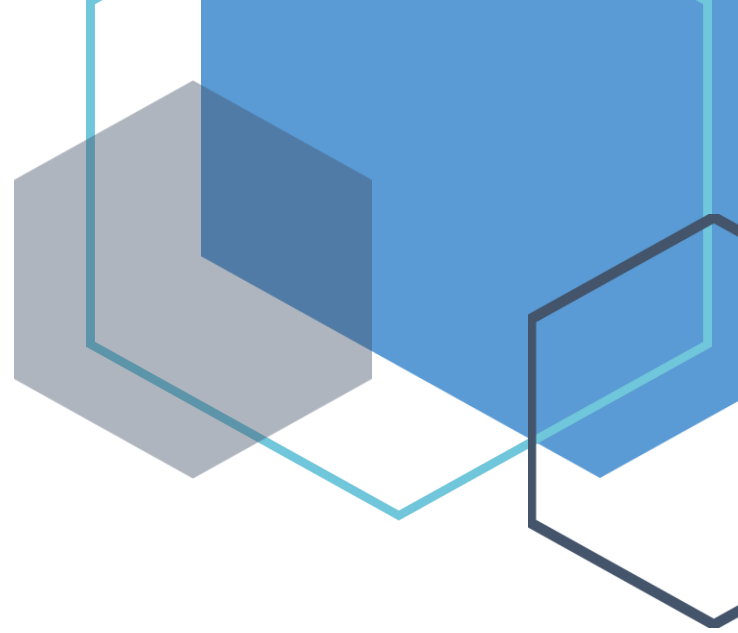


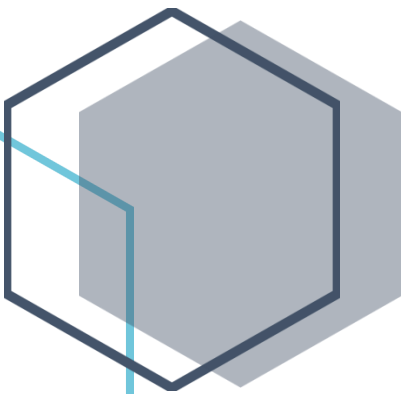


Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# BECOMING

## Curriculum rivolto agli operatori e ai formatori IFP (Versione formale)



[competencesforfuture.com](https://competencesforfuture.com)

**C4F**

**ilmiofuturo**

*Roscioli Development srl*

[ilmiofuturo.it](https://ilmiofuturo.it)

*ilmiolavoro srl*



## Indice

Indice	2
1. Il contesto	3
2. Crescita personale dei lavoratori	3
3. Obiettivi formativi	3
4. Gruppo di riferimento	5
5. Aree di competenza	5
6. Modello del Curriculum	5
6.1 Risultati dell'apprendimento	5
6.2 Struttura delle attività di apprendimento (autoapprendimento, faccia a faccia, test, peer to peer)	5
6.3 Unità formative	6
6.4 Metodi di insegnamento adottati	9
6.5 Valutazione dell'apprendimento	10
6.6 Certificazione	10

## 1. Il contesto

L'accelerazione dei cambiamenti tecnologici e socio-economici determinerà anche cambiamenti nelle competenze necessarie alle PMI, così come la riduzione della durata utile dei set di competenze dei profili professionali (COM 180/2016, Digitalizzazione dell'industria europea, SWD 195/2016, Analytical ...). Il 20% dei posti di lavoro può essere automatizzato nell'UE, circa il 3-14% della forza lavoro globale dovrà cambiare lavoro grazie all'aggiornamento professionale (UE, How do PES act to prevent unemployment, 2019-OECD, Skills for a digital world, 2016). È in corso una simultanea distruzione e creazione di lavoro, soprattutto nel settore manifatturiero. Le fabbriche che impiegano centinaia o migliaia di lavoratori potrebbero chiudere da un giorno all'altro. Le PMI sono colpite allo stesso modo. I lavori con un maggior numero di mansioni di routine rischiano di essere sostituiti dalle macchine. I lavoratori con livelli di istruzione più bassi hanno maggiori probabilità di svolgere attività di routine.

## 2. Crescita personale dei lavoratori

È dimostrato che la formazione professionale permanente per imparare a svolgere attività "non routinarie" riduce il rischio di uscita dal mercato del lavoro anche per i lavoratori più vulnerabili (Cedefop, Empowering adults through upskilling and reskilling pathways 2019). Purtroppo, però, la partecipazione dei lavoratori poco qualificati alle attività di formazione è inferiore a quella dei lavoratori più qualificati.

