

RIFLESSIONI SUI NUOVI MODELLI DI APPRENDIMENTO

**L'APPROCCIO ALLE COMPETENZE
VALUTAZIONE, RICONOSCIMENTO, CERTIFICAZIONE
CREDITI FORMATIVI**

**IL MODELLO ISFOL PER UNITA' CAPITALIZZABILI
INTEGRAZIONE CHIAVE DI VOLTA DEL SISTEMA**

SERVIZIO POLITICHE DELLA FORMAZIONE
SERVIZIO SCUOLA UNIVERSITA' INTEGRAZIONE TRA SISTEMI FORMATIVI

MARZO 2000

A CURA DI
PAOLA ARMAROLI
GIULIA ANTONELLI

PREMESSA

Negli ultimi anni, in Italia si registra un crescente interesse per la costruzione di un **nuovo sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite** che consenta il reciproco riconoscimento, fra sistema educativo/formativo e mondo del lavoro, **di crediti formativi capitalizzabili**.

Sono numerosi i riferimenti che si riscontrano nei documenti e nella legislazione che detta le regole per il riordino del sistema della formazione in Italia:

- Patto per il lavoro del settembre 1996, divenuto
- Legge Treu n.196/97 e relativi decreti attuativi
- Legge Bassanini n.59/97 e relativi decreti attuativi
- Patto Sociale 22 dicembre 1998
- Legge n.144 del 17 maggio 1999 (IFTS, NOF)

Si tratta di un insieme di norme di valore cogente che vincolano i diversi sistemi (educativo, formativo e del lavoro) a un insieme di regole condivise, frutto dei diversi accordi (dal luglio 1993 al dicembre 1999) che segnano le tappe del dialogo sociale nel nostro paese, fondato sulla garanzia dell'accesso alle competenze lungo l'intero arco della vita.

Sono di questi giorni alcuni accordi, approvati dalla Conferenza Unificata Governo, Regioni, Province, Comuni e Comunità Montana, che aggiungono nuovi tasselli al sistema e riguardano:

- Obbligo di frequenza alle attività formative in attuazione dell'art.68 della L.144/1999
- Valutazione e certificazione dei percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) art.69 L.144/99
- Riorganizzazione e potenziamento dell'educazione permanente degli adulti (Documenti Conferenza unificata – seduta del 2 marzo 2000)

Impostare un sistema secondo la logica delle competenze e dei crediti, implica l'attivazione di un processo di profonda trasformazione, soprattutto culturale, del modello formativo-educativo in cui sono coinvolti tutti gli attori sociali: istituzioni, parti sociali, organismi di formazione, istituzioni educative e loro operatori.

La certificazione delle competenze è uno dei punti nevralgici di tale processo e non si esaurisce nell'individuazione di dispositivi e strumenti di natura metodologica: presuppone un sistema di relazioni, accordi, protocolli d'intesa finalizzati alla costruzione di un linguaggio e di un sistema di riferimento e di misura condiviso; in altri termini, la certificazione così come altre tematiche trasversali (es. la qualità) rappresenta sostanzialmente un processo sociale: se c'è accordo, intesa e soprattutto una metrica comune, condivisa tra i diversi attori sociali ed istituzionali, è possibile:

- costruire un processo di riconoscimento/certificazione delle competenze,
- identificare i dispositivi necessari,
- implementare un sistema coerente di riconoscimento/certificazione di crediti.

Rispetto all'implementazione di un sistema di crediti, si è in linea con ciò che avviene nel resto d'Europa, ove allo stato attuale non esistono modelli consolidati e operativi, ma esperienze interessanti rispetto alle quali si può trarre ispirazione e stimolo per l'approfondimento prima di tutto dell'impianto concettuale e quindi della sistematizzazione delle "buone pratiche".

Per quanto concerne la rapida panoramica normativa che è stata richiamata, interessa proporre una riflessione, una chiave di lettura dell'effervescenza in termini di riferimenti normativi cogenti, condivisi, che investono sia il dialogo sociale sia la produzione delle leggi dello stato.

