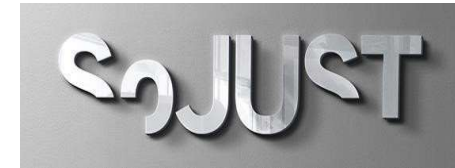




Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Profilo delle competenze dell'educatore orientato alla giustizia sociale nell'orientamento permanente degli adulti migranti

5. MACROSTRUTTURA PROFILO

5.1. Area Comunicazione

- 5.1.1. Ascolto attivo
- 5.1.2. La socievolezza
- 5.1.3. Gestione dei conflitti e mediazione

5.2. Area Uguaglianza

- 5.2.1. Imparzialità
- 5.2.2. Gestione di pregiudizi e stereotipi

5.3. Area Equità

- 5.3.1. Equità e pari opportunità
- 5.3.2. Comunicazione e relazioni interculturali
- 5.3.3. Coscienza critica e riflessività critica

5.4. Area Responsabilità

- 5.4.1. Advocacy

CATEGORIA COMUNICAZIONE

COMPETENZA: ASCOLTO ATTIVO

Il micro-livello:

- Conoscenza: principi e tecniche di ascolto attivo da applicare in ogni situazione comunicativa.
- Competenze: Saper ascoltare senza interrompere, saper porre domande aperte e chiuse a seconda delle circostanze.
- Atteggiamenti: Propensione alla pratica dell'ascolto attivo.
- Risultato atteso/valore aggiunto: rispetto delle opinioni/punti di vista altrui, anche con concezioni e punti di vista diversi.
- Azioni: lettura di materiali e documenti teorici sulla pratica e sullo scopo dell'ascolto attivo e pratica dell'ascolto attivo in qualsiasi contesto. Partecipazione a seminari di formazione sull'ascolto attivo.

Il meso-livello: istruzione - pratica di orientamento

Educatore per adulti

- Conoscenze: principi di ascolto attivo basati sul concetto di giustizia sociale (intesa come uguaglianza e equità).
- Competenze: applicare i principi e le tecniche dell'ascolto attivo in circostanze concrete di orientamento di migranti adulti, padroneggiando l'abilità di ascoltare e di dialogare, tenendo conto dei principi di giustizia sociale.
- Atteggiamenti: empatia, interesse per ciò che l'interlocutore dice, attenzione agli interessi e richieste dell'interlocutore.
- Risultato atteso e valore aggiunto: rispetto dei diritti umani e dei principi di uguaglianza.
- Azioni: sessioni aperte, turni di parola, simulazioni, pratica dell'ascolto attivo sia da parte dell'educatore sia da parte dei migranti che partecipano alla sessione.

Adulto migrante

- Conoscenza: principi di ascolto attivo da applicare in ogni situazione comunicativa.
- Competenze: applicare i principi dell'ascolto attivo, padroneggiare l'abilità di ascoltare e di dialogare.
- Atteggiamenti: interesse per ciò che l'interlocutore sta dicendo.
- Risultato atteso e valore aggiunto: rispetto delle opinioni/punti di vista altrui anche se si ha una visione e una concezione diversa.
- Azioni: rispettare i turni di parola, usare i segnali di attenzione per esprimere la propria, ecc...

Il macro-livello: organizzazione/comunità di pratica/collettività locale.

- Conoscenza: conoscere l'importanza di praticare l'ascolto attivo nella propria organizzazione (non solo a livello professionale individuale) e di renderlo una pratica trasversale/diffusa.
- Competenze: saper trasferire e promuovere in altre persone l'ascolto attivo nei confronti degli adulti migranti.
- Atteggiamenti: proattività dell'educatore, formazione di altre persone;
- Risultato atteso e valore aggiunto: miglioramento delle dinamiche dell'organizzazione interna
- Azioni: incontri e discussioni, workshop e sessioni di formazione rivolte a colleghi/membri della comunità

CATEGORIA COMUNICAZIONE

COMPETENZA: SOCIEVOLEZZA

Il micro-livello

- Conoscenza: conoscere i vantaggi della capacità di socializzare e della comunicazione efficace in ogni contesto professionale e personale.
- Competenze: mentalità aperta, modo di fare amichevole, espansività.
- Atteggiamenti: tolleranza, apertura verso diversi tipi di persone, di diverse culture e di diverso status sociale.
- Risultato atteso e valore aggiunto: sentirsi a proprio agio in contesti e dinamiche non ordinari.
- Azioni: esercitazioni individuali comunicazione e approccio in pubblico con diverse categorie di persone, esercitazioni con stretti sulla comunicazione basata sui principi della giustizia sociale.

Il meso-livello: istruzione - pratica di orientamento

- Conoscenza: conoscere i principi e i concetti della comunicazione con i gruppi di migranti adulti che rendono efficace l'interazione.
- Competenze: socievolezza, riconoscere il modo migliore di interagire con gli altri prestando attenzione alle particolarità culturali/di fede/di provenienza, impegno personale e partecipazione alle discussioni.
- Atteggiamenti: apertura, empatia, interesse per ciò che dice l'interlocutore, preoccupazione per i suoi interessi, le sue aspirazioni, pensiero critico.
- Risultati attesi e valore aggiunto: rispetto dell'altro, adesione ai diritti umani, fiducia nelle potenzialità delle relazioni interumane.
- Azioni: sessioni aperte, discussioni che vanno oltre i temi convenzionali del campo dell'orientamento o dell'insegnamento in cui l'educatore per adulti e il migrante si impegnano, creando uno spazio sicuro di comunicazione che favorisce l'amicizia e l'apertura verso l'altro.

