa?

*Sarah, nipote devota e badante informale, si occupa abilmente della nonna Mary, 82 anni, malata di Alzheimer. Ogni giorno Sarah dà prova di adattabilità ed empatia, fornendo un'assistenza personalizzata in base alle esigenze fisiche e cognitive di Mary. Garantisce il benessere di Mary attraverso un equilibrio di sostegno emotivo, gestione medica e assistenza quotidiana.*

*Quando si avvicina la sera, Sarah cucina una cena sana per loro due. Mangiano insieme, condividendo storie e risate. Dopo cena, guardano il programma televisivo preferito di Mary prima che Sarah aiuti la nonna a prepararsi per andare a letto.*

*Nel corso della giornata, l'amore e la dedizione di Sarah traspaiono mentre si sforza di rendere la vita di sua nonna il più soddisfacente possibile. Anche se il ruolo di assistente informale può essere impegnativo, Sarah non scambierebbe questi momenti con la nonna per nulla al mondo.*

## UN GIORNO NELLA VITA DI UNA BADANTE - (continua)

*Sarah dimostra la sua competenza nel caregiving organizzando i farmaci, fissando gli appuntamenti con medici e terapisti e preparando pasti nutrienti per soddisfare le esigenze alimentari della nonna. Inoltre, coinvolge Mary in attività come puzzle e giochi di memoria, dimostrando di comprendere l'importanza della stimolazione cognitiva nella progressione dell'Alzheimer.*

*Sebbene il ruolo di assistente informale possa essere impegnativo, la dedizione di Sarah e le competenze che ha sviluppato nell'assistenza arricchiscono la vita di sua nonna, permettendole di rimanere nel comfort della propria casa. Nutrendo il loro legame e fornendo un'assistenza essenziale, Sarah è l'esempio degli innumerevoli assistenti informali che ogni giorno danno un contributo inestimabile alla vita dei loro cari.*

## L'ASSISTENZA INFORMALE È DIFFICILE

- Gli episodi di assistenza sono generalmente difficili e comportano un notevole onere per il caregiver.
- Occuparsi del benessere di una persona è un compito che richiede molto tempo e perseveranza.
- È davvero ammirevole che un numero considerevole di persone assuma il ruolo di assistente informale.
- I rapporti ufficiali della rete europea "Eurocarers" indicano che i compiti di assistenza richiedono un tributo sostanziale ai caregiver informali.
- È comprensibile se si ha la sensazione che la difficoltà associata al caregiving sia solo "sofferenza", soprattutto se si è assistiti a lungo termine.
- Per saperne di più sulla situazione dei badanti nei diversi Paesi europei, è possibile consultare il Rapporto di valutazione transnazionale che abbiamo creato per questo progetto:  
<https://care4carers.eu/r1-stocktaking-report/>.

## RICONOSCERE E POTENZIARE SE STESSI

Un toolkit ufficiale di formazione Eurocarers (Eurocarers (2017). Competenze e formazione dei caregiver informali) indica che:

- Gli assistenti informali non vengono riconosciuti per le loro competenze
- Gli assistenti informali hanno talento!
- Gli assistenti informali dimostrano di avere competenze applicabili che derivano dai loro episodi.

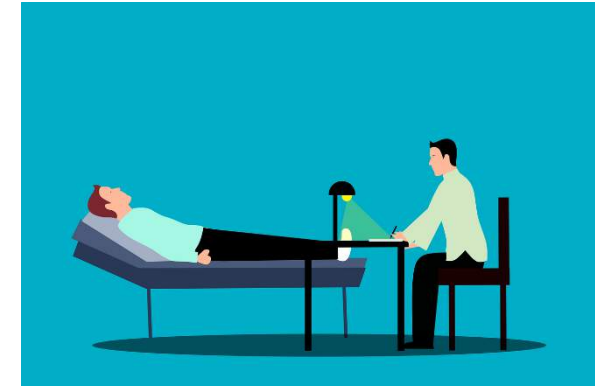
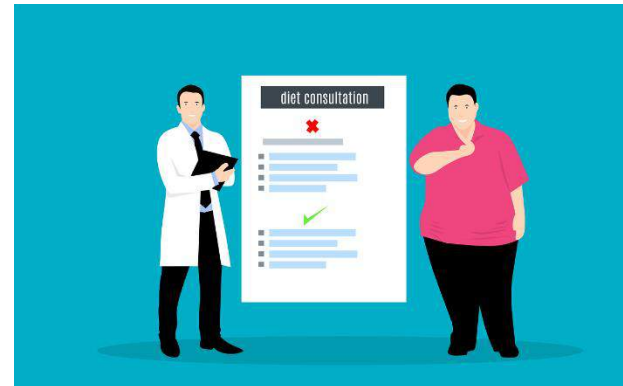
## GLI EPISODI DI CURA CREANO UN APPRENDIMENTO INFORMALE

- Un documento politico dell'UNECE indica che le società si affidano in misura variabile al lavoro non retribuito di chi presta assistenza informale.
- Ciò evidenzia il valore professionale delle responsabilità di assistenza, che in molti casi sono riconosciute come un lavoro retribuito e distinto.
- Non si tratta di un aspetto che può essere ignorato: gli episodi di caring forniscono evidentemente una grande quantità di esperienza pratica che ora è parte integrante del vostro bagaglio di competenze.

