Riconoscimento dell'apprendimento informale e non-formale

Linee guida e materiali per i rappresentanti sindacali
Versione Italia

Introduzione

Per ottenere ottime condizioni di lavoro e di partecipazione serve un buon livello di istruzione e di qualificazione. L'accesso all'istruzione però è negato ad un gran numero di persone. Per spiegare il problema si può utilizzare la formula "i ricchi si arricchiscono" perché i lavoratori con un alto livello di istruzione hanno un tasso di partecipazione alla formazione (post scolastica) molto più elevato dei lavoratori semi-qualificati. Il riconoscimento dell'apprendimento informale rimedia questa situazione in quanto può offrire ai dipendenti la possibilità di dimostrare le abilità che acquisiscono giorno dopo giorno al lavoro (e anche al di fuori del lavoro, ad esempio in attività e impegni personali).

In una certa misura, l'apprendimento informale è riconosciuto nel mercato del lavoro. La stragrande maggioranza dei datori di lavoro favorirebbe un operaio specializzato con esperienza in azienda più degli operai specializzati che non hanno mai visto l'azienda nel suo interno. In che modo allora questo riconoscimento può essere formalizzato? E i dipendenti, come possono ottenere un vantaggio dalle loro esperienze di lavoro come ad esempio le competenze acquisite in contesti di apprendimento non formali?

È nel nostro interesse aiutare i colleghi, soprattutto coloro che non hanno una qualifica o che sono semi-qualificati, a riconoscere le loro competenze. Nonostante l'importanza di questa questione si fa ancora fatica nei vari paesi dell'unione Europea a riconoscere la competenze acquisite in contesti informali.

Queste linee guida sono specificamente destinate ai rappresentanti sindacali in azienda, comitati aziendali e delegati di fabbrica, che vogliono essere attivi nel settore. C'è una buona possibilità di azione dei comitati aziendali e delegati di fabbrica per sostenere i colleghi nel processo di riconoscimento delle competenze e di stabilire anche le modalità per il riconoscimento delle competenze derivanti dall'apprendimento informale e non formale all'interno dell'azienda

Le linee guida contengono:

- Spiegazione dei termini e dei contesti per il riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale.
- Una panoramica della situazione giuridica sulla questione mettendo in evidenza le possibilità che esistono per il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale nel sistema di qualificazione formale e a livello aziendale.
- Esempi di buone pratiche.
- Il campo di azione per i rappresentanti sindacali delle aziende per essere attivi a tale merito.
- Liste di controllo: cosa considerare quando si diventa attivi.
- Strumenti e materiali che possono essere utili nel processo.

Spiegazione dei termini

Abbiamo deciso di usare per queste linee guida le definizioni contenenti nel CEDEFOP (**Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale)**

Cos'è la competenza?

Competenza significa la totalità di conoscenze e abilità che rendono un individuo capace di agire nella situazione e in modo auto-organizzato.

Cos'è l'apprendimento formale?

L'apprendimento non formale e informale sono tipicamente definiti in contrapposizione all'apprendimento formale. CEDEFOP definisce l'apprendimento formale, la formazione presso "istituti di formazione, strutturati (in termini di obiettivi di apprendimento, tempo di apprendimento o di risorse) e atti a conseguire una certificazione. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista dello studente.

Cos'è l'apprendimento non formale?

"L'apprendimento non formale non è previsto da nessun istituto di formazione e non porta ad una certificazione formale. Tuttavia, è strutturato, in termini di obiettivi, tempo o supporto di apprendimento. L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista dell'apprendista.

L'apprendimento non formale può portare a certificazioni che non sono riconosciute nel sistema formale VET e non danno nessun diritto nel sistema formale (per esempio l'accesso alla formazione continua). L'apprendimento non formale include certificati linguistici, certificati di formazione iniziale (IT certificates), vendour-based certificates, etc.

Che cos'è l'apprendimento informale?

CEDEFOP definisce l'apprendimento informale come un "apprendimento che deriva dalle attività quotidiane legate al lavoro, alla famiglia e al tempo libero". Non è strutturato e non porta a certificazioni. Inoltre, è intenzionale ma in molti casi non lo è (o

incidentale/casuale).

Come funziona l'apprendimento informale?

In molti casi, si intrecciano diverse forme di apprendimento. Questo significa che spesso, per esempio nei corsi di formazione on-the-job-, la duplice educazione professionale, ma anche in altri corsi di formazione, alcune o tutte le diverse forme di apprendimento si svolgono in parallelo.

La differenza maggiore tra l'apprendimento informale e non formale/formale è che si svolge in modo non mirato ed è inconsapevole. Lo studente non si prefigge di sviluppare competenze; lui/lei non è neanche consapevole del processo di apprendimento.

Quindi, ci sono alcuni risultati di apprendimento (abilità, conoscenze, competenze) che sono state acquisite esclusivamente attraverso una forma di apprendimento. Al contrario, le competenze professionali si sviluppano solitamente attraverso una combinazione di apprendimenti mirati così come l'esperienza e la ripetizione che entrambi rappresentano l'apprendimento informale.

Certificazione delle competenze derivante dall'apprendimento informale e non-formale.

Riconoscendo l'importanza di imparare al di fuori del sistema di istruzione formale il consiglio europeo nel 2004 ha adottato principi comuni per l'individuazione e la certificazione dell'apprendimento non-formale e informale. Questi principi sono stati aggiornati nel 2012 (vedi approfondimenti).

Il significato di certificazione è usato diversamente nei diversi paesi dell'Unione Europea e spesso si fa confusione. Per alcuni, il termine include il riconoscimento dell'apprendimento non-formale e informale. CEDEFOP ha compilato una relazione dettagliata sulla definizione, la comprensione e la pratica della certificazione in Europa (vedi approfondimenti: CEDEFOP 2009).

Per dare solo 2 esempi:
In Francia, il sistema VAE (validation des acquis de l'expérience) ossia la certificazione dell'apprendimento grazie all'esperienza è legalmente definito e regolato. In questo sistema l'apprendimento sperimentale

delle conoscenze, abilità e competenze guiderà al rilascio di un certificato completo e può essere applicato a tutti i titoli, diplomi e certificati inclusi nel registro nazionale delle certificazioni professionali.

In Inghilterra, la certificazione si riferisce al processo di analisi di premi universitari per assicurarsi che faccia riferimento agli standard prefissati.

Le procedure per il riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale sono tipicamente strutturate in almeno 4 fasi:

1. Identificazione dei risultati dell'apprendimento (i risultati acquisiti dell'apprendimento informale e informale sono documentati)
2. La valutazione dei risultati (valutazione da parte di esperti che preparano la certificazione)
3. Certificazione dei risultati (I risultati acquisiti dall'apprendimento non formale e informale vengono esaminati e valutati da una commissione di valutazione- organo competente)
4. I risultati sono certificati da una commissione competente in materia. Certificazione dei risultati di apprendimento.

Il riconoscimento pertanto non si riferisce esclusivamente attraverso le certificazioni formali ma include anche questa possibilità. Solo la certificazione di tali risultati può portare ad una qualifica.

Altri paesi hanno diverse procedure per le certificazioni. È importante che i rappresentanti sindacali siano coscienti di queste procedure, titoli, costi, accessi ecc. questi sono elencati in dettaglio per il tuo paese nel capitolo "situazione nazionale" (National Situation).

Perché riconoscere l'apprendimento informale? Opportunità e punti di forza?

Molti paesi europei mettono maggior enfasi sui percorsi di apprendimento formale, le competenze che vengono acquisite al di fuori del sistema formale attraverso l'apprendimento non formale e informale e, quindi, non "provate" da titoli, non sono considerate come competenze acquisite perché non hanno le impostazioni dell'apprendimento formale. È difficile per le persone appurare tali competenze. In particolare per i lavoratori non o semi- qualificati, i più colpiti dal tenore di vita precario, disoccupazione e bassi salari. Il riconoscimento delle competenze derivanti dalle competenze informali o non formali è quindi una questione molto importante per i lavoratori.

L' apprendimento informale e non formale ha sempre giocato un ruolo importante nell'educazione professionale ma ha raramente ricevuto lo stesso livello di accettazione come l' apprendimento formale. Il riconoscimento dell' apprendimento non formale e informale sta ricevendo sempre più attenzione perché è visto come un modo per migliorare il lifelong learning. Sempre più i paesi stanno sottolineando l'importanza di valorizzare l'apprendimento che avviene al di fuori dei sistemi formali- in particolare sul posto di lavoro. Ciò che è stato accettato per un certo periodo di tempo da una grande varietà di attori è che il luogo di lavoro offre un ambiente ideale per l'apprendimento ed ora si sta tentando di trattare le competenze che sono state acquisite in contesti informali e non formali in modo più equo. L'obiettivo di questo processo è quello cioè di consentire alle persone di rendere visibili le loro competenze.

Un'altra ragione per facilitare il riconoscimento delle competenze informali o non formali è la questione delle carenze di abilità. Rendere visibili le competenze tacite che sono state finora invisibili. Questo vale in particolare a livello aziendale.

Il riconoscimento delle competenze acquisite in contesti informali e non formali dovrebbe promuovere l'acquisizione di qualifiche generali, professionali e universitarie.

Gruppi target:

Chi può beneficiare del riconoscimento delle competenze informali e non formali acquisite?

Ne possono beneficiare in generale gli individui con esperienza professionale come i seguenti gruppi:

- **Lavoratori non/semi-qualificati** (obiettivo: integrazione del sistema di educazione formale, assicurare l'occupazione, accrescere l'occupabilità, ridurre il rischio di disoccupazione, aumentare lo stipendio e ridurre il rischio della carenza di abilità)
- **Immigrati** (obiettivo: consentire il riconoscimento delle qualifiche, incrementare la mobilità, garantire l'occupazione, accrescere l'occupabilità, ridurre il rischio di disoccupazione, aumentare lo stipendio, ridurre il rischio della carenza di abilità)
- **Lavoratori esperti** (assicurare l'occupazione, rendere visibili l'apprendimento sperimentale, riconoscere il lifelong learning)
- **Individui** disponibili a essere mobili all'interno del sistema di educazione (permeabilità, miglior accesso all'istruzione superiore,

consentire percorsi di carriera individuali , ridurre le carenze di abilità).

- **Lavoratori qualificati** (obiettivo: mobilità transnazionale, permeabilità, riconoscimento del Life Long Learning, ridurre il rischio di carenze di abilità)

Le competenze derivanti da un apprendimento informale sono sempre più apprezzate. L'apprendimento informale sta giocando un ruolo sempre più importante nello sviluppo delle competenze (ad esempio attraverso l'esperienza, l'approfondimento e l'ampliamento delle competenze). Le competenze in questo modo sono valutate perché contribuiscono alla capacità di reagire ai cambiamenti (nuove esigenze sociali) e svolgono pertanto un ruolo importante nel Life Long Learning. Allo stesso tempo prendono parte al problem solving, lo sviluppo delle strategie e dei cambiamenti innovativi (approfondimenti: Blings, Spöttl 2011). Dreyfus ha già sostenuto che le conoscenze acquisite in contesti informali o non formali sono più importanti per i principianti e per i nuovi arrivati, mentre coloro che hanno già esperienza ripiegano su esperienze fatte nel posto di lavoro. Questo ci conduce ad una questione importante e ad una buona opportunità d'azione, vale a dire: spostare i processi di apprendimento informale da un livello inconscio ad un livello conscio. Le possibilità a facilitare quanto detto sono elencate nella sezione "Scope for action" (scopo per azione).

Perché guardare con occhio critico? Sfide, rischi e debolezze?

Alcuni sostengono che la tendenza a dare più enfasi al riconoscimento delle competenze derivanti dall'apprendimento informale possa mettere a repentaglio profondamente l'apprendimento formale in quanto radicato nel valore delle tradizioni.

Fino ad oggi la maggior parte degli stati europei manca di procedure sufficienti per il riconoscimento delle competenze informali. Fino a quando il processo di riconoscimento non porterà a certificati formalmente accettati e fino a quando le prove dell'apprendimento non formale non saranno considerate in tale processo, le soluzioni offerte per questa questione rimarranno solo apparenti.

Le sfide sono ancora molteplici. A livello metodologico bisogna ancora sondare i metodi di valutazione. A livello politico-istituzionale c'è ancora tanto su cui lavorare per un riconoscimento migliore e più equo. Molte sono le domande aperte su questo fronte: se e quale differenza

tra le competenze/risultati dell'apprendimento derivanti da diversi contesti di apprendimento; domande alle quali non è ancora stata data una risposta soddisfacente.

Le nostre richieste

In questo capitolo verrà esposta la propria situazione nazionale. Si prega di inserire qui quello che si chiede di cambiare nell'ambito del riconoscimento delle competenze in particolare nelle aziende. Qual è l'opinione dei sindacati? Vi sono abbastanza dispositivi normativi in questo settore? Quali modelli i sindacati propongono per migliorare la situazione?

Così come in Slovenia, anche in Italia, le rappresentanze dei lavoratori all'interno delle aziende (RSU o RSA) non hanno il potere di contrattare opportunità per promuovere la formazione dei lavoratori a livello aziendale. La maggior parte delle aziende si rifà ad accordi collettivi che vengono stipulati a livello nazionale da parte dei datori di lavoro e dei sindacati rappresentativi. Nei contratti collettivi sono definiti i diritti dei lavoratori alla formazione continua. Solo pochi accordi collettivi definiscono le competenze non-formali e informali acquisite o riconoscono la qualifica che il dipendente acquisisce sul posto di lavoro in modo non formale (es. nell'ambito dell'apprendistato).

Vi è per lo più il riconoscimento della formazione di base al fine di classificare i titoli di studio in livelli contrattuali. I datori di lavoro, soprattutto nel settore privato, spesso sottovalutano il titolo di studio o la qualifica professionale. La posizione dei sindacati è che i contratti collettivi dovrebbero contenere un riconoscimento delle competenze non-formali e informali acquisite. Ciò significa che i datori di lavoro e le rappresentanze aziendali dei lavoratori dovrebbero considerare e riconoscere tali competenze al fine di promuovere i dipendenti al livello più elevato, il che è molto difficile, mancando in Italia un sistema formale di riconoscimento delle competenze.

Situazione giuridica – possibilità di riconoscimento

La situazione in Europa

La situazione in Europa rimane eterogenea. Molti paesi non hanno ancora buoni sistemi di riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale, mentre altri hanno buoni approcci in atto.

Possono fungere da esempi di buone pratiche diversi metodi di riconoscimento in Europa ma non sono sempre trasferibili da un paese all'altro perché inseriti in un sistema VET nazionale che si differenzia, appunto, da paese a paese. Questo è il motivo per il quale ci concentriamo sulla questione nazionale fornendo degli esempi nei diversi paesi in modo da fornire un'idea trasversale.

Situazione nazionale

A livello nazionale e, se applicabile, a livello regionale/locale

A livello nazionale si devono includere procedure di riconoscimento delle competenze all'interno dei sistemi formali e si devono includere dettagli come:
_ costi, accesso, titoli individuali, problemi, ecc.