Il macro-livello: l'organizzazione/la nostra comunità di pratica/la collettività locale

- Conoscenza: conoscere le procedure e le regole che governano il funzionamento di ogni organizzazione con cui si interagisce, nonché gli usi e costumi della comunità.
- Competenze: capacità di stabilire e mantenere contatti con le organizzazioni che si occupano di migranti e con le comunità di migranti.
 - a) conoscere e comprendere la strategia di comunicazione, le regole e le procedure delle organizzazioni che si occupano di migranti adulti.
 - b) conoscere e comprendere le regole e le abitudini di comunicazione delle comunità di migranti.
- Atteggiamenti: rispetto dell'altro, apertura mentale, pensiero critico.
- Risultato atteso e valore aggiunto: curiosità, cooperazione fra associazioni e organizzazioni.
- Azioni: analisi di materiali teorici, studio di documenti di organizzazioni, incontri e discussioni, partecipazione all'elaborazione di documenti comuni e prese di posizione su temi di interesse comune.

CATEGORIA COMUNICAZIONE

COMPETENZA: GESTIONE E MEDIAZIONE DEI CONFLITTI

Il micro-livello

- Conoscenza: Conoscere e comprendere i principi e le tecniche di negoziazione e di gestione dei conflitti e gli esempi e le strategie presentati in diverse fonti di informazione.
- Competenze: Capacità di negoziazione e gestione dei conflitti
Sapere in che modo le convinzioni di gruppo degli educatori/consulenti e dei migranti possono causare conflitti.
- Atteggiamenti: Comprendere l'importanza della negoziazione e della gestione dei conflitti in tutti i contesti, sia professionali che personali, accettare i compromessi, la flessibilità.
- Risultati attesi e valore aggiunto: riconoscere i conflitti emergenti, quali sono i fattori che li causano nei contesti interculturali e come aumenta il conflitto.
Azioni: Lettura di letteratura specializzata, analisi di casi, simulazioni, riflessione, pratica della negoziazione e della gestione dei conflitti in situazioni reali.

Il meso-livello: istruzione - pratica di orientamento

- Conoscenza: Conoscere le strategie di negoziazione che possono essere applicate in gruppi di migranti adulti composti da individui molto diversi tra loro, che potrebbero essere riluttanti a diversi approcci e relazioni.
- Competenze: Capacità di negoziazione e di gestione dei conflitti nel contesto della comunicazione con gruppi di migranti adulti.
- Atteggiamenti: apertura a rivedere e rinegoziare il proprio punto di vista, flessibilità.

- Risultati attesi e valore aggiunto: essere un negoziatore: prevenire i conflitti; riconoscere i conflitti emergenti e risolverli (sia tra educatore/migrante che tra migranti).
- Azioni: analisi di casi, simulazioni, riflessioni, pratica della negoziazione e della gestione dei conflitti nelle attività quotidiane con i migranti e tra i migranti, mediazione dei conflitti.

Il macro-livello: organizzazione/comunità di pratica/collettività locale.

- Conoscenze: Conoscere i principi e le pratiche di negoziazione e di gestione dei conflitti delle organizzazioni che si occupano di gruppi di migranti adulti, conoscere e comprendere le abitudini e le pratiche di negoziazione e di gestione dei conflitti dei gruppi di migranti adulti e anche le teorie sulle disuguaglianze/iniquità/ distribuzione squilibrata del potere/pratiche oppressive/regole del sistema sociale ed economico che possono avere un impatto sulla relazione tra i migranti e l'organizzazione; tra i migranti e la comunità.
- Competenze: Capacità di negoziare e gestire i conflitti in contesti organizzativi e culturali di adulti migranti e capacità di creare le condizioni per evitare/gestire i conflitti in un sistema squilibrato e ingiusto.
- Atteggiamenti: Dialogo, consapevolezza delle iniquità dei sistemi e volontà di mettersi in gioco.
- Risultati attesi e valore aggiunto: Agire per creare le migliori condizioni possibili per evitare/gestire bene i conflitti.
- Azioni: Incontri, letture, discussioni private con diversi rappresentanti di organizzazioni che si occupano di migranti adulti e di gruppi di migranti adulti, simulazioni, analisi di casi, formazione.

CATEGORIA UGUAGLIANZA

COMPETENZA: IMPARZIALITÀ

Il micro-livello

- Conoscenze:
 - 1) impatto sul nostro approccio (percezione dei migranti; aspettative sulle competenze/capitale culturale dei migranti e relativa valutazione delle competenze e delle prospettive di sviluppo, ecc.)
 - 2) teoria/metodi per praticare/applicare comportamenti imparziali
- Competenze: Applicare lo stesso insieme di valori, principi e regole a qualsiasi situazione e individuo.
- Atteggiamenti: disponibilità a riconoscere che la nostra esperienza/il nostro background possono intervenire sul nostro approccio, atteggiamento (in modo positivo o negativo).
- Risultati attesi e valore aggiunto: autoconsapevolezza dei propri limiti di pensiero a partire dalla nostra esperienza/background.
- Azioni: lettura di letteratura specializzata, analisi di casi, simulazioni, praticare l'imparzialità nella vita personale dell'educatore adulto.

Il meso-livello: istruzione - pratica di orientamento

- Conoscenze: Conoscenza e comprensione dell'applicazione dell'imparzialità nel contesto della gestione dei migranti adulti.
- Competenze: Capacità di riconoscere il trattamento fazioso dei migranti adulti, capacità di prendere decisioni imparziali riguardo ai migranti adulti.
- Atteggiamenti: Essere coerenti in relazione ai principi di imparzialità e mantenere questa posizione in un contesto favorevole.
- Risultati attesi e valore aggiunto: valorizzare e valutare in modo imparziale
- Azioni: analisi dei casi, comunicazione e informazione dei migranti adulti.

Il macro-livello: organizzazione/comunità di pratica/collettività locale.

- Conoscenza: Conoscere le pratiche e le regole della comunità e dell'organizzazione che favoriscono o ostacolano l'imparzialità e sostenerle o ridurne l'impatto.
- Competenze: Capacità di fornire consulenza all'organizzazione su come applicare l'imparzialità nell'interazione con i migranti.
- Atteggiamenti: Partecipazione attiva e impegno
- Risultati attesi e valore aggiunto: Favorire lo spirito dell'organizzazione e della comunità locale affinché possano favorire l'imparzialità come premessa per la giustizia sociale.
- Azioni: comunicazione con i rappresentanti delle organizzazioni che si occupano di migranti, attività di advocacy all'interno dell'organizzazione e della comunità e all'esterno (verso altre organizzazioni e decisori).

