



PROVINCIA
di **VARESE**

*Settore Politiche del Lavoro
e Formazione Professionale
Sezione Politiche Formative*



Glossario della formazione



Presentazione

La Provincia di Varese, sin dall'anno 2000, ha attivato una forte **iniziativa di supporto e di coordinamento** tra i Centri di Formazione Professionale che effettuano percorsi di qualifica professionale post-obbligo scolastico, in considerazione anche della maggior valenza assunta dalla formazione professionale quale canale di assolvimento dell'obbligo formativo.

A tale scopo, il Settore Politiche del Lavoro e Formazione Professionale ha promosso l'istituzione di un apposito **Gruppo di Indirizzo e Coordinamento**, formato da funzionari provinciali e rappresentanti dei Centri di Formazione professionale che tradizionalmente operano nell'ambito dell'obbligo formativo, valendosi della collaborazione del prof. Dario Nicoli.

Principale finalità del Gruppo di lavoro, nel quale verranno inseriti anche i rappresentanti degli Enti che solo dal 2002/2003 hanno avviato percorsi di qualifica post-obbligo d'istruzione, è quella di definire modalità operative ed un approccio uniforme, al fine di aumentare la qualità dell'offerta nei confronti dell'utenza, garantendo nel contempo una omogeneità quanto meno in ambito provinciale.

Nel corso dei lavori è emersa innanzitutto la necessità di una condivisione certa del linguaggio, da cui deriva appunto la formulazione del presente glossario che si ritiene riferito in generale al complesso delle attività formative, intese nella più ampia accezione (f.p. ed istruzione).

Il lavoro qui presentato, pur non avendo ovviamente la pretesa di essere completamente esaustivo, rappresenta certamente un utile strumento di lavoro per tutti gli operatori impegnati in attività formative a favore degli adolescenti.

Si sottolinea infine che gli uffici del Settore sono ovviamente disponibili a valutare eventuali contributi per il perfezionamento/arricchimento della presente pubblicazione.

Varese, 30 gennaio 2003

L'Assessore al Lavoro e
Formazione Professionale
Andrea Pellicini

Glossario della Formazione

Abilità	Destrezza nell'utilizzo di uno strumento o nella esecuzione di una mansione, acquisita tramite addestramento ovvero imitazione ed applicazione. L'abilità rappresenta – assieme ai saperi ed alle capacità – una risorsa di cui la persona competente dispone e che mette in opera (“mobilizza”) nella attività professionale.
Accoglienza	Prassi pedagogica volta a rendere possibile l'implicazione personale nel gruppo e finalizzata a definire un “contratto pedagogico” consapevole e partecipato all'interno dell'azione formativa. Essa più precisamente si propone i seguenti obiettivi: <ul style="list-style-type: none">a) conoscenza della personab) valorizzazione del suo “portato” culturale e socialec) integrazione del gruppo-classed) conoscenza del contesto formativo, dei suoi attori e del progetto formativoe) delimitazione di un “contratto pedagogico”.
Accompagnamento	Accompagnare significa offrire alla persona un punto di riferimento (ed anche di ausilio) nel percorso di formazione e/o di inserimento lavorativo. Alcuni esempi di accompagnamento nell'ambito di un percorso formativo: <ul style="list-style-type: none">a) possibilità di colloqui degli allievi con gli insegnanti,b) presenza tra gli insegnanti di una figura di “referente di classe” per la gestione delle dinamiche emergenti e per la conduzione di momenti di confronto,c) aiuti agli allievi in termini di metodo di studio e di recuperi formativi anche in forma individualizzata,d) acquisizioni che consentano di attivare strategie di ingresso nel mondo del lavoro nelle diverse possibilità di lavoro dipendente ed autonomo.
Accreditamento	Attestazione formale, effettuata dalla parte seconda (organismo committente), che attesta la soddisfazione da parte dell'organismo formativo di una serie di requisiti relativi alla struttura organizzativa e gestionale nonché ai prodotti/servizi da essa offerti.
Accreditamento interno/associativo	Processo deciso volontariamente da un'organizzazione (normalmente strutturata in forma di rete sia in una logica associativa sia federativa) e finalizzato a verificare il possesso di requisiti prestabiliti e condivisi da parte di unità/nodi dell'organizzazione che lo promuove. Esso ha perciò una finalità differente da quello esterno che è cogente per il richiedente nella misura in cui viene promosso dalla parte seconda /committente dei servizi formativi.
Aggiornamento	Formazione che mira all'adeguamento del sapere lavorativo-professionale della persona tenendo conto delle novità intervenute nelle tecnologie, nelle norme, nell'organizzazione.