In questa sezione, tutti i partner raccolgono informazioni sulla situazione nazionale relativa al riconoscimento dell'apprendimento informale.
Quali possibilità ci sono per riconoscere l'apprendimento informale?
Quali sono i collegamenti tra l'apprendimento non formale e informale e il sistema di qualificazione nazionale?
Che tipo di standard sono utilizzati per la validazione dell'apprendimento non formale e informale?
Fino a che i certificati fanno quelli di piombo riconoscimento processi?
E' possibile riconoscere gli elementi di qualifiche e ricevere crediti per i corsi di qualifica?
I costi di accreditamento / riconoscimento? Possibilità di finanziamento
Debolezze e punti di forza del sistema, eventuali cambiamenti che si verifichi

In Italia, nonostante un ricco dibattito e un sostanziale accordo tra tutte le istituzioni e gli attori sociali sull'importanza di poter validare apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali, ancora non si è giunti all'adozione delle disposizioni necessarie per lo sviluppo e l'istituzionalizzazione di un sistema nazionale di validazione e certificazione delle competenze comunque acquisite.

Alcune barriere storiche si frappongono ancora al raggiungimento di questo obiettivo, richiamato peraltro sin dall'Accordo per il Lavoro del 1996:

• il valore legale dei titoli ottenuti attraverso l'educazione formale e i percorsi formativi;

• la tradizionale debolezza della formazione continua e dell'educazione e formazione per gli adulti, che in Italia non è diffusa e consolidata come in altri paesi europei;

• l'assenza di un sistema nazionale unitario esplicito delle qualificazioni e competenze, anche se ci sono come vedremo sistemi di questo tipo a livello regionale;

• la pluralità delle istituzioni coinvolte in questa materia a livello nazionale, regionale e locale.

In questi anni le istituzioni nazionali e regionali, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le parti sociali e le associazioni datoriali a livello nazionale nonché i rappresentanti delle Regioni, hanno in più occasioni cercato di stabilire un insieme di standard di riferimento per condividere e armonizzare le pratiche di certificazione delle competenze e per promuovere iniziative di validazione dell'apprendimento non formale e informale. Tuttavia possiamo concludere che fino ad ora la formalizzazione e realizzazione di sistemi istituzionali e dispositivi per la validazione dell'apprendimento non formale e informale in Italia ha assunto una forma compiuta solo a livello regionale.

Se ormai tutte le Regioni italiane si sono poste, più o meno formalmente, il problema di come assicurare e garantire a tutti i cittadini l'apprendimento su tutto l'arco della vita (lifelong learning) e di garantire a tutti la possibilità di sviluppare professionalità e valorizzare le proprie competenze ovunque e comunque apprese, le soluzioni intraprese presentano un diverso livello di sviluppo e avanzamento.

Alcune Regioni sono dunque in uno stadio iniziale di approccio al problema, che viene "aggredito" per piccoli passi, magari partendo da specifiche filiere e tipologie formative. Altre Regioni invece sono giunte ad una formalizzazione delle strategie attraverso specifiche delibere e atti normativi che includono la validazione all'interno del sistema regionale di certificazione pur non avendo ancora messo in atto tali indicazioni programmatiche. Altre Regioni ancora, dopo aver formalizzato e normato specifici dispositivi di validazione degli apprendimenti non formali e informali, hanno avviato concrete sperimentazioni in modo da "testare" sul campo la validità degli approcci strategici e metodologici definiti.

E' possibile individuare tre fasi nell'approccio al tema della validazione degli apprendimenti attraverso le quali è possibile raggruppare le esperienze e il punto di vista delle diverse Amministrazioni regionali:

• Fase 1: la strategia non è ancora formalizzata e/o normata e la validazione viene applicata nell'ambito di specifici progetti, programmi, tipologie e filiere formative.
E' il caso dell'Abruzzo, della Basilicata, della Calabria, della Campania, del Friuli Venezia Giulia, del Molise, della Provincia Autonoma di Bolzano, della Provincia Autonoma di Trento, della Puglia, della Sardegna e della Sicilia.
Queste Regioni, pur non avendo ancora definito una strategia regionale in materia, hanno tuttavia già introdotto il tema della validazione all'interno di specifiche filiere formative e specificamente nel processo di validazione e certificazione delle competenze. Molte di esse hanno sviluppato specifiche attività di validazione all'interno dei percorsi di apprendistato professionalizzante che si prestano ottimamente alla validazione degli apprendimenti non formali. Altre realtà regionali hanno visto l'affermarsi di esperienze di validazione all'interno di percorsi di alternanza scuola-lavoro ed educazione permanente rivolta alla popolazione adulta.
• Fase 2: la strategia è stata formalizzata e/o normata all'interno di un sistema regionale di validazione e certificazione ma non ancora implementata.
E' il caso del Lazio, della Liguria, delle Marche e del Veneto. Queste Amministrazioni Regionali hanno dato corpo alla strategia di validazione attraverso decreti e delibere formali ma non hanno ancora avviato attività di sperimentazione ed implementazione degli stessi.
• Fase 3: la strategia è stata formalizzata e/o normata all'interno di un sistema regionale di validazione e certificazione e sono state realizzate specifiche sperimentazioni.
E' il caso dell'Emilia Romagna, della Lombardia, del Piemonte, della Toscana, dell'Umbria e della Valle d'Aosta. Queste Amministrazioni Regionali stanno attualmente sperimentando ed implementando dispositivi di validazione degli apprendimenti non formali ed informali all'interno di più complessivi Sistemi regionali di certificazione. In questo caso, il tema della validazione diviene parte integrante del sistema regionale di certificazione e strettamente connesso con i repertori regionali di qualifiche su cui si basa per individuare e descrivere le competenze da validare e per individuare i livelli di riconoscimento (singole unità di competenze, profilo professionale)

Anche la Provincia Autonoma di Trento affronta il tema della validazione attraverso specifiche implementazioni e sperimentazioni settoriali. In particolare, esperienze di validazione sono state attuate nell'apprendistato professionalizzante, nell'educazione degli adulti, in specifici Programmi Europei finanziati con il FSE e nel volontariato.
In particolare si ricordano qui le sperimentazioni realizzate in collaborazione con l'Incarico Speciale per l'integrazione delle attività

formative della Provincia autonoma di Trento e cofinanziate dal Fondo sociale Europeo:

- la sperimentazione di un metodo di validazione delle competenze e libretto formativo

La Provincia Autonoma di Trento, con il finanziamento del Fondo Sociale Europeo ha partecipato alla sperimentazione nazionale del Libretto formativo del cittadino, introdotto con il Decreto n. 276 del 2003 e che costituisce attualmente l'unico modello condiviso a livello nazionale, finalizzato a documentare le competenze acquisite dai cittadini in contesti di apprendimento formali, non formali e informali, lungo tutto l'arco della loro vita.

In concreto, la sperimentazione è stata condotta sul territorio Trentino con l'intento di verificare l'utilità del Libretto, nei confronti di un campione numericamente ridotto, ma rappresentativo delle molteplici tipologie di potenziali destinatari (operai, apprendisti, qualificati, diplomati, laureati, personale in mobilità, persone intenzionate a cambiare lavoro).

L'attività di sperimentazione (2005-2008) ha permesso di mettere a fuoco un metodo per la ricostruzione di profili individuali di competenze e di evidenziare la validità di tale strumento nella registrazione delle esperienze, ma anche come momento di riflessione della persona sulle proprie potenzialità e competenze. Ha anche messo in luce la necessità di evidenziare modalità sostenibili e non troppo costose per la rilevazione e validazione delle informazioni relative all'esperienza professionale.

Durante la sperimentazione si è provato anche a verificarne l'utilità sperimentando un metodo di validazione degli apprendimenti. Il percorso si è rivelato l'occasione per fornire agli Enti di formazione riferimenti teorici e suggerimenti operativi utili a tradurre in competenze i saperi trasmessi durante i vari momenti formativi, in un ottica di effettiva spendibilità nel mondo del lavoro.

Il libretto è ora previsto anche per gli interventi a supporto della mobilità professionale e al termine della formazione in apprendistato.

- la sperimentazione sulla validazione delle competenze in due corsi post diploma cofinanziati dal fondo Sociale Europeo

L'idea è stata quella di percorrere la strada della certificazione delle competenze e di iniziare **a testare la fase di validazione in alcuni corsi FSE**. Accanto al progetto ordinario relativo a ciascun percorso formativo si è realizzato un **progetto parallelo riscritto secondo il framework europeo.**

Si è adottato un modello di supplemento di validazione che nella prima parte doveva contenere l'anagrafica standard, nella seconda parte le esperienze individuali dei corsisti (es. stage) quindi il livello EQF ed il

percorso formativo descritto in termini di competenze con i moduli realizzati, la descrizione degli accertamenti effettuati e delle prove sostenute. Per quanto concerne le competenze maturate, state articolate per conoscenze e abilità, inoltre all'interno del livello EQF, si sono inseriti i seguenti gradi: base, intermedio e avanzato che hanno messo in rilievo gli aspetti relativi all'autonomia, alla padronanza e alla consapevolezza. La sperimentazione sui corsi postdiploma FSE ha previsto le seguenti fasi: 1) identificazione delle competenze; 2) accertamento tramite evidenze; 3) valutazione; 4) attestazione.
Tale sperimentazione è stata ulteriormente estesa a tutti i corsi postdiploma, postlaurea e di formazione permanente dell'annualità 2012 - 2013. Infatti nel corso del 2012 è stato introdotto un bando che prevede proprio la progettazione per competenze e che vedrà nel corso del 2013 la realizzazione di 42 percorsi formativi articolati per competenze e oltre 600 utenti a cui verrà consegnato un riconoscimento degli apprendimenti.

- **PROGETTO ENERGIA: specialisti nell'uso efficiente dell'energia**.

L'associazione Artigiani ha realizzato, grazie al cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo, il Progetto Energia, un'iniziativa formativa dedicata all'area dell'efficienza energetica rivolta a cinque specializzazioni della filiera edile (costruttori edili, serramentisti, carpentieri in legno, termoidraulici ed elettricisti). L'iniziativa è stata realizzata in stretta collaborazione con il Distretto tecnologico trentino Habitech. L'obiettivo condiviso del progetto è stato quello di descrivere un profilo di specializzazione che mettesse in luce le competenze comuni a tutte le figure coinvolte e le competenze specifiche legate alla singola specializzazione. Il progetto intendeva formalizzare e rendere certificabili le competenze di costruttori edili, carpentieri, serramentisti, termoidraulici, manutentori, elettricisti, come specialisti nell'uso efficiente dell'energia.

A fine progetto, i partecipanti hanno avuto un documento in cui si certificano capacità e conoscenze corrispondenti alle aree di competenza previste.

Sono in corso di svolgimento altre azioni, un progetto di Fondimpresa e uno presso il Centro di formazione professionale di Rovereto sui Fondi interprofessionali che prevedono il rilascio del libretto formativo del cittadino.

Nell'ambito del contratto di apprendistato vi è la certificazione delle competenze acquisite nella formazione realizzata in azienda.

Per quanto riguarda la scuola, tutto il sistema dei piani di studio di primo e secondo ciclo è articolato per competenze. È previsto il rilascio di una certificazione alla fine dell'obbligo scolastico ossia alla

fine del primo biennio del secondo ciclo e anche alla conclusione del secondo ciclo.

Per quanto riguarda l'apprendistato, vi è la certificazione delle competenze acquisite effettuate nel percorso formale.

Per quanto riguarda la formazione professionale si fa riferimento oltre che alla legge sulla scuola anche alle delibere della Giunta provinciale rispettivamente n. 1144 del 1 giugno 2005 che adotta il modello dell'attestato di qualifica professionale e n. 317 del 25 febbraio 2011 che per il IV anno di Diploma Professionale prevede il rilascio di una scheda personale di valutazione, intermedia e finale, dei risultati di apprendimento strutturata per competenze.

Entrambe queste delibere sono in una fase di aggiornamento per garantire la coerenza dei modelli adottati con quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 27 luglio 2011.

Anche nell'Alta formazione con deliberazione della Giunta provinciale n. 741 del 28 marzo 2008 è stato adottato il modello di diploma di Tecnico superiore ed il relativo supplemento strutturato per competenze.

Nei percorsi di qualifica per adulti vi è una valutazione in ingresso da parte di una Commissione ad hoc finalizzata al riconoscimento di crediti che consente di accorciare il percorso formativo (deliberazione n. 2348 del 26 ottobre 2007, allegato 1 e2).

Anche nelle abilitazioni professionali per l'attività di acconciatore (deliberazione n. 1527 del 13 giugno 2008) e di estetiste (deliberazione n. 1631 del 9 luglio 2010) vi è una Commissione che, verificati in ingresso i requisiti, può riconoscere dei crediti formativi.

Ad uno sguardo generale, si può affermare che, al pari del contesto europeo, tutte le Regioni italiane hanno avviato riflessioni, azioni e iniziative, più o meno formalizzate, per valorizzare e affermare il principio della validazione degli apprendimenti non formali e informali.
Là dove i sistemi e le strategie per la formalizzazione della validazione sono più consolidati e operativi, vi è contestualmente l'affermazione sia di Sistemi di standard professionali e di qualifiche sia, in seconda istanza, di Apparati regionali di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi. È infatti indubbio che i sistemi di validazione degli apprendimenti non formali e informali possono funzionare in modo efficiente ed efficace se possono poggiare e sostenersi all'interno di sistemi istituzionalizzati di certificazione nonché in riferimento a standard formativi e professionali riconosciuti e riconoscibili.
Nei prossimi anni è prevedibile e auspicabile che tutte le Regioni arrivino a formalizzare dispositivi di validazione degli apprendimenti non formali e informali all'interno di un sistema più ampio di regolamentazione dei sistemi dell'istruzione, della formazione

professionale e del mercato del lavoro, magari integrando tali sistemi sia con strumenti a valenza nazionale (per esempio il Libretto Formativo del cittadino) sia con strategie e orientamenti di respiro europeo[1].

Livello aziendale

Quali concrete possibilità ci sono in azienda per i rappresentanti sindacali/comitati di essere coinvolti nella questione e installare buone pratiche a livello aziendale?
Che cosa possono fare i comitati aziendali / delegati di fabbrica se la dirigenza di una azienda non vuole impegnarsi? Opzioni legali?

Il livello aziendale deve includere la descrizione dei diritti dei rappresentanti sindacali.
Diritti di rappresentanza, su come possono essere coinvolti i rappresentanti nei suddetti processi e che diritti hanno per permettere tali processi nelle aziende.
Possibilità di società basate su accordi

A livello aziendale le rappresentanze sindacali potrebbero puntare a definire degli accordi che evidenzino le competenze non formali o informali dei lavoratori e proporre dei percorsi formativi coerenti con le evidenze delineate. Naturalmente si tratterebbe di una fase transitoria, in attesa della definizione di un sistema nazionale di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze.

Esempi di buone pratiche

Qui, introdurremo alcuni esempi di buone pratiche provenienti da paesi diversi (vale a dire gli esempi di buone pratiche che contribuiscono alla vostra descrizione nazionale).

Si prega inoltre di includere qui, uno o alcuni esempi di buone prassi a livello aziendale!
Esempi nazionali, ad esempio:

[1] Isfol, "I libri del Fondo Sociale Europeo" – *Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa* a cura di Elisabetta Perulli, 2011 pagg. 87-88

• Che cosa si considera buona pratica nel quadro giuridico (nazionale, regionale), se applicabile nel vostro paese
Livello aziendale:
• Come implementare le disposizione di legge in modo pratico• esempi di aziende basate sulla validazione e retribuzione
• Iniziative per aiutare le persone / che permettono l'accesso, ad esempio corsi di preparazione, orientamento e consulenza, possibilità di finanziamento, ecc.

