

# *PERSONAL and VOCATIONAL SKILL ANALISYS*

<i>Index</i>	<i>Page</i>
<b>Introduction to wp3 - Identification of competences</b>	<b>2</b>
<b>1. Why a workpackage on the identification of competences</b>	<b>3</b>
Objectives of identification of competences	
<b>2. Who needs a guide for the identification of competences</b>	<b>5</b>
<b>3. Which instruments for the identification of competences</b>	<b>6</b>
<b>4. Competence paper</b>	<b>8</b>
<b>5. Guidelines for introductory interview</b>	<b>14</b>
<b>6. Test</b>	<b>16</b>
Description of test typologies	16
Tests structure	17
Post test evaluation discussion	18
<b>7. Project elaboration discussion</b>	<b>19</b>
<b>8. Glossary</b>	<b>20</b>

## *Introduction to WP3 Identification of skills*

In the last years, continuous training has been playing a definitely important role both for companies and employees. It is increasingly becoming a strategic and operational element for the promotion and diffusion of adaptability of human resources operating at different levels in the work field.

The training designer is currently operating in a quite complex scenario, highly influenced by the changes and evolutions occurring in both the educational system and the social-economical environment in which companies operate.

He/she should increasingly exploit new instruments for converting explicit or implicit signals, novelties and needs, expressed by companies or by the society, into new training opportunities. Such training activities should accompany the active working class during their whole professional life, in order to allow a qualified, dynamic and flexible integration in the production field.

Furthermore, the strategic role played by the continuous training designer in the consolidation and promotion of integration between educational systems should also be taken into account. Integration implies the activation of new architectures, procedures and common standards in order to provide a continuum of training facilities and educational pathways recognized by all actors in the educational field: school/university, professional training and work. This aspect is relevant not only on a national basis, but in particular in a European scenario, where different educational systems and professional needs coexist. In this context, innovative training models, such as the present courses of Istruzione Formazione Tecnica Superiore (IFTS) designed by the Italian Ministero dell'Istruzione, become especially attractive in order to meet present professional training requirements.

The training designer should also comply with national and international standards and reference frameworks defined by the different educational institutions (Ministries of Education, national and international agencies, etc....).

In the table below, the European classification of 18 job areas, which the ECNL certification project refers to, is presented ([www.career-space.com](http://www.career-space.com))

## *Aspetti generali ed introduttivi a WP3 Identificazione delle competenze.*

*La formazione continua ha assunto in questi ultimi anni un ruolo decisamente importante, sia nei confronti delle imprese che dei lavoratori. Essa si va sempre più configurando come elemento strategico e gestionale per lo sviluppo e la diffusione dell'adattabilità delle risorse umane operanti ai differenti livelli del mondo del lavoro.*

*In uno scenario complesso fortemente influenzato dai cambiamenti e dalle evoluzioni che caratterizzano parallelamente il sistema formativo e il sistema socio economico entro cui operano le imprese il progettista di formazione sempre di più deve usare strumenti idonei per tradurre segnali, più o meno latenti o espliciti, elementi di novità, fabbisogni espressi dalle organizzazioni lavorative e dalla società, in opportunità formative.*

*Tali attività formative dovranno accompagnare le forze lavorative attive lungo tutto l'arco della vita professionale, in modo da consentire un inserimento qualificato, dinamico e flessibile nel mondo produttivo.*

*Un ulteriore elemento che va tenuto in considerazione riguarda il ruolo strategico ricoperto dal progettista di formazione continua nell'ambito del consolidamento e dello sviluppo della cultura dell'integrazione tra i sistemi di formazione. L'integrazione implica la messa in opera di un' architettura, di procedure e di standard condivisi tali da generare un continuum di possibilità e percorsi di apprendimento validati e reciprocamente riconosciuti dai diversi sistemi: scuola/università, formazione professionale e lavoro.*

*Questo è sempre più vero sia nella realtà lavorativa nazionale sia a livello di integrazione europea dove convivono sistemi formativi ed esigenze lavorative diverse. In questo contesto acquistano particolare significato modelli formativi nuovi quali, in Italia, gli attuali corsi di Istruzione Formazione Tecnica Superiore (IFTS) ideati e progettati dal Ministero dell'Istruzione per dare risposte adeguate alle esigenze formative attuali.*

*Il progettista inoltre dovrà operare nell'ambito degli standard e dei quadri di riferimento nazionali ed internazionali che i diversi organismi (Ministeri dell' Istruzione e della formazione, agenzie nazionali ed internazionali etc....) hanno in qualche modo definito. Vedasi in questo caso la classificazione delle 18 job area definite a livello europeo alle quali il progetto di certificazione ECNL fa riferimento (crf. [www.career-space.com](http://www.career-space.com))*

1. Integration and Test Engineering	2. ICT Marketing Management	3. Multimedia Design
4. System Specialist	5. Software and Applications Development	6. IT Business Consultancy
7. Communications Network Design	<b>8. Data Communications Engineering</b>	9. Product Design
10. Software Architecture and Design	11. DSP (Digital Signal Processing) Applications Design	12. Digital Designer
13. Radio Frequency (R.F.) Engineering	14. Technical Support	15. ICT Project Management
16. Research and Technology Development	17. ICT Management	18. ICT Sales Management

[1]: [Career Space is sponsored by BT, Cisco Systems, IBM Europe, Intel, Microsoft Europe, Nokia, Nortel Networks, Philips Semiconductors, Siemens AG, Telefónica S.A., Thales, and EICTA, the European Information, Communications and Consumer Electronics Industry Technology Association and by the European Commission and CEDEFOP.

Project management and co-ordination is provided by ICEL, International Co-operation Europe Limited.

It is supported by CEN/ISSS, the European standardisation body for the information society, EUREL, the Convention of National Societies of Electrical Engineers of Europe, e-skills NTO, the UK national training organisation for ICT, and over twenty universities and technical institutions across Europe.]

## Why a file on the Identification of Competences

The Leonardo da Vinci project deals with the issue of the "identification of competences". To this aim, a set of new instruments, designed and accepted by project partners, has been proposed.

Such instruments may be used within the training courses related to the ECNL certification, which the participants may decide to activate (IFTS courses in Italy and, more generally, training courses, university courses, etc...).

The two main goals of our work are the following:

### Objectives of identification of competences

a) to provide each participant in the ECNL certificate courses with the European networking portfolio, described in an annex to this document;

## Perché un dossier per l'identificazione delle competenze

1

Nel progetto Leonardo ECNL viene affrontato il tema dell'identificazione delle competenze. Per l'identificazione delle competenze viene proposta una serie di strumenti di lavoro elaborati e condivisi dai partner del progetto Leonardo.

Gli strumenti di lavoro potranno essere utilizzati all'interno dei corsi di formazione legati alla certificazione ECNL che i soggetti della formazione stessa potranno decidere di attuare (corsi IFTS in Italia, più in generale corsi di formazione, corsi in ambito universitario, etc...).

Il nostro lavoro si prefigge i seguenti due obiettivi principali:

### Obbiettivi dell'identificazione delle competenze:

a) predisporre, per ciascun iscritto ai corsi di formazione legati alla certificazione ECNL, il portfolio europeo del networking (European Networking Portfolio),

b) to introduce the use of suitable means for skills identification in all participating country, initially on an experimental basis and, subsequently, in a systematic way.