Alternanza formativa	<p>Percorso formativo nel quale si integrano reciprocamente attività formative di aula, di laboratorio ed esperienze di lavoro pratico svolte presso un'impresa.</p> <p>Essa si può svolgere in due differenti modi:</p> <ol style="list-style-type: none">quando si interrompe il corso dell'istruzione-formazione per permettere agli studenti (allievi, stagisti) di entrare in contatto diretto con la realtà lavorativa e professionale;quando si integrano i percorsi di inserimento lavorativo (apprendistato, contratti di formazione-lavoro) con moduli formativi d'aula e di laboratorio.
Attitudine	<p>Capacità globale di una persona ad apprendere le competenze necessarie per svolgere una determinata categoria di compiti con particolare riferimento a quelli di natura professionale. Comprende anche la capacità di acquisire le risorse necessarie (abilità, conoscenze, capacità) a tale scopo.</p>
Banca-dati orientativa	<p>Sistema organizzato di informazioni riferite ad un particolare ambito tematico, disciplinare, professionale. Esse danno vita ai sistemi informativi dell'orientamento, solitamente distinti in:</p> <ul style="list-style-type: none">- scuola, formazione professionale e università- opportunità ulteriori di studio- opportunità di esperienza lavorativa- lavoro- tempo libero formativo.
Bilancio di competenze	<p>Particolare dispositivo di riconoscimento delle competenze di cui la persona è portatrice, in assenza di titoli formali (certificati, diplomi o attestati), acquisiti tramite esperienza diretta. Tale dispositivo, di origine francese, ha lo scopo di certificare tali competenze e quindi di renderle evidenti socialmente e contrattualmente specie in riferimento a giovani ed adulti a bassa scolarità.</p>
Bilancio personale	<p>Valutazione riassuntiva raggiunta attraverso l'analisi della dotazione iniziale di un individuo in termini di saperi, capacità e competenze. Il bilancio solitamente affronta le seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none">- comunicative e culturali- capacità personali- capacità lavorative e professionali- motivazione e disposizione- progetto personale.
Capacità personali	<p>Si riferiscono a caratteristiche della persona possedute su base innata e appresa e riguardano i suoi repertori di base: cognitivo, affettivo-motivazionale, socio-interpersonale. Esse riflettono i valori ed i contenuti propri dell'educazione che la persona vive specie nell'età evolutiva; si riferiscono quindi alla famiglia di appartenenza, alle agenzie educative e formative ma anche ai legami significativi individuali e di gruppo. Esse rappresentano le potenzialità dell'allievo che richiedono di essere riconosciute (innanzitutto a favore del</p>

destinatario stesso) e attualizzate. Tali capacità, raramente coltivate in modo formale dalle istituzioni formative, sono attualmente considerate preziose per l'adattamento personale, interpersonale, scolastico e professionale.

Carta dei valori dei servizi formativi e dei diritti-doveri dei destinatari

Si tratta del testo di riferimento per la gestione del Centro di servizi formativi che indica i valori di riferimento come pure l'elenco dei diritti e dei rispettivi doveri riferiti al destinatario. Essa è alla base della progettazione del servizio, della formazione del personale, della definizione della politica della qualità, della elaborazione dei documenti operativi. In particolare, l'attività di monitoraggio e valutazione del servizio si ispira strettamente alla stessa Carta.