CATEGORIA UGUAGLIANZA

COMPETENZA: GESTIONE DI PREGIUDIZI E STEREOTIPI

Il micro-livello

- Conoscenza: Conoscenza e consapevolezza dei propri pregiudizi e stereotipi.
- Competenze: Regolare i pregiudizi, in modo che nel tempo pregiudizi e stereotipi non ostacolino il proprio lavoro di educatori degli adulti.
- Atteggiamenti: Determinazione a superare i pregiudizi e ad eliminare gli stereotipi dal proprio mindset.
- Risultati attesi e valore aggiunto: affrontare i propri pregiudizi/stereotipi
- Azioni: lettura di articoli sulla letteratura specializzata, partecipazione a corsi di formazione, pratica quotidiana del riconoscimento dei propri pregiudizi e stereotipi e della loro gestione.

Il meso-livello: istruzione - pratica di orientamento

- **Conoscenza:**
 - a) Conoscenza e comprensione delle diverse culture, degli stereotipi e dei pregiudizi specifici che riguardano singoli migranti e gruppi di migranti.
 - b) Conoscere le strategie che portano a un'interazione priva di pregiudizi tra l'educatore e il migrante;
 - c) Conoscenza e consapevolezza dei metodi che possono aiutare il migrante a integrarsi nella nuova società (superando pregiudizi e stereotipi).

La conoscenza dei pregiudizi e degli stereotipi e le strategie per superarli dovrebbero essere suddivise in tre parti:

 - Stereotipi e pregiudizi degli educatori nei confronti dei migranti;
 - Stereotipi e pregiudizi dei migranti nei confronti della nuova società;
 - stereotipi/prejudizi interiorizzati dai migranti su sé stessi
- **Competenze:** la capacità di vedere dal punto di vista degli altri, riconoscere come e quando gli stereotipi/credenze/prejudizi influenzano i professionisti e la relazione di orientamento educativo
- **Atteggiamenti:** Rifiuto di stereotipi e pregiudizi con un approccio soft, in modo da non ferire alcun sentimento, ma in modo da rivelare gli effetti negativi di stereotipi e pregiudizi.
- **Valori attesi:** Uguaglianza e parità di trattamento, comunicazione e processo decisionale senza pregiudizi.
- **Azioni:** analisi di casi, simulazioni, esercitazioni di comprensione interculturale e consapevolezza culturale, discussioni con i migranti sulle specificità di ciascuna cultura e sul modo in cui possono coesistere e non scontrarsi, spiegare i pregiudizi nostri e della società nei confronti dei migranti.
 - 1) mettere in atto pratiche di orientamento educativo applicando strategie per superare i propri (dell'educatore) pregiudizi/stereotipi;
 - 2) implementare pratiche educative-orientative volte a migliorare la conoscenza dei migranti sulla nuova società;
 - 3) implementare pratiche di orientamento educativo basate su teorie/metodi/tecniche di empowerment per rafforzare l'immagine/aspettative/potenzialità che i migranti hanno verso sé stessi.

Il macro-livello: organizzazione/comunità di pratica/collettività locale.

- **Conoscenza:** Conoscenza delle pratiche organizzative e delle pratiche comunitarie (il grado in cui sono plasmate e modellate da pregiudizi e stereotipi) e conoscenza di come queste pratiche possono essere liberate da pregiudizi e stereotipi.
- **Competenze:** Capacità di riconoscere le pratiche organizzative faziose, basate su pregiudizi e stereotipi. Capacità di intervento per l'eliminazione di tali pratiche.
- **Atteggiamenti:** Apertura verso i principi della giustizia sociale come un valore che non può esistere finché pregiudizi e stereotipi regolano il funzionamento di un'organizzazione o di un'altra e delle comunità locali, regionali o nazionali.

- Risultati attesi e valore aggiunto: Rifiuto e resistenza da parte delle organizzazioni e delle strutture esistenti controbilanciato dalla resilienza dell'educatore per adulti.
- Azioni: Discussioni, presentazioni, note informative, raccomandazioni ai decisori politici.

CATEGORIA EQUITÀ

COMPETENZA: EQUITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Il livello micro

- Conoscenze: Saper descrivere i principi generali e le differenze tra equità e uguaglianza.
- Competenze: Capacità di riconoscere gli elementi e le manifestazioni dell'uguaglianza e dell'equità nell'attività professionale e nella vita quotidiana.
- Atteggiamenti: Integrare la parità di trattamento e i principi di equità nelle attività quotidiane.
- Risultati attesi e valore aggiunto: Interiorizzare e comprendere l'importanza dell'equità e dell'uguaglianza per il proprio sviluppo e la propria crescita.
- Azioni: lettura e analisi di documenti di letteratura specializzata, osservazione e pratica quotidiana dell'equità e della parità di trattamento.

Il meso-livello: istruzione - pratica di orientamento

- Conoscenze: Saper come applicare gli strumenti per promuovere l'inclusione, l'equità e la parità di trattamento durante la pratica dell'orientamento.
- Competenze: Applicare gli strumenti che promuovono l'inclusione sociale, l'equità e l'uguaglianza nelle proprie attività.
- Atteggiamenti: Integrare la parità di trattamento e i principi di equità nell'attività professionale.
- Valori attesi: Promuovere l'inclusione sociale e la parità di trattamento nelle attività professionali.
- Azioni: applicare direttamente i valori di equità e parità di trattamento nel lavoro con i migranti adulti.

Il macro-livello: organizzazione/comunità di pratica/collettività locale.

- Conoscenza: Saper creare un ambiente di lavoro basato sull'inclusione sociale e sulla parità di trattamento, attraverso procedure interne e una cultura organizzativa che promuova questi valori specifici.
- Competenze: La capacità di lavorare con approcci diversi per promuovere la giustizia sociale e l'inclusione e la capacità di promuovere all'interno della propria organizzazione/comunità nuove pratiche per migliorare una visione di equità e parità di trattamento nell'organizzazione.
- Atteggiamenti: Promuovere l'inclusione, l'uguaglianza e l'equità
- Risultati attesi e valore aggiunto: Una cultura organizzativa basata sui principi di equità e parità di trattamento.

