

ecomentor

Il Mentoring nel settore dell'eco-industria



Erasmus+

Titolo del documento:	Il Mentoring nel settore dell'eco-industria
Intellectual Output no:	Intellectual Output 6
Deliverable No:	D 6.1
Nome file:	Ecomentor_IO6_Monograph_initial_version
Versione del documento:	Versione Iniziale
Livello di Dissemination:	Privato
Autori:	IOŚ-PIB ITeE-PIB DIMITRA ICERMS SINERGIE
Traduzione in italiano:	SINERGIE
Data:	Settembre 2018

Indice

Panoramica del Progetto.....	2
Introduzione	3
Standard di Competenze Professionali (SCP) del mentor nel settore dell'eco-industria	5
Programma modulare di formazione per i mentor nell'eco-industria	10
Il programma e i presupposti organizzativi della formazione	12
Moduli e unità della formazione professionale.....	14
Modulo 1 – Pianificare le attività di mentoring	14
Modulo 2 – Condurre le attività di mentoring.....	18
Modulo 3 – Valutare delle attività di mentoring	24
EcoMentor – Corso di formazione blended	28
Sistema di certificazione per i mentor dell'eco-industria	32
Processo di valutazione.....	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Certificazione del Candidato.....	37
Riassunto	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.

1

Immagini liberamente scaricate da unsplash.com

Il progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Il progetto EcoMentor riflette solamente le opinioni degli autori. La Commissione Europea non potrà essere considerata responsabile per le considerazioni realizzate dal progetto.

Panoramica del Progetto

<i>Titolo</i>	IMPLEMENTAZIONE DI UN MODELLO DI CERTIFICAZIONE PER I MENTOR NEL SETTORE DELL'ECO-INDUSTRIA
<i>Acronimo del Progetto</i>	EcoMentor
<i>Programma</i>	Erasmus+
<i>Azione chiave</i>	Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche
	Project No: 2016-1-PL01-KA202-026809
<i>Durata</i>	01-11-2016 – 31-10-2018
<i>Sito web</i>	www.ecomentor.ios.edu.pl

2

<i>Organizzazioni partecipanti</i>	ISTITUTO DI PROTEZIONE AMBIENTALE – ISTITUTO NAZIONALE DI RICERCA Polonia www.ios.edu.pl	
	ISTITUTO PER LE TECNOLOGIE SOSTENIBILI – ISTITUTO NAZIONALE DI RICERCA Polonia www.itee.radom.pl	
	SINERGIE Soc. Cons. a r.l. Italia www.sinergie-italia.com	
	ICERMS Ltd. Regno Unito www.icerms.com	
	DIMITRA EDUCATION & CONSULTING S.A. Grecia www.dimitra.gr	

Introduzione

La denominazione completa della Strategia Europa 2020 è “Una Strategia Europea per una Crescita Intelligente, Sostenibile ed Inclusiva”. E’ basata su alcune priorità che chiarificano la natura di tale crescita e danno il titolo ai vari obiettivi che la UE si prefigge di raggiungere entro il 2020 in termini di occupazione, educazione, inclusione sociale, ricerca e sviluppo, clima ed energia. Le iniziative principali di questa strategia sono:

- “Un’Europa efficiente sotto il profilo delle risorse” per contribuire a scindere la crescita economica dall’uso delle risorse, favorire il passaggio a un’economia a basse emissioni di carbonio, incrementare l’uso delle fonti di energia rinnovabili, modernizzare il nostro settore dei trasporti e promuovere l’efficienza energetica.
- “Una politica industriale per l’era della globalizzazione” onde migliorare il clima imprenditoriale, specialmente per le PMI, e favorire lo sviluppo di una base industriale solida e sostenibile in grado di competere su scala mondiale.
- “Un’agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro” onde modernizzare i mercati occupazionali e consentire alle persone di migliorare le proprie competenze in tutto l’arco della vita al fine di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e di conciliare meglio l’offerta e la domanda di manodopera, anche tramite la mobilità dei lavoratori.

La crescita e la creazione di nuovi posti di lavoro avverrà grazie a nuove opportunità di business. L’ecosistema e la gestione delle risorse, l’energia rinnovabile, le eco-industrie e il riciclaggio sono tutti settori con un potenziale particolarmente alto per favorire la crescita occupazionale. Le politiche ambientali contribuiscono alla creazione di nuovi posti di lavoro e all’inclusione sociale nell’UE. Possono inoltre creare una nuova domanda per beni e servizi ecologici, che permettano alle eco-industrie di espandere il loro business e acquisire nuovi lavoratori. Tutte queste attività favoriranno una “Agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro”.

Come sottolineato dal Comunicato di Bruges, l’apprendimento basato sul lavoro costituisce il fondamento per la coesione sociale degli attuali e futuri dipendenti, nonché la base per il loro sviluppo professionale e personale. E’ importante includere l’apprendimento basato sul lavoro nelle attività strategiche a livello nazionale e internazionale. Il concetto stesso di questo progetto è in linea con la strategia Europa 2020, in particolare con la “Agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro” e fa anche riferimento alle priorità strategiche del Programma Erasmus+.

Nonostante un così alto interesse politico, il potenziale dell’apprendimento basato sul lavoro (WBL) non sembra essere ancora del tutto sfruttato, specialmente nel settore della formazione continua. Pertanto, è giustificato intraprendere delle attività che mirino ad accrescere l’utilizzo del WBL nella formazione professionale continua, così come a migliorarne la qualità e l’efficacia. I fattori chiave per un WBL qualitativo sono le competenze degli educatori – le persone che partecipano e coordinano i processi educativi. Focalizzarsi sui mentor (i dipendenti che rappresentano aziende dove si svolge concretamente la formazione) è quindi di massima importanza.

Il mentoring del settore dell’eco-industria è caratterizzato da un adeguato livello di competenze ed esperienze, e da un ruolo propriamente definito per il mentor e il mentee. L’efficacia del processo di mentoring dipende ampiamente dalla competenza e dalla personalità del mentor, che è responsabile della corretta relazione con il mentee e del suo sviluppo professionale. Da qui, l’esigenza concreta di sviluppare uno standard di competenze, un programma di formazione e procedure per confermare e certificare le competenze di mentoring nell’eco-industria. Il progetto risponde al bisogno consistente nella mancata possibilità di confermare le competenze delle persone che hanno a che fare con il mentoring nel settore dell’eco-industria. Grazie ai risultati del progetto, sarà possibile implementare uno standard di competenze e la procedura di certificazione. Verranno forniti a tutte le parti interessate i contenuti formativi, gli strumenti della certificazione e le procedure.

Il punto di partenza di questo progetto è stato il modello di certificazione delle competenze generali del mentor, sviluppato dal progetto CertiMenTu sulla base dell'esperienza dei Partner aderenti. Alla luce della loro esperienza nel campo della "green economy" e dei "green jobs", le istituzioni partner hanno avvisato che le competenze dei mentor dell'eco-industria avrebbero necessitato di qualche adattamento alle caratteristiche specifiche del settore. Nell'ambito del progetto EcoMentor, il modello elaborato da CertiMenTu è stato analizzato e allineato attraverso studi compiuti in vere aziende del settore dell'eco-industria.



Standard di Competenze Professionali (SCP) del mentor nel settore dell'eco-industria



Standard di Competenze Professionali (SCP) del mentor nel settore dell'eco-industria

Gli studi si sono concentrati sui dipendenti di piccole e medie imprese attive nei seguenti sotto-settori dell'eco-industria: gestione dei rifiuti, materiali riciclati ed energie rinnovabili, rilevanti per tutti i Paesi partecipanti e inseriti nell'area di expertise dei Partner del progetto.

La metodologia dettagliata si è basata su una strategia di ricerca qualitativa e quantitativa, su metodi, tecniche e strumenti di ricerca utilizzati primariamente nel campo degli studi sul lavoro, pedagogia e psicologia della formazione. La metodologia finale e il sondaggio per individuare i requisiti dello standard di competenze sono stati sviluppati e realizzati tra i mentor attivi presenti in tutti i Paesi partner.

Dopo lo sviluppo della versione iniziale di SCP, sono state condotte delle consultazioni e una valutazione su due livelli: attraverso un forum online rivolto agli stakeholders (membri della rete e mentor attivi nelle imprese dell'eco-industria) e per mezzo di una consultazione diretta con i mentor attivi nel settore dell'eco-industria.

I risultati della procedura di valutazione, incluse le conclusioni e i suggerimenti emersi dalle discussioni del forum, i risultati del questionario e le valutazioni dei mentor sono state esaminate e prese in considerazione per affinare la versione finale di SCP.

La struttura dello Standard si collega ai 3 termini descrittivi usati nell'EQF (conoscenze, abilità/capacità, competenze). Le competenze dei mentor si assestano al livello 5 o 6 dell'EQF.

Lo Standard di Competenze Professionali del mentor nell'eco-industria è stato costruito sulla base di un modello che include:

- mansioni professionali;
- lista di competenze professionali;
- relazione tra la competenze professionali e il livello della qualifica all'interno del Quadro Europeo delle Qualifiche;
- descrizione di competenze sociali comuni.

E' stata presa in considerazione anche la Classificazione Europea delle Abilità/Competenze, Qualifiche e Occupazione, che postula un collegamento tra le abilità e competenze dei dipendenti appartenenti ad alcune migliaia di posti di lavoro da un lato, e le professioni della classificazione ISCO-08 dall'altro.

I mentor possono essere definiti come professionisti esperti selezionati dalla loro azienda per assistere i nuovi dipendenti o quelli già esistenti nell'ottenimento di nuove qualifiche professionali. Il mentor fornisce supervisione, supporto e guida agli allievi sul luogo di lavoro durante il processo di qualificazione. Il processo di mentoring può includere anche i tirocinanti che partecipano a tirocini o apprendistati formali all'interno dell'azienda.

Una persona con il ruolo di "Mentor nell'eco-industria" dovrebbe avere acquisito le seguenti competenze:

- A. Pianificazione delle attività di mentoring
- B. Realizzazione delle attività di mentoring
- C. Valutazione delle attività di mentoring

Versione completa dello Standard: ecommentor.ios.edu.pl

7

PIANIFICARE LE ATTIVITA' DI MENTORING	
N°	Conoscenza e Capacità di Comprensione
1.	Valori, etica e principi a supporto de mentoring
2.	Il ruolo del mentor nel processo di apprendimento
3.	Le fasi del processo di mentoring e i fattori critici di successo nei differenti momenti
4.	Informazioni e risorse necessarie per il mentoring
5.	Modelli e metodi di analisi e d'identificazione delle esigenze e bisogni dell'allievo che non vengono soddisfatti dalle attività di mentoring
6.	Modalità per stabilire efficacemente le regole e i confini delle relazioni di mentoring
7.	Metodi per identificare gli obiettivi di apprendimento e le finalità che il programma di work-based mentoring intende raggiungere
8.	Requisiti legali e organizzativi riguardanti la protezione dei dati, la privacy e la confidenzialità
9.	Principi di Educazione degli Adulti e Formazione Professionale
10.	Differenti stili e capacità di apprendimento
11.	La specifica metodologia utilizzata per pianificare e implementare programmi individuali di apprendimento, incluse tempistiche, obiettivi, misurazioni del successo, obiettivi e requisiti di valutazione
12.	Modalità per preparare gli accordi contrattuali con l'allievo in base alle policy e procedure organizzative
13.	Comprendere i requisiti di tenuta della documentazione riguardante il processo di pianificazione del mentoring
N°	Valutazione delle Prestazioni e Competenze
1.	Preparazione del processo di mentoring in termini di tempistiche e risorse
2.	Preparazione del contesto lavorativo per le attività di mentoring (informare adeguatamente l'allievo e gli altri soggetti coinvolti)
3.	Identificare le necessità del discente che il mentoring è in grado di soddisfare
4.	Concordare sulle regole e i confini della relazione di mentoring e capire come questi saranno riconosciuti e mantenuti
5.	Valutare e soddisfare le esigenze dei singoli allievi e la necessità di usare specifici modelli e metodi
6.	Valutare quali tipologie di apprendimento sono più efficaci per l'allievo
7.	Definire e sviluppare il programma di mentoring con l'allievo e, se dal caso, con le persone chiave dell'organizzazione
8.	Utilizzare traguardi di apprendimento strutturati per pianificare le attività di mentoring sul luogo di lavoro, e concordare con l'allievo misure appropriate per garantire la buona riuscita delle attività di revisione e valutazione
9.	Assicurarsi che tutte le revisioni contrattuali necessarie a garantire la buona riuscita del programma di mentoring vengano attuate prima di iniziare il processo di mentoring, e che le regole per la loro registrazione e aggiornamento siano condivise con l'allievo
10.	Conservare le registrazioni della pianificazione dell'attività di mentoring in linea con la policy aziendale

