

INTEGRAZIONE DEI SISTEMI E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Il problema della certificazione e dei crediti formativi in Italia è tuttora centrale; la riflessione teorica è estremamente avanzata, esiste una ricca bibliografia e un vivace dibattito sull'argomento.

La Comunità Europea ha posto il problema della certificazione delle competenze fin dal 1992: se per i titoli di studio afferenti alle professioni era stata emessa, già nel 1989, la direttiva n.48, con la n.51/92 si raccomanda agli Stati membri di considerare oltre questa tipologia altre possibilità di attestazione, superando la distinzione tra quelle di esclusiva competenza dell'istruzione e quelle di competenza della formazione professionale. Quindi *attestazione* è una parola-chiave che comprende sia le certificazioni che ogni altro tipo di dichiarazione.

Dal 1992 passano alcuni anni prima che questa Direttiva venga recepita dalla legislazione nazionale e la prima Regione ad applicarla in Italia è proprio l'Emilia Romagna, che, anziché prevedere un solo certificato, quello di qualifica, sventaglia questa possibilità in otto diverse attestazioni.

Il tema delle certificazioni ha subito negli ultimi anni una forte accelerazione tant'è vero che oggi esiste una sponda normativa estremamente significativa, che va dal patto del '96, all'accordo per il lavoro dello stesso anno, dalla legge Treu del '97 fino al patto di Natale del '98, per arrivare all'ultimo documento del 2 marzo 2000, sancito dalla Conferenza unificata Stato - Regioni: tutte queste norme sottolineano l'importanza delle certificazioni e del riconoscimento dei crediti.

Se il dibattito e la normativa sono così precisi ed avanzati, diverso è il discorso sull'operatività dei dispositivi: cosa sono i certificati? Cosa vuol dire credito? Cosa vuol dire passerella? Al di là degli slogan, va chiarito che, all'interno dell'area di sovrapposizione e di integrazione che i tre sistemi - scuola, università e formazione professionale - stanno faticosamente cercando di costruire, occorre trovare un linguaggio comune, una metrica comune e soprattutto una capacità di registrare i risultati in maniera condivisa.

Non è assolutamente vero che questa integrazione sia un dato di fatto, non lo è neanche nella Regione Emilia-Romagna che peraltro ha sperimentato molte iniziative formative integrate all'interno del Protocollo d'Intesa siglato nel 1997 tra Ministero del Lavoro, della Pubblica Istruzione, Regione, Province, Autonomie Locali, ed ha investito nella costruzione del processo, oltre che notevoli risorse finanziarie anche molte risorse umane.

Dietro le parole ci sono i concetti, ci sono i valori; per esempio, il termine *passerella* ultimamente è stato utilizzato in maniera indiscriminata. Perché non è stata mai utilizzata la parola *ponte*? La passerella, a livello anche di immaginario, dà la sensazione di stare bassi, è utilizzata per mettere in comunicazione due punti senza superare grandi difficoltà. Nella nostra accezione questo valore metaforico deriva, molto probabilmente, dalla consapevolezza di una non facile condivisione: la passerella è stretta e instabile; al contrario il ponte richiama una metodologia di tipo autorevole e autoritaria, che l'istituzione più forte avrebbe potuto costruire e far riconoscere d'imperio. Nel caso specifico la scuola, sicuramente più presente sul territorio nazionale rispetto alla formazione professionale, avrebbe potuto condurre questa operazione mediando soltanto sulle modalità di riconoscimento: questo modo di procedere è stato attuato per i titoli di studio.

D'altra parte la nostra cultura è legata al *pezzo di carta*: l'attuale dibattito non esisterebbe se al titolo di studio non fosse riconosciuto valore legale. Se occorresse semplicemente dimostrare ciò che si sa fare, al di là di come si sia conquistata questa competenza, tutto sarebbe diverso.

L'EdA costituisce una risposta, e non è la prima volta che lo sottolineo, a quella grande sollecitazione che la Comunità Europea ha dato, e che riguarda la formazione lungo tutto l'arco della vita. L'arco, la circolarità sta a dimostrare che, d'ora in avanti, nessuna persona può ritenere di aver acquisito il bagaglio di competenze una volta per tutte, ma anche che è possibile capitalizzarle senza che siano imposti continui e forzosi punti di inizio, così come nella logica sequenziale. Questa innovazione può portare al paradosso, esplicitato da un imprenditore emiliano-romagnolo, secondo cui, se il sistema dell'Educazione degli Adulti funziona, l'aspirante lavoratore, laureato a 23 anni, non sarà considerato più valido, più occupabile, rispetto a chi, con molteplici esperienze formative e professionali, raggiunge il titolo necessario in tempi e per capitalizzazioni successive.