- Azioni: Attività di formazione all'interno dell'organizzazione, implementazione di un insieme di regole e di un codice di condotta, creazione di attività di apprendimento esperienziale in modo che l'inclusione sociale e la parità di trattamento diventino principi accettati e apprezzati nell'organizzazione.

CATEGORIA EQUITÀ

COMPETENZA: COMUNICAZIONE E RELAZIONI INTERCULTURALI

Il livello micro

- Conoscenza: Conoscenza e comprensione della propria cultura e delle altre culture.
- Competenze: Capacità di riflettere e di valutare criticamente gli aspetti culturali che influenzano le proprie visioni del mondo e le relazioni con gli altri.
- Atteggiamenti: Curiosità e disponibilità a conoscere altre culture.
- Risultato atteso e valore aggiunto: Cambiare il proprio pensiero/paradigma mentale sulla relazione gerarchica tra le culture (superamento dell'approccio etnocentrico).
- Azioni: studio letteratura specializzata, osservare, scoprire direttamente o intraprendere ricerche su culture diverse e su usi e comportamenti specifici.

Il meso-livello: istruzione - pratica di orientamento

- Conoscenze: Conoscere ed essere consapevoli dell'applicazione della conoscenza delle diverse culture nel contesto della gestione di gruppi di adulti migranti.
- Competenze: Capacità di utilizzare approcci interculturali (metodi/tecniche/strategie) nelle attività con i migranti.
- Atteggiamenti: Empatia, approccio aperto e amichevole, sospensione del giudizio
- Valori attesi: relazioni educative/orientative efficaci, solide e sensibili alla dimensione culturale.
- Azioni: lettura di letteratura specializzata, analisi di casi, discussioni aperte sulle diverse culture, organizzazione di incontri e serate culturali in cui le persone possono condividere le loro culture e presentare gli elementi di cui sono orgogliose.

Il macro-livello: organizzazione/comunità di pratica/collettività locale.

- Conoscenza: Conoscenza delle pratiche interne dell'organizzazione e applicazione di nuove pratiche nell'organizzazione per affrontare la sfida delle società interculturali e le barriere che devono essere infrante per abbracciare un approccio veramente interculturale. La stessa conoscenza si applica alle altre organizzazioni con cui si coopera, alla comunità e ai decisori.

- Competenze: Capacità di lavorare con approcci diversi per promuovere la giustizia sociale e l'inclusione e capacità di promuovere all'interno della propria organizzazione/comunità nuove pratiche per favorire una più ampia dimensione interculturale.
- Atteggiamenti: Promuovere l'inclusione, l'uguaglianza e l'equità
- Risultati attesi e valore aggiunto: Rispetto per le diverse culture.
- Azioni: Formazione interculturale, analisi di casi, simulazione, riflessione, lavoro con i decisori per promuovere valori e approcci interculturali nelle comunità locali e a livello nazionale.

CATEGORIA EQUITÀ

COMPETENZA: COSCIENZA CRITICA E RIFLESSIVITÀ CRITICA

Il livello micro

- Conoscenza: Conoscere il proprio ruolo (il ruolo dell'educatore per adulti nel creare/mantenere e soprattutto trasformare le disuguaglianze).
- Competenze: La capacità di adattarsi in modo coerente alle situazioni che vengono filtrate attraverso la coscienza critica e la riflessività critica.
- Atteggiamenti: Approccio critico e riflessivo sui propri atteggiamenti e comportamenti.
- Risultati attesi e valore aggiunto: Convinzione che la riflessione critica possa migliorare l'approccio all'uguaglianza e all'equità e la pratica della giustizia sociale nel suo complesso.
- Azioni: Riflessione critica costante e pratica consapevole.

Il meso-livello: istruzione - pratica di orientamento

- Conoscenza: Conoscenza della situazione riguardante i migranti (chi ne beneficia e come possiamo organizzare le cose in modo che i migranti siano i principali beneficiari).
- Competenze: La capacità di stimolare i migranti a impegnarsi nella propria riflessività critica e nella pratica della coscienza critica.
- Atteggiamenti: Tolleranza e accettazione
- Risultati attesi e valore aggiunto: Fiducia nel pensiero critico e nella riflessività critica
- Azioni: Promuovere attività e azioni che possano stimolare il pensiero critico e la riflessività critica.

Il macro-livello: organizzazione/comunità di pratica/collettività locale.

- Conoscenza: Conoscenza delle norme e delle pratiche che regolano il settore del lavoro e dell'orientamento con i migranti, nonché degli attori che possono impegnarsi in un processo di pensiero critico.
- Competenze: Capacità di promuovere il pensiero critico tra l'organizzazione, la comunità e i decisori.

- Atteggiamenti: Resilienza e determinazione nel produrre un cambiamento anche se il contesto non è favorevole (dove la pratica del critical thinking non è implementata correttamente)
- Risultati attesi e valore aggiunto: L'adesione agli obiettivi di produrre un cambiamento in accordo con i valori di giustizia sociale, uguaglianza ed equità.
- Azioni: Interazione strutturata con i membri dell'organizzazione, della comunità e con i responsabili delle decisioni, se del caso.

CATEGORIA RESPONSABILITÀ

COMPETENZA: ADVOCACY

Il livello micro

- Conoscenze: conoscere e comprendere il concetto, i metodi e le tecniche di advocacy.
- Competenze: Consapevolezza delle potenzialità che ogni persona ha nel contribuire al sostegno di questioni di giustizia sociale.
- Atteggiamenti: Assumere la propria responsabilità come attore del cambiamento invece di pensare solo alla propria condizione.
- Risultati attesi e valore aggiunto: L'aderenza agli obiettivi comunemente stabiliti
- Azioni: Ricerca sui punti di vista divergenti e sulle reali possibilità di cambiare il sistema verso un approccio basato sulla giustizia sociale.