In un quadro di crisi economica congiunturale, appare sicuramente importante analizzare il punto di vista dell'impresa nella prospettiva della diffusone e del consolidamento degli strumenti di validazione delle competenze. In particolare in questi ultimi anni abbiamo assistito al moltiplicarsi di pratiche di analisi delle competenze professionali dei lavoratori rientranti nel campo delle politiche attive per il lavoro e aventi l'obiettivo di accrescerne il livello di occupabilità nonché, al tempo stesso, fornire ai lavoratori stessi strumenti atti a contrastare rischi di obsolescenza e fuoriuscita dal mercato del lavoro o, in alternative, a favorirne la mobilita geografica o aziendale. Tuttavia non sempre queste pratiche hanno le finalità e le caratteristiche di un processo di validazione (secondo l'impostazione condivisa a livello europeo) cosi come non sempre è possibile inquadrare con chiarezza sul piano metodologico le prassi diffusissime a livello aziendale di mappatura, valutazione e gestione delle competenze. Sono state assunte quali pratiche di validazione i processi che prevedevano:
- una fase di analisi/ricostruzione dell'esperienza individuale;
- l'utilizzazione di un repertorio di standard o referenziali professionali di riferimento;
- una fase di accertamento/valutazione delle competenze;
- un atto conclusivo di certificazione o attestazione.

Naturalmente la maggior parte delle prassi aziendali di valutazione delle competenze non hanno tutte queste caratteristiche poiché non sono centrate in prevalenza sul vantaggio per l'individuo in quanto e l'azienda il cliente principale. In particolare molte di queste pratiche non posseggono il quarto requisito ovvero la finalizzazione alla portabilità esterna di quanto viene analizzato e valutato. Tuttavia, in molti Paesi europei le pratiche di validazione sono estremamente diffuse proprio in ambito aziendale e sono progettate e condotte in modo da contemperare gli obiettivi aziendali di carattere conoscitivo o valutativo con quelli dell'individuo legati al riconoscimento e valorizzazione esterna delle competenze. Questi casi rappresentano un esempio di come il dispositivo nato al servizio dell'individuo, possa comunque essere letto dalla direzione aziendale come strumento

positivo di conoscenza e riconoscimento del valore professionale dei lavoratori. Nei casi riportati, infatti, l'impresa è stata individuata come contesto che mette a disposizione un sistema di gestione per competenze che ha come finalità quella di migliorare la gestione delle risorse interne, di sviluppare percorsi di crescita, di selezione e di empowerment interno nonché, indirettamente, di migliorare l'efficienza organizzativa e il grado di motivazione del personale.

Nelle imprese che hanno una visione "sociale" del sistema di valutazione/validazione delle competenze, potremmo quindi dire che gli aspetti centrali evidenziabili siano:

- **la centralità del valore sociale della competenza,** intesa nel sistema impresa in funzione di quella pluralità di processi che sovrintendono alla gestione del personale e più in generale allo sviluppo ed alla valorizzazione delle risorse umane;
- **la centralità dei dispositivi di validazione, valutazione e certificazione delle** competenze come strumenti in grado di incidere in modo efficace non solo internamente al sistema impresa ma nell'intero ciclo di vita del lavoratore-cittadino;
- **la centralità dei fattori esperienziali (di successo)** in grado di generare e rigenerare apprendimento individuale e collettivo nei contesti di lavoro, non solo come assunto teorico e concettuale ma prassi consolidata e rappresentabile.

Benefici

Tra gli aspetti positivi evidenziati da parte delle imprese che hanno adottato un sistema di validazione (o che, in alternativa, non lo hanno ancora adottato ma ne sono a conoscenza ed intendono avvalersene in un prossimo futuro), vi è in primo luogo sicuramente la possibilità di delineare un piano di formazione individualizzata rivolta al personale oggetto di validazione. La progettazione dei piani formativi individuali viene infatti delineata a partire da un eventuale gap di competenze tra le competenze teoriche e le competenze effettivamente possedute dal lavoratore nell'espletamento della sua attività lavorativa. Ulteriore elemento da sottolineare legato al servizio di valutazione è la finalizzazione dell'azione ad uno sviluppo concreto dell'occupabilità dei lavoratori, poiché la validazione delle competenze permette di rendere maggiormente spendibile il curriculum dei lavoratori; tale valorizzazione è legata quindi alla costruzione, assieme al lavoratore, di un progetto per la sua crescita professionale, cui e connesso un piano individuale di sviluppo di un percorso formativo personalizzato.

Criticità

Appare frequente la resistenza all'utilizzo del dispositivo per via dei costi e dei tempi previsti di gestione, in assenza di risorse dedicate non aziendali. Dal punto di vista dell'applicazione concreta del dispositivo, molte criticità appaiono legate al fatto che gli standard analizzati sono molto specifici e le competenze validate sono

scarsamente trasferibili in quanto sono fortemente “contestualizzate” all’interno della singola azienda.
Tale contestualizzazione fa si che i criteri di valutazione e gli indicatori di competenza siano definiti da ciascuna azienda e, pertanto, possano variare da un'azienda all'altra (anche all’interno dello stesso settore merceologico), rendendo difficile una standardizzazione delle competenze valutabili (che quindi non assumono le caratteristiche di trasferibilita, elemento fondamentale del concetto di validazione).
In conclusione si puo affermare che, in ambito aziendale, le imprese, una volta informate dell’utilità dell’utilizzo di un sistema di validazione interno, sembrano essere generalmente intenzionate a collaborare in modo significativo alla introduzione dello stesso, nonché ad utilizzare gli standard professionali di settore, a condizione (nella maggior parte dei casi) che si acceda direttamente a fondi specifici e che si possa gradatamente arrivare ad una situazione di applicazione strutturale, nella quale i soggetti coinvolti nei vari processi del dispositivo siano soggetti esterni, che consentano cosi di non sottrarre risorse umane al processo produttivo interno (ad esempio, personale del centro per l’impiego).
Per quanto riguarda i processi interni in azienda, l’azione di validazione delle competenze sembra ottenere maggiore rilevanza soprattutto quando il lavoratore è in fase di ricollocazione lavorativa; sembra quindi che l’azienda sia disposta maggiormente a sostenere quei lavoratori in uscita come testimone referenziato delle competenze possedute dal lavoratore, piuttosto che applicare indistintamente la valutazione/validazione delle competenze di tutti i lavoratori facenti parte dell’impresa.
Va evidenziato, come dato di particolare rilievo, la **potenziale utilizzabilità** da parte delle aziende dei diversi repertori prodotti in questi ultimi anni nell’ambito del processo di definizione del sistema nazionale di standard professionali, con pero forti difficoltà a rendere coerente quanto c’e di standard nel repertorio di riferimento con quanto “depositato” in un’attestazione di competenze (o, dove sperimentato, nel Libretto Formativo del Cittadino), per sua natura personale, e come gia indicato spesso di difficile raffronto o per carenza di profilo di riferimento, o per farraginosità del processo di ricerca, e compilazione dello stesso. Se da una parte le imprese dichiarano un interesse alla validazione delle competenze da inserire in una attestazione, attraverso la predisposizione di referenze/evidenze, dall’altra la necessita di confronto con gli standard professionali apre un tematica complessa da affrontare: l’utilizzo della metrica dei profili di competenza utilizzati nei repertori e di difficile costruzione in contesto aziendale, per poi poterlo inserire nella singola attestazione. La trascrizione prevede una capacita di lettura del contesto specifico, legato quindi alla reale competenza acquisita dal

singolo, che non è detto sia facilmente sovrapponibile al profilo professionale. Nel caso in cui ciò possa avvenire, a regime potremmo avere attestazioni di competenze o Libretti formativi del Cittadino con allegati i profili di competenza, sicuramente più utili al mercato della formazione che a quello del mercato del lavoro.

Il SISTEMA FORMEDIL: Procedimento operativo per la valutazione e attestazione delle competenze nell'Edilizia

Governance

Negli anni 2005-2006 Formedil, Ente nazionale per l'addestramento professionale nell'edilizia, si e dotato di un procedimento operativo per la valutazione delle competenze composto di due parti tra di loro integrate: la prima rivolta alla attestazione di competenze acquisite nell'ambito dei percorsi formali (in specifico erogati dagli Enti scuole edili, specializzati nella formazione nel settore); la seconda rivolta agli apprendimenti 'comunque acquisiti'. Il procedimento di valutazione e attestazione delle competenze si avvale di un sistema unitario di standard del settore edile le cui componenti integrate sono:

- il 'Repertorio Competenze del settore costruzioni';
- il 'Repertorio Didattico della formazione di settore';
- il 'Libretto personale di Formazione professionale edile';
- la 'Banca dati della formazione per il settore delle costruzioni';
- il 'Procedimento operativo per la valutazione e attestazione delle competenze e registrazione nel Libretto personale del lavoratore'.

Il servizio di valutazione e attestazione delle competenze definito nel 2006 è rivolto sia alle competenze acquisite in percorsi formali sia alle competenze non formali e informali. Per la componente del procedimento finalizzato alla valorizzazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, il servizio e rivolto ai seguenti target:

1) lavoratori che richiedono l'attestazione di competenze pregresse 'comunque acquisite' per l'ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro o per migliorare il loro posizionamento;

2) lavoratori che richiedono una valutazione delle competenze per inserirsi in un percorso formativo ricevendo crediti ("sconti" di percorso) o dimostrando prerequisiti necessari per l'accesso, o per individuare percorsi di sviluppo degli apprendimenti per una migliore professionalizzazione, per accompagnare prospettive di evoluzione di carriera, ecc.

Metodologia

Il procedimento di valutazione e attestazione delle competenze prevede la responsabilità del servizio in capo alle Scuole edili. I ruoli e le professionalità coinvolte sono:

1. Tutor/consulente

- per supporto al soggetto per la raccolta delle evidenze (in particolar modo per il riconoscimento di competenze acquisite in contesti non formali e informali, il candidato ha la possibilità di richiedere l'intervento di un 'tutor' che lo supporti nella selezione e preparazione delle evidenze);
- per effettuare la valutazione dell'attinenza delle evidenze (sottoscrive la validita delle evidenze, censendo quindi l'ammissibilita e la coerenza della documentazione ai fini dell'accertamento e dell'accreditamento);
- sostegno ai soggetti in particolare difficoltà (es. stranieri con scarsa conoscenza della lingua italiana e/o provenienti da esperienze formative e di vita che richiedano una rielaborazione per l'utilizzo ai fini dell'identificazione delle competenze sulla base del sistema di 'Unita di competenze' del Repertorio settoriale).

2. Esperto di settore per l'accertamento tramite evidenze

L'esperto tecnico dell'area professionale si caratterizza per possedere competenze riferibili agli ambiti di attività o anche a specifiche qualifiche, maturate nel lavoro o nelle professioni.

Analizza le evidenze, ne valuta la esaustività in riferimento a specifiche competenze (il riferimento e agli standard del 'Repertorio delle competenze del settore') ed, eventualmente, se opportuno in caso di non sufficiente espressività delle evidenze, tramite un colloquio approfondisce l'expertise e accerta la padronanza degli standard.

La convalida del procedimento e delle competenze validate e in capo al Direttore della Scuola edile (nel Libretto risulta la Scuola che ha effettuato il procedimento).

Non è previsto un organo di controllo esterno che verifica il rispetto delle procedure definite dal sistema, ma il sistema deve essere in grado di raccordarsi, ove previsto, alle previsioni di norma/regione/linee guida/sistemi formativi, ecc. con i quali intende interagire. Il sistema Formedil di attestazione è stato ad oggi utilizzato a regime come strumento legato ai percorsi formativi: per attestare i risultati di apprendimento in uscita dai percorsi formali erogati dalle Scuole edili e per valutare e valorizzare gli apprendimenti pregressi (comunque acquisiti) per l'accesso ai percorsi.

Questa stessa procedura oggi sta trovando ambiti specifici di applicazione in due campi oggetto di 'Progetti Strutturali di riconversione Formedil'. Tali Progetti hanno impegnato (2010) Gruppi di lavoro composti dai rappresentanti di diverse Scuole edili che hanno definito 'linee guida' e
'modelli operativi' presentati per l'approvazione alle parti sociali.

In particolare, si tratta della valutazione e attestazione delle competenze:

- nell'*'apprendistato professionalizzante'*, inteso come percorso misto di componenti di formazione esterna e di apprendimenti in contesti di lavoro
- e nei *'piani di sviluppo professionale - PSP'*, quale nuovo servizio (previsto nei CCNL del 2008) di accompagnamento allo sviluppo delle competenze e alla crescita professionale dei lavoratori ai diversi livelli, con i quali viene condiviso un traguardo professionale (dove possibile tramite un patto a tre - impresa, lavoratore e Scuola – e in altri casi un patto a due – persona disoccupata e Scuola) e viene costruito un percorso personalizzato basato sull'identificazione iniziale delle competenze e strutturato di momenti di formazione formale, lavori di progetto, accompagnamento, supporto all'autovalutazione, counselling, valutazione e registrazione delle competenze sul Libretto del lavoratore edile riconosciuto in tutto il Paese.

Il modello/dispositivo applicato

Secondo l'impianto originario, il modello, e unitario, proponendo principi, regole di base, sistemi di standard, approcci, sia per la valutazione delle competenze da percorsi formali sia per gli apprendimenti acquisiti in altri percorsi e differenziando singoli aspetti procedurali a seconda del target e del fabbisogno dell'utente, grazie ad una particolare attenzione alla sostenibilita e alla facilitazione dell'acceso dei lavoratori ad un loro diritto. In specifico, è prevista una diversificazione del servizio di validazione per persone interessate ad una attestazione delle competenze pregresse per la valorizzazione nel mercato del lavoro e per persone interessate invece ad un accertamento delle competenze per l'ingresso in percorsi formativi.

Caso 1 - Lavoratori che richiedono la validazione di competenze pregresse per la valorizzazione nel mercato del lavoro

Il procedimento si articola in una sequenza che prevede l'acquisizione di evidenze e l'accertamento tramite le evidenze. In specifico:

A) acquisizione delle evidenze e organizzazione delle stesse

Tramite colloquio iniziale a carattere informativo e orientativo, vengono individuate/esplicitate le competenze che possono essere supportate da evidenze e viene consegnato il 'piano di raccolta documentazione'. E' previsto un eventuale supporto personale nel processo di reperimento.

