



Co-funded by  
the European Union



# MyCred4Home

## Standard di micro- certificazione per il settore dei servizi alla persona e alla casa

Risultato 2

## **TITOLO DEL DOCUMENTO**

Standard di micro-certificazione per il settore dei servizi alla persona e alla casa  
(MyCred4Home Risultato 2)

## **AUTORE**

IPERIA (FR)

## **CO-AUTORI**

Partner di MyCred4Home:

STEPS, GDOCE, Università di Cipro, Centro familiare di Bruxelles

## **REVISORI**

STEPS (IT)

## **DATA DI EMISSIONE**

Giugno 2023

## **COPYRIGHT**

Questo documento è concesso in licenza Creative Common Attribuzione-Non commerciale-  
Condividi allo stesso modo 4.0 Internazionale



## **DISCLAIMER**

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

## **GRAFICA E LAYOUT**

Canva Pro di STEPS

## Indice dei contenuti

INTRODUZIONE .....	3
1. QUADRO E STANDARD DI MICROCERTIFICAZIONE .....	5
A. FASE 1 - DEFINIZIONE DEL QUADRO DI MICROCERTIFICAZIONE SETTORE DEI SERVIZI ALLE PERSONE E ALLE FAMIGLIE (PHS) .....	5
B. FASE 2 - MODELLARE LE MICROCOMPETENZE NEL SETTORE DEI SERVIZI ALLE PERSONE E ALLE FAMIGLIE (PHS) .....	7
C. FASE 3 - SVILUPPO DI MICROCOMPETENZE PER IL SETTORE DEI SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA (PHS).....	10
2. LINEE GUIDA PER I METODI DI VALUTAZIONE .....	12
3. LINEE GUIDA PER I METODI DI CONVALIDA.....	13
A. METODI DI VALIDAZIONE -RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO .....	13
B. METODI DI VALIDAZIONE - SOGLIA DI VALIDAZIONE .....	14
4. QUADRO DELLE MICROCOMPETENZE PER I SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA (PHS).....	17
5. CONSULTAZIONE DI ESPERTI E RACCOMANDAZIONI PER IL QUADRO DI MICROCERTIFICAZIONE .....	28
A. METODOLOGIA PER LA CHIAMATA DI ESPERTI PER IL PROGETTO MYCRED4HOME .....	29
B. NUMERO DI ESPERTI E DISTRIBUZIONE PER PAESE.....	32
C. ANALISI DELLE RISPOSTE DEGLI ESPERTI SULL'ARCHITETTURA DEL QUADRO DI MICROCOMPETENZE MYCRED4HOME.....	34
D. ANALISI DELLE RISPOSTE DEGLI ESPERTI AL PROGETTO DI MICRO-CREDENZIALI MYCRED4HOME .....	35
E. ANALISI DELLE RISPOSTE DEGLI ESPERTI SU VALUTAZIONE DEI METODI DI VALUTAZIONE.....	37
F. ANALISI DELLE RISPOSTE DEGLI ESPERTI: VALUTAZIONE DELLA PIATTAFORMA DI VALUTAZIONE .....	39
G. SINTESI DELLE VALUTAZIONI DEGLI ESPERTI:.....	40
H. SINTESI DELLE RACCOMANDAZIONI DEGLI ESPERTI:.....	41
6. CONCLUSIONE GENERALE.....	43
7. APPENDICI.....	44

## INTRODUZIONE

Questo documento è il risultato del lavoro del partenariato MyCred4Home. Il progetto MyCred4Home è finanziato dal programma Erasmus+, Partnerships for cooperation in adult education.

Il risultato è il quadro di microcertificazione MyCred4Home. Descrive le linee guida per un quadro di riferimento e gli standard per la creazione di una microcertificazione nel settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS), nonché le linee guida per i metodi di valutazione della microcertificazione e i metodi di validazione della microcertificazione. Include anche raccomandazioni in termini di strumenti, in particolare un archivio di micro-competenze nel settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS), in linea con i desideri dei partner del progetto MyCred4Home.

Il documento creato è anche uno strumento di lavoro (guida pratica) che darà luogo ad applicazioni concrete nella fase successiva del progetto (progettazione di strumenti di valutazione e validazione e fase pilota) da parte di 5 istituzioni (IPERIA, STEPS, GDOCE, Università di Cipro, Centre Familial de Bruxelles) nei Paesi partner: Francia, Italia, Spagna, Belgio e Cipro. Ogni partner potrà utilizzare il quadro di riferimento per le microcompetenze dei Servizi alla Persona e alla Casa (PHS), basandosi su questo quadro metodologico e su queste raccomandazioni.

Come promemoria, i partner del progetto MyCred4Home lavoreranno insieme per raggiungere **4 obiettivi principali attraverso lo sviluppo dei seguenti 4 risultati:**

## Expected Results

**Objective 1:** Identifying existing initiatives on microcredentials for low qualified profiles and providing information on legislation as regards VNIL and PHS sector in the partner countries



**Project Result 1 :  
Benchmarking report**

**Objective 2 :** designing new standards combining microcertifications and VNIL, adapted to the PHS sector



**Project Result 2 :  
Competences framework  
with Evaluation methods  
and Assessments tools**

**Objective 3 :** provide evidence-based information on the potential of microcredentials and VNIL for the PHS sector



**Project Result 3 :  
An innovative platform  
exploring new approaches to  
implement microcertification  
through VNIL**

**Objective 4 :** recommendations on the implementation of micro-credentials via validation of non-formal and informal learning for low qualified profiles.



**Project Result 4:  
Practical Guide**

*(Fonte: strumenti di comunicazione del progetto sviluppati da STEPS)*

**Questa guida pratica "Quadro sulle microcertificazioni" è il secondo risultato del progetto.** È stata realizzata dopo una prima fase di sviluppo della metodologia e di indagini sul campo in tutti i Paesi partner. In precedenza è stato redatto un rapporto sulla fase pilota e la presente guida tiene conto delle raccomandazioni emerse.

Questa guida si basa anche sui risultati del primo risultato del progetto, lo studio comparativo MyCred4Home.

Questa guida presenta i vari strumenti che hanno aiutato i partner a creare un quadro di riferimento per le microcompetenze per la validazione di piccoli volumi di risultati di apprendimento, nonché il valore aggiunto dei microcrediti in termini di integrazione nel mercato del lavoro.

Si compone di 6 parti:

- Parte 1 - Quadro e standard di microcertificazione: approccio e metodo per la microcertificazione nel settore dei servizi alla persona e alla famiglia (PHS)
- Parte 2 - Linee guida per i metodi di convalida
- Parte 3 - Linee guida per i metodi di convalida
- Parte 4 - Quadro delle microcompetenze nei servizi alla persona e alla famiglia (PHS)
- Parte 5 - Consultazione di esperti: raccomandazioni per il quadro di microcertificazione
- Parte 6 - Conclusione generale
- Parte 7 - Allegati



## 1. QUADRO E STANDARD DI MICROCERTIFICAZIONE

Per i Paesi partner del progetto MyCred4Home, sono state completate 4 fasi prima della creazione di un archivio di microcompetenze adattate al settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS). Ciascuna di queste diverse fasi costituisce una fase della costruzione della microcertificazione, e ciascuna collegata alle altre costituisce un approccio completo alla creazione di una microcertificazione per il settore dei servizi alla persona e alla famiglia (PHS). In primo luogo, è stato necessario determinare il quadro di riferimento della microcertificazione **(FASE 1)**, prima di poter modellare diverse microcompetenze nel settore dei servizi alla persona e alla famiglia (PHS) **(FASE 2)**. La terza fase si è concentrata su come valorizzare la microcertificazione **(FASE 3)**, prima di concludere con una discussione su come valutare e validare la microcertificazione.

### A. FASE 1 - DEFINIZIONE DEL QUADRO DI MICROCERTIFICAZIONE DEI SERVIZI ALLE PERSONE E ALLE FAMIGLIE (PHS)

Durante questa fase, i partner hanno definito i contorni e la portata della microcertificazione nel settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS).

Il progetto **MyCred4Home** mira a promuovere l'inclusione sociale e professionale **combinando due strumenti europei: le microcertificazioni e la validazione dell'apprendimento non formale e informale**. L'obiettivo è facilitare e accelerare il riconoscimento e la valorizzazione delle **COMPETENZE** delle persone, trasformandole in migliori opportunità di lavoro e quindi in una maggiore inclusione.

Le micro-credenziali sono molto utili, in quanto consentono un (ri)sviluppo delle **COMPETENZE** più personalizzato, su misura, rapido e accessibile. "Con un crescente consenso sulla necessità di sistemi di istruzione, formazione e apprendimento più reattivi, che consentano agli individui di aggiornarsi e riqualificarsi in modo più rapido e flessibile, le **credenziali alternative hanno acquisito un notevole slancio**. Mentre i titoli e i diplomi ottenuti attraverso l'istruzione e la formazione iniziale svolgono ancora un ruolo fondamentale, i diplomi alternativi (compresi i badge digitali, le microcredenziali, le nano-credenziali, i riconoscimenti minori, ecc.) sono considerati necessari per rendere i sistemi di qualifiche e titoli esistenti più adatti allo scopo."

**La Raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale** cerca di promuovere un approccio più sistematico alla "validazione", al fine di aumentare la visibilità e il valore dell'apprendimento che avviene al di fuori dei sistemi formali di istruzione e formazione. I programmi di validazione possono andare a beneficio di tutti i cittadini e **contribuire a combattere la disoccupazione migliorando l'adeguamento delle COMPETENZE e la coesione sociale**. La validazione può fornire un sostegno fondamentale ai disoccupati o a coloro



che rischiano di perdere il lavoro, consentendo ai cittadini di comunicare il valore delle loro **COMPETENZE** e della loro esperienza ai potenziali datori di lavoro, o quando tornano all'istruzione formale per ottenere una nuova qualifica. La validazione può anche essere parte della **risposta all'attuale crisi dei rifugiati**, identificando, documentando, valutando e certificando le esperienze pregresse dei migranti, per promuovere un'integrazione più rapida e agevole nei Paesi ospitanti. Per le persone che hanno bisogno di **riorientare la propria carriera**, la convalida può aprire le porte a nuove professioni. Può anche svolgere un ruolo importante nella lotta alla **disoccupazione giovanile**, rendendo visibili ai datori di lavoro le **COMPETENZE** acquisite attraverso il volontariato o le attività del tempo libero.

Dopo un'attenta riflessione, i partner del progetto MyCred4Home hanno ritenuto importante definire meglio i contorni della micro-certificazione in fase di realizzazione. Hanno deciso di farlo:

- **Microcertificazioni legate al settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS):** per i partner del progetto MyCred4Home, l'obiettivo è creare un sistema di microcertificazioni per i professionisti che lavorano o cercano lavoro nel settore dei servizi alla persona e alla casa;
- **Microcertificazioni comuni a più professioni:** le microcertificazioni riguarderanno tutte le professioni del settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS) e non saranno limitate a una singola professione, poiché questo settore comprende molte professioni diverse nei Paesi di riferimento dei partner del progetto MyCred4Home e in Europa in generale. I partner intendono creare un sistema di micro-certificazioni che fosse trasversale ai vari mestieri del settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS);
- **Microcertificazioni specificamente legate all'assistenza domiciliare:** in questo contesto, la microcertificazione riguarderà esclusivamente le attività domiciliari legate all'assistenza domiciliare, e più specificamente le operazioni di pulizia delle superfici. La cura della biancheria non sarà oggetto della microcertificazione creata dai partner;
- **Microcertificazioni per persone in difficoltà in Europa:** persone in cerca di lavoro che non hanno mai lavorato nel settore domestico, persone in fase di riqualificazione professionale, persone in difficoltà sociale, migranti.



## B. FASE 2 - MODELLARE LE MICROCOMPETENZE NEL SETTORE DEI SERVIZI ALLE PERSONE E ALLE FAMIGLIE (PHS)

Nell'ambito di questo progetto, i partner hanno lavorato alla modellazione di microcertificazioni nel settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS). Per creare queste microcertificazioni, sono sembrati possibili due approcci per determinare le micro-competenze di questa micro-certificazione:

- Un primo approccio mirava a suddividere diversi compiti all'interno della stessa attività professionale specifica per la manutenzione della casa: ad esempio, pulizia di locali umidi, pulizia di elettrodomestici, decalcificazione, pulizia, lucidatura, cura dei pavimenti, cura dei tappeti...
- Un secondo approccio mira ad accumulare Microcompetenze coerenti e convergenti verso un insieme di operazioni legate alla manutenzione dell'ambiente di vita, integrando un'abilità tecnica, una soft skill, un'abilità di base, un'abilità trasversale: ad esempio, rispettare le esigenze e le aspettative del datore di lavoro, eseguire rapidamente le operazioni di pulizia, essere un buon ascoltatore, essere organizzato ed efficiente...

