



Progetto ARACNE +: 2017-1-ES01-KA204-038207



Progetto ARACNE +: 2017-1-ES01-KA204-038207

RISULTATO DELL'APPRENDIMENTO 5.4: PROGETTAZIONE DI PERCORSI DI INSERIMENTO INTEGRATI MODELLO ARACNE

Contenuto

RISULTATO DELL'APPRENDIMENTO 5.4: PROGETTAZIONE DI PERCORSI DI INSERIMENTO INTEGRATI
MODELLO ARACNE

1

5.4. Attività 1: QUAL È PERCORSO DELL'INSERIMENTO INTEGRATO?

2

Tre percorsi paralleli

2

1. PERCORSO FUNZIONE PROFESSIONALE.

2

2. PERCORSO EMPOWERMENT.

4

3. PERCORSO DI AUTO-OCCUPAZIONE.

6

tre percorsi specifici e un percorso integrato

7

Esercizio 1

13

Esercizio 2

13

Esercizio 3:

13

Esercizio 4:

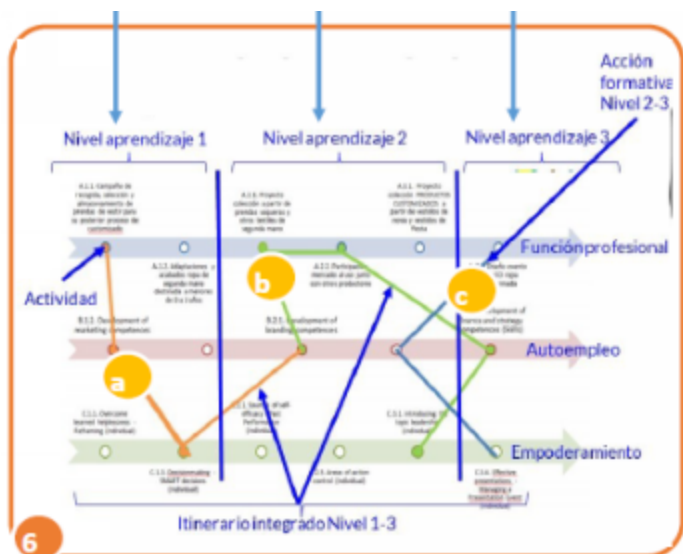
14

Esercizio 5:

14



5.4. Attività 1: QUAL È IL PERCORSO DELL'INSERIMENTO INTEGRATO?



Il percorso tra la situazione attuale e il progetto professionale a cui aspiri è il percorso, le fasi attraversate nel percorso arricchiranno la carriera professionale, consentendo passo dopo passo di aumentare il livello di competenza di ciascun individuo. Il progetto di una carriera professionale.

Un percorso di inserimento integrato nel modello ARACNE è un insieme di azioni formative ordinate che consentono un approccio progressivo al progetto professionale progettato.

Il percorso è caratterizzato dall'acquisizione di competenze progressive nei tre assi del modello, superando i livelli di apprendimento fino al raggiungimento della autonomia professionale desiderata.

Per definire un percorso di inserimento integrato, partiamo dall'analisi delle competenze della persona o del gruppo target dell'intervento. Le competenze nelle assi dell'empowerment e dell'imprenditorialità sono state predefinite, mentre quelli tecnici-tecnici devono essere definiti / scelti in ogni azione di formazione.

Per ulteriori analisi di questi elementi, consultare <http://aracne.familias.org/wp-content/uploads/2016/04/LECCIONES-METODOLOGICAS-ARACNE.pdf>

Tre percorsi paralleli

1. PERCORSO FUNZIONE PROFESSIONALE.

ARACNE propone una formazione permanente che consente un progressivo aumento delle competenze professionali con valore di mercato.

Consideriamo la funzione professionale come il ruolo svolto, riconosciuto e accettato dalla società per i membri di una disciplina in questione, che si materializza nelle attività o nei compiti che determinano l'esercizio di una professione.



È accreditato dall'elenco di certificati e titoli professionali di ciascun paese. **Questo percorso di funzioni professionali** è costruito utilizzando la sistematizzazione delle competenze professionali già definite nella sfera nazionale ed europea.