**Note:** skills identification is, from many viewpoints, similar to skills balance. However, the vocational guidance aspect can be ignored since, in the specific case of registration to a networking certification course, it can be assumed that the participant, having made a precise choice, does not need any guidance.

For the afore-mentioned reasons, in the Leonardo project tools for competence balance were not considered, since the scope of the project itself is limited to a specific, well-defined professional field (please refer to the annexed portfolio and syllabus of ECNL certification for further information), for which all description and identification criteria have already been set.

In fact, a person which intends to go through the training program is supposed to having already made his/her professional choice.

Therefore, skills identification constitutes only a part, as important as it may be, of a complete competence balance.

The prepared documents for competence identification comprise all instruments required for the assessment of the skills and personal characteristics of a course applicant; on the contrary, those needed for the choice of the professional profile are not included, since an a priori decision is assumed.

These documents might be used either in the context of a training activity (for example, in the IFTS courses held in Italy) or in the context of competence balance (for example, in the CIBC held in France). In these institutions, as well as in other European countries equivalent institutions (Austria, Slovakia and Romania), a referee will be identified who will be able to identify skills acquired during the course and to certify prior credits.

**The formal certification of such credits and competences will be carried out in proper regional structures identified jointly by educational institutions and social and business organizations.**

Anyway, instruments provided by the "identification of competences" file are supposed to be adequate for all reception, selection and monitoring activities as typically required by a professional training course.

*descritto in allegato al presente documento;*

*b) proporre di introdurre, inizialmente in modo sperimentale e successivamente in modo sistematico, in tutti i paesi che partecipano al progetto uno strumento adatto all'identificazione delle competenze.*

***Nota:** L'identificazione delle competenze è per molti aspetti simile al bilancio delle competenze ma privo della parte attinente l'orientamento in quanto si presume che nel caso specifico di iscrizione ad un corso di certificazione sul networking il partecipante avendo fatto una scelta non ha più necessità di orientamento.*

*Per le considerazioni di cui sopra il progetto Leonardo ECNL non ha preso in esame la predisposizione di uno strumento per il Bilancio delle Competenze, in quanto l'oggetto della ricerca del progetto stesso fa riferimento ad un'area professionale (vedasi portfolio allegato e syllabus della certificazione ECNL), già ben definita e per la quale sono già stati individuati tutti i criteri di descrizione e di identificazione.*

*Infatti, la persona che intende percorrere il programma di formazione in questo ambito, in qualche modo ha già effettuato la sua scelta professionale.*

*L'identificazione delle competenze è quindi solo una parte, per quanto significativa ed importante, di un vero e proprio bilancio delle competenze.*

*Nei documenti predisposti per l'identificazione delle competenze sono presenti tutti gli strumenti per l'identificazione delle competenze e delle caratteristiche personali della persona che intraprende il percorso di formazione, mentre sono assenti quelli che porterebbero alla scelta del profilo professionale che si dà già per scontato. Questi documenti potranno essere utilizzati all'interno dell'attività di formazione (ad esempio in Italia per i corsi IFTS), o nell'attività di Bilancio delle Competenze in Francia (ad esempio presso i CIBC). In queste strutture, ed in altre equivalenti negli altri paesi europei (Austria, Slovacchia e Romania), sarà individuato il referente che potrà provvedere alla identificazione sia delle competenze acquisite in itinere, sia alla certificazione dei crediti presunti.*

**La certificazione formale di tali crediti e competenze sarà effettuata nell'ambito di apposite strutture regionali individuate d'intesa fra istituzioni, organizzazioni sociali ed imprenditoriali.**

*Si ritiene in ogni caso che gli strumenti presenti all'interno del fascicolo che concorre all'identificazione delle competenze siano adeguati per tutte le attività di accoglienza, selezione e monitoraggio tipici di un corso di formazione.*

## *Who needs a file for the identification of competences*

Competence identification is a support methodology for vocational guidance and collection of data concerning personal professional characteristics.

This initiative main aim is:

- to favour the use of a common instrument for data and professional information collections , as previously agreed by project partners, in different European educational scenario;
- to provide an investigation methodology specifically tuned for life-long learning requirements;
- to make the results of the performed study and analysis available to training designers who are planning to use analogous means of investigation.

Moreover, competence identification is a preliminary step, in the actions related to the choice of a profession, to a true balance of competence, which we hope will rapidly gain a high diffusion. Basically, a competence balance is a suitable mean for:

- providing a service for employees, free lances, students, etc..., seeking guidance in the choice among different training opportunities or wishing to assess their skills and aptitudes in the planning of their own educational activity;
- providing assistance in elaborating mid/long term professional plans. It is therefore necessary to identify the training activity needed in order to undertake a specific professional project.

The document which is presented in the following is at the moment partially elaborated and tested in a collaboration between Italian educational systems (e.g. ENAIP-Piemonte) and French vocational guidance systems (e.g. CIBC\_71).

In the context of the Leonardo project, the usual methodological approach to competence balance will be modified in order to meet the specific requirements of the ECNL certification process.

## *A chi serve un dossier per l'identificazione delle competenze.*

2

L'identificazione delle competenze è uno strumento metodologico di orientamento e raccolta di informazioni sugli aspetti professionali della persona.

Con questa iniziativa si intende:

- favorire in diverse realtà formative europee l'uso di uno strumento di raccolta di dati e informazioni professionali comuni e preventivamente concordato fra i partner;
- tarare uno strumento di indagine in modo da finalizzarlo alle esigenze di un sistema di formazione permanente (life-long learning);
- fornire un servizio ai progettisti della formazione che intendano avvalersi di strumenti analoghi per i quali saranno socializzati i risultati dello studio e dell'analisi effettuato.

Inoltre l'identificazione delle competenze prelude all'introduzione, nelle azioni correlate alla scelta della professione, di un vero e proprio bilancio delle competenze, che si auspica possa diffondersi rapidamente. In sostanza si tratta di uno strumento adatto a:

- fornire un servizio a lavoratori, liberi professionisti, studenti, etc... che intendano orientarsi nella scelta di diverse opportunità formative o valutare il livello delle proprie capacità ed attitudini nella scelta della propria attività formativa;
- contribuire alla ricerca da parte dei soggetti nell'elaborazione di un progetto professionale a medio e lungo termine. In questa ottica è pertanto necessario individuare i bisogni formativi funzionali al perseguimento di quel progetto.

Quello che segue è pertanto un documento che attualmente è già parzialmente elaborato, collaudato e condiviso in una collaborazione fra sistemi formativi italiani (ENAIP- Piemonte in questo caso) e sistemi di orientamento francesi (CIBC\_71 in questo caso).

Nell'ambito del progetto Leonardo l'approccio metodologico classico del bilancio delle competenze verrà finalizzato alle esigenze specifiche della certificazione ECNL.