Il meso-livello: istruzione - pratica di orientamento

- Conoscenza: Conoscere le influenze reciproche e conoscere l'importanza della giustizia sociale come punto di partenza per tradurre in pratica gli ideali di equità, inclusione e uguaglianza. Conoscenza delle situazioni di oppressione e discriminazione e di come queste possano essere eliminate.
- Competenze: La capacità di informare e preparare il migrante adulto al processo di advocacy nei confronti delle autorità e di altre organizzazioni, la capacità di rappresentare i migranti adulti nei confronti delle autorità e di altre organizzazioni.
- Atteggiamenti: Equità e sostegno alle azioni positive. Coraggio e volontà di rappresentare i migranti adulti.
- Valori attesi: azione positiva, equità - l'atto di concedere un trattamento preferenziale (ad esempio opportunità di istruzione o di lavoro) a gruppi sottorappresentati.
- Azioni: Informare i migranti sulle opportunità offerte loro dallo Stato o da diverse ONG. Partecipare ai processi decisionali riguardanti i migranti adulti e fargli conoscere le opportunità di advocacy.

Il macro-livello: organizzazione/comunità di pratica/collettività locale.

- Conoscenza: Conoscere la legislazione e le attività e le azioni delle diverse organizzazioni.

- Competenze: Capacità di discutere, difendere i diritti dei migranti adulti (con la loro partecipazione attiva al processo). Capacità di organizzare campagne di informazione, capacità di creare opuscoli informativi e altri materiali informativi e mezzi di informazione per le autorità e per i migranti adulti.
- Atteggiamenti: Approccio positivo all'azione positiva e alle misure che offrono condizioni favorevoli per gli immigrati adulti.
- Valori attesi: Società egualitaria
- Azioni: formazione dei membri dell'organizzazione, formazione dei rappresentanti (leader) dei gruppi di migranti adulti, azioni di advocacy nei confronti delle autorità statali e di altre organizzazioni.

Quadro di riferimento per la progressione delle competenze

Introduzione al quadro di riferimento:

La progressione nelle diverse categorie è cumulativa, vale a dire che le conoscenze e le abilità di un livello inferiore si presumono acquisite e quindi non sono sempre ripetute nella fase successiva. I tre livelli di progressione *foundation*, *developing*, *proficient* intendono cogliere l'idea che lo sviluppo delle competenze del consulente di orientamento attraverso la formazione e l'esperienza nel tempo comporta:

- **una crescente complessità nella comprensione delle** teorie che stanno alla base delle competenze
- **una crescente consapevolezza delle** proprie conoscenze, dei propri atteggiamenti e dei propri valori e di come questi influenzino la pratica
- **l'espansione della capacità** di modificare e applicare gli strumenti per rispondere efficacemente a una gamma complessa di situazioni nella pratica dell'orientamento
- **maggiore responsabilità** per lo sviluppo dell'organizzazione di appartenenza.

Descrizioni generali dei tre livelli:

Foundation (base)	Developing (intermedio)	Proficient (avanzato)
<p>Micro: comprensione di base delle conoscenze fondamentali, comprensione delle parti, inizio della riflessione, crescita della consapevolezza</p> <p>Meso: inizio dell'applicazione pratica, riflessione sulla pratica e le attività.</p> <p>Macro: apertura al cambiamento nell'organizzazione, partecipazione attiva al lavoro collaborativo</p>	<p>Micro: buona comprensione delle conoscenze di base, comprensione dell'insieme, riflessione matura e maggiore consapevolezza</p> <p>Meso: applicazione coerente e intenzionale nella pratica, valutazione della propria attività di orientamento.</p> <p>Macro: in parte cambiamenti nell'organizzazione, ricerca di sviluppo, critica della pratica di lavoro e orientamento.</p>	<p>Micro: comprensione sofisticata, conoscenza estesa, riflessione critica e consapevolezza, riconoscimento dei limiti.</p> <p>Meso: applicazione flessibile nella pratica, giustificazione delle scelte.</p> <p>Macro: sensibile cambiamento dell'organizzazione, alla formazione, alla collaborazione con l'esterno.</p>

		Foundation (base)	Developing (intermedio)	Proficient (avanzato)
1. Communication				
1.1				
Ascolto attivo	Micro	Descrive i principi fondamentali dell'ascolto attivo e alcune delle sue tecniche.	Spiega e analizza i principi dell'ascolto attivo e le sue tecniche.	Spiega con precisione e riflette criticamente sui principi dell'ascolto attivo e sulle sue tecniche in relazione a clienti e contesti diversi.
	Meso	Seleziona e applica alcune tecniche durante la pratica di consulenza, ad esempio evitando di interrompere e ponendo domande aperte. Riflette sull'adeguatezza delle tecniche in risposta alla situazione individuale.	Seleziona e applica intenzionalmente una varietà di tecniche durante la pratica di consulenza in risposta alla situazione individuale e all'interlocutore. Valuta l'adeguatezza della scelta in risposta alla situazione individuale.	Seleziona, modifica e applica efficacemente un'ampia gamma di tecniche in risposta alla situazione individuale e all'interlocutore. Giustifica l'adeguatezza delle scelte rispetto alla teoria e alla situazione individuale.
	Macro	Discute e riflette su come i principi dell'ascolto attivo possano influenzare il clima comunicativo dell'organizzazione	Riconosce e contesta le strutture e i modelli di comunicazione dell'organizzazione specifica che influenzano negativamente il clima comunicativo dell'organico	Genera idee/soluzioni e lavora in collaborazione con altre organizzazioni per sviluppare il clima di comunicazione dell'organizzazione e della comunità.
1.2.				
Sociabilità e comunicazione	Micro	Descrive i principi fondamentali della teoria della comunicazione e del public speaking nel contesto della comunicazione interculturale.	Spiega e analizza i principi fondamentali della teoria della comunicazione e del public speaking nel contesto della comunicazione interculturale.	Spiega con precisione e riflette criticamente sui principi fondamentali della teoria della comunicazione e del public speaking nel contesto della comunicazione interculturale
	Meso	Riconosce alcune possibili barriere comunicative con i migranti adulti. Seleziona e applica alcune tecniche per facilitare la comunicazione durante la consulenza orientativa.	Riconosce e identifica le barriere comunicative con i migranti adulti. Seleziona e applica intenzionalmente una serie di tecniche per facilitare la comunicazione durante la pratica di consulenza.	Anticipa e identifica le barriere comunicative con i migranti adulti. Seleziona, modifica e applica efficacemente un'ampia gamma di tecniche per facilitare la comunicazione durante la pratica di consulenza.