TRE LIVELLI DI FUNZIONE PROFESSIONALE DI FORMAZIONE

Dal momento che sarebbe impossibile raccogliere in un unico documento tutte le competenze tecniche professionali esistenti in ciascuno dei paesi dell'Unione Europea, nonché la limitazione delle classificazioni professionali di riferimento comuni a tutti i paesi membri, il modello ARACNE propone che sia il formatore/trice ARACNE colui che definisce le competenze specifiche e i loro tre livelli di qualifica in base agli accreditamenti del loro paese o alla classificazione europea delle classificazioni ESCO.

Per questo proponiamo il seguente processo:

COME SI COSTRUISCE LA MAPPA DELLE COMPETENZE IN FUNZIONE PROFESSIONALE	1. Accedi al catalogo ufficiale della formazione accreditata nella tua regione, paese e seleziona un'azione di formazione specifica o uno dei moduli / unità di competenza che la costituiscono.
	2. Indica i risultati professionali / le competenze degli stessi predefiniti ufficialmente
	3. Livello da 0 a 3 livelli di acquisizione degli stessi, sviluppo degli insegnanti in base ai criteri di valutazione
	4. utilizza l'excel delle competenze per valutare ciascun studente

Nel link troverai un esempio delle competenze di un modulo funzionale professionale sviluppato nell'ambito del programma.

[\(Link alla funzione professionale della mappa delle competenze di eccellenza\)](#)

TRE LIVELLI DI FUNZIONE PROFESSIONALE DI FORMAZIONE

LIVELLO DI BASE : Sviluppo di compiti professionali che mostrano una finitura di qualità e in modo autonomo. *Questi risultati professionali sono stati precedentemente richiesti e sono soggetti alla supervisione di un responsabile.* È stato eseguito entro i termini previsti, nelle condizioni di sostenibilità ambientale, condizioni di sicurezza, qualità e quantità richieste. Coincide con il livello 1 di un certificato di professionalità e il livello 1 di acquisizione di competenze professionali.

LIVELLO INTERMEDIO: Le prestazioni professionali comportano *l'applicazione di tecniche e procedure precise e la finitura* richiesta con qualità entro i limiti di tempo stabiliti, nelle condizioni di sostenibilità ambientale, condizioni di sicurezza, qualità e quantità richieste. Coincide con il livello due di un



certificato di professionalità, di formazione professionale di base e dei livelli due e tre di acquisizione di competenze professionali.

LIVELLO SUPERIORE: La prestazione professionale comprende o si concentra sull'organizzazione del lavoro, l'applicazione di tecniche e procedure precise e il raggiungimento di una finitura richiesta con qualità, nei termini previsti, nelle condizioni di sostenibilità ambientale, condizioni di sicurezza, qualità e quantità richieste. Coincide con il terzo livello di certificato di professionalità, formazione professionale superiore e titoli universitari. Coincide con il livello 4 o di eccellenza nei certificati di professionalità.

FORMAZIONE IN AMBIENTI DI LAVORO

Il modello ARACNE è finalizzato alla professionalizzazione in età adulta, e preferibilmente **in ambienti di lavoro** (protetti o non protetti), ovvero propone un apprendimento procedurale sul concettuale, apprendendo facendo.

La formazione in un ambiente di lavoro è un'opzione basata sui principi metodologici degli adulti ([link al Rapporto sulle pratiche innovative di inserimento socio-lavorativo in Europa, pagine 26 e 27](#)).

La formazione sul posto di lavoro è anche necessaria per evitare l'abbandono a causa della sussistenza economica.

2. PERCORSO EMPOWERMENT.

Parallelamente alla formazione per l'esecuzione di una particolare occupazione, ARACNE comprende che la materia deve essere addestrata all'acquisizione di risorse personali e di gruppo che consentano la guida e il controllo del percorso vitale stesso. **Il percorso di potenziamento** consente un processo progressivo in cui ogni individuo e/o gruppo partecipa alla definizione della propria carriera professionale, al processo decisionale e alla costruzione di alternative reali da superare professionalmente.

AZIONI DI FORMAZIONE CHE GENERANO L'IMPATTO SUL SOGGETTO, SUL GRUPPO E SULLA COMUNITÀ.

