



OPC | SFC

Guida pratica  
per l'integrazione dei  
**Saper Fare**  
**Comportamentali**  
nel processo formativo



## Introduzione

Questa guida è il risultato del lavoro di un partenariato nazionale e transnazionale sviluppato nell'ambito del progetto « Leonardo Trasferimento dell'Innovazione ».

Il titolo del progetto « Strumenti didattici chiave per i saper fare comportamentali » ne inquadra bene gli obiettivi, che sono quelli di dotare i diversi stakeholder del mercato del lavoro e della formazione di strumenti :

- ▲ per l'identificazione e l'osservazione dei saper fare comportamentali,
- ▲ per la sensibilizzazione e la formazione dei formatori e degli attori-chiave nell'inserimento delle persone in cerca di lavoro e nel mantenimento dell'occupazione delle lavoratrici e dei lavoratori fragilizzati,
- ▲ per la formazione dei destinatari prima menzionati a quei saper fare non tecnici che fanno la differenza per l'occupazione.

In un approccio di mainstreaming orizzontale e verticale, il progetto ha permesso, attraverso il trasferimento di strumenti esistenti per altri contesti e in altri settori, di renderli più adeguati agli obiettivi di inserimento duraturo e di crearne altri cardine per la sensibilizzazione e la formazione dei destinatari. La presente pubblicazione fa parte di questo processo.

É destinata ad un vasto pubblico tra cui le formatrici e i formatori di adulti e chiunque sia attivo nel campo dell'inserimento socioprofessionale, dell'inserimento lavorativo o in quello del mantenimento del posto di lavoro.

## Obiettivo: agire

Alle competenze tecniche necessarie all'esecuzione di un compito, sia in ambito lavorativo sia nel quadro di una formazione, si aggiungono ulteriori competenze più « generali » o « generiche »<sup>1</sup>, chiamate non tecniche, in contrapposizione alle prime.

L'importanza di identificare, per mestieri, i saper fare comportamentali che faranno la differenza per l'occupazione, di osservarli e esercitarli nella formazione professionale, è ben consolidata. Nessun attore dell'Istruzione e Formazione Professionale (IFP) rimette in discussione il fatto che i saper fare comportamentali abbiano un peso rilevante nell'inserimento duraturo di chi è in cerca di un posto di lavoro e nel mantenimento dell'occupazione delle lavoratrici e dei lavoratori fragilizzati.

A volte, il saper fare comportamentale si rivela indispensabile nell'esercizio del mestiere prescelto, tanto che sarà difficile distinguerlo e separarlo dalle competenze tecniche.



Indipendentemente dalla categoria cui si riferisce, si tratta, infatti, di uno degli elementi costitutivi della competenza, per cui la sua identificazione, osservazione ed acquisizione da parte dei nostri destinatari è di fondamentale importanza nella formazione.

Lo scopo di questa guida non sarà quindi quello di sensibilizzare i diversi attori del mercato del lavoro e della formazione alla necessità di raggiungere tale obiettivo, bensì di fornire loro degli strumenti per agire.

Lavorando nell'ambito del progetto Leonardo Trasferimento dell'Innovazione, gli attori partecipanti al progetto hanno potuto beneficiare di preziose risorse : strumenti di osservazione dei saper fare comportamentali, attività didattiche, report vari, ...

1. Il termine « competenze generiche » è definito come segue da Sofia Gallagher e Yolande Clément del 'Centre Fora' [www.centrefora.on.ca](http://www.centrefora.on.ca) (Ontario - Canada), nella loro Guida sulle competenze generiche (Guide sur les Compétences génériques, 2013) : « Le competenze generiche sono competenze generali che, spesso, si aggiungono alle competenze tecniche necessarie per svolgere un compito al lavoro. [...] Le competenze generiche si acquisiscono grazie alle esperienze personali e professionali e sono spesso trasferibili da un lavoro o da un compito all'altro. Queste diverse esperienze permettono di imparare, di adattarsi al cambiamento e di acquisire la fiducia in se stessi e negli altri, soprattutto per il lavoro di squadra. [...] Una competenza generica non è propria di un compito o di una funzione. »

Inoltre, essi hanno potuto fare affidamento su definizioni consolidate e su strumenti educativi di origini molteplici<sup>2</sup> che hanno permesso loro, nel corso dei due anni di lavoro di sperimentazioni e trasferimenti, di :


- ▲ proporre una **definizione** dei saper fare comportamentali o SFC in situazioni professionali

*La sensibilizzazione e la formazione ai SFC dei destinatari finali del percorso di inserimento ovvero le persone in cerca di lavoro, da un lato, e le imprese, dall'altro, passano attraverso una definizione comune e condivisa di questi saper fare, visti come la chiave per un'occupazione duratura. Ciò che si concepisce bene si enuncia chiaramente. Sarà compito del formatore, del coach, del consulente di orientamento, definire il concetto di SFC ai suoi discenti. La prima parte della guida fornirà al formatore il materiale e le risorse per farlo.*

- ▲ mettere a disposizione degli utenti di questa guida un **elenco generico** dei SFC (disponibile nel paginone centrale di questa guida)

*Le fonti in materia di SFC abbondano, come pure il modo di nominarli, definirli, elencarli. Al fine di semplificare il lavoro degli utenti di questa guida, abbiamo fatto la scelta di restringere l'elenco a 27 saper fare comportamentali.*

*Non esaustivo, questo elenco permetterà agli utenti della guida di selezionare i saper fare comportamentali chiave per l'inserimento duraturo dei destinatari nella professione prescelta. Ogni SFC vi è definito e accompagnato da uno slogan. Nulla è fisso, e le formatrici e i formatori saranno in grado di rendere vivo questo elenco nel proprio contesto formativo.*

2. Commissione  Europea, Cedefop, Consiglio dell'istruzione e della formazione, mondo accademico, atenee, enti dell'inserimento socioprofessionale, enti pubblici di formazione, enti di interesse pubblico, ...