Centro di servizi formativi

Struttura che eroga servizi formativi e di supporto finalizzati a promuovere il successo formativo di ogni allievo fornendo ad esso un'informazione adeguata ed utile sulle diverse opportunità formative, una possibilità di bilancio personale/professionale che gli consenta di riconoscere le proprie potenzialità e competenze parziali, un percorso di formazione personalizzato e continuativo, un supporto per il passaggio alla vita attiva ed in ogni momento di transizione in cui si venga a trovare, un'occasione di formazione continua e permanente.

Certificazione di qualità

Documento, solitamente rilasciato da un'autorità terza (rispetto al finanziatore e all'erogatore) attraverso il quale si attesta che l'organizzazione formativa ha posto in atto tutte le azioni tese a rilevare la corrispondenza delle azioni svolte con gli standard dichiarati. Esistono diversi dispositivi di certificazione: la più nota è la norma ISO 9000 e seguenti, ma esistono pure certificazioni associative. Solitamente la certificazione richiede un lavoro preparatorio e di consolidamento delle pratiche riferite al sistema qualità e quindi un audit.

Certificazione formativa

Documento che attesta l'avvenuta acquisizione da parte dell'utente della formazione delle capacità, delle conoscenze, delle abilità e delle competenze previsti nel progetto formativo. Tale documento è rilasciato dall'organismo erogatore e può essere:

- un diploma o un certificato di valore legale (qualifica, diploma di formazione, diploma di formazione superiore)
- un certificato riferito ai crediti formativi acquisiti
- un attestato di frequenza e/o profitto.

Competenza

Si intende per competenza una caratteristica della persona, mediante la quale essa è in grado di affrontare efficacemente un'area di problemi connessi ad un particolare ruolo o funzione. Per tale motivo, sarebbe preferibile parlare di persona "competente" piuttosto che di competenza. Essa viene dimostrata dalla persona tramite performance rese in un preciso contesto organizzativo di fronte a "giudici" rappresentati da esponenti del mondo professionale di riferimento. La persona competente è in grado di mobilitare le risorse possedute (capacità, conoscenze, abilità) al fine di condurre ad una sua soluzione un compito-problema. La competenza non è pertanto riducibile né a un sapere, né a ciò che si è acquisito con la formazione. Essa richiede necessariamente una prova concreta, nella quale il titolare si impegni in modo autonomo e responsabile. Vi possono essere competenze culturali, sociali, professionali. Queste ultime

possono essere intese come competenze in senso proprio, poiché mobilitano un'interazione organica tra soggetti (centro di formazione, persona, impresa) e prevedono una precisa prova professionale definita come "capolavoro".

Compito	Insieme di attività ed operazioni, che si svolgono in un determinato ambito di lavoro, aventi caratteristiche di compiutezza. Per svolgere adeguatamente un compito occorre possedere una specifica competenza.
Condizioni di accesso alla professione	Insieme di indicatori che definiscono i requisiti indispensabili per potersi candidare a un determinato ruolo sociale. Essi sono riferiti alle esigenze in materia di studi o di formazione, a specifiche caratteristiche personali, compresa l'indicazione delle esigenze definite da specifiche normative e regolamenti.
Conoscenza	Insieme di nozioni strutturate in una materia/disciplina o area culturale. Possono riguardare teorie, modelli, sistemi di azione. Ogni ambito di sapere comprende nozioni, concetti, nessi, regole. I saperi sono - al pari delle abilità e delle capacità - cognizioni che occorre acquisire per poter porre in atto una competenza (di cui sono uno degli ingredienti).
Credito formativo	Documento che attesta il possesso di un determinato requisito (sapere, abilità) da parte della persona, che questa può far valere: <ul style="list-style-type: none">a) in un percorso formativo, in modo da svolgere soltanto i moduli formativi mancanti per il raggiungimento di una determinata meta formativab) in un percorso di inserimento lavorativo, in modo da accelerare l'acquisizione di una qualifica.
Crisi del percorso lavorativo-professionale	Momento in cui il percorso della persona trova un ostacolo il cui superamento non è facilmente perseguibile con le risorse disponibili al momento. Da qui la possibilità di un intervento da parte di un Centro di servizi orientativi che operi sia sulla dotazione della persona, sia sulle caratteristiche della struttura organizzativa.
Difficoltà di apprendimento	Particolari condizioni che ostacolano il processo di apprendimento della persona. Esse possono riferirsi a caratteristiche didattico-formative (percorso, metodologia didattica, relazioni), oppure orientative (progetto personale e suoi aspetti). Tali condizioni richiedono la necessità di delineare il quadro di riferimento tra cui si collocano gli aspetti personali (motivazione, prerequisiti, integrità psico-fisica), del contesto di vita (famiglia, ambiente, gruppo) e sociali (tipo di "capitale sociale" di cui la persona è portatrice).
Difficoltà di inserimento sociale e lavorativo	Particolari condizioni che ostacolano un positivo esito del processo di assunzione di un ruolo lavorativo e di inserimento nel contesto sociale di riferimento della persona. Solitamente sono costituite da un insieme di fattori culturali e sociali - più che tecnico-professionali - che rendono tale persona difficilmente impiegabile nel mercato del lavoro.
Disagio	Condizione umana che indica, in una forma allusiva, uno stato di sofferenza, ma anche di bisogno o di inquietudine. Non è da intendere necessariamente come condizione patologica: il disagio, infatti, può

