



VIVA FEMINA

GUIDA ALL'APPRENDIMENTO AUTODIRETTO

USCITA ELETTRICA NR IO3/PROJECT NR 2020-1-BE01-KA202-074992



CONTENUTO

INTRODUZIONE	2
COS'È IL CHECK-UP DELLE COMPETENZE?.....	3
PORTAFOGLIO	4
CASO DI STUDIO	8
DOMANDE DI FOLLOW-UP	9
VALUTAZIONE E CONFERMA DELLE COMPETENZE	10
PERFEZIONAMENTO FORMATIVO	11
ALLEGATO 1. GLOSSARIO	14
ALLEGATO 2 ESEMPI DI CASI DI STUDIO	17
ALLEGATO 3. RISULTATI DI APPRENDIMENTO	19





INTRODUZIONE

Questa guida ha lo scopo di fornire opportunità di autovalutazione e sviluppo professionale per i tutor aziendali esperti in disabilità, fornendo loro le risorse per valutare le proprie capacità e competenze, insieme a materiali per consentire loro di sviluppare ulteriori abilità e attitudini a luoghi di lavoro adeguati e di monitorare e valutare le loro attuali competenze rispetto agli standard di competenza professionale e agli standard NQF / EQF associati, tenendo conto dei risultati raggiunti nei campi dell'autonomia, della comunicazione e dell'integrazione. La Guida incorpora materiali per consentire loro di assemblare un portafoglio, che può essere monitorato rispetto agli standard identificati.

La guida è dedicata a tutti i professionisti con il ruolo di coach aziendali che lavorano con i programmi WBL nel settore pubblico e privato in modo che possano migliorare le loro competenze e conoscenze, comprendere meglio le esigenze degli studenti disabili e come soddisfarle in tutte le fasi dei programmi WBL, migliorare la capacità di interagire con le parti interessate per garantire la qualità dei programmi WBL.

La Guida è anche uno strumento prezioso per i comitati di valutazione, i valutatori o i formatori che valutano le competenze dei coach aziendali e formulano raccomandazioni in merito alla loro ulteriore formazione. ,

L'apprendimento autodiretto è un processo in cui gli individui si assumono la responsabilità primaria di pianificare, continuare e valutare le loro esperienze di apprendimento (Merriam et al., 2007). Nell'apprendimento autodiretto, la responsabilità di apprendere si sposta da una fonte esterna (insegnante, ecc.) all'individuo.

PROCESSO IN QUATTRO FASI:

1. Autovalutazione delle conoscenze acquisite, delle attività lavorative attuali, delle competenze, valutazione delle esperienze passate con l'apprendimento indipendente sotto forma di Expertise Check-up.
2. Definizione degli obiettivi di apprendimento
3. Impegnarsi nel processo di apprendimento.
4. Valutare l'apprendimento.



COS'È IL CHECK-UP DELLE COMPETENZE?

Nella nostra Guida utilizzeremo la metodologia di check-up delle competenze per valutare una conoscenza individuale e le esperienze lavorative passate.

Il check-up delle competenze è una metodologia per la valutazione e la validazione delle competenze e il trasferimento dei risultati di apprendimento già acquisiti. Una metodologia, costruita secondo le raccomandazioni del Cedefop (2009), per convalidare l'apprendimento formale e informale, consentendo la valutazione, il trasferimento, il riconoscimento e l'accumulo dei risultati dell'apprendimento (sotto forma di punti ECVET) acquisiti in forme formali, non formali e informali di apprendimento. Nel nostro progetto, abbiamo sviluppato una metodologia per i coach aziendali.

Gli obiettivi del check-up delle competenze:

- Convalida delle competenze
- Valutazione delle competenze e feedback su come migliorare le competenze di una persona
- Contributo alla professionalizzazione del lavoro dei coach in azienda
- Promozione dell'occupazione nel settore dell'occupazione delle persone con disabilità

La metodologia proposta consente di valutare i risultati di apprendimento che un coach in azienda deve avere per svolgere correttamente ed efficacemente il proprio lavoro. Con l'obiettivo di essere utilizzati sia da professionisti che da volontari del settore, la presentazione del portfolio e l'intervista sono state accettate, in quanto sembrano essere la metodologia dominante utilizzata nel settore privato, confermando efficienza e flessibilità.

Il check-up di competenza è diviso in tre parti e i valutatori dei documenti e delle dichiarazioni del candidato esprimono il loro parere:

1. Il portfolio presentato dal candidato contiene una serie di documenti che giustificano il suo diritto a partecipare al check-up di competenza.
2. Un caso di studio con una o due domande poste dal comitato di valutazione, che il candidato in coach aziendale deve analizzare e commentare.
3. Domande di prova in relazione allo stato attuale delle conoscenze di WBL che il candidato utilizza o applica nel suo lavoro quotidiano.

Il comitato di valutazione/valutatore darà la sua approvazione sotto forma di una relazione e di una matrice che raccoglie la valutazione e il riconoscimento delle competenze del candidato (vedi Annex 3). L'elenco delle competenze elenca vari risultati di apprendimento che coprono ogni aspetto del lavoro di coach in azienda. Naturalmente, la nostra Guida può essere utilizzata anche per l'autovalutazione dei coach aziendali.