REALIZZARE LE ATTIVITA' DI MENTORING	
N°	Conoscenza e Capacità di Comprensione
1.	Principi, approcci e metodi di mentoring nel contesto dei programmi di apprendimento basato sul lavoro e gli sforzi necessari per implementare con successo tali attività
2.	Policy e procedure organizzative relative al processo di mentoring (registrazione delle interazioni,

	obiettivi e finalità; attestazione della conclusione di una relazione di mentoring e del contratto)
3.	Il contesto operativo, i metodi di lavoro, le risorse e il personale competente all'interno dell'organizzazione
4.	Figure chiave e supporto disponibile per gli allievi presso l'organizzazione responsabile della formazione o l'area formazione
5.	Fattori comuni e barriere che influenzano il processo di mentoring sul posto di lavoro
6.	Procedure specifiche per rispondere efficacemente alle preoccupazioni dell'allievo
7.	Teorie, metodi e modelli di risoluzione dei conflitti, principi di ascolto attivo e tecniche che possono essere utilizzate durante il processo di mentoring
8.	Supporto nella gestione di certi aspetti della relazione con gli allievi che sono al di fuori del proprio ambito di competenze
9.	Principi e metodi per valutare e monitorare i progressi degli allievi e fornire feedback e modi per permettere loro di modificare i loro obiettivi in base ai progressi compiuti
10.	Principi di base della valutazione formativa di programmi di mentoring basati sul lavoro
11.	Revisione organizzativa, requisiti specifici di valutazione e reporting del programma degli allievi
12.	Comprendere i requisiti di tenuta della documentazione riguardante le attività di mentoring
N°	Valutazione delle Prestazioni e Competenze
1.	Utilizzare specifiche tecniche di mentoring e metodologie per raggiungere gli obiettivi formativi dell'allievo, inclusa la motivazione per l'adozione di nuovi comportamenti, tenendo conto di diverse alternative e selezionando le più appropriate
2.	Lavorare con l'allievo per favorire l'apprendimento
3.	Creare e offrire sufficienti opportunità di apprendimento per garantire che l'allievo sia supportato nel raggiungimento degli obiettivi del programma di apprendimento nel settore dell'eco-industria
4.	Assicurarsi che il discente abbia un livello adeguato di supporto continuo da parte dei dirigenti e dei colleghi sul luogo di lavoro nel suo processo di apprendimento e nella sua integrazione all'interno dell'organizzazione
5.	Spiegare all'allievo il termine "cultura aziendale" in generale e descrivere le specificità della cultura aziendale della singola società o organizzazione
6.	Comunicare efficacemente con il discente utilizzando strumenti pratici e tecniche di comunicazione
7.	Identificare e gestire efficacemente le sfide che influenzano il programma di apprendimento
8.	Sviluppare soluzioni ai problemi che potrebbero sorgere durante il processo di mentoring tenendo conto degli input dell'allievo
9.	Individuare problemi che possono sorgere riguardo alla soddisfazione del lavoro dell'allievo e favorirne la soluzione
10.	Concordare e registrare le interazioni, i risultati e i progressi verso gli obiettivi con l'allievo in conformità con i requisiti organizzativi
11.	Rivedere i progressi dell'apprendimento con l'allievo a intervalli regolari, facendo un bilancio del percorso, ricalibrando gli obiettivi da raggiungere, e intraprendendo azioni di supporto se necessario per facilitare il progresso
12.	Assicurarsi che siano soddisfatti tutti i requisiti per la valutazione formale e l'attività di reporting
13.	Conservare le registrazioni delle interazioni in un formato appropriato e in linea con le procedure organizzative
14.	Accordarsi sul supporto ulteriore di cui gli allievi potrebbero avere bisogno e programmare con loro come accedervi
15.	Conservare le registrazioni delle attività di mentoring in linea con la policy aziendale

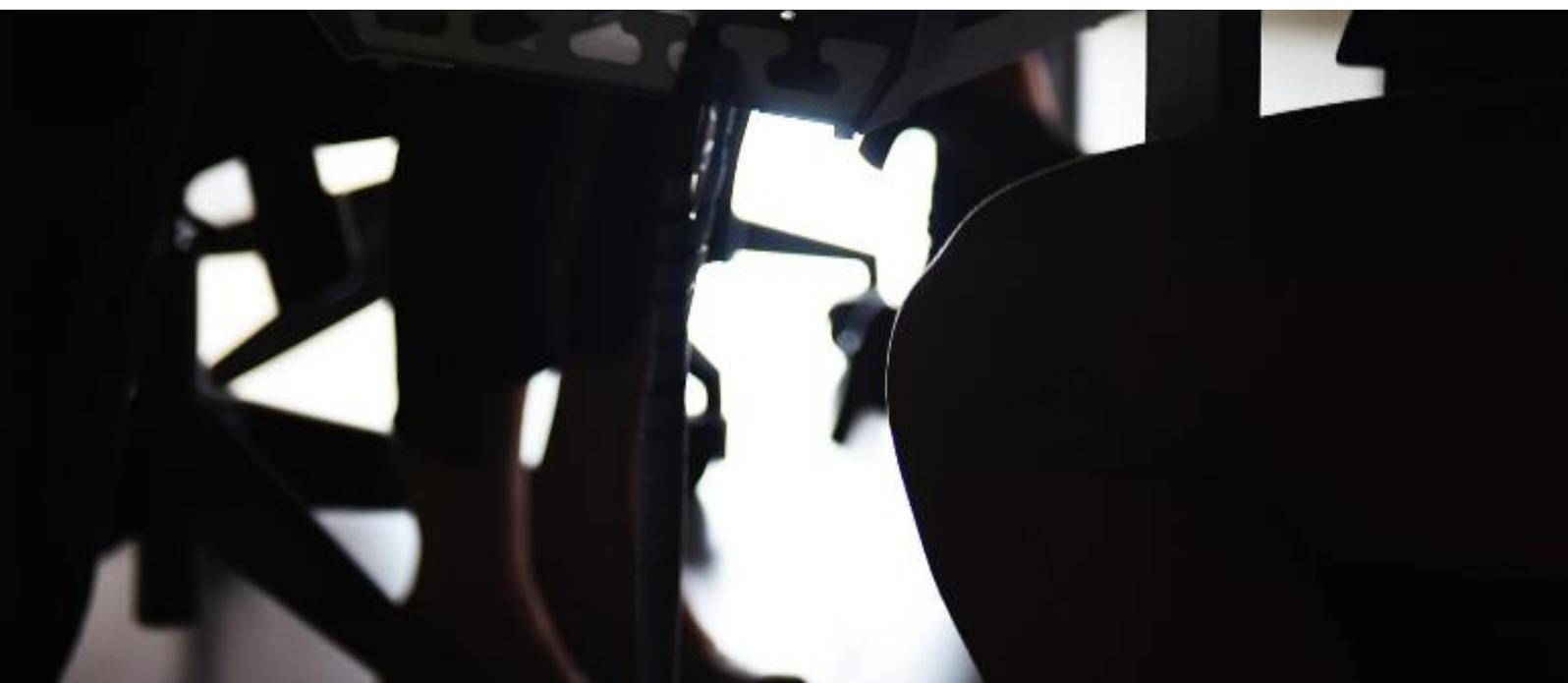
VALUTARE LE ATTIVITA' DI MENTORING	
N°	Conoscenza e Capacità di Comprensione
1.	Principi fondamentali della valutazione complessiva dei programmi professionali di mentoring

2.	Metodologie e strumenti (compresi strumenti di assessment e metodi di interpretazione, tra cui ICT – Information and Communication Technology) per monitorare, revisionare e valutare il processo di mentoring
3.	Metodi per analizzare i risultati della valutazione e il loro utilizzo al fine di individuare possibili aree di miglioramento
4.	Principi specifici per la documentazione e la presentazione dei risultati della valutazione
5.	Comprendere i requisiti di tenuta della documentazione riguardante la valutazione delle attività di mentoring
N°	Valutazione delle Presentazioni e Competenze
1.	Applicare metodi e strumenti di valutazione e revisione al processo di mentoring (come le milestones di performance, le valutazioni delle prestazioni, nonché le interviste formali o le discussioni informali con l'allievo)
2.	Valutare il programma individuale degli allievi in termini di efficacia nel conseguimento degli obiettivi di apprendimento
3.	Documentazione e presentazione dei risultati della valutazione
4.	Tracciare utili conclusioni dal processo di valutazione, individuare le aree di miglioramento e adottare azioni appropriate
5.	Assicurarsi che la valutazione del programma di mentoring basato sul lavoro venga svolta sistematicamente considerando i risultati dell'auto-valutazione dell'allievo e il riscontro degli stakeholders più rilevanti
6.	Garantire che i risultati della valutazione del programma di mentoring basato sul lavoro vengano presi in considerazione per il miglioramento del programma e delle procedure organizzative, e che questa informazione sia trasmessa alle parti interessate
7.	Valutare l'efficacia dello specifico luogo di lavoro nel fornire adeguate opportunità di apprendimento, sostenere e intraprendere azioni per il suo miglioramento, tenendo anche in considerazione le influenze esterne
8.	Tenere traccia delle valutazioni delle attività di mentoring in linea con la policy aziendale

COMPORAMENTI COMUNI PER GLI ECOMENTORS	
N°	Comportamenti
1.	Assumersi la responsabilità per il proprio approccio al lavoro e al ruolo
2.	Costruire e mantenere rapporti nel lungo periodo
3.	Agire in modo tale da dimostrare che si è disponibili ad aiutare l'allievo
4.	Creare e mantenere un efficace rapporto di lavoro con l'allievo che lo aiuterà a raggiungere i propri obiettivi professionali
5.	Rispettare la necessità del cliente di informazioni, impegno e riservatezza all'interno del contesto legale e organizzativo
6.	Adattare il proprio stile per entrare in empatia con diversi tipi di allievi
7.	Ascoltare e rispondere efficacemente verificando la comprensione
8.	Cercare di capire le esigenze e le motivazioni delle persone
9.	Favorire uno scambio bidirezionale di informazioni e feedback con l'allievo e gli altri soggetti coinvolti
10.	Abilitare il discente a prendere consapevolezza e responsabilità del raggiungimento degli obiettivi
11.	Rispettare e assicurare che gli altri rispettino requisiti legali, norme industriali, politiche organizzative e codici professionali
12.	Identificare le opportunità di mentoring
13.	Incoraggiare i colleghi e le parti interessate a riconoscere il mentoring come un modo per creare e sostenere una cultura di apprendimento e di sviluppo nell'organizzazione



Programma modulare di formazione per i mentor nell'eco-industria



Programma di formazione per i mentor nell'eco-industria

Questo programma modulare di formazione è stato sviluppato sulla base dell'analisi delle esigenze dei datori di lavoro incluse nella descrizione del "Livello di competenza professionale di un mentor dell'eco-industria".

Il primo insieme di moduli per i corsi di formazione dedicati ai mentor è stato discusso con i Partner di progetto e gli stakeholders del settore dell'eco-industria. Sulla base dei risultati di tali discussioni e consultazioni, è stata definita una lista finale dei moduli. Per ogni modulo del corso sono stati identificati i risultati dell'apprendimento, raggruppati in unità. Le unità sono sviluppate in modo da corrispondere all'ECVET e agli EQF.

11

La versione iniziale del programma di formazione è stata valutata con un forum online rivolto agli stakeholders (membri della rete e mentor attivi nelle imprese dell'eco-industria) e per mezzo di una consultazione diretta con i mentor attivi nel settore dell'eco-industria. I risultati della procedura di valutazione sono stati analizzati e verranno tenuti in considerazione per la versione finale del programma di formazione.

Il programma di formazione è stato progettato non solo per fornire una formazione professionale qualificata e una certificazione, ma anche per permettere una riqualifica dei mentor che hanno già esperienza nel ruolo ma che necessitano di migliorare le loro competenze.

Questo programma è composto da tre moduli formativi e da 8 unità modulari che corrispondono a mansioni professionali svolte normalmente dal mentor.

Ogni modulo include gli obiettivi di apprendimento, una lista delle unità, lo schema del sistema modulare, la bibliografia consigliata e i materiali di base.

Il programma delle unità include gli obiettivi di apprendimento, proposte di materiali da usare per l'insegnamento, suggerimenti di esercizi e di risorse didattiche, raccomandazioni di metodo per l'implementazione delle unità, metodi di verifica e valutazione dei risultati del candidato.

La struttura del programma formativo è flessibile, i moduli e le unità modulari possono essere aggiornati (modificati, integrati o sostituiti) senza compromettere l'integrità della struttura del programma. Il contenuto può pertanto essere modificato sulla base delle esigenze in continua evoluzione del mercato del lavoro, gli sviluppi scientifici e tecnologici, e le capacità degli allievi.

