Lifelong Learning Programme 2007-2013 – Leonardo da Vinci

Transfer of innovation and new methods for identifying vocational competences within vocational education in the metal and electrical sector as illustrated by two vocations

Trasferimento di innovazione e nuovi metodi per la formazione continua e professionale nei settori metalmeccanico e meccatronico attraverso l'analisi di due professionalità

DE/07/LLP-LdV/TOI/147036

CONFINDUSTRIA VENETO SIAV S.p.a

Leonardo da Vinci Innovation Transfer Project 2007-2009
Progetto: COMMET
Transfer of innovation and new methods for identifying vocational competence within vocational education in the metal and electrical sector as illustrated by two vocations
Trasferimento di innovazione e nuovi metodi per la formazione continua e professionale nei settori metalmeccanico e meccatronico attarverso l'analisi di due professionalità

Griglia delle qualifiche per la professione **Addetto al taglio lamiera**

Sfera di attività **1**	Programmazione macchina
Sfera di attività **2**	Settaggio macchina e taglio
Sfera di attività **3**	Carico/scarico macchina
Sfera di attività **4**	Trasporto materiali e immagazzinamento
Sfera di attività **5**	Manutenzione e gestione del malfunzionamento

WP III: METAL CUTTING TECHNICIAN

Sfera di attività 1	Programmazione macchina			
	Dimensione delle Competenze			
Fasi dell'attività	**Conoscenza tecnica specialistica**	**Competenza metodologica**	**Competenza relazionale**	**Competenza individuale – (attitudini)**
Analisi	**Capace di** analizzare il disegno tecnico **Capace di** comprendere i risultati dei programmi CAM	**Capace di** raccogliere informazioni; e rielaborarle;	**Capace di** esprimere punti critici e contribuire ad un'analisi costruttiva delel soluzioni con il/l responsabile/i; **Capace di** analizzare la fattibilità di un pezzo dal disegno tecnico	**Capace di** raccogliere informazioni; e rielaborarle;
Pianificazione	**Capace di** prevedere le fasi di lavorazione per un pezzo standard; **Capace di** prevedere le fasi di lavorazione per pezzi non standard	**Capace di** pianificare le fasi di lavorazione per un pezzo standard; **Capace di** pianificare le fasi di lavorazione per pezzi non standard	**Capace di** discutere soluzioni porposte dai progettisti **Capace di** sviluppare la volontà di comunicare **Capace di** cooperare **Capace di** contribuire alle prassi tecniche-specialistiche	**Capace di** identificare problemi; **Capace di** gestirli in gruppo (cooperazione)
Performance	**Capace di** trasferire disegni tecnici CAM in DFX	**Capace di** applicare le procedure di programmazione macchina; **Capace di** applicare le procedure interne	**Capace di** concordare soluzioni proposte dai progettisti **Capacità di** comunicare	**Capace di** applicare abilità ICT basiche **Capace di** sviluppare ulteriore interesse nelle ICT **Capace di** osservare e valutare la programmazione macchina
Controllo	**Capace di** monitorare l'implementazine di soluzioni ottimali (meno sfridi/scarti/rifiuti, meno tempo= efficienza aumentata)	**Capace di** contribuire alle procedure standard	**Capace di** comunicare risultati	**Capace di** applicare e rispettare le procedure di monitoraggio **Capace di** identificare le soluzioni ottimali
Gestione documentale	**Capace di** trasmettere report su problemi e malfunzionamenti, impiegando terminlogia tecnica	**Capace di** trasmettere informazioni utilizzando modulistica interna	**Capace di** condividere informazioni/problemi/soluzioni	**Capace di** selezionare le informazioni più rilevanti per report **Capace di** valutare in scala le infromazioni/dati
Valutazione	**Capace di** valutare difficoltà tecniche per l'esecuzione dei pezzi rispetto al disegno d'ordine **Capace di** valutare l'efficacia della produizione macchina rispetto ai parametri di programmazione inseriti	**Capace di** valutare il rispetto delel procedure interne rispetto ai risultati ed efficienza finali	**Capace di** condividere soluzioni con supervisore e addetto al crontrollo qualità	**Capace di** verificare i risultati; Capace di problem solving

WP V: LA METODOLOGIA

5 interviste

- 3 esperti:

a. Docente universitario (Cattedra di Organizzazione)
b. Esperto sviluppo risorse umane
c. Formatore professionale ed esperto di formazione manageriale

-2 aziende: 1 coinvolta nel WP III – responsabile risorse umane
1 non precedentemente coinvolta– responsabile risorse umane

La griglia per l'analisi delle competenze è stata inviata nei 4 giorni precedenti l'intervista di monitoraggio e commentata in presenza o telefonicamente.