- ▲ presentare un **metodo di lavoro** per la loro presa in considerazione e integrazione in un percorso formativo

*Gli attori dei sistemi di formazione per adulti, pur consapevoli dell'importanza dei SFC per il successo della formazione e l'inserimento dei loro discenti in un'occupazione duratura, troppo spesso mostrano la propria inesperienza nella gestione di questa dimensione.*

*Nell'ultima parte di questa guida, troveranno alcuni strumenti e le fonti che permetteranno loro, a seguito di un processo ispirato, in particolare, al lavoro di Henri Boudreault<sup>3</sup>, di:*

- ▲ **rilevare** i SFC da mobilitare nell'ambito di un contesto o di una situazione di lavoro e / o di formazione, sulla base dell'elenco generico
- ▲ **definirli** in relazione a questo contesto o situazione
- ▲ formulare gli **indicatori** osservabili dalla loro manifestazione, al fine di rendere **appropriati e comprensibili** gli strumenti utilizzati per la loro osservazione, valutazione e autovalutazione
- ▲ **esercitare** questi saper fare in situazione formativa e **sviluppare** altri strumenti e attività didattiche.

3. Henri Boudreault Ph.D. Professore di istruzione e formazione professionale e tecnica presso l'Università del Québec a Montreal. Il suo lavoro e suoi strumenti sono disponibili su [www.didapro.me](http://www.didapro.me) e [www.supor.org](http://www.supor.org).

## I SFC: cosa sono?

I **SAPER FARE COMPORTAMENTALI** fanno riferimento alla capacità riflessiva di una persona rispetto alle caratteristiche delle situazioni che incontra.

A volte vengono designati attraverso le espressioni **COMPETENZE TRASVERSALI** o **COMPETENZE NON TECNICHE**.

Trattando delle competenze non tecniche, il Consiglio dell'Istruzione e della Formazione (Belgio - Comunità Francese Vallonia-Bruxelles), nel suo parere n° 99 del 22 febbraio 2008, precisa :

*« Spetta alla formazione professionale, anche se non solo, organizzare la mobilitazione di queste competenze e renderle operative, senza che diventino elementi di controllo sociale e di selezione sociale dei lavoratori. »*

Complementari alle competenze tecniche richieste per l'esercizio di una professione, esse vengono declinate secondo 3 dimensioni : **metodologica, sociale e gestionale** (modello di BUNK)

▲ **Le competenze metodologiche** fanno riferimento alle nozioni di adattabilità e di autonomia (adattarsi, essere autonomo, pianificare, anticipare, analizzare, risolvere problemi, pensiero critico, qualità del lavoro, ...)

*« Essere capaci di reagire in modo metodologicamente adeguato ai compiti richiesti e ai possibili cambiamenti, trovare soluzioni in modo autonomo e trasporre in maniera giudiziosa le esperienze pregresse su nuovi problemi »* Consiglio dell'Istruzione e della Formazione (Belgio - Comunità Francese Vallonia-Bruxelles) - parere n°99 - 22 febbraio 2008.

▲ **Le competenze sociali** fanno riferimento alla nozione di socialità (comunicazione, lavoro di squadra, integrazione, riservatezza, ...)

*« sapere collaborare con gli altri in maniera comunicativa e cooperativa e dimostrare un comportamento sociale e una sensibilità interpersonale »* Consiglio dell'Istruzione e della Formazione - Belgio - Comunità Francese Vallonia-Bruxelles - parere n°99 - 22 febbraio 2008.

▲ **Le competenze gestionali** fanno riferimento alle nozioni di organizzazione e di partecipazione (tenere conto delle proprie capacità d'intervento, dare priorità, organizzare, diligenza professionale, ...)

« *Essere capaci di contribuire in modo costruttivo alla gestione del proprio posto di lavoro e del proprio ambiente professionale, sapere organizzare e decidere da sé ed essere disposto ad assumersi delle responsabilità* » Consiglio dell'Istruzione e della Formazione - Belgio - Comunità Francese Vallonia-Bruxelles - parere n°99 - 22 febbraio 2008.

### **Strumenti didattici chiave**

- ▲ Un glossario per capire meglio
- ▲ Il razzo delle competenze



## Il Saper Fare Comportamentale: una risorsa da mobilitare nell'ambito dell'Approccio Per Competenze (APC)

L'approccio per competenze basa il suo meccanismo di apprendimento sulle competenze da dover padroneggiare in un dato contesto.



Saranno queste competenze ad imporre la scelta degli obiettivi da perseguire nella formazione e dei contenuti da trattare.

Formare per sviluppare competenze significa aiutare il discente a costruire, in modo duraturo, la propria competenza nello svolgimento delle attività costitutive di un mestiere e ad affrontare le realtà e le situazioni che si presentano nell'esercizio della professione.