PORTAFOGLIO

Secondo il Cedefop:

"Un portfolio è una raccolta organizzata di materiali che presentano e verificano le conoscenze e le competenze acquisite attraverso l'esperienza. È particolarmente rilevante per la valutazione dell'apprendimento formale e informale perché consente a ciascun candidato di contribuire attivamente alla raccolta di prove e, inoltre, offre una combinazione di soluzioni che rafforzano la convalida complessiva del processo".

I portafogli sono un ottimo metodo per valutare le competenze formali e non formali di un individuo. Le informazioni contenute nel portfolio consentono un approccio riflessivo per valutare le competenze che contribuiscono all'avvio del lavoro di check-up delle competenze. La selezione dei diversi elementi del portafoglio si basa sulle specifiche dei compiti del lavoro di coach aziendale.

I documenti richiesti del portafoglio (certificati, testimonianze) forniscono al comitato documenti sufficienti per valutare la competenza e la conoscenza della persona. Le informazioni selezionate e fornite dal coach aziendale dovrebbero essere pertinenti e chiaramente sviluppate suggerendo al comitato la padronanza dell'argomento e la prova di una preziosa esperienza. Di seguito è riportato un esempio degli articoli forniti.

Documenti da presentare:

CV professionale e formazione passata in ambito WBL

Tre descrizioni scritte di esperienze personali nelle seguenti aree:

A. Sostegno ai lavoratori con disabilità

- Supporto individuale
- Supporto di gruppo

B. Descrizione dell'esperienza professionale

Esempi:

- Gestione di un dipendente temporaneo
- Rapporti con il datore di lavoro e gli altri dipendenti dell'azienda
- Formazione professionale
- Adattamento del lavoro
- Reclutamento

Documenti autentici: curriculum, certificati, diplomi, lettere di raccomandazione, certificati di tirocinio completati, articoli pubblicati, ecc.

La prima parte del portfolio consiste in descrizioni scritte, che dovrebbero descrivere chiaramente la preziosa esperienza maturata come coach in azienda, la seconda, l'ambiente





professionale.

Supporto individuale - in azienda coach può presentare l'esperienza già posseduta nel supporto individuale, che consente al candidato di presentarsi come un dipendente intraprendente e competente che è in grado di fornire supporto individuale. In questa fase, è necessario dimostrare che il candidato è orientato alla persona che sta supportando in modo professionale e che ha padroneggiato le tecniche per preparare e integrare un dipendente con disabilità nell'ambiente di lavoro.

Esempi di documenti presentati: supporto ai dipendenti dall'assunzione alla firma di un contratto di lavoro vincolante, monitoraggio, integrazione con un team, adattamento del posto di lavoro, ecc.

Supporto di gruppo - Lo scopo di elencare l'esperienza di gestione del supporto di gruppo è quello di coprire un altro aspetto del lavoro di coach in azienda nella maggior parte degli ambienti di lavoro. Il supporto di gruppo è vantaggioso per le persone in cerca di lavoro in quanto offre l'opportunità di condividere le proprie esperienze e osservazioni. Ecco perché è importante per un coach in azienda avere esperienza con un gruppo, dove hanno la possibilità di acquisire preziose informazioni sulle persone con cui lavorano e supportano.

Esempi di documenti presentati: gruppi con bisogni speciali, benefici del lavoro di gruppo per un altro gruppo di sostegno specifico, esperienze di lavoro in aziende che impiegano persone con disabilità.

Esperienza in ambiente professionale.

La particolarità del lavoro del coach in azienda è che deve bilanciare il problema della persona che sta supportando, avere conoscenza e comprensione della loro situazione e della gamma di opportunità di formazione, situazione del mercato del lavoro per massimizzare il miglioramento della situazione del suo cliente. Sebbene non sia facile soddisfare pienamente tutte le aspettative, gradualmente attraverso il processo di supporto e nuove esperienze con il gruppo di supporto in azienda coach possono accumulare nuovi esempi e ampliare la propria esperienza professionale. Infatti, il candidato può condividere esperienze che illustreranno la sua esperienza (personale o di supporto) in materia di opportunità di formazione, diritto del lavoro, questioni amministrative e strutture per partecipare a corsi speciali o tirocini.

Esempi di documenti presentati: cooperazione con i sindacati, esperienza come volontario con formazione o occupazione, conoscenza del diritto del lavoro.

Elenco dei documenti allegati

In un tipico esempio di portfolio, un candidato può includere e allegare vari documenti che ritiene rilevanti per valutare le proprie conoscenze ed esperienze. In genere, l'elenco dei documenti allegati è costituito da un CV (Europass), copie di diplomi e certificati che confermano il completamento della formazione e la partecipazione ad altri corsi professionali.





Altri possibili documenti da aggiungere sono le referenze dei precedenti datori di lavoro, le lettere di raccomandazione dei datori di lavoro.