Da un'analisi del contesto socio-economico attuale emerge un nuovo soggetto che regola i rapporti tra la società e l'economia: questo nuovo elemento è sostanzialmente **l'apprendimento** che ha come prodotto fondamentale quello delle **competenze**.

Anche il mondo economico, negli ultimi anni focalizza l'attenzione su temi quali l'apprendimento, le competenze, la formazione come parte integrante delle politiche e dello sviluppo industriale. Si avverte la necessità di individuare un nuovo modello di scambio tra l'individuo, le istituzioni e gli attori sociali.

La "**learning vision**" assumendo a riferimento, anche critico, alcuni paradigmi emergenti (learning economy, società dell'informazione, neoregionalismo, sistemi economici "glocal") applicati ai sistemi territoriali locali, alle organizzazioni e ai singoli individui, cerca di leggere i processi di trasformazione dell'economia e della società come atti di apprendimento di nuovi valori, comportamenti, competenze, tecnologie, modalità di interazione; nello stesso tempo interpreta la maturità, il declino, la difficoltà di attivare processi innovativi come limiti e blocchi delle capacità/volontà di apprendere da parte dei sistemi sociali interessati.

Secondo questa chiave di lettura si impone come condizione base di cittadinanza un nuovo "diritto all'apprendimento", che interessa profondamente tutti i sistemi di relazione (non solo l'ambito educativo-formativo), e che induce a ridefinire in maniera né banale, né scontata:

- i rapporti di scambio fra individui, organizzazioni, istituzioni
- il modo con cui si assumono le decisioni
- i modi di produzione, redistribuzione ed uso del *valore*.

Nell'organizzazione del lavoro di tipo tayloristico, lo scambio tra impresa e lavoratori si fondava da una parte sul rispetto degli standard di produzione definiti, dall'altra sulla garanzia occupazionale dell'individuo.

Dagli anni '80 in poi questo scambio comincia a vacillare: le aziende hanno bisogno di maggiore flessibilità produttiva e organizzativa per far fronte all'innovazione tecnologica e alle sollecitazioni del sistema competitivo con cui si confronta; in una condizione in cui flessibilità e mobilità sono progressivamente assunte come condizioni ordinarie di funzionamento del mercato, non può più essere garantito il posto di lavoro, deve comunque essere garantita la possibilità di adeguarsi progressivamente alle nuove esigenze, attraverso il mantenimento del proprio capitale di competenze, requisito primario di occupabilità. Da qui lo sviluppo del *long life learning*, cioè dell'accesso

continuo alle competenze durante il corso della vita, inteso come diritto/dovere fondante del nuovo patto tra individuo, impresa, istituzioni.

Lo scambio sociale trova un nuovo piano di regolazione e l'apertura di un nuovo processo, di un nuovo protocollo di intesa tra gli attori sociali, che ha come terreno fondamentale di confronto quello dell'apprendimento: assicurare l'accesso alle competenze per gli individui, rappresenta la moneta di scambio che un sistema sociale può assicurare per mantenere in termini di sostenibilità l'equilibrio tra affidabilità sociale e flessibilità del sistema produttivo.

Per meglio condurre la nostra riflessione e chiarire lo schema successivo in cui si tenta di esplicitare il rapporto tra società ed economia post fordista, secondo la learning vision, si riportano di seguito alcuni concetti chiave, frutto delle elaborazioni intervenute nell'ambito del progetto L.236/93 – azioni di sistema 1a – “Adozione di un sistema di crediti formativi nelle PMI industriali” a titolarità Ecipar Emilia Romagna, con capofila Regione Emilia Romagna, che ha visto coinvolti organismi di formazione della nostra e di altre Regioni (Piemonte, Marche, Veneto, Basilicata, Liguria).