L'EdA, dando la possibilità di integrare e acquisire le proprie competenze lungo tutto l'arco della vita, attraverso un sistema di alternanza tra studio e lavoro e di continua entrata e uscita dai vari sistemi formativi, fornisce ricchezza culturale e professionale, accumulo di competenze e di esperienze.

Evidentemente l'art.17 della L.196 va interpretato in questo modo e non nell'accezione eccessivamente estensiva stante l'attuale carenza di dispositivi nazionali sperimentati di riconoscimento, che prevedeva, nel momento attuativo del decreto, la possibilità per chiunque di richiedere la certificazione delle proprie competenze comunque e dovunque acquisite. Il pubblico è attento alle innovazioni che riguardano la valorizzazione delle competenze acquisite e l'ipotesi che tutte le esperienze personali e professionali, fatte nel mondo del lavoro, nel mondo del volontariato, nel mondo della propria hobbistica potessero essere certificate e valorizzate, avrebbe creato notevoli aspettative e rivendicazioni.

Il legislatore deve sapere che non si può affermare un principio senza che siano pronti i dispositivi concreti per rendere attuabile la norma. Ci troviamo di fronte a una grande sfida: il processo di tipo teorico è talmente avanti e porta ad accelerazioni non sempre governabili; oggi dobbiamo assolutamente approntare un dispositivo, anche se imperfetto, che dia una risposta concreta a queste esigenze.

Siamo sempre, però, nella logica della certificazione, del *pezzo di carta* che d'altra parte è ancora l'unico passaporto per far sì che i lavoratori progrediscano nel loro percorso di carriera, perché arricchiscano il proprio back-ground conoscitivo, per rendere possibile un avanzamento sia orizzontale che verticale nella vita professionale; tuttavia non bisogna dimenticare che questo tipo di certificazione offre anche uno strumento di gratificazione che permette all'individuo di sentirsi elemento valido e partecipe della società.

L'educazione degli adulti non è soltanto formazione e prima alfabetizzazione, non è soltanto inglese e informatica; questi nuovi alfabeti sono importanti perché oggi bisogna conoscere almeno un'altra lingua europea e saper utilizzare le nuove tecnologie; tuttavia è pur sempre necessario possedere basi culturali minime che influenzano grandemente la capacità dei singoli di mantenere la propria occupabilità. I giornali riferiscono che esiste ancora un 30% di popolazione privo di alfabetizzazione primaria: occorre mediare le esigenze anzidette e per farlo bisogna trovare una strada comune e condivisa tra i diversi sub-sistemi: istruzione, formazione, lavoro.

Per la formazione dei formatori devono esistere tre condizioni: finanziamenti, capacità di sedersi al tavolo con la disponibilità a fare un passo indietro da parte di tutti, trovare un punto di mediazione tra le diverse *culture istituzionali*. Per le istituzioni questo è molto difficile, devono essere sollecitate e

soprattutto devono essere coinvolte in un obiettivo comune, che non può essere solo quello della certificazione: la certificazione è il momento terminale di una pianificazione, che deve avere come presupposto i bisogni del territorio e un'analisi corretta della domanda di formazione.

L'analisi dei fabbisogni non è l'unica richiesta a cui bisogna dare risposta, rispecchia esigenze nazionali, di comparto e di settore, mentre la domanda di formazione è ciò che poi viene interpretato a livello locale dalle istituzioni rispetto alle esigenze territoriali ed alle aspirazioni delle singole persone. Occorre una progettazione corretta, che si appoggi ad una pianificazione che specifichi gli obiettivi, ad una puntuale analisi della domanda di formazione, nell'accezione anzidetta, un concreto progetto formativo che si raccordi al mercato di riferimento, e tenga conto delle istanze delle persone: a questo punto la certificazione da rilasciare sarà quasi un automatismo.

Devo richiamare alcuni concetti già sperimentati in Emilia-Romagna all'interno dei vari percorsi formativi che, pur avendo tante sigle, hanno trovato una operatività concreta, spostando in avanti il modello ISFOL.