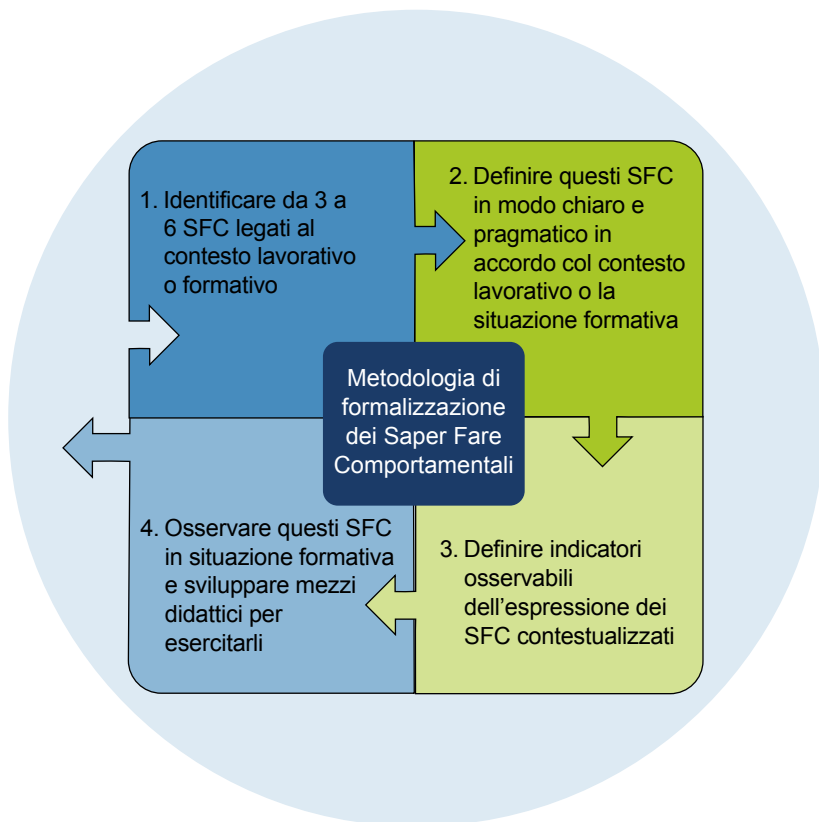
L'implementazione dell'APC influisce direttamente sullo sviluppo dei programmi formativi, e questi ultimi si declinano sulla base delle competenze da padroneggiare per ciascuna occupazione. Allo stesso modo, influisce sul monitoraggio dei discenti, che dovrà essere considerato in modo da verificare l'effettiva acquisizione di dette competenze.

**L'APC permette anche di percepire in modo concreto i saper fare comportamentali essenziali all'esercizio della professione.**

## Metodologia di formalizzazione dei Saper Fare Comportamentali

La metodologia sviluppata nell'ambito del progetto è presentata in quattro fasi chiave, vale a dire :

- 1. Individuare**, con i professionisti del mestiere, i SFC da mobilitare nell'ambito di un contesto o di una situazione di lavoro e/o di formazione. Questo lavoro può essere effettuato sulla base dell'elenco generico o « Shopping-list » presentato nel paginone centrale. Si deve, in questa prima fase, individuare i SFC più importanti e porli a confronto con il mansionario del mestiere e le esigenze settoriali.
- 2. Definire ciascun SFC** selezionato in relazione a questo contesto o situazione. Nell'elenco generico sono presentati una proposta di definizione e uno slogan. Nulla è fisso e il punto essenziale è che la definizione e lo questo slogan siano compresi e condivisi da tutte le parti interessate e quindi anche dai discenti che dovranno auto-posizionarsi in relazione a questi SFC.
- 3. Definire gli indicatori osservabili** dalla loro manifestazione per sviluppare degli strumenti adeguati e comprensibili per la loro osservazione/valutazione e autovalutazione nel contesto formativo. È in questa fase che gli utenti di questi strumenti definiscono, per ogni SFC selezionato, l'obiettivo da raggiungere e i diversi livelli di competenza. Gli indicatori sono posizionati su una scala che va, ad esempio, da « assenza » a « padronanza », sapendo che l'indicatore di competenza potrà variare, per uno stesso SFC, da un mestiere ad un altro, nonostante la grande trasferibilità dei SFC da un'attività professionale all'altra.
- 4. Osservare questi SFC durante la formazione e sviluppare mezzi didattici per esercitarli** nella situazione formativa.



I SFC dovranno essere osservati dall'inizio della formazione fino alla fine del percorso. Fin dall'inizio e per tutta la durata della formazione, i discenti saranno sensibilizzati riguardo all'importanza dei SFC.

Per fare ciò, i formatori possono scegliere la strategia :

- ▲ Un breve modulo ad inizio formazione (sensibilizzazione, studi di caso, simulazioni, video, ...)
- ▲ Attività didattiche correttive quando viene rilevato un gap (giornata di gestione dello stress, organizzazione del lavoro, sensibilizzazione alla diversità, ...)

- ▲ Un monitoraggio collettivo e individuale con l'uso degli strumenti di osservazione e di autovalutazione (vedi Vademecum degli strumenti di osservazione, valutazione e autovalutazione)
- ▲ Un'integrazione dei SFC nelle attività didattiche descritte nel manuale di formazione (scelta delle attività didattiche tecniche per l'attuazione del o dei SFC selezionati)
- ▲ Un mix di queste quattro strategie.

### **Strumenti didattici chiave**

- ▲ Schema del processo metodologico
- ▲ Progetto Competenze chiave/trasversali - Rapporto finale Tournai
- ▲ Metodologie di elaborazione di griglie di osservazione dei SFC - Le Forem
- ▲ Attuazione della Metodologia di elaborazione di griglie di osservazione dei SFC - Bruxelles Formation
- ▲ « Shopping-list »
- ▲ 24 atteggiamenti professionali di Henri Boudreault
- ▲ Rapporto sui trasferimenti

## 1. Individuare i SFC da mobilitare nell'ambito del contesto o di una situazione di lavoro e/o di formazione

Alla base delle definizioni comuni e condivise dei saper fare comportamentali e del riconoscimento della fondatezza della loro osservazione durante tutto il processo formativo, è necessario selezionare da 3 a 6 SFC considerati chiave nel contesto selezionato.