La formazione basata su questo programma modulare è caratterizzata dai seguenti aspetti:

- Un processo di insegnamento e apprendimento orientato a raggiungere obiettivi specifici e misurabili nella forma di conoscenze, capacità e competenze sociali, che permettono agli allievi di svolgere specifiche mansioni professionali.
- La vasta applicazione del principio di trasferimento di conoscenze, capacità e competenze sociali precedentemente acquisite dal candidato nell'ambito dell'educazione formale, informale e non formale (in un contesto lavorativo).
- "Imparare facendo" grazie all'uso di metodi di insegnamento che da un lato stimolano la proattività, la creatività e la capacità di auto-valutazione dell'allievo, e dall'altro lato permettono al formatore di avere più un ruolo di consigliere, partner, progettista, organizzatore e valutatore del processo didattico.

Una volta completate tutte le unità modulari previste dal programma, i partecipanti alla formazione riceveranno un attestato che conferma la loro competenza in qualità di "Mentor del settore dell'eco-industria".

Versione completa del programma di formazione: ecommentor.ios.edu.pl

Il programma e i presupposti organizzativi della formazione

Descrizione della professione/posizione delle qualifiche nella classificazione

International Standard Classification of Education ISCED 2011:

- Livello 5
- Categoria 44 (Istruzione post-secondaria non-terziaria)
- Sottocategoria 444 (Completamento riconosciuto di un breve ciclo di programma o stage di istruzione terziaria non sufficiente per il completamento del livello)
- International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)
- Gruppo 2424 Professionisti nel settore della formazione e sviluppo

European Qualifications Framework

- Livello 5

12

Raccomandazioni riguardanti l'organizzazione dei processi di insegnamento e apprendimento

Il programma dovrà essere svolto coerentemente con la seguente proposta di “Mappa didattica del programma di formazione professionale” (fig. 1). Si tratta di un sistema di collegamenti tra moduli e unità modulari del programma, che determina la sequenza della loro implementazione. Chi organizza la formazione può farne uso per pianificare l'insegnamento.

Nel corso dello svolgimento della formazione, il mentor acquisirà un background di conoscenze in linea con l'obiettivo della metodologia della formazione modulare, attiverà metodi di insegnamento, e progetterà e svilupperà specifici pacchetti didattici.

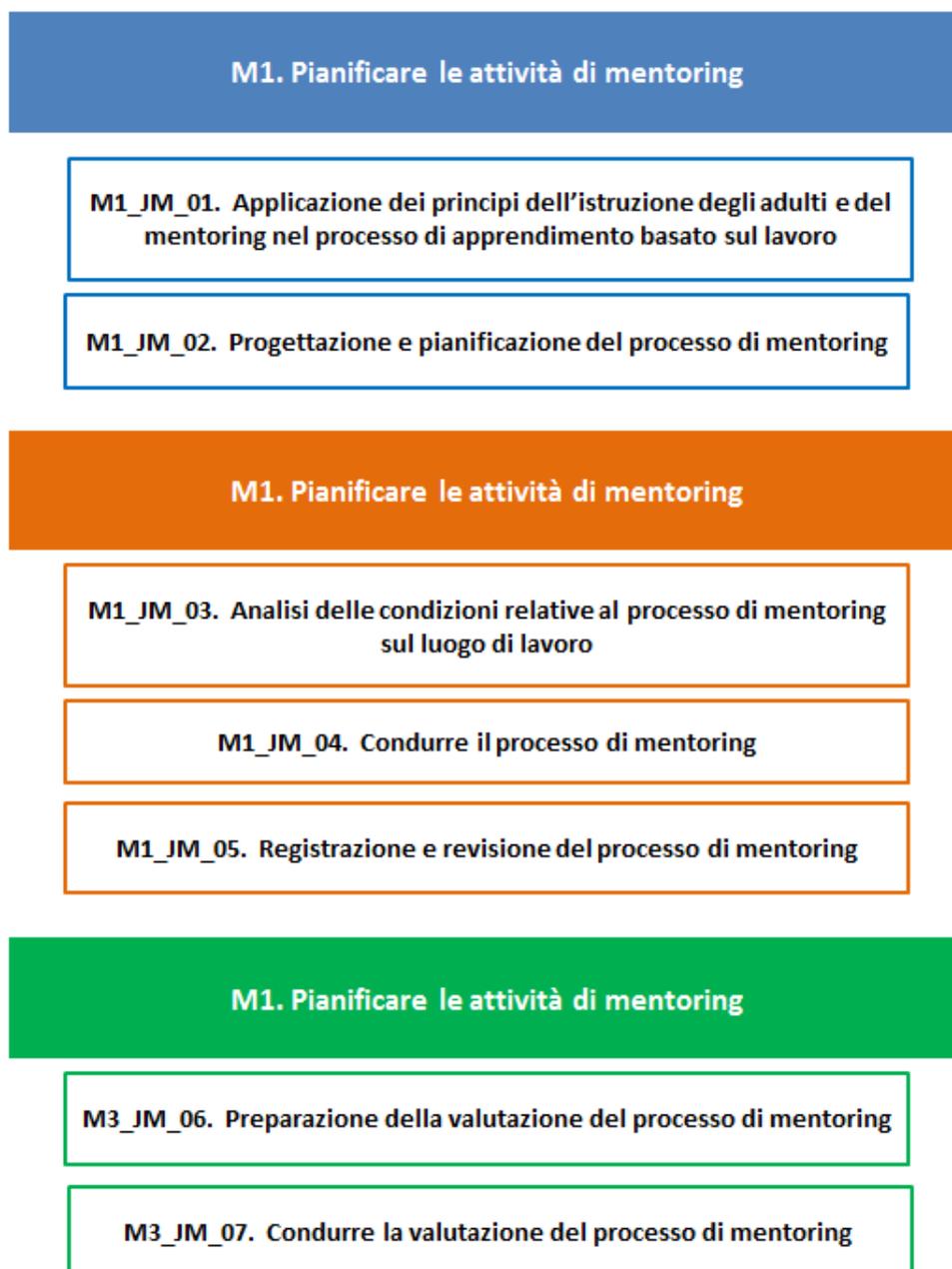


Fig. 1. Mappa didattica del programma di formazione modulare per i mentor dell'eco-industria

Un elemento essenziale dell'organizzazione del processo di insegnamento è il sistema che permette di controllare e valutare i risultati dell'apprendimento degli allievi.

La valutazione rende il candidato consapevole del raggiungimento dei risultati in relazione ai requisiti definiti dallo standard di competenze professionali. La valutazione dei risultati viene condotta grazie e test (orali, scritti e pratici), osservazione delle azioni dei partecipanti, misurazioni didattiche. La verifica e la valutazione dei risultati prevede la definizione dei criteri e degli standard di valutazione, nonché lo sviluppo di test, report di osservazione, e report di valutazione del progresso.

Le risorse didattiche necessarie includono aiuti didattici e materiali, metodi tecnici di educazione, metodi didattici di lavoro.

Non vi sono divisioni tra le lezioni teoriche e pratiche nella formazione modulare. Le forme di organizzazione del lavoro dei partecipanti possono essere adattate in base ai contenuti e al loro

curriculum. Si raccomanda che le lezioni generali vengano svolte in gruppi di 20 persone al massimo. Gli esercizi dovrebbero essere svolti in piccoli gruppi composti da due-quattro persone o individualmente.

Proposte di metodi per la verifica e la valutazione dei risultati dell'allievo

La verifica dei risultati dell'allievo dovrebbe avvenire nel corso di svolgimento di ogni unità secondo i criteri stabiliti. E' possibile verificare la conoscenza necessaria all'esecuzione degli esercizi pratici attraverso i test disponibili sulla piattaforma di e-learning. Le capacità pratiche possono essere verificate attraverso l'osservazione delle azioni svolte durante le esercitazioni e la valutazione della performance di uno specifico esercizio in gruppo o individuale. Mentre si osservano le azioni di un candidato nello svolgimento degli esercizi, bisognerebbe porre attenzione ai seguenti elementi per valutare correttamente il lavoro:

- Un raffronto tra la performance degli esercizi e i criteri stabiliti dalle istruzioni
- Una verifica della conformità dei risultati dell'apprendimento del candidato nello svolgimento di un certo esercizio

Prima di iniziare lo svolgimento degli esercizi, occorre verificare la conoscenza del candidato in merito ai contenuti teorici del pacchetto formative presente sulla piattaforma e-learning di EcoMentor. A seconda delle circostanze, si può proporre loro un test scritto o orale. Il candidato potrà iniziare a svolgere gli esercizi solo dopo avere svolto e superato questo test preliminare.

Durante lo svolgimento degli esercizi, è importante osservare il lavoro dei partecipanti e categorizzare i risultati nelle seguenti categorie:

- Performance positiva
- Performance non positiva

Nel caso di performance non corretta, si richiede al candidato di svolgere nuovamente l'esercizio e ripetere la valutazione della qualità.

Moduli e unità della formazione professionale

Modulo 1 – Pianificare le attività di mentoring

Unità M1_JM_01. Applicazione dei principi dell'istruzione degli adulti e del mentoring nel processo di apprendimento basato sul lavoro

Descrizione dell'unità M1_JM_01

Livello EQF:	5	Livelli NQF:		Punti ECVET:	
Risultati dell'apprendimento (l'allievo)					
Conoscenze		Capacità		Competenze	
<ul style="list-style-type: none"> - Comprende il ruolo del mentor nel processo di apprendimento - Comprende i principi dell'educazione degli adulti e dell'IFP 		<ul style="list-style-type: none"> - E' in grado di identificare i tipi di apprendimento più efficaci per il discente - E' in grado di concordare le regole e i limiti del rapporto di mentoring 		<ul style="list-style-type: none"> - Mostra la sua volontà di aiutare il discente - Si assume la responsabilità per il suo approccio al lavoro e al ruolo - Identifica delle opportunità di mentoring 	
Ore dell'unità formativa	e-learning:			4	
	apprendimento in presenza:			0	

	autoapprendimento/WBL:
Proposte di esercizi	<ul style="list-style-type: none"> - Determinare i bisogni del discente - Identificare le esigenze di apprendimento - Identificare fonti d'informazione utili ad analizzare le esigenze di apprendimento - Panoramica delle fonti d'informazione aggiornate che possono essere utilizzate per identificare le esigenze di apprendimento - Valutazione e selezione di metodi e strumenti efficaci per identificare e analizzare le esigenze di apprendimento - Il sondaggio come strumento per raccogliere informazioni in merito alle esigenze di apprendimento - Analizzare esempi di buone pratiche per identificare le esigenze di apprendimento - Identificare le esigenze di apprendimento di un gruppo selezionato di dipendenti - Sviluppare conclusioni e indicazioni dall'analisi delle esigenze di apprendimento - Analisi dei documenti che descrivono i requisiti di qualifica e competenze per i dipendenti del settore dell'eco-industria - Raccolta di casistica del processo di mentoring - Analizzare esempi di buone pratiche di relazione mentor-allievo - Dibattito aperto sui seguenti temi: <ul style="list-style-type: none"> o Come gli aspetti etici impattano sulla relazione mentor-allievo? o Quali elementi sono associati ad un comportamento etico appropriato nella relazione mentor-allievo? o Quali elementi sono associati ad un comportamento etico appropriato nel processo di mentoring?
Risorse didattiche	<ul style="list-style-type: none"> - Fogli per i partecipanti per lo svolgimento degli esercizi - Presentazione PowerPoint sull'ambito tematico dell'unità - Piattaforma e-learning con accesso ai contenuti del corso per il mentor nel settore dell'eco-industria - Kit per presentazioni (proiettore, computer con accesso a internet) - Lavagna a fogli mobili con un set di pennarelli (4 colori) - Blocco di fogli mobili per la lavagna - Set di 5 pennarelli per gli esercizi di gruppo (5 gruppi di esercitazione con 4 persone in ognuno) - Computer con connessione a internet (e-learning)

Criteri e metodi di valutazione per l'unità M1_JM_01

Risultati dell'apprendimento (l'allievo)	Criteri di valutazione (l'allievo è in grado di)	Metodi di valutazione		
		Prova scritta	Osservazione	Evidenza da esperienza professionale
1. Comprende il ruolo del mentor nel processo di apprendimento	1.1. Definire lo scopo del mentoring sul luogo di lavoro	X		
	1.2. Definire come esempi di prassi buone e scadenti alcuni esempi di caratteristiche sia efficaci che inefficaci di un mentor	X		
	1.3. Definire come esempi di prassi buone e scadenti alcuni esempi di caratteristiche sia efficaci che inefficaci di un discente	X		
	1.4. Descrivere i vantaggi del mentoring sul luogo di lavoro per i discenti e il mentor	X		
	1.5. Descrivere i principi etici di base nel rapporto	X		

	mentor-discente			
2. Comprende i principi dell'educazione degli adulti e dell'IFP	2.1. Descrivere gli stili e le capacità di apprendimento degli adulti e in che modo questi influiscono sul rapporto mentor-discente	x		
	2.2. Descrivere i principi dell'istruzione professionale	X		
	2.3. Descrivere i principi di formulazione dei risultati dell'apprendimento e la loro elaborazione	X		
3. E' in grado di identificare i tipi di apprendimento più efficaci per il discente	3.1. Individuare il metodo di apprendimento corretto in relazione agli obiettivi di apprendimento concordati e alle esigenze di apprendimento indicate dal discente	X	X	
	3.2. Individuare i metodi e le tecniche di attivazione corretti tenendo conto dell'età, della professione, dell'esperienza, ecc. del discente	X	X	
4. E' in grado di concordare le regole e i limiti del rapporto di mentoring	4.1. Individuare eventuali barriere al mentoring all'interno dell'organizzazione (individuali, di gruppo, operative, organizzative)	X	x	
	4.2. Individuare la struttura organizzativa, la cultura e, in tale contesto, il ruolo del processo di mentoring	X	X	
	4.3. Analizzare la logica e le caratteristiche di una contrattazione efficace nell'ambito del mentoring	X		