Modello di portfolio

Le seguenti dichiarazioni devono esprimere la tua esperienza come coach in azienda e i documenti che desideri presentare considerando le competenze da verificare.

A. Integrazione lavorativa

Esperienza nel supporto individuale

Esperienza nel supporto di gruppo

Le seguenti dichiarazioni devono esprimere la tua esperienza come coach in azienda e i documenti che desideri presentare considerando le competenze da verificare.

B. Esperienza in ambiente professionale



Le seguenti dichiarazioni devono esprimere la tua esperienza come coach in azienda e i documenti che desideri presentare considerando le competenze da verificare.

C. Allegati

Si prega di elencare i documenti che si desidera presentare e allegarli al portafoglio.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

CASO DI STUDIO

La pratica di utilizzare un caso di studio per valutare un processo viene utilizzata in settori quali diritto, economia, medicina e assistenza sanitaria, nonché nei centri di reclutamento, accreditamento, certificazione. Un caso di studio descrive una situazione reale o un problema che deve essere risolto. Uno dei compiti di un coach in azienda è quello di risolvere i problemi, la fase del caso sembra essere un metodo appropriato di valutazione. Questo viene fatto in modo simile a un'intervista faccia a faccia. Il candidato ha un minuto per preparare e presentare il suo approccio al problema.

La Commissione, a sua discrezione, presenta ogni fase del caso riguardante il portafoglio o completamente casuale.

Ogni caso presentato dalla commissione deve comprendere i seguenti elementi:

- tipo di sostegno nella sede di servizio per il dipendente con disabilità
- Esperienza, competenza, soft skills per rispondere a una domanda da un caso di studio.

Questo metodo di valutazione consente al comitato di valutazione di tenere conto delle capacità interpersonali del candidato, il suo modo di presentare l'analisi può mostrare come il candidato interagisce con le persone che supporta.

Lo svantaggio di questa fase del caso è che è riservata. In effetti, le presentazioni sono spesso supportate da precedenti esperienze sul posto di lavoro, è importante che nessuno nel comitato abbia lavorato con il candidato indipendentemente dalle circostanze.

Esempi di casi di studio

Il seguente elenco ha lo scopo di dare un'idea di come selezionare e presentare un caso di studio appropriato. Altri esempi in Annex 2.

per quanto riguarda il SUPPORTO DENTRO E FUORI DAL POSTO DI LAVORO

Caso di studio:

Effetti collaterali dell'assunzione di farmaci

Un buon dipendente si addormenta sistematicamente lavorando in un gruppo quando non è adeguatamente motivato e concentrato sul compito da svolgere.

Domanda: come gestirete la situazione? Con un gruppo di dipendenti? Con questo dipendente? Sul posto di lavoro?

Competenze valutate:

- Identificare i supporti naturali sul posto di lavoro
- Identificare crisi, conflitti e discriminazioni e capacità di negoziazione

- Orientamento dei lavoratori disabili
- Abilita
- Fornire indicazioni e informazioni utili a collaboratori e mentori

DOMANDE DI FOLLOW-UP

Il test è concepito per offrire l'opportunità di testare le competenze locali e basate sul tempo nel campo dell'occupazione delle persone con disabilità durante la valutazione. Come in altri settori, il settore dell'occupazione dei disabili è in continua evoluzione, introducendo nuovi programmi sociali, nuovi strumenti, cambiamenti nelle leggi sul lavoro per le persone con disabilità, ecc.

Mentre i portfolio e i casi di studio confermano e valutano le capacità analitiche, la conoscenza degli strumenti disponibili che il coach in azienda utilizza nel suo lavoro, mentre il comitato di valutazione può utilizzare domande di test che tengono conto di quelle questioni che non sono state discusse prima, conferma la conoscenza o la mancanza di uno specifico campo d'azione. Infatti, il controllo delle competenze è progettato per consentire di valutare le competenze del candidato prima della formazione. Le domande possono essere utilizzate per aiutare il candidato a riconoscere i propri limiti. Lo scopo in sé non è quello di stabilire una sanzione, ma di aprire un nuovo percorso di formazione.

Inoltre, il test può essere utilizzato anche per scoprire quei compiti e competenze che non sono stati precedentemente valutati. Questo spesso serve come conferma delle conoscenze presentate durante l'analisi della fase del caso. Può anche trasformarsi in una discussione di argomenti attuali relativi al settore in questione al momento della valutazione. L'obiettivo principale è quello di facilitare e razionalizzare il lavoro del comitato.

Esempi di domande di follow-up:

Domande sulla conoscenza

- Domande su quegli elementi che il coach in azienda vuole confermare, ad esempio questioni di diritto del lavoro
- Aspetto locale; Ad esempio, chi finanzia un particolare programma? Qual è il ruolo dell'istituzione in questione?

Domande relative al portafoglio



- Domande dettagliate su questioni locali.
- Elaborare una delle esperienze lavorative presentate: come monitorare un dipendente con disabilità sul posto di lavoro?