essere segnale di sensibilità, desiderio di sapere, creatività.

Dispersione scolastica	Insieme dei fenomeni che riducono progressivamente, lungo il corso degli studi, la leva scolastica di ingresso. Essi sono: insuccesso; ritiro; emarginazione.
Dispositivo	S'intende un processo articolato in unità di servizio (o fasi) distinte e fra loro correlate in un complesso logico in cui sia chiaramente definito l'impianto procedurale, metodologico e strumentale impiegato per la gestione delle singole fasi.
Emarginazione	Condizione culturale e sociale di un individuo che non ricopre ruoli sociali socialmente sanciti come "integrati" e che, al contrario, intesse relazioni e condivide visioni e comportamenti socialmente stigmatizzati.
Esperienza	Modalità di apprendimento che si svolge attraverso l'attivazione della persona a fronte di un compito concreto mediante il quale essa viene sollecitata a mettere in gioco le proprie risorse (capacità, conoscenze, abilità) e competenze al fine di perseguire un risultato (performance). Nella gran parte dei casi l'esperienza rappresenta un'occasione non formale di apprendimento. E' però possibile progettare un'esperienza come occasione informale basata su un progetto mirato a precisi obiettivi di apprendimento. Solitamente, l'esperienza orientativa mira a "mettere in gioco" la persona in un compito che la ponga in condizione di esprimere alcuni tratti importanti della sua personalità.
Formazione professionale iniziale	Insieme di opportunità formative e di servizi di supporto volte a consentire alla persona di acquisire una qualifica professionale e – progressivamente – un diploma di formazione ed un diploma di formazione superiore. Il percorso di formazione professionale iniziale può essere svolto in alternanza formativa dopo il quindicesimo anno di età. Sono previsti passaggi verso il sistema di istruzione ed universitario, come pure passerelle dalla scuola e dal lavoro.
Giovani a rischio	Persone che, a causa della cultura familiare e sociale di appartenenza, delle condizioni personali di vita, delle relazioni dei pari e delle difficoltà con le varie istituzioni di riferimento (scuola, servizi, pubblica sicurezza, ecc.), presentano alta probabilità di "uscire fuori" dai canali di istruzione-formazione e di inserimento lavorativo, e quindi di "rischiare" l'esclusione sociale e l'emarginazione.
Indicatori di qualità	Elementi puntuali tramite i quali si osserva sistematicamente un determinato fenomeno; alla luce di precisi criteri e standard o livelli di soglia, essi consentono di misurare e, quindi, di valutare un'azione.
Individualizzazione	Si intende per "individualizzazione" il processo attraverso il quale si organizza un percorso ad hoc (con una propria sequenza organica di azioni) costruito come risposta specifica alle esigenze di un singolo individuo Un progetto formativo individualizzato prevederà quindi: <ul style="list-style-type: none">• Un percorso ad hoc per il singolo soggetto• Attività formative realizzate sia individualmente che all'interno di gruppi anche differenziati• Attività formative che articolano in modo specifico vari elementi standard (es: moduli di formazione a catalogo, tirocinio, corso

FAD, project work ecc.)