The competence identification file is a booklet, structured in various phases and comprising the following documents:

- a) Document for competence paper
- a.1) Guidelines for introductory discussion
- b) Test and guideline for test execution
- b.1) Guidelines for post test evaluation discussion.
- c) Document for project making discussion
- d) Glossary
- e) Planning of skills identification activities
- f) Activities recording
- g) Portfolio (see attachment)

The attached chart provides details of competence identification related activities, divided by phases, activities, duration and end users.

(See the following table)

*Il dossier di identificazione delle competenze è una guida organizzata in fasi e composta dai seguenti documenti:*

- a) *Documento per la redazione della carta delle competenze*
- a.1) *Documento guida al colloquio di esplicitazione ed esplorativo*
- b) *Test e guida per l'erogazione*
- b.1) *Guida al colloquio di restituzione dei test*
- c) *Documento per il colloquio di progetto*
- d) *Glossario*
- e) *Pianificazione delle attività di identificazione delle competenze*
- f) *Registrazione delle attività*
- g) *Portfolio (vedasi allegato).*

*La mappa allegata fornisce un dettaglio delle attività di redazione dell'identificazione delle competenze, suddivisa per fasi, attività, tempi, destinatari.*

*(Vedasi tabella nella pagina sottostante)*

## FASI DEL BILANCIO DI COMPETENZE

	<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tipo di contatto</i>	<i>Chi</i>	<i>Strumenti</i>
<b>FASE PRELIMINARE</b>	Accoglienza	Presentazione del centro di bilancio Presentazione del Bilancio delle Competenze Compilazione scheda informativa	1h	Collettivo	Accompagnatore di bilancio	Sliders MD.020
	Redazione carta delle competenze	Analisi del campo professionale Analisi dell'itinerario personale Analisi delle competenze	3h	Collettivo	Accompagnatore di bilancio	MD.050
<b>FASE INVESTIGATIVA</b>	Colloquio di esplicitazione ed esplorativo (c2)	Analisi della Carta delle Competenze Avvio del lavoro sul progetto professionale	2h	Individuale	Accompagnatore di bilancio	MD.050 MD.060 MD.061 MD.062 MD.121
	Tests	Interesi personali Attitudini Capacità	3h	Collettivo	Psicologo del lavoro	Test e questionari di assessment e messa in situazione
		Elaborazione	1h	Back work	Psicologo del lavoro	Tests
	Colloquio di restituzione dei tests (c3)	Restituzione dei risultati	1+1	Individuale	Psicologo e accompagnatore	MD.131
	Correlazione fra caratteristiche della persona (motivazioni, capacità, attitudini e conoscenze già in essere) e requisiti di entrata alla E.C.N.L.	Catalogazione strutturata delle conoscenze e competenze già possedute e degli elementi emersi dai test	1	Back work	Risultati del lavoro del WP1	
		Messa in correlazione con i prerequisiti di entrata nella E.C.N.L.	1	Con la persona		
Produzione documento di sintesi	Elaborazione e stesura del documento di sintesi	1	Individuale	Risultati del WP1		

It consists in a document related to the identification of data and information on initial training, continuous training, professional experience, evaluation of professional experience, analysis of work placement, list of competences per position, extra curricular experiences, best mastered competences.

The participant will be assisted in summarizing his/her previous learning experiences (education, continuous learning, etc...), attended schools and professional training (qualification, re-qualification and upgrade courses, etc...), and in describing acquired skills and knowledge.

He/she will also be asked to give his/her opinion on these experiences. His/her professional experience and job position will be assessed (relevant aspects may be type of contract, position and job description).

Analysis results can be expressed by means of various indicators such as quality, duration, performed activity, salary, level of autonomy, encountered problems, etc...

Filling of the competence paper can require up to 10-12 hours through various phases of activities and interviews.

**The first phase** of presentation - reception is a preliminary phase to actual competence identification. It represents an important step for the outcome of the whole activity.

The reception - guidance service may however be viewed in a broader context since it is normally part of all educational activities.

**The second phase** is the main part of the competence identification process and is articulated in activities for competence paper compiling and tests execution.

**The third phase**, that could be defined as a hand over and follow-up phase, concludes the competence identification process and "follows up" the execution phase of the training project by providing adequate means for monitoring it.

The various activities are synthesized in the following chart.

Please refer to the following document.

*Si tratta di un documento di rilevazione dati ed informazioni sulla formazione iniziale, formazione continua, esperienza professionale, valutazione dell'esperienza professionale, analisi della posizione lavorativa, elenco delle competenze per posizione lavorativa, esperienze extraprofessionali, competenze che il partecipante meglio padroneggia.*

*Il partecipante sarà aiutato a ricostruire tutte le esperienze di carattere formativo (formazione scolastica iniziale, formazione continua, etc...), i percorsi di studio scolastici, gli eventuali corsi di formazione professionale al lavoro e nel lavoro frequentati (corsi di qualificazione, aggiornamento, riqualificazione, etc...) ed elencare le conoscenze e le abilità acquisite.*

*Verrà chiesto il giudizio che esprime su queste esperienze. Verrà analizzata la situazione dell'esperienza professionale e della posizione lavorativa (tipo di contratto, ruolo e mansioni svolte).*

*Il giudizio sull'esperienza professionale e lavorativa può essere espresso in base ad indicatori diversi quali durata, qualità, attività esercitata, eventuale retribuzione, livello di autonomia, problemi incontrati, etc...*

*La carta delle competenze potrà essere compilata attraverso fasi successive di attività e colloqui per una durata complessiva di 10-12 ore.*

*La prima fase di presentazione - accoglienza, costituisce la fase preliminare all'azione di identificazione delle competenze. Rappresenta un punto importante ai fini della corretta impostazione dell'intera attività. Il servizio di orientamento-accoglienza peraltro potrà essere inserito in uno spazio più generale previsto, di norma, in tutte le attività di formazione.*

*La seconda fase costituisce la parte centrale dell'identificazione delle competenze e si articola a sua volta in attività inerenti alla redazione della carta delle competenze ed all'erogazione dei test.*

*La terza fase, che possiamo definire di restituzione e di accompagnamento, conclude l'attività di identificazione delle competenze e "accompagna", monitorandola con strumenti adeguati la fase di avvio ed esecuzione del progetto di formazione.*

*La mappa seguente indica in modo sintetico l'insieme delle attività.*

*Vedasi il documento seguente*

COMPETENCE  
PAPER

*CARTA  
DELLE  
COMPETENZE*



## 1 - Initial training

<b>Courses</b> (Title, duration, dates)	<b>Knowledge</b> (Disciplines)	<b>Self - evaluation</b> Assessment                      Interest	
Please use the following symbols:		++	+   -   --

## 2 - Continuous training

<b>Courses</b> (Title, duration, dates)	<b>Knowledge</b> (Disciplines)	<b>Self - evaluation</b> Assessment                      Interest	
Please use the following symbols:		++	+   -   --

### 3 - Professional experiences

N° (Position held)	Activity (Position, company, field of action, contract type)	Period from To	Ground for suspension (Voluntary suspension, end of the contract, dismissal, ...)
Please use the following symbols:			++   +   -   --

### 4 - Assessment of professional experience

How do you evaluate your own professional career?

How do your colleagues, superiors, family members and friends evaluate your professional career?