## I BADANTI SONO POLIVALENTI



- Come badante, probabilmente avete acquisito una grande quantità di competenze ed esperienze durante lo svolgimento dei vostri compiti di assistenza.
- È molto probabile che abbiate assunto il ruolo di infermiere, nutrizionista, receptionist, negoziatore, farmacista, psicologo o cuoco in qualche momento dell'assistenza.
- Può pensare ad alcune delle soft skills che ha sviluppato nello svolgimento di queste responsabilità?



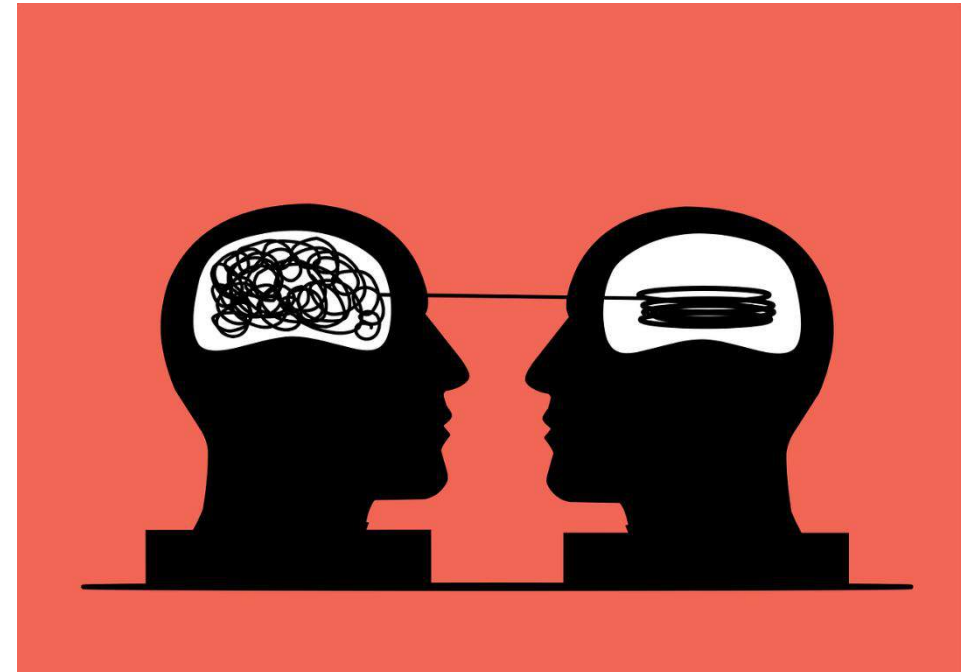


## 2. IL CAREGIVING SI TRADUCE IN UN MIGLIORAMENTO DELLE SOFT SKILLS

- Dovrebbe essere ormai chiaro che molte competenze vengono acquisite attraverso il lavoro di cura.
- Sebbene la maggior parte delle competenze pratiche dipenda dalla situazione (come la conoscenza dei farmaci, la capacità di misurare la pressione sanguigna e di effettuare controlli vitali, ecc).
- Molti studi e rapporti suggeriscono che le soft skills sono ancora più importanti delle competenze pratiche/difficili nel mercato odierno, caratterizzato da molta imprevedibilità e dalla necessità di pensiero critico e cooperazione.
- Nelle diapositive che seguono, potete vedere la serie di soft skills che spesso vengono acquisite attraverso il caregiving informale.

## COMPETENZE ATTRAVERSO IL CAREGIVING - EMPATIA

- L'empatia è la capacità di comprendere e condividere i sentimenti degli altri.
- I caregiver hanno spesso bisogno di riconoscere e decifrare le emozioni della persona di cui si prendono cura, che potrebbe essere resistente o incapace di comunicare chiaramente.
- Questo è molto utile quando si ha bisogno di capire le altre persone.



## COMPETENZE ATTRAVERSO IL CAREGIVING - RESILIENZA

- La resilienza descrive la capacità di affrontare situazioni difficili e di riprendersi dalle avversità.
- Il caregiving può essere impegnativo e la resilienza aiuta i caregiver a gestire lo stress e a mantenere il proprio benessere. Nel corso del tempo, un caregiver è spesso costretto a metter in pratica la propria resilienza per gestire gli alti bassi del caregiving e mantenere un atteggiamento positivo.



## COMPETENZE ATTRAVERSO IL CAREGIVING - ASSERTIVITÀ

- L'assertività è la capacità di esprimersi con sicurezza e rispetto in modo da difendere i propri diritti e le proprie esigenze.
- I caregiver devono essere in grado di difendere i propri bisogni e quelli dell'assistito, soprattutto quando li comunicano all'esterno.
- Questo potrebbe essere il vostro caso se doveste comunicare con gli operatori sanitari e orientarvi nell'assistenza sanitaria per il bene della persona di cui vi occupate.



## COMPETENZE ATTRAVERSO IL CAREGIVING - PENSIERO CRITICO

- Il pensiero critico è la capacità di comprendere ma anche di valutare più fonti di informazione per intraprendere l'azione più vantaggiosa.
- Dato che in molti Paesi i sistemi di sostegno sono insufficienti e difficili da gestire, la vostra capacità di mantenere il benessere di una persona deve essere il risultato di un pensiero critico sviluppato!



