

## **Glossario del progetto MOVE-EU**

### **Migrazione orientata all'impiego in Europa<sup>1</sup>**

Il progetto "MOVE-EU: Migrazione orientata all'impiego"<sup>1</sup> ha per obiettivo di individuare e sviluppare le competenze necessarie all'inserimento professionale dei migranti. L'approccio metodologico scelto dai partner è il dispositivo "Mappa delle competenze"<sup>2</sup>. Pertanto, la lingua del paese di accoglienza è considerata come una competenza professionale tra le tante e, come tale, costituisce parte integrante delle competenze trasversali incluse nell'ingegneria di formazione e/o nel processo di valutazione.

La lingua di lavoro del progetto MOVE-EU è il francese, il glossario elaborato di seguito permette di comprendere e differenziare i concetti simili, nonché di utilizzare un vocabolario comune a tutti i partner relativamente alle nozioni di valutazione, competenza, formazione, qualificazione, lavoro... pur senza essere esaustivo.

|  |  |
|--|--|
| <b>Attitudine</b>                                      | Capacità di applicare un sapere e di utilizzare un know-how per realizzare dei compiti e risolvere dei problemi.<br>È una nozione vicina a quella di competenza  |
| <b>Apprendimento formale</b>                           | Si acquisisce imparando presso un organismo di formazione o un istituto di istruzione, sulla base di obiettivi chiaramente definiti. Il riconoscimento ufficiale di quanto appreso avviene attraverso un diploma, titolo, certificato o attestato.   |
| <b>Apprendimento informale</b>                         | Si acquisisce solitamente attraverso le attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è né organizzato né strutturato, spesso non è nemmeno intenzionale.  |
| <b>Apprendimento non formale</b>                       | È inserito all'interno di attività programmate non esplicitamente designate come attività di apprendimento, ma che rappresentano un elemento di apprendimento importante.  |
| <b>Capacità</b>  | Insieme di disposizioni ed esperienze acquisite la cui implementazione si traduce in risultati misurabili. Potenziale di un individuo in termini di combinazione di conoscenze, know-how, attitudini, comportamenti o atteggiamenti.   |
| <b>QCER</b>  | Il "Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue: imparare, insegnare, valutare" è un quadro di riferimento concepito con l'obiettivo di fornire una base trasparente, coerente e il più esaustiva possibile per l'elaborazione di programmi di lingua, linee guida per i curriculum, materie di insegnamento e di apprendimento, così come per la valutazione delle competenze nelle lingue straniere. Si utilizza nei 47 Stati membri del Consiglio d'Europa e in altri continenti. È disponibile in 40 lingue. |
| <b>Certificato / diploma / titolo</b>                  | Documento ufficiale emesso da un organismo certificatore che attesta il livello di qualifica raggiunto da un individuo rispetto a uno standard predefinito, in seguito a una procedura di valutazione.<br>(Fonte: Cedefop, 2008)   |
| <b>Certificazione dei risultati dell'apprendimento</b> | Consegna di un certificato, diploma o titolo che attesti formalmente che un insieme di risultati dell'apprendimento (conoscenze, know-how, attitudini e/o competenze) raggiunti da un individuo sono stati   |

<sup>1</sup>Questo glossario MOVE-EU riprende in gran parte i termini del glossario redatto nell'ambito del progetto europeo "RECTEC: Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications" che si basa anch'esso sull'approccio della "Mappa delle competenze". Riprende anche il vocabolario estratto dal "Lessico condiviso di decoding culturale" elaborato nell'ambito del progetto europeo: "MIGRA: Migration et Accueil" (gruppi target: aziende e migranti). Questo glossario, come quello indicato nel progetto MOVE-EU, non vuole essere esaustivo.

<sup>2</sup> Iniziato nel 2007 da Mariela DE FERRARI e Florence MOURLHON DAILLIES in Francia.