Unità M1_JM_02. Progettazione e pianificazione del processo di mentoring

Descrizione dell'unità M1_JM_02

Livello EQF:	5	Livello NQF:		Punti ECVET:	
Risultati dell'apprendimento (l'allievo)					
Conoscenze		Capacità		Competenze	
<ul style="list-style-type: none"> - Comprende i metodi di identificazione delle esigenze, degli obiettivi e dei traguardi di apprendimento del discente - Comprende i metodi usati per sviluppare e concordare con i piani dei discenti e per implementare programmi di apprendimento individuali - Comprende i metodi per preparare e concordare gli accordi contrattuali con il discente secondo le politiche e le procedure organizzative 		<ul style="list-style-type: none"> - E' in grado di prepararsi per il processo di mentoring in termini di tempo e risorse - E' in grado di identificare e soddisfare gli obiettivi e le esigenze del discente - E' in grado di pianificare il processo di mentoring sul luogo di lavoro 		<ul style="list-style-type: none"> - Ascolta, risponde efficacemente e controlla la corretta comprensione - Rispettare la necessità del cliente di informazioni, impegno e riservatezza all'interno del contesto legale e organizzativo - Favorisce uno scambio bidirezionale di informazioni e feedback con l'allievo e gli altri soggetti coinvolti - Permette al discente di assumersi la responsabilità degli obiettivi e traguardi raggiunti 	
Ore dell'unità formativa	e-learning:	4			
	apprendimento in presenza:	0			
	autoapprendimento/WBL:				
Proposte di esercizi	<ul style="list-style-type: none"> - Raccolta di casi studio - Raccolta di best practices - Simulazione del processo di pianificazione del mentoring 				
Risorse didattiche	<ul style="list-style-type: none"> - Fogli per i partecipanti per lo svolgimento degli esercizi - Presentazione PowerPoint sull'ambito tematico dell'unità - Piattaforma e-learning con accesso ai contenuti del corso per il mentor nel settore 				

	<p>dell'eco-industria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kit per presentazioni (proiettore, computer con accesso a internet) - Lavagna a fogli mobili con un set di pennarelli (4 colori) - Blocco di fogli mobili per la lavagna - Set di 5 pennarelli per gli esercizi di gruppo (5 gruppi di esercitazione con 4 persone in ognuno) - Computer con connessione a internet (e-learning)
--	--

17 Criteri e metodi di valutazione per l'unità M1_JM_02

Risultati dell'apprendimento (l'allievo)	Criteri di valutazione (l'allievo è in grado di)	Metodi di valutazione		
		Prova scritta	Osservazione	Evidenza da esperienza professionale
1. Comprende i metodi di identificazione delle esigenze, degli obiettivi e dei traguardi di apprendimento del discente	1.1. Descrivere gli aspetti di sviluppo occupazionale che possono essere soddisfatti attraverso il mentoring sul luogo di lavoro	X		
	1.2. Descrivere le teorie e le tecniche di definizione degli obiettivi e dei traguardi	X		
	1.3. Descrivere la natura di obiettivi di apprendimento professionale efficaci che corrispondono a obiettivi di sviluppo organizzativo	X		
2. Comprende i metodi usati per sviluppare e concordare con i piani dei discenti e per implementare programmi di apprendimento individuali	2.1. Descrivere gli approcci alla pianificazione del mentoring sul luogo di lavoro	X		
	2.2. Descrivere un piano efficace di mentoring sul luogo di lavoro (risultati dell'apprendimento, attività, informazioni e risorse)	X		
	2.3. Descrivere i risultati di sviluppo ottenibili attraverso il mentoring sul luogo di lavoro	X		
	2.4. Descrivere i metodi e le prassi per concordare i risultati dell'apprendimento	X		
	2.5. Descrivere i parametri di misurazione del successo nel conseguimento dei risultati	X		
3. Comprende i metodi per preparare e concordare gli accordi contrattuali con il discente secondo le politiche e le procedure organizzative	3.1. Spiegare le regole organizzative relative al contratto di mentoring	X		
	3.2. Spiegare cosa deve includere un contratto di mentoring sul luogo di lavoro per garantire un rapporto di mentoring etico	X	X	
	3.3. Descrivere i requisiti giuridici e organizzativi relativi alla protezione dei dati, alla privacy e alla riservatezza	X		
4. E' in grado di prepararsi per il processo di mentoring in termini di tempo e risorse	4.1. Determinare le risorse necessarie per l'implementazione del processo di mentoring	X		X
	4.2. Garantire la disponibilità di tutte le risorse necessarie per sostenere il programma di mentoring (compreso il personale qualificato/esperto)			
	4.3. Preparare il luogo di lavoro per le attività di mentoring	X		
5. E' in grado di identificare e soddisfare gli obiettivi e le esigenze del discente	5.1. Riconoscere gli interessi e le aspettative del discente	X		
	5.2. Valutare i punti di forza, le debolezze e lo stile	X		

	comportamentale del discente			
	5.3. Individuare e concordare gli obiettivi del discente	X		
6. E' in grado di pianificare il processo di mentoring sul luogo di lavoro	6.1. Concordare le regole e i limiti del rapporto di mentoring e definire come saranno riconosciuti e mantenuti	X		
	6.2. Creare e concordare con il discente un accordo di mentoring (contratto) secondo le procedure organizzative	X		
	6.3. Concordare il programma di apprendimento con il discente e, ove necessario, con le persone chiave dell'organizzazione o con gli stakeholder esterni (scuola/organizzazione di formazione)	X		
	6.4. Pianificare le attività e i compiti per assicurare che gli obiettivi di apprendimento concordati siano raggiunti, definendo con il discente le misure appropriate per il successo della revisione e della valutazione	X		
	6.5. Sviluppare il piano di mentoring e concordarlo con il discente (attività di apprendimento, risorse, calendario)	X		

Modulo 2 – Condurre le attività di mentoring

Unità M2_JM_03. Analisi delle condizioni relative al processo di mentoring sul luogo di lavoro

Descrizione dell'unità M2_JM_03

Livello EQF:	5	Livello NQF:		Punti ECVET:	
Risultati dell'apprendimento (l'allievo)					
Conoscenze		Capacità		Competenze	
<ul style="list-style-type: none"> - Comprende le politiche e procedure organizzative pertinenti al processo di mentoring - Comprende il contesto operativo, metodi di lavoro, risorse e personale pertinente dell'organizzazione di appartenenza - Comprende il personale chiave e il supporto disponibile presso la scuola, l'organizzazione di formazione del discente - Understands the common factors and barriers affecting the mentoring process in the workplace 		<ul style="list-style-type: none"> - E' in grado di spiegare il termine "cultura aziendale" in generale al discente e di descrivere le specifiche della cultura aziendale della specifica azienda o organizzazione - E' in grado di individuare i problemi che possono presentarsi per quanto riguarda la soddisfazione professionale del discente o il processo di mentoring, tenendo conto del contributo del discente e aiutandolo nella loro soluzione 		<ul style="list-style-type: none"> - Si assume la responsabilità per il suo approccio al lavoro e al ruolo - Rispetta la necessità del cliente di informazioni, impegno e riservatezza all'interno del contesto legale e organizzativo - Rispetta e assicura che gli altri rispettino requisiti legali, norme industriali, politiche organizzative e codici professionali - Identifica le opportunità di mentoring - Favorisce uno scambio bidirezionale di informazioni e feedback con l'allievo e gli altri soggetti coinvolti 	
Ore dell'unità	e-learning:			0	
	apprendimento in presenza:			4	
	autoapprendimento/WBL:				
Proposte di esercizi	- Preparare una presentazione dei fattori comuni e delle barriere che contraddistinguono il processo di mentoring sul luogo di lavoro e i metodi per				

	<p>eliminarle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fare una lista delle specifiche procedure organizzative rilevanti per il processo di mentoring - Preparare una bozza di accordo con l'allievo circa le interazioni, i risultati e i progressi verso gli obiettivi e i traguardi del processo di mentoring - Simulare un'esercitazione di gruppo presentando il processo di integrazione e orientamento nell'azienda
Risorse didattiche	<ul style="list-style-type: none"> - Fogli per i partecipanti per lo svolgimento degli esercizi - Presentazione PowerPoint sull'ambito tematico dell'unità - Piattaforma e-learning con accesso ai contenuti del corso per il mentor nel settore dell'eco-industria - Kit per presentazioni (proiettore, computer con accesso a internet) - Lavagna a fogli mobili con un set di pennarelli (4 colori) - Blocco di fogli mobili per la lavagna - Set di 5 pennarelli per gli esercizi di gruppo (5 gruppi di esercitazione con 4 persone in ognuno) - Computer con connessione a internet (e-learning)

Criteria e metodi di valutazione per l'unità M2_JM_03

Risultati dell'apprendimento (l'allievo)	Criteri di valutazione (l'allievo è in grado di)	Metodi di valutazione		
		Prova scritta	Osservazione	Evidenza da esperienza professionale
1. Comprende le politiche e procedure organizzative pertinenti al processo di mentoring	1.1. Descrivere la struttura organizzativa, la cultura e il ruolo del processo di mentoring	X		
	1.2. Descrivere le politiche e le procedure per la registrazione delle interazioni con i discenti	X		
2. Comprende il contesto operativo, metodi di lavoro, risorse e personale pertinente dell'organizzazione di appartenenza	2.1. Identificare e descrivere il contesto operativo, i metodi di lavoro, le risorse e il personale pertinente dell'organizzazione di appartenenza	X		
	2.2. Spiegare le procedure per contattare il personale appropriato quando necessario	X		
3. Comprende il personale chiave e il supporto disponibile presso la scuola, l'organizzazione di formazione del discente	3.1. Descrivere i principi e le regole della cooperazione tra discente, mentor, organizzazione di appartenenza e organizzazione scolastica o formativa del discente	X		
	3.2. Descrivere il ruolo di ciascuno stakeholder nel programma di mentoring	X		
4. Comprende i fattori e gli ostacoli comuni che ostacolano il processo di mentoring sul luogo di lavoro	4.1 Descrivere i fattori e gli ostacoli che ostacolano il processo di mentoring sul luogo di lavoro (individuali, operativi, organizzativi)	X		
	4.2 Descrivere le strategie per ridurre al minimo o superare le barriere che ostacolano il processo di mentoring sul luogo di lavoro	X		
5. E' in grado di spiegare il termine "cultura aziendale" in generale al discente e di descrivere le specifiche della cultura aziendale della	5.1 Definire il termine "cultura d'impresa"			
	5.2 Descrivere in che modo i valori di una cultura aziendale e la condotta manageriale influenzano gli standard etici all'interno di un'azienda	X		

specifica azienda o organizzazione	5.3 Presentare al discente le caratteristiche specifiche della cultura aziendale dell'organizzazione			
6. E' in grado di individuare i problemi che possono presentarsi per quanto riguarda la soddisfazione professionale del discente o il processo di mentoring, tenendo conto del contributo del discente e aiutandolo nella loro soluzione	6.1 Individuare eventuali difficoltà dei discenti con il programma, i compiti di lavoro o l'organizzazione	X		
	6.2 Proporre adeguate azioni correttive per affrontare tali difficoltà	X		
	6.3 Concordare con il discente e con altri, se necessario, un'azione correttiva adeguata	X		