- Obiettivi formativi unici e definiti rispetto alle caratteristiche del soggetto

Per individualizzazione si intende una soluzione radicalmente differente da quella della personalizzazione: se l'orientamento al percorso soggettivo si svolge mantenendo il gruppo di apprendimento, l'individualizzazione del percorso formativo si realizza rompendo i riferimenti tra individuo e gruppo. La formazione è individualizzata quando si svolge in un rapporto 1:1 tra docente/formatore e allievo/utente. Ciò consente di rompere i vincoli spazio-temporali oltre che psicologici e cognitivi che il gruppo porta con sé (anche se in tal modo vengono meno i fattori di facilitazione del processo di apprendimento che pure il gruppo-classe porta con sé). Solitamente, la formazione individualizzata si svolge in presenza di sistemi anche parzialmente di autoapprendimento, spesso con l'ausilio di supporti informatici. Ciò rende possibile anche la formazione a distanza.

Inserimento professionale

Inserirsi professionalmente significa trovare una posizione sancita socialmente nel sistema economico. E' realizzato nell'impresa, nel luogo di produzione (di beni o di servizi, anche pubblici). La qualità di questo inserimento dipende dalla qualità delle interazioni tra la persona e l'impresa: esse portano la prima a valorizzare le proprie competenze in modo da operare al suo interno in modo efficace e dotato di senso.

Interesse

Particolare disposizione dell'individuo nei confronti di un determinato ambito di saperi, di compiti e di competenze. In rapporto al lavoro, si possono definire diversi caratteri o profili di interesse: direttivo, innovativo, metodico, obiettivo e sociale.

Libretto personale/portfolio

Strumento nel quale si registrano sistematicamente tutte le esperienze orientative, formative e lavorative che la persona svolge nel suo percorso di vita attiva, tali da consentire ad essa di accrescere il proprio bagaglio di capacità, conoscenze, abilità e competenze. Tale strumento consente di definire legami tra enti ed organismi vari centrati non già su prospettive istituzionali, bensì sul contributo al benessere della persona-utente.

Linea guida

Si intende per linea guida un documento che fissa finalità, obiettivi e procedure di una specifica organizzazione di servizi. Solitamente la linea guida viene elaborata in un contesto di gestione della qualità oppure in attività sperimentali di ricerca-azione.

Metodologia attiva

Modalità didattica che consiste nel presentare i contenuti dell'insegnamento come dei problemi concreti da risolvere fornendo a colui che apprende tutte le informazioni ed i mezzi necessari a questo scopo. L'insegnante aiuta l'allievo a scoprire le soluzioni da se stesso e non gli fornisce risposte a priori.