PAROLE CHIAVE

Competenze

Le competenze, pur nel loro complesso e ad oggi non pienamente definito statuto teorico, rappresentano la metrica del lavoro dei nuovi modelli produttivi dell'economia detta “post - fordista”. In questo senso esse si pongono come immediato riferimento di analisi e progettazione formativa, rispondendo in modo più adeguato al nuovo modello di scambio, professionale ed economico, fra individui e organizzazioni produttive. L'accesso alle competenze lungo il corso della vita si pone sia come nuovo diritto individuale di cittadinanza, sia come esigenza primaria di mantenimento e sviluppo delle capacità competitive delle imprese.

Economia dell'apprendimento

La competitività di un'impresa e di un territorio è data dal livello di competenze possedute, dalla loro distintività, dalla velocità e dalla “qualità” dei processi di apprendimento collettivo che nel tempo le riproducono e le innovano.

Investimento in formazione

Per avvicinare individui e imprese alla formazione è necessario creare le condizioni perché, al pari degli investimenti materiali, anche l'investimento in apprendimento risulti conveniente. Ciò richiede di agire su diversi fattori, fra i quali:

- una corretta e anticipata identificazione dei fabbisogni,
- l'attivazione di una domanda cosciente da parte di chi ne è portatore,
- la garanzia di qualità ed accessibilità dell'offerta,
- la diminuzione dei costi di accesso, attraverso l'integrazione in rete delle diverse “agenzie formative”,
- la messa in valore, attraverso il riconoscimento e la certificazione, dei risultati dell'apprendimento

Logica dei processi

Un'impresa è competitiva quando presidia in modo adeguato i propri processi chiave di produzione del valore. Ciò richiede il possesso di un sistema di competenze condiviso da tutte le risorse umane che, a differente titolo, partecipano ad ogni singolo processo. All'opposto della logica organizzativa "per funzioni" (basata sulla frammentazione del lavoro in tanti "specifici" fra loro poco comunicanti), il riferimento post fordista dei processi richiede in primo luogo l'identificazione del sapere condiviso, espresso in termini di "common set" di competenze. Solo l'analisi del lavoro basata su un approccio per processi consente di individuare le competenze.

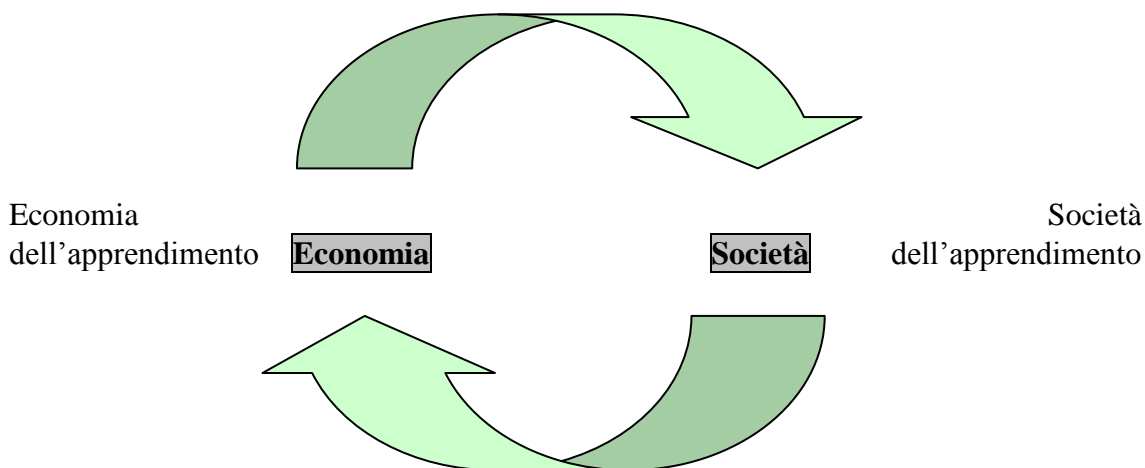
Società dell'apprendimento: le performance economiche (la qualità, la flessibilità, l'innovazione) sono un prodotto sociale, possibili solo se esistono diffusi processi di apprendimento, direttamente legati all'identità e alla coesione sociale