Viviamo in un tempo orientato all'economia del sapere; questo non è più uno slogan, oggi tutti i lavoratori, qualsiasi funzione ricoprano ed a qualsiasi livello gerarchico la esprimano, non hanno più la garanzia occupazionale "a priori" (il posto di lavoro fisso ed immutabile) che era il vecchio equilibrio nell'organizzazione del lavoro, ma la sicurezza per il lavoratore si sposta alla garanzia del mantenimento lungo l'intero corso della vita, del valore del proprio sapere professionale, cioè del continuo possesso dei requisiti di occupabilità.

Ciò richiede l'istituzione di un sistema di garanzie di accesso alle competenze per tutti gli individui e durante tutta la vita lavorativa, tale da consentire la continua messa in coerenza delle capacità professionali con l'evoluzione dei sistemi di produzione, anticipando/accompagnando i mutamenti, anziché affrontando ex post i problemi spesso irrisolvibili di riconversione a livello di intero profilo o figura. Attualmente il lavoratore deve essere inteso come cittadino-lavoratore, garantendogli l'accesso sia alle competenze legate alla tecnologia dello sviluppo, sia a quelle che ne salvaguardano il ruolo sociale.

E se ieri il continuo aggiornamento delle competenze era richiesto solo ai livelli più alti, oggi che la sicurezza occupazionale è molto meno garantita, il patto di negoziazione fra il cittadino-lavoratore e l'impresa si è completamente trasformato. Il valore del sapere professionale deve essere mantenuto lungo tutto l'arco della vita mediante le due opportunità concesse dal mercato dell'*education*: la formazione continua e la formazione permanente. Qual è la distinzione fondamentale? La *formazione continua*, molto spesso autofinanziata, rappresenta l'adeguamento che l'impresa chiede al lavoratore, individuando specifiche competenze che mantengano competitiva l'azienda e garantiscano l'occupabilità.

Il processo della globalizzazione dei mercati e le profonde trasformazioni conseguenti nell'organizzazione del lavoro, impongono di conseguenza un livello estremamente competitivo di tutto l'apparato produttivo. Il finanziamento di questa formazione è dettata dalla considerazione economica che la *non-competenza* è un costo per l'azienda.

A questo proposito si esemplifica la nuova sfida politica ed anche il cambiamento intervenuto nella valutazione del ruolo del sapere in impresa, con la metodologia adottata in Francia per la gestione delle risorse umane; una metafora che rende l'idea di cos'è oggi il nuovo patto di negoziazione: *l'albero delle competenze*. In questo albero il tronco rappresenta le competenze di soglia, cioè il sapere professionale minimo necessario per accedere in modo attivo ad un contesto lavorativo, minimizzando il costo della transazione in ingresso fra individuo e contesto stesso. Costituiscono dunque un prerequisito di base per l'esercizio

"precompetitivo" di ogni attività lavorativa e senza le quali l'azienda non potrebbe avere tenuta sul mercato di riferimento. I rami rappresentano le competenze distintive, cioè il sapere professionale legato all'ottenimento di una performance di eccellenza o comunque oggetto di differenziazione competitiva del soggetto che le possiede (individuo, impresa, territorio) nei confronti della concorrenza, nel proprio settore. Le foglie sono le competenze particolari, espressione di standard *proprietary*, cioè specificamente appartenenti al soggetto che le possiede e da esso protetti; possono costituire sia punti di eccellenza, sia competenze incoerenti o inadeguate rispetto agli obiettivi d'impresa ... e le foglie cadono.

Quando l'eccellenza è sbilanciata e non coerente, troppo al di là di quella che è la soglia di tenuta sul mercato dell'azienda, è necessario disfarsene, quindi il processo di formazione continua non riguarda soltanto l'ultimo operaio alla catena di montaggio, ma coinvolge anche i livelli manageriali.

La *formazione permanente* parte, invece, come esigenza dell'individuo ed esprime il bisogno di mantenere elevato il proprio livello di *occupabilità* o investe esigenze che muovono dalla sua condizione di lavoratore e di cittadino.

Questa richiesta può essere motivata da necessità di cambiamento, di maggiore mobilità, di adeguamento a quelle che sono le spinte del mercato: e le istanze delle persone vanno rispettate, sia in veste di lavoratori che, soprattutto, di cittadini. Chiaramente la finalità non deve essere hobbistica, deve rappresentare un'esigenza riscontrabile in un contesto omogeneo, deve esserci possibilità di reinvestimento sul mercato e capacità di capitalizzazione

Quindi, ripeto, la circolarità della formazione si inserisce in un ambito più ampio di quello che sinora siamo abituati a conoscere: i Centri Territoriali Permanenti, nati sul fronte di una risposta alla parte di società più svantaggiata, oggi devono divenire poli di servizio per un'utenza adulta, dai 18 anni in su, che può e deve trovare una diversa collocazione non solo all'interno della società, ma anche più consapevolezza delle personali attitudini e potenzialità.