Nel Dossier delle evidenze vengono raccolti documenti di diversa natura che comprovano il possesso delle competenze potenzialmente oggetto di validazione. Costituiscono evidenze riconosciute:

- per le esperienze di istruzione/formazione: titoli di studio, certificazioni o attestazioni formative, attestati di esperienze formative interrotte o in corso, attestati di conoscenze e competenze acquisite;
- per le esperienze di lavoro: contratti di lavoro, dichiarazioni dei datori di lavoro, referenze diverse, anche di colleghi; prodotti realizzati; testimonianze; autodichiarazioni.

per le esperienze di tirocinio, volontariato o altro: documentazione formale relativa alle esperienze, attivita svolte, conoscenze e competenze acquisite.
B) accertamento delle competenze tramite valutazione delle evidenze
A distanza di tempo utile per il reperimento delle evidenze, nell'ambito di un colloquio vengono analizzate e valutate le evidenze raccolte nel Dossier.
In specifico viene verificato che le evidenze non presentino errori e che siano presentate secondo le modalità previste; che siano correlabili alle UC valutate; che siano in grado di garantire una 'copertura' esaustiva degli indicatori previsti dallo standard di riferimento.
La valutazione delle evidenze può, in caso di necessita, essere completata da approfondimenti tecnici atti a dare credito e a completare la documentazione prodotta.
C) attestazione delle competenze e registrazione nel libretto personale del lavoratore edile
Per le competenze il cui possesso viene comprovato dalle evidenze viene rilasciata una specifica attestazione. Le competenze vengono registrate nel 'Libretto formativo del Lavoratore edile'. Il Libretto è un esito di stampa della 'Banca dati' nazionale dell'edilizia, nella quale vengono registrati i lavoratori che hanno avuto accesso ad un'offerta formativa presso una delle circa 100 Scuole edili del territorio nazionale. Ad ogni nuova esperienza formativa e di convalida la 'Banca dati' viene aggiornata. Il Libretto puo essere ristampato ad ogni aggiornamento e consegnato al lavoratore che puo dimostrare di avere seguito la formazione obbligatoria (le 16 ore sulla sicurezza prima di accedere in cantiere), la formazione in apprendistato se assunto con questo tipo di contratto, la formazione richiesta da norme cogenti per l'acquisizione di specifiche attestazioni/abilitazioni (macchine movimento terra, gru e apparecchiature di sollevamento, ponteggi, ecc.)
Viene garantito un servizio di supporto individuale (tramite ulteriori colloqui, o tramite telefono o mail) di carattere tecnico, rivolto cioè alla soluzione di questioni inerenti il reperimento delle evidenze, l'eventuale sostituzione con altro documento, ecc.
Caso 2 - Lavoratori che richiedano una valutazione delle competenze per inserirsi in un percorso formativo al fine di ricevere crediti ("sconti" di percorso) o dimostrare prerequisiti
Nel caso specifico nel quale la validazione serva per il riconoscimento di crediti per l'accesso a percorsi formativi e a programmi per lo sviluppo professionale, il procedimento previsto e piu 'leggero'. Il lavoratore viene informato dell'opportunita offerta e in un colloquio specifico vengono valutate le documentazioni che comprovano le esperienze attraverso le quali le competenze attinenti al percorso

formativo possono essere maturate e vengono effettuati approfondimenti specifici dei 'saperi' che si richiede di convalidare. Viene raccomandata 'l'ottica di servizio' e non un 'approccio censorio'.
Viene poi compilato un 'verbale di valutazione e di accreditamento' che attesta le competenze riferite al percorso che vengono accreditate e la forma dell'accredito (abbuono di parti di percorso e riduzione dei tempi oppure personalizzazione del percorso), che viene inserito nel 'Dossier del percorso formativo' insieme con la documentazione utilizzata per supportare il credito.
Il 'Dossier del percorso formativo' e uno strumento in cui si raccoglie, oltre alla documentazione iniziale, il vissuto corsuale dell'allievo (calendari, test e prove in itinere, valutazioni di singole UC, lavori svolti dall'allievo, ecc.) ed ha una funzione sostanziale per la valutazione finale del percorso. L'impianto qui descritto potra subire aggiustamenti e specificazioni a seguito soprattutto delle applicazioni sperimentali in corso.

Validazione e certificazione

La trascrizione delle competenze valutate e convalidate avviene nella 'Banca dati formazione' da cui può essere stampato il 'Libretto formativo del lavoratore edile'.
Il Libretto registra (nella prima pagina) i percorsi formativi seguiti e, nella seconda, le competenze conseguite grazie alla formazione.
Il Libretto prevede ad oggi la possibilità di registrare competenze acquisite grazie ai percorsi formativi erogati dalle Scuole non formali e informali. Sara uno degli esiti delle sperimentazioni in corso (soprattutto la più volte citata 'Borsa lavoro') l'identificazione delle modalità per registrare le competenze convalidate a seguito dei servizi specificamente erogati.
La responsabilità e l'ambito di validità del sistema sopra esposto ha valore su scala nazionale per gli attori che volontariamente lo adottano: le Scuole edili del sistema Formedil, le Imprese di riferimento, le Organizzazioni datoriali e dei lavoratori che vi partecipano.

"Rear Window". La validazione delle competenze per il settore della meccanica

Il Progetto pilota "Rear Window - Transparent Qualifications in the Engineering Sector" è nato con l'intento di rispondere alla necessità di riconoscere e validare le competenze acquisite in via informale e non formale nel settore meccanico e metallurgico.
E' stato realizzato tra il 2006 e il 2008 nell'ambito del Programma Leonardo da Vinci.
Il progetto ha proposto l'elaborazione di strumenti e metodi per il riconoscimento delle competenze e qualifiche dei lavoratori del settore

meccanico, anche stranieri o in mobilita, sia occupati che disoccupati, in possesso di qualifiche o meno; a favore di questo target, sono stati attivati 70 percorsi di messa in trasparenza e registro delle competenze, come si vedrà meglio in seguito.
Nello specifico, “Rear Window” si e proposto di:
creare, nei paesi coinvolti, dispositivi e strumenti finalizzati al confronto del sistema di qualifiche, regionali e nazionali, disponibili per l’area di riferimento;
creare e sperimentare un dispositivo per la trasparenza e la validazione delle competenze inerenti al settore metalmeccanico, acquisite in contesti di apprendimento informale e non formale.

Metodologia

La metodologia sviluppata per il riconoscimento delle competenze si è articolata in tre fasi principali: una prima **fase di sensibilizzazione e orientamento** degli utenti, che ha previsto alcuni colloqui e la predisposizione di un *Dossier delle competenze*; una **fase di valutazione delle competenze** acquisite dagli utenti, con raccolta di evidenze e successivo report di valutazione; una terza **fase di validazione delle competenze**, con registro delle competenze verificate.
La sperimentazione ha previsto:
l’organizzazione di sei focus group, di cui due in Italia e uno in ciascun altro paese coinvolto, con “testimoni privilegiati” ed “esperti” dei gruppi destinatari (in primo luogo le Imprese, seguite da parti sociali, Servizi per l’Impiego e omologhi, soggetti del sistema dell’*education* ed Istituzioni referenti);
l’organizzazione, in tutti i paesi coinvolti, di tavoli tecnici con le Istituzioni regionali e nazionali referenti, in particolare in merito al tema della formazione professionale e delle certificazioni.

Validazione e certificazione

I percorsi di messa in trasparenza e validazione sperimentati sono stati rivolti a lavoratori del settore meccanico e a persone disoccupate che intendessero inserirsi in tale ambito e che fossero in possesso di titoli formali quali diplomi, lauree e qualifiche, ma anche a persone prive di attestazioni ufficiali, il cui bagaglio di competenze acquisite nell’esperienza lavorativa fosse comunque riconducibile a quello delle sette figure professionali individuate ed analizzate in fase di modellizzazione del dispositivo di validazione.
Quanto agli attori principali del processo, designati dagli organismi che hanno curato le azioni di riconoscimento delle competenze, essi sono stati:
gli Orientatori, nella fase di sensibilizzazione e orientamento degli utenti;
l’Orientatore e il Valutatore nella fase di valutazione della storia del Candidato e delle evidenze prodotte;

□□i membri della *commissione di riconoscimento* designata in ciascun paese nel quale sono state promosse le azioni di validazione, per la fase di rilascio e registrazione del riconoscimento conseguito dall'utente.
Il Modello elaborato a monte delle attività di sperimentazione ha previsto quale esito finale del processo di validazione il rilascio di un *Certificato di qualifica professionale* nel caso in cui tutte le competenze richieste dalla qualifica fossero state validate o, in alternativa, di un *Certificato di competenze* nel caso in cui fosse stato possibile validare solo alcune competenze.
In conclusione, "Rear Window" ha realizzato un dispositivo di validazione efficace ed estremamente flessibile: come evidenziato nei numerosi report di progetto, infatti, durante la sperimentazione i partner coinvolti hanno potuto adattare alcune fasi ed alcuni strumenti del Modello alle specifiche condizioni nazionali o regionali. Quanto alla valutazione che i beneficiari diretti hanno fatto dell'esperienza, dai report del progetto e emerso che effettivamente essi hanno trovato utile il Modello di validazione messo a punto, giudicandolo adeguato ad evidenziare i punti di forza della propria storia professionale.

"HIGHLIGHT THE COMPETENCES. Trasferimento di competenze e professionalità delle imprese cooperative operanti nel settore dei servizi".
Il progetto "Highlight the Competences", comprendente importanti organizzazioni rappresentative delle cooperative di servizi e istituzioni pubbliche, è stato realizzato dal 2007 al 2009, nel quadro della priorita 4 "European credit transfer for VET" del sottoprogramma Leonardo da Vinci.

Il progetto è incentrato nel settore dei servizi e in particolare articola tutta la sperimentazione sulla figura del *Site Supervisor in Cleanings* "Responsabile di commessa/cantiere nel settore delle pulizie" e mira a contribuire allo sviluppo del sistema ECVET European Credit Transfer for VET di trasferimento dei crediti formativi, in particolare promuovendo la trasparenza e la comparabilità delle *qualifiche professionali*, come pure la
trasferibilita, validazione (unita/parti di unita) e riconoscimento degli apprendimenti maturati in contesti formativi formali, informali e non formali, in differenti Paesi e ai diversi livelli.
I beneficiari diretti sono:
□□operatori ed organizzazioni che operano nei sistemi VET relativi alla cooperazione di servizi;
□□lavoratori delle imprese di servizi operanti nei settori delle pulizie e della logistica;

lavoratori, soggetti in mobilita all'interno del sistema VET e lavoratori coinvolti in processi di istruzione informale e non formale.

Metodologia

Il progetto *Highlight the competences* ha organizzato e realizzato i passaggi fondamentali del processo ECVET, attraverso le seguenti *azioni*:

Instaurazione Partenariato Europeo per stabilire la corrispondenza fra qualifiche (unita e punti di credito) e i risultati di apprendimento interessati dal trasferimento, nonché i processi di valutazione, trasferimento e validazione (unita/parti di unita). Le parti sociali del settore della cooperazione di servizi e gli organismi pubblici competenti ai diversi livelli dei Paesi partecipanti hanno stipulato a tal fine un Protocollo di intesa (MoU) utilizzando i principi comuni EQF;

Stipula dell'Accordo di Apprendimento che contiene una descrizione degli esiti di apprendimento acquisiti durante il periodo di mobilita, in termini qualitativi e quantitativi, firmato dalle organizzazioni di provenienza e di accoglienza e dal tirocinante/lavoratore, in coerenza con il MoU;

Assegnazione crediti ECVET (unita/parti di unita e punti di credito ECVET associati) dopo la valutazione dei risultati di apprendimento per assicurarne la trasparenza. I crediti sono stati registrati e trascritti, utilizzando i documenti EUROPASS, con dettaglio di conoscenze, capacita, competenze conseguite e dei punti di credito associati con i risultati di apprendimento acquisiti;

Trasferimento, validazione e accumulo dei crediti, in accordo con il MoU e con l'Accordo di Apprendimento. I crediti sono stati trasferiti, validati dall'organizzazione inviante e riconosciuti per l'ottenimento della qualifica interessata (*Site Supervisor in Cleanings*- Responsabile di commessa/ cantiere nel settore delle pulizie), in base alle norme vigentia livello nazionale.

Validazione e certificazione

Seguendo la metodologia "Demarche Europeenne de Professionnalisation Durable –DEPD", il procedimento per certificare gli apprendimenti dei soggetti coinvolti nel progetto *Highlight the Competences* ha svolto le seguenti fasi di processo:

Riconoscimento/Accoglienza. Messa in trasparenza degli apprendimenti (formali, non formali ed informali) acquisiti dall'individuo ai fini della loro successiva valutazione, attraverso una *lettura analitica delle esperienze biografico-cognitive*, costituenti il curriculum vitae. L'attenzione si e focalizzata sulle esperienze individuate come coerenti con gli standard minimi richiesti per lo svolgimento del ruolo di Responsabile di commessa anche in relazione con gli standard formativi previsti per l'acquisizione della qualifica;

□□*Ricostruzione esperienza*. *Colloqui fra l'individuo* (Capocommessa di Cosp) *e tutor di credito*. L'intervista ha indagato tutte le unita di competenza, le conoscenze e abilita correlate, le evidenze biografiche significative ed e servita a "mettere in ordine" le esperienze dell'individuo, dando loro un senso rispetto alla possibile frammentazione dei contesti di apprendimento. Tali competenze, conoscenze, abilita operative e comportamenti sono state poi rimodellate, secondo i criteri che definiscono gli standards professionali stabiliti dalla Regione Umbria, da cui e emerso il profilo professionale;
□□*Accertamento.* E' stato elaborato un report secondo una specifica scheda di messa in trasparenza degli apprendimenti ed e stato fatto un lavoro di sintesi dei risultati in un modello riepilogativo. Il risultato di questo processo sperimentale ha portato la messa in trasparenza delle competenze, all'attribuzione dei crediti, alla evidenziazione d*ei debiti* per ciascun soggetto;
□□*Validazione.* Si e provveduto alla creazione di un Progetto Formativo Individualizzato teso a coprire i debiti, a validare gli apprendimenti maturati, ad acquisire formalmente la *Qualifica di Site Supervisor in Cleanings* "Responsabile di commessa/ cantiere nel settore delle pulizie" e rilasciare anche Europass Certificate Supplement120. La sottoscrizione del MOU e la creazione della *rete europea Highlight the Competences European Network* ne garantisce la trasferibilita a livello europeo.

"Il Nostro Valore", sperimentazione del Libretto Formativo dell'azienda Napoli Servizi s.p.a.
Napoli Servizi, con oltre 1500 dipendenti, dei quali gran parte LSU (lavoratori socialmente utili) è una delle società multiservizi più importanti del Mezzogiorno.
Il progetto "Il nostro Valore" si è proposto di progettare e realizzare una mappatura delle competenze aziendali per formalizzare la conoscenza delle diverse componenti del capitale umano presente in azienda, anche in funzione di un'implementazione di un sistema di gestione per competenze.
Le azioni sviluppate dal Progetto, ed il dispositivo del Libretto rilasciato, sono state identificate con una sorta di "biglietto da visita" che può aiutare persone che devono entrare o rientrare nel mercato del lavoro favorendo quindi l'occupabilità di un target debole quale quello dei lavoratori socialmente utili.
Piu in dettaglio, gli obiettivi del Progetto sono stati:
□□Realizzare una mappatura della struttura organizzativa e produttiva aziendale;

Censire le competenze e le potenzialità interne dei lavoratori, mirando ad un'indagine sul patrimonio di competenze (effettive e potenziali) di cui l'azienda dispone, incluse quelle non formali ed informali;

Analizzare le esigenze formative dei lavoratori in relazione alle competenze da essi possedute;

Analisi delle competenze secondo l'aspetto della **dimensione individuale** e della **dimensione collettiva.**

In una prima fase, i responsabili del personale hanno proceduto all'individuazione dei partecipanti alla sperimentazione, suddividendoli tra i diversi ambiti ed unita organizzative presenti in azienda, al fine di rendere eterogenei i risultati della sperimentazione.

Le persone che hanno intrapreso il percorso di riconoscimento delle competenze nell'ambito di "Il nostro valore" sono state soggette ad accompagnamento *in itinere* per l'effettiva ricostruzione delle pratiche professionali, a partire dalla **fase di accoglienza degli utenti**.

Durante questa fase, si e proceduto –previa selezione dei lavoratori da parte dell'azienda a presentare il progetto di mappatura delle competenze attraverso un incontro collettivo, nel quale i lavoratori hanno preso visione di una serie di slides di progetto, realizzate dal team di lavoro.