Modello formativo didattico	<p>Insieme di dispositivi, modelli e strumenti che permettono di svolgere in modo adeguato programmi formativi prestabiliti. Esse si distinguono in:</p> <ul style="list-style-type: none">- metodologie d'aula (lezione, discussione, approfondimenti)- metodologie di tipo attivo (casi di studio, simulazioni, laboratori)- metodologie di compito reale (stage, progetto professionale). <p>Vi è inoltre la distinzione tra:</p> <ul style="list-style-type: none">- attività svolte in presenza dei due soggetti (utente, formatore)- attività svolte a distanza
Modulo formativo	<p>I moduli sono delle unità di formazione complete, autonome. I moduli possiedono delle condizioni di entrata (che vanno accertati) e di uscita (queste ultime, definite competenze acquisite, sono oggetto di valutazione), ed hanno per caratteristica di potersi combinare tra loro in differenti maniere. Una formazione modulare si presenta allora come un gioco di costruzione che permette, a partire da un numero limitato di elementi, di organizzare degli insiemi variati che possono rispondere a dei bisogni differenti. Così delineato, il modulo formativo deve potersi legare ad altri moduli appartenenti sia alla stessa filiera professionale sia a filiere differenti. Un modulo di formazione (qualificante) mira ad obiettivi professionali corrispondenti ad una funzione realmente esercitata nel mondo del lavoro, ovvero ad una impiegabilità riconosciuta.</p>
Monitoraggio	<p>Attività sistematica di raccolta dati ed informazioni circa l'attuazione di un intervento (una politica, un programma, l'operato di una struttura, ..).</p>
Orientamento	<p>Prassi educativa attiva volta a favorire la capacità del soggetto di risolvere il problema del suo avvenire professionale, facilitandogli l'assolvimento dei compiti vocazionali relativi alla conoscenza di sé (potenzialità attitudinali, capacità, interessi e valori), alla conoscenza del mondo del lavoro e delle professioni, alla formulazione di progetti di vita e di lavoro e alla loro valutazione in funzione della decisione di scelta di un progetto e del modo migliore di realizzarlo. Non si limita ad un atto puntuale d'intervento nei momenti decisionali, ma rappresenta un processo educativo che si accompagna allo sviluppo evolutivo dell'individuo in consonanza con il progressivo variare e arricchimento del concetto di sé in riferimento alle transizioni importanti del suo percorso di vita/di lavoro.</p>
Partenza	<p>Fase conclusiva del progetto/processo di inserimento della persona in un ruolo sociale positivo. Essa rappresenta il momento in cui la persona è aiutata a "condurre da sé la propria canoa" ovvero non è solo in possesso di conoscenze, competenze e comportamenti adeguati, ma si dispone positivamente alla gestione autonoma del proprio ruolo.</p>
Passerella	<p>Meccanismo tramite il quale una persona collocata entro un particolare percorso scolastico-formativo può accedere ad un altro vedendo valorizzato il proprio bagaglio di acquisizioni. La passerella richiede una collaborazione tra organismo inviante ed organismo</p>

ricevente. E' possibile la realizzazione di un modulo formativo integrativo.

Patto orientativo-formativo

E' un patto - formalizzato oppure informale - mediante il quale l'organismo che eroga orientamento o formazione si impegna a fornire all'utente tutti gli strumenti, i servizi e le relazioni necessarie al raggiungimento di un determinato esito, mentre l'utente, a sua volta, si vincola a corrispondere ai criteri di impegno e di comportamento necessari per poter svolgere in modo adeguato il percorso.

Percorso formativo

Rappresenta il "ciclo di vita della formazione" e prevede:

- la centralità della risorsa-persona
- la visione relazionale della formazione come azione generatrice di senso e di valore
- il riferimento ad uno sviluppo integrale che contempa in modo reciproco lo sviluppo delle dimensioni di personalità e quello delle dimensioni di socialità
- l'utilizzo di approcci e di metodiche coerenti con l'opzione antropologica di fondo
- una logica progettuale intesa come "disegno idealtipico" cui riferirsi nella prassi formativa.

Personalizzazione

Si intende per "personalizzazione" il processo attraverso il quale , nell'ambito di un percorso standard (per esempio un corso di formazione iniziale, un IFTS, un corso di aggiornamento etc.) si progettano e si realizzano modificazioni e/o differenziazioni didattiche in relazione alle caratteristiche dei partecipanti.

Un progetto formativo personalizzato prevedrà quindi:

- Un percorso standard con programma flessibile
- Un gruppo precostituito di partecipanti
- Attività formative sia comuni che differenziate
- Obiettivi formativi sia comuni che differenziati

Riferimento del percorso educativo-formativo alla specifica realtà personale dell'allievo. Personalizzare significa delineare differenti percorsi di trasferimento-acquisizione delle conoscenze, abilità e competenze, in base alle caratteristiche personali degli allievi: stili di apprendimento, metodi di studio, caratteristiche peculiari. La personalizzazione avviene comunque in un contesto-classe, dove il gruppo costituisce una delle leve dell'apprendimento.