Unità M2_JM_04. Condurre il processo di mentoring

Descrizione dell'unità M2_JM_04

20

Livello EQF:	5	Livello NQF:		Punti ECVET:	
Risultati dell'apprendimento (l'allievo)					
Conoscenze		Capacità		Competenze	
<ul style="list-style-type: none"> - Comprende i principi, gli approcci e i metodi di mentoring nel contesto dell'attuazione di programmi di apprendimento basati sul lavoro che hanno dato buoni risultati - Comprende le teorie, i metodi e i modelli per la risoluzione dei conflitti utilizzabili durante il processo di mentoring 		<ul style="list-style-type: none"> - E' in grado di utilizzare tecniche e metodi di mentoring per raggiungere i risultati e gli obiettivi di apprendimento del discente - E' in grado di lavorare con il discente per avviare l'apprendimento - E' in grado di assicurare che il discente abbia un livello di supporto adeguato e costante da parte della direzione del luogo di lavoro e dei colleghi per l'apprendimento e, se pertinente, per il suo inserimento nell'organizzazione 		<ul style="list-style-type: none"> - Si assume la responsabilità per il suo approccio al lavoro e al ruolo - Mostra la sua volontà di aiutare il discente - Crea e mantiene un efficace rapporto di lavoro con l'allievo che lo aiuterà a raggiungere i propri obiettivi professionali - Adatta il suo stile per entrare in empatia con diversi tipi di allievi - Cerca di capire le esigenze e le motivazioni delle persone - Abilita il discente a prendere consapevolezza e responsabilità del raggiungimento degli obiettivi 	
Ore dell'unità	e-learning:			0	
	apprendimento in presenza:			8	
	autoapprendimento/WBL:				
Proposte di esercizi	<ul style="list-style-type: none"> - Simulazione della conduzione di un processo di mentoring - Approfondimenti sugli aspetti teorici (ad es. motivazione, risoluzione dei conflitti, protezione dei dati personali e aziendali) - Esercizi di role playing per stimolare una comunicazione efficace e un ascolto attivo - Casi studio 				
Risorse didattiche	<ul style="list-style-type: none"> - Fogli per i partecipanti per lo svolgimento degli esercizi - Presentazione PowerPoint sull'ambito tematico dell'unità - Piattaforma e-learning con accesso ai contenuti del corso per il mentor nel settore dell'eco-industria - Kit per presentazioni (proiettore, computer con accesso a internet) - Lavagna a fogli mobili con un set di pennarelli (4 colori) - Blocco di fogli mobili per la lavagna - Set di 5 pennarelli per gli esercizi di gruppo (5 gruppi di esercitazione con 4 persone in ognuno) - Computer con connessione a internet (e-learning) 				

Criteri e metodi di valutazione per l'unità M2_JM_04

Risultati dell'apprendimento (l'allievo)	Criteri di valutazione (l'allievo è in grado di)	Metodi di valutazione		
		Prova scritta	Osservazione	Evidenza da esperienza professionale
1. Comprende i principi, gli approcci e i metodi di mentoring nel contesto dell'attuazione di programmi di apprendimento basati sul lavoro che hanno dato buoni risultati	1.1. Descrivere i concetti chiave, i principi e le pratiche del mentoring	X		
	1.2. Individuare e descrivere i modelli e gli strumenti di mentoring nel contesto dell'attuazione di programmi di apprendimento basati sul lavoro che hanno dato buoni risultati	X		
	1.3. Descrivere le fasi del processo di mentoring	X		
	1.4. Descrivere metodi per sviluppare programmi di apprendimento basati sul lavoro che abbiano successo	X		
	1.5. Descrivere le tecniche di ascolto attivo e le barriere comuni ad esse	X		
	1.6. Descrivere le strategie necessarie per preparare la relazione tra un mentor e il discente			
2. Comprende le teorie, i metodi e i modelli per la risoluzione dei conflitti utilizzabili durante il processo di mentoring	2.1. Descrivere che cosa si intende con il termine "risoluzione dei conflitti"	X		
	2.2. Descrivere le teorie, i metodi e i modelli pertinenti per la risoluzione dei conflitti	X		
3. E' in grado di utilizzare tecniche e metodi di mentoring per raggiungere i risultati e gli obiettivi di apprendimento del discente	3.1. Dimostrare l'uso di modelli e strumenti di mentoring			
	3.2. Applicare una comunicazione efficace con il discente, utilizzando strumenti e tecniche di comunicazione pratici	X		
	3.3. Adottare azioni appropriate per aiutare il discente a realizzare i propri obiettivi			
4. E' in grado di lavorare con il discente per avviare l'apprendimento	4.1. Stabilire un rapporto di lavoro efficace e una comunicazione chiara con il discente, che consenta di verificare i progressi compiuti e di fare presenti eventuali problematiche a intervalli regolari	X		
	4.2. Creare e fornire sufficienti opportunità di apprendimento per assicurare che il discente sia supportato nel conseguimento degli obiettivi del programma di apprendimento	X		
5. E' in grado di assicurare che il discente abbia un livello di supporto adeguato e costante da parte della direzione del luogo di lavoro e dei colleghi per l'apprendimento e, se pertinente, per il suo inserimento nell'organizzazione	5.1. Spiegare al discente il suo posto all'interno dell'organizzazione, da chi sarà supervisionato e a chi dovrebbe rivolgersi per avere chiarimenti e risolvere problemi	X		
	5.2. Presentare il discente ad altri membri del personale e alla persona designata a cui il discente può rivolgersi per ricevere aiuto o informazioni	X		
	5.3. Assicurarsi che il discente riceva un	X		

	orientamento/una formazione (background dell'organizzazione, attività in cui l'organizzazione è attualmente coinvolta, ubicazione delle forniture, delle attrezzature e degli impianti)			
--	---	--	--	--

Unità M2_JM_05. Registrazione e revisione del processo di mentoring

Descrizione dell'unità M2_JM_05

Livello EQF:	5	Livello NQF:		Punti ECVET:	
Risultati dell'apprendimento (l'allievo)					
Conoscenze		Capacità		Competenze	
<ul style="list-style-type: none"> - Comprende i principi e i metodi per valutare e monitorare i progressi del discente e fornire un feedback - Comprende i metodi e gli strumenti di revisione per il processo di mentoring - Comprende i requisiti organizzativi per la registrazione e la rendicontazione delle interazioni, dei risultati e dei progressi del processo di mentoring sul luogo di lavoro 		<ul style="list-style-type: none"> - E' in grado di concordare e registrare le interazioni, i risultati e i progressi verso gli obiettivi e i traguardi con il discente, in base ai requisiti organizzativi - E' in grado di verificare i progressi dell'apprendimento con il discente a intervalli regolari 		<ul style="list-style-type: none"> - Costruisce e mantiene rapporti nel lungo periodo - Si assume la responsabilità per il suo approccio al lavoro e al ruolo - Crea e mantiene un efficace rapporto di lavoro con l'allievo che lo aiuterà a raggiungere i propri obiettivi professionali - Rispetta la necessità del cliente di informazioni, impegno e riservatezza all'interno del contesto legale e organizzativo 	
Ore dell'unità	e-learning:	0			
	apprendimento in presenza:	6			
	autoapprendimento/WBL:				
Proposte di esercizi	<ul style="list-style-type: none"> - Simulazione della conduzione di un processo di mentoring - Approfondimenti sugli aspetti teorici (ad es. motivazione, risoluzione dei conflitti, protezione dei dati personali e aziendali) - Esercizi di role playing per stimolare una comunicazione efficace e un ascolto attivo - Casi studio 				
Risorse didattiche	<ul style="list-style-type: none"> - Fogli per i partecipanti per lo svolgimento degli esercizi - Presentazione PowerPoint sull'ambito tematico dell'unità - Piattaforma e-learning con accesso ai contenuti del corso per il mentor nel settore dell'eco-industria - Kit per presentazioni (proiettore, computer con accesso a internet) - Lavagna a fogli mobili con un set di pennarelli (4 colori) - Blocco di fogli mobili per la lavagna - Set di 5 pennarelli per gli esercizi di gruppo (5 gruppi di esercitazione con 4 persone in ognuno) - Computer con connessione a internet (e-learning) 				

Criteria e metodi di valutazione per l'unità M2_JM_05

Risultati dell'apprendimento	Criteria di valutazione (l'allievo è in grado di)	Metodi di valutazione
-------------------------------------	--	------------------------------

(l'allievo)		Prova scritta	Osservazione	Evidenza da esperienza professionale
1. Comprende i principi e i metodi per valutare e monitorare i progressi del discente e fornire un feedback	1.1. Descrivere i metodi per valutare e monitorare i progressi del discente	X		
	1.2. Descrivere i principi di base per fornire un feedback costruttivo al discente	X		
	1.3. Descrivere i metodi per fornire un feedback costruttivo	X		
2. Comprende i metodi e gli strumenti di revisione per il processo di mentoring	2.1. Descrivere metodi e strumenti per la revisione del processo di mentoring sul luogo di lavoro	X		
	2.2. Descrivere i fattori da includere nella valutazione dell'efficacia dei risultati del mentoring	X		
3. Comprende i requisiti organizzativi per la registrazione e la rendicontazione delle interazioni, dei risultati e dei progressi del processo di mentoring sul luogo di lavoro	3.1. Descrivere le politiche e le procedure organizzative per la revisione, la valutazione e la rendicontazione del processo di mentoring sul luogo di lavoro			
4. E' in grado di concordare e registrare le interazioni, i risultati e i progressi verso gli obiettivi e i traguardi con il discente, in base ai requisiti organizzativi	4.1. Identificare metodi adeguati per registrare interazioni, risultati e progressi verso obiettivi e traguardi	X	X	X
	4.2. Valutare l'adeguatezza del metodo selezionato per registrare interazioni, risultati e progressi verso obiettivi e traguardi	X		
	4.3. Concordare con il discente il metodo selezionato per registrare interazioni, risultati e progressi verso obiettivi e traguardi			
	4.4. Applicare il metodo selezionato per registrare interazioni, risultati e progressi verso obiettivi e traguardi	X	X	
	4.5. Mantenere la registrazione di interazioni, risultati e progressi secondo le procedure organizzative			
5. E' in grado di verificare i progressi dell'apprendimento con il discente a intervalli regolari	5.1. Sviluppare un piano per misurare i risultati e i progressi attesi dal discente			
	5.2. Applicare strumenti e tecniche appropriati a determinati intervalli per esaminare i progressi dell'allievo			
	5.3. Aiutare il discente a riflettere sulle proprie prestazioni e azioni			
	5.4. Rivedere gli obiettivi e le finalità con il discente e, se necessario, modificarli			
	5.5. Elaborare misure di sostegno che favoriscano il progresso dell'apprendimento			

Modulo 3 – Valutare delle attività di mentoring

Unità M3_JM_06. Preparazione della valutazione del processo di mentoring

Descrizione dell'unità M3_JM_06

Livello EQF:	5	Livello NQF:		Punti ECVET:	
Risultati dell'apprendimento (l'allievo)					
Conoscenze		Capacità		Competenze	
<ul style="list-style-type: none"> - Comprende i principi della valutazione sommativa del processo di mentoring basato sul lavoro - Comprende i principi per la documentazione e la presentazione dei risultati della valutazione 		<ul style="list-style-type: none"> - E' in grado di prepararsi per la valutazione del processo di mentoring sul luogo di lavoro - E' in grado di garantire che i risultati della valutazione del processo di mentoring basato sul lavoro siano presi in considerazione ai fini del miglioramento del programma di mentoring e delle procedure organizzative 		<ul style="list-style-type: none"> - Si assume la responsabilità per il suo approccio al lavoro e al ruolo - Rispetta e assicura che gli altri rispettino requisiti legali, norme industriali, politiche organizzative e codici professionali - Identifica le opportunità di mentoring 	
Ore dell'unità	e-learning:	0			
	apprendimento in presenza:	4			
	autoapprendimento/WBL:				
Proposte di esercizi	<ul style="list-style-type: none"> - Preparare una bozza di modulo di valutazione - Preparare una bozza del modulo del feedback del candidato - Preparare il programma di una breve riunione tra colleghi - Preparare una presentazione della metodologia per il management 				
Risorse didattiche	<ul style="list-style-type: none"> - Fogli per i partecipanti per lo svolgimento degli esercizi - Presentazione PowerPoint sull'ambito tematico dell'unità - Piattaforma e-learning con accesso ai contenuti del corso per il mentor nel settore dell'eco-industria - Kit per presentazioni (proiettore, computer con accesso a internet) - Lavagna a fogli mobili con un set di pennarelli (4 colori) - Blocco di fogli mobili per la lavagna - Set di 5 pennarelli per gli esercizi di gruppo (5 gruppi di esercitazione con 4 persone in ognuno) - Computer con connessione a internet (e-learning) 				

24

Criteri e metodi di valutazione per l'unità M3_JM_06

Risultati dell'apprendimento (l'allievo)	Criteri di valutazione (l'allievo è in grado di)	Metodi di valutazione		
		Prova scritta	Osservazione	Evidenza da esperienza professionale
1. Comprende i principi della valutazione sommativa del processo di mentoring basato sul lavoro	1.1. Descrivere i principi della valutazione sommativa dei programmi di mentoring basato sul lavoro	X		