La definizione e la descrizione di competenze comuni sono avvenute mediante due incontri, uno in 3 sottogruppi, ed uno successivo in ambito plenario. Durante tale fase sono stati gli stessi sottogruppi, con la supervisione del team di lavoro, a decidere le competenze comuni, descrivendole con una frase. L'*assessment*, per quanto attiene le competenze comuni, è avvenuto per mezzo di un'esercitazione individuale, e successivamente –nel lavoro in sottogruppi- mediante una visualizzazione metaplan.

Validazione e certificazione

La fase di **accertamento delle competenze** ai fini della **validazione** ha previsto la presenza di sessioni individuali, finalizzate alla stesura del libretto formativo. Durante tali incontri, è stato chiesto ai lavoratori di presentare evidenze documentali (attestati, certificati, curriculum, ecc.).

La stesura dei libretti formativi del cittadino e quindi passata per il vaglio delle singole persone che si sono riconosciute in quanto descritto e hanno ricevuto copia dei singoli libretti, in attesa della stesura definitiva e validata dall'impresa a fine dell'intero percorso.

Si ritiene opportuno in questa sede evidenziare, in conclusione, che nella maggior parte dei casi si è rilevato, da parte delle persone beneficiarie intervistate, un forte impatto sociale dovuto al riconoscimento della propria esperienza verso di sé, sia perché i soggetti hanno potuto raccontare esperienze pregresse di cui

l'azienda non era a conoscenza, sia perche tale percorso ha costituito una leva motivazionale in quanto inquadrato come strumento di valorizzazione messo in atto da parte dell'azienda.

Standard/referenziali utilizzati per l'identificazione delle competenze/apprendimenti

Data l'eterogeneità delle mansioni dei soggetti coinvolti nella sperimentazione, il procedimento per l'identificazione delle competenze si e basato sull'utilizzo dei repertori professionali e delle NUP disponibili sul sito www.nrpitalia.it, gestito dall'ISFOL, mediante il quale si e proceduto, figura per figura, ad individuare dei profili professionali il piu possibile coerenti con le attività svolte con i soggetti coinvolti nella sperimentazione.

Per quanto riguarda gli indicatori identificati, essi sono riferibili a:

A. conoscenze tecnico professionali, relative a un insieme di conoscenze acquisite in maniera partecipata attraverso l'insegnamento di persone esperte presenti in azienda;

B. comportamenti pratici operativi e funzionali, che si riferiscono ad un sapere legato alla concreta pratica delle attivita oggetto della validazione. Spesso si tratta di conoscenze elaborate e riadattate dall'individuo a seconda delle sue peculiari esperienze dirette di "lavoro sul campo";

C. comportamenti organizzativi e relazionali.

In questo processo di individuazione di standard e referenziali, una criticità specifica è stata rappresentata dall'assenza, in ambito aziendale, di profili professionali esplicitamente coincidenti con le figure presenti nell'elenco delle NUP.

Gli esiti del percorso di accertamento proposti dal Progetto hanno prodotto il rilascio di un Libretto Formativo del Cittadino, nel quale sono state inserite le competenze acquisite nei diversi percorsi di apprendimento lavorativo.

La stesura dei libretti formativi e passata per il vaglio delle singole persone che si sono riconosciute in quanto descritto ed hanno ricevuto copia dei singoli libretti.

Il progetto di validazione "**Il nostro valore**" è stato riconosciuto valido da parte dei vertici aziendali, che ne hanno sottolineato la positivita. E' quindi intenzione dell'azienda replicare tale progetto ampliando il panorama dei lavoratori coinvolti, arrivando gradualmente a coprire tutte
le risorse in capo all'azienda.

Esperienze di validazione nel Terzo Settore

La politica europea in favore del lifelong e lifewide learning si sviluppa a partire dalla considerazione che tutte le esperienze possono essere

eventi formativi, ovvero ambiti che favoriscono la nascita, lo sviluppo e il consolidamento di apprendimenti e competenze.
Impariamo non solo negli spazi strutturati formalmente per questo scopo, ma anche in quelli lavorativi ed in quelli della vita personale e del tempo libero ed e in questa cornice che le organizzazioni del Terzo Settore si attestano quale ambito privilegiato di apprendimento non formale e informale.
Le imprese che lo compongono si distinguono per l'attività solidaristica volontaria gratuita e per il divieto tassativo di distribuire gli "utili". Sono realta produttive che pongono maggiore sensibilita e attenzione alle conseguenze sociali ed umane delle proprie azioni economiche e hanno come obiettivo prioritario quello di raggiungere un beneficio collettivo e di utilita sociale.
Per la realizzazione della loro *mission* richiedono competenze specifiche, come dimostra l'incremento dei master universitari dedicati, e nello stesso tempo sono fonte di competenze preziose, non solo competenze tecniche attraverso l'offerta formativa delle stesse associazioni ma soprattutto competenze trasversali, attraverso la pratica del lavoro sociale in un contesto molto dinamico che ha a cuore il benessere e l'*empowerment* della persona, intesa sia come utente-beneficiario sia come operatore-volontario.
Nel nostro Paese il settore del non profit è in continua crescita e anche se i dati di cui disponiamo non rappresentano il quadro attuale dell'economia sociale ne rimandano comunque lo spessore, la crescita e l'impatto in termini di occupazione, servizi offerti e pratica di cittadinanza attiva.
Tutte le organizzazioni non profit sono caratterizzate dalla presenza di volontari, e sempre di più, soprattutto per esigenze di professionalità e di continuità degli interventi, di personale remunerato, che condividono i valori e gli obiettivi dell'organizzazione e si trovano ad operare in modo complementare e sinergico sia nell'ambito del lavoro sia nell'attività di rete con le altre organizzazioni a livello nazionale e internazionale. Queste organizzazioni si differenziano da un contesto di lavoro profit per il contenuto valoriale delle loro azioni in quanto mettono in primo piano il valore del dono, la partecipazione, la solidarietà, e promuovono attraverso le azioni reali di reciprocità e il protagonismo dei cittadini e dei soggetti sociali, la crescita di "capitale umano" e "capitale sociale".
Il richiamo alla necessita di incrementare il capitale sociale e umano per costruire la società della conoscenza e costante nei documenti comunitari degli ultimi dieci anni ed e in primo piano anche nella strategia Europa 2020 che sollecita gli Stati membri a sviluppare l'offerta di competenze chiave per tutti i cittadini come base per l'esercizio consapevole della cittadinanza, la coesione sociale,

l'occupabilità e per l'accesso alle opportunità di apprendimento permanente nel corso della vita.
La possibilita di rendere fruibili le competenze acquisite nel volontariato e nel lavoro sociale riveste un interesse gia espresso in piu occasioni dalle organizzazioni del Terzo Settore, non solo come supporto alla motivazione dei volontari e degli operatori, che potrebbero in questo modo acquisire crediti spendibili nell'ambito degli studi come crediti formativi e come risorsa nel mondo del lavoro, ma anche come strumento per *l'empowerment* personale degli individui e delle organizzazioni. Infatti, il riconoscimento delle competenze e delle abilita maturate nell'attivita lavorativa contribuirebbe, attraverso la messa in trasparenza delle competenze tacite, a ridefinire in maniera piu pertinente i curricula dei lavoratori, attribuendo un valore maggiore al loro operato e indirettamente anche alle associazioni di appartenenza. Inoltre, la
possibilita di capitalizzare l'esperienza e validare gli apprendimenti non formali e informali potrebbe essere un importante supporto alle attivita rivolte a gruppi svantaggiati, target prioritario di molte associazioni di volontariato, per favorirne l'inclusione sociale e l'occupabilita.
Il Terzo Settore, consapevole dell'importanza di poter disporre di un dispositivo per la valorizzazione dell'esperienza e la capitalizzazione degli apprendimenti non formali e informali, si e impegnato da alcuni anni nella sperimentazione di una metodologia idonea alle esigenze delle proprie organizzazioni.

Progetto Leonardo Rap VPL e Validazione nel Servizio Civile del Comune di Roma
Governance
Il progetto RAP-VPL si è ispirato ad una sperimentata esperienza olandese di applicazione nazionale ed internazionale del modello di validazione delle competenze denominato VPL (Validation Of Prior Learning) nell'ambito delle politiche per l'apprendimento permanente.
Oggetto del progetto e lo studio, l'approfondimento e la diffusione dei potenziali vantaggi nell'utilizzo della metodologia di validazione delle competenze denominata VPL (Validation of Prior Learning) nelle politiche di LLL e la sua sperimentazione su un target di 46 giovani volontari del Servizio Civile di Roma Capitale.
Tale modello, messo a punto in Olanda e gia sperimentato in una Pubblica Amministrazione italiana (Provincia di Macerata) nell'ambito del progetto EQUAL "Investing in people" consente di far emergere le competenze "inespresse" e "silenti" degli individui attraverso un

percorso di ricostruzione della biografia formativa e lavorativa della persona, il loro riconoscimento ed una successiva “validazione” da parte dell’ente/organizzazione di appartenenza e di partner scientifici accrediti.

Le aree di lavoro del progetto sono state le seguenti:

- Divulgazione dei potenziali benefici apportati dal modello VPL per lo sviluppo di strategie efficaci per l'apprendimento permanente;
- Utilizzo del modello VPL come leva per la progettazione di strategie per la gestione delle risorse umane e nei processi di formazione continua;
- Sviluppo ed animazione di un dibattito internazionale riguardante l'applicazione del modello di validazione VPL alle competenze non formali ed informali maturate nei contesti lavorativi attraverso l’organizzazione e la realizzazione di:

a) seminari nazionali per l’analisi e l’approfondimento di casi precedenti di applicazione del VPL alle strategie dell'apprendimento permanente;

b) workshop tematici sul territorio nazionale ed internazionale (Navet - National Agency for Vocational Education and Training - di Sofia, Camera di Commercio di Wiesbaden, Cofora in Olanda) con il coinvolgimento di operatori dell'apprendimento permanente nella sperimentazione dell'impatto del VPL nella definizione di specifiche strategie;

c) studio di specifiche sperimentazioni dedicate ai vantaggi potenziali del VPL nelle politiche di sviluppo delle risorse umane nella pubblica amministrazione

I due progetti di Servizio Civile sui quali è stata effettuata la sperimentazione sono:

1. Progetto “Periferia Verde 2”: svolto nei parchi del Municipio VII di Roma ha previsto la realizzazione da parte di 6 volontari del Sevizio Civile di attivita di educazione, informazione e divulgazione ambientale attraverso la gestione diretta di visite guidate rivolte prevalentemente alle scuole, ma anche a tutti i cittadini, escursionisti e turisti;
2. Progetto “Salvaguardia e Valorizzazione dei Beni Culturali del Centro Storico di Roma: ha previsto il supporto all'amministrazione comunale da parte di 40 volontari nelle attivita' connesse con la protezione, salvaguardia e la valorizzazione dei beni culturali del centro storico di Roma

Metodologia

Di seguito vengono descritte le fasi del procedimento messo in atto:

Nel 1° FASE : Accoglienza/orientamento

Per realizzare questa prima fase del processo sono state individuate e realizzate le seguenti attivita:

- Accoglienza dei 46 volontari dei due progetti di servizio civile suddivisi in tre gruppi omogenei;

□□Presentazione del percorso di valorizzazione dell'apprendimento
2° FASE Ricostruzione dell' esperienza
Per la realizzazione di tale fase sono state realizzate le seguenti attivita:
□□Identificazione/formalizzazione delle competenze;
□□Individuazione del bisogno (aspettative, progetto professionale, formazione);
□□Esame di realtà e patto di servizio tra i formatore/orientatore ed il volontario;
□□Ricostruzione della biografia formativa e professionale del volontario.
L' output di questa fase è stata la redazione di un dossier individuale per ciascun volontario che riunisce informazioni anagrafiche e qualitative rispetto alle dimensioni orientative di indagine (aspettatve, progetto professionale, formativo, personale) e la compilazione guidata di una scheda di autovalutazione delle competenze da parte di ciascun volontario.
3° FASE Accertamento
L'accertamento delle competenze è avvenuta attraverso assessment delle competenze individuate e codificate nel profilo di competenze (Guida Ambientale e Operatore di protezione civile per i Beni culturali) dei giovani volontari in situazione (osservazione on the job) da parte del team di assessment esterno costituito dai tutor di percorso.
Output di questa attività è una scheda di valutazione delle competenze individuale del volontario (con un scala di valutazione 1-5) compilata da parte di ciascun assessor esterno.
L'accertamento è avvenuto, sulla base dl modello VPL attraverso una osservazione "in situazione" attribuendo una valore compreso tra un range individuato.
4° FASE Validazione
La validazione delle competenze è avvenuta attraverso il confronto tra gli esiti dell' autovalutazione e dell'etero-valutazione Nello specifico il team di supervisione della sperimentazione ha comparato i valori delle valutazioni delle competenze dei giovani volontari rilevati in situazione (osservazione on the job) da parte dei tutor di percorso (assessor esterni) con quelli risultanti dall'autovalutazione da parte degli stessi volontari.
Si e scelto di validare solo quelle competenze che nella media matematica delle due valutazioni (etero ed auto valutazione) superavano il valore di 2,5. Nello specifico, la scala di validazione utilizzata e stata:
punteggio da 1 a 2,5: competenza non validabile;
punteggio da 3 a 3,5: competenza validabile con punteggio medio;
punteggio da 4 a 5: competenza validabile con punteggio alto.
Validazione e certificazione

Gli esiti del percorso di accertamento proposti dal Progetto sono stati di due tipi:

- una *Dichiarazione di competenze* (includente solo le competenze che sono statepositivamente accertate) ad uso dell'utente;
- un *Documento analitico* (Dossier individuale) ad uso dei tutor, descrivente in dettaglio tutte le competenze sottoposte ad accertamento, incluse quelle che non hanno avuto una valutazione positiva.

L'intervento ha avuto effetti positivi su entrambe le tipologie di beneficiari:

- gli Operatori e le organizzazioni che operano nel settore dell'Apprendimento Permanente e della validazione delle competenze non formali ed informali coinvolti nel progetto RAP VPL hanno aumentato il loro livello di consapevolezza circa l'importanza dei processi di validazione degli apprendimenti in contesti non formali ed informali ai fini delle strategie di apprendimento permanente dei sistemi formativi nazionali. In particolare, si e consolidato il principio di *Lifelong Learning* secondo il quale i processi di apprendimento riconoscibili socialmente non possono esaurirsi unicamente in quelli promossi esplicitamente nel sistema scolastico e formativo "ufficiale", ma che, in aggiunta, essi si realizzino per l'intera esistenza dell'individuo, anche in altri contesti, meno formalizzati ed istituzionalizzati, ma altrettanto significativi e determinanti per la crescita e la professionalizzazione dei cittadini.

In particolare, ciascun operatore nazionale ha beneficiato della dimensione europea degli approfondimenti metodologici e dei confronti sul tema, contribuendo al dibattito sulla necessita di lavorare a sistemi di riconoscimento nazionali che favoriscano la comparabilita e la coerenza tra sistemi europei.

- I 46 giovani volontari del Servizio Civile di Roma Capitale con i quali e stato sperimentato un modello di validazione degli apprendimenti ispirato al VPL, hanno ottenuto un documento (la dichiarazione di competenze) attestante la validazione delle competenze e degli apprendimenti acquisiti nel corso del periodo di Servizio Civile (12 mesi) spendibile sul mercato del lavoro. Gli apprendimenti validati hanno riguardato due dimensioni, quella delle competenze di base e trasversali (informatiche, linguistiche,relazionali) e quella delle competenze tecnico-professionali connesse al profilo di competenze di riferimento.