I partner hanno optato per il secondo approccio, per garantire che le COMPETENZE avessero un senso. I partner hanno deciso di lavorare su un sistema di 4 microcertificazioni, ognuna delle quali riguarda 1 competenza:

- **Una competenza tecnica "di base"** che copre le attività e i compiti relativi alle operazioni di pulizia.
- **Una soft skill** che comprende le qualità e gli atteggiamenti professionali che ci si aspetta da un professionista della pulizia della casa.
- **Una competenza di base** che copre i fondamenti delle operazioni di pulizia nel settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS).
- **Una competenza trasversale** comune a diverse operazioni di pulizia.

In questo contesto, il gruppo di partner europei ha elaborato un questionario che è stato sottoposto a 49 persone. Il questionario era basato sulle 4 tipologie di competenze presentate sopra. Per ciascuna delle categorie sopra individuate, sono state proposte diverse opzioni, in modo che le 49 persone intervistate potessero posizionarsi sulle microcompetenze rilevanti per creare un sistema coerente di microcertificazioni, che corrispondesse alle aspettative del settore e consentisse una rapida occupabilità delle persone che ne saranno i futuri titolari.

I 49 intervistati sono stati consultati attraverso interviste semi-direttive e focus group. Una guida metodologica è stata inviata ai partner del progetto per facilitare l'elaborazione e la qualità delle risposte.







Ecco il questionario relativo alle 4 possibili microcompetenze così come è stato proposto **al panel di 49 intervistati:**

#### **RISPOSTA 1 - COMPETENZA TECNICA**

##### **QUANDO UN PROFESSIONISTA LAVORA CON GLI ASSISTITI PER SVOLGERE LE MANSIONI DOMESTICHE:**

**Quale ritiene sia il fattore più importante e prioritario nelle sue missioni?**

Operazioni di pulizia express

Eseguire operazioni di pulizia profonda

Eseguire operazioni di pulizia ecologiche ed economiche

Eseguire le operazioni di pulizia curando i dettagli del comfort (innaffiare le piante, nutrire gli animali) - Eseguire le operazioni di pulizia curando i dettagli del comfort (innaffiare le piante, nutrire gli animali) - Eseguire le operazioni di pulizia curando i dettagli del comfort (innaffiare le piante, nutrire gli animali)

Eseguire le operazioni di pulizia integrando un approccio professionale di qualità (analisi delle esigenze dell'assistito, raccomandazioni di strumenti e prodotti se necessario).

#### **RISPOSTA 2 - COMPETENZE TRASVERSALI**

##### **QUANDO UN PROFESSIONISTA LAVORA CON GLI ASSISTITI PER SVOLGERE LE MANSIONI DOMESTICHE:**

**Quali sono, secondo lei, le qualità più importanti?**

Amichevole/comunicativo

Organizzato/efficiente

Meticoloso/diligente

Autonomia/iniziativa

Rispettoso/discreto

#### **RISPOSTA 3 - COMPETENZA DI BASE**

**Secondo voi, è essenziale che..:**

Comprendere ed esprimersi oralmente nella lingua utilizzata quotidianamente dall'assistito.

Leggere e scrivere nella lingua utilizzata quotidianamente dall'assistito.

Conteggio e semplici calcoli relativi alle attività domestiche

Utilizzo di strumenti digitali

#### **RISPOSTA 4 - COMPETENZE INTERDISCIPLINARI**

**Secondo voi, è una priorità per lui/lei:**

Rendere il lavoro più sicuro

Rispettare le istruzioni, le esigenze e le aspettative del ricevente.

Comunicare e comportarsi correttamente con l'assistito (cortesia, linguaggio, linguaggio non verbale)

Gestire più tipi di informazioni per adattarsi a tutte le situazioni.



A seguito dell'indagine condotta dai partner nei loro 5 Paesi di riferimento, ecco le 4 microcompetenze che sono state identificate:

- **MICROCOMPETENZA 1 - COMPETENZA TECNICA**  
Eeguire le operazioni di pulizia con un approccio professionale di qualità (analisi delle esigenze del datore di lavoro, raccomandazioni su strumenti e prodotti se necessario).
- **MICROCOMPETENZE 2 - COMPETENZE SOFT**  
Essere organizzati/efficienti.
- **MICROCOMPETENZA 3 - COMPETENZA DI BASE**  
Comprendere oralmente la lingua utilizzata quotidianamente dal datore di lavoro.
- **MICROCOMPETENZA 4 - ABILITÀ TRASVERSALE**  
Rispettare le istruzioni, le esigenze e le aspettative del datore di lavoro.

Su questa base è stata redatta la prima parte del repository delle 4 microcompetenze della futura microcertificazione MyCred4home:

QUADRO DELLE COMPETENZE
<p><b>Il settore interessato è quello dei Servizi alla persona e alle famiglie (PHS). Le microcompetenze descritte riguardano le attività di pulizia di base svolte in casa.</b></p>
MICROCOMPETENZE
<p><b>Microcompetenza 1:</b> sono in grado di eseguire operazioni di pulizia, integrando un approccio professionale di qualità (analisi dei bisogni della persona assistita, raccomandazione di strumenti e prodotti se necessario).</p>
<p><b>Microcompetenza 2:</b> sono in grado di essere organizzati / efficienti.</p>
<p><b>Microcompetenza 3:</b> sono in grado di comprendere oralmente la lingua utilizzata quotidianamente dal datore di lavoro.</p>
<p><b>Microcompetenza 4:</b> sono in grado di rispettare le istruzioni, le esigenze e le aspettative del datore di lavoro.</p>



### **C. FASE 3 - SVILUPPO DI MICROCOMPETENZE PER IL SETTORE DEI SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA (PHS)**

Per dare un valore riconosciuto e identificato alla micro-certificazione nel settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS), i partner europei hanno successivamente avviato una riflessione sulla valutazione di questa micro-certificazione. Per farlo, si sono basati sui dati raccolti durante la fase 3 del progetto Mycred4Home, e più specificamente sulle domande legate alla valorizzazione della microcertificazione. Consultate su questo tema, alle 49 persone intervistate nell'ambito del progetto MyCred4Home è stato chiesto di rispondere alle seguenti 3 domande:

#### **RISPOSTA 5 - FORMATO DELLA MICROCERTIFICAZIONE**

**Se una persona è alla ricerca di un lavoro e possiede già una microcertificazione relativa alle faccende domestiche, sarà più facile ed efficace per lei dimostrare le proprie qualifiche:**

Un documento cartaceo (certificato di competenza inviato per posta o per e-mail)

Un documento digitale (un badge, un'immagine o un sigillo digitale che può essere utilizzato per verificare rapidamente questa qualifica)

Entrambi

#### **RISPOSTA 6 - DISTRIBUZIONE DI MICROCERTIFICAZIONI**

**Se una persona è alla ricerca di un lavoro e possiede già una microcertificazione relativa alle faccende domestiche, sarà più facile ed efficace per lei dimostrare le proprie qualifiche:**

Nel loro curriculum vitae

Nella loro lettera di presentazione

In un'offerta di lavoro

Su una piattaforma di reclutamento

Su un social network professionale

Sul vostro blog o sito web

#### **RISPOSTA 7 - VALORE/RICONOSCIMENTO DELLA MICROCERTIFICAZIONE**

**Se qualcuno sta cercando lavoro e ha già una microcertificazione relativa alle faccende domestiche, secondo lei questa qualifica sarà più credibile se riconosciuta da :**

Lo Stato

L'Unione Europea

Sindacati o rappresentanti dei datori di lavoro

Una società di servizi alla persona (intermediario tra datore di lavoro e dipendente)

Agenzie di reclutamento e di lavoro private o pubbliche

Autorità pubbliche regionali o locali

Organismi di finanziamento della formazione



Dalle varie risposte ricevute, 25 persone hanno risposto che i due documenti (cartaceo e digitale) sono importanti. Per questo motivo, questa risposta dovrebbe essere presa in considerazione nella fase di riconoscimento e valorizzazione del progetto MyCred4Home. Per la maggior parte dei partecipanti al sondaggio MyCred4home, il riconoscimento della certificazione, quando si concretizza, avviene essenzialmente attraverso la sua integrazione e menzione nel curriculum vitae.

Infine, le 49 persone intervistate hanno risposto in modo schiacciante che il riconoscimento da parte dell'Unione Europea sarebbe una forma di riconoscimento affidabile e in grado di ispirare fiducia nei datori di lavoro, prima del riconoscimento di micro-certificazioni da parte dello Stato. Su quest'ultimo punto, va notato che, allo stato attuale, non esiste un riconoscimento delle qualifiche a livello europeo e che il riconoscimento da parte di ogni Stato rimane il mezzo quasi esclusivo per certificare un insieme di COMPETENZE.

Tuttavia, e questo è il vantaggio della microcertificazione, se non è riconosciuta da uno Stato membro o non è registrata presso l'autorità di certificazione legittima in ogni Paese, è comunque possibile materializzarla attraverso un badge, cioè un'immagine digitale impressa con determinate caratteristiche che contiene la prova dell'acquisizione delle microcompetenze. Questa immagine o timbro digitale può essere facilmente integrata nel curriculum vitae o nell'interfaccia del profilo di un social network professionale. Per creare i badge formativi è necessario soddisfare una serie di criteri:

- **Nome del proprietario del badge**
- **COMPETENZE acquisite**
- **Data di emissione**
- **Nome dell'organizzazione**
- **Prove**

Per il progetto Mycred4Home, si potrebbe proporre di lavorare in un'altra fase alla redazione di un badge digitale che potrebbe incorporare le seguenti caratteristiche:

- **Nome**
- **COMPETENZE acquisite: (esempio di microcompetenza 1)**
- **Data di emissione: 2023**
- **Nome dell'organizzazione: nome dell'organizzazione di formazione**
- **Paese**
- **Standard e processi di qualità della valutazione**



- **Prova: QR CODE da scansionare dal punteggio del test di "competenza tecnica".**

Al fine di rendere l'acquisizione di ogni micro-competenza coerente e rilevante agli occhi dei futuri candidati a questa certificazione e agli occhi dei futuri datori di lavoro delle persone in possesso dei futuri microbadge, si possono proporre 3 livelli per ciascuna delle 4 micro-competenze:

- Un livello per principianti
- Un livello intermedio
- Livello esperto

Al progetto MyCred4Home saranno assegnati 12 badge:

<b>APPROCCIO ALLA QUALITÀ COMPETENZA TECNICA</b>	BADGE PRINCIPIANTE	BADGE INTERMEDIO	BADGE ESPERTO
<b>EFFICIENTE E ORGANIZZATO SOFT SKILLS</b>	BADGE PRINCIPIANTE	BADGE INTERMEDIO	BADGE ESPERTO
<b>IL LINGUAGGIO NELLA VITA QUOTIDIANA COMPETENZA DI BASE</b>	BADGE PRINCIPIANTE	BADGE INTERMEDIO	BADGE ESPERTO
<b>RISPETTARE LE ISTRUZIONI COMPETENZA TRASVERSALE</b>	BADGE PRINCIPIANTE	BADGE INTERMEDIO	BADGE ESPERTO

Per i partner del progetto MyCred4Home, il vantaggio del badge è che fornisce una visualizzazione semplice e di facile lettura ai fini del reclutamento.

Il badge deve poter essere inserito nel curriculum vitae per facilitare la ricerca di lavoro delle persone che hanno ottenuto il badge, presso potenziali datori di lavoro. Per garantire che il badge sia facilmente identificabile dai datori di lavoro e dalle istituzioni che possono assistere le persone nella loro ricerca di lavoro, i partner concordano sulla necessità di una campagna di comunicazione e informazione rivolta a questi ultimi. Per questo motivo l'approccio può essere interessante a livello locale o regionale.

**Nota importante: questo sistema a 12 badge è stato rivisto e modificato nella fase 3 della metodologia, grazie alle riflessioni sui metodi di validazione.**





Carry out cleaning operations using a professional quality approach

**BEGINNER**

Carry out cleaning operations using a professional quality approach

**INTERMEDIATE**

Carry out cleaning operations using a professional quality approach

**EXPERT**

Be organised/efficient

**BEGINNER**

Be organised/efficient

**INTERMEDIATE**

Be organised/efficient

**EXPERT**

Understand orally in the language used on a daily basis by the employer

**BEGINNER**

Understand orally in the language used on a daily basis by the employer

**INTERMEDIATE**

Understand orally in the language used on a daily basis by the employer

**EXPERT**

Respect the instructions, needs and expectations of the employer

**BEGINNER**

Respect the instructions, needs and expectations of the employer

**INTERMEDIATE**

Respect the instructions, needs and expectations of the employer

**EXPERT**



## 2. LINEE GUIDA PER I METODI DI VALUTAZIONE

Al fine di identificare i metodi di valutazione per la micro-certificazione nel settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS), i partner europei hanno avviato una discussione sui metodi di valutazione. A tal fine, hanno attinto ai dati raccolti durante la fase 3 del progetto Mycred4Home. Alle 49 persone intervistate nell'ambito del progetto MyCred4Home è stato chiesto di rispondere alle 2 domande seguenti:

### **RISPOSTA 9 - METODO DI VALUTAZIONE (SOLO FOCUS GROUP)**

**Per una valutazione/esame relativo alle mansioni domestiche, nell'ambito della microcertificazione, viene effettuata una valutazione pertinente all'utente:**

Da un trio composto da un datore di lavoro / un coetaneo che lavora nello stesso ambiente professionale / un formatore

Da parte di datori di lavoro che conoscono le realtà del settore

Da un trio composto da tutor / formatore / datore di lavoro

Da parte di un duo di tutor/formatori se c'è un corso di formazione pratica

### **RISPOSTA 10 - METODO DI VALUTAZIONE (SOLO FOCUS GROUP)**

**Per una valutazione/esame dei compiti domestici nell'ambito della microcertificazione, quale dei seguenti potrebbe essere un metodo di valutazione appropriato?**

Una simulazione in un centro di formazione che ricrea un ambiente professionale

Osservazione / valutazione delle loro azioni / monitoraggio continuo e valutazione della formazione pratica

Ecco le risposte dei nostri partner:

### **Metodi di valutazione :**

- Da chi dovrebbe essere valutato: un trio: il datore di lavoro, un collega di lavoro e un formatore. Anche se il trio è stata la risposta più frequente, i partner valuteranno se questo si adatta alla fattibilità del progetto.