La programmazione delle attività di percorso nell'empowerment dovrebbe avere un impatto diretto sulla generazione di abitudini, atteggiamenti e attitudini positive **nella materia stessa** (procedure di risoluzione dei problemi, analisi riflessiva della realtà, gestione dei social network per la ricerca di risorse, abilità sociali, ecc ...).

- ✓ È inoltre essenziale pianificare le **attività che rafforzano l'empowerment del gruppo, comprendendo che è necessario il sostegno reciproco nel gruppo** (ambiente familiare, gruppo di pari, ecc.) per superare le difficoltà e le limitazioni che hanno a che fare con



l'appartenenza a un determinato gruppo e non sono esclusivamente individuali (ad esempio, attività che consentono di generare identità e risorse di mutuo supporto nella educazione, ricerca di lavoro, scambio di servizi di base).

- ✓ In terzo luogo, e parallelamente alle altre due dimensioni, è necessario programmare attività che generano un impatto sull'ambiente, nella comunità in cui si sviluppa il soggetto, al fine di trasformare gradualmente quelle situazioni che limitano il loro progresso professionale e che si relazionano con modelli culturali appresi o con scarsa legislazione (ad esempio attività per rendere visibili le donne che lavorano in professioni legate alla scienza e alla tecnologia, la popolazione Rom che frequenta la scuola, ecc. Attività di partecipazione permanente nel campo della comunicazione media comunitari e / o attività didattiche di educazione familiare, ecc.

LE COMPETENZE DI BASE DA RAFFORZARE NEL PERCORSO EMPOWERMENT SONO:

- ✓ Auto - la fiducia
- ✓ Punti di forza
- ✓ Comunicazione assertiva
- ✓ Creatività e innovazione
- ✓ Processo decisionale
- ✓ Sviluppo flessibile della rete
- ✓ Leadership per il cambiamento
- ✓ Iniziativa
- ✓ Adattabilità
- ✓ Pensiero critico
- ✓ Perseveranza

La definizione può essere vista sulla mappa della competizione https://docs.google.com/spreadsheets/d/16zFcAFxejB39KpHVYMaUkAhTW433txG_/edit#gid=70084218
1

TRE LIVELLI DI SVILUPPO DI EMPOWERMENT

LIVELLO DI BASE: Il soggetto è **consapevole** della propria situazione di dipendenza rispetto a ciò che sta limitando il proprio sviluppo personale e professionale e vi è un aumento della **fiducia** in se **stessi** e delle proprie possibilità per migliorare la propria situazione attuale. In questo livello riconosce le risorse comunitarie esistenti che gli permetterebbero di sviluppare la sua carriera professionale e lo sviluppo personale e si sente parte di un gruppo di eguali nel campo della formazione professionale. Riconosce che il cambiamento è possibile, sa che può farlo. ("Poter proprio"). Corrisponde al *livello* uno della mappa **delle** competenze di **empowerment**



Esempi di comportamenti che comportano un risultato positivo: partecipare attivamente e volontariamente alle azioni di formazione, si implica nella risoluzione dei conflitti di gruppo e nel raggiungimento dei risultati del gruppo, ha migliorato significativamente il suo aspetto e ha risolto i problemi interni con le risorse acquisite attraverso un'azione formativa.

LIVELLO INTERMEDIO: il soggetto promuove **l'organizzazione delle sue risorse** (rete di alleanze, attivazione di misure concrete) in modo autonomo e consapevole per **decidere sulla propria vita** e sullo sviluppo che desidera avere nel loro campo professionale. In questo questo livello ha una maggiore conoscenza delle proprie competenze e delle proprie possibilità di professionalizzazione, ma aumenta anche la sua visione del suo obiettivo e quindi la sua motivazione per migliorare nella sua carriera professionale. *Sa che può e vuole ("potere con")*.

Il soggetto è liberamente e volontariamente coinvolto in un'azione formativa di maggiore profondità e responsabilità, pratiche in ambienti di lavoro, società di inserimento, partecipazione a un gruppo promotore per la creazione di un'impresa collettiva. (...) Ha deciso in quale ambito professionale intende sviluppare e identifica le azioni del percorso che consentono un graduale aumento delle competenze.

Conosce il suo ruolo nella squadra ed è responsabile dei suoi risultati professionali e dei suoi atteggiamenti per promuovere il buon clima.

Individua le aree di sviluppo personale e professionale in cui hai bisogno di supporto.