Standard/referenziali utilizzati per l'identificazione delle competenze/apprendimenti

Il procedimento per la definizione dei referenziali utilizzati per l'identificazione delle competenze da validare e partito dall'acquisizione dei profili di volontario previsti dai due progetti di Servizio Civile oggetto della sperimentazione. Pertanto, Il team di

supervisione e di assessment interno si e confrontato con i coordinatori dei due progetti ed a partire dall'analisi delle competenze emerse per ciascun profilo, sono stati enucleati gli indicatori di competenza da riferire a profili professionali elaborati nei repertori regionali.
Per quanto riguarda gli indicatori identificati, essi sono riferibili a:
A. competenze tecnico-professionali (specialistiche) caratteristiche di uno specifico ruolo professionale e connesse al profilo di competenze di riferimento;
B. competenze di base (informatiche, linguistiche,relazionali) e trasversali (o organizzative): caratteristiche legate alla sfera comportamentale del contesto lavorativo di riferimento.

Il Progetto Leonardo "Talenti di cura". Dal "prendersi cura" informale al riconoscimento delle competenze nel lavoro di assistenza familiare

L'invecchiamento della popolazione e i cambiamenti sociali che hanno, da alcuni anni, investito le famiglie, hanno dunque fatto si che sorgesse un mercato della cura e dell'assistenza, un vero e proprio "welfare privato", fortemente caratterizzato dalla presenza straniera, che risponde alla carenza di offerta di lavoratori italiani nel settore.
Le badanti sono prevalentemente –anche se non esclusivamente- donne straniere in possesso di scarse qualifiche e basso livello di istruzione, spesso impiegate in lavori non regolarmente inquadrati e in possesso di competenze per lo più *agite*, acquisite nella maggior parte dei casi in via informale e sviluppate in maniera individuale.
Su questo scenario, incide molto negativamente il fatto che la professione della badante, quanto mai delicata e complessa, pur avendo grande valore sociale stenta tuttavia a trovare un riconoscimento significativo, anche nell'immaginario collettivo, venendo vista come un non lavoro, come naturale inclinazione delle donne e come prolungamento della cura familiare femminile, quindi non socialmente riconosciuta quale attività lavorativa. Dunque, il *prendersi cura* viene ad essere sottratto alla sfera della professionalità, e ne vengono ignorate le competenze e le capacità che devono necessariamente esserne alla base.
E' solo in tempi molto recenti che si è iniziata a percepire l'esigenza di dare una veste formale ai saperi di queste donne, acquisiti spesso per via orale, appresi attraverso l'insegnamento di altre donne e sovente riadattati individualmente. Si è, cioè, iniziato a pensare alle attività di cura e al complesso di pratiche e di conoscenze connesse nei termini della *professionalità e della competenza:* molto sentita e, infatti, l'esigenza di offrire a queste persone possibili sbocchi occupazionali, coerenti con la crescente richiesta di personale qualificato anche da parte degli Enti privati, che stentano a reperirlo. Ciò comporta la

necessita di riconoscere le competenze acquisite quasi universalmente *on the job* dalle badanti, che sebbene siano non formalizzate e perciò scarsamente documentabili, non di meno rappresentano un ampio bacino di abilità e conoscenze a cui è bene dare valore.

Le azioni del progetto sono state rivolte a favore di persone che avessero lavorato come badanti e che fossero desiderose di ricollocarsi o anche collocarsi per la prima volta sul mercato del lavoro dopo aver maturato esperienze nella cura alla persona, anche in seno alla famiglia di origine.

Focus di "Talenti di cura" è stato il trasferimento al contesto italiano del sistema di individuazione, riconoscimento e validazione delle competenze acquisite *on the job* dagli operatori addetti all'assistenza ad anziani e disabili utilizzato in Francia (VAE).

Le azioni sviluppate dal partenariato di progetto sono state dunque volte, in primo luogo, a favorire l'occupabilita del fragile target di progetto; tuttavia, il progetto si e posto anche altri obiettivi di rilievo, quali ad esempio:

- favorire la qualificazione professionale delle persone in mobilita geografica;
- analizzare come l'esito della validazione potesse essere utilizzato quale *unità formativa capitalizzabile* (UFC) per il percorso formativo di Assistente Familiare e per quello di Operatore Socio Sanitario.

Punto di partenza e cuore delle attività di "Talenti di cura" è stato la definizione del profilo professionale dell' "Assistente Familiare" e l'individuazione delle competenze che tale figura deve possedere; ciò è stato fatto assumendo quale riferimento di base il contesto francese, stante l'assenza, in Italia, di un profilo nazionale unitario e condiviso per tale ruolo.

Per la costruzione di uno standard di riferimento, si è cercato comunque di recuperare la dimensione italiana comparando il profilo francese individuato con alcuni dati provenienti dalla Regione Lazio e dall'Emilia Romagna.

Stabilito un profilo ed individuate le relative unita di competenza, si è poi proceduto alla definizione di indicatori di competenza condivisi, riferibili a:

A. Conoscenze tecnico professionali, relative a un insieme di saperi acquisiti in maniera partecipata attraverso l'insegnamento di persone esperte, l'apprendimento su testi o altri materiali didattici;

B. Comportamenti pratici operativi e funzionali, che si riferiscono ad un sapere legato alla concreta pratica delle attivita oggetto della validazione, spesso elaborate e riadattate dall'individuo a seconda delle sue peculiari esperienze dirette di "lavoro sul campo";

C. Comportamenti organizzativi e relazionali.

Metodologia

Dal punto di vista strettamente metodologico, l'iter di riconoscimento e validazione delle competenze delle badanti ha previsto: una prima **fase di accoglienza** delle utenti con verifica del possesso di requisiti minimi; una **fase di accertamento delle competenze** effettivamente possedute mediante *assessment*; una **fase di riconoscimento o convalida delle competenze** verificate.
Come accennato, nell'ambito della prima fase si è provveduto in primo luogo ad appurare che le candidate avessero i requisiti minimi per partecipare, ovvero:
- che possedessero una adeguata capacita di comprensione e di espressione orale della lingua italiana, tale da permettere loro di capire le finalita dell'intervento e consentire la raccolta delle motivazioni personali per l'adesione all'iniziativa
- che avessero maturato un'esperienza lavorativa di almeno 2 anni nell'ambito dell'assistenza familiare o in attivita "affini" di cura a soggetti non autosufficienti.
- che avessero un regolare permesso di soggiorno, se straniere.

La **fase di accertamento delle competenze** ai fini della validazione ha previsto invece la raccolta di evidenze, relative a:
- conoscenze tecniche;
- competenze operative;
- competenze comportamentali.

L'*assessment* per questi tre ambiti di conoscenze e competenze e avvenuto attraverso test, questionari a risposta multipla e prove standardizzate.

Validazione e certificazione

Al termine del percorso di validazione, le persone che hanno positivamente superato la fase di accertamento sono state iscritte ad un albo degli Assistenti Familiari. Inoltre, le badanti hanno avuto la possibilita di ottenere una *Dichiarazione di competenze* (includente solo le competenze che sono state positivamente accertate).

Progetto Leonardo "FAIR" Riconoscimento delle competenze da esperienza nel commercio equo e solidale.

La finalità prioritaria del progetto è stata quella di indagare i luoghi e le modalità di apprendimento informale e non formale all'interno del settore del commercio equo e solidale (CES), nell'ambito del quale vengono apprese competenze e conoscenze di tipo trasversale e interdisciplinare oltre che tecniche e teoriche specifiche del settore. In termini generali, la *mission*, comune agli organismi del CES, puo essere sinteticamente ricondotta a due aspetti: vendita e sensibilizzazione. Da un lato, infatti, numerosi sono i punti per la vendita di beni e servizi volti a rendere più dignitose le condizioni di vita dei produttori del sud del mondo, aumentandone le possibilità di impiego; dall'altro, il *fair trade* è caratterizzato dalla molteplicità di

azioni di sensibilizzazione dell'utenza al consumo critico e alla necessità di cambiamento degli squilibri nord-sud, mediante politiche di acquisto selettive e iniziative di mobilitazione e socialità conviviale all'insegna della giustizia e della solidarieta tra
i popoli. Il beneficiari sono:
□□operatori dell'ambito formativo (scuole e universita), del lavoro (associazioni di
categoria) e della cooperazione sociale (soprattutto strutture del commercio equo e
solidale);
□□Istituzioni (preposte al riconoscimento delle competenze).

Obiettivi

L'obiettivo è stato quello di:
□□individuare e valorizzare le competenze acquisite dai volontari e dagli operatori del commercio equo e solidale che grazie alle loro conoscenze e competenze hanno permesso al fair trade di diventare uno strumento che assicura a migliaia di produttori i mezzi necessari per il proprio autosviluppo;
□□capire come queste possono essere riconosciute e trasferite in altri contesti lavorativi, sia profit che no profit;
□□delineare un modello per la certificazione delle competenze acquisite e accresciute nelle strutture del CES, siano esse delle centrali d'importazione, chiamate anche FTOs (Fair Trade Organisations) o delle Botteghe del Mondo (Bdm);
□□svolgere uno studio sulle sviluppo delle capacita e delle competenze sviluppate dai volontari e dagli operatori del commercio equo in vari paesi europei, al fine di far comprendere qual e l'impatto sulla crescita professionale che le organizzazioni di commercio equo hanno sui lavoratori e sui volontari e facilitare la programmazione degli interventi di formazione diretti al personale impiegato e volontario;
□□valorizzare tali percorsi di apprendimento individuale delle competenze nel settore del CES attraverso lo studio e la costruzione di una metodologia di indagine *ad hoc* caratterizzata dall'integrazione degli approcci qualitativo e quantitativo.

Dunque, la sfida che si e posta il progetto FAIR e in termini di accettazione, individuazione, riconoscimento e validazione degli *outcomes* dell'apprendimento (*id est* competenze) da parte degli operatori dei vari contesti sociali. Ciò richiede una condivisione di responsabilità istituzionali e politiche, richiede un sistema di relazioni, accordi, protocolli d'intesa tra i diversi attori sociali e istituzionali (istituzioni pubbliche, parti sociali, organismi di formazione, istituti educativi e loro operatori), finalizzati alla costruzione di un linguaggio, di un sistema di riferimento e di misure delle competenze condivisi.

Metodologia

L'intervento lavorativo FAIR ha riguardato le seguenti fasi:

□□*individuazione*, nei paesi coinvolti nell'indagine empirica, *di luoghi di apprendimento non formale ed informale all'interno del settore del commercio equo e solidale* nell'ambito del quale vengono apprese competenze e conoscenze di tipo trasversale e interdisciplinare oltre che tecniche e teoriche specifiche del settore;
□□*ricostruzione e valorizzazione dei percorsi di apprendimento individuale delle competenze* nel settore del commercio equo e solidale.
Alla luce degli obiettivi cognitivi della ricerca, i ricercatori incaricati dalle universita partners hanno svolto le seguenti azioni:
□□studio e costruzione di una *metodologia di indagine ad hoc* caratterizzata dall'integrazione degli *approcci qualitativo e quantitativo*. Gli strumenti utilizzati sono stati:
- *interviste in profondità e focus group*. In particolare l'approccio biografico utilizzato nelle interviste in profondità e nei focus groups ha permesso proprio di considerare la variabile *tempo* ricostruendo le tappe temporali e di vita che hanno portato alla definizione del patrimonio di competenze specifiche di ogni intervistato. Tale approccio considera le esperienze dell'individuo come frutto di un complesso itinerario costruito nel corso del tempo ed e a questo scopo che negli strumenti utilizzati sono state inserite domande specifiche relative alle diverse tappe temporali di costruzione delle competenze. La scelta di privilegiare lo strumento dell'intervista e stata suggerita dal fatto che essa realizza uno *spazio di riflessione e di narrazione che facilita la consapevolezza e la valorizzazione delle competenze* sviluppate da parte dell'intervistato, pratica questa che richiama la tecnica del *counselling* orientativo.
- *Interviste face to face in profondità* anche ai responsabili delle botteghe del mondo e delle centrali di importazione indagate per la raccolta ed elaborazione dei dati sul contesto organizzativo e sul rapporto tra questo e lo sviluppo di competenze specifiche degli operatori;
- *Raccolta dei dati sul campo* attraverso il "Portfolio delle Competenze". Esso ha avuto l'obiettivo di supportare l'analisi, la ricostruzione e la valorizzazione delle competenze possedute e sviluppate da quanti operano all'interno delle strutture del *Fair Trade* in qualità di lavoratori retribuiti e/o volontari. Il gruppo di ricerca ha considerato come criterio di riferimento dell'impianto metodologico proposto, *la descrizione delle attività* effettivamente svolte nei contesti specifici (di vita, formazione e lavoro);
- *Ricostruzione del dettaglio delle attività realizzate* nello svolgimento della pratica lavorativa. L'operazione ha costituito un compito affatto semplice e scontato. In primo luogo perche il team di ricerca ha supposto, elemento che e stato confermato nella fase della raccolta dei dati, che i partecipanti all'indagine non fossero necessariamente

consapevoli di tutto l'insieme di attivita che quotidianamente svolgono, magari da anni. In
effetti un numero piuttosto consistente di attivita svolte erano ai loro occhi talmente familiari da esser date per scontate e da rimanere implicite. Al fine di ottenere una buona ricostruzione del processo lavorativo i ricercatori hanno ritenuto opportuno costruire un vero e proprio *percorso di "accompagnamento" nella riflessione* che i partecipanti hanno dovuto attivare e che gradualmente li facesse familiarizzare con il linguaggio e la logica adottata dal progetto.
Il progetto FAIR ha messo a punto uno specifico set di strumenti che si proponevano di prendere in considerazione le differenti dimensioni che entrano in gioco nel processo:
□□la dimensione *socio–psicologica dello sviluppo della consapevolezza delle competenze* acquisite;
□□la dimensione *organizzativa*, ovvero le caratteristiche del contesto specifico in cui le competenze si sviluppano (il ruolo, la *job description*, i compiti);
□□la dimensione *storica*, che introduce la variabile "tempo" nella ricostruzione delle storie di vita delle persone intervistate;
□□la dimensione *socio–economica* e le caratteristiche del mercato del lavoro in cui le organizzazioni di commercio equo si sviluppano.
Il gruppo di ricerca FAIR afferma che:
□□la metodologia di gruppo tramite il confronto e lo scambio di esperienze e idee fra i partecipanti e stato uno strumento in grado di facilitare il complesso passaggio tra la descrizione delle attivita svolte e l'identificazione delle competenze sviluppate e/o potenziate;
□□i referenziali utilizzati sono stati "un'esperienza di successo" che ha permesso di agevolare il processo di auto-consapevolezza delle competenze sviluppate dal personale CES coinvolto, in quanto si focalizzava sulle capacita personali espresse in un'esperienza particolarmente positiva. Successivamente, a partire dalla rielaborazione in gruppo delle esperienze di successo, i partecipanti hanno elaborato una prima ricostruzione in termini di competenze dell'insieme delle attivita svolte nel settore del *Fair Trade* che sono state successivamente riprese e puntualizzate nell'intervista in profondita;
□□la formalizzazione del riconoscimento delle competenze e avvenuta secondo Quadri delle Qualifiche (*Qualification Frameworks*) nazionali ed europei.

Validazione e certificazione

FAIR ha rilasciato un Modello di certificazione delle competenze e il Portfolio delle competenze e conferma la necessita di validare le competenze degli operatori impiegati presso le strutture del CES, mediante *il Rilascio di certificazione di competenze*.