- Come deve essere valutato: Osservazione - monitoraggio continuo.

I partner vorrebbero implementare un sistema di valutazione che potrebbe essere in parte a distanza, sotto forma di serious games, e in parte sotto forma di situazioni pratiche faccia a faccia. In effetti, la creazione di due metodi di valutazione sembra essere un modo più ricco per dare ai candidati maggiori possibilità su due prove invece che su una sola. Inoltre, il mix di metodi di valutazione a distanza e faccia a faccia crea una varietà per i tirocinanti: alcuni si sentono più a loro agio in una situazione pratica, mentre altri sono più a loro agio se rispondono a domande contestualizzate da dietro uno schermo.

La questione della qualità dei valutatori è stata oggetto di molte discussioni, poiché ogni partner ha una visione diversa nel proprio Paese.

### 3. LINEE GUIDA PER I METODI DI VALIDAZIONE

#### A. METODI DI VALIDAZIONE - RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

I partner hanno poi lavorato sul repository delle competenze e, più specificamente, sui risultati di apprendimento per ogni microcompetenza. Questi sono gli indicatori di successo per ottenere la microcertificazione e gli obiettivi di apprendimento.

Questo quadro è stato definito con il Quadro europeo delle qualifiche.

Il quadro completo delle competenze è illustrato al punto 4 del presente documento.

QUADRO DELLE COMPETENZE
Il settore interessato è quello dei Servizi alla persona e alla casa (PHS) - Pulizie. Le microcompetenze descritte riguardano le mansioni di pulizia di base nell'abitazione di un datore di lavoro privato.
MICROCOMPETENZE 1
ESEGUIRE LE OPERAZIONI DI PULIZIA CON UN APPROCCIO PROFESSIONALE DI QUALITÀ
RISULTATI DI APPRENDIMENTO
1. 6 domande chiave da porre al datore di lavoro quando si effettuano operazioni di pulizia in casa.
2. L'inventario dei prodotti per un'operazione di pulizia comprende un detergente, un prodotto per la pulizia, un disinfettante e un prodotto per il calcare.
3. L'inventario delle attrezzature per un'operazione di pulizia comprende guanti, scopa, aspirapolvere, secchio, mocio, panni in microfibra, ecc.
MICROCOMPETENZE 2
ESSERE ORGANIZZATI/EFFICIENTI
RISULTATI DI APPRENDIMENTO
4. Da una selezione di azioni da svolgere, le azioni sono prioritarie in base al tempo disponibile e alle aspettative/esigenze del datore di lavoro (organizzazione nel tempo).
5. Tra una scelta di azioni da svolgere, le azioni sono prioritarie in base agli spazi ( <i>privato / tranquillo / luogo in cui si trova il datore di lavoro</i> ) e in base alle aspettative / esigenze del datore di lavoro (organizzazione nello spazio).







MICROCOMPETENZE 3	
COMPRENDERE ORALMENTE NELLA LINGUA UTILIZZATA QUOTIDIANAMENTE DAL DATORE DI LAVORO	
RISULTATI DI APPRENDIMENTO	
6.	le parole associate a un prodotto/attrezzatura/situazione sono identificate oralmente nella lingua madre del datore di lavoro.
7.	15 frasi comuni relative a situazioni professionali di base riguardanti un'operazione di pulizia in casa sono identificate oralmente nella lingua madre del datore di lavoro.
MICROCOMPETENZE 4	
RISPETTARE LE ISTRUZIONI, LE ESIGENZE E LE ASPETTATIVE DEL DATORE DI LAVORO	
RISULTATI DI APPRENDIMENTO	
8.	Le esigenze e le aspettative del datore di lavoro sono soddisfatte in una determinata situazione.
9.	Le istruzioni del datore di lavoro vengono rispettate in una determinata situazione ( <i>non entrare in una stanza, rispetto della privacy, posta, uso di un prodotto ecologico, orario da non superare, ecc.</i> )

## B. METODI DI VALIDAZIONE - SOGLIA DI VALIDAZIONE

Per i partner europei del progetto MyCred4Home, il passo successivo è stato quello di determinare il metodo di convalida per la microcertificazione.

b.1: Inizialmente, i partner hanno pensato a come validare il sistema di microcertificazione Mycred4Home nel suo complesso.

Erano possibili diversi approcci.

**1° approccio:** i candidati devono convalidare 4 test, ciascuno legato alle 4 competenze, per ottenere la microcertificazione: ottengono 4 badge, che però vengono attivati solo quando tutte e 4 le competenze sono state convalidate. Il candidato attiverà quindi 0 badge o tutti e 4 i badge in una volta sola, a seconda dei risultati della valutazione (non ci sono altre opzioni).

**Secondo approccio:** i candidati devono superare i test di valutazione delle competenze per ottenere la microcertificazione. Vengono attivati solo i badge per i quali è stato superato il test di valutazione. Di conseguenza, il candidato può convalidare 0, 1, 2, 3 o 4 badge, a seconda dei risultati della valutazione.



**Questa è la seconda opzione convalidata dai partner. L'obiettivo è garantire percorsi personalizzati per ogni candidato e l'accumulo di micro-competenze.**

b.2 In secondo luogo, i partner hanno considerato come convalidare ogni microcompetenza e hanno dovuto definire una soglia di acquisizione.

Erano possibili diversi approcci:

**1° approccio:** per acquisire una microcompetenza, i candidati devono superare i test e ottenere un punteggio equivalente al 60% di risposte corrette. Al di sopra del 60% di risposte corrette, l'abilità è acquisita e viene rilasciato il badge legato alla microcompetenza. Al di sotto del 60% di risposte corrette, il candidato non convalida la microcompetenza e non viene rilasciato alcun badge di microcompetenza.

**Questo approccio ha il vantaggio di fornire informazioni chiare al datore di lavoro (o al potenziale futuro datore di lavoro).**

**Secondo approccio:** per acquisire una microcompetenza, i candidati devono superare i test e ottenere un punteggio:

- Tra lo 0% e il 33% di risposte corrette: guadagnano il distintivo "principiante".
- Tra il 33% e il 66% di risposte corrette, guadagnano il distintivo "intermedio".
- Tra il 66% e il 100%, guadagnano il distintivo di "esperto".

In questo secondo approccio, 12 microbadge possono essere assegnati come parte della microcertificazione MyCred4Home. Ogni badge corrisponde a una micro-competenza associata a uno dei seguenti livelli di riconoscimento: esperto / intermedio / principiante.

**Questo secondo approccio consente di personalizzare il corso per incoraggiare i candidati a continuare la loro formazione. I partner hanno anche suggerito di utilizzare dei colori per ogni livello: bronzo, platino, oro.**

I partner hanno deciso di combinare questi due approcci e hanno preso le seguenti decisioni:

**1. Un sistema di punteggio unico e armonizzato per tutti e quattro i badge.**

Se il candidato supera il test con almeno il 60% di risposte corrette, il badge viene assegnato. Se il candidato non raggiunge il 60% di risposte corrette, il badge non verrà assegnato. Il punteggio non apparirà sul badge. Questo badge è quello che sarà promosso pubblicamente (sul CV e/o sulla lettera di presentazione) e quindi visibile al datore di lavoro.



## 2. Verrà sviluppato un altro sistema di rating interno.

A seconda del punteggio ottenuto, il partecipante può acquisire 3 livelli per ogni microcompetenza.

- Tra lo 0% e il 33%: badge principiante/scoperta
- Tra il 33% e il 66%: badge intermedio/esplorazione
- Tra il 66% e il 100%: Badge avanzato / appropriazione

Questo punteggio sarà condiviso esclusivamente con il tirocinante e sarà accompagnato da raccomandazioni (ulteriore formazione, orientamento professionale, ecc.).

In sintesi, ecco le decisioni prese dai partner:

### Decisioni

- 4 Saranno sviluppate micro-competenze
- Ogni micro-competenza sarà certificata da un badge.
- Ogni badge può essere acquisito individualmente dal discente.
- Un sistema di valutazione armonizzato determinerà se l'abilità è stata acquisita (tasso di successo > 60%). Il badge verrà rilasciato solo se la competenza è stata acquisita. L'obiettivo è fornire ai datori di lavoro informazioni chiare.
- Verrà modellato un altro sistema di punteggio, identificando 3 livelli (scoperta, esplorazione, appropriazione). Queste informazioni saranno comunicate al candidato solo alla fine del processo di valutazione. L'obiettivo è quello di individualizzare il corso e incoraggiare il candidato a continuare la sua formazione.
- L'archivio COMPETENCES sarà sviluppato dall'IPERIA dopo una consultazione bilaterale tra il CFB e l'IPERIA sui risultati dell'apprendimento.
- Il badge sarà disponibile in formato digitale e cartaceo.
- Il formato deve essere adatto a un CV.



---

#### 4. QUADRO DELLE MICROCOMPETENZE PER I SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA (PHS)

---

##### QUADRO DELLE COMPETENZE

Questo quadro è adattato al settore dei servizi alla persona e alla famiglia  
Le competenze descritte si riferiscono a compiti di pulizia di base.

##### COMPETENZE

**Microcompetenza 1:** sono in grado di eseguire operazioni di pulizia, integrando un approccio professionale di qualità (analisi delle esigenze del datore di lavoro, raccomandazione di strumenti e prodotti ove necessario).

**Microcompetenza 2:** sono in grado di essere organizzato/efficiente.

**Microcompetenza 3:** sono in grado di comprendere oralmente la lingua utilizzata quotidianamente dal datore di lavoro.

**Microcompetenza 4:** sono in grado di rispettare le istruzioni, le esigenze e le aspettative del datore di lavoro.

## UNITÀ 1

### ESEGUIRE LE OPERAZIONI DI PULIZIA CON UN APPROCCIO PROFESSIONALE DI QUALITÀ

#### DESCRIZIONE DELL'UNITÀ

Questa unità descrive gli elementi chiave coinvolti nell'integrazione di un approccio alla qualità nelle operazioni di pulizia proposte a un datore di lavoro.

Questo approccio alla qualità si realizza analizzando le esigenze del datore di lavoro e fornendo raccomandazioni sugli strumenti e i prodotti necessari.

#### RISULTATI DI APPRENDIMENTO

**Risultato di apprendimento 1:** Sono in grado di porre al datore di lavoro 6 domande chiave quando svolgono operazioni di pulizia in casa.

Descrizione Risultati dell'apprendimento	CONOSCENZA	COMPETENZE	RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA
	<p>6 domande chiave da porre a un datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Domanda di presentazione del datore di lavoro</li> <li>✓ Domanda relativa all'alloggio del datore di lavoro da pulire (appartamento o casa, superficie in m<sup>2</sup>)</li> <li>✓ Domanda relativa ai termini e alle condizioni del servizio da fornire, in relazione alla durata dell'intervento, alla frequenza, agli orari, ecc.</li> <li>✓ Domanda relativa al servizio da fornire in relazione ai prodotti, ai materiali e alle attrezzature da utilizzare</li> <li>✓ Domanda relativa ai dettagli del servizio da fornire in relazione alle parti da pulire, alle superfici da pulire e alle istruzioni specifiche da includere.</li> <li>✓ Domande sulle esigenze e le aspettative prioritarie del datore di lavoro</li> </ul> <p>Identificare l'impatto delle risposte del datore di lavoro sulle operazioni di pulizia da effettuare.</p>	<p>6 domande da porre a un datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Domanda di presentazione del datore di lavoro</li> <li>✓ Domanda relativa all'alloggio del datore di lavoro da pulire (appartamento o casa, superficie in m<sup>2</sup>)</li> <li>✓ Domanda relativa ai termini e alle condizioni del servizio da fornire, in relazione alla durata dell'intervento, alla frequenza, agli orari, ecc.</li> <li>✓ Domanda relativa al servizio da fornire in relazione ai prodotti, ai materiali e alle attrezzature da utilizzare</li> <li>✓ Domanda relativa ai dettagli del servizio da fornire in relazione alle parti da pulire, alle superfici da pulire e alle istruzioni specifiche da includere.</li> <li>✓ Domande sulle esigenze e le aspettative prioritarie del datore di lavoro</li> </ul> <p>Riformulare la risposta del datore di lavoro Determinare il suo impatto sul completamento di un'operazione di pulizia. Determinare quale delle 6 risposte ha la priorità in un determinato contesto.</p>	<p>Sono responsabile dell'accuratezza delle domande che formulano.</p> <p>Sono responsabile di adattare e personalizzare le domande formulate al datore di lavoro in base all'ambiente/contesto.</p> <p>Sono responsabile dell'analisi delle risposte del datore di lavoro e del loro inserimento nelle operazioni di pulizia.</p> <p>Sono responsabile di dare priorità alle risposte del datore di lavoro in base all'ambiente/contesto.</p>

**Risultato di apprendimento 2:** Sono in grado di effettuare un inventario dei prodotti per un'operazione di pulizia, verificando l'esistenza di un detergente, un prodotto ricorrente, un disinfettante, un prodotto disincrostante, ecc.