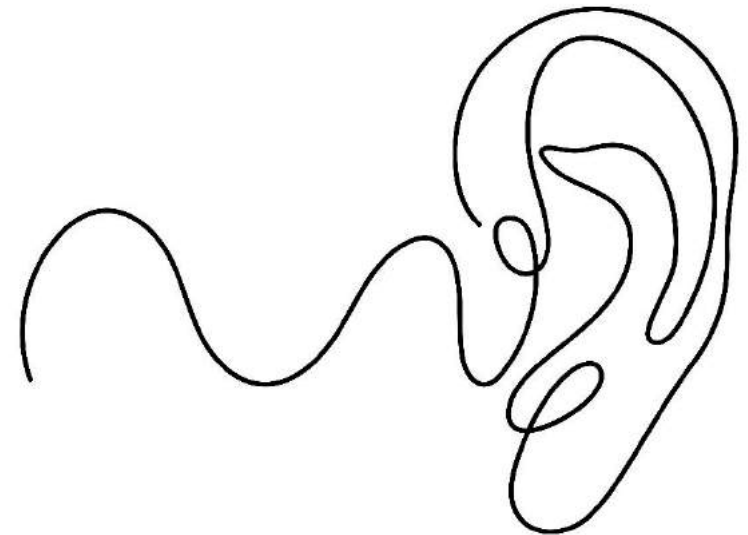
## COMPETENZE NEL CAREGIVING - GESTIONE DEL TEMPO

- La gestione del tempo descrive la capacità di pianificare e organizzare il proprio tempo in modo efficace.
- Probabilmente avete dovuto bilanciare il vostro tempo tra le responsabilità di assistenza e altre commissioni, affrontando anche crisi imprevedibili.
- Anche se si ha la sensazione di non aver fatto un ottimo lavoro di gestione del tempo, si è sicuramente migliorati grazie all'assunzione del carico di cura.
- Questo aspetto è centrale nell'attuale mercato del lavoro



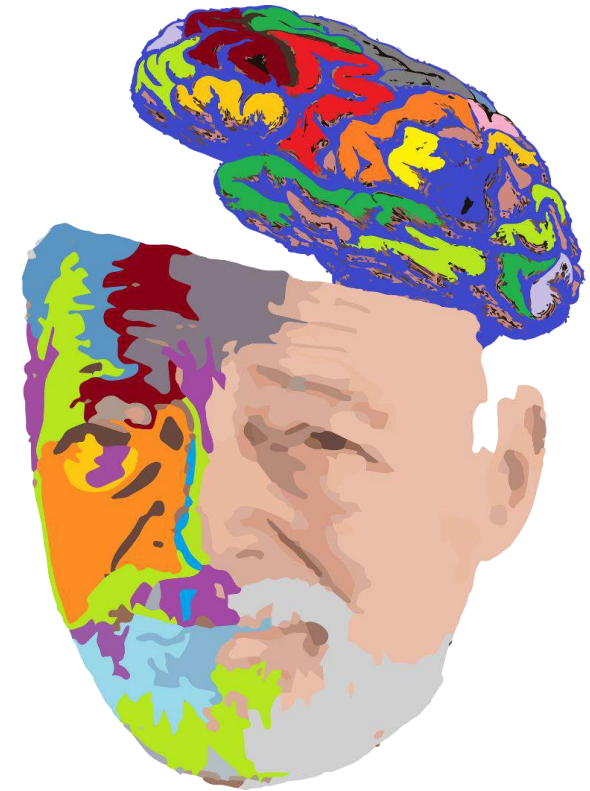
## COMPETENZE ATTRAVERSO IL CAREGIVING - ASCOLTO ATTIVO

- L'ascolto attivo è la capacità di prestare attenzione a un'altra persona che sta parlando, fornendo feedback e domande per aiutarla a comunicare il suo messaggio.
- Nel corso dell'attività di caregiving, probabilmente avete dovuto comunicare a lungo per comprendere le esigenze, le preoccupazioni, i problemi e le problematiche di un'altra persona.
- Si tratta di una parte centrale di molte vocazioni e di un'abilità ammirevole in generale!



## COMPETENZE ATTRAVERSO IL CAREGIVING - INTELLIGENZA EMOTIVA

- L'intelligenza emotiva è la capacità di identificare, comprendere e gestire le proprie emozioni e quelle degli altri.
- Poiché a volte il vostro caregiver non è in grado di comunicarvi le sue emozioni, dovete essere stati in grado di cogliere le cose senza che siano state comunicate chiaramente.
- Dover dare la priorità ai bisogni di un'altra persona rende più evidenti i sentimenti interni, che a volte sono nascosti nelle interazioni quotidiane.
- Si tratta di una forma di intelligenza riconosciuta dagli psicologi da molti anni.





## COMPETENZE TRASVERSALI TRASFERIBILI SUL POSTO DI LAVORO

- Le competenze trasversali acquisite attraverso il caregiving informale sono direttamente applicabili e necessarie in molti contesti lavorativi e organizzazioni.
- **L'ascolto attivo** è necessario in lavori come il servizio clienti, il lavoro sociale, l'ospitalità e l'assistenza sanitaria.
- **La resilienza** è necessaria in tutti i lavori, ma soprattutto in quelli ad alta pressione come gli uffici di revisione, le banche e gli uffici aziendali che richiedono di lavorare sotto scadenze e pressioni esterne.
- **L'intelligenza emotiva** è necessaria nei lavori che coinvolgono i bambini o l'assistenza ai pazienti, poiché spesso è necessario comprendere le emozioni di altre persone senza che queste le comunichino direttamente.
- **La gestione del tempo** è necessaria in tutti i lavori, ma soprattutto in quelli amministrativi che richiedono il coordinamento di attività e persone.