2. Comprende i principi per la documentazione e la presentazione dei risultati della valutazione	2.1. Descrivere i principi per la documentazione e la presentazione dei risultati della valutazione	X		
3. E' in grado di prepararsi per la valutazione del processo di mentoring sul luogo di lavoro	3.1. Sviluppare un piano per misurare i progressi del programma di mentoring sul luogo di lavoro	X	X	X
	3.2. Individuare gli stakeholder pertinenti alla valutazione del mentoring sul luogo di lavoro	X		
	3.3 Ottenere un feedback per il mentoring sul luogo di lavoro da parte del discente e degli stakeholder pertinenti	X	X	X
	3.4. Utilizzare strumenti e tecniche di valutazione per valutare l'adeguatezza del luogo di lavoro nel fornire opportunità di apprendimento e sostegno pertinenti			
4. E' in grado di garantire che i risultati della valutazione del processo di mentoring basato sul lavoro siano presi in considerazione ai fini del miglioramento del programma di mentoring e delle procedure organizzative	4.1. Creare il processo che rispecchi e diffonda i risultati della valutazione			
	4.2. Concordare una metodologia per la comunicazione delle conclusioni derivanti dal processo di valutazione	X		
	4.3. Individuare gli stakeholder responsabili del mentoring sul luogo di lavoro, che dovrebbero essere informati sui risultati del processo di valutazione	X	X	

Unità M3_JM_07. Condurre la valutazione del processo di mentoring

Descrizione dell'unità M3_JM_07

Livello EQF:	5	Livello NQF:		Punti ECVET:	
Risultati dell'apprendimento (l'allievo)					
Conoscenze		Capacità		Competenze	
<ul style="list-style-type: none"> - Comprendere i metodi e gli strumenti di valutazione per il processo di mentoring - Comprendere i metodi per analizzare i risultati della valutazione e il loro utilizzo al fine di individuare le aree da migliorare 		<ul style="list-style-type: none"> - E' in grado di valutare il processo di mentoring in termini di efficacia nel conseguimento degli obiettivi di apprendimento - E' in grado di documentare e presentare i risultati della valutazione - E' in grado di trarre conclusioni utili dal processo di valutazione, individuare le aree da migliorare e intraprendere azioni appropriate 		<ul style="list-style-type: none"> - Si assume la responsabilità per il suo approccio al lavoro e al ruolo - Costruisce e mantiene rapporti nel lungo periodo - Rispetta e assicura che gli altri rispettino requisiti legali, norme industriali, politiche organizzative e codici professionali 	
Ore dell'unità	e-learning:			0	
	apprendimento in presenza:			4	
	autoapprendimento/WBL:				
Proposte di esercizi	<ul style="list-style-type: none"> - Redigere un report delle conclusioni - Preparare a presentation on conclusions - Condurre una sessione di feedback 				
Risorse didattiche	<ul style="list-style-type: none"> - Fogli per i partecipanti per lo svolgimento degli esercizi - Presentazione PowerPoint sull'ambito tematico dell'unità - Piattaforma e-learning con accesso ai contenuti del corso per il mentor nel settore dell'eco-industria - Kit per presentazioni (proiettore, computer con accesso a internet) 				

<ul style="list-style-type: none"> - Lavagna a fogli mobili con un set di pennarelli (4 colori) - Blocco di fogli mobili per la lavagna - Set di 5 pennarelli per gli esercizi di gruppo (5 gruppi di esercitazione con 4 persone in ognuno) - Computer con connessione a internet (e-learning)

Criteria e metodi di valutazione per l'unità M3_JM_07

Risultati dell'apprendimento (l'allievo)	Criteri di valutazione (l'allievo è in grado di)	Metodi di valutazione		
		Prova scritta	Osservazione	Evidenza da esperienza professionale
1. Comprendere i metodi e gli strumenti di valutazione per il processo di mentoring	1.1. Descrivere metodi e strumenti utilizzati per valutare il processo di mentoring	X		
	1.2. Definire i parametri di valutazione del successo nel valutare il processo di mentoring	X		
2. Comprendere i metodi per analizzare i risultati della valutazione e il loro utilizzo al fine di individuare le aree da migliorare	2.1. Descrivere i metodi di analisi dei risultati della valutazione	X		
	2.2. Descrivere come utilizzare i risultati della valutazione per individuare il possibile miglioramento del processo di mentoring	X		
	2.3. Descrivere le modalità per proporre modifiche ai processi organizzativi, ai programmi e alle procedure per migliorare il processo di mentoring	X		
3. E' in grado di valutare il processo di mentoring in termini di efficacia nel conseguimento degli obiettivi di apprendimento	3.1. Individuare la portata della valutazione del processo di mentoring			
	3.2. Selezionare un metodo per valutare il programma individuale del discente in termini di efficacia nel conseguimento degli obiettivi di apprendimento	X	X	X
	3.3. Applicare il metodo per valutare il programma individuale del discente in termini di efficacia nel conseguimento degli obiettivi di apprendimento	X	X	X
	3.4. Valutare l'utilità del metodo per valutare il programma individuale del discente in termini di efficacia nel conseguimento degli obiettivi di apprendimento			
4. E' in grado di documentare e presentare i risultati della valutazione	4.1. Registrare i risultati della valutazione concordati in base ai requisiti organizzativi	X	X	X
	4.2. Presentare i risultati della valutazione			
	4.3. Proporre modifiche al processo di mentoring e alle procedure organizzative	X	X	X
5. E' in grado di trarre conclusioni utili dal processo di valutazione, individuare le aree da migliorare e intraprendere azioni appropriate	5.1. Concordare una metodologia per la comunicazione delle conclusioni derivanti dal processo di valutazione	X	X	
	5.2. Riflettere con le parti interessate sui punti di forza e sui potenziali miglioramenti del processo di mentoring	X		
	5.3. Formulare raccomandazioni per il miglioramento	X	X	X

	5.4. Concordare con le parti interessate gli obiettivi e le finalità per migliorare il processo di mentoring	X		
--	--	---	--	--



EcoMentor – Corso di formazione blended



EcoMentor – Corso di Formazione Misto

Come dimostrato dall'esperienza dei Partner del progetto, le persone professionalmente attive non hanno la possibilità di partecipare a corsi di formazione di lunga durata. Allo scopo di rendere l'offerta formativa quanto più possibile appetibile per il gruppo target, la formazione è stata sviluppata come corso in modalità "blended", che abbina cioè incontri in presenza ad ambienti di apprendimento online.

L'obiettivo è implementare un corso di formazione professionale misto ("blended"), per fornire un metodo innovativo e un'opportunità interessante a coloro che già lavorano come mentor nel settore dell'eco-industria. Un corso misto prevede la combinazione di diverse metodologie formative, inclusa la formazione tradizionale in aula, l'e-learning tramite una specifica piattaforma online e il WBL (work-based learning).

Il corso EcoMentor è stato strutturato interamente sul programma di formazione modulare per i mentor nell'eco-industria. Il corso consiste di tre moduli e del Modulo aggiuntivo 0. I tre moduli principali si focalizzano sul processo di mentoring, mentre quello introduttivo riguarda la salute e la sicurezza nel luogo di lavoro. Come presentato nella fig.2, i moduli sono suddivisi in 8 unità che corrispondono alle mansioni svolte dal mentor nella sua attività professionale.

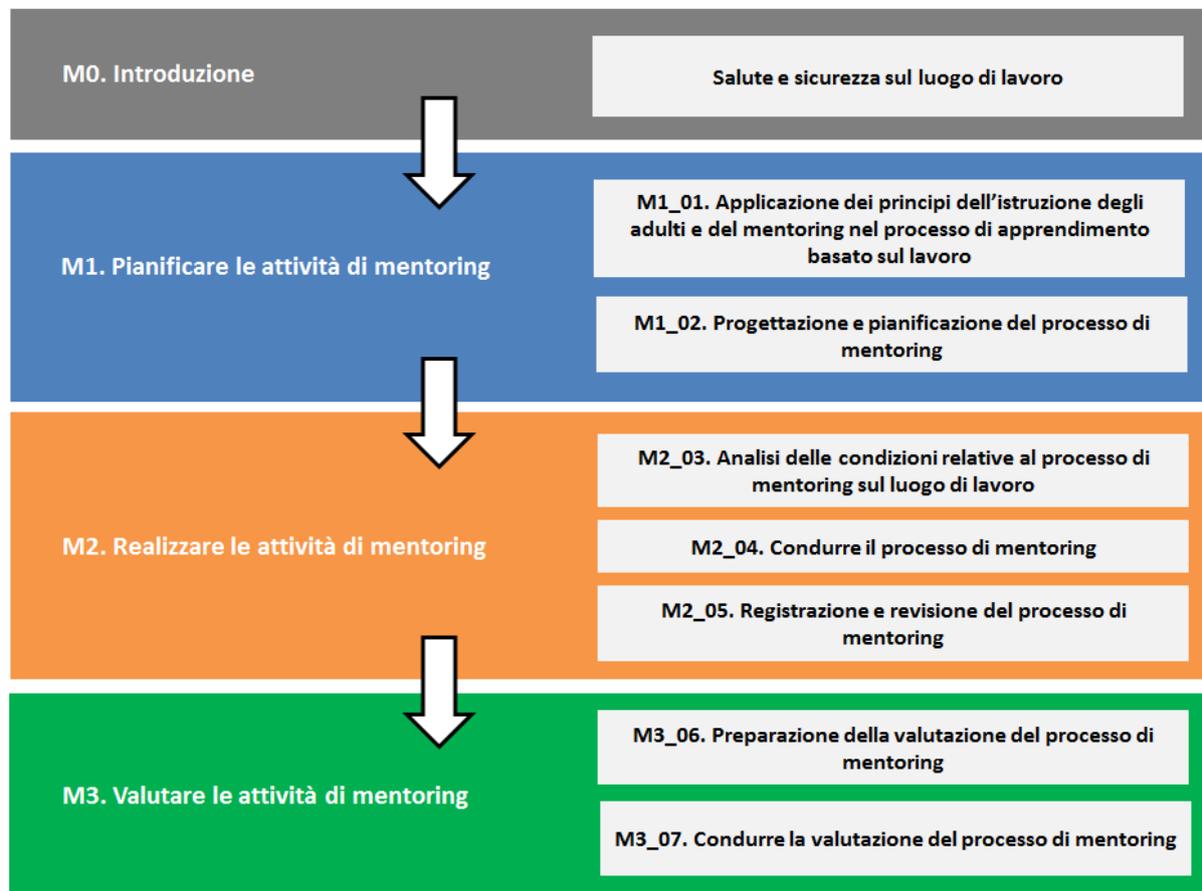


Fig. 2. Struttura del corso EcoMentor

Il corso è stato progettato per fornire una formazione efficace e interessante. Formazione efficace significa trasmettere contenuti utili in un modo che sia accessibile, comprensibile e memorabile. Per raggiungere tutti gli obiettivi formativi, la struttura del corso è stata organizzata su tre diversi metodi di insegnamento: incontri in aula, WBL ed e-learning (si veda la fig. 3).

MODULO	CONTENUTO	INCONTRI IN AULA	DURATA (ore)	
			IN AULA	E-LEARNING / WBL
M0. Introduzione	ICEBREAKING	1°	2	
	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro			1
	Introduzione al corso		1	
M1. Pianificare le attività di mentoring	Introduzione al Modulo M1		1	
	M1.01. Applicazione dei principi dell'istruzione degli adulti e del mentoring nel processo di apprendimento basato sul lavoro			4
	M1.02. Progettazione e pianificazione del processo di mentoring			4
	Feedback / Valutazione del Modulo M1	2°	2	
M2. Realizzare le attività di mentoring	Introduzione al Modulo M2		2	
	M2.03. Analisi delle condizioni relative al processo di mentoring sul luogo di lavoro			4
	M2.04. Condurre il processo di mentoring			10
	M2.05. Registrazione e revisione del processo di mentoring			6
	Feedback / Valutazione del Modulo M2	3°	2	
M3. Valutare le attività di mentoring	Introduzione al Modulo M3		2	
	M3.06. Preparazione della valutazione del processo di mentoring			4
	M3.07. Condurre la valutazione del processo di mentoring			6
	Feedback / Valutazione del Modulo M3	4°	2	
Valutazione del Corso			1	1
TOTALE ORE:		55	15	40

Fig. 3. La struttura del corso EcoMentor

Un certo numero di ore per completare i moduli descritti nel piano formativo (fig. 4) possono essere soggetti a modifiche, a seconda dei metodi di insegnamento applicati e delle risorse didattiche. A seconda dei metodi formativi, vi sono diversi materiali di formazione organizzati in più documenti: manuali, presentazioni e materiali di e-learning.

Il materiale di e-learning per il corso EcoMentor è stato implementato sulla piattaforma Moodle (fig. 4-5). Si tratta del più noto sistema di gestione dei contenuti nell'ambito della formazione. Moodle è una piattaforma sicura, flessibile e semplice da usare per l'insegnamento a distanza. E' molto utilizzata da scuole, Università e aziende. Sulla piattaforma il corso è stato caricato nelle 4 lingue di progetto: Inglese, Polacco, Greco e Italiano.