Descrizione Risultati dell'apprendimento	CONOSCENZA	COMPETENZE	RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA
	<p>Conoscere le 4 possibili azioni dei prodotti per la casa.</p> <p>Distinguere le diverse categorie di superfici da pulire.</p> <p>Identificare le proprietà di un prodotto detergente.</p> <p>Identificare le proprietà di un prodotto ricorrente.</p> <p>Identificare le proprietà di un prodotto disinfettante.</p> <p>Identificare le proprietà di un prodotto per la decalcificazione.</p> <p>Descrivere l'uso di ciascun prodotto per una specifica azione di pulizia delle superfici.</p> <p>Conoscere le combinazioni di prodotti domestici pericolosi per la salute / superfici da pulire.</p>	<p>Scegliere il detergente giusto per la superficie giusta</p> <p>Selezionare un prodotto ricorrente per una superficie adatta.</p> <p>Selezione del disinfettante giusto per la superficie giusta</p> <p>Selezionare un prodotto decalcificante per una superficie adatta.</p> <p>Associare l'uso di ogni prodotto a una specifica azione di pulizia delle superfici.</p> <p>Controllare l'esistenza/inesistenza dei prodotti, la loro quantità e la data di scadenza.</p> <p>Verificare le quantità necessarie per ciascun prodotto in relazione alle superfici da pulire.</p> <p>Raccomandare i prodotti al datore di lavoro</p>	<p>Sono responsabili di mantenere la casa rifornita delle giuste quantità di prodotti.</p> <p>Sono responsabili del controllo delle date di scadenza dei prodotti.</p> <p>Sono responsabili della pericolosa combinazione di prodotti domestici.</p> <p>Sono responsabili dell'analisi dell'esistenza/non esistenza dei prodotti, della loro quantità e della data di scadenza.</p> <p>Sono responsabili di formulare raccomandazioni e indicazioni al datore di lavoro in merito ai prodotti.</p>

**Risultato di apprendimento 3:** Sono in grado di effettuare un inventario dei materiali per un'operazione di pulizia, controllando che siano disponibili guanti, scopa, aspirapolvere, secchio, mocio e panni **in microfibra**.

Descrizione risultati di apprendimento	CONOSCENZA	COMPETENZE	RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA
	<p>Conoscere le diverse attrezzature possibili ed essenziali per un'operazione di pulizia domestica.</p> <p>Identificare la necessità di indossare i guanti quando si puliscono le superfici della casa.</p> <p>Identificare i rischi legati al mancato utilizzo di guanti per le pulizie domestiche.</p> <p>Citare esempi di utilizzo di panni in microfibra di diversi colori per la pulizia di superfici domestiche.</p> <p>Identificare le caratteristiche di una scopa adatta alle operazioni di pulizia dei pavimenti in casa.</p> <p>Identificare le proprietà di un aspirapolvere adatto alle operazioni di pulizia dei pavimenti/superfici in casa.</p> <p>Identificare le caratteristiche minime di un secchio/mocio per la pulizia dei pavimenti in casa.</p>	<p>Selezionare l'attrezzatura giusta per la superficie giusta, a seconda del compito richiesto dal datore di lavoro.</p> <p>Selezionare l'attrezzatura giusta per la superficie giusta secondo le istruzioni del datore di lavoro. Determinare un'operazione di pulizia con i guanti.</p> <p>Combinare l'uso di un panno in microfibra con un'azione specifica di pulizia delle superfici. Determinare l'operazione di pulizia da eseguire su un pavimento/superficie con un aspirapolvere.</p> <p>Determinare l'operazione di pulizia da eseguire su un pavimento/superficie con una scopa. Determinare un'operazione di pulizia da eseguire su un pavimento/superficie con una scopa/mocio. Verificare l'esistenza/inesistenza di attrezzature e il loro funzionamento.</p> <p>Pulire e riporre le attrezzature dopo l'uso</p> <p>Formulare raccomandazioni relative alle attrezzature al datore di lavoro sulla base di questa analisi.</p>	<p>Sono responsabili di :</p> <p>Gestione delle scorte di materiali essenziali per le operazioni di pulizia domestica</p> <p>Controllare che le attrezzature siano in buone condizioni per le operazioni di pulizia in casa.</p> <p>Manutenzione regolare delle attrezzature utilizzate nella casa.</p> <p>Analisi dell'esistenza/non esistenza di attrezzature e delle loro condizioni per formulare raccomandazioni al datore di lavoro.</p> <p>Formulare raccomandazioni e indicazioni al datore di lavoro in merito alle attrezzature</p>

## UNITÀ 2

### ESSERE ORGANIZZATI/EFFICIENTI

#### DESCRIZIONE DELL'UNITÀ

Questa unità descrive gli elementi importanti per raggiungere la posizione decisiva di essere organizzati ed efficienti quando si eseguono operazioni di pulizia nella casa del datore di lavoro.

Si tratta di dare priorità alle azioni per realizzare operazioni di pulizia organizzate nel tempo e nello spazio.

#### RISULTATI DI APPRENDIMENTO

**Risultato di apprendimento 4:** Sono in grado di dare priorità a determinate azioni da svolgere in base al tempo disponibile.

Descrizione Risultati dell'apprendimento	CONOSCENZA	COMPETENZE	RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA
	<p>Conoscere il tempo necessario per completare un lavoro di pulizia, a seconda delle dimensioni e del tipo di superficie.</p> <p>Comprendere l'impatto del mancato rispetto degli orari di lavoro e dei limiti di tempo sia per il datore di lavoro che per il dipendente.</p> <p>Identificare gli orari da rispettare.</p>	<p>Determinare un elenco di possibili operazioni di pulizia in un determinato arco di tempo, in base a un determinato contesto.</p> <p>Selezionare e dare priorità, in base a un determinato contesto, alle possibili operazioni di pulizia in un determinato lasso di tempo.</p> <p>Elencare i vincoli oggettivi e gli ostacoli che possono rallentare, ostacolare o impedire il completamento delle operazioni di pulizia entro il tempo stabilito.</p> <p>Determinare/analizzare i vincoli possibili e oggettivi nell'esecuzione totale o parziale delle operazioni di pulizia in un periodo assegnato, definito con il datore di lavoro.</p> <p>Fornire al datore di lavoro argomentazioni verbali che incorporino i vincoli oggettivi che impediscono il completamento di tutte o parte delle operazioni di pulizia da eseguire in un periodo di tempo definito con il datore di lavoro, in base alle aspettative/esigenze di quest'ultimo.</p>	<p>Sono responsabile di:</p> <p>Gestione dei tempi delle operazioni di pulizia della casa in un periodo prestabilito.</p> <p>Rispetto degli orari e delle durate previste per le operazioni di pulizia della casa.</p> <p>Spiegazione orale al datore di lavoro dei vincoli oggettivi che impediscono il completamento totale o parziale delle operazioni di pulizia in un determinato arco di tempo.</p>



**Risultato di apprendimento 5:** Sono in grado di dare priorità a determinate azioni da svolgere in base allo spazio e alle aspettative/esigenze del datore di lavoro.

Descrizione Risultati dell'apprendimento	CONOSCENZA	COMPETENZE	RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA
	<p>Identificare le diverse aree abitative/stanze da pulire in un'abitazione.</p> <p>Conoscere le ragioni per non intervenire in uno spazio: rispetto della privacy, pericolosità di una stanza, stanza in cui potrebbe trovarsi il datore di lavoro durante l'incarico.</p> <p>Identificare i locali/spazi umidi della casa.</p> <p>Comprendere l'impatto sui datori di lavoro e sui dipendenti del mancato rispetto di spazi/stanze/aree di vita durante le operazioni di pulizia.</p>	<p>Elencare le stanze non accessibili stabilite dal datore di lavoro per rispettare la privacy e la tranquillità (silenzio).</p> <p>Elencare i locali non accessibili in cui le operazioni di pulizia possono essere pericolose, i locali in cui il datore di lavoro può essere presente durante le operazioni di pulizia, i locali/le aree umide dell'abitazione.</p> <p>Elencare i vincoli e gli ostacoli che possono rallentare, ostacolare o impedire le operazioni di pulizia nello spazio.</p> <p>Selezionare e dare priorità alle operazioni di pulizia da eseguire, in base all'esistenza e al numero di locali umidi e di specifiche aree/stanze abitative.</p> <p>Determinare/analizzare i vincoli possibili e oggettivi nell'esecuzione totale o parziale delle operazioni di pulizia in spazi/locali definiti con il datore di lavoro. Fornire al datore di lavoro argomentazioni verbali che incorporino i vincoli oggettivi che impediscono il completamento totale o parziale delle operazioni di pulizia da eseguire nelle aree/locali definiti con il datore di lavoro, sulla base delle aspettative/esigenze di quest'ultimo.</p>	<p>Sono responsabile di :</p> <p>Gestione della pulizia, della tranquillità e della sicurezza degli spazi/luoghi di vita con operazioni di pulizia.</p> <p>Mancato rispetto di spazi/luoghi per quanto riguarda le operazioni di pulizia in casa</p> <p>Spiegazione orale al datore di lavoro dei vincoli oggettivi che impediscono il completamento totale o parziale delle operazioni di pulizia in aree/locali/luoghi definiti con il datore di lavoro.</p>

### UNITÀ 3

#### CAPIRE ORALMENTE NELLA LINGUA UTILIZZATA QUOTIDIANAMENTE DAL DATORE DI LAVORO

##### DESCRIZIONE DELL'UNITÀ

Questa unità descrive gli elementi importanti per la comprensione della lingua madre utilizzata da un datore di lavoro. L'obiettivo è quello di acquisire parole importanti relative alla pratica professionale delle operazioni di pulizia e frasi di uso comune.

##### RISULTATI DI APPRENDIMENTO

**Risultato di apprendimento 6:** Sono in grado di individuare/comprendere 21 parole associate a un prodotto/materiale/situazione nella lingua madre del datore di lavoro.

Descrizione Risultati dell'apprendimento	CONOSCENZA	COMPETENZE	RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA
	<p>Comprendere oralmente, nella lingua madre del datore di lavoro, 6 parole di prodotto o azioni di prodotto relative a un'operazione di pulizia domestica.</p> <p>Comprendere oralmente, nella lingua madre del datore di lavoro, 6 parole su materiali o usi di materiali relativi a un'operazione di pulizia in casa.</p> <p>Comprendere oralmente, nella lingua madre del datore di lavoro, 9 parole contestuali / situazioni / istruzioni relative a un'operazione di pulizia in casa nella lingua madre del datore di lavoro.</p>	<p>Determinare un'operazione di pulizia da eseguire integrando le istruzioni con poche e semplici parole relative a prodotti o azioni del prodotto formulate oralmente nella lingua madre del datore di lavoro.</p> <p>Determinare un'operazione di pulizia da eseguire integrando le istruzioni con poche e semplici parole relative ai materiali o agli usi dei materiali formulate oralmente nella lingua madre del datore di lavoro.</p> <p>Determinare un'operazione di pulizia da eseguire integrando le istruzioni con poche e semplici parole relative a contesti/istruzioni/situazioni dell'ambiente domestico, formulate oralmente nella lingua madre del datore di lavoro.</p>	<p>Sono responsabile di:</p> <p>Comprensione accurata di semplici frasi orali formulate da un datore di lavoro nella sua lingua madre.</p> <p>Integra le istruzioni / i contesti / le aspettative e le esigenze indicate oralmente da un datore di lavoro nella sua lingua madre.</p>

<b>Risultato di apprendimento 7:</b> Sono in grado di identificare/comprendere 15 frasi comuni relative a situazioni professionali di base riguardanti un'operazione di pulizia in casa.			
<b>Descrizione Risultati dell'apprendimento</b>	<b>CONOSCENZA</b>	<b>COMPETENZE</b>	<b>RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA</b>
	<p>Comprendere 5 frasi comuni nella lingua madre del datore di lavoro relative alle istruzioni per un'operazione di pulizia in casa.</p> <p>Comprendere 5 frasi di uso quotidiano nella lingua madre del datore di lavoro, relative a contesti dell'ambiente domestico.</p> <p>Comprendere 5 frasi comuni nella lingua madre del datore di lavoro, riguardanti le possibili aspettative ed esigenze di un datore di lavoro, in relazione a un'operazione di pulizia in casa.</p>	<p>Determinare un'operazione di pulizia da eseguire integrando una semplice frase formulata oralmente nella lingua madre del datore di lavoro, relativa a un'istruzione.</p> <p>Determinare un'operazione di pulizia da eseguire integrando una semplice frase formulata oralmente nella lingua madre del datore di lavoro, relativa a un contesto dell'ambiente domestico.</p> <p>Determinare un'operazione di pulizia da eseguire integrando una semplice frase formulata oralmente nella lingua madre del datore di lavoro, riguardante le possibili aspettative ed esigenze di un datore di lavoro in casa.</p>	<p>Sono responsabile di:</p> <p>Comprensione accurata di semplici frasi orali formulate da un datore di lavoro nella sua lingua madre.</p> <p>Integrare le istruzioni / i contesti / le aspettative e le esigenze indicate oralmente da un datore di lavoro nella sua lingua madre.</p>

## UNITÀ 4

### RISPETTARE LE ISTRUZIONI, LE ESIGENZE E LE ASPETTATIVE DEL DATORE DI LAVORO

#### DESCRIZIONE DELL'UNITÀ

Questa unità descrive gli elementi importanti per il rispetto delle istruzioni e delle esigenze/aspettative di un datore di lavoro quando si eseguono operazioni di pulizia in una casa del datore di lavoro.