Which tasks, among those currently accomplished by others within your work place, would you like to undertake?

## 5 - Analysis of the position N° ... (Definition ...)

### Brief description

(If relevant, please draw an organization chart on the back of this sheet)

### Main activities

### Secondary and / or occasional activities

Positive aspects

Negative aspects

## 6 - List of competences for the position N°

What knowledge is indispensable for successfully accomplish your job?

Which "know how" have you exploited in your job? (Two or more activities may be described by a single term, i.e. to write a project proposal, to cable an electric cabinet, to fix and turn on agroindustrial equipment, to draft a budget, etc..)

Which tasks, among those currently accomplished by others within your work place, would you like to undertake?

## 6/bis - List of competences for the position N°

Which were your responsibility with regards to materials, production, people, colleagues, clients, public?


Which was your level of autonomy and decision-making power?

Which kind of problems have you encountered and how did you solve them?

## 7 - Extra-professional activities (volunteering, associations, culture, sports, etc.)

Description°	Frequency	Place	With whom

## 8 - The competences that is best master

Knowledge (Know)	Technical skill (Know how)	Personal skills (Know how to be)
		

5

### *Guidelines for introductory interview*

The interview can be divided in two parts:

■ **exploratory interview, 1st phase**

**Goals:**

- to highlight the linearity (or non-linearity) of the professional pathway
- to bring out developments / breaks
- to understand possible evolution paths
- to verify the coherence with subsequent professional choices

### *Documento guida al colloquio di esplicitazione ed esplorativo*

*Il colloquio potrà essere diviso in due parti:*

■ **colloquio esplorativo, 1° parte (esplicitazione 1)**

**Obiettivi:**

- *Evidenziare la linearità (o no) del percorso professionale*
- *Far emergere evoluzioni / rotture*
- *Cogliere un eventuale filo conduttore*
- *Verificare la coerenza (o meno) con il seguito professionale*
- *Notare l'attribuzione delle cause*

- to identify attribution of causes
- to capture professional "values" (stability, risk...)
- to capture information on personality, interests, motivation...

#### Questions framework:

- how did he/she find the job
- job duration, occurred changes
- context definition
- assistance in making explicit and verbalizing difficulties, breaks,...
- reasons for promotions or changes...
- reasons for relocations or dismissals

Note: this interview concludes the competence identification process, which significantly favours self-consciousness and helps obtaining closer control on one's own professional development.

#### ■ exploratory interview, 2nd part

##### Goals:

- to project oneself into a designing logic
- to identify the various types and levels of competences already possessed by the applicant
- to bring out personal and professional resources
- to highlight the transferability of both technical and behavioural competences
- to develop self-consciousness and self-esteem in view of future job interviews, self-descriptions, discussions, etc..
- to enhance the applicant's dynamism

##### Questions frame work:

- to describe work actions in a very detailed and practical way
- to project competences description into the ISFOL partition (Basic competences, Technical-Professional competences, Transversal and/or Personal competences)
- to re-discuss the goals defined during the first phase of the interview
- to confirm, integrate and/or modify such goals
- to identify employment access paths, if necessary
- to identify the applicant's position with regards to working conditions
- to analyse possible personal obligations

- *Cogliere i "valori " professionali (stabilità, rischio...)*
- *Cogliere dati sulla personalità, interessi, motivazioni...*

#### Ambito delle domande:

- *In che modo ha trovato il tale lavoro...*
- *I tempi di permanenza, i cambiamenti...*
- *Definizione del contesto...*
- *Aiutare ad esplicitare e verbalizzare i momenti di difficoltà, rotture, ....*
- *Perché eventuali promozioni o cambiamenti...*
- *Perché di cambi o licenziamenti...*

*N.B. Il lavoro sulla identificazione delle competenze, che si conclude con questo colloquio, aiuta in modo significativo all'autocoscienza e alla riappropriazione del proprio percorso.*

#### ■ colloquio esplorativo 2° parte (Esplicitazione 2)

##### Obiettivi:

- *Proiettarsi in una logica progettuale*
- *Censire e repertoriare le varie tipologie e livelli di competenze già patrimonio del beneficiario*
- *Far emergere le risorse personali e professionali*
- *Mettere in evidenza la trasferibilità delle competenze, sia tecniche che comportamentali*
- *Sviluppare autocoscienza, autostima e riappropriazione, in vista di futuri colloqui di lavoro, descrizione di sé, argomentazioni,.....*
- *Dinamizzare la persona*

##### Ambiti delle domande:

- *Contestualizzare le azioni lavorative molto nel dettaglio*
- *Descrivere in termini molto concreti*
- *Proiettare la descrizione delle competenze sulla tripartizione ISFOL (Competenze di base, tecnico-professionali, trasversali e/o personali*
- *Riprendere gli obiettivi definiti nel colloquio iniziale*
- *Confermarli, integrarli e/o modificarli*
- *Lavorare sull'individuazione dei percorsi di accesso all'impiego, se del caso.*
- *Far posizionare il beneficiario relativamente alle "condizioni di lavoro*
- *Analizzare eventuali "vincoli" oggettivi o personali*

The use of tests in a learning process might have different functions. In this specific case, the main goal is identification of competences.

At the same time, test results may be elaborated in order to obtain data for statistical purposes and information useful for identifying groups, preparing selection lists and counselling. In this document a few test types are suggested for mere consultation purposes. Other tests might be chosen autonomously from the single training operators.

References: O.S. Special Organizations - Florence, IIP tests: Professional Interests Inventory by G. Frederic Kuder (licensed by the Science Research associates, Chicago). O.S. Special Organizations - Florence, DAT test, level 2, Differential Aptitude Test.

## Description of test typologies

The DAT-5 are a set of multiple choice tests which allow to assess and quantify a person's different abilities in comparison with a reference population. In fact, subjects having the same level of mental ability might differ remarkably as far as specific abilities are concerned.

The DAT-5 tests are devised in order to be applied independently and in subsequent phases, in function of specific professional profiles. They consist in efficiency tests with the only exception of the speed and precision test, which directly measures execution speed. The test items are either verbal, numerical and images.

This test set might be used in training, orientation and counselling tasks, in order to understand applicants' potential weak points and help them in the choice of the most suitable educational/professional path; it is also of great help in the selection and assessment process, since it is a highly flexible instrument which can be tuned to the company specific evaluation needs, focusing on the aspects which are considered as key points in the job analysis process.

*L'uso dei test in un percorso formativo può avere diverse funzioni. Nel caso specifico l'obiettivo prevalente è quello di identificare le competenze della persona. Ma nello stesso tempo dalla loro elaborazione potranno essere raccolti dati a fini statistici, indicazioni per l'individuazione di gruppi, per stilare graduatorie di selezione, per indicare scelte di orientamento.*

*In questo documento sono suggeriti alcuni tipi di test, che sono da intendere in modo puramente consultivo.*

*Altri potranno essere scelti dalle singole realtà formative nella loro autonomia.*

Riferimenti: O.S. Organizzazioni Speciali - Firenze, test di IIP: Inventario degli Interessi Professionali di G. Frederic Kuder (su licenza di Science Research Associates, Chicago). O.S. Organizzazioni Speciali - Firenze, test DAT Livello 2, Differential Aptitude Test.