|  |  |
|--|--|
|  | <p>valutati da un organismo competente in base a uno standard predefinito.<br/>(Fonte: Cedefop, 2008)</p>  |
| <b>Codice socio-culturale</b><br>(in contesto professionale) | <p>Insieme di regole e disposizioni normative relative a un gruppo umano e alla sua cultura. Si tratta quindi delle regole di vita che determinano il funzionamento di una società. Nel progetto, si fa riferimento a regole e norme da adottare in ambito professionale.</p>  |
| <b>Competenze</b>  | <p>Una competenza è la capacità di agire che deriva dall'attivazione e dalla combinazione efficace di una varietà di risorse interne (conoscenze, capacità cognitive, capacità metacognitive, know-how relazionali, know-how procedurali, risorse fisiologiche, risorse emozionali...) ed esterne (reti, programmi, banche dati, risorse documentali, membri della comunità, mezzi dell'ambiente professionale) all'interno di una situazione e in un determinato contesto.</p> <p>I modelli classici della competenza non chiariscono quali siano i processi coinvolti al momento dell'attivazione e della costruzione della stessa da parte di un individuo, ovvero quando quest'ultimo, partendo dalla sua esperienza, affronta un compito e produce una prestazione in una determinata situazione, riorganizzando tale esperienza grazie all'attività svolta. La questione, tuttavia, è di fondamentale importanza per abbandonare un certo empirismo nelle pratiche di descrizione, valutazione o sviluppo delle competenze.<br/>(Tardif 2006 / AEFA)</p> |
| <b>Competenza e capacità</b>                                 | <p>Quando si indicano delle operazioni che non si riferiscono a un determinato gruppo di situazioni, si parla di "capacità", indicando in tal senso le potenzialità relativamente indipendenti dai contesti, sapendo che la loro implementazione ed efficacia possono dipendere dalla loro contestualizzazione e dal coordinamento con altre risorse. Una capacità, in questa accezione, non pretende di gestire la situazione nel suo complesso, ma è solo un ingrediente, una risorsa fra le varie.</p> <p>Si parla di "competenza" per indicare delle azioni che tengono conto della globalità di una situazione appartenente a un determinato gruppo, il che spinge il soggetto ad attivare molteplici risorse, tra cui delle capacità.</p> <p>Ad esempio, condurre una conversazione o parteciparvi e fare bella figura sono delle competenze che attivano delle capacità come saper ascoltare, interrompere, aspettare, mettere in discussione, intervenire, concludere...<br/>(Philippe Perrenoud 2014 / AEFA)</p>                                      |
| <b>Bilancio delle competenze</b>                             | <p>Azione finalizzata a permettere all'individuo di analizzare le proprie capacità professionali e personali con l'obiettivo di definire un progetto professionale o personale e/o un progetto formativo.</p>  |
| <b>Competenze di base</b>                                    | <p>Le competenze e le capacità richieste per vivere nella società odierna, ovvero: ascoltare, parlare, leggere, scrivere e far di conto.</p> <p>Una competenza di base deve permettere a un individuo di essere autonomo nelle situazioni della vita quotidiana: scrivere una lista della spesa, leggere una ricetta medica o una norma di sicurezza, compilare un assegno, utilizzare un apparecchio, leggere la pagella scolastica del figlio...</p>   |
| <b>Competenze chiave</b>                                     | <p>Le competenze chiave per l'apprendimento permanente costituiscono un insieme di conoscenze, attitudini e atteggiamenti appropriati a un contesto. Sono particolarmente necessarie alla crescita e allo sviluppo</p>   |