Per mantenere la loro occupabilità, i lavoratori delle PMI devono essere coinvolti in percorsi di apprendimento permanente. I servizi di orientamento e di consulenza professionale svolgono un ruolo cruciale nel sostenere le decisioni relative alla formazione continua (Cedefop, Improving career prospects .., 2016). I lavoratori delle PMI devono aumentare la propria autoconsapevolezza professionale, sviluppare una visione personale e un piano di sviluppo della carriera, gestire efficacemente il tempo e le informazioni, lavorare con gli altri in modo produttivo, gestire il proprio processo di apprendimento e la propria carriera.

## 3. Obiettivi formativi

Il punto di partenza è il presupposto che il rischio di uscire dal mercato del lavoro non è percepito da tutti i lavoratori. E anche i lavoratori che lo percepiscono hanno difficoltà a individuare strategie proattive che possano ridurre questo rischio. Pertanto, è fondamentale sensibilizzare i lavoratori,

spingendoli a una piccola "TRASFORMAZIONE", offrendo loro una serie di servizi di orientamento professionale e di sviluppo personale.

Questi servizi aiutano i lavoratori a riflettere sui loro talenti, sulle loro passioni e sulle competenze acquisite in contesti non formali e informali. Quindi, questi servizi conducono i lavoratori a un processo di conoscenza di uno scenario futuro, al potenziamento delle competenze per il futuro e alla necessità di partecipare continuamente alla formazione. Questa conoscenza, unita alla maggiore consapevolezza di sé, stimolerà il passaggio alla dimensione dell'agire: sviluppo di un piano di carriera e scelta tra diverse direzioni di apprendimento.

Per progettare servizi adeguati incentrati sui lavoratori poco qualificati delle PMI sono state condotte alcune interviste sulla condizione dei lavoratori delle PMI. Queste interviste sono state rivolte a imprenditori, manager, esperti e anche direttamente ai lavoratori delle PMI. Da queste interviste sono emersi alcuni spunti per la progettazione e l'implementazione di nuovi servizi:

*Approfondimento 1:* I lavoratori poco qualificati sono consapevoli del rischio di uscire dal mercato del lavoro e sviluppano la volontà di orientarsi verso un'attivazione a vita.

*Approfondimento 2:* I lavoratori scarsamente qualificati percepiscono i cambiamenti (evoluzione tecnologica, settori emergenti, processi e organizzazioni emergenti, ecc).

*Approfondimento 3:* I lavoratori poco qualificati sanno quali saranno le nuove competenze e i nuovi profili professionali richiesti e diventano consapevoli della necessità di sviluppare nuove competenze. I lavoratori sono consapevoli delle loro competenze trasferibili.

*Approfondimento 4:* I lavoratori anziani gestiscono i loro percorsi lavorativi in modo proattivo.

*Approfondimento 5:* Formazione su come gestire in modo proattivo le proprie transizioni di carriera/lavoro (livello di alfabetizzazione)

A tal fine, il supporto degli operatori e degli enti di formazione professionale è fondamentale: da un lato, essi fungono da guida e ispirano i lavoratori delle PMI; dall'altro, possono garantire l'effettivo sviluppo del piano di carriera dei lavoratori delle PMI. Da qui l'importanza di coinvolgerli in un'attività di formazione specifica. L'attività di formazione è finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze:

- Come fornire servizi di sviluppo per il piano di sviluppo personale e professionale dei lavoratori delle PMI;
- Come sviluppare OER per i lavoratori delle PMI sulla competenza chiave "Personale, sociale e imparare a imparare";
- Come sviluppare strumenti per i lavoratori delle PMI (toolbox);
- Come conoscere le competenze emergenti e il profilo professionale delle PMI dopo il processo di roadmap delle competenze.

## 4. Gruppo di riferimento

I destinatari delle attività di formazione sono gli operatori dell'orientamento e dello sviluppo professionale e i formatori dei lavoratori delle PMI.

## 5. Aree di competenza

Gli **operatori e i formatori** che partecipano alle attività di formazione arricchiranno le seguenti aree di competenza:

- Formazione
- Abilità di comunicazione
- Capacità di influenzare
- Capacità di negoziazione
- Competenze di gestione e leadership
- Capacità di coaching e mentoring
- Capacità di pianificazione del tempo
- Capacità analitiche

## 6. Modello del Curriculum

### 6.1 Risultati dell'apprendimento

Al termine della formazione, i partecipanti saranno in grado di:

- a) Comprendere a fondo i principali trend di uno specifico settore e le nuove competenze abilitanti 4.0 attuali ed emergenti;
- b) Supportare i lavoratori delle PMI in un processo di autoconsapevolezza;
- c) Supportare i lavoratori delle PMI a sviluppare un piano di sviluppo personale e professionale;
- d) Sviluppare OER collegate al piano di sviluppo personale e professionale.