La formalizzazione del riconoscimento delle competenze dovrebbe essere eseguita secondo Quadri delle Qualifiche (Qualification Frameworks) nazionali ed europei e per garantire maggiormente il riconoscimento all'interno dell'intero mercato del lavoro, il progetto FAIR sottolinea il fatto di poterlo fare attraverso organizzazioni aziendali di commercio ed enti professionali del settore grazie alla loro organizzazione e al riconoscimento che gli stessi hanno nei loro Paesi.

Competenze ed EQF nel settore del credito – L'attività del Fondo interprofessionale per la formazione Banche – Assicurazioni

Merita un cenno più approfondito l'attività svolta nel campo delle competenze e dell'EQF dal settore del credito, l'unico settore che nel 2011 e 2012 si è cimentato, pur nella fase di impressionante stallo istituzionale prima richiamato, in un impegno che dovrebbe essere ripreso, anche in termini diversi, da altri settori.

Nel corso del 2010 il CdA del Fondo Banche – Assicurazioni (FBA) ha deciso di finanziare una ricerca-azione nell'ambito delle attività propedeutiche del Fondo, con l'obiettivo di individuare una metodologia di descrizione delle attività dei lavoratori bancari in termine di abilità, conoscenze e competenze riferibili all'EQF.

La ricerca, coordinata dall'ABI, è stata affidata a delle società competenti, che in una prima fase hanno operato un'analisi e una raccolta dei ruoli professionali delle principali banche italiane (Banca del Piemonte, BNL, Banca Popolare dell'Emilia-Romagna, Banco Popolare, Credito Emiliano, Intesa San Paolo, Monte dei Paschi di Siena, Unicredit) e delle modalità con cui venivano descritte.

Il Progetto si è avvalso della collaborazione dell'ISFOL, che fino al 2010 ha supportato il lavoro del Tavolo Unico per la costruzione del sistema nazionale di standard professionali e formativi e ha coordinato il lavoro dei cinque gruppi settoriali delle parti sociali (meccanici, turismo, tessili, alimentari, chimici) che dovevano condividere una modalità di descrizione delle figure professionali basata sulle competenze e sul riferimento ai livelli dell'EQF.

Il progetto ha analizzato tutti i ruoli presenti negli otto istituti di credito, individuandone 74, 19 dei quali sono stati ritenuti non specifici, ma assimilabili a moltissimi altri settori. I criteri adottati per analizzare i 53 ruoli specifici includono la descrizione delle finalità ed un elenco delle responsabilità/attività. Dall'analisi di questi due criteri è stato ricavato il livello di autonomia e di competenza esercitato da ciascun ruolo. Ad ogni livello è stato abbinato un verbo riconducibile ai livelli dell'EQF (ad es. eseguire per il livello 1, promuovere per il livello 8).

La mappatura delle **conoscenze** è avvenuta partendo dall'evidenziazione delle conoscenze che devono essere possedute per ricoprire efficacemente ogni posizione, la descrizione di quelle

conoscenze e il loro livello di profondità. E' stata prodotto una Libreria delle conoscenze divisa per famiglie professionali: Vendita e marketing, Credito, Finanza, Amministrazione, Personale, Sistemi informativi, Legale. Ad ogni ruolo all'interno di ogni famiglia è stato attribuito un livello di conoscenze da 1 a 5. La mappatura delle **abilità** (o capacità) è stata impostata in base alla possibilità di essere misurabile e descrivibile con verbi di azione (gestire, curare ecc.), sul piano intellettuale, relazionale, gestionale, innovativo. E' stata quindi prodotta una Libreria delle capacità su 5 livelli.
Infine è stata prodotta una libreria dei ruoli, un luogo dove si fondono tutti gli elementi delle conoscenze e delle abilità, descrivendo, per ciascuno di essi:

- il titolo della posizione
- le finalità
- le principali responsabilità e attività
- il profilo di competenze

Da questa libreria si evince il livello EQF cui ogni ruolo è riferibile, ricavabile da un calcolo matematico che tiene conto del livello di conoscenze, di abilità e di autonomia.
Al di là del metodo adottato, complesso perchè frutto di un lavoro serio e approfondito, il lavoro costituisce un utile esempio di come si possa arrivare a modalità di descrizione dei ruoli in impresa riferibili a un parametro non solo aziendale, ma valido per l'intero settore, e addirittura ad altri settori, proprio perché riferibile a un approdo ,l'EQF, riconoscibile a livello europeo. Ne potrebbero scaturire importanti ricadute sia in termini di mobilità, sia di una maggiore valorizzazione dei piani formativi finanziati da FBA che prevedano un modello condiviso di riconoscimento delle competenze, sia una sollecitazione alle parti sociali per costruire un nuovo impianto per i futuri inquadramenti contrattuali.
E infatti, visto che il nuovo contratto del credito ha previsto la costituzione di una Commissione che dovrà ridefinire una nuova struttura degli inquadramenti professionali, è evidente l'importanza del lavoro realizzato da FBA anche per poter partire da un modello condiviso di descrizione dei ruoli professionali.
Ma data la sua importanza **il modello deve essere condiviso sia dalle aziende che dalle OO.SS.**. Uno dei limiti del progetto FBA deriva dal ritardo con cui si è aperto un confronto tecnico e politico con le OO.SS. di categoria, iniziato solo negli ultimi mesi, motivato dal fatto – pure in parte comprensibile – che ci si è dovuti per lungo tempo impegnare per riuscire a far condividere un modello comune alle otto imprese che avevano idee molto diverse sul tema.
Tuttavia il confronto è iniziato e naturalmente ha portato le OO.SS.,pur interessati all'impianto generale e alla metodologia utilizzata dal

progetto, a segnalare alcuni punti critici che andranno approfonditi in un gruppo di lavoro congiunto.
Tra questi:
- le modalità per consentire un periodico aggiornamento del sistema, che non può che essere affidato a un apposito gruppo costituito da esperti indicati dalle parti sociali;
- il rischio che l'individuazione delle competenze analoghe per lo stesso ruolo appiattisca le diversità esistenti tra figure con la stessa definizione (ad es. per un Titolare di filiale il valore dell'autonomia e quindi della competenza cambia a seconda della tipologia di filiale, ma anche della sua grandezza);
- l'eccessiva piattezza dei livelli risultanti dalla ricerca, che utilizza solo i livelli da 3 al 7 dell'EQF, tralasciando ad es. il livello 8, nel quale potrebbero essere inserite figure di alta responsabilità e professionalità chiamate a ideare nuovi prodotti, nuovi modelli di sviluppo organizzativo ecc, che sono presenti nel settore.
- Una perplessità sulla scelta di non considerare ben 19 ruoli non specifici, mentre alcuni di questi (per es. in campo informatico) presentano forti specificità riscontrabili nel settore.
Queste ed altre questioni saranno oggetto nei prossimi mesi del confronto tra ABI e OO.SS. di categoria, che comunque può costituire un utile esperienza anche per altri settori.

Ambito di azione – Riconoscimento delle competenze informali come un campo di azione per i rappresentanti dei lavoratori

Ci sono grandi vantaggi per i cittadini e per le imprese! Come rappresentanti dei lavoratori, si deve prima concentrarsi su alcuni dei vantaggi per le persone:
processi di valutazione Vi offrono la valutazione formativa che permette agli individui di scoprire competenze che fino ad allora erano a conoscenza del luogo di lavoro è un grande ambiente per l'apprendimento

Molti vantaggi.
Per le persone:
I processi di valutazione permettono di scoprire le competenze che erano all'oscuro.

Ci sono 2 campi di azione per il comitato aziendale e i rappresentanti sindacali:

1. Informare, incoraggiare e supportare i colleghi e fare in modo che le loro competenze siano riconosciute all'interno del sistema formale.(basato sulle opportunità che esistono nel proprio paese – es riconoscimento di crediti nel programma educativo formale)
2. Stabilire dei modelli di riconoscimento delle competenze che risultino dall'apprendimento formale e non formale. (fuori dal sistema formale, o, a seconda delle possibilità del proprio paese anche attraverso il riconoscimento formale – es. riconoscimento di qualifica professionale o di parte di essa, opportunità di carriera all'interno dell'azienda, riconoscere competenze altre che non sono in relazione con l'ambiente di lavoro)

L'obiettivo finale è sempre il riconoscimento all'interno del sistema formale perché porta grandi vantaggi, anche ai colleghi. A seconda della situazione aziendale, può portare a promozioni, retribuzione migliore, individuazione delle esigenze e opportunità e/o miglior opportunità di carriera (all'interno o all'esterno dell'azienda).

Primi passi – come approcciarsi alla questione a livello aziendale

Vantaggi per i dipendenti ma anche per le aziende.

Esempi su come riconoscere l' apprendimento informale e non formale:

- L'uso di procedure di convalida aiuta ad identificare e meglio disporre le competenze nel processo di business.
- la valutazione delle competenze esistenti e necessarie possono scoprire le opportunità di miglioramento dei processi di innovazione.
- La convalida delle competenze dell'apprendimento informale e non formale identifica le carenze di abilità e costruisce un percorso formativo su misura.

Un modello di processo di validazione nell'azienda:

Costruire l'impegno	**Il comitato aziendale è consapevole delle opportunità e capisce cosa può esser fatto e come.** **L'impegno di una documentazione sulle competenze è condivisa tra i diversi livelli decisionali.**
Valutazione delle competenze acquisite	Tutte le funzioni e i luoghi di lavoro dell' azienda sono descritti. Spiegazione delle competenze richieste per completare queste funzioni.
Informazioni del candidato	Il coinvolgimento dei candidati richiede informazioni sul processo, gli obiettivi, le opportunità come le difficoltà e situazioni critiche che potrebbero affrontare.
Compilazione Portafoglio professionale	I candidati completano il portafoglio, riportando tutte le esperienze di istruzione, formazione e lavoro e l'inserimento di testimonianze di competenze documentate o non documentate acquisite. Questo può essere fatto utilizzando l'autovalutazione.
Valutazione	Un gruppo di valutazione può iniziare a valutare il portafoglio. È possibile anche coinvolgere valutatori esterni.
Piano di sviluppo personale	I risultati della valutazione sono discussi con i candidati e diventano la base di un piano di sviluppo personale che tiene conto delle competenze del candidato e le sue esigenze e l'impresa.
Formazione professionale	Formazione su misura definita sulla base del PDP
Convalida delle competenze	Le competenze sono convalidate dall'impresa attraverso una certificazione personale. La validazione trova considerazione nella programmazione futura della posizione lavorativa, la formazione e la retribuzione.

Basato su CEDEFOP, 2009

Informare gli individui delle loro possibilità – primo passo verso il riconoscimento.

Prima che un individuo arrivi alla decisione di chiedere il riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale, ha bisogno di sapere quale sarà il valore aggiunto, cosa aspettarsi del processo, quali sono i costi, etc.. Solo attraverso informazioni complete e precise si può abilitare l'accesso al riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale.

Gli individui devono conoscere il valore aggiunto, come: spese, cosa aspettarsi dal processo, ecc. Le informazioni devono essere complete e precise.

Abilitazione di accesso:

1. Informare delle possibilità
   - Informazioni sui tempi e costi possibili
   - Chiare informazioni riguardo i requisiti del processo di validazione
   - Informazioni riguardo le possibilità di partecipare alla formazione prima della validazione del processo

Anche prima di prendere la decisione di chiedere la validazione delle loro competenze, gli individui devono sapere qual è il valore aggiunto, quali potrebbero essere le conseguenze per loro, quello che si aspetta, quali possibilità ci sono, ecc Al fine di sostenere i dipendenti della vostra azienda, fornendo loro informazioni sulle possibilità, che ciò comporta, i vantaggi e gli svantaggi.

Due fasi di informazioni e orientamento:

1. Informazioni iniziali provviste dal comitato aziendale/ rappresentanti dei lavoratori.
2. Rinvio agli organi di consulenza e orientamento

Le prime informazioni possono essere condotte dalla rappresentanza dei lavoratori se si ritiene che conosca abbastanza bene il problema. Tuttavia, se sono necessarie ulteriori informazioni, è un bene fare riferimento ad organismi di consulenza e di orientamento. Ecco un elenco delle organizzazioni che possono

fornire i servizi che stai cercando.

Nella sezione troverete anche una lista di controllo che contiene le informazioni che devono essere disponibili per i vostri colleghi.

Documentazione delle competenze

La documentazione delle competenze derivanti da apprendimento informale e non formale è il secondo passo verso il riconoscimento. Come descritto in precedenza, questa è anche una parte importante di molte procedure per il riconoscimento delle competenze all'interno dei sistemi formali. Tuttavia, può anche essere un approccio utile quando si desidera stabilire a livello aziendale le procedure interne per il riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale.

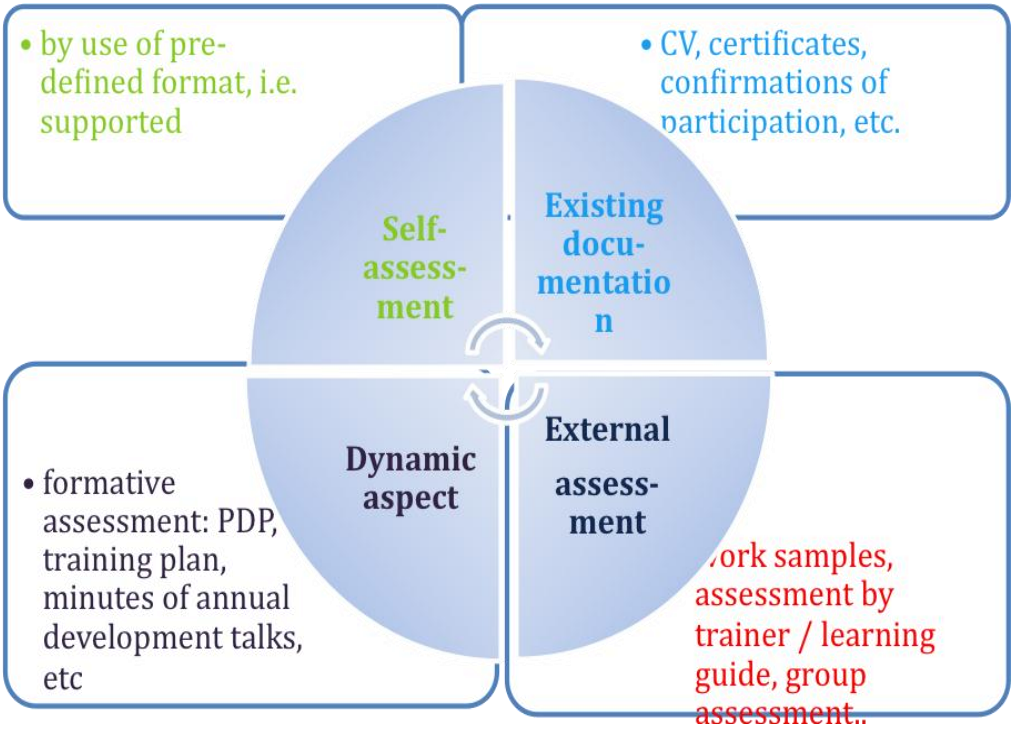
È una prassi molto importante anche nei sistemi formali.
Ci sono diversi approcci il più usato è quello del portafoglio e quest'ultimo può essere usato anche per la valutazione.