Aspetti pratici

Revisione del CV, correzione della lettera di presentazione, consulenza prima del colloquio con il datore di lavoro.

VALUTAZIONE E CONFERMA DELLE COMPETENZE

Questa parte ha lo scopo di spiegare al comitato di valutazione come valutare e convalidare le competenze. È progettato per testare l'esperienza e la politica di conferma della competenza.

Il Cedefop definisce il ruolo del valutatore negli orientamenti europei:

Il compito del valutatore è quello di cercare e controllare i documenti educativi del candidato in questione e valutare se soddisfa o meno gli standard richiesti. Il valutatore deve avere familiarità con i metodi di valutazione standard e utili che possono essere utilizzati per rifiutare i documenti che non soddisfano gli standard richiesti. I valutatori dovrebbero essere professionisti riconosciuti nel loro campo che influisce sulla fiducia e sulla credibilità dell'intero processo di valutazione. L'autenticità della situazione valutata può essere migliore quando gli esperti del settore possono applicare direttamente lo strumento di valutazione o valutare i risultati del loro utilizzo. I valutatori non devono essere in alcun modo correlati al candidato nel loro lavoro o nella loro vita personale.

Per questi motivi, per svolgere il suo ruolo, il valutatore deve:

- *Conoscere il processo di validazione (pertinenza e affidabilità);*
- *Non avere alcun interesse personale nei risultati della convalida (garanzia di imparzialità e prevenzione di conflitti tra le parti);*
- *Conoscere vari metodi di valutazione;*
- *Essere in grado di ispirare fiducia e una buona relazione psicologica con il candidato;*
- *Essere coinvolti nel dare feedback sull'allineamento dei risultati di apprendimento e sulla valutazione degli standard / credenziali (attraverso sistemi di supporto);*
- *Essere addestrati nel processo di convalida e avere conoscenza dei meccanismi di garanzia della qualità.*

Fino a tre persone/esperti possono far parte del comitato di valutazione durante il check-up delle perizie. A seconda delle condizioni in cui si svolge il check-up di perizia, localmente (paese, regione), risorse disponibili, nell'associazione o nel settore professionale. È importante garantire che gli standard stiano migliorando e sviluppandosi.



Per quanto riguarda la mancanza di convalida, come accennato in precedenza, l'obiettivo non è quello di scoraggiare il candidato, ma di guidarlo dopo la valutazione in modo tale che si renda conto di quali conoscenze e competenze ha bisogno di acquisire.

Pertanto, gli esperti del comitato di valutazione dovrebbero avere una vasta e vasta conoscenza dell'occupazione e dell'integrazione professionale delle persone con disabilità e degli aspetti correlati (disabilità, questioni sociali, problemi familiari, migranti, ecc.) . Dovrebbero inoltre lavorare allo sviluppo di strumenti e orientamenti per migliorare e potenziare l'occupazione e l'integrazione professionale e sociale delle persone con disabilità (libri bianchi, articoli accademici, piani di formazione, valutazioni. Pertanto, l'istituzione che offre la consulenza dovrebbe mettere a disposizione senza restrizioni le credenziali dei valutatori.

PERFEZIONAMENTO FORMATIVO

A seconda della valutazione fornita nella sezione precedente della Guida, il candidato per coach in azienda può impegnarsi in un'ulteriore formazione.

Qui forniamo alcune possibilità di formazione in Europa:

BELGIO

INSERIMENTO LAVORATIVO

<https://www.aviq.be/fr>

L'Agenziabelga è responsabile delle principali politiche:

- Welfare e salute, disabilità e famiglia
- Disabilità
- Consapevolezza e informazione sulla disabilità
- Politiche relative all'accoglienza e all'alloggio delle persone con disabilità
- Assistenza per gli adattamenti domestici
- Finanziamento delle politiche dell'occupazione e formazione adattata.

PROGETTI EUROPEI SUL TEMA DELL'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

1. Jump to Job! è un progetto finanziato da Erasmus+ coordinato da EPR in collaborazione con altre sei organizzazioni tra cui i membri EPR GTB (Belgio), Theotokos Foundation (Grecia), URI (Slovenia) e Fundacion INTRAS (Spagna), nonché l'Università di Leuven Limburg (UCLL, Belgio) e LYK – Z (Norvegia). Questo progetto si concentra sulla formazione di mentori tra pari e job coach per giovani con disabilità.
<https://www.epr.eu/project/jump-to-job/>
2. <http://www.enable-project.org> - Il progetto ENABLE prevede una serie di attività rivolte direttamente alle persone con disabilità mentali (25-40 anni) con gli obiettivi di:
 - Aumentare la loro consapevolezza sulle situazioni di disinformazione che possono avere ripercussioni negative nella loro vita attiva, spesso portando a difficoltà e/o incapacità di cercare e trovare un lavoro.
 - Consentire loro di sfruttare appieno le loro capacità e capacità per godere di una vita produttiva e possibilmente per aumentare la loro autonomia sociale ed economica, fornendo così strumenti per reagire all'inattività, alla disoccupazione, alla mancanza di partecipazione attiva e di cittadinanza.