## SOFT SKILLS TRASFERIBILI SUL POSTO DI LAVORO (segue)

- **L'assertività** è necessaria in lavori come le vendite, gli uffici legali, l'assistenza clienti e il marketing.
- **Il pensiero critico** è il "re/regina" di tutte le soft skills. Tutti i lavori, indipendentemente da quanto siano ripetitivi o semplici, richiedono un pensiero critico.
- **L'empatia** è necessaria nei lavori che riguardano l'assistenza agli altri individui, come il lavoro sociale, le cliniche o i centri di salute mentale, le ONG che aiutano i gruppi vulnerabili, ecc.

## Riferimenti/risorse

- Competenze e formazione dei caregiver informali: Uno strumento per il riconoscimento e l'empowerment. Eurocarers. Consultato a marzo 2023: <https://eurocarers.org/publications/informal-carers-skills-and-training-a-tool-for-recognition-and-empowerment/>
- Commissione economica per l'Europa delle Nazioni Unite. (2018). Briefing sulle politiche: Formazione per i caregiver informali. Consultato a marzo 2023: [https://unece.org/DAM/pau/age/Policy\\_briefs/ECE\\_WG1\\_31.pdf](https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE_WG1_31.pdf)
- Doyle, A. (2022, 17 febbraio). Cosa sono le soft skills? L'equilibrio delle carriere. Consultato a 2023: [https://www.thebalancemoney.com/what-are-soft-skills-2060852#:~:text=Le%20competenze%20soffici%20includono%20le%20persone%20interpersonali%20\(per%20quasi%20ogni%20lavoro.](https://www.thebalancemoney.com/what-are-soft-skills-2060852#:~:text=Le%20competenze%20soffici%20includono%20le%20persone%20interpersonali%20(per%20quasi%20ogni%20lavoro.)
- L'importanza delle soft skills sul posto di lavoro. MatchBuilt. (2021, 15 luglio). Consultato a marzo 2023: <https://matchbuilt.com/blog/soft-skills-in-the-workplace/>
- Le migliori soft skills per il mondo del lavoro. BestColleges. (n.d.). Consultato a marzo 2023: <https://www.bestcolleges.com/blog/top-soft-skills-for-the-workplace/>

Questo modulo di apprendimento è stato sviluppato nell'ambito di un progetto Erasmus+ KA2 Care4Carers (C4C) ed è finanziato con il supporto della Commissione Europea.



Questo lavoro è destinato a scopi educativi ed è concesso in licenza Creative Commons Attribution-Non commercial-ShareAlike 4.0 International License @ The C4C Consortium (ad eccezione delle immagini e dei contenuti di riferimento).

*Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.*

# MODULI DI FORMAZIONE CARE4CARERS R3

## Modulo 2 - Analisi delle competenze

### UNITÀ 2.3 - VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE



## RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

Al termine di questa unità, dovrete:

- Considerare i contesti di **apprendimento informale** come un luogo in cui si sviluppano le competenze.
- Comprendere il concetto di **validazione** delle competenze.
- Conoscere le **fasi** del processo di validazione
- Essere in grado di **convalidare** le proprie competenze
- Saper utilizzare uno **strumento** di validazione

# I. APPRENDIMENTO INFORMALE



## CHE COS'È L'APPRENDIMENTO?

- L'apprendimento è un processo attraverso il quale si assimilano informazioni, idee e valori e si acquisiscono così conoscenze, know-how, abilità e competenze.
- L'apprendimento avviene attraverso la riflessione personale, la ricostruzione e l'interazione sociale. Può avvenire in contesti formali (ad esempio un'università), non formali (ad esempio condividendo esperienze) o informali (svolgendo le proprie responsabilità quotidiane).
- L'apprendimento non è solo a scopo economico. È un mezzo di autosviluppo, di espressione della propria libertà, del proprio potenziale e della propria identità.



## APPRENDIMENTO INFORMALE

- L'apprendimento informale è quello che deriva dalle attività quotidiane legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero.
- Non è organizzato o strutturato in termini di obiettivi, tempo o supporto all'apprendimento. Nella maggior parte dei casi, l'apprendimento informale non è intenzionale: si è deciso di fare qualcos'altro, non di imparare qualcosa, ma è comunque avvenuto.
- L'apprendimento informale è anche definito apprendimento esperienziale o incidentale/casuale.



# CONTESTO SIGNIFICATIVO - COSTRUIRE LA PROPRIA CONOSCENZA

- L'apprendimento più efficace avviene in contesti significativi in cui si sperimenta la rilevanza e il **significato** delle competenze da acquisire in modo naturale.
- Ad esempio, nell'assistenza si capisce perché la comunicazione è importante: se si parla con la persona di cui ci si prende cura, si spiegano le cose in modo semplice ed emotivamente coinvolgente, ma se si devono contattare le autorità per richiedere assistenza, si usa un linguaggio formale e si cerca di essere molto precisi.
- In questo contesto, è chiaro perché la comunicazione è importante, quindi imparate ad adattare il vostro stile comunicativo in modo naturale.
- Invece di essere presentati con una teoria della comunicazione, si costruisce la propria comprensione di ciò che significa e perché è importante.