## Descrizione delle tipologie di test

*Descrizione delle tipologie di test I DAT-5 sono una batteria di test a punteggi multipli che permette di descrivere e quantificare le differenti attitudini di una persona, confrontate con quelle della popolazione di riferimento. Infatti soggetti con uno stesso livello di abilità mentale generale, possono differenziarsi notevolmente rispetto alle attitudini specifiche.*

*I DAT-5 sono costruiti in modo da poter essere applicati indipendentemente e in fasi successive, in funzione di specifici profili professionali. Tutti sono test di efficienza, ad eccezione del test di velocità e precisione che serve come strumento di misurazione diretta della velocità di esecuzione.*

*Gli item, sono sia verbali che numerici e figurati. La batteria può essere utilizzata per la formazione, l'orientamento e il counselling, al fine di comprendere gli eventuali punti deboli della persona ed aiutarlo nella scelta dell'iter scolastico-professionale più adatto; è di grande aiuto anche nella selezione e nell'assessment perché è uno strumento altamente flessibile alle esigenze valutative dell'azienda e consente di valutare quelle che la stessa riconosce essere i punti chiave della job-analysis.*

*Lo strumento permette di ottenere un profilo esaustivo, una visione globale delle attitudini della persona derivata dalla valutazione integrata dei risultati ai diversi test della batteria.*

## Test structures

Tests Structure the DAT-5 tests are divided in two levels: the first level allows to evaluate abilities in subjects who have attended at least the second year of secondary school.

The second level, on the contrary, addresses subjects with a medium/high level of school attendance (corresponding to the last two years of secondary school). Each level comprises the same type of tests:

**Speed and Precision**  
**Abstract Reasoning**  
**Numerical Reasoning**  
**Verbal Reasoning**  
**Spatial Relationships**  
**Use of Language**

In this case second level tests can be used; in the following sections a brief description is given for each test type.

### Speed and Precision

This test evaluates the readiness in reacting to a simple perceptive activity; the ability to work accurately and fast is important in many office tasks which require carefulness, speed and precision.

### Abstract Reasoning

This test is a non-verbal measurement of reasoning capabilities and reveals to what extent subjects are able to reason about figures or geometric patterns (g factor). This task requires ability in finding and generalizing relationships between abstract figures, thus understanding the evolution of principles without resorting to language. This test can thus be used in a wide range of situations and is necessary for the evaluation of any career.

### Numerical Reasoning

This test assesses the ability in performing tasks that require mathematical skills; such capabilities are useful in any field where mathematical skills are of fundamental importance, such as physics, chemistry and engineering. It can be used in the selection and counseling phase for careers in the technical-scientific, management and accounting fields.

### Verbal Reasoning

This test evaluates the ability in understanding language-related concepts and consists in analogies between couple of related words. By assessing the capability in abstracting, generalizing and thinking con-

## Struttura dei test

*Struttura dei test DAT-5 sono articolati in due livelli: il Livello 1 permette di valutare le differenti attitudini dei soggetti con scolarità pari ai primi due anni della scuola media superiore.*

*Il livello 2 è indirizzato ad un grado di scolarizzazione medio-alto, corrispondente agli ultimi due anni della scuola media superiore. Per ognuno dei due livelli sono previste le medesime tipologie di prove:*

**Velocità e Precisione**  
**Ragionamento Astratto**  
**Ragionamento Numerico**  
**Ragionamento Verbale**  
**Rapporti Spaziali**  
**Uso del linguaggio**

*Nel caso specifico potranno essere utilizzati test di secondo livello, dei quali viene riportata una breve descrizione per ciascuna tipologia.*

### Velocità e precisione

*Il test di velocità e precisione valuta la velocità di risposta in un'attività di percezione semplice; la capacità di lavorare con accuratezza e velocità è importante in molte professioni d'ufficio, tra cui i lavori di segreteria, per i quali è richiesta attenzione, rapidità e precisione.*

### Ragionamento astratto

*Il test di ragionamento astratto è una misura non verbale della capacità di ragionamento e rileva se e in quale misura i soggetti sono in grado di ragionare con figure o disegni geometrici (fattore g). Si richiedono abilità a percepire relazioni fra figure astratte e a giungere ad una generalizzazione, comprendendo l'evoluzione di principi senza ricorrere al linguaggio. Si tratta dunque di una prova ad ampio spettro di utilizzo, necessaria per la valutazione e l'orientamento verso qualsiasi professione.*

### Ragionamento numerico

*Il test di ragionamento numerico misura l'abilità a svolgere compiti che prevedono il ragionamento matematico; abilità di ragionamento numerico risultano utili nella riuscita in settori per i quali è fondamentale ragionare in termini matematici: fisica, chimica ed ingegneria. È utilizzabile per la selezione e l'orientamento in professioni tecnico-scientifiche, amministrative, di contabilità etc.*

structurally, it allows to evaluate the potential success in those fields that require comprehension of verbal relationships and complex concepts, such as the commerce, law, education, journalism and science fields.

### **Spatial Relationships**

This test evaluates the ability in visualizing a three-dimensional object by rotating a bi-dimensional model. The capability to understand spatial relationships between objects is useful in many technical professions such as design, architecture, fashion, etc... professions.

### **Use of Language**

This test assesses the ability in finding grammatical, punctuation and syntax errors, as well as the ability in expressing oneself the Italian language. Mastering the Italian language is of fundamental importance in most professions and schools.



## **Post evaluation discussion**

The post test discussion is guided by the authorized referee (expert or coordinator or professor), who is, as previously indicated, identified with the training or counseling agencies, and addresses the following topics:

- professional interests
- capabilities and aptitudes

Test results are given verbally and may be accompanied by synthetic schemes of test data; great attention has to be paid to the applicant's receptive capabilities, especially with regards to potential problematic aspects.

### **Goals:**

- to collect personal information to be combined with information from other sources
- to view results in an objective perspective

### **Ragionamento verbale**

*Il test di ragionamento verbale misura la capacità di comprendere concetti legati alla parola ed è formato da analogie tra coppie di parole poste in relazione tra loro. Valutando la capacità della persona nell'astrarre, generalizzare e pensare costruttivamente, permette di predire il successo in campi nei quali occorre la comprensione di relazioni verbali e di concetti complessi, come quelli nell'area commerciale, giuridica, educativa, giornalistica, scientifica.*

### **Rapporti spaziali**

*Il test di Rapporti Spaziali misura l'abilità nel visualizzare un oggetto tridimensionale a partire dalla rotazione di un modello bidimensionale. La capacità di comprendere i rapporti spaziali tra gli oggetti è utile in professioni e studi di tipo tecnico, dalla progettazione al design, all'architettura, alla moda etc.*

### **Uso del linguaggio**

*Il test di uso del linguaggio misura l'abilità nel rilevare errori di grammatica, punteggiatura e sintassi, la capacità di esprimersi nella lingua italiana. Una buona conoscenza della lingua italiana è essenziale in molte professioni e per molti corsi di studio.*

## **Colloquio restituzione test**

*Il colloquio di restituzione dei test, relativamente alle seguenti aree, avviene per iniziativa del referente autorizzato (esperto o coordinatore o docente) ed individuato all'interno delle agenzie di formazione o di orientamento come sopra indicato:*

- *Interessi professionali*
- *Capacità e attitudini*

*La restituzione avviene in forma verbale, mostrando i test ed eventuali schemi di sintesi dei dati, e modulando la comunicazione con una grande attenzione alla capacità ricettiva del beneficiario, soprattutto sugli eventuali aspetti problematici.*

### **Obiettivi:**

- *Raccogliere dati sulla persona, da coniugare con altre informazioni*

- to get used to perform tests and exploit this ability in other circumstances
- to identify gaps to be filled in view of the forthcoming project
- to collect the applicant's opinions and expectations

Note: It has to be verified whether the applicant has adequately understood the terminology in use.