ORGANIZZAZIONI PER L'IMPIEGO SOSTENUTE

1. Il COCOF approva e regola una serie di questioni relative alla vostra vita quotidiana e a quella di circa 900.000 abitanti francofoni della Regione di Bruxelles-Capitale. Essa interviene in settori diversi quali la formazione professionale, i trasporti scolastici, l'istruzione, l'aiuto ai minorati, gli affari sociali, la sanità, la coesione sociale e la cultura. <https://ccf.brussels/qui-sommes-nous/>
2. Il servizio PHARE è uno dei due poli della direzione amministrativa per l'assistenza alle persone con disabilità della COCOF. L'altro polo è il centro di riabilitazione e inclusione L'Étoile Polaire, di cui il COCOF è l'autorità organizzatrice. Il servizio PHARE fornisce informazioni, consulenza e assistenza finanziaria ai disabili della regione di Bruxelles. Il loro sito è rivolto a persone con disabilità, così come ai loro parenti, genitori o professionisti che li sostengono. <https://phare.irisnet.be/>

IMPRESE DI IMPIEGO SOSTENUTE

1. Elenco delle imprese belghe che beneficiano di occupazione. <https://mes-aides-financieres.be/handicap/aviq/>
2. <https://www.nekto.be/> L'impresa di lavoro adattata Nekto (ex Atelier Reine Fabiola) è una delle 8 ASBL che formano il Centre Reine Fabiola a Neufvilles, nel cuore dell'Hainaut. Offre lavoro a quasi 250 adulti con una lieve disabilità mentale, motoria o sensoriale.
3. ALTERIA è riconosciuta dall'AVIQ - *Agence pour une Vie de Qualité* - dal 1955, impiega circa 135 lavoratori con diverse disabilità e offre numerosi servizi ad aziende, autorità pubbliche e privati. <http://eta-alteria.be/>

ITALIA

<https://www.anpal.gov.it/> - - L'Anpal è l'agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro. Promuove il diritto al lavoro, alla formazione e alla crescita professionale delle persone, coordina la rete nazionale dei servizi per l'impiego ed è responsabile del sistema informativo del mercato del lavoro.

<https://www.aforismatoscana.net/?lang=en> - Situata a Pisa, AFORISMA è una cooperativa sociale fondata nel 2006 e specializzata nella formazione permanente. È ufficialmente riconosciuta dalla Regione e dal Governo nazionale come ente di formazione professionale e come agenzia per il lavoro. Fa parte della rete ACLI (Associazione Cristiana Lavoratori Italiani), una delle più importanti in Italia per la formazione professionale.

<http://www.lavoro.gov.it/> - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali





POLONIA

INSERIMENTO LAVORATIVO

1. IPRACUJZDALNIE - un portale di lavoro e un'agenzia di collocamento che attiva le persone con disabilità in tutta la Polonia. Attivano le persone con disabilità in tutta la Polonia nel lavoro stazionario, ponendo grande enfasi sulla promozione del lavoro online - dà la possibilità di accedere al lavoro per le persone che, a causa della loro disabilità, hanno difficoltà a trovare lavoro. <https://www.ipracujzalnje.pl/>

PROGETTI EUROPEI SUL TEMA DELL'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

1. Progetto Erasmus+: *Formazione all'imprenditorialità basata sul lavoro per persone con disabilità*. L'obiettivo principale del progetto WOT era quello di promuovere l'imprenditorialità inclusiva, rispetto alle persone con disabilità, sviluppando una metodologia basata sul job shadowing, il mentoring e il coaching. Il progetto era dedicato a persone con disabilità che volevano diventare imprenditori o liberi professionisti, nonché a imprenditori e liberi professionisti senza disabilità che potessero fungere da mentori.
2. Progetto Erasmus+: *100 Mirrors Inclusive*. Il progetto 100Mirrors Inclusive ha selezionato donne imprenditrici disabili provenienti da 5 paesi europei (Spagna, Polonia, Grecia, Lettonia e Malta) portando un totale di 100 donne imprenditrici disabili (specchi) che fungono da modello per altri che desiderano avviare un'attività in proprio o rafforzare le proprie capacità creative e imprenditoriali. <https://100mirrors-inc.eu/>

ORGANIZZAZIONI PER L'IMPIEGO SOSTENUTE

1. Unione polacca dell'occupazione supportata. Agire nell'interesse delle persone con disabilità e delle persone a rischio di esclusione sociale nell'accettare e mantenere un'occupazione retribuita sul mercato del lavoro aperto e sostenere il loro sviluppo professionale. <http://puzw.pl/portal/>
2. Federazione polacca dell'occupazione sostenuta. La Federazione diffonde le conoscenze e gli standard dell'occupazione sostenuta tra istituzioni, organizzazioni e rappresentanti delle imprese. <https://pfzw.pl/>

ORGANIZZAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

1. Organizzazione polacca dei datori di lavoro delle persone con disabilità. POPON fornisce formazione per i datori di lavoro in materia di questioni legali e strategie occupazionali per le persone con disabilità. <http://popon.pl>
2. Il Fondo statale per la riabilitazione delle persone disabili. PFRON fornisce sussidi per gli stipendi dei dipendenti. Aiutano gli imprenditori e gli agricoltori a pagare i contributi di sicurezza sociale. Pagano per il soggiorno del partecipante in laboratori di terapia occupazionale. PFRON sostiene il costo dell'occupazione nei laboratori di attività professionali. <https://www.pfron.org.pl/en.html>



ALLEGATO 1. GLOSSARIO

Valutazione dei risultati di apprendimento

Il processo di valutazione delle conoscenze, abilità e / o competenze di un individuo rispetto a criteri definiti, determinando i metodi di insegnamento e le aspettative future. La valutazione di solito segue l'approvazione e la certificazione.

Autonomia

La capacità e l'opportunità di agire in modo indipendente.

Sviluppo della carriera

Scoprire percorsi di carriera specifici che si adattano agli interessi, alle attitudini e alle abilità di una persona.

Competenze

La capacità di utilizzare i risultati dell'apprendimento in un contesto adeguatamente definito (istruzione, lavoro, sviluppo personale o professionale)

Commento: la competenza non si limita agli elementi cognitivi (con l'applicazione di teorie, concetti e conoscenze tacite); sono anche aspetti funzionali (comprese le competenze tecniche) e qualità interpersonali (ad esempio abilità sociali o organizzative e valori etici).

Fonte: Cedefop, 2004, Commissione europea, 2006a.

Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET).

Si tratta di un dispositivo in cui le qualifiche sono espresse, come risultati di apprendimento di singole unità, a cui vengono aggiunti punti, ed è una procedura combinata per valutare i risultati dell'apprendimento professionale. Lo scopo di questo sistema è di promuovere:

- Mobilità delle persone che seguono corsi di formazione;
- La raccolta, il trasferimento, la convalida e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento (sia formali, non formali che non formali) acquisiti in ciascun paese;
- Implementazione di metodi di apprendimento permanente (apprendimento permanente);
- trasparenza delle qualifiche;
- Fiducia reciproca e cooperazione tra educatori professionali e istituzioni educative in Europa;

Commento: ECVET si basa sulla descrizione delle qualifiche in termini di risultati di apprendimento (conoscenze, abilità e / o competenze), organizzato in modo da consentire il trasferimento e l'accumulo di unità di apprendimento a cui vengono aggiunti punti di credito e che è registrato in un inventario dei risultati di apprendimento individuale.

Fonte: Cedefop; Commissione europea, 2006c.

Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF).





Si tratta di uno strumento di riferimento per descrivere e confrontare i livelli di qualifica nei sistemi di qualificazione sviluppati a livello nazionale, internazionale e settoriale.

Commento: le componenti principali dell'EQF sono un insieme di 8 livelli di riferimento, descritti in termini di risultati di apprendimento (una combinazione di conoscenze, abilità e/o competenze) e meccanismi e principi per la cooperazione volontaria. Questi livelli coprono l'intera gamma di qualifiche, da quelle che riconoscono le conoscenze, le abilità e le competenze di base a quelle rilasciate ai più alti livelli di istruzione e formazione accademica e professionale. L'EQF è una sorta di traduttore per i singoli sistemi di qualificazione.

Fonte: sulla base della Commissione europea, 2006a.

Istruzione formale

Istruzione, che è caratterizzata da organizzazione e struttura appropriata (ad esempio in istituti di istruzione o formazione), pur essendo chiaramente definita, come insegnamento (nel senso di definire gli obiettivi, il tempo e le risorse). Educazione formale dal punto di vista dello studente inteso, propositivo. Di solito termina con l'approvazione e la certificazione.

Pianificazione personalizzata

È il processo di valutazione di una persona in termini di punti di forza, abilità, risorse, interessi e limiti che uso per raggiungere un obiettivo specifico, e quindi utilizzare queste informazioni per sviluppare un piano che delinea i passi da intraprendere per raggiungere tale obiettivo.

Apprendimento informale

Questo è l'apprendimento che deriva dallo svolgimento di attività quotidiane legate al lavoro, alla famiglia o alle responsabilità del piacere. Non è strutturato come un obiettivo, un tempo o una forma specifica di supporto. L'apprendimento informale è spesso una forma non intenzionale di acquisizione della conoscenza dal punto di vista dello studente.

Ambiente integrato

Questa integrazione si riferisce a un ambiente appropriato in cui le persone interagiscono con persone senza disabilità in modo diverso da quelle che forniscono servizi a tali persone. In termini di ambiente di lavoro integrato, si riferisce a un ambiente appropriato nella società in cui gli individui interagiscono con persone senza disabilità, in modo tale che le interazioni con le persone con disabilità siano comparabili. Umiejętności interpersonalne To umiejętność porozumiewania się z inną osobą lub grupą w odniesieniu do powiązań społecznych i zawodowych. Poziom tych umiejętności opiera się swobodzie i komforcie wszystkich zaangażowanych stron w procesie komunikacji.

