



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



ASSISTENZA INTERCULTURALE NEL SETTORE SOCIALE E SANITARIO (I-CARE)

MODULO 10: VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE INTERCULTURALI

www.i-care-project.net



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



Informazioni sul progetto

Titolo del progetto: **INTERCULTURAL CARE IN THE SOCIAL AND HEALTHCARE SECTOR (I-CARE)**

Codice del progetto: 2019-1-UK01-KA202-061433

Sottoprogramma o Azione Chiave: Azione Chiave (Key Action) 2: Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche

Materiale a cura del partner: BUPNET e Blinc

Data di redazione: Giugno 2021



This work is licensed under the Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 License
© 2021 by I-CARE Consortium

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.



Sommario

Introduzione.....	1
Introduzione alla validazione	3
Convalida con LEVEL5	4
Sistema di riferimento	8
Come convalidare una competenza.....	12



Introduzione

Questo modulo esplora le modalità usate per la validazione delle competenze interculturali.

Scopi e obiettivi del modulo

Lo scopo di questo modulo è di:

- ◆ Conoscere le informazioni di base sul sistema di validazione;
- ◆ Conoscere l'approccio LEVEL5 e come usarlo;
- ◆ Essere in grado di pianificare e fornire materiale di apprendimento attraverso le 5 fasi del LEVEL5;

Risultati di apprendimento

Dopo aver studiato questo modulo sarete in grado di:

- ◆ Identificare i bisogni del vostro gruppo target
- ◆ Utilizzare LEVEL5 per diverse competenze
- ◆ Conoscere le fasi della pianificazione dettagliata della convalida delle competenze

Metodo di formazione applicato/ Cos'è opportuno fare

Questo modulo è per i formatori ed è disponibile come e-learning

Prevede le seguenti attività

- ◆ Ascolto dei video introduttivi
- ◆ Completamento di un corso di e-learning con diverse attività
- ◆ Autovalutazioni per verificare la comprensione

Durata: 5 ore

Approfondimenti

Troverete una serie di materiali di supporto disponibili nella sezione **I-CARE Toolbox** e nell'**I-CARE App**.



LEGENDA

	ATTIVITÀ		NOTE DEL FORMATORE		RIASSUNTO
	PIANO D'AZIONE		INPUT DEL FORMATORE		



Introduzione alla validazione



Attività (slide 4)

1. Come vi giudichereste su una scala da 1 a 10 in termini di conoscenza e abilità nella validazione, dove 1 equivale a nessuna conoscenza e 10 equivale a conoscenza approfondita?
2. *Riflettete su queste domande:*
 - *Quali sono gli indicatori di una misura?*
 - *Come si differenzia la "validazione" dalla "valutazione" e dall'"accertamento"?*



Validazione con LEVEL5

Alcune informazioni specifiche: (slide 7)

Valutazione

- ◆ è il processo di osservazione e misurazione di una cosa allo scopo di giudicare, sia per confronto con cose simili, sia con uno standard. Chiamata anche valutazione "sommativa".

Valutazione

- ◆ è il processo di comprensione oggettiva dello stato o della condizione di una cosa, attraverso l'osservazione e la misurazione, considerando la sua efficacia. La valutazione "formativa" è la misurazione allo scopo di migliorarla. È incentrata sullo studente, basata sul corso e non valutata.

Validazione

- ◆ è il processo che stabilisce la correttezza di una valutazione, completa e implementata come previsto.

Cos'è una competenza? (slide 9)

Basato sull'approccio LEVEL5:

Una competenza è la capacità di applicare una sintesi di

- *Conoscenza*,
- *Competenze e*
- *Abilità/Attitudini*

in una particolare situazione e in una particolare qualità



Attività (slide 9)

Pensate alla connessione tra:

- la mano e le abilità: avete costruito qualcosa
- La testa e la conoscenza: bisogna pensare per creare
- Il sentito dire e gli atteggiamenti: il vostro umore è importante per tutto questo



Attività (slide 10)

Cos'è l'apprendimento orientato alle competenze? (Competence Oriented Learning – COL)

Guardate il video (in inglese): https://youtu.be/4zpJPB_VsAU

Riassumete ciò che avete imparato nel video sui principi dell'apprendimento orientato alle competenze.

Ulteriori approfondimenti:

- ◆ La pubblicazione REVEAL propone un approccio di apprendimento modulare orientato alle competenze (O3) che comprende le teorie di base dell'approccio di Apprendimento e Validazione Orientato alle Competenze (COL&V) in connessione con la formazione continua per le professioni educative. Disponibile come pubblicazione online e offline: <https://reveal-eu.org/project/results/>



Cos'è l'approccio LEVEL5? (slide 14/15)

LEVEL5 è un sistema tassonomico per l'apprendimento e la validazione orientati alle competenze

Le competenze consistono in una combinazione di elementi cognitivi, comportamentali e affettivi richiesti per l'esecuzione efficace di un compito o attività del mondo reale.