In linea con l'approccio per competenze (APC), questo lavoro verrà fatto con i responsabili e con gli attori della progettazione e della realizzazione di referenziali formativi<sup>4</sup> (formatori, tutor aziendali, manager di centri di formazione, responsabili di linee di prodotto, ...).

Idealmente, tutti i soggetti coinvolti nel percorso di formazione, compresi i discenti, in questa prima fase del processo saranno riuniti intorno ad un tavolo.

La scelta dei SFC chiave per ogni mestiere sarà anche guidata dai feedback dei settori e degli intermediari istituzionali verso le imprese.

Nell'ambito del progetto, i partner hanno prodotto un elenco non esaustivo dei saper fare comportamentali più comunemente citati, nel paginone centrale di questa guida. La metodologia per la creazione di questa « shopping-list » è descritta al punto 2.

In questa fase, è importante rimanere obiettivi e non lasciarsi andare a idee preconcepite sulle carenze di alcuni discenti allontanati da posizioni occupazionali in relazione ad alcuni saper fare comportamentali, che sarebbero identificati fin dall'inizio come « problematici ».

L'obiettivo di questa prima tappa è quello di determinare oggettivamente dai 3 ai 6 SFC attesi nella situazione professionale dell'occupazione prescelta.

L'esperienza e le indagini svolte presso gli utenti di alcuni strumenti di osservazione e di autovalutazione hanno dimostrato che oltre i

4. Documento che riprende un insieme di attività, di contenuti formativi e/o di metodi attuati per la realizzazione degli obiettivi formativi definiti precedentemente in termini di acquisizione di conoscenze, di abilità (saper fare e saper fare comportamentali) e di competenze.

6 SFC l'attività richiede troppo tempo, viene spesso affrontata in modo superficiale e meccanico e i risultati perseguiti non vengono raggiunti.

Se, tuttavia, si ritiene che il lavoro su un numero maggiore di SFC sia giustificato, l'insieme degli strumenti e delle attività creati o adatti nell'ambito del progetto Leonardo Trasferimento dell'Innovazione OPC-SFC vi si prestano perfettamente.

### **Strumenti didattici chiave**

- ▲ Per capire meglio
  - ▲ Un glossario per capire meglio
  - ▲ Quadro di riferimento - Competenze trasversali (Bruxelles Formation)
- ▲ Per sensibilizzare e convincere
  - ▲ Video mestieri PÔLE EMPLOI
  - ▲ « Le competenze che fanno la differenza per l'occupazione » (video interviste ai responsabili e direttori delle risorse umane)
- ▲ Per animare il lavoro di selezione
  - ▲ Schede didattiche COOSS
  - ▲ Schede didattiche FormaForm
  - ▲ Schede didattiche GIE
  - ▲ Schede di animazione Ateliers Tremplin
- ▲ Per scegliere
  - ▲ « Shopping-list »
  - ▲ 24 atteggiamenti professionali di Henri Boudreault
  - ▲ Schema delle competenze professionali non tecniche di Bunk
  - ▲ Quadro di riferimento - Competenze trasversali (Bruxelles Formation)
- ▲ Link verso le fonti dei mansionari

## 2. Definire i SFC in linea col contesto o la situazione

Questa seconda fase del metodo si svolgerà quasi contemporaneamente alla prima. Infatti, le definizioni, così come gli slogan, aiutano a scegliere il SFC e queste due tappe fondamentali del lavoro sui SFC sono strettamente correlate.

Le definizioni e gli slogan selezionati nella « shopping-list » del progetto sono stati co-costruiti dai partner del progetto a partire da cinque strumenti :

- ▲ le 20 griglie di osservazione dei saper fare comportamentali presenti nel Manuale Qualità di Forem Formazione
- ▲ i 24 atteggiamenti professionali individuati da Henri Boudreault
- ▲ il modello di Bunk presentato nel seguente schema
- ▲ la Guida sulle competenze generiche di Sofia Gallagher e Yolande Clément (Centro Fora)
- ▲ e il Quadro di riferimento delle Competenze trasversali di Bruxelles Formation.



Mentre costituiscono soltanto un aiuto alla scelta durante la fase 1 del processo, in questa seconda fase si sottolinea la necessità di riappropriarsi in pieno, da parte dell'insieme degli utenti, delle definizioni e degli slogan degli strumenti per l'osservazione e l'autovalutazione, già dall'inizio della formazione. Se necessario, definizioni e slogan saranno riformulati dai formatori e dai discenti.

L'esperienza, ancora una volta, ha dimostrato che le definizioni non condivise o non comprese sono un ostacolo all'uso di questi strumenti, e il formatore, tutor o accompagnatore avrà a cuore di trascorrere del tempo con il gruppo di discenti per assicurarsi che le definizioni e gli slogan siano stati compresi in modo corretto. Il formatore può utilizzare, ad esempio, brevi simulazioni che permettano di inscenare i SFC e di capire meglio quando e come si manifestano nelle situazioni professionali.

Questa fase è stata oggetto di particolare attenzione da parte dei partner del progetto, iscrivendosi in una dinamica di trasferimento. Essi, per fare ciò, si sono ispirati alla nota metodologica di costruzione delle griglie di osservazione di Forem e hanno attinto, partendo dalla letteratura e dalle risorse individuate sul sito web OPC-SFC, agli elementi su cui basare le loro attività didattiche di riappropriazione.

Ricordiamo che i saper fare comportamentali proposti nella « shopping-list » del progetto sono da considerarsi generici e non costituiscono in alcun modo un elenco esaustivo.