## SPAZIO ALL'INIZIATIVA - APPRENDIMENTO PER SCOPERTA

- Gli ambienti di apprendimento formale come i corsi molto spesso non lasciano spazio all'iniziativa.
- Ma nel caring spesso si è da soli: non c'è una ricetta per il successo, bisogna **provare** diverse cose e scoprire cosa funziona.
- Ricordate che lo sviluppo è maggiore in un ambiente **in cui non si rischia di fallire**. Ciò significa che, anche se non riuscite in ciò che provate, dovrete festeggiare il fatto di aver provato qualcosa di nuovo.
- Il processo può essere caratterizzato come scoperta attiva in contrapposizione all'apprendimento ricettivo. Ciò significa che il modo di acquisire conoscenze e competenze non può essere solo un processo di assimilazione di informazioni, ma è incorporato in un approccio basato sulla scoperta.

## COOPERAZIONE E INTERAZIONE

- Nell'assistenza, spesso si ha a che fare con altre persone. A volte si ha un obiettivo comune, in altre situazioni si cerca di trovare supporto da qualcuno che inizialmente potrebbe non essere disposto ad aiutarci.
- Attraverso questa interazione, spesso si collabora con le persone, cercando di trovare una soluzione comune a un problema: come conciliare lavoro e assistenza, come organizzare il trasporto per un parente, come trovare qualcuno che vi sostituisca per qualche ora.
- Questa interazione consente a persone diverse di contribuire alla soluzione del problema in base ai propri punti di forza, ma anche di imparare cose diverse gli uni dagli altri.

## RIFLESSIONE PERSONALE

- Le informazioni, le conoscenze, le strategie diventano significative solo se diventano parte integrante del vostro personale bagaglio di conoscenze e competenze.
- Poiché si imparano le cose facendo, si integra l'esperienza e la si mette in relazione con tutto ciò che si è imparato fino a quel momento
- Per stabilire questa connessione, è bene fermarsi a riflettere un po'.
- Riflettendo sui propri bisogni, sulla motivazione, sull'approccio, sui progressi, sui risultati, ecc. si sviluppano strategie di apprendimento complete.

## 2. LA CONVALIDADA



## CHE COS'È LA CONVALIDA

- La validazione è "la conferma da parte di un organismo competente che i risultati dell'apprendimento (conoscenze, abilità e/o competenze) acquisiti da un individuo in un contesto formale, non formale o informale sono stati valutati in base a criteri predefiniti e sono conformi ai requisiti di uno standard di validazione" (Cedefop, 2008; Consiglio dell'UE, 2012).
- O, in parole povere, è il processo di rendere visibile tutto ciò che si è appreso, sia per se stessi che per gli altri.

## PERCHÉ CONVALIDARE LE PROPRIE COMPETENZE?

- Rende visibili le vostre competenze sia per voi stessi che per gli altri.
- Aumenta l'autostima rendendo visibile il proprio sviluppo personale.
- Aiuta a migliorare l'autoconsapevolezza e l'auto-riflessione.
- Permette di fissare obiettivi adeguati alle proprie capacità.
- Permette di fare scelte professionali più consapevoli





# PERCHÉ AI DIPENDENTI INTERESSA RENDERE VISIBILI LE VOSTRE COMPETENZE

- Sono una prova della vostra motivazione e delle vostre qualità morali.
- Li aiuta a rendere più oggettivo il processo di reclutamento
- Consente un migliore adattamento ai valori organizzativi e al team.
- A lungo termine, riduce i costi di formazione all'interno dell'azienda.



# LE FASI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE

Il processo di validazione prevede in totale 4 fasi. Non è necessario percorrerle tutte, ci si può fermare a 2 o 3, ma è sempre necessario iniziare dalla prima. Nelle prossime diapositive, scoprirete di più su ciascuna fase e su strumenti come ProfilPass che vi guidano attraverso ognuna di esse. Le fasi comprendono:

- 1. Identificazione
- 2. Documentazione
- 3. Valutazione
- 4. Certificazione



## Passo I - IDENTIFICARE

- Prima di poter convalidare una competenza, è necessario sapere che esiste.
- Il primo passo è la selezione della competenza che si vuole convalidare
- Pensate ai compiti che svolgete durante l'assistenza: che tipo di competenze potreste aver sviluppato mentre li svolgevate?
- Un inizio semplice potrebbe essere quello di dare un'occhiata a un elenco di competenze e selezionarne una o alcune.