Una competenza è definita come la sintesi olistica di queste componenti.

Il LEVEL5 permette di identificare, visualizzare e convalidare gli sviluppi delle competenze sociali, personali e organizzative.

Il livello crescente di controllo (gestione) di una particolare competenza può anche essere chiamato "livello di competenza".

- Per rendere operative le competenze, si ha bisogno di alcuni punti di riferimento rispetto ai quali le competenze possono essere descritte.
- La griglia presentata nella diapositiva (diapositiva 15) costituisce la base di un cosiddetto "sistema di riferimento".
- Un sistema di riferimento è uno strumento utile nella validazione delle competenze, in quanto aiuta a mappare le fasi di sviluppo dell'allievo nel contesto di apprendimento e a dimostrare un ulteriore sviluppo.
- Gli indicatori aiutano a descrivere l'espressione delle competenze secondo il livello di competenza.

Ulteriori approfondimenti (in inglese): <https://level5.eu/level5-competence-taxonomy/>



Attività (slide 17)

Guardate il video per conoscere meglio il sistema LEVEL 5.



Autovalutazione (slide 18)

Condividete il Link https://mahara.vita-eu.org/survey/i_care_spider_en_it con i vostri partecipanti e proponete loro l' esperienza di autovalutazione con il diagramma dell'apprendimento collaborativo - uno strumento per sensibilizzare i partecipanti all'auto-valutazione



Sistema di riferimento (slide 20,21)

Introduzione Usate il sistema di riferimento "Competenze interculturali" come esempio per spiegare il sistema. Le **competenze chiave** sono la consapevolezza e l'espressione culturale, le competenze sociali e civiche.

In un mondo globalizzato, ci si trova sempre più spesso a lavorare con persone di culture diverse. I programmi di scambio internazionale di lavoro, così come i progetti focalizzati su diversi gruppi svantaggiati, mettono l'operatore in situazioni in cui la consapevolezza culturale è di vitale importanza.

Un operatore con una competenza interculturale sviluppata è in grado di interagire con persone provenienti da diversi contesti culturali, religiosi, sociali, etnici ed educativi; egli è consapevole che la cultura determina il modo in cui gli individui codificano i messaggi, il mezzo scelto per trasmetterli e il modo in cui i messaggi vengono interpretati. L'operatore è in grado di comunicare in modo efficace e appropriato, essendo consapevole della diversità dei linguaggi, dei codici e dei modelli esistenti nelle diverse culture, è consapevole delle dimensioni culturali del proprio comportamento e del proprio pensiero. Quando si trova di fronte a una cattiva comunicazione, l'impiegato cerca il modo di scoprire le sue radici e come superarle. L'impiegato è rispettoso e valorizza il contributo degli altri, essendo aperto ad imparare da altre culture.

- Qui usiamo la descrizione della competenza "comunicazione interculturale" come esempio per dimostrare come è strutturato un sistema di riferimento.
- Dall'esempio si può vedere la descrizione delle **tre dimensioni** di una competenza (conoscenza - abilità - attitudini) e dei **cinque livelli di sviluppo**.
- Potete anche usare altri sistemi di riferimento allo stesso modo
 - *gestire la diversità*
 - *gestione dei conflitti*
 - *risoluzione dei problemi*
 - *auto riflessione/consapevolezza*



Conoscenza (spiegare la slide 22)

◆ L'operatore...

- *sa che molti aspetti della propria cultura possono essere nascosti e non immediatamente evidenti;*
- *ha conoscenza di come la cultura modella la propria identità e visione del mondo;*
- *ha conoscenza dei modi per stabilire un rapporto di fiducia e rispetto con persone di diversa estrazione culturale, sociale e religiosa;*
- *ha conoscenza delle tecniche di comunicazione interculturale pertinenti;*
- *ha conoscenza dei modelli di comunicazione non verbale di altre culture;*
- *ha conoscenza dei codici culturali relativi al comportamento e alla comunicazione, per esempio le strategie di cortesia nel fare richieste;*
- *sa che le soluzioni per ottenere una comunicazione soddisfacente tra persone di diversa provenienza culturale non sono universali, ma specifiche del contesto;*
- *sa come affrontare situazioni di incomprensioni interculturali.*

Competenze (spiegare la slide 23)

◆ L'operatore...