LIVELLO SUPERIORE: Il soggetto è in grado di mobilitare le proprie risorse personali, di gruppo e di comunità per i propri **interessi, nonché di trasformare i rapporti, le strutture e le istituzioni che li limitano, cercando opportunità e sviluppo autonomo della propria carriera personale e professionale** ("potere per").

Nel gruppo di lavoro o nel team, è un facilitatore per l'integrazione di nuovi componenti, essendo un riferimento positivo per essi.

Il momento professionale che corrisponde ad esso è il processo in cui il progetto di emancipazione totale è costruito mediante l'assunzione autonoma della propria professione, sia individualmente che collettivamente.

3. PERCORSO DI AUTO-OCCUPAZIONE.

Insieme alle azioni di percorso di funzione professionale ed empowerment, il modello deve consentire l'acquisizione di competenze per la gestione delle imprese collettive, come opzione in cui generare scenari di sviluppo economico e professionale dei partecipanti.

Il modello promuove il lavoro autonomo collettivo, in diversi formati come superamento dell'impegno individuale dell'imprenditorialità. Il percorso nel lavoro autonomo consente di generare gruppi di lavoro con capacità complementari, che acquisiscono progressivamente le competenze necessarie per gestire la propria azienda.



LE COMPETENZE DI BASE DA RAFFORZARE NEL PERCORSO DI LAVORO AUTONOMO SONO:

- ✓ Fiducia in sé stessi
- ✓ Organizzazione e pianificazione
- ✓ Capacità comunicative
- ✓ Creatività e innovazione
- ✓ Processo decisionale
- ✓ Lavoro cooperativo
- ✓ Apprendimento e adattamento al cambiamento
- ✓ Risoluzione dei conflitti e negoziazione
- ✓ Impatto sociale ed economico della comunità
- ✓ Impegno per il progetto (lavoro autonomo)
- ✓ Orientamento al cliente
- ✓ Capacità di correre rischi
- ✓ Orientamento ai risultati
- ✓ Visione tecnologica

La definizione può essere vista nella mappa delle competenze

https://docs.google.com/spreadsheets/d/16zFcAFxejB39KpHVYMaUkAhTW433txG_/edit#gid=70084218
1

TRE LIVELLI DI SVILUPPO DEL LAVORO AUTONOMO

I tre livelli di apprendimento consentono un avvicinamento progressivo all'azienda e pertanto non vi è un salto diretto al livello superiore nella gestione autonoma dell'impresa collettiva. I livelli basso e intermedio sono stati adattati alla scarsa conoscenza che i gruppi target hanno dell'imprenditoria di gruppo. Esistono differenze culturali in questo settore in diversi paesi europei.

La tradizione cooperativa nei diversi paesi favorisce che la gestione dell'azienda possa iniziare nel secondo o terzo livello di apprendimento.

LIVELLO DI BASE: A questo livello, il soggetto inizia il suo avvicinamento al lavoro autonomo, aumentando la sua conoscenza delle caratteristiche di base delle diverse forme di imprenditorialità, sviluppa abilità di lavoro di squadra e di cooperazione e capacità come empatia, ascolto attivo, comunicazione. D'altra parte, raccoglie le proprie esperienze di imprenditoria professionale, se presenti, salvando il loro apprendimento. In questa fase può iniziare il design dell'azienda, la definizione del modello, lo sviluppo della tela CANVAS, la selezione delle idee di business, ecc.

LIVELLO INTERMEDIO: In questa fase il soggetto o il gruppo ha la possibilità di svilupparsi come imprenditore, sebbene svolgano compiti iniziali di gestione aziendale, sono monitorati e supervisionati. Conosce l'azienda dall'interno e/o progetta in profondità il piano di marketing aziendale. Corrisponde



alla fase delle pratiche di formazione nella gestione aziendale, nella partecipazione a un incubatore di imprese o in una società di inserzione supervisionata.

LIVELLO SUPERIORE: è in questa fase in cui è configurato un gruppo di lavoro con gestione autonoma, anche se sarà supervisionato in alcune aree di attività. Corrisponderebbe a una fase di coaching o mentoring aziendale specializzato in una specifica area di gestione o produzione specializzata, ecc.