Stage

Gli stage sono utilizzati per mostrare a una persona uno sguardo più vicino e più profondo nel mondo del lavoro professionale. Durante uno stage, una persona





accompagna un dipendente a tempo pieno mentre lavora e viene introdotta ai compiti specifici di una particolare professione o industria.

Risultati di apprendimento

È l'insieme di conoscenze, abilità e / o competenze di una persona che ha acquisito ed è in grado di utilizzare dopo aver completato l'intero processo di apprendimento.

Formazione continua

Si tratta di interessi e competenze che mantengono formalmente o informalmente un livello adeguato di istruzione, diverso dai requisiti di base nell'istruzione o dai risultati professionali di base.

Educazione non formale

è l'apprendimento che si basa su attività pianificate, ma non sempre chiaramente etichettato come conoscenza specifica (in termini di termini come lo scopo dell'apprendimento, il tempo dedicato all'apprendimento o le forme di supporto), ma che include un elemento importante dell'apprendimento. L'educazione non formale è considerata intenzionale dal punto di vista dello studente.

Pianificazione incentrata sulla persona

Un processo di pianificazione che si concentra su un individuo specifico, i suoi interessi, punti di forza e bisogni. L'accento è posto su un processo di pianificazione controllato da persone con disabilità che sono state personalmente coinvolte da altri.

Risultati di apprendimento riconosciuti:

Riconoscimento formale: il processo di concessione dello status ufficiale per determinate abilità e competenze; mediante il rilascio di qualifiche (certificati, diplomi o titoli); attraverso l'assegnazione di sovvenzioni, unità di credito o esenzioni, la convalida delle abilità e/o competenze acquisite; e/o riconoscimento sociale: riconoscimento del valore delle abilità e/o delle competenze da parte degli attori economici e sociali.

Competenze trasversali

Queste sono le competenze, le qualità, le abitudini di lavoro e le attitudini che tutti i dipendenti devono possedere per ottenere e mantenere i progressi sul lavoro. Tra questi vale la pena menzionare la responsabilità infallibile, la puntualità, la flessibilità, l'onestà, il senso di auto-onore, un'educazione adeguata, un atteggiamento positivo nei confronti del lavoro e un abbigliamento appropriato / curato. Le competenze trasversali si riferiscono anche a qualità come la capacità di cooperare con gli altri, la capacità di lavorare come parte di una squadra, la partecipazione ai compiti assegnati, il lavoro indipendente e un eccellente servizio clienti, sia internamente che esternamente.





Trasferimento dei risultati di apprendimento

Questo è il grado di conoscenze, abilità e competenze che possono essere utilizzate in un nuovo ambiente di lavoro o di istruzione; Può essere verificato da un certificato appropriato.

Fonte: sulla base di: Cedefop, 2004.

Convalida dei risultati di apprendimento

Si tratta della conferma da parte di un'autorità competente che i risultati (conoscenze, abilità e/o competenze) acquisiti da un individuo in modo formale, non formale e informale sono stati valutati sulla base di criteri pertinenti e sono conformi ai requisiti medi di convalida. La convalida di solito porta alla certificazione. Fonte: Cedefop.

Profilazione professionale

Questo è il processo di "conoscere" una persona per identificare le sue aspirazioni, bisogni, abilità individuali, esperienze passate e preferenze di carriera. Questo può sovrapporsi alle opinioni delle persone che conoscono la persona, ma è preferibile conoscere la persona "da zero". Il profilo di tale persona include informazioni sul lavoro ricercato e aiuterà ad abbinare il tipo di lavoro alla persona, le sue capacità e preferenze. Molte persone non hanno mai lavorato o non hanno lavorato per molto tempo, quindi avranno bisogno di supporto per prendere decisioni informate sulle loro opzioni di carriera.

ALLEGATO 2 ESEMPI DI CASI DI STUDIO

1. Problemi di salute dellammammella

È in corso un progetto di convalida della formazione professionale.

Il giorno prima dell'inizio del corso, si apprende che un certo dipendente disabile deve essere ricoverato nei prossimi giorni per gli esami appropriati, ma vuole comunque iniziare il corso e tornare il giorno successivo per il suo controllo medico.

Come affronterai:

- Un dipendente disabile?
- Con il business?

2. Problemi di salute durante il corso

Il datore di lavoro ti chiama e dice: un cliente è caduto ed è stata chiamata un'ambulanza. Un dipendente disabile è stato portato in ospedale.





Che lavoro fai?

3. Problema durante lo stage: lo stagista non si aspettava che alcuni dei compiti venissero eseguiti

Un cliente sta svolgendo uno stage presso un'azienda come impiegato amministrativo, ma durante lo svolgimento del tirocinio il cliente ti informa del seguente problema: il datore di lavoro non intende rimanere in ufficio e chiede al cliente di pulire il magazzino e pulire la polvere dagli scaffali; Entrambi questi compiti non appartengono al lavoro amministrativo, né soddisfano il cliente stesso.

Che lavoro fai?