Professionalità

Insieme di competenze, capacità e sensibilità che consentono alla persona di risolvere in modo soddisfacente i problemi di un particolare ambito di lavoro. Non è solo qualcosa di esterno, ma è un vero e proprio "vestito" che modella la personalità. La professionalità richiede una partecipazione interiore; essa "viene da dentro" e si esprime in una passione per il proprio lavoro, nella curiosità e nel desiderio di apprendere e migliorare continuamente.

Progettazione formativa

Costituisce un'azione intenzionale e programmata tesa a delineare il cammino di trasformazione di una situazione data (personale, interpersonale, sociale) in una desiderata, in intesa con i soggetti in gioco, agendo sulle leve esistenti (cultura, convenienze, opportunità) ed utilizzando le risorse (saperi, competenze, spazi, tempi, metodologie

e tecniche...) disegnando un percorso che procede per fasi (più o meno sequenziali, più o meno logiche) tali da poter costituire una guida utile e significativa per i formatori e gli altri attori.

Progetto	Enunciato che definisce gli elementi fondamentali di un percorso, ovvero: obiettivi, contenuti, esperienze, metodologie, successione in fasi o momenti di azione, risorse, tempi, sistema di verifica.
Progetto professionale	Definizione intenzionale e programmata dell'itinerario che una persona intende perseguire per essere in grado di presidiare in modo adeguato un ruolo di riferimento. Il progetto deve essere espressivo delle caratteristiche personali, coerente con le condizioni di contesto e realistico.
Qualificazione professionale	formazione che consente di acquisire l'insieme delle attitudini, delle conoscenze, delle competenze e delle esperienze acquisite che permette di esercitare una professione o un mestiere determinato. La qualificazione comprende il sapere tecnico necessario per svolgere un lavoro, ma anche le capacità personali, la motivazione alla professione e le capacità di comunicazione e di relazione.
Qualità della formazione	Una formazione è di qualità quando corrisponde agli standard richiesti. Essi solitamente fanno riferimento ai seguenti criteri: <ul style="list-style-type: none">- efficacia (capacità di raggiungimento degli obiettivi)- efficienza (capacità di ottimizzare l'uso delle risorse)- congruenza (massima vicinanza al modello professionale di riferimento)- rispondenza (corrispondenza alle attese degli utenti diretti ed indiretti)- rilevanza (presenza di elementi che ne fanno una formazione di eccellenza rispetto a quelle presenti nello stesso ambito)- effetto moltiplicatore (capacità di mettere in moto un apprendimento diffuso).
Referenziale formativo	Documento che indica – in riferimento al referenziale professionale - le risorse e le modalità attraverso le quali si intende perseguire la formazione di una figura professionale entro un percorso strutturato, intenzionale e programmato.
Referenziale professionale	Documento che indica le caratteristiche fondamentali di una figura professionale e le competenze necessarie all'esercizio delle funzioni proprie di tale figura.
Seconda chance	Particolare metodologia di intervento educativo-formativo rivolto in prevalenza ad adolescenti e giovani in difficoltà (scolastica e/o lavorativa) che opera secondo un approccio promozionale e valorizzante, teso ad offrire a tali utenti un'alternativa di "successo" che consenta loro di inserirsi positivamente in un ruolo sociale desiderato superando precedenti esperienze negative.
Sistema	È un insieme organico di ambiti di intervento formativo (orientamento, istruzione, formazione professionale, formazione permanente), posti in una relazione di cooperazione reciproca, miranti a perseguire, ciascuno

con proprie modalità e risorse, le stesse finalità ed obiettivi omogenei.

Tale sistema è caratterizzato da:

- a) unico livello di indirizzo
- b) organismi erogativi accreditati secondo norme univoche e distribuiti in modo omogeneo su tutto il territorio nazionale
- c) comunità professionale degli operatori del settore basata su criteri di competenza
- d) strutture di coordinamento ed assistenza tecnica
- e) modello di riconoscimento dei crediti fra il sistema formativo ed il sistema di istruzione, universitario e del lavoro
- f) opportunità di passaggi da ambito ad ambito
- g) dispositivo di verifica e valutazione degli esiti per fornire validità alle certificazioni.