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
|                                 | <p>personale degli individui, alla loro inclusione sociale, alla cittadinanza attiva e all'occupazione.</p> <p>Le competenze chiave sono essenziali in una società che si basa sulla conoscenza e garantiscono la flessibilità che permette agli individui di adattarsi più rapidamente a un mondo in costante evoluzione, caratterizzato da un'elevata interconnessione.</p> <p><u>8 competenze chiave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicazione nella madrelingua</li> <li>- Comunicazione nelle lingue straniere</li> <li>- Competenza matematica e competenze di base in scienze e tecnologia</li> <li>- Competenza digitale</li> <li>- Imparare a imparare</li> <li>- Competenze sociali e civiche</li> <li>- Spirito d'iniziativa e imprenditorialità</li> <li>- Consapevolezza ed espressione culturale</li> </ul> <p>Queste competenze chiave sono interdipendenti tra loro. Inoltre, possono essere competenze trasversali attivabili in situazioni professionali.</p>   |
| <b>Competenze trasversali</b>   | <p>Le competenze trasversali sono competenze attivabili in diverse situazioni professionali. Tuttavia, ciò non significa che siano attivabili tutte contemporaneamente in qualsiasi situazione professionale.</p> <p><u>5 dimensioni, relative a:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Organizzazione:</b> capacità di programmare e gestire la propria attività o di organizzarsi con gli altri, valutando i rischi in maniera da rispondere in tempi e spazi diversi, a seconda delle aspettative e delle esigenze dettate dalla situazione;</li> <li>- <b>Adattabilità e autonomia:</b> capacità di reagire in modo metodologicamente adeguato ai compiti richiesti e ai cambiamenti suscettibili d'intervenire e trovare soluzioni in maniera autonoma;</li> <li>- <b>Sociabilità:</b> capacità di collaborare e cooperare con gli altri secondo i codici sociali inerenti alla situazione professionale incontrata;</li> <li>- <b>Comunicazione:</b> capacità di interagire con gli altri all'orale o allo scritto secondo una (o delle) determinata/e intenzione/e. Include la capacità di comprendere, interpretare e/o trasmettere dei messaggi;</li> <li>- <b>Iniziativa e partecipazione:</b> capacità di prendere o contribuire a prendere decisioni o iniziative, coerentemente con i parametri della situazione con cui ci si confronta.</li> </ul> <p>(Tardif, Perrenoud / AEFA Francia)</p> |
| <b>Competenze trasferibili</b>  | <p>Le competenze trasferibili sono delle competenze tecniche di un mestiere che, a fronte di un minimo adattamento (tecnico, tecnologico, organizzativo), possono essere sfruttate in un altro mestiere simile al primo. Una competenza trasferibile non è una competenza trasversale, essendo condivisa solo da un insieme ridotto di mestieri.</p>  |
| <b>Competenza professionale</b> | <p>Dimostrazione da parte di un individuo di possedere la capacità (ovvero le conoscenze, le abilità e le attitudini) per portare a termine un atto professionale, un'attività o un compito, nel rispetto di una norma e/o di qualsiasi altra esigenza predefinita.</p>   |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Lavoro</b>                       | Insieme delle attività e dei compiti che derivano dall'esercizio di un mestiere, di una professione, di un incarico. Attività professionale, compito per cui viene corrisposta una remunerazione.   |
| <b>Occupabilità</b>                 | La combinazione di fattori che permettono agli individui di prepararsi e accedere al mondo del lavoro, conservare il proprio impiego e fare carriera.   |
| <b>Valutazione delle competenze</b> | La valutazione delle competenze è un processo di raccolta dei dati a partire da fonti molteplici e diversificate che permettono di rendere conto: <ul style="list-style-type: none"> <li>- del livello di padronanza delle competenze dell'individuo;</li> <li>- del suo livello di padronanza delle risorse interne ed esterne che possono essere attivate e combinate durante l'implementazione;</li> <li>- della varietà di situazioni nelle quali l'individuo è in misura di sfruttare tali competenze.</li> </ul>  |
| <b>Esclusione</b>                   | Situazione in cui versano alcuni individui che si trovano in disparte rispetto al sistema. Ad esempio, l'esclusione sociale consiste nell'emarginazione di un individuo o di un gruppo per via di un eccessivo allontanamento dalla cultura dominante, ovvero lo stile di vita, all'interno di un determinato sistema. Questo processo può essere volontario o meno.  |
| <b>Inclusione / integrazione</b>    | Sistema organizzato dallo stato per permettere il dialogo interculturale e l'inclusione/integrazione delle persone di origine straniera nella società d'accoglienza. Il sistema si propone di far conoscere gli usi e costumi del paese all'immigrato, permettergli di impararli e rispettarli, acquisendo inoltre la capacità di parlare la lingua del paese di accoglienza e di lavorarci, in un'ottica di interculturalità. Dal punto di vista della società d'accoglienza, il sistema mira ad accogliere e sostenere gli immigrati, offrendo loro informazioni e strumenti utili all'inserimento sociale, culturale, economico, politico e professionale, in un'ottica di interculturalità. |
| <b>Ingegneria di formazione</b>     | Insieme degli approcci metodologici e coerenti che si applicano alla concezione di sistemi di azioni e dispositivi di formazione per raggiungere efficacemente l'obiettivo/gli obiettivi atteso/i.<br>L'ingegneria di formazione può comprendere l'analisi della domanda e dei bisogni di formazione, la diagnosi, la concezione del progetto formativo, i mezzi implementati, il coordinamento e il controllo dell'implementazione, nonché la valutazione della formazione.  |
| <b>Ingegneria pedagogica</b>        | Realizzazione pratica di un'azione di formazione che si basa sull'alternarsi di situazioni di apprendimento formale o non formale e che mira a permettere, e verificare, lo sviluppo delle competenze (l'acquisizione di conoscenze, know-how e know-how comportamentali in contesto) definite nell'obiettivo formativo.<br>Nell'ambito del progetto, si tratta delle 10 competenze del sistema di riferimento MOVE-EU, definite in funzione delle scelte e dei contesti di formazione.   |
| <b>Istituzione</b>                  | Termine generico che raggruppa le nozioni di organizzazione (azienda, sindacato), comunità (famiglia, Chiesa), ente collettivo (stato), regole morali, religiose, laiche o giuridiche, valori, costume, tradizioni, convenzioni e norme.  |
| <b>Migrante</b>                     | Colui che si sposta da un paese a un altro per ragioni economiche, politiche o sociali.   |