### 6.2 Struttura delle attività di apprendimento (autoapprendimento, faccia a faccia, test, peer to peer)



Le attività di formazione sono essenziali per la corretta applicazione del pacchetto di servizi (Output intellettuale 1) e per lo sviluppo di una parte dell'Output intellettuale 2.

I beneficiari saranno due partecipanti per organizzazione.

Il partner che ha creato il Curriculum è Roscioli Development srl.

Il partner che ha condotto l'attività di formazione è l'Istituto Inpro.

L'attività di formazione sarà condotta secondo le seguenti modalità di apprendimento:

- Autoapprendimento;
- Faccia a faccia;
- Project work.

#### AUTOAPPRENDIMENTO

Tutti i partecipanti acquisiranno la conoscenza di:

- il contesto del settore scelto emerso dall'analisi PESTEL;
- le competenze richieste dalle PMI
- i metodi di sviluppo delle OER.

I partecipanti acquisiranno inoltre conoscenze sul contenuto dei servizi del pacchetto, compresi strumenti e linee guida.

#### FACCIA A FACCIA

Le unità formative previste sono cinque e comprendono anche il PROJECT WORK

## 6.3 Unità formative

Le unità formative sono:

<b>1</b>	<b>Unità formativa 1 – Tendenze del settore e competenze emergenti delle PMI</b>	
<b>1.1</b>	<b>Motivazione</b>	
	<p>Gli operatori e i formatori devono conoscere le principali tendenze del settore, in modo da poter guidare i lavoratori poco qualificati nei loro percorsi di sviluppo personale e professionale.</p> <p>Devono inoltre avere una conoscenza approfondita delle competenze e dei profili professionali che saranno richiesti dalle PMI. Grazie a queste informazioni, possono ispirare i lavoratori poco qualificati nella scelta dei percorsi di riqualificazione e specializzazione.</p>	
<b>1.2</b>	<b>Argomenti</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Risultati dell'analisi Pestel implementata in ogni Paese</li> <li>2. Risultati della Roadmap delle competenze emergenti implementata</li> <li>3. Analisi delle competenze nuove ed emergenti e dei profili professionali</li> </ol>	
<b>1.3</b>	<b>Risultati dell'apprendimento connessi</b>	
	<p>Al termine della formazione, i partecipanti dovranno essere in grado di comprendere a fondo le principali tendenze di un settore specifico e le nuove competenze abilitanti 4.0 attuali ed emergenti</p>	
<b>1.4</b>	<b>Esperienze di apprendimento - attività</b>	
	<b>Autoapprendimento</b>	<b>Faccia a faccia</b>
	<p>Per leggere i risultati finali del rapporto dell'analisi PEST</p>	<p>Presentazione dei risultati finali del rapporto dell'analisi PEST</p> <p>Dialogo sui temi settoriali rilevanti</p> <p>Dialogo sull'identificazione delle prospettive settoriali</p> <p>Dialogo sulle esigenze di competenze e profili professionali delle PMI emerse</p>



<b>2</b>	<b>Unità formativa 2 - L'autovalutazione e il percorso proposto</b>	
<b>2.1</b>	<b>Motivazione</b>	
	Gli operatori e i formatori devono apprendere un quadro logico attraverso il quale sostenere i lavoratori poco qualificati. Devono imparare a promuovere l'autovalutazione e l'autoconsapevolezza. Devono imparare quale percorso logico possono proporre ai lavoratori poco qualificati.	
<b>2.2</b>	<b>Argomenti</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Strumenti di autovalutazione</li> <li>2. Percorsi di promozione dello sviluppo personale e professionale</li> </ol>	
<b>2.3</b>	<b>Risultati dell'apprendimento connessi</b>	
	Al termine della formazione, i partecipanti dovrebbero essere in grado di sostenere i lavoratori delle PMI in un processo di autoconsapevolezza.	
<b>2.4</b>	<b>Esperienze di apprendimento - attività</b>	
	<b>Autoapprendimento</b>	<b>Faccia a faccia</b>
	#####	Presentazione di uno strumento di autovalutazione e di un test individuale. Presentazione di un'attività di autovalutazione e di un test individuale dello strumento. Presentazione di un percorso di sviluppo personale e professionale. Dialogo sulla proposta.