## **Strumenti didattici chiave**

- ▲ « Shopping-list »
- ▲ Quadro di riferimento - Competenze trasversali (Bruxelles Formation)
- ▲ 24 atteggiamenti professionali di Boudreault
- ▲ Siti Web di didattica per la formazione professionale di Henri Boudreault
- ▲ Link verso le fonti dei mansionari
- ▲ Video mestieri Pôle Emploi
- ▲ « Le competenze che fanno la differenza per l'occupazione » (video interviste ai responsabili e direttori delle risorse umane)
- ▲ Strumenti di formazione dei formatori
- ▲ Griglie di osservazione e di autovalutazione.



### 3. Definire gli indicatori osservabili dalla manifestazione dei SFC contestualizzati

Gli utenti potranno, in questa fase di costruzione delle griglie e degli strumenti di osservazione dei SFC o della loro co-costruzione con i discenti, scegliere tra le seguenti due tracce :

- ▲ Si elencano semplicemente gli indicatori osservabili in situazione formativa in modo da osservare, obiettivamente, se si manifestano o meno nei discenti
- ▲ Oppure, dopo aver elencato questi indicatori, li si posizionano, nei propri strumenti di osservazione, su una scala che va dal livello più basso di conoscenza al livello più alto. Con questa opzione, si tratta quindi di definire precisamente gli indicatori dimostrando che il livello di conoscenza è raggiunto.

I livelli e gli indicatori variano da un mestiere all'altro. Così, ad esempio, lo spirito di iniziativa che ci si aspetta da un costruttore di tetti, anche se trasferibile in altri contesti professionali, come tutti i saper fare comportamentali, non sarà lo stesso di quello che ci si aspetta da un contabile, e gli indicatori della sua manifestazione saranno diversi da un mestiere all'altro.

Questi due modi di procedere garantiscono un'osservazione oggettiva dei fatti e dei saper fare comportamentali, lavorando in linea con i mansionari del mestiere, con la formazione e nel rispetto dell'approccio per competenze.

#### **Strumenti didattici chiave**

- ▲ Esempi di indicatori
  - ▲ Schema di osservazione dei SFC
  - ▲ Griglie di osservazione e di autovalutazione

5. Manifestazione osservabile di un criterio. Dà un'indicazione che permette di rispondere alla domanda: Come vedrò che il criterio è soddisfatto? o Che cosa va ad osservare esattamente il valutatore? Fonte: Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ - Belgio) - Servizio francofono delle qualifiche.

- ▲ Per visualizzarli
  - ▲ Griglie di osservazione e di autovalutazione
  - ▲ Schema di osservazione dei SFC
  - ▲ Radar di Boudreault
- ▲ Per produrli
  - ▲ Schede didattiche per la creazione di indicatori osservabili

## 4. Osservare i SFC durante la formazione e sviluppare mezzi didattici per esercitarli nella situazione formativa

All'inizio della realizzazione di questa quarta ed ultima fase, i formatori si pongono alcune domande :

- ▲ Come introdurre il concetto di saper fare comportamentale nei propri gruppi di formazione ?
- ▲ Come animare le sequenze di formazione connesse all'autovalutazione ?
- ▲ Dove trovare le risorse per lavorare su alcuni SFC considerati chiave quando vengono constatate importanti lacune nei discenti ?

I formatori dispongono delle seguenti risorse :

- ▲ una selezione di SFC chiave per l'esercizio della professione
- ▲ definizioni proprie e slogan condivisi e compresi dai propri discenti
- ▲ indicatori, formulati in modo concreto, comprensibile e appropriato alla professione, che permettano ai formatori di appurare che i SFC vengano acquisiti
- ▲ uno o più strumenti capaci di fornire una visione d'insieme dello stato di avanzamento dei propri discenti riguardo alle esigenze della formazione e del mondo del lavoro.

Non tutti i formatori di adulti sono psicologi e molti temono di toccare le competenze trasversali non tecniche, anche se sono convinti della loro importanza nella formazione.

Per soddisfare le loro aspettative, il progetto OPC-SFC propone diversi percorsi, da attuare in vari momenti chiave o continuativamente durante il percorso formativo. Questi momenti potranno essere animati da formatori tecnici, che godono di grande credibilità, così come della fiducia dei discenti, ma anche da accompagnatori di percorsi professionali, mediatori o tutor.

La scelta del momento in cui ci si avvicina ai SFC è importante. Parlarne all'inizio della formazione al fine di porre la questione è essenziale, indipendentemente dallo strumento o dall'attività scelta. Si potrà includerli e esercitarli poi nel percorso formativo, così come per le competenze tecniche. Ciò avverrà nella formazione di professioni che prevedono, ad esempio, un contatto faccia a faccia con i clienti. Infine, il confronto tra l'osservazione da parte del formatore e l'autovalutazione da parte del discente si farà in modo continuo, come raccomandato dalle schede tecniche degli strumenti di osservazione.

### **Strumenti didattici chiave**



- ▲ Per la sensibilizzazione dei discenti
  - ▲ Progetto Competenze chiave/trasversali - Rapporto finale Tournai
  - ▲ Video mestieri Pôle Emploi
  - ▲ « Le competenze che fanno la differenza per l'occupazione » (video, interviste ai responsabili e direttori delle risorse umane)
- ▲ Per la formazione dei formatori
  - ▲ Formazione sequenziale dei formatori « Gestire meglio le competenze non tecniche indispensabile alla professione »
  - ▲ Siti Web di didattica per la formazione professionale di Henri Boudreault
- ▲ Per l'osservazione e l'autovalutazione continua dei SFC
  - ▲ Griglie di osservazione e di autovalutazione
  - ▲ Schema di osservazione dei SFC
  - ▲ Radar di Boudreault.




## Strumenti per agire ...








L'insieme degli strumenti descritti qui di seguito è stato prodotto o utilizzato dai partner del progetto OPC-SFC.