L'approccio del portafoglio è multi-sfaccettato.
Racchiude una varietà di significati di documentazione del processo di apprendimento. Include tipicamente alcune forme di autovalutazione in cui l'apprendista valuta i suoi processi di apprendimento e i risultati con l'aiuto di diverse forme di documentazione (CV o procedure orientate sul profilo professionale).
L'autovalutazione è completata da altri mezzi di documentazione e le prove di apprendimento non formale (certificati, conferma di partecipazione ecc) possono essere incluse nel portafoglio. Il portafoglio è anche usato come materiale informativo e può includere materiali di documentazione come il diario, piano di sviluppo personale ecc. che possono essere usati ai fini della valutazione.

Il processo di documentare i risultati di apprendimento può essere molto utile per gli apprendisti. Raccogliere le prove di competenza e fare l'autovalutazione consente di avere un' immagine dei processi di apprendimento, che è particolarmente importante per il processo di apprendimento informale in quanto l'apprendista non è conscio che sta imparando.
A tale scopo può essere utile introdurre un modello per documentare le competenze dei dipendenti all'interno dell'azienda. La documentazione allora può essere utilizzata per identificare le esigenze di formazione continua come base per il riconoscimento all'interno del sistema

formale. (se applicabile nel proprio paese) nel quadro di sviluppo del personale, per le promozioni o avanzamento di carriera o aumento di stipendio al fine di dimostrare i risultati ottenuti dall'apprendimento a potenziali nuovi datori di lavoro.

Di sotto un esempio di modello di come la documentazione delle competenze può essere nella vostra azienda:



Ci sono diversi approcci e tipi di portafoglio ma in genere includono i seguenti elementi:

- Un'immagine chiara dei risultati dell'apprendimento per essere documentati per il riconoscimento degli stessi
- L'obiettivo è il processo d'apprendimento e i risultati dell'apprendista
- Contengono esempi di lavoro che si estendono in un lungo periodo
- varietà di strumenti di valutazione.
- Contengono una varietà di esempi di lavoro e valutazioni da parte di: studenti, colleghi e insegnanti e le possibili reazioni dei genitori.

Valutazione delle competenze

Identificare e convalidare l'apprendimento non-formale e informale dovrebbe essere una misura volontaria di ciascun individuo. Tuttavia, per fare in modo che la convalida e il riconoscimento siano equi ed accessibili a tutti bisogna rispettare alcuni principi. Ci deve essere un sufficiente livello di informazioni per tutti gli individui per capire i benefits e le sfide del riconoscimento, per capire i potenziali costi e sforzi dello stesso processo. Inoltre, gli individui hanno bisogno di aiuto nel valutare le proprie competenze e quelle necessarie per ottenere una certa qualifica attraverso il riconoscimento dell'apprendimento informale.

La valutazione è spesso basata su un approccio di portafoglio che spesso include forme di autovalutazione. Quest'ultima consente agli individui di rifletterci i loro processi di apprendimento, i loro risultati e le loro abilità ed eventuali carenze. L'autovalutazione può essere un processo guidato. Il processo informale è caratterizzato dall'inconsapevolezza del processo di apprendimento, di conseguenza, gli individui sono generalmente inconsci delle competenze che ne derivano da questi processi.

Sebbene l'autovalutazione fa spesso parte della convalida dei processi di apprendimento informale e non-formale, diversi tipi di metodi di valutazioni esterne giocano un ruolo molto più. Esiste una moltitudine di strumenti atti a valutare i risultati dell'apprendimento.

Esempi di valutazione delle competenze in un' azienda

Alcuni metodi di valutazione sono più adatti di altri, e, soprattutto nel caso della valutazione delle competenze derivanti da un apprendimento informale e non formale, è importante essere in grado di comprendere i principi, i vantaggi e gli svantaggi dei metodi di valutazione. Al fine di essere in grado di giudicare e scegliere metodi di valutazione buoni, è necessario conoscere i principi di diversi metodi, i loro vantaggi e svantaggi. Nelle liste di controllo, troverete una panoramica.

CODICE (KODE)

Kode viene utilizzato sin dagli inizi del 2004. E' un metodo per diagnosticare e sviluppare le competenze ed è molto utilizzato nelle aziende. L'approccio KODE distingue le competenze: specifiche,

metodologiche, personali, sociali e comunicative e attività di orientamento.
Queste sono suddivise in 64 elementi di competenze alcuni dei quali servono per esigenze organizzative. Le competenze sono state stabilite sulla base di un sondaggio di un campione di 150 persone, esperti in materia (gestione del personale, istruzione e psicologi dell'apprendimento), alle quali era stato chiesto di assegnare approssimativamente 300 competenze- determinando le condizioni delle 4 aree di competenza. L'obiettivo di KODE è la "determinazione rapida e semplice del profilo delle competenze" e la capacità di lavorare in condizioni problematiche. Il metodo per determinare le competenze può essere applicato anche al IT e dura all'incirca 25 minuti, valutazione inclusa. I test diagnostici sono condotti da personale qualificato e autorizzato Kode (Kode-Trainers) e sono supportati da specifici software.

Competence Bilance Coaching

I promotori del Competence Balance Coaching considerano questo approccio come un metodo di sviluppo orientato in cui lo scopo è quello di diventare consci delle risorse nascoste e conseguentemente prendere delle decisioni al riguardo. Il Balance Coaching è accompagnato da formatori qualificati con una soglia di accesso relativamente alta che potrebbe escludere i partecipanti con un background di istruzione più basso. Il Competence Balance coaching richiede 12 ore per partecipante, 65 euro di media all'ora e il costo per partecipante è all'incirca pari a 800 euro.

In analogia con il lavoro svolto da CEDEFOP a livello europeo, si può affermare che il modello italiano emerge dalla visione d'insieme delle pratiche qui descritte. I minimi comuni denominatori che è possibile identificare in questa direzione appaiono chiari ossia:
1. una preliminare chiarezza progettuale sulle finalità della validazione e sul fabbisogno dei destinatari;
2. una attenta riflessione sul valore da attribuire agli esiti della validazione nei confronti dei sistema istituzionale nel quale si opera ovvero deve essere chiaro dal principio se al termine ci sarà una certificazione, un credito, una attestazione con possibile o probabile valore successivo o una valenza limitata esclusivamente al mercato del lavoro.
3. l'allestimento di una partnership di gestione del processo formata da piu attori, pubblici e/o privati, i cui ruoli siano chiaramente definiti in relazione alle loro competenze;

4. l'assunzione, dichiarata e trasparente, di un riferimento a standard o repertori delle competenze da validare. Questo riferimento puo essere fatto a repertori esistenti o costruiti ad hoc, ma comunque e un elemento essenziale da esplicitare;
5. una attenzione alla sostenibilita economica del processo di validazione ovvero la progettazione di un percorso non eccessivamente oneroso e gestibile con risorse anche limitate;
6. un percorso metodologico caratterizzato a grandi linee dal seguente schema in 4 fasi ognuna delle quali necessita di operatori o attori preparati alla sua gestione: un percorso metodologico caratterizzato a grandi linee dal seguente schema in 4 fasi ognuna delle quali necessita di operatori o attori preparati alla sua gestione:

1. ACCOGLIENZA, INFORMAZIONE E ORIENTAMENTO
2. IDENTIFICAZIONE/FORMALIZZAZIONE DELLE COMPETENZE (da un Repertorio)
3. VALUTAZIONE: DOSSIER EVIDENZE ASSESSMENT 3.1. VALUTAZIONE:
4. ATTO DI VALIDAZIONE E RILASCIO DI UN DOCUMENTO

Prega di includere anche la letteratura interessanti nella tua lingua paese!

Liste di controllo in azienda per il riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale

	Principi per una buona convalida
	La convalida deve essere volontaria
	Bisogna rispettare la privacy
	Garantire trattamento equo e accessibile a tutti
	Tutti gli stakeholders dovrebbero essere coinvolti. Ci dovrebbe essere una partecipazione equilibrata
	Informazioni (orientamento e consulenza)
	Buoni meccanismi di garanzia della qualità
	Rispettare i principi etici e la protezione dei dati
	Processo, procedure e criteri devono essere equi e trasparenti
	Processo di convalida deve essere imparziale ed evitare i conflitti di interesse
	C'è un buon rapporto costi- benefici?
	I valutatori e i consulenti sono ben qualificati?
	I risultati della convalida sono trasferibili al sistema formale? L'apprendista è d'accordo? C'è un chiaro legame tra i risultati dell'apprendimento e i metodi di valutazioni?

	Principi di per una buona valutazione
	Validità: Il metodo di valutazione deve valutare ciò che deve essere valutato.
	Affidabilità
	Equità La valutazione deve essere libera da pregiudizi
	Scelta cognitiva: La forma di valutazione consente al valutatore di giudicare l'apprendimento dell'esaminato

	Metodi di valutazione
Dibattito (si offre agli individui di dimostrare conoscenze e	vantaggi: positivo per valutare le conoscenze. Dimostrare le capacità comunicative e

abilità	sociali in modo discorsivo e aperto. Svantaggi: Non è appropriato per valutare le abilità.
Metodo dichiarativo identificazione delle proprie competenze e registrazione. Di solito è firmato da una terza parte.	vantaggi: Aiuta gli individui a riflettere sulle competenze; consente una riflessione critica, può includere degli esempi di lavoro. Svantaggi: Non fornisce un'indicazione neutra ed indipendente sulle competenze. Per questo motivo viene combinata con altri metodi
Intervista (con esaminatori spesso seguiti da altra forma di valutazione)	vantaggi: Sono particolarmente utili in aree dove il giudizio è importante. Buoni strumenti per completare le impressioni di altre valutazioni. Svantaggi: Un'intervista fine a sé stessa non può ben stabilire la qualità del lavoro (specialmente le competenze). Questo metodo può produrre un elevato livello di stress nel candidato.
Osservazione (Osservazione individuale nella fase lavorativa e valutazione)	vantaggi: Osservazione della pratica. Questa forma di valutazione è stressante. Svantaggi: Dipende dal contesto. Dispendioso a livello di tempo e denaro. Può essere complicato.
metodo portafoglio (si usa una combinazione di metodi in fasi consecutive che verranno poi documentate)	vantaggi: Portafoglio consente un'idea complessiva delle competenze di un individuo. Essi permettono di prendere parte attivamente alla valutazione e sono molto flessibili sulla forma di valutazione da usare Svantaggi: Ci possono essere svantaggi quando gli individui non sono supportati nella preparazione del portafoglio. Il procedimento. Potrebbe essere mediato da un tutor.
Presentazione (Il candidato fornisce una	Vantaggi: Valutazione delle competenze analitiche

presentazione di fronte ad una commissione d'esame).	e comunicative. I colloqui sono un buon strumento per integrare le impressioni di altre forme di valutazione, in particolare di ordini di reali lavori e progetti Svantaggi: Elevato stress.
Lavori reali/progetti (questa forma di valutazione è basata sui lavori reali/progetti).	Vantaggi: Il candidato ha la possibilità di investire tempo e fatica sui lavori e sui progetti e presentarli alla commissione d'esame. Svantaggi: Dipende molto dalla collaborazione dell'azienda.
Simulazione il candidato si esibisce in una simulazione di una situazione di lavoro tipica	vantaggi: Vicino alla vita reale. Consente di valutare complesse competenze di interazione. Svantaggi: complicato e costoso da organizzare.
.Prove ed esami (Candidato risponde oralmente o per iscritto)	Vantaggi: possibilità di valutare le conoscenze teoriche. Spesso utilizzata per l'apprendimento formale. Economico e pratico. Svantaggi: Non è appropriato per la valutazione di competenze professionali. Può facilitare i candidati con forti abilità scritte. Stress per i candidati.

Commenti dei partner

Si prega di fornire alcune osservazioni generali sulla guida:
- Pensi che questa guida è utile per in azienda rappresentanti sindacali? Che cosa potrebbe renderlo più utile secondo te?
- Ci manca qualcosa - in particolare per quanto riguarda le possibilità di azione in società?
- Pensi che la lista di controllo è utile? Avete idee più per la lista di controllo?
- Altri commenti?

******

TOOLBOX

Si prega di aggiungere ottimi materiali che potresti conoscere alla casella degli strumenti

STRUMENTI

Esempi per la valutazione del portafoglio

La valutazione per mezzo del portafoglio è una tecnica che presenta molte sfaccettature ed è caratterizzata dalle seguenti qualità:

- Deve essere continua e costante e fornisce sia possibilità formative che summative per monitorare e documentare il progresso dell'apprendista verso il raggiungimento dei risultati essenziali.
- È multidimensionale perché riflette una varietà di prove e procedimenti di apprendimento.
- Consente la valutazione da parte di attori diversi, tra cui l'auto-valutazione, valutazione esterna o di gruppo e consente in tal modo la valutazione dei risultati dell'apprendimento.

Ci sono diversi approcci e tipologie di portafoglio ma in genere ci sono i seguenti elementi:

- Un chiaro riflesso dei risultati dell'apprendimento devono essere documentati per il riconoscimento.
- Si concentrano sulle abilità degli studenti basate sulle esperienze dell' apprendimento e la loro acquisizione di conoscenze fondamentali, abilità e attitudini.
- Contengono esempi di lavoro che coprono un lungo periodo di tempo.
- Contengono lavori che rappresentano una varietà di strumenti diversi dalla valutazione.
- Contengono una varietà di esempi di lavoro e valutazioni da parte dello studente, coetanei, insegnanti e possibili reazioni dei genitori.

Linee guida per l'autovalutazione

Abbiamo incluso modelli di linee guida per l'autovalutazione. Il primo è un generico CV professionale che può essere usato in tutti settori e in tutti gli ambienti di lavoro. È un modello molto utile perché vengono delineate anche le competenze che non sono strettamente collegate al posto di lavoro.

L'altro modello invece può essere basato sia su profili di lavoro che occupazionali. Il beneficio di questo modello è che le competenze possono essere valutate le quali sono direttamente collegate al posto

di lavoro o ad una qualifica. È allora possibile usare questo modello come una base per identificare i requisiti di formazione per conseguire una qualifica attraverso i mezzi di riconoscimento dell'apprendimento informale.

È utile utilizzare entrambi i modelli, cominciando con il CV per poi utilizzare l'altro modello.

1 – Biografia professionale (vedi tabella)

Biografia Professionale

Nome:

Data e luogo di nascita:

Diploma:

Qualifica:

Ulteriori formazioni:

Professione attuale:

Al momento occupato come:

Dal: full-time O / part-time O

Principali mansioni di responsabilità:

Descrizione delle mansioni:

Lavoro precedente:

Lavorato come *(qualifica specifica)* presso l'azienda *(azienda)* dal *(mese/anno)* fino *(mese/anno)*

Mansioni e responsabilità di questo lavoro (attività principali):

Caratteristiche principali del processo di lavoro:

Posto di lavoro e conoscenza fattuale:

Posto di lavoro e conoscenze informatiche:

Posto di lavoro e conoscenze del mercato:

Conoscenza delle norme di sicurezza sul luogo di lavoro

Posto di lavoro e conoscenza dell'ambiente / sostenibilità

Madrelingua:

Altre lingue:

In aggiunta, so fare/conosco:

My strengths are

I want to develop in the area of

2 – Profilo basato sull’autovalutazione

Risultati/compiti	1 Non applicabile	2- Non competente	3- Competente sotto supervisione	4 - Competente	5 - Competente a supervisionare	6 - Competente a formare

Piano di sviluppo personale

Piano di sviluppo personale				
Nome:				
Obiettivi -> cosa voglio ottenere	**Attività** -> cosa posso fare per ottenere I miei obiettivi	**Ostacoli** -> cosa può ostacolare il raggiungimento degli obiettivi	**Soluzioni** -> come posso superare gli ostacoli	**Durata e scadenza** -> il mio programma dettagliato
1.				
2.				
3.				