<b>3</b>	<b>Unità formativa 3 - Metodologie e tecniche per supportare il piano di sviluppo personale e professionale e lo sviluppo della carriera</b>	
<b>3.1</b>	<b>Motivazione</b>	
	<p>Nella situazione attuale, tutti i lavoratori devono creare un obiettivo a lungo termine per la propria carriera. Poi è essenziale riflettere su come raggiungerlo.</p> <p>Naturalmente, è facile capire cosa vuole un lavoratore a lungo termine dopo una riflessione sulla sua situazione attuale. Il lavoratore dovrebbe capire in cosa è bravo? Dove ha bisogno di migliorare? Ci sono opportunità disponibili? E ci sono fattori che non può controllare e che possono avere un impatto sui suoi obiettivi?</p> <p>Per acquisire queste informazioni è necessario adottare alcuni strumenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diventare più consapevoli di sé;</li> <li>• Individuare i propri punti di forza, le debolezze e le opportunità;</li> <li>• Essere consapevoli delle tendenze del settore e del lavoro;</li> <li>• Definire una sorta di visione personale;</li> <li>• Creare un piano di sviluppo personale.</li> </ul> <p>Implementando le attività previste, gli operatori dell'orientamento e dello sviluppo professionale e i formatori dell'istruzione e della formazione professionale devono imparare ad aiutare i lavoratori a raggiungere i risultati previsti.</p>	
<b>3.2</b>	<b>Argomenti</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Strumenti di autoconsapevolezza</li> <li>2. Analisi dei punti di forza e di debolezza personali</li> <li>3. Opzioni di sviluppo personale</li> <li>4. Analisi PEST</li> <li>5. Analisi delle opportunità</li> <li>6. Visione personale</li> <li>7. Obiettivi di carriera</li> <li>8. Piano di sviluppo personale</li> <li>9. Piano d'azione</li> </ol>	
<b>3.3</b>	<b>Risultati dell'apprendimento connessi</b>	
	At the end of the training, the participants should be able to support SMEs workers to develop personal and professional development plan	
<b>3.4</b>	<b>Esperienze di apprendimento - attività</b>	
	<b>Autoapprendimento</b>	<b>Faccia a faccia</b>
	#####	<p>Attività di gioco di ruolo per la consapevolezza di sé</p> <p>Attività sui punti di forza e di debolezza e sulle possibili alternative</p> <p>Esercizio di visione personale</p> <p>Simulazione di un piano di sviluppo personale</p>



	Simulazione di un piano d'azione
--	----------------------------------

<b>4</b>	<b>Unità formativa 4 - OER e strumenti utilizzati dai lavoratori delle PMI</b>	
<b>4.1</b>	<b>Motivazione</b>	
	<p>I lavoratori delle PMI devono aumentare la propria autoconsapevolezza professionale, sviluppare una visione personale e un piano di sviluppo della carriera, gestire efficacemente il tempo e le informazioni, lavorare con gli altri in modo produttivo, gestire il proprio processo di apprendimento e la propria carriera. A tal fine, gli operatori e i formatori devono sviluppare un pacchetto di OER. Le OER comprendono anche strumenti pratici per sviluppare la capacità di affrontare l'incertezza e la complessità, di imparare a imparare, di mantenere il benessere fisico ed emotivo, di sviluppare l'empatia e di gestire i conflitti.</p> <p>Il kit di strumenti può essere definito ANTI-FRAGILE, in quanto si ritiene che renda i lavoratori più resilienti.</p> <p>Gli operatori e i formatori devono imparare a creare le OER.</p>	
<b>4.2</b>	<b>Argomenti</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Che cos'è una OER</li> <li>2) I diversi supporti</li> <li>3) Come creare una OER</li> <li>4) Il quadro delle OER del progetto Becoming</li> </ol>	
<b>4.3</b>	<b>Risultati dell'apprendimento connessi</b>	
	<p>Al termine della formazione, i partecipanti dovranno essere in grado di sviluppare OER collegati al piano di sviluppo personale e professionale.</p>	
<b>4.4</b>	<b>Esperienze di apprendimento - attività</b>	
	<b>Autoapprendimento</b>	<b>Faccia a faccia</b>
	#####	<p>Conferenza sull'apprendimento digitale Presentazione del concetto di OER Analisi dei diversi media (power point, video animazione, infografica, giochi) e delle diverse piattaforme (genial.ly, canva, renderforest ecc.) Esercitazione sulla creazione di una singola OER utilizzando due diversi media Presentazione della struttura di ogni OER Presentazione dei modelli</p> <p><b>PROJECT WORK</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano di attività per lo sviluppo di OER e strumenti;</li> <li>• Condivisione degli standard;</li> <li>• Condivisione dei media;</li> <li>• Divisione del lavoro;</li> <li>• Definizione del metodo di convalida degli strumenti sviluppati;</li> <li>• Definizione delle modalità di</li> </ul>



	coinvolgimento dei lavoratori delle PMI per il test pilota; <ul style="list-style-type: none"><li>• Valutazione dell'apprendimento.</li></ul>
--	---