Tre percorsi specifici e un percorso integrato

Infine, un percorso integrato è composto da azioni formative che coprono i tre assi del modello a un determinato livello, consentendo l'aumento delle competenze in ciascuno di essi.

Un'azione formativa ARACNE fa parte del percorso del percorso di inserimento integrato

- Con lo sviluppo di queste azioni, il soggetto e il gruppo avanzano nel percorso integrato in base ai loro obiettivi professionali.
- Ha coerenza interna
- Risponde e supera i certificati professionali del paese in cui si realizza o al catalogo europeo della formazione (può quindi essere certificabile)

Le attività ARACNE

Le azioni formative sono strutturate in **attività dei tre assi di azione** e rispondono alle necessità, agli obiettivi e alle risorse disponibili in ogni momento.

- Le attività che compongono le azioni di formazione hanno definito quali abilità vuoi allenare
- Le attività rispondono ad una serie di criteri metodologici

Di seguito presentiamo un vero esempio di PERCORSO DI INSERIMENTO INTEGRATO, REALIZZATO ATTRAVERSO LA METODOLOGIA DI ARACNE. A MADRID per 6 mesi, da giugno a dicembre 2017, hanno partecipato 20 donne suddivise in due gruppi di 10 persone ciascuno.

È un estratto del piano di lavoro eseguito, che mira a illustrare la logica della preparazione del percorso, nell'unità 6, nell'unità didattica delle azioni formative ARACNE torneremo all'esempio, questa volta visionando il piano d'azione completo.



L'insieme dei percorsi porterà nel tempo i percorsi di inserimento integrati



È necessario sottolineare che nel 2017 il modello non aveva ancora predefinito le mappe delle competenze relative agli assi dell'imprenditoria e del lavoro autonomo. La funzione professionale non risponde a un certificato professionale, il modello non aveva ancora stabilito questo prerequisito.



ESEMPIO

PERCORSO DI INSERIMENTO INTEGRATO.

PIANO DI AZIONE ESTRATTO. MADRID 2017

9

PROFESSIONALIZZAZIONE BASATA SU TRE ASSI SIMULTANEI:

FUNZIONE PROFESSIONALE	LAVORO AUTONOMO/ IMPRENDITORIALITÀ	EMPOWERMENT
• Apprendimento e sviluppo delle competenze di base nella produzione di prodotti tessili e accessori.	• Attitudine verso azioni vitali che migliorano significativamente le possibilità di accesso e manutenzione nel mercato del lavoro • Per coloro che optano per un impiego con supporto alla progressiva partecipazione della cooperativa stessa, in questo caso di CUSTOMIZANDO S-Coop. Mad	• L'organizzazione autonoma per decidere sulle loro vite e sullo sviluppo che desiderano ("potere con"). • La mobilitazione per identificare i loro interessi e trasformare le relazioni, le strutture e le istituzioni che li limitano e perpetuano la loro subordinazione ("potere di").

Sebbene ciascuno degli assi apporti caratteristiche essenziali al percorso che lo migliora, è la combinazione dei tre assi che contribuisce al suo effetto di trasformazione.

Competenze

COMPETENZE PROFESSIONALI FORMAZIONE PRECOMPETENZE PROFESSIONALI CORRELATE ALLA PROGETTAZIONE, ALLA PRODUZIONE E ALLA COMMERCIALIZZAZIONE OCCUPAZIONI DI PRODOTTI E COMPLEMENTI TESSILI			
AREA DI APPRENDIMENTO due	conoscenze	abilità	attitudini
EDUCAZIONE AMBIENTALE	Analisi delle attività umane e degli impatti ambientali	Identificare le attività umane suscettibili alla contaminazione e le opportune alternative.	Consumatore (consumo responsabile)