A questo proposito è necessario parlare dei tre piloni sui quali si fonda la certificazione; ogni esperienza significativa crea competenza, ogni competenza deve poter costituire un credito capitalizzabile, ma questo è tale solo se è esigibile, ed è esigibile soltanto se è validato da una istituzione.

Che cosa è la competenza? Sono tutte le conoscenze che un individuo mette in campo per farle diventare una *performance lavorativa*; dietro ogni competenza ci sono set di conoscenze infinite.

Un preside di uno dei nostri licei più esclusivi esprimeva il dubbio che il liceo classico non crea competenze, bensì conoscenze; la mia risposta è che, dopo cinque anni d'istruzione classica, ma anche tecnica o scientifica, si acquisiscono competenze di base e trasversali fondamentali per un individuo, costruite attraverso la sedimentazione delle conoscenze anche tacite ed implicite, non formalizzate, ma fondamentali per esprimere comportamenti efficaci e competitivi.

Competenze che afferiscono soprattutto alle abilità sociali, alla capacità di stare in un contesto, di saper utilizzare il linguaggio giusto con il pubblico giusto, alla capacità di individuare l'interlocutore, di comprenderne i bisogni e le attese, regolando di conseguenza il proprio comportamento, di affrontare e superare gli stress, lo stimolo all'approfondimento continuo del proprio sapere.

Queste competenze sono declinabili in maniera differente a seconda non solo del contesto lavorativo ma del ruolo che ogni singola persona ricopre nei vari momenti della sua vita. Siamo cittadini, madri o padri, siamo a nostra volta figli e nell'esercizio del nostro ruolo mettiamo in moto competenze di base e trasversali in

maniera assolutamente diversa, quindi ogni esperienza apporta una nuova competenza.

Come fare per rilevarle? Anche a tale proposito occorre fare una precisazione terminologica importante, poiché esistono tre metodologie ed accezioni diverse per la valutazione delle competenze: in ingresso a qualsiasi tipo di percorso, il bilancio delle competenze e *l'assessment*.

La valutazione delle competenze in ingresso, in mancanza di parametri di confronto, permette esclusivamente di considerare a quale livello di partenza collocare ogni singola persona rispetto al percorso formativo offerto. Questo accertamento si può effettuare in simulazione o con l'acquisizione di documentazione che certifichi il possesso di determinate competenze, con un test d'ingresso, tramite semplici attestazioni asseverate da un garante, che può essere il datore di lavoro o un'istituzione. In Francia è possibile, addirittura, l'auto dichiarazione che da noi non ha valore.

Il bilancio di competenza presuppone standard di riferimento e quindi dei parametri conosciuti e condivisi per misurarle e metterle in trasparenza rispetto alla loro migliore spendibilità rispetto a soggetti terzi. Stante il suo approccio fortemente orientato all'individuo ed al rafforzamento della propria immagine, è opportuno distinguerlo dall'assessment, quest'ultimo inteso come valutazione "oggettiva" del possesso di determinate competenze, a fini di loro certificazione, in presenza di standard di misura espliciti e riconosciuti.

Questi ultimi due tipi di valutazione non fanno parte della cultura della formazione e dell'istruzione, perché contengono un'accezione di tipo psicologico che assolutamente non può essere patrimonio di noi formatori: nessuno è in grado di valutare quelle che sono le propensioni del soggetto se non gli orientatori di professione o gli assessor.

L'unica modalità che in Emilia Romagna riteniamo valida a questo proposito è proprio la valutazione delle competenze d'ingresso, che procura meno ansia in chi si sottopone alla prova e, tra l'altro, è condotta con consapevolezza di giudizio e accettata con serenità grazie al riconoscimento dei ruoli.

Abbiamo detto che ogni competenza deve costituire un credito capitalizzabile; anche questo non è un passaggio scontato. Il termine *credito* è attinto dal linguaggio finanziario: quando non è esigibile, quando cioè non genera un valore di scambio è una speranza non è un credito. Va pertanto tenuto presente, quando tale istituto è utilizzato nei confronti dell'utenza dei Centri Territoriali, che pur non potendo in alcun modo creare automatismi, il riconoscimento del credito deve poter dare opportunità concrete a chi ne esige riscontri concreti negli altri sub sistemi; altrimenti è meglio parlare di registrazione del livello di apprendimento.