## ESEMPI DI COMPETENZE

- Autonomia
- Comunicazione
- Gestione dei conflitti
- Creatività
- Gestire la diversità
- Flessibilità
- Competenza interculturale
- Leadership
- Imparare a imparare
- Mediazione
- Negoziazione
- Collegamento in rete
- Risoluzione dei problemi
- Gestione del progetto
- Affidabilità

## Fase 2 - DOCUMENTO

- Dopo aver selezionato una competenza, ad esempio la comunicazione, è necessario trovare le prove dei casi in cui l'avete esercitata.
- Forse avete dovuto spiegare un quadro giuridico difficile alla persona di cui vi occupate.
- Oppure dovevate convincere un burocrate ad autorizzare i servizi sociali ad aiutarvi.
- Oppure avete avuto a che fare con vicini arrabbiati o con un capo frustrato...
- In ogni situazione, è possibile pensare a esempi di come si è riusciti a comunicare

## Fase 3 - VALUTARE

- Come si fa a capire che si è migliorati in qualcosa? Serve una sorta di standard
- Si può pensare in termini di cose che prima non si potevano fare, ma che ora si possono fare (nel contesto della competenza): spiegare un termine complicato in modo più semplice, cambiare registro, essere in grado di convincere le persone della propria tesi.
- Ma potete anche utilizzare un sistema di riferimento esistente, che descrive la competenza in diversi livelli e vedere dove vi collocate.
- Non dovete sempre accedere da soli: la presenza di un coetaneo o di un professionista può aiutarvi a essere molto più efficaci.

# ESEMPIO DI VALUTAZIONE - COMPETENZA NELLA GESTIONE DEI CONFLITTI - Sistema LEVEL5

|           | Conoscenza   | Competenze   | Atteggiamenti  |
|-----------|--|--|--|
| Livello 5 | Saper evitare l'insorgere di situazioni di conflitto. Saper aiutare gli altri a trovare una buona soluzione e dei compromessi. Saper insegnare agli altri le tecniche di gestione dei conflitti. | Identificare e disinnescare i conflitti prima che si verifichino. Elaborare possibili modi di compromesso e strategie di risoluzione dei conflitti. Prendere l'iniziativa di introdurre diverse tecniche di gestione dei conflitti alle parti coinvolte. | Essere motivati a ispirare gli altri ad apprendere e applicare le tecniche di gestione dei conflitti per risolvere le proprie situazioni. Sentire il bisogno di aiutare altre persone a migliorare la loro gestione dei conflitti. competenze. |
| Livello 4 | Avere una profonda conoscenza delle misure che possono essere adottate per risolvere un conflitto specifico in situazioni diverse. Sapere quando è necessario attuare una misura adeguata.       | Elaborare un modo proprio di ascoltare ed esprimere le argomentazioni di tutte le parti coinvolte, i contro e i pro, di discuterne e di trovare un compromesso adeguato per risolvere un problema, anche in contesti non familiari.                      | Essere motivati a lavorare sulle proprie tecniche di gestione dei conflitti, a migliorarne l'applicazione pratica e ad adattarle a nuove situazioni.   |
| Livello 3 | Conoscere la teoria di alcuni processi e tecniche di risoluzione dei conflitti. Conoscere l'effetto di una determinata tecnica su una situazione specifica.                                      | Scegliere in modo motivato quale tecnica di gestione dei conflitti applicare in una situazione familiare sulla base dell'esperienza passata.   | Apprezzare la forza delle proprie tecniche di gestione dei conflitti. Essere motivati ad approfondire le tecniche di gestione dei conflitti.   |
| Livello 2 | Sapere perché è importante utilizzare diverse tecniche di gestione dei conflitti per risolvere situazioni diverse.   | Agire come da istruzioni in una situazione di conflitto per evitare lo scontro. Utilizzare alcune tecniche di gestione dei conflitti, ma non come parte di una strategia generale.   | Valutare le tecniche di gestione dei conflitti; ritenere generalmente che le tecniche di gestione dei conflitti siano utili per risolvere le situazioni di conflitto.  |
| Livello 1 | Conoscere l'esistenza di tecniche per risolvere i conflitti.   | Riconoscere i modi in cui le persone agiscono in situazioni di conflitto e le possibilità di evitare il conflitto.   | Sperimentare la necessità di applicare tecniche di gestione dei conflitti in determinate situazioni.   |

## Passo 4 - CERTIFICARE

- Esistono strumenti che consentono di ottenere un certificato, rendendo le competenze acquisite facilmente visibili a tutti.
- In questo caso, è necessario un sistema di riferimento e un'organizzazione che garantisca la qualità del certificato.
- La certificazione delle competenze acquisite non è un esame, ma si tratta di rendere visibile a se stessi e agli altri l'apprendimento informale - in modo sistematico e ben strutturato.



## ESEMPIO DI STRUMENTO - PROFILPASS

### Di cosa si tratta?

Il ProfilPASS aiuta gli adulti a identificare le abilità e le competenze acquisite nel corso della vita. Lo strumento consente di valutare e documentare sistematicamente i punti di forza e le competenze in contesti informali.

### A chi è rivolto?

Il ProfilPass si rivolge a persone che cercano un orientamento personale e professionale e che vogliono prepararsi a rientrare nel mondo del lavoro. Può essere utilizzato per il lavoro di portfolio individuale e per la consulenza professionale sulla valutazione e lo sviluppo delle competenze.