Progetto ARACNE +: 2017-1-ES01-KA204-038207

CUCITURA CREATIVA	Riconoscimento delle fibre tessili (tipi, fabbricazione e proprietà) Uso di prodotti tessili (caratteristiche e applicazioni di fili, tessuti, accessori e prodotti ausiliari). Tecniche di smontaggio delle parti: identificazione dei pezzi. Taglio di tessuti e materiali per la fabbricazione di articoli tessili. (Tecniche e procedure per il taglio di materiali diversi, verifica della qualità). Assemblaggio manuale e / o meccanico di articoli tessili (tecniche, procedure, tipi di assemblaggio) Operazioni di finitura di articoli tessili. Prevenzione e sicurezza durante tutto il processo di fabbricazione.	Procedure di strappo e smontaggio. Procedure di prova Seguirono le procedure di taglio, assemblaggio e finitura in azienda. Tecniche e procedure di finitura, integrazione di elementi ausiliari e ornamentali, stiratura finale, verifica della qualità del prodotto, preparazione dei prodotti alla consegna. Controllo di qualità previsto ed adattamenti. Integrazione e comunicazione nello spazio di formazione e procedure lavorative.	Comportamento responsabile Rispetto delle procedure e degli standard Interpretazione ed esecuzione delle istruzioni ricevute diligentemente. Riconoscimento del processo produttivo dell'organizzazione. Uso di canali di comunicazione consolidati Adattamento al ritmo del lavoro Monitoraggio delle normative per la prevenzione dei rischi, la salute sul lavoro e la protezione dell'ambiente.
ORGANIZZAZIONE DELLO SPAZIO DI LAVORO	Preparazione e conservazione di macchine, strumenti e accessori per il taglio, l'assemblaggio di materiali e processi di finitura in abbigliamento) Macchine per cucire: caratteristiche funzionali e d'uso, classificazione, organi, elementi e accessori, funzionamento, manutenzione. Prevenzione dei rischi	Operazioni di manutenzione di primo livello di macchine, strumenti e accessori per taglio, assemblaggio e finitura disponibili sul posto di lavoro. Lubrificazione e pulizia. Montaggio e smontaggio degli accessori. Preparazione e regolazione del macchinario in base al materiale.	Previsioni, ordini, pianificazione, pulizia
CREATIVITÀ	Si blocca alla creatività. La personalità creativa Generazione di idee	Pensiero divergente tecniche di sviluppo creativo	Concedersi il permesso Lascia lo spazio confortevole Cerca l'ispirazione personale Concediti il permesso Costanza Positività
PROIEZIONE PUBBLICA DELL'ATTIVITÀ E DELLE SUE IMPLICAZIONI	Conoscenza del progetto formativo	Relazione tra attività e aspettative personali Relazione del progetto con lo sviluppo della comunità e dell'ambiente Capacità comunicative	Espressione dei propri sentimenti, emozioni ed opinioni Richiesta di collaborazione (se applicabile)

EMPOWERMENT PERSONALE E COLLETTIVO

	Conoscenze	Abilità	Attitudini
--	------------	---------	------------



Progetto ARACNE +: 2017-1-ES01-KA204-038207

Potenziamento individuale	L'individuo non ha le conoscenze necessarie per potenziare se stesso, ma è disposto ad imparare da insegnanti esperti	Basato su conoscenze, abilità e capacità: · Capacità di superare la vulnerabilità appresa · Capacità di partecipare con gli altri · Possibilità di chiedere aiuto · Capacità di prendere decisioni	La persona inizia ad avere un atteggiamento più positivo di auto-definizione: Una sensazione migliore di se stesso Un senso di rispetto per se stessi Una sensazione di maggiore autostima
	L'individuo è in grado di potenziarsi.	Basato su conoscenze, abilità e capacità: capacità di partecipare con gli altri Consapevolezza politica critica Capacità di affrontare le frustrazioni Autoefficacia: influenza sull'ambiente Capacità di prendere decisioni Agire per raggiungere gli obiettivi	Una nuova fiducia e un senso di autoefficacia sono collegati a una ridefinizione di se stessi, e questo è strettamente collegato ad un reale miglioramento delle conoscenze personali, capacità, abilità, risorse e opportunità nella vita. La persona si sente responsabile per se stessa.
Empowerment dei gruppi	I partecipanti sono assegnati a lavorare insieme e accettano che debbano farlo. La somma di tutto è più del potenziale di alcuni membri.	Il gruppo è l'ambiente perfetto per: · Sensibilizzazione, · Sviluppo di abilità sociali, E per sperimentare l'inter-influenza personale.	Si cercano reciprocamente informazioni, ma non hanno alcuna motivazione per insegnare ciò che sanno ai loro compagni di gruppo. Alcuni partecipanti cercano di beneficiare gratuitamente degli sforzi dei loro compagni del gruppo, che si sentono sfruttati e non apprezzati.
	Potenziamento dei gruppi I partecipanti lavorano insieme per raggiungere obiettivi comuni. Il risultato è che il gruppo raggiungono risultati accademici più elevati di quelli che otterrebbero separatamente.	Il lavoro di gruppo si basa sull'abilità dell'individuo · Agire insieme ad altri creare una squadra · Per esercitare la risoluzione dei problemi, · Per aiuto reciproco	Responsabilizzazione dei gruppi I partecipanti cercano soluzioni vantaggiose per tutti. I partecipanti discutono tra loro di materiale, si aiutano a vicenda a capire e si incoraggiano a lavorare sodo.