Specializzazione	Rappresenta una formazione mirante all'approfondimento di un particolare ambito di lavoro in modo da acquisire una competenza ulteriore. Essa è pertanto successiva alla qualificazione e si acquisisce solitamente dopo un certo periodo di lavoro.
Stage/ tirocinio orientativo	Esperienza di orientamento realizzata presso una struttura produttiva, pubblica o privata, di beni o di servizi. Nel corso di tale esperienza, le persone sono chiamate sia ad osservare, sia ad interagire in una precisa posizione di lavoro, al fine di verificare i propri interessi ed attitudini, operando una scelta formativo-lavorativa coerente con questi.
Standard professionali e formativi	Caratteristiche delle prestazioni relative al percorso formativo tali da consentire una risposta positiva alle esigenze del destinatario. Essi prevedono anche il livello di accettabilità della prestazione stessa al fine del rilascio del titolo e dell'assunzione di un ruolo corrispondente.
Sviluppo professionale	Concezione derivante da un modello teorico di origine canadese (ADVP – Attivazione dello Sviluppo Vocazionale Personale) secondo cui il soggetto organizza il suo progetto personale di vita e di lavoro in base all'immagine che ha di se stesso nei vari stadi del suo sviluppo; il che gli permette di acquisire la maturità professionale necessaria a formulare una sintesi delle varie esperienze maturate nel decorso evolutivo, tale da renderlo capace di tradurre l'immagine di sé in termini professionali. Secondo questa concezione, le scelte professionali vengono elaborate lungo un processo evolutivo segnato da stadi e caratterizzato da compiti che l'individuo deve assolvere per pervenire a scelte soddisfacenti per sé e per la società, in una sequenza di comportamenti vocazionali e di decisioni che gradualmente tessono la trama dello sviluppo della carriera individuale.
Transizione	Passaggio da una condizione ad un'altra riferita a studio, lavoro e quiescenza. Nel percorso di vita tipico della società complessa non vi è solo una transizione scuola/lavoro, ma sono differenti i momenti nei quali la persona è posta nella condizione di modificare il proprio itinerario. Ciò in corrispondenza di scelte personali, oppure di eventi non previsti.

Tutor

Figura sempre più diffusa nelle attività orientative e formative, con il compito di facilitare il processo di scelta e di apprendimento. Egli agisce :

- sul piano formativo, facendo sì che il progetto-percorso di formazione si sviluppi in forma armonica e finalizzata ;
- sul piano organizzativo, intervenendo in maniera da facilitare le condizioni di apprendimento (spazi, tempi, materiali...);
- sul piano didattico, collaborando con i formatori in specie per la didattica attiva e per le verifiche (iniziali, in itinere, finali) ed i follow-up ;
- sul piano relazionale, agendo in maniera da facilitare la comunicazione tra le figure coinvolte, il gruppo-classe, i singoli allievi.

Valutazione

Attività sistematica tesa a verificare la corrispondenza delle varie fasi del ciclo della formazione ai requisiti stabiliti. Per questo motivo si distingue fra tre momenti di valutazione formativa:

- a) ex ante, valutazione mediante la quale si verifica la correttezza del progetto formativo e la rispondenza della figura professionale, la presenza nei candidati dei pre-requisiti minimi fondamentali, la presenza delle risorse necessarie all'espletamento dell'azione,
- b) in itinere, valutazione che prende la forma di monitoraggio delle attività in svolgimento per consentire la "correzione del tiro" specie in presenza di problemi e di esiti inattesi,
- c) ex post, valutazione che mira a verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi (minimi) richiesti, compreso l'impatto sulla persona e sull'organizzazione.

Vocazione

In termine letterario, significa "chiamata"; in senso diffuso, si intende la disposizione della persona verso una particolare attività lavorativo-professionale, non intercambiabile con nessun'altra, e che, di conseguenza, sancisce la realizzazione della persona.