Perché il credito rappresenti un diritto deve trovare una certificazione con valore legale che, ovviamente, ne consenta la spendibilità in qualsiasi sub sistema formativo, d'istruzione e di lavoro. Il credito, e quindi la certificazione conseguente, per essere un diritto deve essere validato.

Inoltre la certificazione in Italia, per essere tale, deve essere rilasciata a fronte di un esame con una commissione riconosciuta. Le esperienze di integrazione hanno posto il problema di trovare modalità innovative di certificazione ufficiale, tramite dispositivi più *leggeri*, rispetto alle modalità fino ad ora perseguite: secondo la L.845 della Formazione Professionale o secondo la normativa nazionale dell'istruzione. Così come il regolamento attuativo dell'art.69 della L.144 ha stabilito criteri nuovi per l'accertamento delle competenze per la filiera degli IFTS, anche l'EdA dovrà trovare misure idonee, che consentano la valutazione delle competenze acquisite e la capitalizzazione delle stesse, per una spendibilità che non respinga l'utenza all'inizio del proprio cammino di professionalizzazione.

La Regione Emilia Romagna ha previsto, nell'ambito delle proprie Direttive, modalità di certificazione che si avvalgono di commissioni esperte che svolgono il loro compito non limitandosi ad un ruolo formale e ad un livello burocratico, ma esercitando la loro funzione in termini di verifica sostanziale della progettazione e degli obiettivi formativi oggetto del percorso, relativamente a tipologia e filiera formativa e con riferimento alle caratteristiche dei partecipanti, evidenziati dal coordinatore.

Si tratta di modalità che consentono di valorizzare tutti i segmenti del percorso di professionalizzazione, poiché se si deve prevedere la possibilità di entrata e di uscita dai diversi sistemi con un'alternanza studio-lavoro, è necessario capitalizzare tutti i risultati (in termini di acquisizione di competenze compiute, sebbene anche non complete) provenienti da altre esperienze e dalla formazione, in modo che i singoli segmenti siano *dichiarabili*, attraverso le *dichiarazioni di competenza*, per confluire in una possibile certificazione, a seguito delle necessarie integrazioni formative.

La capitalizzazione delle dichiarazioni derivanti da percorso formativi, integrati, da esperienze personali e lavorative opportunamente documentate e validate, costituisce una delle strade possibili e nuove per raggiungere la certificazione ufficiale necessaria ad un inserimento qualificato nel mercato del lavoro.

Alla base della comunicazione e del peso reale delle cose c'è la semplicità: il mondo del lavoro chiede di essere semplici, di dire cose chiare - cosa sai fare e non chi sei - e di esplicitarlo con il linguaggio che ogni datore di lavoro è in grado di recepire. Questo non vuol dire svilire il ruolo del docente, come a volte è stato inteso o il peso essenziale delle conoscenze: è ovvio che dietro una competenza ci sono set rilevanti di conoscenza; che attraverso la fruizione consapevole del sapere proprio delle varie aree tematiche si raggiungono obiettivi formativi complessi e non di semplice apprendimento fine a se stesso.

La *dichiarazione* di segmenti compiuti e non completi, senza esame e con verifiche interne, e la *certificazione* ottenuta da commissioni esperte con la prospettiva di successiva capitalizzazione, non deve esprimere un giudizio di valore sull'individuo, ma accertare se il soggetto è in possesso o meno della/e competenza/e dichiarata/e. Infatti l'obiettivo sta nel dichiarare il raggiungimento del livello minimo della competenza raggiunta, e che il soggetto sia in grado di uniformare il proprio comportamento lavorativo a *quel* profilo professionale attraverso *quel* percorso formativo.

Poiché ogni competenza si associa alle abilità personali e dipende dalla declinazione di contesto, l'accertamento del livello minimo è funzionale al fatto che spesso non è possibile conoscere a priori dove verranno *spese* queste attestazioni e quindi quale sarà il livello e l'intensità richiesta per quella competenza. Valutazione e non giudizio, soprattutto per un pubblico adulto, individui che hanno spesso situazioni di svantaggio alle spalle, e dunque a maggior ragione hanno diritto ad attestazioni che ne capitalizzino i progressi, valorizzando percorsi ed esperienze antecedenti.