I contenuti teorici del corso sono disponibili per tutti gli utenti in formato testo semplice o presentazione. Tutti i contenuti sono pronti per essere scaricati o stampati. Solo gli utenti registrati possono accedere agli esercizi e alle valutazioni. Il modulo "Test" sulla piattaforma permette di creare dei test consistenti in domande a risposta multipla, vero/falso e domande a risposta aperta. Ogni tentativo viene valutato automaticamente così che l'utente possa controllare subito la correttezza della risposta. Il modulo "Task" permette ai partecipanti di sottoporre i loro elaborati in formato file (testi, grafici). L'insegnante ha la possibilità di raccogliere gli elaborati, valutarli e commentarli.

Il corso è disponibile a questo link: www.ecommentor.itee.radom.pl

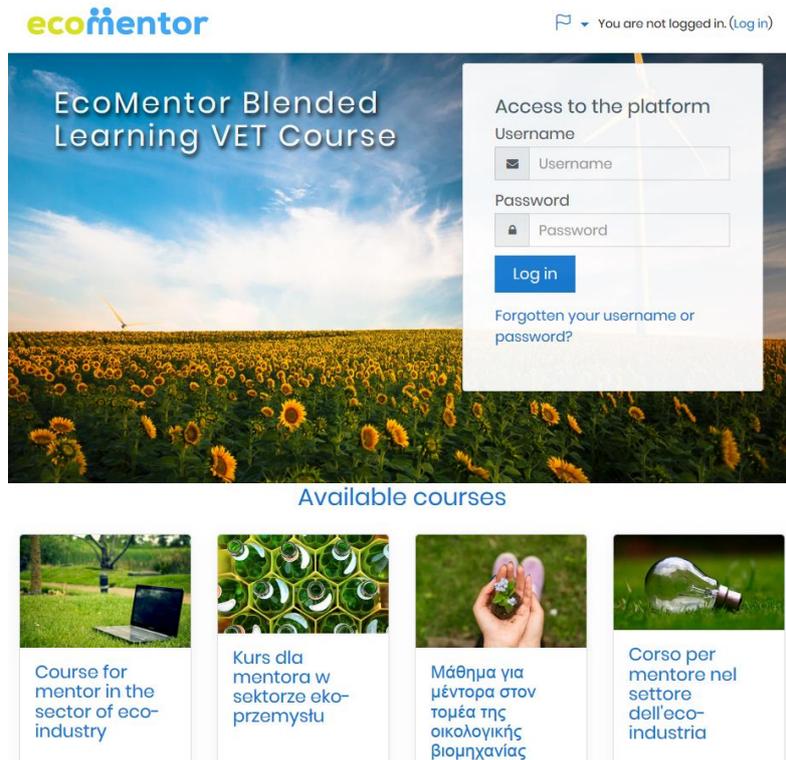


Fig. 4. Pagina di login per il corso EcoMentor sulla piattaforma Moodle

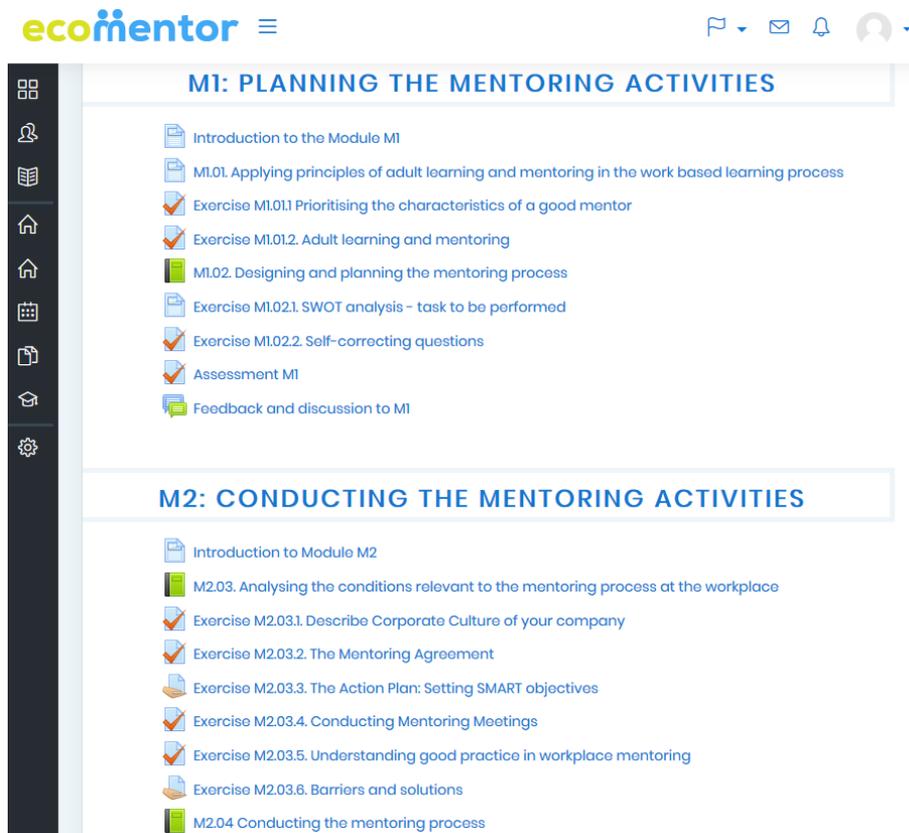


Fig. 5. Contenuto del corso EcoMentor



Sistema di certificazione per i mentor dell'eco-industria



Sistema di certificazione per i mentor dell'eco-industria

L'obiettivo di questo documento è verificare e adattare il modello di certificazione per i mentor (risultato del progetto CertiMenTu) alle specificità del settore dell'eco-industria. Questo processo è seguito dall'elaborazione di documenti di certificazione (documenti d'esame e riconoscimento) basati sullo standard ISO/IEC 17024:2012 "Assessment di Conformità – Requisiti generali per gli enti che svolgono la certificazione di persone".

Lo standard include requisiti specifici che il candidato deve soddisfare in termini di livello di istruzione, formazione completata ed esperienza professionale. Il Sistema di certificazione basato su questo standard prevede anche verifiche periodiche del livello di conoscenza ed esperienza della persona in possesso della certificazione.

Sebbene il presente documento delinei i requisiti di base per la valutazione e la certificazione della qualifica di EcoMentor, è consigliabile che la strategia sia rivista e modificata per garantire la completa pertinenza e conformità legislativa di ciascun ente di formazione, centro di valutazione e organismo di certificazione nel paese di erogazione.

Versione completa del sistema di certificazione: ecommentor.ios.edu.pl

Compiti critici nell'ambito delle attività del gruppo target:

- Pianificazione delle attività di mentoring
- Svolgimento delle attività di mentoring
- Valutare le attività di mentoring

Le conoscenze dettagliate, le competenze e i criteri di valutazione per i mentor sono presentati nelle sezioni precedenti.

Validazione & Riconoscimento

Validazione

La validazione è il metodo utilizzato per riconoscere e valutare l'intera gamma di conoscenze, abilità e competenze possedute da un candidato, utilizzando un processo in 4 fasi. Le quattro fasi di convalida sono importanti perché rendono il processo flessibile e adattabile alle esigenze individuali. Le quattro fasi di validazione sono utilizzate in tutti i settori, in combinazioni diverse. Le quattro fasi di validazione sono: identificazione, documentazione, valutazione e certificazione (figura 6). La certificazione è la fase finale di validazione, raggiunta al completamento delle 3 fasi precedenti.

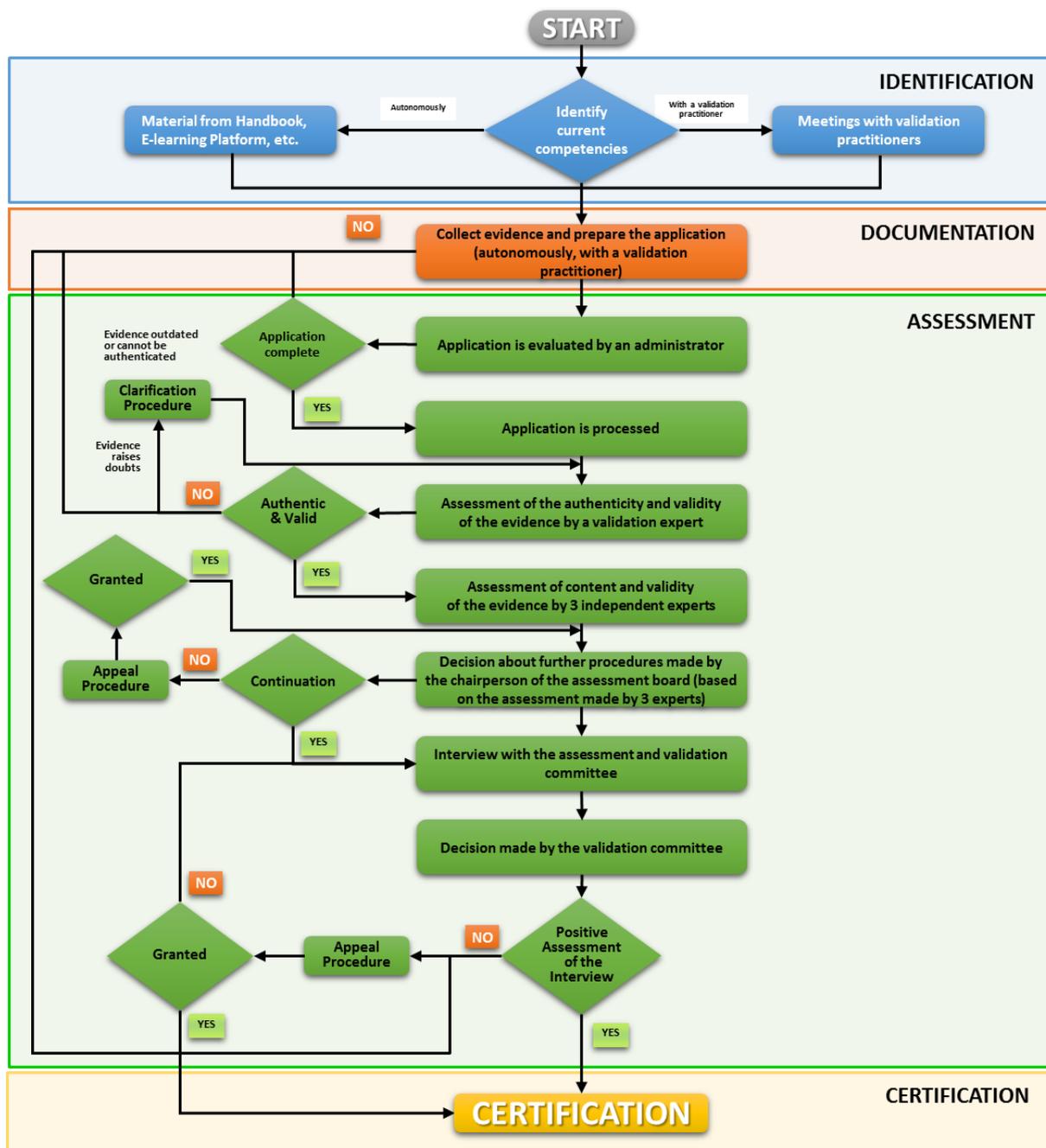


Fig. 6. Processo di Validazione & Certificazione per la qualifica di EcoMentor

Criteri di selezione dei candidati

Prima che un candidato possa richiedere il certificato, deve essere in grado di soddisfare i requisiti della qualifica. Spetta al centro di valutazione valutare il candidato, per garantire che non vi siano ostacoli al raggiungimento dei criteri di valutazione. Ad esempio, il candidato deve essere in grado di svolgere compiti di mentoring e deve disporre di un mentee pronto ad essere coinvolto nelle attività di mentoring. In assenza di questi fattori chiave, è impossibile per il candidato soddisfare tutti i criteri di valutazione e, pertanto, completare la qualifica.

I candidati devono soddisfare i seguenti requisiti:

- Aver compiuto 18 anni.

- Avere almeno 2 anni di esperienza in un ruolo di mentoring/gestione/leadership all'interno dell'ecoindustria.
- Ricoprire in quel momento una posizione professionale che si presti adeguatamente alle attività di mentoring.
- Aver soddisfatto tutti i criteri di valutazione dell'idoneità dei candidati, stabiliti da ciascun centro di valutazione.
- Avere accettato il codice deontologico e aver firmato tutte le dichiarazioni e i documenti richiesti dal centro di valutazione.

35

Chi è coinvolto nel rilascio della qualifica di EcoMentor?

Vi sono diversi soggetti coinvolti nel rilascio delle qualifiche professionali. In generale, ci saranno tre organismi chiave: un centro di formazione, un centro di valutazione e un organismo di certificazione. In alcuni casi, un organismo potrebbe svolgere tutti i ruoli (ad esempio, fornire la formazione, effettuare la valutazione/l'esame ed essere anche responsabile della certificazione dei candidati) o una combinazione di due ruoli (ad esempio, un centro può fornire la formazione e la valutazione, ma un altro sarà responsabile della certificazione).