4. Un problema di adempimento dei doveri: il datore di lavoro ha molti commenti da fare al lavoratore con disabilità, ma non ha il coraggio di informarlo e si rivolge a te per chiedere aiuto.

Una donna con disabilità lavora in uno studio di contabilità da meno di un mese. Le vengono assegnati compiti semplici da eseguire in modo che possa implementare gradualmente il lavoro, ma non può gestire i calcoli e commette errori. Il datore di lavoro è stufo di questo e ti chiede di informarla che non lavorerà più nella sua azienda.

Come gestirai una situazione del genere?

5. Le persone si lamentano costantemente

Incontri una persona che si lamenta di fare sempre ciò che gli viene chiesto di fare, ma fallisce sempre in qualcosa per un motivo o per l'altro, che non ha e non ha mai avuto fortuna nella vita, e ora che ha ancora un problema di salute, non otterrà più nulla.

Che lavoro fai?



ALLEGATO 3. RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Risultati di apprendimento

1. Conoscenza e capacità di comprensione – il coach in azienda sarà in grado di:

1. Raggiungeranno una buona conoscenza delle questioni relative al servizio delle persone con disabilità;
2. They avrà familiarità con diversi tipi di disabilità;
3. Conosceranno i servizi offerti alle persone con disabilità;
4. Avranno familiarità con vari metodi di trattare con le persone con disabilità;
5. Acquisiranno familiarità con varie tecniche di gestione dei percorsi vocazionali degli altri;
6. Impareranno tecniche di valorizzazione per potenziarsi sia individualmente che in gruppo;
7. Diventeranno esperti per quanto riguarda gli strumenti e le tecniche per espandere le opportunità di carriera;
8. Capiranno l'importanza di promuovere l'indipendenza di una persona;

2. Competenze – il coach in azienda avrà le seguenti competenze:

1. *Anorma le conoscenze e la comprensione acquisite:*

1. Accedere alle fonti di informazione di varie agenzie o ONG che offrono servizi alle persone con disabilità;
2. Saranno guidati da esempi di buone pratiche;
3. Stabiliranno requisiti per le persone in modo tale da collegare il loro passato professionale o educativo con i talenti e il futuro dell'azienda;
4. Adatteranno gli strumenti e le tecniche utilizzate in relazione al tipo e/o al grado di disabilità;
5. Elaboreranno un piano individualizzato per i bisogni della persona;
6. Terranno registri dei progressi e dei feedback necessari per valutare le attività svolte.

2. *Abilità comunicative:*

1. Saranno in grado di comunicare correttamente con le persone con disabilità indipendentemente dal tipo e/o dalla gravità della disabilità;
2. Essere in grado di ascoltare una persona con disabilità e mostrare empatia;
3. Promuoveranno il concetto di vita indipendente e prenderanno le proprie decisioni indipendenti;
4. Manterranno il dialogo senza imporre nulla alle persone con disabilità;
5. Terranno consultazioni e discussioni con altri dipendenti o con i loro supervisori in merito alle esigenze delle persone con disabilità;
6. Presenteranno le attività del cliente in modo coinvolgente e motivante;
7. Descriveranno in modo comprensibile alle persone con disabilità le attività svolte.

3. *Capacità di valutazione:*

1. Valutare le pratiche che dovrebbero essere utilizzate nella preparazione del cliente;
2. Apprezzare i progressi e riconoscere le difficoltà incontrate dalle persone con disabilità;
3. Sceglieranno quando condividere le informazioni con il gruppo o l'individuo;
4. Riconoscere le difficoltà incontrate dalle persone con disabilità;
5. Selezioneranno un momento appropriato per svolgere un compito specifico per una persona con disabilità;
6. Valuteranno il tipo di lavoro e terapia occupazionale necessaria alla persona con disabilità;

4. ***Ulteriori abilità da imparare o aggiornare:***

1. To acquisire la fiducia delle persone con disabilità e delle équipe per l'occupazione assistita;
2. To conoscere le descrizioni del lavoro sia teoriche che pratiche correttamente condotte;
3. Imparare a trattare le altre persone con empatia e in modo umano;
4. Acquisire la necessaria conoscenza delle varie norme e regolamenti delle singole case o degli alloggi protetti per persone con disabilità;
5. To gestire bene il proprio tempo per lo studio autonomo e la pratica;
6.

3. ***Competenze:***

1. Saranno responsabili dell'analisi della preparazione individuale e dell'avvio del piano;
2. Individueranno i bisogni della persona disabile;
3. Stabiliranno varie attività, forme di sostegno e assistenza nel processo di sviluppo e di avvio;
4. Intervisteranno la persona disabile per identificare le sue esigenze e analizzare le sue esigenze tenendo conto del quadro istituzionale;
5. Creeranno attività per trasformare la disabilità in azione;
6. Osserveranno e otterranno informazioni sullo sviluppo raggiunto dalle persone con disabilità;
7. Accompagneranno le persone con disabilità nel loro processo di apprendimento attraverso la pratica al fine di aiutarle a diventare persone indipendenti.