- *Avere uno sguardo "esterno", una sorta di oggettivazione*
- *Abituarsi a fare dei test può tornare utile in altre circostanze*
- *Permettere una "misurazione dei gap" in relazione al progetto a venire*
- *Raccogliere il parere ed il posizionamento del beneficiario*

*Note: Verificare che da parte del beneficiario ci sia una adeguata comprensione dei termini utilizzati*

## *Project elaboration discussion*

The elaboration of the training project refers to the content, competences and activities chart, described in the ECNL certification Portfolio and attached to this document.

First of all, prior credits formally certified will be recognized to the applicant. Subsequently, a training pathway might be planned, organizing access to the various training modules according to the duration and modalities of the course itself and to the applicant's needs.

Prior credits will be verified as follows:

**a)** in the case the applicant already possesses a portfolio, credits will be recognized on the basis of the certifications contained in the document itself

**b)** in the case of schools, universities and training agencies legally recognized and enabled, the acknowledgment of credits will be possible upon delivery of formal documentation. Moreover, the correspondence between courses program contents, acquired capabilities and skills and the ones specified in the ECNL certificate will be formally verified.

**c)** in the case credits are due for declared capabilities and abilities, a formal investigation will be necessary (written test, multiple choice test, interview, as chosen by the competent professor).

The applicant may also be allowed to terminate in advance the training project; in this case, acquired skills will be recorded in the portfolio.

Finally, training debts, along with suitable recovery procedures, might be introduced as well.

## *Colloquio elaborazione progetto*

*L'elaborazione del progetto formativo fa riferimento alla mappa dei contenuti, delle competenze e delle attività descritte nel portfolio della certificazione ECNL e riportate in allegato al presente documento. Alla persona interessata saranno riconosciuti crediti formativi segnalati in modo formale.*

**A** seguito del riconoscimento dei crediti potrà essere pianificato un percorso formativo organizzando l'accesso ai diversi moduli di formazione secondo i tempi e le modalità del corso e della persona che richiede l'informazione.

*Le modalità di verifica saranno:*

**a)** nel caso la persona abbia già un portfolio, i crediti saranno riconosciuti secondo le attestazioni riportate nel documento;

**b)** Nel caso di scuole, Università ed agenzie formative riconosciute ed abilitate, il riconoscimento dei crediti corrispondenti dei corsi di formazione sarà possibile a seguito di consegna di una documentazione formale. Il riconoscimento sarà effettuato a seguito della verifica formale della corrispondenza dei contenuti (programma dei corsi), delle capacità e delle abilità ottenute, con quelle specificate nella certificazione ECNL;

**c)** Nel caso in cui i crediti siano invece derivanti da capacità ed abilità dichiarate, sarà necessario un accertamento formale (prova scritta, test, colloquio, a scelta del Docente interessato alle competenze vantate).

*Sarà anche possibile prevedere uscite anticipate dal progetto formativo, registrando sul portfolio le competenze e le abilità acquisite. Infine potrà essere approntato anche un sistema di definizione di debiti e di procedure adatte al loro recupero.*

For a better understanding, please find hereinafter the explanation of some of the used terms.

ASSISTANT	The operator in charge of constantly supervising all phases of the skills balance. The term denotes the assisting role played with regard to the client/user.
ANALYSIS OF COMPETENCES	Methodology for determining which skills are possessed by the applicant, with the purposes of evaluating the level of professional resources.
LEARNING	Psychic process which allows someone to master, in an enduring way, knowledge and skills. There are various learning strategies: condition, imitation, intuition, by means of actions or problem-solving.
EXPECTATIONS	All expectations, desires and needs that influence people's behaviour.
APTITUDE	Natural or acquired disposition that eases the use of existing knowledge or assimilation of new knowledge. (f. ex. Have an aptitude for foreign languages). An aptitude might be undiscovered for a lifetime.
BEHAVIORAL BALANCE	Methods for potential evaluation based on observed behaviour in work situations or in simulations of similar circumstances.
CAPABILITY	Effective possibility to undertake an activity or execute an assignment. Each definition of capability refers to the activity it is needed for and to the specific operations required. Synonym of ability (skills), though it usually has a broader meaning.
SKILLS CERTIFICATION	An instrument for the formalization of possessed skill, which consists in a document, delivered by proper institutions (Ministry of Labor, Regions), in which skills are recorded and described.
GUIDED INTERVIEW	An interview technique primarily based on problems individuation and solving. Generally, the operator, who guides the interview, assumes that it is possible to rationally define and diagnose a problem and to produce choices of action. Such technique is defined "guided" since the course of the interview is controlled by an operator.
NON-GUIDED INTERVIEW	An interview technique primarily focused on the person being interviewed. It is intended to develop an interactive relationship between the operator and the client. This technique does not focus on obtaining answers to questions, but rather to favour individual growth and eventually enhance decisional autonomy.
COMPETENCE	All the resources of a person in the moment he/she faces a new working experience or his/her professional pathway. It consists in a mix of elements, some of which are related to the specific nature of the job, while others are personal characteristics, which are however involved in the professional context. (ISFOL definition)
BASIC COMPETENCES	Competences mutually acknowledged as new rights of citizenship in the labour market, which are basic requirements for employment and professional development. (f.ex. Basic Informatics, Foreign Languages, Economy, Organization, Law, etc.). (ISFOL definition)

## Glossario

Per favorire la comprensione di alcuni termini utilizzati, viene riportato in questa sezione un glossario del lessico di settore.