A prescindere dalla configurazione, i ruoli di questi soggetti saranno concepiti in modo da garantire una valutazione equa, accurata e coerente. I ruoli chiave sono indicati di seguito:

- il candidato: la persona che desidera ottenere la qualifica
- il valutatore: la persona che valuta il lavoro dei candidati e decide se sono competenti
- il verificatore interno: persona designata dal centro di valutazione che garantisce un'applicazione uniforme e coerente degli standard da parte dei valutatori
- il verificatore esterno: un soggetto nominato dall'organismo di certificazione che garantirà l'applicazione uniforme e coerente degli standard
- Testimoni esperti: possono essere coinvolti anche questi soggetti

La valutazione della qualifica prevede diverse fasi. Prima di iniziare, il candidato deve avere chiari i ruoli svolti nel processo di valutazione.

Ruolo del Formatore

- Mettere a disposizione del candidato materiale formativo in linea con la qualifica
- Determinare i risultati dell'apprendimento da raggiungere
- Assicurarci che il candidato comprenda il materiale didattico fornito
- Mettere a disposizione del candidato materiale didattico per sostenerlo nell'apprendimento
- Mettere a disposizione mezzi adeguati per valutare i progressi del candidato in termini di conseguimento dei risultati dell'apprendimento
- Sostenere e guidare il candidato nel conseguimento dei risultati di apprendimento prefissati
- Offrire pari opportunità a tutti i candidati disposti a partecipare al corso di formazione
- Fornire un feedback ai candidati che intraprendono il corso di formazione

Responsabilità aggiuntive che potrebbero essere richieste:

- Collaborare con il centro di valutazione/valutatore per fornire materiale informativo in linea con i criteri di valutazione
- Sviluppare materiale formativo in linea con la qualifica

Ruolo del Valutatore

- assicurarsi che i candidati comprendano cosa deve essere valutato e come deve essere valutato
- garantire la disponibilità delle condizioni e delle risorse necessarie per la valutazione
- aiutare i candidati a identificare e raccogliere prove
- osservare e registrare i candidati che svolgono le attività descritte nei criteri di valutazione: documentare quanto osservato, come è stato realizzato e ciò che dimostra
- valutare i prodotti frutto del lavoro dei candidati
- interrogare i candidati e registrare i risultati
- aiutare i candidati a presentare elementi di prova
- autenticare gli elementi di prova forniti dai candidati
- giudicare gli elementi di prova e prendere decisioni in materia di valutazione
- individuare le lacune o le carenze nelle competenze dei candidati
- fornire un feedback ai candidati durante l'intero processo di valutazione
- registrare i traguardi raggiunti

36

Ruolo dei Candidati (dei Mentor)

- prepararsi alla valutazione: prendere dimestichezza con gli standard, con ciò che deve essere valutato e con le modalità di valutazione richieste
- contribuire a individuare le fonti degli elementi di prova e le eventuali modalità di valutazione degli stessi
- svolgere attività e/o presentare prodotti del proprio lavoro e/o rispondere alle domande
- raccogliere e presentare elementi di prova
- accogliere il feedback del valutatore e agire di conseguenza

Ruolo del Mentee

- collaborare con il mentor e il valutatore in modo costruttivo
- contribuire alle attività di mentoring
- fornire tutti gli elementi di prova richiesti nell'ambito delle attività di mentoring

Anche se la qualità del lavoro prodotto dal mentee non sarà valutata come parte della qualifica, il mentor (candidato) dovrà assicurarsi che il mentee contribuisca efficacemente al processo di mentoring (ad esempio partecipando alle riunioni del mentor, contribuendo alle attività di feedback, creando un piano di sviluppo con il proprio mentee, ecc.). Ciò garantirà la produzione di elementi di prova sufficienti a soddisfare i risultati dell'apprendimento nell'ambito della qualifica.

Pianificazione per la Valutazione e il Conferimento delle Qualifiche

Per decidere se un candidato debba ricevere la qualifica di EcoMentor, dovranno essere utilizzati i seguenti criteri:

- pianificazione della valutazione
- produzione e raccolta degli elementi di prova delle competenze del candidato all'interno delle unità
- giudizio sugli elementi di prova relativi alle capacità del candidato e valutazione
- decisione basata su elementi di prova
- registrazione della decisione di valutazione e dei risultati raggiunti dal candidato

Inoltre, il candidato può seguire una formazione complementare per la qualifica. Tale formazione può essere impartita online, nel tempo libero del candidato, in aula o in una combinazione di due o tutti e tre questi metodi.

Al candidato può essere fornito un portafoglio fisico o elettronico in cui saranno conservate tutte le documentazioni/gli elementi di prova raccolti. Le questioni relative alla protezione dei dati sono trattate alle sezioni 1.16 e 3.11.

Selezione dei Metodi di Valutazione

Selezione dei metodi di valutazione

37

I metodi di valutazione utilizzati devono essere validi, affidabili e fattibili.

- “Valido”: il metodo di valutazione deve essere adeguato agli standard.
- “Affidabile”: il metodo di valutazione deve garantire risultati coerenti se utilizzato con diversi candidati, diversi valutatori e in diverse circostanze.
- “Fattibile”: il metodo garantisce il miglior uso possibile delle risorse, delle attrezzature e del tempo disponibili durante la valutazione.

Prima di valutare un candidato, dovete assicurarvi che i metodi di valutazione che avete scelto di utilizzare, nonché tutti i materiali di valutazione (ad esempio domande e risposte a campione) siano stati concordati all’interno del vostro centro mediante il relativo sistema interno di assicurazione della qualità. Questo sistema viene spesso chiamato “verifica interna” e ha lo scopo di contribuire a garantire la validità, l’affidabilità e la fattibilità dei metodi di valutazione. La valutazione delle qualifiche professionali sul luogo di lavoro o in condizioni di lavoro presenta sia benefici che problematiche. Quando vengono selezionati i metodi di valutazione, al candidato dovrebbero essere offerti i vantaggi della valutazione sul luogo di lavoro per ridurre al minimo eventuali difficoltà.

I vantaggi potrebbero essere:

- le prestazioni e i prodotti quali elementi di prova saranno validi e possono essere autenticati
- le risorse necessarie sono immediatamente disponibili
- dimestichezza con l’area e le attrezzature di lavoro, per mettere il candidato a proprio agio durante la valutazione
- la familiarità con il valutatore
- la possibilità per il candidato di progredire al proprio ritmo

Eventuali problematiche potrebbero essere:

- pressioni di lavoro sia per il candidato che per il valutatore
- turni di lavoro
- mancato supporto da parte del/dei manager di linea/colleghi (per il candidato)
- esigenze dei clienti e vincoli di tempo
- l’ubicazione del luogo di lavoro (per il valutatore)

Certificazione del Candidato

Una volta che completato il processo di valutazione e raggiunti i risultati dell’apprendimento, secondo quanto verificato dal verificatore interno, il candidato può ricevere la certificazione per la qualifica.

L'organismo di certificazione può far parte del centro di valutazione (ad esempio, un istituto o un'università) o essere separato. Indipendentemente dalla configurazione, per essere responsabile della certificazione della qualifica EcoMentor, l'organismo di certificazione dovrà rispettare alcune regole illustrate nello standard ISO/IEC 17024:2012(E).

I requisiti dettagliati che l'organismo di certificazione deve soddisfare, in linea con lo standard ISO, sono stati definiti nella versione completa del sistema di certificazione.

Certificazione: durata della validità

Il sistema dovrebbe specificare il periodo di validità di un ciclo di certificazione. Tuttavia, l'organismo di certificazione deve creare una politica e una procedura basate sul periodo di validità della certificazione indicato nel sistema. Come minimo, la politica relativa alla durata della validità della certificazione deve includere:

- Il periodo di validità della certificazione in anni
- Eventuali condizioni per il mantenimento in vigore della certificazione, ad esempio il completamento dei requisiti di ricertificazione, le spese di mantenimento in vigore, il costante rispetto del codice deontologico, il controllo dei precedenti personali o altre condizioni.

Certificati: Informazioni contenute

Le informazioni minime che il certificato deve contenere sono:

- Nome del soggetto certificato (ISO/IEC 17024, Clausola 9.4.8.a)
- Identificazione univoca (ISO/IEC 17024, Clausola 9.4.8, b)
- Nome dell'organismo di certificazione (ISO/IEC 17024, Clausola 9.4.8.c)
- Riferimento allo schema di certificazione, allo standard o ad altri documenti pertinenti, compresa la data di rilascio, se pertinente (ISO/IEC 17024, Clausola 9.4.8.d)
- Ambito della certificazione, comprese le condizioni e le limitazioni di validità applicabili (ISO/IEC 17024, Clausola 9.4.8.e)
- Date di rilascio e di scadenza della certificazione (ISO/IEC 17024, Clausola 9.4.8.f)
- Firma del soggetto autorizzato



Erasmus+

Riassunto

Italia

Dopo la conclusione del progetto EcoMentor, all'interno del proprio catalogo formativo, SINERGIE promuoverà in Italia corsi di mentoring e mentoring nel settore dell'eco-industria che condurranno al riconoscimento delle competenze acquisite attraverso il sistema SRFC, il "Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze" adottato dalla Regione Emilia Romagna per formalizzare e certificare le competenze acquisite a seguito di corsi di formazione e anche attraverso l'esperienza lavorativa. Saranno certificate competenze tipiche delle seguenti figure professionali:

	FIGURE PROFESSIONALI	Livello EQF
1	Orientatore	5
2	Gestore di processi di apprendimento	6
3	Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane	6

40

Grecia

In Grecia, prima del progetto EcoMentor, vi era una lacuna riguardo alle qualifiche necessarie per i mentori nell'ecoindustria. Durante l'implementazione di EcoMentor, molti professionisti che lavorano nell'eco-industria sono stati coinvolti e informati sul progetto e sui suoi risultati.

DIMITRA ha condotto una serie di incontri con la Camera Tecnica della Grecia per presentare i progetti e i suoi benefici ai suoi membri, in particolare per coloro che lavorano come mentor-ingegneri nell'eco-industria. La certificazione delle qualifiche dei mentor è una questione molto interessante per la Camera Tecnica che ha quindi deciso di supportare l'implementazione e lo sfruttamento dei risultati di EcoMentor. Inoltre DIMITRA, come ente di formazione professionale con 5 centri di formazione in Grecia, assicura che i risultati del progetto EcoMentor siano promossi attraverso gli eventi organizzati per far conoscere i corsi di formazione ai soggetti potenzialmente interessati.

Polonia

IOS-PIB e ITeE-PIB collaboreranno per presentare la qualifica di mentor nell'eco-industria al Registro integrato delle qualifiche della Polonia, che è collegato al sistema EQF. La qualifica registrata sarà di dominio pubblico, il che significa che potrà essere utilizzata da altri enti certificatori.

ITeE-PIB e IOS-PIB stabiliranno una cooperazione formale. IOS-PIB, come uno dei principali istituti di ricerca nazionali coinvolti nella protezione ambientale in Polonia, implementerà il sistema di certificazione per i mentor, sviluppato nel corso del progetto, in conformità con lo standard ISO 17024. IOS-PIB è già stato accreditato dal Centro Polacco per l'Accreditamento come organismo di verifica. Il sistema di certificazione consentirà ai mentor nell'ecoindustria di riconoscere e convalidare le proprie competenze.

ITeE-PIB, nel quadro dell'accordo firmato con IOS-PIB, formerà le persone che desiderano diventare mentor nell'eco-industria per il processo di certificazione (guidato da IOS-PIB) attraverso:

- reclutamento dei candidati;
- formazione, supportata dall'e-learning, in base al curriculum sviluppato;
- formazione pratica nel campo delle tecnologie ambientali, nei laboratori di ITeE-PIB;

- rilascio dei certificati al termine della formazione che confermano i risultati dei test finali (teorici e pratici);
- preparazione e pubblicazione di linee guida per i mentor che li supportano nel processo di apprendimento e utilizzo di conoscenze e competenze nel lavoro professionale.

Regno Unito

ICERMS, in quanto centro nazionale di formazione professionale nel Regno Unito, garantirà che i risultati del progetto siano inseriti nell'agenda nazionale attraverso il dialogo con le autorità nazionali per l'istruzione, la formazione e il comitato consultivo dell'industria dei rifiuti e il consiglio delle competenze settoriali. ICERMS collaborerà quindi con le parti interessate per sviluppare e attuare una strategia nazionale per la formalizzazione delle qualifiche di mentoring e utilizzerà il settore della gestione dei rifiuti come scenario di prova. Una volta che la certificazione sarà formalizzata a livello nazionale, sarà disponibile per tutti i centri di formazione professionale del Regno Unito e sarà estesa ad altri settori.