WP V: THE INTERVIEWS RESULTS

D. 1 – Le sfere di attività sono definite ed evidenziate in modo appropriato?

R.1 – Sia gli esperti che le aziende concordano sul fatto che le sfere di attività sono evidenziate in modo adeguato. Un esperto propone di aggiungere un ambito del tipo "**gestione *l coaching* del personale**".

D. 2 – Le fasi di un intero processo sono descritte accuratamente?

R.2 – Le fasi sono molto dettagliate. Le aziende hanno addirittura l'impressione che siano troppo dettagliate.
Un esperto propone di aggiungere **un Codice relativo alla legislazione sul lavoro** ed altri riferimenti normativi nella colonna relativa alle conoscenze specifiche, oltre alla **capacità di considerare i fattori economici** presenti in ogni fase di attività e dimensione delle competenze. Tuttavia alcune informazioni utili non sono rilevate.
Esempio: ""*Nell'attività specifica di "Manutenzione macchine e gestione dei malfunzionamenti", ma soprattutto nella fase di "Analisi" compare tra le conoscenze specifiche la seguente: "Capacità di individuare i problemi". Secondo me è troppo generico, è necessario specificare la tipologia del problema (semplice? / complesso?). E poi, come si fa a stabilire se un problema è di facile soluzione oppure complesso? (Quali sono le cause? Il contesto? Le conseguenze sullo svolgimento del processo?)*"

3. *Le sfere di competenze sono plausibili / attuabili? Quali suddivisioni preferisce: quelle adottate nel Quadro delle Qualifiche Professionali (SQR) o quelle relative ai profili delle competenze?*

La differenza tra competenze sociali e personali non risulta intuitiva o chiara. La comptenze soaciale può essere meglio definita come organizzativa? La competenza personale dovrebbe riferirsi ad aattitudini individuali in luogo che ad abilità?

4. *I profili di competenze possono valere ad esempio per il Certificate Supplement dell'Europass?*

I profili di competenza necessitano di essere migliorati prima di essere efficacemente applicabili.

Alcuni suggerimenti:
- I profili sono uno strumento **statico**. Le aziende hanno bisogno di poter collegare la descrizione delle competenze a delle **fasce di valutazione**, per poter individuare le necessità formative e ricavare linee direttive di intervento. Un esperto propone di collegare l'ultima fase di "Valutazione" alla prima fase di "Analisi", per alimentare un sistema dinamico di **"innovazione/miglioramento**".

- Introdurre la variabile dell' "**esperienza**" per definire almeno i livelli "junior", "medio" e "senior".

- L'uso dell' **Europass** non è ancora abbastanza diffuso per poterlo prendere in considerazione. Ciò nonostante i documenti relativi ai profili delle competenze potrebbero servire per compilare il CV Europeo.

5. *Considerando sia i profili di competenze che il Quadro delle Qualifiche settoriali SQF, pensa di poterli applicare ognuno, oppure collegandoli insieme nel suo Ufficio Risorse Umane? In caso di abbinamento dei due sistemi, quale sarebbe il risultato?*

Il Quadro SQF sembra essere uno strumento più completo, tuttavia occorre spiegare le varie sfumature e la valutazione dei vari livelli, inoltre è opportuno formulare una **scala di valutazione**. Tra i parametri e i criteri utilizzati dovranno essere forniti **esempi pratici** per agevolare gli utenti

Una **checklist** basata sulle griglie corrispondenti ai profili potrebbe inoltre rappresentare uno strumento integrativo di più facile applicazione

La creazione di regole standard basate sui profili di competenze potrebbe essere molto utile per **evidenziare le lacune di competenze** e fornire suggerimenti per una **crescita** personale che consenta di raggiungere il **livello successivo**.

Il punto di vista di FEDERMECCANICA*

I profili sono definiti in stretta relazione con le competenze tecniche professionali per:

• fornire linee guida flessibili per la progettazione di **azioni formative** ed individuazione di aree di apprendimento sulle competenze "hard" competences ☒ **non completamente sviluppata nel profilo di competenze**

• punto di riferimento per Piano di **Apprendimento** continuo Aziendale ☑

Con riferimento inquadramenti da III a VI livello:

•**Incorporazione modello repertorio ISFOL** ☑

•**Incorporazione skills trasversali** – Vision: sector/ supply chain/ safety/ labour law/ innovation ☑

Con riferimento inquadramenti da V a VI livello :

• **K & S: autonomia/ responsibilità/ risultati e miglioramento + competenza tecnica** ☑

Con riferimento inquadramento VII livello :

•**Sottolinea competenze di gestione -** ☒ **non incluso nel profilo di competenze**

*Fonte: www.federmeccanica.it

CONFINDUSTRIA VENETO SIAV SPA

VIA TORINO 151/C

30172 MESTRE – VENEZIA

ITALY

☎ +39 041 2517511