ACCOMPAGNATORE	Operatore addetto al presidio costante di tutte le fasi del bilancio delle competenze. Il termine fa riferimento al ruolo di accompagnamento che egli svolge nei confronti del cliente/utente.
ANALISI DELLE COMPETENZE	Metodologia finalizzata a definire quali competenze sono possedute da una persona. Lo scopo è quello di comprendere il livello attuale delle risorse professionali.
APPRENDIMENTO	Processo psichico che permette ad una persona di fare proprie ed in modo durevole nel tempo, abitudini, conoscenze, competenze. Le modalità attraverso cui una persona apprende sono molteplici: per condizionamento, per imitazione, per intuizione, per mezzo dell'azione, per risoluzione dei problemi.
ASPETTATIVE	L'insieme delle attese, delle aspirazioni e dei bisogni che influenzano il comportamento delle persone.
ATTITUDINE	Disposizione naturale o acquisita che facilita, in un determinato ambito, l'utilizzo di conoscenze esistenti o l'assimilazione di conoscenze nuove. (Es: avere attitudine a parlare o ad apprendere le lingue straniere). Un'attitudine può anche restare latente per tutta la vita.
BILANCIO COMPORTAMENTALE	Termine atto a designare un metodo di approccio e di valutazione del potenziale, a partire da comportamenti osservati in situazione professionale o simulazioni che se ne avvicinano.
CAPACITA'	Effettiva possibilità di svolgere un'attività, di assolvere un compito. Ogni definizione di capacità rinvia all'attività in cui essa si esplica e alla serie di operazioni che richiede. Sinonimo di abilità (ingl. Skills) anche se è inteso in senso meno specifico.
CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	Strumento di formalizzazione delle competenze possedute da una persona. Consiste in un documento, consegnato da organismi ufficiali (Ministero del Lavoro, Regioni) in cui sono riportate e descritte le competenze.
COLLOQUIO GUIDATO	Tecnica di effettuazione di un colloquio basata prevalentemente sull'individuazione e sulla soluzione di problemi. In genere l'operatore, colui che conduce il colloquio, parte dall'assunto che sia possibile in modo razionale definire e diagnosticare un problema e produrre delle scelte di azione. Tale tecnica si definisce guidata perché è l'operatore a predefinire il percorso.
COLLOQUIO NON DIRETTIVO	Tecnica di effettuazione di un colloquio centrata sulla persona. In questa logica si tende a sviluppare un rapporto interattivo tra operatore e cliente. Scopo di questa tecnica non è fornire risposte ma favorire la crescita dell'individuo finalizzata ad aumentare l'autonomia decisionale.
COMPETENZA	E' il patrimonio complessivo di risorse di un individuo nel momento in cui affronta una prestazione lavorativa o il suo percorso professionale. E' costituita da un mix di elementi alcuni dei quali legati alla natura del lavoro, altri hanno a che fare con le caratteristiche del "soggetto lavoratore" messe in gioco nel contesto lavorativo. (Definizione competenze ISFOL)

TECHNICAL/PROFESSIONAL COMPETENCES	Know-how and operation techniques required for activities related to a certain work domain or process (general and specific knowledge as well as procedures awareness) (ISFOL definition)
TRASVERSAL COMPETENCES	All competences not directly related to a specific working position but have a high influence on many professional experiences. They might be grouped in communication, decision-making and problem-solving skills.
KNOWLEDGE	Group of structured propositions possessed by the subject. They might be general or specific and refer to specific disciplines as well as to a social context.
ORGANIZATION CONTEXT	The set of factors which defines an organization. It refers to structural (technologies, work environment), procedural (operative processes, rules) and social elements (organizing culture, expected behaviours).
EDUCATIONAL CREDITS	Formal acknowledgment of the educational path completed by the subject. They enable subjects to take advantage of their know-how acquired either in the educational/training area (to increase possessed knowledge and skills) or in the professional area (since credits are given for the skills gained during the various working experiences).
EDUCATIONAL CREDITIS (validation)	Act through which a legally recognized agency validates the knowledge and know-how acquired by a person through training or professional and social experience.
EXPERTISE	This term denotes the competence concept from a professional viewpoint, that is the capability to apply theoretical know-how to problem-solving and decision-making.
INITIAL TRAINING	It mainly addresses young people, with little or none professional experience, with the purpose to ease introduction in the labour market.
CONTINUOUS TRAINING	This term is related to a lifetime learning logic. In a context of continuous changes (as in the post-industrial societies), learning cannot be considered as an ending phase of life (which usually terminates with the end of the academic course of study). Continuous training aims at meeting the common need (of employees as well as of employers) to maintain and increase subjects' own knowledge and skills, in order to be able to face the continuous changes arising in the social and economic context.
JOB ANALYSIS	A methodology of technical job analysis based on production processes analysis for the purpose of identifying the characteristics of involved activities and related professional roles.
GUIDANCE	From a personal point of view, guidance is a continuous process, which involves multiple tasks and requires the person to master (both rationally and emotionally) the problem he/she is facing and to adequately respond to the requirements posed by a specific context. This term is however mainly used to denote the guidance action. Such counselling action aims at overcoming difficulties in the evolution steps related to professional and training experience. Many techniques and instruments can be used to accomplish this task. However, the most common approach consists in delivering information and favour autonomous development of individual resources to face the specific situation at hand.
OUTPLACEMENT	A set of techniques for promoting individual professional resources enhancement in view of a re-location in the labour market.

COMPETENZE DI BASE	Competenze consensualmente riconosciute quali nuovi diritti di cittadinanza nel Mercato del Lavoro e nella società, veri e propri requisiti per l'occupabilità e lo sviluppo professionale. (es. Informatica di base, Lingue Straniere, Economia, Organizzazione aziendale, Diritto, ecc.) (Definizione ISFOL)
COMPETENZE TECNICHE PROFESSIONALI	Saperi e tecniche operative proprie delle attività relative a determinate funzioni e processi lavorativi (conoscenze dichiarative generali e specifiche nonché conoscenze procedurali.) (Definizione ISFOL)
COMPETENZE TRASVERSALI	Sono le competenze non direttamente connesse ad una specifica posizione lavorativa ma che influenzano fortemente più situazioni. Possono essere raggruppate in competenze comunicative, diagnostiche, decisionali, di problem-solving.
CONOSCENZE	Insieme di proposizioni definite in una struttura cognitiva che sono possedute dalla persona. Possono essere generali o specifiche e riguardare determinate discipline nonché un contesto sociale.
CONTESTO ORGANIZZATIVO	L'insieme dei fattori che definiscono una organizzazione. Riguardano elementi strutturali (le tecnologie, l'ambiente di lavoro), elementi procedurali (i meccanismi operativi, le regole) ed elementi sociali (la cultura organizzativa, i comportamenti attesi).
CREDITI FORMATIVI	Riconoscimento formale del percorso formativo effettuato dalla persona. I crediti formativi permettono alle persone di poter spendere il patrimonio maturato con l'esperienza formativa sia in ambito formativo (per accrescere le proprie conoscenze e competenze) sia in ambito lavorativo (in quanto i crediti formativi sono associati con le competenze acquisite).
CREDITI FORMATIVI (Validazione)	Atto attraverso il quale un "Organo" ufficialmente preposto si pronuncia sui saperi e saper-fare acquisiti da una persona con la formazione o l'esperienza professionale e sociale.
EXPERTISE	Termine che contestualizza il concetto di competenza con l'ambito lavorativo. L'expertise è, cioè, la capacità di applicare il sapere teorico alla soluzione dei problemi.
FORMAZIONE INIZIALE	Attività di professionalizzazione rivolta prevalentemente ai giovani che hanno poche o nulle esperienze lavorative. Lo scopo della formazione iniziale è quello di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro.
FORMAZIONE CONTINUA	Termine collegato alla logica di apprendere lungo tutto l'arco della vita. Nei contesti in cambiamento permanente (come quelli delle società post-industriali) non si può pensare all'apprendimento come ad una tappa della vita degli individui che termina ad un certo periodo (generalmente con il termine degli studi). La formazione permanente vuole essere una risposta ai bisogni dei singoli e delle organizzazioni di mantenere, accrescere ed adeguare il proprio patrimonio di conoscenze e competenze in modo da poter essere in grado di affrontare i continui cambiamenti.
JOB ANALYSIS	Metodologia di analisi tecnica del lavoro basata sulla ricostruzione dei processi produttivi al fine di individuare le caratteristiche delle attività lavorative e dei ruoli professionali ad esse collegati.
ORIENTAMENTO	Dal punto di vista della persona, l'orientamento è un processo continuo caratterizzato da una molteplicità di compiti di sviluppo che richiedono alla persona di dominare (cognitivamente ed emotivamente) il problema che ha davanti e di muoversi adeguatamente alle richieste poste dal contesto. Con il termine orientamento ci si riferi-