ATTITUDINE DI IMPRESA VITALE E PROFESSIONALE			
	Conoscenze	Abilità	Attitudini
COMPETENZE PROFESSIONALI DI BASE:	Processo decisionale Orientamento al cliente: soddisfazione delle esigenze e dei reclami Priorità dei clienti	Formazione nel processo decisionale Strategie di orientamento al cliente	l'iniziativa, autonomia proattività
COMPETENZE DI BASE PER CAVARSELA NEL MERCATO DEL LAVORO	Conoscenza delle attuali caratteristiche del mercato di lavoro settori professionali correlati aziende del settore	Ricerca di lavoro attiva. Adattamento all'offerta. pianificazione	Pazienza Fiducia in se stesso Apprendimento progressivo
COMPETENZE DI BASE PER IL LAVORO AUTONOMO COLLETTIVO	Squadre di lavoro La società come microsystema Missione e visione dell'economia sociale La cooperativa di lavoro associata		Attitudine collaborativa



ESEMPIO

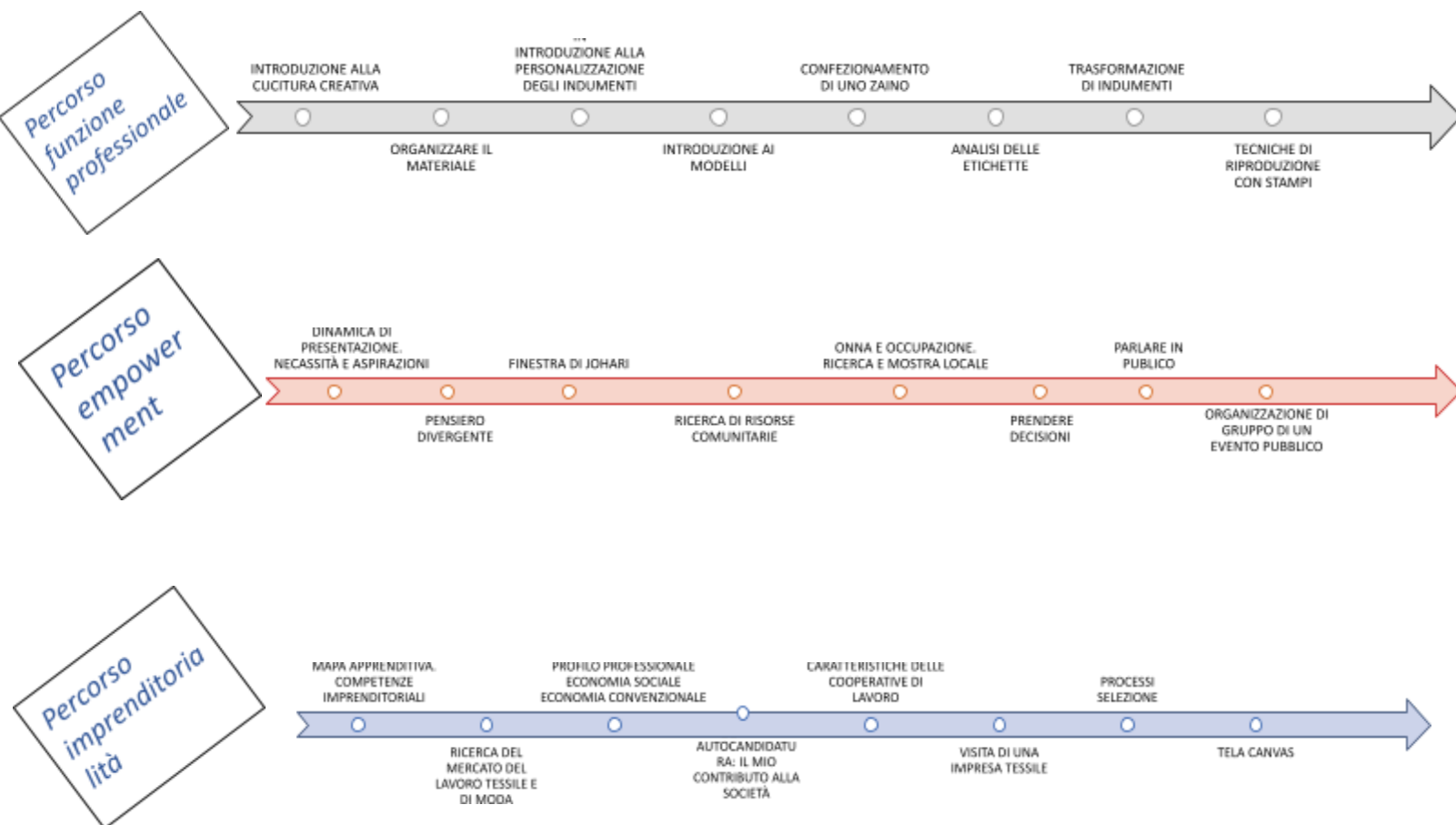
PERCORSO DI INSERIMENTO INTEGRATO.