Riflette sull'adeguatezza delle tecniche in risposta alla situazione individuale.

Valuta l'adeguatezza della scelta in risposta alla situazione individuale.

Giustifica l'adeguatezza delle scelte rispetto alla teoria e alla situazione individuale

Macro **Pianifica e presenta** semplici presentazioni all'interno dell'organizzazione.

Discute e riflette sui modelli di comunicazione nell'organizzazione e nei diversi gruppi di migranti all'interno della comunità. .

Pianifica e presenta presentazioni **chiare** all'interno dell'organizzazione.

Riconosce e sfida i modelli di comunicazione nelle diverse organizzazioni e nei gruppi di migranti per facilitare la comunicazione all'interno della comunità.

Pianifica e realizza presentazioni **efficaci** all'interno dell'organizzazione e della comunità.

Genera idee/soluzioni e lavora in collaborazione con altre organizzazioni per sviluppare i modelli di comunicazione dell'organizzazione e della comunità.

1.3
Gestione dei conflitti e mediazione

Micro **Descrive i** diversi tipi di conflitti e i principi fondamentali della negoziazione e della gestione dei conflitti.

Meso **Riconosce** il tipo di conflitto che sta sorgendo tra i gruppi di migranti, o tra educatori e migranti, e **identifica** alcune cause sottostanti.

Seleziona e applica alcune tecniche in risposta al conflitto specifico.

Riflette sull'adeguatezza delle tecniche di negoziazione e di gestione dei conflitti in risposta alla situazione. .

Macro **Discute e riflette** su come la disuguaglianza e l'iniquità sistemica possano dare origine a conflitti tra i migranti e l'organizzazione, nonché tra i migranti e la comunità.

Spiega e analizza i diversi tipi di conflitti e i principi della negoziazione e della gestione dei conflitti. .

Utilizza le conoscenze culturali generali per riconoscere i conflitti in aumento tra i gruppi di migranti e tra educatori e migranti, identificandone le cause.

Seleziona e applica intenzionalmente una varietà di tecniche durante la pratica di consulenza in risposta al conflitto specifico.

Valuta l'adeguatezza delle tecniche di negoziazione e di gestione dei conflitti in risposta alla situazione. .

Riconosce e sfida le disuguaglianze sistemiche e le disuguaglianze nell'organizzazione e nella comunità possono dare origine a conflitti tra i migranti e l'organizzazione, nonché tra i migranti e la comunità.

Spiega con precisione e riflette criticamente sui diversi tipi di conflitti e sui principi di negoziazione e gestione dei conflitti.

Utilizza le conoscenze culturali specifiche per riconoscere i conflitti in aumento tra i gruppi di migranti e tra educatori e migranti, identificandone le cause di fondo.

Seleziona, modifica e applica efficacemente un'ampia gamma di tecniche in risposta al conflitto specifico.

Giustifica l'adeguatezza delle scelte delle tecniche di negoziazione e gestione dei conflitti rispetto alla teoria e alla situazione individuale

Genera idee/soluzioni e lavora in collaborazione con altre organizzazioni per ridurre le disuguaglianze sistemiche e l'iniquità nell'organizzazione e nella comunità che possono dare origine a conflitti tra i migranti e l'organizzazione e tra i migranti e la comunità.

2. Equality

2.1				
Imparzialità	Micro	Descrive il concetto base di imparzialità e alcuni dei suoi principi fondamentali nel contesto del lavoro con i migranti. Descrive ciò che limita l'imparzialità tenendo conto della percezione della cultura altrui/ dando priorità alla cultura altrui/ avendo aspettative sulla cultura dei migranti. Riflette su come i propri pregiudizi e preconcetti possano influenzare il discernimento e le prestazioni professionali. .	Spiega e analizza il concetto di imparzialità e i suoi principi fondamentali nel contesto del lavoro con i migranti. Spiega e analizza ciò che limita l'imparzialità tenendo conto della percezione della cultura altrui/ dando priorità alla cultura altrui/ avendo aspettative sulla cultura dei migranti. Riflette e riconosce come i propri pregiudizi e preconcetti possano influenzare il discernimento e le prestazioni professionali.	Spiega con precisione e riflette criticamente sul concetto di imparzialità e sui suoi principi fondamentali nel contesto del lavoro con i migranti. Spiega in modo accurato e riflette criticamente su ciò che limita l'imparzialità tenendo conto della percezione della cultura altrui/ dando priorità alla cultura altrui/ avendo aspettative sulla cultura dei migranti. Identifica e riflette criticamente su come i propri pregiudizi e preconcetti possano influenzare il discernimento e le prestazioni professionali.
	Meso	Riconosce i trattamenti parziali dei migranti nel percorso di guida causati da singoli educatori o strutture. Seleziona e applica alcune tecniche per mantenere l'imparzialità nel contatto con i migranti.	Riconosce e identifica i trattamenti parziali dei migranti nel percorso di guida causati da singoli educatori o strutture. Seleziona e applica intenzionalmente una varietà di tecniche per mantenere l'imparzialità nel contatto con i migranti. .	Anticipa e identifica i trattamenti parziali dei migranti nel percorso di guida causati da singoli educatori o strutture. Seleziona, modifica e applica efficacemente un'ampia gamma di tecniche per mantenere l'imparzialità nel contatto con i migranti.
	Macro	Discute e riflette sugli ostacoli all'imparzialità all'interno dell'organizzazione e della comunità e partecipa agli interventi a sostegno dell'imparzialità. .	Riconosce e sfida gli ostacoli all'imparzialità all'interno dell'organizzazione e della comunità e organizza interventi a sostegno dell'imparzialità. .	Identifica gli ostacoli all'imparzialità all'interno dell'organizzazione e della comunità e lavora in collaborazione con altre organizzazioni per sostenere l'imparzialità. .
2.2				
Gestione dei pregiudizi e degli stereotipi	Micro	Descrive il concetto di base di stereotipi e pregiudizi e alcune strategie chiave per gestirli. Riflette su come i propri pregiudizi e stereotipi possano influenzare le prestazioni professionali. .	Spiega e analizza il concetto di stereotipi e pregiudizi e le strategie chiave per gestirli. Riflette e riconosce come i propri pregiudizi e stereotipi possano influenzare le prestazioni professionali.	Spiega con precisione e riflette criticamente sul concetto di stereotipi e pregiudizi e sulle diverse strategie per gestirli. Identifica e riflette criticamente su come i propri pregiudizi e stereotipi possano influenzare le prestazioni professionali.
	Meso	Seleziona e applica alcune strategie per facilitare un'interazione senza stereotipi con il migrante.	Seleziona e applica intenzionalmente una varietà di strategie per facilitare un'interazione senza stereotipi con il migrante.	Seleziona, modifica e applica efficacemente un'ampia gamma di strategie per facilitare un'interazione senza stereotipi con il migrante.