### Caratteristiche principali

- Descrivere e valutare le competenze nei vari ambiti della vita (ad esempio, hobby: casa e famiglia, istruzione, lavoro, volontariato, ecc.)
- Pianificazione futura basata sul portafoglio di competenze stabilito
- Raccolta delle prove delle competenze acquisite in modo informale

# PROFILPASS

## Accesso allo strumento

Lo strumento è disponibile come documento ad accesso libero da stampare e compilare. È possibile accedervi tramite il seguente link:

<https://www.profilpass.de/download>

## Lingue disponibili

Inglese, francese, tedesco, greco, sloveno, spagnolo

## Ulteriori informazioni

<https://www.die-bonn.de/institut/dienstleistungen/servicestellen/profilpass?lang=en&>

Servicestelle ProfilPASS. Heinemannstraße 12-14. 53175 Bonn, GERMANIA

## RIFERIMENTI

- Jaap van Lakerveld, Tim Scholze, Guy Tilkin. Apprendimento e validazione orientati alle competenze. Verso la professionalizzazione e la qualità dell'apprendimento informale, non formale e formale. Settembre 2019. PLATO, Università di Leiden, NL, Università di Duisburg-Essen, DE blinc eG, REVEAL e.V, Göttingen, DE Alden Biesen, BE: [https://reveal-eu.org/wp-content/uploads/2019/12/IO3\\_REVEAL\\_Learning\\_System.pdf](https://reveal-eu.org/wp-content/uploads/2019/12/IO3_REVEAL_Learning_System.pdf)

Questo modulo di apprendimento è stato sviluppato nell'ambito di un progetto Erasmus+ KA2 Care4Carers (C4C) ed è finanziato con il supporto della Commissione Europea.



Questo lavoro è destinato a scopi educativi ed è concesso in licenza Creative Commons Attribution-Non commercial-ShareAlike 4.0 International License @ The C4C Consortium (ad eccezione delle immagini e dei contenuti di riferimento).

*Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.*

# MODULI DI FORMAZIONE CARE4CARERS R3

## Modulo 2 - Analisi delle competenze

### UNITÀ 2.4 - ANALIZZARE LE PROPRIE COMPETENZE



## RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Al termine di questa unità, dovrete:

- Essere consapevoli dell'importanza di identificare i propri punti di forza e di debolezza.
- Essere consapevoli dell'utilità dell'autoconsapevolezza nella ricerca di lavoro.
- Essere consapevoli dell'utilità di realizzare le proprie competenze
- Essere in grado di condurre un'analisi SWOT


# I. LE DIFFERENZE INDIVIDUALI NELLA TEORIA

- Le differenze individuali si riferiscono ai tratti unici, alle caratteristiche e agli attributi della personalità che rendono ogni persona diversa dalle altre.
- Le differenze individuali hanno un impatto sulla soddisfazione lavorativa, sulle prestazioni e sull'efficacia sul posto di lavoro.
- Esempi di differenze individuali: personalità, abilità, interessi, valori, motivazione.



## DIFFERENZE INDIVIDUALI NELLA PRATICA

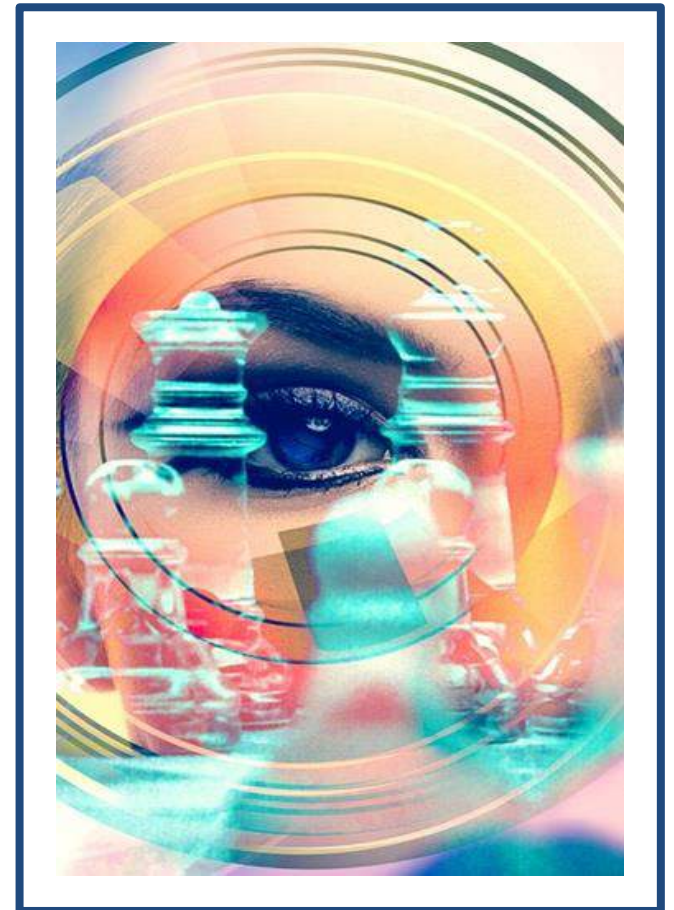


- Le vostre caratteristiche, abilità, valori e interessi e la vostra capacità di utilizzarli in un determinato ambiente sono il nucleo delle vostre competenze.
- Essere in grado di identificare le proprie differenze individuali, vantaggiose o meno, può aiutare a orientare le proprie scelte lavorative.
- Può contribuire a creare un migliore adattamento persona-organizzazione, il che significa che troverete un'organizzazione che abbraccia  Questo è il risultato del fatto che i vostri punti di forza sono extra utili per loro, mentre le vostre debolezze possono essere trascurate senza costi significativi.