- *è di mentalità aperta e capace di ascoltare attivamente;*
- *è in grado di scambiare conoscenze ed esperienze con persone con un diverso background culturale;*
- *è in grado di rispondere agli altri in modo non giudicante;*
- *è in grado di dare e ricevere feedback a e da altre persone di diversa provenienza culturale;*
- *è flessibile nelle sue strategie di comunicazione e capace di adattarle a seconda del contesto;*
- *è in grado di riflettere sul proprio comportamento e di interpretarlo da diverse angolazioni;*
- *è in grado di identificare i problemi e trovare soluzioni in un gruppo culturalmente diverso;*
- *può cercare pazientemente le radici delle incomprensioni interculturali.*



Atteggiamenti (spiegare la slide 24)

◆ L'operatore...

- *valorizza la diversità culturale e pensa senza pregiudizi alle differenze culturali;*
- *ha un atteggiamento positivo verso la collaborazione con persone di culture diverse;*
- *è empatico e curioso di imparare di più sugli altri;*
- *vede la differenza come un'opportunità di apprendimento;*
- *ha tolleranza per l'ambiguità;*
- *è sensibile ai modelli di comunicazione non verbale di altre culture;*
- *rispetta gli altri e le loro differenze culturali, sociali e religiose;*
- *è motivato a capire le persone di diversa provenienza culturale e vuole essere capito;*
- *vuole evitare i conflitti e le incomprensioni che possono nascere dalle differenze culturali.*



Attività (slide 27)

Usate il toolbox del progetto ICARE per trovare il metodo più adatto ai vostri UTENTI (o usate un esempio e cambiatelo o adattatelo ai vostri bisogni).



Come convalidare una competenza (slide 29)

Introduzione

1. Riflettete sul vostro contesto di apprendimento e identificate gli obiettivi di apprendimento - chiameremo questo "progetto di apprendimento". Un progetto di apprendimento può essere definito da qualsiasi situazione o attività di apprendimento che è adatta per osservare uno sviluppo tra voi o i vostri studenti. Nel progetto I-CARE, per esempio, la formazione I-CARE può essere il "progetto di apprendimento". E' utile concentrarsi su un'attività che ha un punto iniziale e uno finale. Questi due punti nel tempo costituiscono la base della linea temporale di valutazione.
2. Abbiate una prima conoscenza della competenza che si vuole valutare - qui: **competenza interculturale**. Familiarizzate con la descrizione della competenza e il sistema di riferimento per la competenza interculturale
3. Fate una **prima valutazione** della competenza **all'inizio della fase di apprendimento**: identificate il livello di competenza in ciascuna delle tre dimensioni. Fornite ragioni o esempi che dimostrino la valutazione
4. Perseguite gli obiettivi di apprendimento nel contesto dato = svolgete l'attività di apprendimento, per esempio il corso di formazione I-CARE
5. Attuate la **seconda valutazione alla fine della fase di apprendimento**: Leggete la descrizione delle competenze e il sistema di riferimento e identificate nuovamente il livello di competenza in ciascuna delle tre dimensioni. Fornite ragioni o esempi che dimostrino la valutazione.

Se si vuole ricevere un certificato, redigete anche un riassunto del processo di apprendimento per ogni dimensione.

Come formatore, è necessario fornire ai partecipanti un quadro chiaro del contesto di apprendimento e degli obiettivi da considerare in questo contesto. I partecipanti dovrebbero essere in grado di descrivere i risultati dell'apprendimento con parole proprie (come parte della comprensione generale e dello sviluppo dell'apprendimento).

Per un risultato di sviluppo dell'apprendimento sufficiente si raccomanda che la prima valutazione dell'apprendimento sia fatta all'inizio del modulo e una seconda alla fine del modulo.

Nota: lo sviluppo dell'apprendimento non deve necessariamente essere un processo crescente, in quanto i partecipanti potrebbero non essere in grado di comprendere appieno un contesto fino a dopo l'ultima lezione (princípio della sovra-valutazione).



Attività (slide 30)

Fornite il documento "I-CARE assessment pack" ai vostri partecipanti e compilatelo. Successivamente si può ottenere un certificato dal Team LEVEL5 (vedi sotto).



Piano d'azione

Usare LEVEL5 per i certificati

Se i vostri utenti desiderano ricevere un certificato LEVEL5 che evidensi e visualizzi il progresso dell'apprendimento, documentate l'attività di apprendimento e i risultati della valutazione.

Dopo aver finito la documentazione (Assessment pack), contattate info@level5.de e ricevete il vostro certificato entro una settimana.

L'uso di LEVEL5 e il rilascio di certificati all'interno di I-CARE è gratuito. Se si desidera utilizzare LEVEL5 dopo la fine del progetto, è possibile unirsi all'associazione REVEAL, che è proprietaria del software, per diventare un partner con licenza. Per ulteriori informazioni si prega di contattare info@reveal-eu.org.