Il compito del Centro Territoriale o della Scuola può essere quello di adottare le migliori strategie didattiche e motivazionali per fare in modo che la competenza sia raggiunta: in questo consiste la individualizzazione del percorso o la metodologia dell'autoapprendimento assistito.

La Regione Emilia Romagna ha lanciato una sfida importante che consiste nel far interagire i diversi sub sistemi non solo in forma di collaborazione, cooperazione, ma nell'esercitare le proprie specificità di contesto, di valori, di obiettivi in modo complementare, perché il sistema dell'education sia una risorsa di politica locale.

Molto spesso l'integrazione è stata interpretata come cancellazione dell'uno o dell'altro agente, oppure come appropriazione e puro trasferimento di strumenti validi, già utilizzati in altri contesti, in modo da risparmiare tempo e risorse. Non è questo che si vuole ottenere: scuola, istruzione e mondo del lavoro sono tre sfere che devono rimanere ognuna proprietaria del suo mondo di valori, ognuna con la sua competenza. E' nelle aree d'intersezione e solo lì che bisogna agire giungendo a uniformare gli strumenti, è solo lì che dobbiamo condividere i linguaggi, ma la cosa importante è che l'uno riconosca l'altro: questo è fondamentale. Perché ciò avvenga occorre che nelle intersezioni sia riconosciuto per lo meno lo stesso metro di valutazione, lo stesso modo di comunicare, altrimenti non è possibile istituire passerelle, né si consentirà che le competenze possano essere spese in contesti diversi da quelli nei quali sono state formate.

Come si può fare? In Emilia Romagna abbiamo ritenuto che il centro di servizio EdA possa realizzare questo risultato, e che sia esportabile come modello e come idea, previa una riflessione allargata a tutti i soggetti coinvolti ed una formazione mirata per arrivare ad una condivisione che non è solo di strumenti, ma soprattutto di valori. Occorre riformulare gli obiettivi sia formativi che di apprendimento, porre un'attenzione specifica ai bisogni dell'utente, ma anche incrociarli con le esigenze della società economica; occorre evidenziare un ruolo specifico per i diversi agenti, ma anche lavorare insieme per la costruzione di una metrica integrata; serve utilizzare alcuni dispositivi già sperimentati nell'area dell'integrazione, ma adattarli alla tipicità della filiera EdA.

Le linee-guida della Regione Emilia-Romagna sull'Educazione degli adulti propongono questo complesso cammino, indicando nella tipologia attestativa già adottata in altre filiere, uno dei fattori di successo delle iniziative per gli adulti, poiché la certificazione concepita come più sopra descritto racconta al datore di lavoro *che cosa* quella persona ha acquisito e *come* l'ha raggiunto, *con quale* capitalizzazione nel tempo. Nel caso di percorsi brevi, finalizzati alla creazione di competenze che devono ancora essere integrate, si può rilasciare la dichiarazione delle competenze, quale credenziale aggiuntiva, fornita dall'Istituzione, rispetto alla dignità del percorso svolto, alla sua compatibilità con l'analisi dei fabbisogni territoriali e la coerenza rispetto alla domanda di formazione locale.

L'Educazione degli Adulti è oggi una sfida fondamentale: è la cartina al tornasole che decide se il sistema sia pronto a realizzare quanto la norma garantisce, se le azioni siano ferme allo stato di buone intenzioni e di slogan o, al contrario, abbiano inciso nel profondo, innescando un processo perfettibile, ma sostanzialmente condiviso.

Le persone non aspettano che noi, che operiamo all'interno e per il sistema, ci chiariamo le idee, non è interessata a tutti gli avvicendamenti politici: è stato messo in moto un processo implicitamente richiesto, in cui il coinvolgimento e l'interesse individuale sono molto forti: a questo punto vogliono delle risposte e ritengono che ne abbiano il diritto.

La dott.ssa Giulia Antonelli è dirigente dell'Ufficio Sviluppo delle Politiche di Integrazione fra i Sistemi Formativi presso l'Assessorato Scuola. Università. Lavoro. Formazione. Pari Opportunità della Regione Emilia Romagna.

Il presente contributo è il frutto di un intervento tenuto nell'ambito della Tavola Rotonda "L'esperienza della certificazione integrata" il giorno 20 maggio 2000 in occasione del Seminario di formazione regionale degli operatori EdA, "Valutazione e certificazione delle competenze. Costruire un linguaggio comune per l'integrazione dei sistemi".