Ne troverete la descrizione dettagliata sul sito ([www.opc-sfc.com](http://www.opc-sfc.com)) così come i recapiti dei referenti per ciascuna delle istituzioni partner del progetto.

Si prega di citare gli autori ogni volta che si utilizza uno di questi strumenti.







Tappe	Strumento/Attività	
	<b>Un glossario per capire meglio</b>	
	Autore	Partenariato
	Obiettivo	Dotarsi di definizioni condivise dei concetti chiave in materia di saper fare comportamentali e di competenze in generale
	Destinatari	Tutti i tipi di destinatari
	Riassunto	Strumento di chiarificazione dei concetti che permette uno scambio sul loro significato
	Natura	Supporto didattico
	Tipo di supporto	Documento pdf - Presentazione PowerPoint
	<b>Il razzo delle competenze</b>	
	Autore	Partenariato (adattato da una idea di base di FormaForm)
	Obiettivo	Dotarsi di una rappresentazione schematica della posizione dei saper fare comportamentali rispetto alle competenze chiave definite dall'Unione Europea e alle competenze tecniche
	Destinatari	Tutti i tipi di destinatari
	Riassunto	Strumento di chiarificazione dei concetti dei SFC, competenze tecniche e competenze chiave che permette uno scambio sul posizionamento proposto
	Natura	Supporto didattico
	Tipo di supporto	Immagine JPEG





	<b>Schema del processo metodologico</b>	
	Autore	Partenariato (adattato da Henri Boudreault)
	Obiettivo	Chiarire la metodologia proposta per l'integrazione dei SFC nel processo formativo
	Destinatari	Tutti i tipi di destinatari
	Riassunto	Rappresentazione schematica del metodo consigliato per l'integrazione dei SFC nel processo formativo
	Natura	Supporto didattico - Supporto di comunicazione e di disseminazione
	Tipo di supporto	Immagine JPEG
	<b>Progetto competenze chiave/trasversali - Rapporto finale Tournai</b>	
	Autore	A.I.D. & CSEF Tournai
	Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ Identificare e valutare le competenze trasversali integrandole nel proprio contesto professionale</li> <li>▲ Lavorare sulle competenze durante la formazione grazie alla creazione di supporti didattici</li> </ul>
	Destinatari	Formatori - Discenti in formazione
	Riassunto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ Approccio per competenze: elenco delle competenze tradotte in segni osservabili nelle griglie di valutazione</li> <li>▲ Ricerca di SFC in situazione professionale basata su un mansionario di competenze</li> </ul>
	Natura	Rapporto & Attività didattiche
	Tipo di supporto	Documento pdf
	<b>Metodologia di elaborazione delle griglie di osservazione</b>	
	Autore	Le Forem
	Obiettivo	Ideare griglie di osservazione/ valutazione/ autovalutazione dei saper fare comportamentali
	Riassunto	Descrizione del metodo seguito da Le Forem per l'ideazione delle proprie griglie di osservazione/valutazione/autovalutazione dei saper fare comportamentali




	Natura	Nota metodologica - Processo
	Tipo di supporto	Documento pdf
	<b>« Shopping-list »</b>	
	Autore	Partenariato
	Obiettivo	▲ Selezionare i SFC da mobilitare ▲ Definire i SFC in modo comprensibile e condiviso 
	Destinatari	Tutti i tipi di destinatari
	Riassunto	Selezione non esaustiva di 27 saper fare comportamentali definiti da un pittogramma, da una definizione testuale e da uno slogan
	Natura	Supporto didattico
	Tipo di supporto	Documento pdf
	<b>« Le competenze che fanno la differenza per l'occupazione »</b>	
	Autore	CF2M & COFTeN in collaborazione con CEFAID, CENFORGIL e SIREAS con il sostegno di Bruxelles Formation
	Obiettivo	Familiarizzare gli apprendisti con il mondo del lavoro e le sue esigenze
	Destinatari	Discenti - Formatori - Lavoratori
	Riassunto	Aiuto ai discenti per identificare e capire quali siano le competenze comportamentali necessarie e indispensabili all'esercizio di una professione Proposta di azioni possibili
	Natura	Strumento didattico multimediale
	Tipo di supporto	Documento pdf (da scaricare gratuitamente) & DVD (a pagamento)
	<b>Griglie di osservazione e di autovalutazione</b>	
	Autore	Le Forem
	Obiettivo	▲ Sensibilizzare i discenti ai SFC ▲ Osservare i SFC in situazione formativa
	Destinatari	Formatori - Discenti











 	Riassunto	Griglie di osservazione dei SFC che riprendono un elenco di SFC in relazione a diverse professioni, con le proprie definizioni e slogan. Griglia di valutazione vergine.
	Natura	Strumento didattico di monitoraggio
	Tipo di supporto	Documenti pdf
   	<b>Griglie di osservazione dei SFC: Settore trasporto &amp; formazione di base</b>	
	Autore	Bruxelles Formation
	Obiettivo	Osservare i SFC in situazione formativa di base e qualificante
	Destinatari	Formatori - Discenti
	Riassunto	Due griglie per l'osservazione, in momenti definiti, dei SFC più pertinenti nel contesto della formazione ai mestieri del trasporto e in quello della formazione di base. Permettono l'osservazione dello stato di avanzamento dei discenti.
	Natura	Strumento didattico di monitoraggio
	Tipo di supporto	Documento pdf
 	<b>Quadro di riferimento delle competenze trasversali</b>	
	Autore	Bruxelles Formation
	Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ Elencare e definire le competenze trasversali</li> <li>▲ Identificare le competenze trasversali da mobilitare e integrarle nei referenziali e nei programmi formativi</li> </ul>
	Destinatari	Formatori
	Riassunto	Definizione delle competenze trasversali sulla base dei lavori di G. Bunk(1), citato dal Consiglio dell'Istruzione e della Formazione. Ripartizione di queste competenze secondo tre dimensioni e proposta di un elenco-tipo di competenze trasversali mobilitabile in diversi settori professionali o mestieri.
	Tipo di supporto	Documento pdf