#### RISULTATI DI APPRENDIMENTO

**Risultato di apprendimento 8:** Sono in grado di soddisfare le esigenze e le aspettative del datore di lavoro in una determinata situazione.

Descrizione Risultati dell'apprendimento	CONOSCENZA	COMPETENZE	RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA
	<p>Comprendere la definizione di "necessità" per un datore di lavoro domestico che desidera effettuare operazioni di pulizia.</p> <p>Quali sono le possibili esigenze di un datore di lavoro domestico che desidera effettuare operazioni di pulizia?</p> <p>Conoscere la definizione di "aspettative" per un datore di lavoro domestico che desidera effettuare operazioni di pulizia.</p> <p>Elencare le possibili aspettative di un datore di lavoro domestico che desidera effettuare operazioni di pulizia.</p> <p>Distinguere le aspettative e le esigenze di un datore di lavoro domestico che desidera effettuare operazioni di pulizia.</p>	<p>Ascoltare le esigenze e le aspettative del datore di lavoro.</p> <p>Riformulare le esigenze e le aspettative del datore di lavoro.</p> <p>Identificare i vincoli possibili e oggettivi nell'applicazione e nel rispetto delle aspettative e delle esigenze del datore di lavoro.</p> <p>Comunicare verbalmente le argomentazioni al datore di lavoro, integrando i vincoli oggettivi al soddisfacimento totale o parziale delle aspettative e dei bisogni.</p> <p>Eseguire una semplice operazione di pulizia in linea con le aspettative del datore di lavoro.</p> <p>Determinare una semplice operazione di pulizia in linea con i requisiti del datore di lavoro.</p> <p>Determinare una semplice operazione di pulizia che soddisfi diverse esigenze e aspettative del datore di lavoro.</p>	<p>Sono responsabile di:</p> <p>Integrazione corretta delle esigenze del datore di lavoro nelle operazioni di pulizia</p> <p>Integrazione corretta delle aspettative del datore di lavoro nelle operazioni di pulizia</p> <p>Spiegare la mancata o parziale integrazione delle esigenze e delle aspettative dei datori di lavoro nelle operazioni di pulizia</p>

**Risultato di apprendimento 9:** Sono in grado di seguire le istruzioni del datore di lavoro in una determinata situazione.

Descrizione Risultati dell'apprendimento	CONOSCENZA	COMPETENZE	RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA
	<p>Conoscere la definizione di "istruzioni" per un datore di lavoro domestico che desidera effettuare operazioni di pulizia.</p> <p>Dare le possibili istruzioni da parte di un datore di lavoro che desidera effettuare operazioni di pulizia in casa: compito preciso, durata precisa, orario preciso, locali precisi, uso di un prodotto preciso, uso di attrezzature precise...</p>	<p>Ascoltare le istruzioni vocali di un datore di lavoro.</p> <p>Elencare istruzioni precise in una determinata situazione.</p> <p>Ripetere le istruzioni del datore di lavoro.</p> <p>Identificare i vincoli possibili e oggettivi nell'applicazione e nel rispetto delle istruzioni del datore di lavoro.</p> <p>Comunicare verbalmente le argomentazioni al datore di lavoro, incorporando vincoli oggettivi al rispetto totale o parziale delle istruzioni.</p> <p>Determinare una semplice operazione di pulizia in conformità alle istruzioni del datore di lavoro.</p> <p>Determinare una semplice operazione di pulizia in conformità a diverse istruzioni del datore di lavoro</p>	<p>Sono responsabile di:</p> <p>Integrazione corretta delle istruzioni del datore di lavoro nelle operazioni di pulizia</p> <p>Spiegazione della mancata o parziale integrazione delle istruzioni del datore di lavoro nelle operazioni di pulizia</p>

## METODOLOGIA DI VALIDAZIONE

I badge vengono assegnati come segue, per ciascuna delle 4 competenze:

- **Badge "pubblico":** Questo badge sarà visibile al pubblico e potrà essere esposto sul CV e/o sulla lettera di presentazione del candidato, rendendolo accessibile ai datori di lavoro o ai futuri datori di lavoro. Assegnato per ogni competenza, sarà rilasciato a tutti i candidati che otterranno un punteggio minimo del 60% di risposte corrette a tutte le domande relative a quella competenza.
- **Badge interno,** condiviso solo con il candidato, con raccomandazioni per incoraggiarlo nel suo percorso professionale:

BADGE PRINCIPIANTE	BADGE INTERMEDIO	BADGE ESPERTO
<p>Per qualsiasi candidato che abbia ottenuto un punteggio compreso tra <b>lo 0% e il 33% di risposte corrette</b> su tutte le domande poste nell'ambito delle procedure di valutazione definite, per ciascuna delle seguenti competenze.</p> <p>Alla consegna del badge, il candidato riceve suggerimenti per il miglioramento.</p>	<p>Per ogni candidato che abbia ottenuto un punteggio compreso tra <b>il 33% e il 66% di risposte corrette</b> a tutte le domande poste nell'ambito delle procedure di valutazione definite, per ciascuna delle seguenti competenze.</p> <p>Alla consegna del badge, il candidato riceve suggerimenti per il miglioramento.</p>	<p>Per qualsiasi candidato che abbia ottenuto un punteggio compreso tra <b>il 66% e il 100% di risposte corrette</b> a tutte le domande poste nell'ambito delle procedure di valutazione definite, per ciascuna delle seguenti competenze.</p> <p>Alla consegna del badge, il candidato riceve suggerimenti per il miglioramento.</p>



---

## 5. CONSULTAZIONE DI ESPERTI E RACCOMANDAZIONI PER IL QUADRO DI MICROCERTIFICAZIONE

---

Nell'ambito di questa fase finale, i partner del progetto MyCred4Home hanno consultato gli esperti per raccogliere le loro opinioni sui risultati sviluppati nell'ambito dell'esito del progetto 2. Ciò include il repository per le 4 microcertificazioni, l'assegnazione dei badge di microcertificazione, la scelta dei metodi di valutazione e la creazione di una piattaforma dedicata alla valutazione delle microcertificazioni.

I partner del progetto MyCred4Home si sono anche rivolti a professionisti esperti per formulare raccomandazioni per riadattare questi risultati in modo che fossero conformi in tutto e per tutto alle aspettative del loro progetto di micro-certificazione nel settore PHS e ai destinatari del progetto.

Questa sezione è composta da 8 parti principali:

- A. Metodologia per il reclutamento di esperti per il progetto MyCred4Home.
- B. Numero, distribuzione per Paese e qualità degli esperti intervistati.
- C. Analisi delle risposte degli esperti sull'architettura dell'archivio di microcompetenze MyCred4Home.
- D. Analisi delle risposte degli esperti al progetto di micro-certificati di MyCred4Home.
- E. Analisi delle risposte degli esperti alle procedure di valutazione del progetto MyCred4Home.
- F. Analisi delle risposte degli esperti sulla piattaforma di valutazione MyCred4Home.
- G. Sintesi delle valutazioni degli esperti sulle singole voci
- H. Sintesi delle raccomandazioni degli esperti.



## A. METODOLOGIA PER LA CHIAMATA DI ESPERTI PER IL PROGETTO MYCRED4HOME

In questa fase del progetto, l'obiettivo dei partner era quello di raccogliere le valutazioni degli esperti sugli strumenti e sui risultati che avevano sviluppato insieme. Per raccogliere il feedback degli esperti, i partner hanno messo a punto un processo strutturato in diverse fasi chiave.

### 1. Creare un questionario digitale

La prima fase ha comportato la creazione di un **questionario digitale** a quattro voci. Lo scopo del questionario era quello di raccogliere feedback qualitativi sui prodotti sviluppati nell'ambito del progetto. Per garantire una comprensione uniforme dei temi e dei risultati attesi, è stato redatto e inviato agli esperti un **kit esplicativo** che illustrava i prodotti e il loro contesto. Il kit conteneva informazioni precise sugli obiettivi del progetto, sui risultati attesi e sul ruolo di ciascun deliverable nel raggiungimento di tali obiettivi.

In questo questionario, agli esperti è stato chiesto di rispondere a 4 domande specifiche:

- Domanda 1 - Valutazione del deposito di microcompetenze
- Domanda 2 - Valutazione del sistema di assegnazione dei badge di microcertificazione
- Domanda 3 - Valutazione dei metodi di valutazione
- Domanda 4 - Valutazione della piattaforma di valutazione

Per le domande 1, 2 e 3, agli esperti è stato chiesto di fornire due livelli di risposta:

- Primo livello di risposta: assegnazione di un punteggio complessivo su 5 punti, con un punteggio di 1 considerato una valutazione molto scarsa e un punteggio di 5 considerato una valutazione eccellente;
- Secondo livello di risposta: valutazione qualitativa e raccomandazioni da formulare sulle varie voci, con un campo di espressione libera.

Per la domanda 4 relativa alla piattaforma di valutazione, dato che al momento del sondaggio gli esperti non avevano ancora creato la piattaforma da parte dei partner, è stato chiesto agli esperti di fornire esclusivamente 1 livello di risposte volte a raccogliere il loro feedback in termini di ideazione e proiezione per la futura piattaforma di valutazione:

- Un livello di risposta: valutazione qualitativa e raccomandazioni da formulare sulla piattaforma di valutazione.





- **2. Identificazione degli esperti**

Ogni partner del progetto MyCred4Home ha poi **identificato gli esperti** del proprio Paese. Ogni partner del progetto era libero di selezionare esperti le cui competenze erano direttamente collegate ai temi del progetto MyCred4Home. Questo processo ha garantito la pertinenza delle risposte ottenute, mobilitando professionisti riconosciuti per la loro profonda conoscenza del settore PHS.

- **3. Invio del questionario**

Il **questionario digitale** è stato poi inviato a esperti volontari in ogni Paese. La distribuzione è avvenuta principalmente per via elettronica, consentendo ai partecipanti di rispondere a loro piacimento e in un ambiente non cartaceo, incoraggiando così la partecipazione e l'impegno.

- **4. Periodo di raccolta delle risposte**

Le **risposte degli esperti** sono state raccolte per un lungo periodo, tra **novembre 2023 e settembre 2024**. Questo periodo prolungato ha permesso di ottenere un'ampia e diversificata gamma di prospettive, garantendo che i dati raccolti fossero rappresentativi delle diverse realtà incontrate nei Paesi partner.

- **5. Analisi dei dati**

Nel settembre 2024 è **stata effettuata un'analisi approfondita** delle risposte. L'analisi si è concentrata sulla qualità del feedback, identificando tendenze comuni, suggerimenti per il miglioramento e aree di lavoro per perfezionare i prodotti del progetto. I risultati di questa analisi forniscono raccomandazioni per futuri aggiustamenti agli strumenti e ai quadri associati al progetto MyCred4Home.



## Questionario digitale per esperti:

### **\*RISPOSTA 1 - COMMENTO GENERALE\*PROGETTAZIONE DI MICROCERTIFICAZIONI \*SPECIFICHE**

Cosa ne pensate dell'archivio di micro-competenze sviluppato dai partner del progetto MyCred4Home? Valutazione su 5 punti.

### **\*RISPOSTA 2 - COMMENTO GENERALE\* \*PROMUOVERE LE MICROCERTIFICAZIONI\*.**

Cosa ne pensate del sistema di microcertificazione a 4 badge proposto dai partner del progetto MyCred4Home? Valutazione su 5 punti.

### **\*RISPOSTA 3 - COMMENTO GENERALE\*METODO DI VALUTAZIONE \*SPECIFICHE**

I partner vorrebbero combinare due tipi di valutazione: la valutazione faccia a faccia e la valutazione a distanza (serious games). Cosa ne pensate di questa proposta? Valutazione in 5 punti.

### **\*RISPOSTA 4 - PIATTAFORMA DI VALUTAZIONE**

Quali elementi ritenete debbano essere inclusi nella futura piattaforma di valutazione?