## 6.4 Metodi di insegnamento adottati

La metodologia prevede sia l'uso di tecniche pedagogiche tradizionali sia l'utilizzo di approcci per l'apprendimento esperienziale basati su casi di studio ed esercizi di laboratorio. La formazione sarà orientata alla pratica e parte dell'apprendimento sarà facilitato dall'interazione e dal dialogo tra i partecipanti. Particolare attenzione sarà dedicata alla valutazione e alla certificazione dell'apprendimento in conformità ai principi EQF e ai processi ECVET. Questa attività di formazione è prevista all'inizio del progetto, insieme al primo incontro transnazionale, in quanto è essenziale per lo sviluppo delle roadmap.

## 6.5 Valutazione dell'apprendimento

La valutazione dell'apprendimento si baserà sull'osservazione dei prodotti che gli studenti dovranno creare durante il corso di formazione. La valutazione finale sarà affidabile e si riferirà principalmente a prodotti reali e appropriati, che sono considerati come prove necessarie e sufficienti delle competenze target. Le competenze saranno adeguatamente certificate tenendo conto dei risultati di apprendimento e dei risultati della valutazione.

## 6.6 Certificazione

I partecipanti riceveranno un certificato di frequenza. Riceveranno anche un certificato Europass Mobilità, che descrive l'intero processo educativo, gli obiettivi e i risultati di apprendimento dei corsi di formazione.

Il riconoscimento e la convalida dei risultati di apprendimento raggiunti dai partecipanti alle attività formative sono garantiti da una procedura speciale che prevede l'uso di una serie di strumenti:

Un Memorandum d'intesa tra i partner. Il Memorandum definirà il quadro generale di cooperazione e gli accordi sull'acquisizione e la valutazione delle conoscenze e delle competenze.

In una seconda fase, il partner responsabile di ogni attività di apprendimento internazionale e gli altri partner definiranno congiuntamente i risultati dell'apprendimento: l'identificazione delle unità da acquisire durante l'attività di apprendimento internazionale e le modalità con cui i risultati vengono trasferiti e riconosciuti, compresi i criteri e i metodi di valutazione per verificare se il partecipante ha effettivamente raggiunto i risultati dell'apprendimento definiti. Questa sinergia tra i partner di invio e di accoglienza in termini di procedure e criteri di valutazione consente una chiara comprensione del livello di prestazione atteso. Questa sinergia riguarderà i seguenti aspetti: contenuti e indicatori di valutazione chiaramente collegati ai risultati; criteri e metodi di valutazione allineati ai risultati e alla durata dell'attività di apprendimento; modalità di registrazione dei risultati



del partecipante sul proprio certificato Europass Mobilità; modalità e responsabilità per la valutazione e il riconoscimento.

- Sulla base di quanto detto sopra, il Learning Agreement viene firmato dal partecipante, dall'organizzazione di invio e da quella di accoglienza. L'accordo specificherà quali risultati dell'apprendimento sono attesi e come saranno valutati.

- Tutta questa fase di preparazione sarà importante per garantire un processo di apprendimento chiaro e trasparente. Per la realizzazione dell'attività di apprendimento internazionale, saranno svolte le seguenti attività:

o Invio di una copia dell'Accordo di apprendimento a tutti i partecipanti.

o I partecipanti prenderanno parte all'attività di apprendimento internazionale come definito nell'Accordo di Apprendimento

o Il partner responsabile dell'attività di apprendimento internazionale individuerà una risorsa interna che sarà responsabile della supervisione dell'intero percorso di apprendimento. Si occuperà di tutta la documentazione per Europass Mobilità dopo che i partecipanti avranno dimostrato il raggiungimento dei risultati sulla base del processo di valutazione definito nel L.A. e nel MoU.

Al termine dell'attività di apprendimento internazionale, i partner di invio convalideranno e riconosceranno i risultati di apprendimento acquisiti nell'Europass Mobilità.