	<b>24 atteggiamenti professionali di Henri Boudreault</b>	
	Autore	Henri Boudreault Ph Professore di istruzione e formazione professionale e tecnica presso l'Università del Québec a Montreal - <a href="http://www.didapro.me">www.didapro.me</a> e <a href="http://www.supor.org">www.supor.org</a>
	Obiettivo	▲ Selezionare i SFC da mobilitare ▲ Definire i SFC in modo comprensibile e condiviso 
	Destinatari	Tutti i tipi di destinatari
	Riassunto	Selezione non esaustiva di 24 atteggiamenti professionali definiti da un pittogramma e da una definizione testuale
	Natura	Supporto didattico
	Tipo di supporto	Documento pdf
	<b>Attuazione della metodologia di elaborazione di una griglia di osservazione dei SFC</b>	
	Autore	Bruxelles Formation
	Obiettivo	Creare griglie di osservazione/valutazione/ autovalutazione dei saper fare comportamentali
	Destinatari	Organismi di formazione qualificante e di orientamento professionale
	Riassunto	Presentazione delle fasi attuate e degli strumenti utilizzati per la costruzione di una griglia di osservazione dei SFC sulla base della metodologia proposta da Le Forem.
	Natura	Nota metodologica - Processo
	Tipo di supporto	Documento pdf
	<b>Rapporto sui trasferimenti</b>	
	Autore	Partenariato (redatto da COOSS)
	Obiettivo	Restituzione dei risultati dei trasferimenti degli strumenti e delle metodologie attuati
	Destinatari	Organismi di formazione qualificante e di orientamento professionale
	Riassunto	Presentazione strutturata dei trasferimenti realizzati in Italia, Francia e Belgio
	Natura	Rapporto
	Tipo di supporto	Documento pdf

 	<b>Video mestieri Pôle Emploi</b>	
	Autore	Pôle Emploi <a href="http://www.pole-emploi.fr/tv/">www.pole-emploi.fr/tv/</a>
	Obiettivo	Rendere coscienti i discenti ed informarli sulle esigenze del mercato del lavoro sia sul piano delle competenze tecniche che di quelle non tecniche
	Destinatari	Formatori - Discenti
	Riassunto	Descrizione video dei mestieri e delle competenze da mobilitare
	Natura	Video
	Tipo di supporto	Sito Web
	<b>Attività didattiche per l'animazione della selezione dei SFC</b>	
	Autore	COOSS - GIE - AID - Le Forem
	Obiettivo	Fornire supporti ai formatori e formatori di formatori per l'animazione di sequenze formative sui SFC : capirli e selezionarli meglio
	Destinatari	Formatori - Organismi di formazione qualificante e di orientamento professionale
	Riassunto	Insieme di schede didattiche descrivendo delle sequenze di animazione per la selezione dei SFC
	Natura	Attività didattiche
	Tipo di supporto	Documenti pdf
	<b>Schema di competenze professionali non tecniche</b>	
	Autore	Consiglio dell'istruzione e della Formazione - Parere 113
	Obiettivo	Presentare il modello di Bunk sotto forma schematica
	Destinatari	Formatori - Formatori dei formatori
	Riassunto	Presentazione dei concetti di competenze non tecniche e trasversali in relazione al contesto in cui sono mobilitate.
	Natura	Schema concettuale
	Tipo di supporto	Immagine JPEG

	<b>Le fonti dei mansionari</b>	
	Autore	Belgio : <a href="http://www.sfmq.cfwb.be">www.sfmq.cfwb.be</a> - <a href="http://www.cdvc.be">www.cdvc.be</a> Italia e Romania : <a href="http://www.opc-sfc.eu/Textes-officiels">www.opc-sfc.eu/Textes-officiels</a> Francia : <a href="http://www.pole-emploi.fr">www.pole-emploi.fr</a> (Schede mestieri ROME)
	Obiettivo	Selezionare i SFC in relazione alle competenze del mestiere
	Destinatari	Formatori - Formatori dei formatori - Organismi di formazione qualificante e di orientamento professionale
	Riassunto	I mansionari permettono di visualizzare l'insieme delle competenze da padroneggiare nell'ambito professionale prescelto e di visualizzare le risorse da mobilitare da parte degli discenti
	Natura	Mansionari/competenze
	Tipo di supporto	Siti web - documenti pdf
 	<b>Siti Web di didattica per la formazione professionale di Henri Boudreault</b>	
	Autore	Henri Boudreault Ph Professore di istruzione e formazione professionale e tecnica presso l'Università del Québec a Montreal - <a href="http://www.didapro.me">www.didapro.me</a> e <a href="http://www.supor.org">www.supor.org</a>
	Obiettivo	Fornire ai formatori e ai formatori di formatori degli strumenti per la formazione professionale e l'integrazione dei SFC
	Destinatari	Formatori - Formatori dei formatori
	Riassunto	Somma di strumenti didattici e presentazione di processi per l'integrazione dei saper fare comportamentali nel processo formativo (approccio per competenze)
	Natura	Attività didattiche - Ingegneria della formazione - Processo
	Tipo di supporto	Siti web (schemi, presentazione powerpoint, video, ecc.) <a href="http://www.didapro.me">www.didapro.me</a> e <a href="http://www.supor.org">www.supor.org</a>