|  |   |
|--|---|
| <b>Modulo di formazione</b>                            | Insieme di contenuti formativi che costituiscono un insieme indipendente o interdipendente di altri moduli.   |
| <b>Livello di qualifica</b>                            | <p>Il termine possiede due dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Livello di insegnamento e di formazione raggiunto, riconosciuto all'interno di un sistema di qualifica o di un quadro di qualifica, oppure;</li> <li>- Livello di competenza raggiunto grazie all'insegnamento o alla formazione, all'esperienza professionale, oppure in contesti informali o non formali.</li> </ul> <p><u>Note:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il livello di qualifica è spesso determinato sulla base dei sistemi di riferimento dei sistemi di qualifica o dei descrittori dei livelli dei quadri delle certificazioni;</li> <li>- Questo livello può anche essere definito in relazione a un profilo professionale (ad esempio la descrizione dei risultati di apprendimento richiesti per eseguire dei compiti che corrispondono a un lavoro con un livello specifico di responsabilità e autonomia).</li> </ul> <p>(Fonte: Cedefop)</p> |
| <b>Posizionamento</b><br>(Progetto MOVE-EU)            | Il posizionamento deriva dall'insieme dei processi di valutazione realizzati in un ambito di competenza (detto "asse di competenza" nel progetto MOVE-EU) e posiziona il livello acquisito su uno dei 4 gradi, o livelli, di competenza. Questi 4 gradi corrispondono, in sostanza, ai 4 livelli di competenza seguenti: "conosco e comprendo"; "mi confronto e applico", "analizzo e integro" e "valuto e mi adatto".  |
| <b>Pre-posizionamento</b><br>(Progetto MOVE-EU)        | Processi di valutazione delle competenze realizzati all'inizio del percorso di inserimento professionale o di un'azione legata a tale percorso (formazione, stage in azienda...)  |
| <b>Posizionamento iniziale</b><br>(Progetto MOVE-EU)   | Processi di valutazione delle competenze realizzati all'avvio di un'azione legata al percorso di inserimento professionale (formazione), prendendo in considerazione i risultati di un eventuale pre-posizionamento realizzato in precedenza.   |
| <b>Posizionamento intermedio</b><br>(Progetto MOVE-EU) | Processi di valutazione delle competenze realizzati in uno o più momenti chiave del percorso d'inserimento professionale o di un'azione legata a tale percorso (formazione, stage in azienda, ...)  |
| <b>Posizionamento finale</b><br>(Progetto MOVE-EU)     | Processi di valutazione delle competenze realizzati al termine di un'azione legata al percorso di inserimento professionale (formazione, stage in azienda...)   |
| <b>Nuovi arrivati</b>                                  | <p>Persone che arrivano per la prima volta in un luogo o in un paese per stabilirvisi con un titolo di soggiorno valido. È uno status riconosciuto dal paese d'accoglienza.</p> <p>Nei diversi paesi, viene introdotto un criterio legato alla "durata" del soggiorno per distinguere i nuovi arrivati dagli altri immigrati, spesso per ragioni legate all'implementazione delle politiche di integrazione. È il caso, ad esempio, della Vallonia (Belgio) che definisce lo status dei nuovi arrivati come:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persone di origine straniera extracomunitaria;</li> <li>- Residenti in Vallonia da meno di 3 anni;</li> <li>- Con lo status di: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Richiedenti protezione internazionale (in possesso di un cedolino in corso di validità e di accesso illimitato al mercato del lavoro);</li> </ol> </li> </ul>   |