## B. NUMERO DI ESPERTI E DISTRIBUZIONE PER PAESE

I partner del progetto MyCred4Home hanno contattato diversi esperti nei rispettivi Paesi per ottenere dati quantitativi e qualitativi per questo rapporto. Ogni esperto è stato intervistato su tutti gli aspetti sopra descritti, compilando il questionario digitale descritto in precedenza.

- **1. Numero e distribuzione degli esperti che hanno risposto al questionario digitale**

In totale hanno risposto 13 esperti professionisti. La maggior parte di essi proveniva dall'Italia (4 esperti). Anche gli esperti provenienti dalla Francia e dalla Spagna sono ben rappresentati (3 esperti dalla Francia, 3 esperti dalla Spagna). Infine, gli esperti di Belgio e Cipro sono meno rappresentati (1 esperto per il Belgio e 2 esperti per Cipro).

- **2. Profilo degli esperti che hanno risposto al questionario digitale**

Si noti che ogni Paese partner era libero di scegliere i propri partner. I profili degli esperti intervistati sono i seguenti:

PAESE	RISPOSTE	PROFILO DELL'ESPERTO
<b>Francia</b>	3 risposte	<i>Responsabile dell'occupazione e della formazione, Esperto di coaching delle competenze, Responsabile Ingegneria della formazione e della pedagogia</i>
<b>Cipro</b>	2 risposte	<i>Responsabile del reclutamento, Agenzia per il lavoro</i>
<b>Italia</b>	4 risposte	<i>Responsabile di progetti, Sperimentatore principale , Esperto nello sviluppo del capitale umano, HR generalista</i>
<b>Belgio</b>	1 risposta	<i>Esperto di metodologia</i>
<b>Spagna</b>	3 risposte	<i>Formatore, Formatore per adulti, Responsabile di progetti</i>



Il panel di professionisti intervistati riflette una diversità di competenze provenienti da diversi settori e Paesi, tutte legate al campo della formazione, dello sviluppo delle competenze e delle risorse umane.

In Francia, gli intervistati provengono principalmente dal settore della formazione e del supporto alle competenze, occupando posizioni come **Responsabile della formazione e dell'occupazione**, **Esperto di supporto alle competenze** e **Responsabile della formazione e dell'ingegneria pedagogica**. Il loro ruolo si concentra sulla gestione della formazione, sull'ingegneria pedagogica e sul supporto ai discenti nel loro sviluppo professionale.

In Italia, i professionisti intervistati occupano posizioni che vanno da **project manager a ricercatori senior**, esperti di sviluppo del capitale umano e generalisti delle risorse umane.

In Spagna, gli intervistati comprendono un **formatore**, un **educatore per adulti** e un **project manager**. Questo gruppo illustra le competenze nella formazione degli adulti e nella gestione di progetti educativi, con particolare attenzione all'insegnamento e al miglioramento delle competenze.

A Cipro, i professionisti che hanno risposto sono specializzati in servizi di reclutamento e occupazione, con posizioni di **responsabili del reclutamento** e di **responsabili di agenzie di collocamento**. La loro esperienza consiste nell'intermediazione del mercato del lavoro, facilitando l'accesso all'occupazione per una varietà di destinatari.

Infine, in Belgio, la persona intervistata è un **Esperto metodologico**, che dimostra competenze avanzate nello sviluppo e nella strutturazione di approcci metodologici.

Questo pannello mostra una distribuzione equilibrata delle competenze tra la gestione della formazione, il career coaching, lo sviluppo delle competenze e l'intermediazione nel mercato del lavoro, coprendo le diverse e complementari prospettive del progetto MyCred4Home.

Le risposte dei 13 professionisti esperti intervistati nei 5 Paesi sono state analizzate per verificare le convincenti piste di lavoro sviluppate dai partner del progetto MyCred4Home e gli eventuali aggiustamenti da considerare.



## **C. ANALISI DELLE RISPOSTE DEGLI ESPERTI SULL'ARCHITETTURA DEL QUADRO DI MICRO-COMPETENZE MYCRED4HOME**

### **Valutazione dell'architettura del repository delle microcompetenze**

La prima domanda posta agli esperti riguardava la qualità del repository creato dai partner del progetto MyCred4home, che comprende 4 micro-competenze. Gli esperti hanno potuto familiarizzare con il repository completo creato dai partner del progetto MyCred4Home, per comprenderne l'architettura e identificare le varie micro-competenze associate.

Agli esperti è stato chiesto di assegnare un punteggio complessivo su 5 per la valutazione della qualità e del contenuto di questa guida di riferimento. Il punteggio complessivo assegnato dai 13 esperti professionisti è stato: **3,92/5**. La valutazione degli esperti sullo standard può quindi essere considerata positiva.

**L'analisi delle risposte formulate dai 13 esperti per valutare la qualità delle Microcompetenze referenziali interessate a si concentra su diversi punti:**

#### **Qualità della strutturazione e della ripartizione del repository**

Diversi esperti hanno commentato che il quadro di riferimento è ben strutturato, dettagliato e completo. Nel complesso, il quadro di riferimento è percepito come un documento ben strutturato, dettagliato e affidabile dagli esperti professionali intervistati nell'ambito del progetto MyCred4Home. I partecipanti apprezzano la precisione della suddivisione delle competenze.

#### **Adattamento del quadro di riferimento al mercato del lavoro e ai destinatari.**

Altri esperti apprezzano in particolare la pertinenza del quadro di riferimento al mercato del lavoro e ai destinatari. A loro avviso, c'è anche un forte riconoscimento dell'utilità delle competenze di questa microcertificazione per migliorare l'inclusione sociale e professionale, in particolare per i lavoratori meno qualificati.

Si sottolinea che queste microcompetenze possono essere un mezzo per promuovere l'inclusione di profili poco qualificati nel mercato del lavoro (risposta 7). Si apprezza anche l'approccio collaborativo e la flessibilità del quadro, che si adatta a realtà diverse (risposte 7 e 10).

Un partecipante ha evidenziato alcune ridondanze nei contenuti e una complessità potenzialmente inadatta a determinati lavoratori target (risposta 4), mentre solo un partecipante ha messo in dubbio la rilevanza delle competenze acquisite rispetto alla domanda professionale (risposta 1).

**In sintesi, potrebbe essere importante fornire ai partner del progetto MyCred4Home le**



### **seguenti informazioni sull'archivio di microcompetenze che è stato sviluppato:**

Può essere utile dare ai partner del progetto MyCred4Home il tempo di applicare il quadro di riferimento così come lo hanno elaborato e di tornare su alcuni punti legati a piccoli aggiustamenti in relazione al quadro di riferimento delle microcompetenze una volta effettuata una prima sperimentazione.

Dopo una prima fase di sperimentazione, sarà opportuno verificare i risultati dei candidati e valutare lo schema nella sua interezza e, se si riterranno necessari degli aggiustamenti, apportare **alcune semplificazioni per garantire che il quadro di riferimento sia adatto a lavoratori con qualifiche diverse**, in particolare a quelli con minore esperienza o formazione. La semplificazione di alcune microcompetenze e aspettative potrebbe rendere il quadro di riferimento più accessibile.

Inoltre, per massimizzare l'impatto di queste microcompetenze, potrebbe essere utile, dopo una fase iniziale di sperimentazione, stabilire un legame più chiaro e diretto con i requisiti specifici del mercato del lavoro. Si potrebbero studiare **collaborazioni più strette con i datori di lavoro**, ad esempio per adattare il contenuto del quadro di riferimento.

## **D. ANALISI DELLE RISPOSTE DEGLI ESPERTI AL PROGETTO DI MICRO-CREDENZIALI MYCRED4HOME**

### **Valutazione dei badge di microcertificazione**

La seconda domanda chiedeva agli esperti di valutare i 4 badge di microcertificazione sviluppati dai partner del progetto MyCred4Home.

Hanno potuto familiarizzare con il processo di assegnazione dei badge, nonché con il titolo e la rappresentazione di ciascuno dei 4 badge associati a una microcompetenza nel quadro di riferimento.

Agli esperti è stato chiesto di assegnare un punteggio complessivo su 5 per la valutazione della qualità e del contenuto dei badge. Il punteggio complessivo assegnato dai 13 esperti professionisti è stato: **3,84 /5**. La valutazione dei 13 esperti sui 4 badge creati dai partner del progetto MyCred4home può quindi essere considerata positiva.



**L'analisi delle risposte dei 13 esperti alle domande sulla qualità e sul contenuto dei badge si concentra su diversi punti:**

**Chiarezza e coerenza dei livelli dei badge:**

Diversi partecipanti hanno sottolineato la chiarezza dei livelli del badge (principiante, intermedio, avanzato). L'approccio dei badge è complessivamente ben accolto, soprattutto per la sua capacità di promuovere l'inclusione di persone poco qualificate e di incoraggiare la progressione dei beneficiari (risposte 10, 13). I 4 badge sono considerati rilevanti da un punto di vista teorico, in quanto coprono COMPETENZE sia tecniche che generali importanti per il settore (risposta 11).

**Rilevanza dell'approccio :**

Nel complesso, l'approccio dei badge è considerato rilevante, in particolare per certificare anche piccoli corsi di formazione (risposte 7 e 11). La suddivisione in badge è considerata adatta ai profili dei beneficiari (risposta 3) e incoraggia il miglioramento continuo (risposte 4 e 13).

**Riconoscimento e individualizzazione :**

L'approccio del badge è considerato un vantaggio per consentire il riconoscimento europeo (risposta 10). Alcuni partecipanti apprezzano anche la possibilità di distinguere e individuare i risultati grazie ai diversi livelli di badge.

**Consegna dei badge e procedura di valutazione :**

Alcuni degli esperti che hanno risposto al questionario digitale hanno domande sull'attuazione pratica, in particolare su chi sarà responsabile dell'assegnazione dei badge e su come questo sarà finanziato (risposta 5). Per alcuni esperti è importante anche la questione di come verranno valutati i badge se non tutti vengono assegnati (risposte 5 e 8). Ad esempio, un esperto ha suggerito di chiarire il contesto in cui vengono valutati i badge parziali, soprattutto quando i beneficiari non ottengono tutti i badge (risposta 8).

**In sintesi, potrebbe essere importante fornire ai partner del progetto MyCred4Home le seguenti informazioni sull'assegnazione dei badge di microcertificazione:**

Può essere utile dare ai partner del progetto MyCred4Home il tempo di applicare i termini del quadro di assegnazione dei badge così come li hanno definiti e ritornare, una volta effettuata una prima sperimentazione, su alcuni punti relativi a piccoli aggiustamenti in relazione all'assegnazione dei badge.

Dopo una prima fase di sperimentazione, sarà opportuno verificare i risultati dei candidati e valutare il sistema nella sua interezza e, qualora si rendessero necessari degli aggiustamenti, verificare l'applicazione del processo di assegnazione dei badge e garantire l'esistenza di un



approccio trasparente all'assegnazione e/o al finanziamento dei badge. Ad esempio, sarà importante verificare i ruoli dei vari attori nel processo di valutazione e, in caso di anomalie, riadattare il sistema di assegnazione dei badge chiarendolo per garantirne l'effettiva applicazione.

Sarà inoltre fondamentale, dopo la prima fase di sperimentazione, **offrire una migliore spiegazione del valore dei badge parziali, in caso di mancato ottenimento dei badge completi, per evitare fraintendimenti tra i beneficiari.**

## **E. ANALISI DELLE RISPOSTE DEGLI ESPERTI SU VALUTAZIONE DEI METODI DI VALUTAZIONE**

La terza domanda chiedeva agli esperti di valutare i metodi di valutazione sviluppati dai partner del progetto MyCred4Home. La terza domanda chiedeva agli esperti un feedback sull'implementazione di un sistema di valutazione duale, con l'idea di combinare la valutazione faccia a faccia con quella a distanza attraverso i serious games.

Agli esperti è stato chiesto di assegnare a un punteggio complessivo su 5 per la valutazione della qualità e del contenuto dei metodi di valutazione. È stata fornita loro una documentazione completa sull'argomento. Il punteggio complessivo assegnato dai 13 esperti professionisti è stato: **4,23 /5**. La valutazione dei 13 esperti sui metodi di valutazione creati dai partner del progetto MyCred4home può quindi essere considerata molto positiva.

**L'analisi delle risposte dei 13 esperti per valutare la qualità e il contenuto delle procedure di valutazione si concentra su diversi punti:**

### **Rilevanza della doppia valutazione:**

L'idea di combinare la valutazione faccia a faccia con quella a distanza (attraverso i serious games) è generalmente percepita in modo positivo. I partecipanti considerano questo metodo logico, pertinente e in linea con i bisogni formativi. Permette di cogliere diversi aspetti delle COMPETENZE dei candidati e risponde a una diversità di profili (risposte 2, 5, 9, 12, 13). Il duplice approccio faccia a faccia e a distanza è ampiamente approvato per la sua inclusività e la capacità di offrire una visione più completa delle COMPETENZE dei candidati. Soddisfa un'ampia gamma di esigenze di valutazione, sia per le COMPETENZE tecniche che per quelle digitali (risposte 2, 11, 12).