PIANO DI AZIONE ESTRATTO. MADRID 2017

9

ATTIVITÀ DI GRUPPO:

Le attività presentate di seguito sono progettate tenendo conto delle abilità sopra menzionate:





Per approfondire

Esercizio 1

Indica qui un collegamento video o una guida del tuo paese che spiega quali sono i percorsi di inserimento:

- Altri link sui percorsi integrati di inserimento sociale e lavorativo:

http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/Fondo_Social_Europeo/Equal/Guialtinerarios_CLM08.pdf

<https://www.prodetur.es/prodetur/www/formacion/proempleo4/itinerarios-insercion/>

<https://codinse.com/web/itinerario-integrado-y-personalizado-de-empleo/>

Esercizio 2

Trova ora un vero esempio di un percorso di inserimento che è stato pubblicato, può essere un video che spiega come è stato sviluppato, una monografia scritta, un film, può essere un'esperienza individuale o la descrizione delle azioni svolte con un gruppo. Indica qui il link o il riferimento dell'esempio che hai scelto.

Dovresti tornare a questo esempio per risolvere gli esercizi che ti verranno proposti in seguito. Grazie

!!



Esercizio 3:

Torna all'esempio dell'esercizio 2, in cui hai identificato un esempio reale di un percorso di inserimento e rispondi alle seguenti domande:

Come acquisiscono le competenze professionali?

Qual è il titolo ottenuto dalla formazione?

Identifica le fasi della tua carriera professionale o professionale?

Se è stata sviluppata la formazione in un ambiente produttivo, descrivi quali risorse specifiche sono state utilizzate.

Pensi che l'apprendimento sia stato significativo? Su cosa ti basi? (procedure, scambio di apprendimento)

Quali altre azioni di formazione professionale proporresti per migliorare questo percorso di inserimento?

Esercizio 4:

Torna all'esempio dell'esercizio 2, in cui hai identificato un esempio reale di un percorso di inserimento e rispondi alle seguenti domande:

Le azioni di percorso svolte hanno generato cambiamenti permanenti nella vita dei protagonisti? Quali modifiche sono state apportate?

Riesci a identificare alcune azioni del percorso che sono intervenute nel contesto, favorendo le opportunità socio-lavorative dei protagonisti?

Il percorso ha fornito risorse professionali e gestione della vita quotidiana dei partecipanti?

Quali altre azioni di responsabilizzazione proporrebbe di migliorare questo percorso di inserimento?



Esercizio 5:

Torna all'esempio dell'esercizio 2, in cui hai identificato un esempio reale di un percorso di inserimento e rispondi alle seguenti domande:

- Il percorso ha sviluppato qualche fase della produzione economica?
- Hai promosso una struttura aziendale che promuova una formazione costante dei protagonisti del percorso?
- Qual è stato il processo di mentoring nella gestione aziendale?



Progetto ARACNE +: 2017-1-ES01-KA204-038207