# I VANTAGGI DELL'IDENTIFICAZIONE DEI PROPRI PUNTI DI FORZA

- Può aiutarvi a restringere il campo dei lavori che
  - vi piacerebbe fare
  - sareste bravi
  - avresti maggiori opportunità di avanzamento
  - trovereste appaganti
  - sareste pagati di più



## I VANTAGGI DI IDENTIFICARE I PROPRI PUNTI DEBOLI



- Può aiutarvi a evitare lavori che
  - non vi piacciono
  - è improbabile che siate molto bravi a farlo
  - è più probabile che vengano pagati meno
  - è più probabile che vi vengano affidati compiti banali
  - è più probabile che si venga licenziati

## 2. CONDURRE UN'ANALISI SWOT

- L'analisi SWOT identifica i punti di forza, le opportunità e i punti di debolezza e le minacce di un individuo per aiutarlo a prendere decisioni.
- I vostri punti di forza sono collegati alle opportunità che si celano dietro il loro utilizzo.
- I vostri punti deboli sono collegati alle minacce che si nascondono dietro l'evitamento o l'agire come se non ci fossero.
- È importante essere onesti e trasparenti con se stessi per ottenere dei benefici.

PUNTI  
DI FORZA

OPPORTUNITÀ

DEBOLEZZA

MINACCE

# IDENTIFICARE I PUNTI DI FORZA



Identificare i propri punti di forza è fondamentale  
❓ per renderli utili è necessario collegarli alle opportunità



Nella prossima diapositiva, utilizzate le domande del riquadro di sinistra con le domande del riquadro di destra per aiutarvi a definire l'identificazione dei punti di forza.



Le domande corrispondenti hanno lo stesso numero

# PUNTI DI FORZA - OPPORTUNITÀ



## Identificazione dei punti di forza - Domande

1. In cosa siete più bravi della maggior parte dei vostri coetanei?
2. C'è un settore in cui le persone chiedono spesso il suo contributo o il suo aiuto?
3. Qual è una cosa per la quale avete ricevuto dei complimenti come abilità?
4. Dove sono stati utili alcuni dei vostri punti di forza?

## Identificare le opportunità - Domande

1. C'è bisogno di questa competenza in un settore lavorativo vicino a voi?
2. Avete una rete o conoscete qualcuno in quell'area?
3. Questa competenza è legata a un settore specifico o a un titolo di lavoro?
4. Esiste un lavoro che richiede competenze simili?

## DEBOLEZZE - MINACCE



### Identificazione dei punti deboli - Domande

1. In cosa siete meno bravi della maggior parte dei vostri coetanei?
2. C'è un settore in cui avete spesso bisogno di chiedere aiuto e guida?
3. Qual è una cosa per cui avete ricevuto critiche in passato?
4. In che modo alcune delle vostre debolezze sono state dannose per il modo in cui le persone vi vedono?

### Identificazione delle minacce - Domande

1. Riesce a pensare a un ruolo/lavoro che non richieda questa abilità?
2. Avete una rete o conoscete qualcuno in quel settore che può aiutarvi a migliorare? Sapete come accedere alle informazioni su questo argomento?
3. Questa competenza è legata a un settore specifico o a un titolo di lavoro? Se sì, è qualcosa che vorreste fare in futuro?
4. Alcuni dei vostri precedenti datori di lavoro hanno avuto problemi con questa abilità? Se sì, ne comprende il motivo?

## RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

- È importante riflettere sulle domande che vi hanno fatto sentire forti (orgogliosi/felici o insicuri/tristi).
- Sotto quest'area si nasconde la vostra capacità di uscire dal passato e di entrare in un futuro più fruttuoso.
- Assicurarsi di individuare i propri punti di forza è essenziale per far crescere la propria carriera.
- Assicurarsi di individuare i propri punti deboli è essenziale per sentirsi bene con se stessi, cosa che spesso è necessaria per uscire dalla stagnazione.

## RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

- Se necessario, ripetete l'esercizio quando siete più tranquilli e con un amico.
- Ricevere un feedback dai colleghi su queste domande è un buon modo per assicurarsi di affrontare la verità nell'ambiente giusto.
- È molto utile che questo ambiente vi fornisca commenti oggettivi, ma di supporto.
- **Ricordate:** capire chi siete può aiutarvi a realizzare il vostro potenziale e a far sì che i vostri obiettivi diventino realtà.



## RIFERIMENTI/RISORSE

- Savvy. (2021, 13 ottobre). Matrice delle competenze e analisi SWOT: Una guida dettagliata per una gestione efficace dei talenti. Consultato a gennaio 2023: <https://savvy.ua/2021/10/13/competency-matrix-swot-analysis/>
- Obamiro, J. K., Olalere, F., & Adeoye, I. B. (2017). Mappatura e analisi delle competenze: Un approccio all'efficacia dell'HRM. International Journal of Management and Social Sciences Research, 6(6), 20-27. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.871.9006&rep=rep1&type=pdf>

Questo modulo di apprendimento è stato sviluppato nell'ambito di un progetto Erasmus+ KA2 Care4Carers (C4C) ed è finanziato con il supporto della Commissione Europea.



Questo lavoro è destinato a scopi educativi ed è concesso in licenza Creative Commons Attribution-Non commercial-ShareAlike 4.0 International License @ The C4C Consortium (ad eccezione delle immagini e dei contenuti di riferimento).

*Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.*