|                               |   |
|-------------------------------|---|
|                               | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Rifugiato (in possesso di un permesso di soggiorno temporaneo o permanente con accesso illimitato al mercato del lavoro);</li> <li>3. Beneficiario di protezione sussidiaria (in possesso di un permesso di soggiorno temporaneo con accesso illimitato al mercato del lavoro);</li> <li>4. Persona in possesso di un permesso di soggiorno ottenuto per ricongiungimento familiare con una persona proveniente da un paese terzo (in possesso di permesso di soggiorno temporaneo con accesso illimitato al mercato del lavoro).</li> </ol>  |
| <b>Qualifica</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifica formale: risultato formale (certificato, titolo o diploma) di un processo di valutazione e di convalida ottenuto da un'autorità competente la quale stabilisce che un individuo possiede i risultati dell'apprendimento corrispondenti a una determinata norma e/o le competenze necessarie allo svolgimento di un lavoro in un settore di attività professionale specifico. Una qualifica conferisce il riconoscimento ufficiale del valore dei risultati dell'apprendimento sul mercato del lavoro o dell'istruzione/formazione. Una qualifica può conferire il diritto giuridico all'esercizio di un mestiere (OCSE).</li> <li>- Esigenze di qualifica: l'insieme delle conoscenze, know-how, attitudini e competenze che permettono a un individuo di svolgere un lavoro</li> </ul>  |
| <b>Sistema di riferimento</b> | <p>(<i>Autour des mots de la formation</i>, Françoise CROS, Claude RAISKY, 2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- È un documento descrittivo utilizzato come riferimento, il cui contenuto (concetti utilizzati, significato dei termini, componenti, articolazione dei diversi elementi...) è diverso a seconda dei casi. La scelta di un sistema di riferimento implica dunque che i suoi utilizzatori ne condividano lo stesso significato;</li> <li>- È uno strumento di mediazione che permette al valutatore e/o al valutato di rapportarvisi per studiare uno scarto o delle differenze;</li> <li>- Insieme di elementi il cui contenuto è definito tra gli attori implicati.</li> </ul> <p>Nell'ambito della valutazione delle competenze di un individuo, il sistema di riferimento deve precisare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il nome delle competenze;</li> <li>- gli indicatori che permettono di misurare il livello di padronanza della competenza;</li> <li>- le modalità di valutazione;</li> <li>- la logica di progressione tra i livelli di padronanza.</li> </ul> <p>È possibile distinguere diversi tipi di sistema di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Sistema di riferimento delle competenze</u>: descrive le conoscenze attitudini e/o competenze legate allo svolgimento di un lavoro;</li> <li>- <u>Sistema di riferimento del lavoro</u>: descrive le attività e i compiti caratteristici di un lavoro, nonché le loro modalità di esercizio;</li> <li>- <u>Sistema di riferimento della formazione</u>: descrive gli obiettivi di apprendimento, i contenuti dei programmi, le condizioni d'accesso, così come le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti;</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Sistema di riferimento della valutazione</u>: descrive i risultati dell'apprendimento da valutare, nonché il metodo utilizzato;</li> <li>- <u>Sistema di riferimento della certificazione</u>: descrive le regole per l'ottenimento di un certificato o diploma, nonché i diritti conferiti.</li> </ul> <p>(Fonte: Cedefop, 2008)</p>  |
| <b>Conoscenza</b>  | <p>Risultato dell'assimilazione di informazioni grazie all'istruzione e alla formazione. La conoscenza è un insieme di fatti, principi, teorie e pratiche legati a un ambito di lavoro o di studio. Il quadro europeo delle qualifiche fa riferimento a delle conoscenze teorico-pratiche.</p> <p>2008/C 111/01 – Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008 che stabilisce il quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente.<br/>(estratto del progetto europeo Leonardo Transfert dell'innovazione OPC-SFC)</p>  |
| <b>Competenza<br/>o<br/>Know-how<br/>comportamentale</b> | <p>Implementazione di un know-how relazionale che consiste nell'adottare i comportamenti e gli atteggiamenti attesi in una determinata situazione.</p> <p>Capacità riflessiva dell'individuo rispetto alle caratteristiche delle situazioni che incontra.</p> <p>Questa capacità può essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>di natura organizzativa</b> nel caso in cui l'individuo si posizioni rispetto alla qualità del proprio lavoro: ad esempio, differenziare, anticipare, verificare...</li> <li>- <b>di natura sociale/relazionale</b> nel caso in cui l'individuo si posizioni rispetto all'altro e stabilisca delle relazioni: ad esempio, negoziare, argomentare, cooperare...</li> <li>- <b>di natura psico-affettiva</b> nel caso in cui l'individuo si posizioni rispetto a se stesso e ai propri limiti: ad esempio, adattarsi, formarsi...</li> </ul> <p>(Definizione del progetto OPC-SFC - 2015)</p> |
| <b>Know-how</b>  | <p>Implementazione di conoscenze e attitudini</p> <p>(Definizione del progetto OPC-SFC - 2015)</p>   |
| <b>Status di rifugiato</b>                               | <p>Persona riconosciuta legalmente come rifugiato dal paese d'accoglienza in base alla convenzione di Ginevra.</p>   |
| <b>Lavoro</b>  | <p>Attività organizzata e utile. Sforzo individuale o collettivo, fisico o intellettuale, cosciente, deliberato, creativo, professionale o meno, il cui obiettivo è la concretizzazione di un progetto, di un'idea (o di un insieme di progetti o idee) e la cui retribuzione, se presente, può essere morale o materiale.</p>   |