### **Combinazione equilibrata:**

L'uso di entrambi i tipi di valutazione è ritenuto necessario per offrire una valutazione completa. L'apprendimento a distanza è visto come un'opportunità per sviluppare le COMPETENZE digitali, mentre l'apprendimento faccia a faccia rafforza l'apprendimento esperienziale e gli scambi (risposte 11, 12). Tuttavia, è essenziale definire chiaramente le modalità di utilizzo di entrambi gli approcci (risposta 9).





### **Logistica e accessibilità:**

Alcuni esperti sono preoccupati per la logistica e l'accessibilità degli strumenti digitali, in particolare per i candidati con difficoltà tecnologiche o che devono affrontare un divario digitale. Bisognerà prestare particolare attenzione al sostegno di questi candidati, oltre che alla rigorosa organizzazione richiesta per le sessioni faccia a faccia (risposte 1, 8, 9).

Sebbene la proposta sia considerata pertinente, alcuni partecipanti esprimono riserve sulla gestione del tempo, in particolare per i lavoratori target, e sulla logistica dell'attuazione delle valutazioni a distanza e faccia a faccia (risposte 4),

### **Limiti dei serious games:**

Sebbene il concetto di serious game sia considerato interessante, alcuni esperti ritengono che meriti di essere ulteriormente sviluppato e adattato ai profili poco qualificati, che potrebbero avere difficoltà con questa forma di valutazione. Si suggerisce di affinare questo aspetto per renderlo più facilmente applicabile (risposte 1, 13). Secondo alcuni esperti, sarà necessario chiarire e sviluppare ulteriormente il concetto di serious game in modo che possa essere adattato a tutti i livelli di competenza, compresi i candidati con un profilo meno qualificato o che hanno meno familiarità con gli strumenti digitali (risposte 1, 13).

### **In sintesi, può essere importante fornire ai partner del progetto MyCred4Home le seguenti informazioni sui metodi di valutazione:**

Può essere utile dare ai partner del progetto MyCred4Home il tempo di applicare i metodi di valutazione così come li hanno definiti e di tornare su alcuni punti una volta effettuata una prima sperimentazione, per apportare eventuali aggiustamenti legati ai metodi di valutazione.

### **È del tutto appropriato sviluppare un progetto di serious games, per mettere in campo le competenze di cui sopra, nell'ambito del progetto MyCred4Home.**

Si consiglia ai partner di adattarlo per garantire che sia **accessibile a candidati poco qualificati senza competenze digitali avanzate.**

Si raccomanda inoltre di istituire **un supporto personalizzato per i candidati che devono affrontare un divario digitale** e di definire un quadro di supporto chiaro per l'organizzazione di sessioni di valutazione a distanza con i membri della giuria.

È quindi importante sottolineare che è importante **spiegare e chiarire** ai candidati **le procedure di valutazione per ogni modalità di valutazione**, per garantire che vengano utilizzate in modo efficace e non ambiguo.



## F. ANALISI DELLE RISPOSTE DEGLI ESPERTI: VALUTAZIONE DELLA PIATTAFORMA DI VALUTAZIONE

La quarta domanda chiedeva agli esperti idee e suggerimenti sugli elementi da includere nella futura piattaforma di valutazione.

### Le risposte dei 13 esperti si sono concentrate su diversi punti:

**Percorso di avanzamento:** Si raccomanda un percorso progressivo e gamificato per consentire ai partecipanti di visualizzare i propri progressi, con la possibilità di collegarsi alle risorse esistenti (risposte 4, 11). Si suggerisce anche un indicatore di progresso (barra percentuale) per dare una chiara visione dei progressi dei candidati nell'acquisizione delle competenze (risposte 11, 12).

**Monitoraggio e feedback:** L'integrazione di un meccanismo di feedback sarebbe importante per fornire un riscontro costruttivo ai candidati. Oltre al feedback, il monitoraggio dell'impatto delle microcertificazioni sull'occupabilità degli utenti sarebbe un'aggiunta importante (risposta 12). Il monitoraggio dell'impatto delle microcertificazioni sull'occupabilità e sullo sviluppo della carriera dei candidati è considerato importante. Ciò consentirebbe di valutare l'efficacia della formazione e dei badge e di misurarne la rilevanza nel mondo professionale.

**Informazioni sui corsi e sulla formazione:** La piattaforma dovrebbe tracciare i percorsi formativi dei candidati, integrando i corsi di formazione seguiti, le certificazioni ottenute, le date di valutazione e le informazioni sul valutatore. Questo fornirebbe una panoramica completa per ogni candidato (risposta 8).

**Accessibilità per le persone poco qualificate:** Si suggerisce di includere funzioni specificamente progettate per le persone poco qualificate o con difficoltà con gli strumenti digitali. Si potrebbe proporre una versione semplificata della valutazione per soddisfare le loro esigenze specifiche (risposta 13). È fondamentale che la piattaforma tenga conto delle esigenze specifiche dei candidati poco qualificati, offrendo loro strumenti adatti al loro livello di competenze digitali. Ciò potrebbe includere versioni semplificate delle valutazioni e istruzioni chiare, in particolare tramite video.

**Risorse e applicazioni pratiche:** La piattaforma dovrebbe includere risorse didattiche ed esempi pratici, idealmente sotto forma di video illustrativi, per aiutare i candidati a comprendere le COMPETENZE richieste e le aspettative di valutazione (risposta 10).

**Flessibilità e adattabilità:** La piattaforma dovrebbe essere una risorsa flessibile e scalabile, in grado di adattarsi ai cambiamenti della professione e alle nuove modalità di apprendimento. Potrebbe agire come una biblioteca o un thesaurus per tenere il passo con questi sviluppi (risposta 9).

**Criteri di valutazione e competenze:** Diversi partecipanti ritengono che la piattaforma dovrebbe includere criteri di valutazione, attività chiave e microcompetenze specifiche



associate alle valutazioni. Questo aiuterebbe a guidare i candidati e i valutatori nel processo (risposte 1, 8, 10). I criteri di valutazione richiesti per le microcompetenze e il monitoraggio trasparente dei progressi (barra di avanzamento, feedback, ecc.) sono considerati essenziali per rendere la piattaforma utile e accessibile a candidati e valutatori. Ciò garantirebbe una valutazione più accurata e comprensibile per tutti.

**In sintesi, può essere importante fornire ai partner del progetto MyCred4Home le seguenti informazioni sulla piattaforma di valutazione:**

È una buona idea includere **funzioni specifiche per i candidati con competenze digitali limitate, come video tutorial o interfacce semplificate.**

Si raccomanda inoltre di includere elementi di **monitoraggio dei progressi e di feedback.** Ad esempio, si propone di includere meccanismi di feedback per aiutare i candidati a monitorare i propri progressi. In questo modo, gli utenti saranno motivati e avranno una visione chiara dei loro risultati.

È inoltre utile includere **risorse didattiche ed esempi pratici.** Infatti, l'aggiunta di esempi pratici e video esplicativi per illustrare le competenze attese consentirebbe ai candidati di comprendere meglio le aspettative e di prepararsi efficacemente alle valutazioni.

Infine, è consigliabile integrare elementi legati al **monitoraggio dell'impatto sull'occupabilità:** l'integrazione del monitoraggio per misurare l'impatto delle microcertificazioni sull'integrazione e sullo sviluppo professionale dei candidati rafforzerebbe ulteriormente la rilevanza della piattaforma.

## **G. SINTESI DELLE VALUTAZIONI DEGLI ESPERTI:**

Ecco una sintesi dei punteggi assegnati dai 13 esperti che hanno risposto al questionario digitale loro inviato.

**Valutazione del sistema di riferimento che comprende 4 microcompetenze:**

Assegnare un voto complessivo su 5 per la valutazione della qualità e del contenuto di questa guida di riferimento.

Il punteggio complessivo assegnato dai 13 professionisti esperti è stato: **3,92/5.**

**Valutazione dell'assegnazione dei badge:**

Assegnare un voto complessivo su 5 per la valutazione della qualità e del contenuto dei badge.

Il punteggio complessivo assegnato dai 13 esperti professionisti è stato di: **3,84/5.**

**Valutazione dei metodi di valutazione:**

Assegnare un voto complessivo su 5 per la valutazione della qualità e del contenuto dei metodi di valutazione.



Il punteggio complessivo assegnato dai 13 esperti professionisti è stato: **4.23/5**.

***Ai fini dell'assegnazione di un punteggio complessivo su 5 punti, si noti che un punteggio di 1 è considerato dagli esperti una valutazione molto scarsa, mentre un punteggio di 5 è considerato una valutazione eccellente.***

#### **H. SINTESI DELLE RACCOMANDAZIONI DEGLI ESPERTI:**

Ecco una sintesi delle raccomandazioni formulate dai 13 esperti che hanno risposto al questionario digitale loro inviato.

- **Raccomandazioni relative al sistema di riferimento che comprende 4 microcompetenze:**

Dopo una prima fase sperimentale, sarà opportuno verificare i risultati dei candidati e valutare il sistema nella sua interezza e, se si ritiene necessario apportare **alcune semplificazioni per garantire che il quadro di riferimento sia adatto a lavoratori con qualifiche diverse**, in particolare a quelli con minore esperienza o formazione. La semplificazione di alcune microcompetenze e aspettative potrebbe rendere il quadro di riferimento più accessibile.

- **Raccomandazioni per l'assegnazione dei badge :**

Dopo una prima fase di sperimentazione, sarà opportuno verificare i risultati dei candidati e valutare il sistema nella sua interezza e, qualora si rendessero necessari degli aggiustamenti, verificare l'applicazione del processo di assegnazione dei badge e **garantire l'esistenza di un approccio trasparente all'assegnazione e/o al finanziamento dei badge**. Ad esempio, sarà importante verificare i ruoli dei vari attori nel processo di valutazione e, in caso di anomalie, riadattare il sistema di assegnazione dei badge chiarendolo per garantirne l'effettiva applicazione.

Sarà inoltre fondamentale, dopo la prima fase di sperimentazione, **offrire una migliore spiegazione del valore dei badge parziali, in caso di mancato ottenimento dei badge completi, per evitare fraintendimenti tra i beneficiari.**

- **Raccomandazioni per i metodi di valutazione :**

Si consiglia ai partner di **adattare il quadro di valutazione per garantire che sia accessibile ai candidati poco qualificati senza competenze digitali avanzate.**

Si raccomanda inoltre di istituire **un supporto personalizzato per i candidati che devono affrontare un divario digitale** e di definire un quadro di supporto chiaro per l'organizzazione di sessioni di valutazione a distanza con i membri della giuria.



Inoltre, è importante sottolineare la **necessità di spiegare e chiarire** ai candidati **le procedure di valutazione per ogni modalità di valutazione**, per garantire che vengano utilizzate in modo efficace e non ambiguo.

Questi aggiustamenti garantiranno che il metodo di valutazione proposto sia inclusivo, efficiente e accessibile a tutti i candidati, rispondendo al contempo alle sfide logistiche e tecnologiche individuate.

- **Raccomandazioni per la piattaforma di valutazione:**

È una buona idea includere **funzioni specifiche per i candidati con competenze digitali limitate, come video tutorial o interfacce semplificate**.

Si raccomanda inoltre di includere elementi di **monitoraggio dei progressi e di feedback**. Ad esempio, si propone di includere meccanismi di feedback e barre di avanzamento visibili per aiutare i candidati a monitorare i propri progressi. In questo modo, gli utenti saranno motivati e avranno una visione chiara dei loro risultati.

È inoltre utile includere **risorse didattiche ed esempi pratici**. Infatti, l'aggiunta di esempi pratici e video esplicativi per illustrare le **COMPETENZE** attese consentirebbe ai candidati di comprendere meglio le aspettative e di prepararsi efficacemente alle valutazioni.

Infine, è consigliabile integrare elementi legati al **monitoraggio dell'impatto sull'occupabilità**: l'integrazione del monitoraggio per misurare l'impatto delle microcertificazioni sull'integrazione e sullo sviluppo professionale dei candidati rafforzerebbe ulteriormente la rilevanza della piattaforma.



---

## 6. CONCLUSIONE GENERALE

---

In conclusione, lo sviluppo di standard di micro-certificazione nel settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS) si è basato su un'ampia ricerca sul campo, che ha coinvolto 49 partecipanti attraverso focus group e interviste. Questo processo ha portato all'identificazione e all'integrazione di quattro micro-competenze chiave all'interno di un quadro di competenze, come segue:

- Microcompetenza 1: sono in grado di eseguire operazioni di pulizia, integrando un approccio professionale di qualità (analisi delle esigenze del datore di lavoro, raccomandazione di strumenti e prodotti ove necessario).
- Microcompetenza 2: sono in grado di essere organizzati/efficienti.
- Microcompetenza 3: sono in grado di comprendere ed esprimersi oralmente nella lingua utilizzata quotidianamente dal datore di lavoro.
- Microcompetenza 4: sono in grado di rispettare le istruzioni, le esigenze e le aspettative del datore di lavoro.

I partecipanti hanno svolto un ruolo cruciale nella progettazione dei badge di microcertificazione, nella definizione dei metodi di valutazione e nella definizione dei criteri di convalida delle microcompetenze. Inoltre, la fase finale del progetto ha comportato la consultazione di 13 esperti per raccogliere raccomandazioni, assicurando che i risultati fossero in linea con i requisiti del progetto e adattati al pubblico di destinazione.