 	<b>Strumenti di formazione di formatori</b>	
	Autore	COOSS - GIE - Le Forem
	Obiettivo	Formare i formatori alla fase 2 dell'attuazione del processo : definire i SFC
	Destinatari	Formatori - Formatori dei formatori - Organismi di formazione qualificante e di orientamento professionale
	Riassunto	Sequenze formative che riprendono l'andamento delle attività da attuare per permettere di definire i SFC in modo condiviso.
	Natura	Attività didattiche
	Tipo di supporto	Documenti pdf
     	<b>Griglie di osservazione e di autovalutazione dei SFC</b>	
	Autore	COOSS
	Obiettivo	Osservare e autovalutare i SFC dei discenti durante la formazione, in relazione al contesto prescelto
	Destinatari	Formatori - Discenti
	Riassunto	Griglie di osservazione e di autovalutazione dei SFC che riprendono un elenco di SFC in relazione alle professioni dei servizi alla persona. Possono essere utilizzate in connessione con le sfere di osservazione e di autovalutazione.
	Natura	Strumento didattico di monitoraggio
	Tipo di supporto	Documenti pdf
 	<b>Sfere di osservazione dei SFC</b>	
	Autore	COOSS
	Obiettivo	Osservare e autovalutare i SFC dei discenti durante la formazione, in relazione al contesto prescelto
	Destinatari	Formatori - Discenti

	Riassunto	Rappresentazione dei risultati dell'osservazione e dell'autovalutazione dei SFC su di uno schema « sfera » che riprenda i diversi livelli di padronanza dei SFC. Possono essere utilizzati insieme ad una tabella di osservazione e di autovalutazione.
	Natura	Strumento didattico di monitoraggio
	Tipo di supporto	Documenti pdf
	<b>Radare di Boudreault</b>	
3.	Autore	Henri Boudreault
4.	Obiettivo	Osservare e autovalutare i SFC dei discenti durante la formazione, in relazione al contesto prescelto
	Destinatari	Formatori - Discenti - Formatori di formatori
	Riassunto	Rappresentazione dei risultati dell'osservazione dei SFC su uno schema di tipo « radar » che riprenda i diversi livelli di padronanza dei SFC. Esiste in versione vergine per la formazione dei formatori.
	Natura	Strumento didattico
	Tipo di supporto	Immagine JPEG
	<b>Schede didattiche per la creazione di indicatori osservabili</b>	
4.	Autore	Le Forem - FormaForm
	Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ Fare emergere la rappresentazione dei saper fare comportamentali e confrontarli col parere di un esperto del mestiere</li> <li>▲ Determinare e formulare indicatori pertinenti che permettano di valutare un saper fare comportamentale</li> </ul>
	Destinatari	Formatori - Formatori di formatori
	Riassunto	Attività didattiche per fare emergere, da parte dei formatori, gli indicatori che permettano di osservare i SFC da mobilitare nell'ambito di una formazione o dell'esercizio di una professione
	Natura	Schede didattiche
	Tipo di supporto	Documenti pdf

4.	<b>Formazione sequenziale dei formatori: Gestire meglio le competenze non tecniche indispensabili alla professione</b>	
	Autore	Le Forem - FormaForm
	Obiettivo	Rispondere ai bisogni dei formatori che richiedono strumenti pertinenti, significativi e vicini alla loro realtà per osservare e gestire meglio le competenze non tecniche dei loro discenti
	Destinatari	Formatori - Formatori di formatori - Organismi di formazione qualificante e di orientamento professionale
	Riassunto	Due giornate formative per formatori che permettano di definire i SFC, di prendere coscienza della loro rilevanza per l'inserimento o il mantenimento nel mercato del lavoro, di familiarizzare con le 4 grandi fasi del processo definito nel progetto OPC-SFC e di appropriarsi degli strumenti
	Natura	Formazione sequenziale
	Tipo di supporto	Documento pdf

Sono stati ripresi, in questa sede, soltanto gli strumenti utilizzati nelle attività principali del progetto. Altri strumenti e attività di tipo didattico sono disponibili o accessibili tramite link sul sito web del progetto [www.opc-sfc.eu](http://www.opc-sfc.eu).

La *Guida pratica per l'integrazione dei SFC in un processo formativo* è un documento maturato nel progetto Leonardo TOI « *Sviluppare le competenze chiave nella formazione professionale: Strumenti didattici chiave - I Saper Fare Comportamentali per l'inclusione nel mercato del lavoro* ».

Site web : [www.opc-sfc.eu](http://www.opc-sfc.eu)



### **Coordinamento :**

Ariel Carlier (Le Forem)

### **Redazione :**

Ariel Carlier (Le Forem)

Myriam Colot (A.I.D.)

Aurélie Demeuse (Bruxelles Formation)

Christine Piret (Le Forem)

### **Partner del progetto :**

CRIF - Francia

[www.crif-formation.com](http://www.crif-formation.com)

Ludivine Brenot



COOSS - Italia

[www.cooss.it](http://www.cooss.it)

Francesca Scocchera e Giovanna Moroni



GIE - Romania

[www.gie.ro](http://www.gie.ro)

Dumitru e Georgeta Chirlesan



Le Forem - Belgio

[www.leforem.be](http://www.leforem.be)

Ariel Carlier e Christine Piret



A.I.D. - Belgio

[www.aid-com.be](http://www.aid-com.be)

Myriam Colot e Séverine André



Bruxelles Formation - Belgio

[www.bruxellesformation.be](http://www.bruxellesformation.be)

Aurélie Demeuse



**Data di pubblicazione : Ottobre 2015**  
**Layout e formattazione : Le Forem**

**Editore responsabile :**  
**Marie-Kristine Vanboeckstal - le Forem -**  
**Boulevard Tirou 104 - 6000 Charleroi - Belgique**