Riconosce alcuni stereotipi e pregiudizi che sono specifici di singoli migranti e gruppi di migranti e **seleziona una strategia** per aiutare i migranti a superare stereotipi e pregiudizi su se stessi e sulla nuova società.

Riconosce e identifica gli stereotipi e i pregiudizi specifici dei singoli migranti e dei gruppi di migranti e **seleziona intenzionalmente le** strategie per aiutare i migranti a superare gli stereotipi e i pregiudizi su se stessi e sulla nuova società. .

Anticipa e identifica gli stereotipi e i pregiudizi specifici dei singoli migranti e dei gruppi di migranti, e **seleziona e applica efficacemente** strategie per aiutare i migranti a superare gli stereotipi e i pregiudizi su se stessi e sulla nuova società.

Macro **Discute e riflette** su come le pratiche nell'organizzazione e nella comunità siano modellate da stereotipi e pregiudizi.

Riconosce e mette in discussione le pratiche dell'organizzazione e della comunità che sono influenzate da stereotipi e pregiudizi.

Genera idee/soluzioni e lavora in collaborazione con altre organizzazioni per riformare le pratiche dell'organizzazione e della comunità, che sono influenzate da stereotipi e pregiudizi.

3. Equità

3.1

Micro **Descrive** i principi generali e le differenze tra equità e uguaglianza.

Spiega e analizza i principi generali e le differenze tra equità e uguaglianza.

Spiega con precisione e riflette criticamente sui principi generali e sulle differenze tra equità e uguaglianza.

Equità e pari opportunità

Meso **Seleziona e applica alcuni** strumenti per promuovere l'inclusione, l'equità e l'uguaglianza durante la pratica dell'orientamento.

Seleziona e applica strumenti per promuovere l'inclusione, l'equità e l'uguaglianza durante la pratica dell'orientamento.

Seleziona, modifica e applica efficacemente un'ampia gamma di strumenti per promuovere l'inclusione, l'equità e la parità durante la pratica dell'orientamento.

Informa i migranti dei loro diritti, dei loro obblighi e della legislazione in materia.
Ricerca le conoscenze per fornire informazioni pertinenti in risposta alla situazione individuale.

Informa e spiega ai migranti i loro diritti, i loro obblighi e la legislazione pertinente alla situazione individuale.

Informa e spiega accuratamente ai migranti i loro diritti, i loro obblighi e la legislazione pertinente alla situazione individuale.

Macro **Discute e riflette** su come promuovere l'inclusione, l'equità e la parità all'interno dell'organizzazione e della comunità. .

Riconosce e sfida le barriere all'inclusione, all'equità e all'uguaglianza all'interno dell'organizzazione e della comunità.

Genera idee/soluzioni e lavora in collaborazione con altre organizzazioni per promuovere l'inclusione, l'equità e la parità all'interno dell'organizzazione e della comunità.

3.2 Comunicazione e relazioni interculturali	Micro	<p>Descrive le caratteristiche generali di alcune grandi culture e della propria cultura.</p> <p>Descrive il concetto di etnocentrismo.</p>	<p>Spiega e analizza le caratteristiche generali di alcune grandi culture, nonché la propria e quella dell'adulto migrante.</p> <p>Spiega e analizza il concetto di etnocentrismo.</p>	<p>Spiega con precisione e riflette criticamente sulle caratteristiche di alcune grandi culture e sulla propria cultura e su quella dell'adulto migrante.</p> <p>Spiega con precisione e riflette criticamente sul concetto di etnocentrismo.</p>
	Meso	<p>Riconosce e identifica alcune somiglianze e differenze tra la propria visione del mondo e quella dell'adulto migrante.</p> <p>Seleziona e applica alcuni approcci interculturali durante la pratica di consulenza in risposta alla situazione individuale.</p> <p>Riflette su come la propria visione del mondo influisca sulle prestazioni professionali.</p>	<p>Utilizza le conoscenze culturali generali per formulare ipotesi che facilitino la negoziazione dei significati con ciascun individuo.</p> <p>È sensibile alla visione del mondo del migrante adulto e applica una varietà di approcci interculturali per affrontare eventuali tensioni sulla visione del mondo per procedere alla consulenza.</p> <p>Valuta l'adeguatezza della scelta in risposta alla situazione individuale.</p>	<p>Utilizza con precisione le conoscenze culturali per negoziare efficacemente i significati con ogni individuo.</p> <p>Seleziona, modifica e applica efficacemente un'ampia gamma di approcci interculturali per aiutare l'adulto migrante ad affrontare qualsiasi problema legato a diverse visioni del mondo.</p> <p>Giustifica l'adeguatezza delle scelte rispetto alla teoria e alla situazione individuale.</p>
	Macro	<p>Discute e riflette sulla prassi interna dell'organizzazione e sulle sfide che comporta l'adozione di un approccio interculturale. Riflette sulle strutture etnocentriche.</p>	<p>Riconosce e sfida le strutture etnocentriche dell'organizzazione per adottare un approccio interculturale. .</p>	<p>Genera idee/soluzioni e collabora con altre organizzazioni per ridurre l'etnocentrismo e sviluppare un approccio interculturale..</p>