Tra i principali feedback degli esperti, la raccomandazione di avviare una fase sperimentale per testare il sistema e valutare i risultati dei candidati, consentendo di apportare modifiche in base ai risultati. Per quanto riguarda l'assegnazione dei badge, è stata garantita la trasparenza del processo: i valutatori volontari - che devono guadagnarsi da soli il badge "EXPERT" - sono stati selezionati da un pool di colleghi professionisti.

Per quanto riguarda le raccomandazioni relative all'assegnazione dei badge, i partner hanno già garantito un approccio trasparente all'assegnazione e/o al finanziamento dei badge. Il processo di valutazione prevede l'esistenza di valutatori volontari, che devono a loro volta ottenere il badge EXPERT e che avranno un profilo di pari livello professionale.

Allo stesso modo, sulla questione della convalida dei badge parziali, il processo di valutazione descrive che, in caso di convalida parziale, vengono fatte raccomandazioni per incoraggiare la persona a continuare la formazione o l'apprendimento.

Per le raccomandazioni relative ai metodi di valutazione, il processo di valutazione definisce un quadro di riferimento per supportare l'organizzazione di sessioni di valutazione a distanza, anche con i membri della giuria.

Infine, per quanto riguarda le raccomandazioni relative alla piattaforma di valutazione, l'accessibilità è ovviamente una priorità per i partner del progetto MyCred4home, al fine di tenere conto dei richiedenti che devono affrontare un divario digitale.



## 7. APPENDICI

### RISPOSTA 1 - FEEDBACK QUALITATIVO\* \*PROGETTAZIONE DI MICROCERTIFICAZIONI\*.

- Cosa ne pensate dell'archivio di micro-competenze sviluppato dai partner del progetto MyCred4Home?

Partecipanti	Risposte
<b>Partecipante 1</b>	Criteria di valutazione dei candidati, attività chiave e competenze associate.
<b>Partecipante 2</b>	(Nessuna risposta)
<b>Partecipante 3</b>	(Nessuna risposta)
<b>Partecipante 4</b>	Una serie chiara di dichiarazioni motivazionali, un corso progressivo (gamificato) in modo che i partecipanti possano progredire, un collegamento con ESCO se possibile.
<b>Partecipante 5</b>	(Nessuna risposta)
<b>Partecipante 6</b>	(Nessuna risposta)
<b>Partecipante 7</b>	(Nessuna risposta)
<b>Partecipante 8</b>	Il percorso formativo del candidato, i corsi di formazione già seguiti in relazione alla sua mansione, le certificazioni già ottenute, l'ente di formazione che lo ha formato sulle competenze del manuale di riferimento, le date dei test per ogni competenza, i valutatori.
<b>Partecipante 9</b>	Tutto dipende da chi vi ha accesso. Ma in ogni caso, dovrebbe essere sia una risorsa comune che una sorta di "biblioteca" ("thesaurus") per sostenere i cambiamenti sia nella professione che nei modi in cui viene appresa.
<b>Partecipante 10</b>	Un massimo di istruzioni e un massimo di situazioni, se non in pratica, almeno con video illustrativi.
<b>Partecipante 11</b>	Una barra di avanzamento con le percentuali delle competenze richieste, che indica i livelli di avanzamento necessari per raggiungere i vari risultati di apprendimento.
<b>Partecipante 12</b>	Sarebbe importante disporre di meccanismi di feedback e di un mezzo per monitorare l'impatto delle microcertificazioni sull'occupabilità degli utenti.
<b>Partecipante 13</b>	Dobbiamo tenere conto delle difficoltà che le persone poco qualificate incontrano nell'utilizzo degli strumenti digitali. Forse dovremmo includere una versione della valutazione pensata appositamente per loro.



**\* RISPOSTA 2 - FEEDBACK QUALITATIVO\* PROMUOVERE LE MICROCERTIFICAZIONI\*.**

- **Cosa ne pensate del sistema di microcertificazione a 4 badge proposto dai partner del progetto MyCred4Home?**

Partecipanti	Risposta
Partecipante 1	"Quale sarebbe lo standard di qualità associato? Non è sufficientemente chiaro come viene effettuata la valutazione (ad esempio nel caso del VNFIL). In che modo i 3 livelli di badge (principiante, intermedio, avanzato) corrispondono al livello 2 dell'EQF?".
Partecipante 2	"Comprensione della logica, forse 3 livelli troppo complessi? Nel testo vedo una sovrapposizione tra "competenza" e "capacità" di risolvere".
Partecipante 3	"Conforme ai profili, completo".
Partecipante 4	"Credo che l'approccio adottato sia quello giusto e possa rappresentare un buon punto di partenza per migliorare e adattare il quadro di riferimento".
Partecipante 5	"Non credo che funzionerà. Chi assegnerà questi badge? Come? La mia opinione personale è che, alla fine, le persone in grado di assegnare i badge saranno pagate per aggiungerli ai candidati".
Partecipante 6	"Non lo so, so tutto".
Partecipante 7	"È il modo migliore per certificare anche piccoli corsi di formazione".
Partecipante 8	"Da un punto di vista teorico, la suddivisione in 4 distintivi è pertinente. Tuttavia, poiché la suddivisione è precisa, il mancato conseguimento di tutti e 4 i badge in una volta sola può dare adito a fraintendimenti, in quanto il contesto non è sufficientemente preciso (MC2, MC3, MC4), implicando un ambito più ampio. Le competenze linguistiche sono trasversali e possono essere valutate in MC1, MC3, MC4".
Partecipante 9	"Il sistema a 4 domini e 3 livelli è rilevante. Ma l'opzione cosiddetta 'interna', che dovrebbe favorire un approccio per percorsi, comporta il rischio di blocchi: non essere riconosciuti agli occhi degli altri è un possibile freno."
Partecipante 10	"L'approccio basato sui badge consente il riconoscimento europeo, il che è un vero vantaggio. La distinzione in 4 badge è un vantaggio per l'individualizzazione dei risultati".
Partecipante 11	"La microcertificazione a 4 badge copre tutti gli aspetti legati al settore. Non solo le competenze tecniche, ma anche le competenze trasversali, così importanti per sviluppare qualsiasi tipo di lavoro come gli altri. Tutte sono necessarie per svolgere i compiti associati a questo tipo di lavoro".
Partecipante 12	"È piuttosto completo, poiché tratta sia le caratteristiche del lavoro che quelle dell'assistito".
Partecipante 13	"Il fatto che si tratti di un sistema di badge positivo incoraggia i destinatari a migliorare le proprie competenze e che stabilisca una scala semplice per i progressi è molto utile per promuovere una formazione efficace per migliorare le competenze dei professionisti poco qualificati. Mi piace molto il modo in cui è stato realizzato e credo che spinga le persone a migliorare".





**\*RISPOSTA 3 - FEEDBACK QUALITATIVO\*METODO DI VALUTAZIONE**

- **I partner vogliono combinare due tipi di valutazione: la valutazione faccia a faccia e la valutazione a distanza (serious games). Cosa ne pensate di questa proposta?**

Partecipanti	Risposte
<b>Partecipante 1</b>	"Penso che se parliamo di VNFIL, una situazione pratica sarebbe la più appropriata per valutare le competenze. I giochi seri solleverebbero questioni legate agli standard di qualità. È necessario considerare anche la logistica: i candidati dovranno usare il proprio computer, avranno accesso a computer pubblici, ecc.
<b>Partecipante 2</b>	"Penso che abbia senso combinare diversi metodi, ognuno dei quali permette di far emergere informazioni diverse".
<b>Partecipante 3</b>	"Un approccio interessante, grazie per aver condiviso i risultati del pilota".
<b>Partecipante 4</b>	"L'approccio è valido e logico, mi preoccupa solo il fatto che ci vorrà tempo per i lavoratori target".
<b>Partecipante 5</b>	"È così che oggi si valutano i candidati".
<b>Partecipante 6</b>	"Sembra una buona idea".
<b>Partecipante 7</b>	"La distanza a volte è difficile".
<b>Partecipante 8</b>	"È interessante offrire entrambe le modalità. La formazione faccia a faccia richiede un'organizzazione e una logistica rigorose. Per la formazione a distanza, sarà necessario fornire un supporto preventivo ai candidati che non sono abituati al digital divide".
<b>Partecipante 9</b>	"Si tratta di una scelta apprezzabile, data la natura dell'attività e del pubblico coinvolto. Ma richiede altrettanto supporto per una modalità quanto per l'altra. Le loro condizioni d'uso devono indubbiamente essere meglio specificate".
<b>Partecipante 10</b>	"Già sperimentata in Francia, la valutazione da parte di un trio professionista datore di lavoro-formatore è un metodo altamente efficace".
<b>Partecipante 11</b>	"Entrambi sono necessari. La valutazione a distanza può aiutare a sviluppare le competenze digitali, così importanti nell'era digitale, ma la valutazione faccia a faccia può favorire lo scambio di esperienze e idee".
<b>Partecipante 12</b>	"Sono d'accordo con i partner: avere sia l'opzione faccia a faccia che quella online rende il tutto più inclusivo e offre una visione più completa delle conoscenze e dell'esperienza del candidato".
<b>Partecipante 13</b>	"Avere due diverse possibilità di valutazione è molto interessante, perché ci permette di adattarci a diversi profili di persone e a diversi ambienti di lavoro. Tuttavia, ritengo che il concetto di 'serious game online' debba essere ulteriormente sviluppato per essere più facilmente applicabile, poiché questo profilo poco qualificato potrebbe avere difficoltà a partecipare a questa valutazione".



#### \*RISPOSTA 4 - PIATTAFORMA DI VALUTAZIONE

- Quali elementi ritenete debbano essere inclusi nella futura piattaforma di valutazione?

Partecipanti	Risposte
<b>Partecipante 1</b>	Criteri di valutazione dei candidati, attività chiave e competenze associate.
<b>Partecipante 2</b>	(Nessuna risposta)
<b>Partecipante 3</b>	(Nessuna risposta)
<b>Partecipante 4</b>	Una serie chiara di dichiarazioni motivazionali, un corso progressivo (gamificato) in modo che i partecipanti possano progredire, un collegamento con ESCO se possibile.
<b>Partecipante 5</b>	(Nessuna risposta)
<b>Partecipante 6</b>	(Nessuna risposta)
<b>Partecipante 7</b>	(Nessuna risposta)
<b>Partecipante 8</b>	Il percorso formativo del candidato, i corsi di formazione già seguiti in relazione alla sua mansione, le certificazioni già ottenute, l'ente di formazione che lo ha formato sulle competenze del manuale di riferimento, le date dei test per ogni competenza, i valutatori.
<b>Partecipante 9</b>	Tutto dipende da chi vi ha accesso. Ma in ogni caso, dovrebbe essere sia una risorsa comune che una sorta di "biblioteca" ("thesaurus") per sostenere i cambiamenti sia nella professione che nei modi in cui viene appresa.
<b>Partecipante 10</b>	Un massimo di istruzioni e un massimo di situazioni, se non in pratica, almeno con video illustrativi.
<b>Partecipante 11</b>	Una barra di avanzamento con le percentuali delle competenze richieste, che indica i livelli di avanzamento necessari per raggiungere i vari risultati di apprendimento.
<b>Partecipante 12</b>	Sarebbe importante disporre di meccanismi di feedback e di un mezzo per monitorare l'impatto delle microcertificazioni sull'occupabilità degli utenti.
<b>Partecipante 13</b>	Dobbiamo tenere conto delle difficoltà che le persone poco qualificate incontrano nell'utilizzo degli strumenti digitali. Forse dovremmo includere una versione della valutazione pensata appositamente per loro.

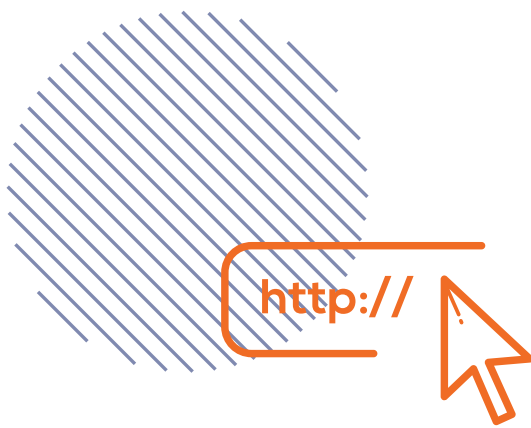


The sole responsibility of this publication lies with the authors. The European Union is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

Graphic design: STePS, Italy  
Pictures: Canva Pro

# MyCred4Home

## Developing Micro Credentials for the Home Care Sector



### MyCred4Home Partnership

- IPERIA, Coordinator <https://www.iperia.eu/>
- Strategies and Tools to Enhance People's Skills (STePS), <https://www.stepseurope.it>
- The Software Engineering and Internet Technologies (SEIT) Laboratory of the University of Cyprus: [www.ucy.ac.cy](http://www.ucy.ac.cy)
- Centre Familial de Bruxelles: [www.centrefamilial.be](http://www.centrefamilial.be)
- G12 Grupo Empresarial de Servicios, s.l. [www.gdoce.es](http://www.gdoce.es)