PERFORMANCE	Measurable result of a work performance. This concept emphasizes the concrete aspects in the exercise of a profession and focuses on methods for obtaining objective results.
POTENTIAL POTENTIALITY	The set of a person's characteristics and resources, acquired through various experiences. In particular, this term denotes potentiality as a characteristic already available within the working context, but which importance has not yet been adequately set off.
REPRESENTATIONS	The set of situations people build up through thinking. This term denotes the interpretation people make of a given context, rather than the objective depiction of the context itself. In a work context, representations are the interpretation schemes that people use to define roles, processes, etc..
ROLE	The set of attitudes and behaviours assumed by an individual within a social group, determined both by the role of the individual and by the behaviour of other individuals within the group itself.
PROFESSIONAL ROLE	The set of assignments and responsibilities attributed to a given role in a professional context. Accomplishment of a professional role is actually influenced by the expectations of the company or organization, of the individual and of individuals holding other roles.
KNOWLEDGE	The set of theoretical knowledge
KNOW HOW TO BE	Personal characteristics and attitudes which are useful in adapting oneself to a given professional, social or learning situation.
KNOW HOW	This term denotes the actions, the knowledge and the behaviours necessary to successfully accomplish a given activity.
SERVICE OF BALANCE OF COMPETENCES	A service for the execution of the competence balance, consisting in a set of structural (premises and technologies), economical (available resources), organizational (connections with other services), procedural (methodology) and professional (operators' skills) elements.
EVALUATION	The action of correlating observed data with scales of values. It allows to attribute a mark or an assessment to a job or a training experience. In order to be reliable, evaluation must adhere to heterogeneous and preventively defined criteria.

	<p>sce però prevalentemente all'azione effettuata per orientare. Tale azione, definibile come consulenza orientativa, si configura come aiuto a superare i diversi compiti evolutivi collegati all'esperienza lavorativa e formativa. Le tecniche messe in atto nell'attività di orientamento sono molteplici così come gli strumenti utilizzati. Si può comunque dire che in generale si tende prevalentemente ad utilizzare un approccio misto tra l'erogazione di informazioni e lo sviluppo autonomo di risorse individuali per fronteggiare le situazioni.</p>
OUTPLACEMENT	<p>Tecniche finalizzate a favorire lo sviluppo delle risorse individuali necessarie a incrementare o modificare la propria professionalità, in vista di una ricollocazione nel mercato del lavoro.</p>
PERFORMANCE	<p>Risultato misurabile di una prestazione lavorativa. Il concetto di performance enfatizza gli aspetti concreti derivanti dall'esercizio della professione e le modalità con cui ottenere tali risultati.</p>
POTENZIALE POTENZIALITÀ	<p>L'insieme degli attributi e delle risorse possedute dalle persone, acquisite attraverso vari percorsi di sviluppo e di esperienze. In tale concetto si enfatizza la potenzialità intesa come qualcosa che è disponibile all'interno del contesto lavorativo ma che non è ancora adeguatamente valorizzata.</p>
RAPPRESENTAZIONI	<p>L'insieme delle situazioni che le persone costruiscono con l'azione del pensare. Le rappresentazioni non sono la descrizione oggettiva di un contesto ma l'interpretazione che le persone danno a quel contesto. In ambito lavorativo le rappresentazioni sono gli schemi interpretativi che ogni persona utilizza per definire ambiti, ruoli, processi.</p>
RUOLO	<p>Insieme degli atteggiamenti e comportamenti che assume un individuo all'interno di un gruppo sociale, legati alla funzione che ricopre, e determinati dall'interazione con i comportamenti dei componenti del gruppo stesso.</p>
RUOLO PROFESSIONALE	<p>L'insieme dei compiti (incarichi assegnati) e delle responsabilità che vengono attribuite ad un determinato ruolo in ambito lavorativo. Connesse ai compiti e alle responsabilità vi sono le aspettative dell'organizzazione, degli altri ruoli, della persona che influenzano la concreta attuazione di ogni ruolo professionale.</p>
SAPERERE	<p>Insieme di conoscenze teoriche.</p>
SAPER ESSERE	<p>Tratti di personalità, attitudini e modalità personali di porsi che facilitano l'adattamento ad una situazione professionale, sociale o formativa.</p>
SAPER FARE	<p>Insieme di gesti, comportamenti e saperi che permettono di svolgere con successo un'attività.</p>
SERVIZIO DI BILANCIO DELLE COMPETENZE	<p>Il servizio preposto all'effettuazione di un percorso di bilancio delle competenze inteso come insieme di elementi strutturati (gli ambienti e le tecnologie), economici (le risorse a disposizione), organizzativi (le finalità e i collegamenti con altri servizi), procedurali (le modalità di erogazione del servizio), e professionali (le competenze degli operatori).</p>
VALUTAZIONE	<p>L'azione che mette in relazione dei dati di osservazione con delle scale di valori. Essa permette di attribuire un punteggio o un apprezzamento ad un lavoro o ad una formazione. Per essere attendibile una valutazione si fa in funzione di criteri diversificati e fissati preventivamente.</p>

**Counsellor**  
**Accompagnatore**

**Applicant**  
**Beneficiario**

Date <i>Data</i>	Time <i>Orario</i>	N° hour <i>N° ore</i>	Phase of the skill identification activity <i>Tappe del bilancio</i>	Contact type <i>Tipo di contatto</i>	Signature <i>Firma</i>
			Reception <i>Accoglienza</i>  First interview <i>Colloquio iniziale</i>  Writing of the competence skills <i>Redazione carta delle competenze</i>  Introductory interview <i>Colloquio esplorativo</i>  Tests selection <i>Individuazione tests</i>  Tests making <i>Somministrazione tests</i>  Tests elaboration <i>Elaborazione tests</i>  Post test evaluation discussion <i>Colloquio di restituzione dei tests</i>  Project elaboration interview <i>Colloquio di progetto</i>  <i>Atelier di ricerca guidata</i> .....  <i>Piano di azione</i> .....  <i>Elaborazione e stesura documento di sintesi</i>  ..... <i>Colloquio di restituzione</i> .....  <i>Suivi a 6 mesi</i> .....		

**Counsellor signature**  
*Firma ccompagnatore*

**Comments**  
*Commenti*

27