3.3 Coscienza critica e riflessività critica	Micro	<p>Descrive il concetto di base della coscienza critica e della riflessività critica nel contesto del lavoro con i gruppi di migranti.</p> <p>Riflette sull'etica e sui valori personali e professionali che influenzano la pratica rispetto alla giustizia sociale, all'equità e all'uguaglianza. Riflette su come il proprio atteggiamento e le proprie convinzioni influenzino la giustizia sociale.</p>	<p>Spiega e analizza il concetto di base di coscienza critica e riflessività critica nel contesto del lavoro con i gruppi di migranti.</p> <p>Riflette ed esamina l'etica e i valori personali e professionali che influenzano la pratica rispetto alla giustizia sociale, all'equità e all'uguaglianza.</p> <p>Esamina come il proprio atteggiamento e le proprie convinzioni influenzino la giustizia sociale.</p>	<p>Spiega accuratamente e riflette criticamente sul concetto di base di coscienza critica e riflessività critica nel contesto del lavoro con i gruppi di migranti.</p> <p>Riflettere criticamente ed esaminare l'etica e i valori personali e professionali che influenzano la pratica in relazione alla giustizia sociale, all'equità e all'uguaglianza. Riflette criticamente e modifica il proprio atteggiamento e le proprie convinzioni in una prospettiva più orientata alla giustizia sociale.</p>
---	-------	--	---	--

Meso	Riconosce come alcune norme e pratiche attuali influiscano sulla parità di accesso dei migranti alle opportunità.	Riconosce e identifica le norme e le pratiche attuali che influiscono sulla parità di accesso dei migranti alle opportunità.	Anticipa e identifica le norme e le pratiche attuali che potrebbero influire sulla parità di accesso dei migranti alle opportunità.
	Seleziona e applica alcune tecniche per facilitare l'impegno del migrante nella propria coscienza critica e nella riflessività critica, e per consentire ai migranti di affrontare le regole attuali.	Seleziona e applica alcune tecniche per facilitare l'impegno del migrante nella propria coscienza critica e nella riflessività critica, e per consentire ai migranti di affrontare le regole attuali.	Seleziona, modifica e applica efficacemente un'ampia gamma di tecniche per facilitare l'impegno del migrante nella propria coscienza critica e nella riflessività critica, e per consentire al migrante di affrontare le norme vigenti.
Macro	Discute e riflette sulle regole e sulle pratiche dell'organizzazione e della comunità che influiscono sulla parità di accesso dei migranti alle opportunità.	Riconosce e contesta le regole e le pratiche inefficienti nell'organizzazione e nella comunità che influiscono sulla parità di accesso dei migranti alle opportunità.	Identifica regole e pratiche inefficienti nell'organizzazione e nella comunità che influiscono sulla parità di accesso dei migranti alle opportunità e lavora in collaborazione con altre organizzazioni per influenzare il cambiamento delle politiche. .

4. Responsabilità

4.1 Advocacy	Micro	Descrive alcuni fattori di potere, privilegio e oppressione, ad esempio identità sociali, status di gruppo sociale, limitazioni, presupposti, atteggiamenti, valori, credenze e pregiudizi.	Spiega e analizza i fattori di potere, privilegio e oppressione e come questi si intersecano.	Spiega con precisione e riflette criticamente sui fattori di potere, privilegio e oppressione e su come questi si intersecano.
	Meso	Informa i migranti sulle politiche e le procedure generali. Ricerca la conoscenza per fornire informazioni pertinenti in risposta alla situazione individuale. Riconoscere strutture/strumenti utili per applicare pratiche antioppressive. Riconoscere l'intersezionalità che si verifica. Seleziona e realizza alcuni interventi con o per conto del migrante al fine di assisterlo e responsabilizzarlo. Riflette su come le proprie esperienze di privilegio e oppressione influenzino il lavoro e le relazioni con i migranti.	Informa e spiega ai migranti le politiche e le procedure nelle aree rilevanti per la situazione individuale. Seleziona e applica alcune tecniche contro le pratiche antioppressive. Selezionare strumenti e tecniche per affrontare l'intersezionalità. Sceglie e realizza intenzionalmente una serie di interventi con o per conto del migrante al fine di assisterlo e renderlo autonomo. Riconosce e identifica come le proprie esperienze di privilegio e oppressione influenzino il lavoro e le relazioni con i migranti.	Informa i migranti e spiega accuratamente le politiche e le procedure nelle aree rilevanti per la situazione individuale. Seleziona, modifica e applica strumenti e tecniche efficaci contro le pratiche antioppressive e per affrontare l'intersezionalità. Seleziona, modifica e applica efficacemente un'ampia gamma di interventi con o per conto del migrante al fine di assisterlo e renderlo autonomo. Identifica e mette in discussione il modo in cui le proprie esperienze di privilegio e oppressione influenzano il lavoro e le relazioni con i migranti.

Macro **Discute e riflette** su pratiche e politiche discriminatorie e oppressive all'interno dell'organizzazione e della comunità.

Partecipa a campagne che cercano di aumentare la conoscenza e la consapevolezza tra i migranti, le organizzazioni, le autorità e le comunità.

Riconosce e contesta le pratiche e le politiche discriminatorie e oppressive all'interno dell'organizzazione e della comunità.

Organizza campagne per aumentare la conoscenza e la consapevolezza dei migranti, delle organizzazioni, delle autorità e delle comunità.

Identifica le pratiche e le politiche discriminatorie e oppressive all'interno dell'organizzazione e della comunità e **lavora in collaborazione con altre organizzazioni per** influenzare il cambiamento delle politiche.

Organizza campagne e **crea** materiale per aumentare la conoscenza e la consapevolezza dei migranti, delle organizzazioni, delle autorità e delle comunità.