Le competenze rappresentano il riferimento comune tra razionalità economica (flessibilità, adattabilità ed innovazione del dispositivo produttivo) **e razionalità sociale** (garanzia di equità del diritto e delle risorse di accesso alle competenze, politiche a favore delle fasce deboli, nella logica dello sviluppo sostenibile)

Politica dell'apprendimento Il long life learning come componente del nuovo welfare attivo

Ridistribuire equamente il valore prodotto per garantire ad ogni individuo l'accesso alle competenze in ogni momento della vita, come diritto primario di cittadinanza



Politica dell'apprendimento (Learning policy) I sistemi educativi e formativi come risorsa di politica economica

Sviluppare il capitale individuale e collettivo di competenze e capacità di apprendimento come condizione necessaria allo sviluppo economico

Fra una economia dell'apprendimento che chiede di garantire - attraverso la qualità della (ri)produzione delle conoscenze - il mantenimento delle capacità competitive, ed una società dell'apprendimento che chiede di garantire - attraverso l'accesso individuale alle competenze - il mantenimento dei diritti di cittadinanza, gli attori dell'educazione e della formazione sono chiamati ad una profonda revisione di ruoli e pratiche.

Nella logica della learning vision, la formazione è una fra le diverse "tecnologie" che possono essere impiegate a sostegno dei processi di apprendimento individuale ed organizzativo. E' dunque importante che essa, oltre a trasferire conoscenze, si ponga l'obiettivo di favorire lo sviluppo di competenze, avendo peraltro ben chiari i propri limiti, ed in particolare la diversità sostanziale che vi è fra contesto di apprendimento formativo e contesto d'apprendimento rappresentato dalla situazione d'uso della competenza.

La chiave di lettura dei sistemi socio-economici che utilizza la categoria dell'apprendimento applicata a livello di singolo individuo, organizzazione, comunità di pratiche, territorio, può dar conto della grande attenzione che, a livello europeo e nazionale, gli attori sociali pongono sul tema delle competenze e che sta producendo un ampio corpus normativo, accompagnato da una riflessione sui sistemi educativi e formativi e sui meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro.

L'Italia, in questo quadro, si distingue per la molteplicità degli approcci, nel senso che il processo di avvicinamento alla meta finale che è quello della costruzione di un sistema di certificazione delle competenze nazionale e in prospettiva di un sistema di crediti, è un approccio graduale, che non viene deciso in modo centralistico.

In Italia l'interlocutore regionale è garante del governo e della tenuta sul sistema, dell'insieme delle buone pratiche, della continuità coerente del dibattito culturale e della costruzione di un sistema teorico di regole di riferimento.

Inoltre nel nostro paese non esiste un sistema organico delle qualifiche né un alfabeto condiviso delle competenze, questo per ragioni storiche e per la frammentazione che caratterizza il sistema delle politiche locali. Ciò non ha impedito questo processo di avvicinamento graduale al tema della certificazione attraverso l'integrazione tra sistemi, prova ne è la Legge 144/99 che organizza l'ambito pre e post secondario con l'istituzione dell'obbligo scolastico e formativo, la sperimentazione dell'istruzione e formazione tecnica superiore.

In tutte le filiere agenzie formative, imprenditori e attori socio-istituzionali sono chiamati a concertare la progettazione, l'attuazione e le modalità di riconoscimento delle competenze.

IL SISTEMA DELL'EDUCATION

L'evoluzione normativa a livello nazionale ridisegna un'offerta integrata di molteplici opportunità che le persone possono cogliere per formare o arricchire il proprio patrimonio di competenze, acquisibile in contesti diversi, ma certificabile in uno dei tre sistemi: istruzione, formazione e lavoro. Essi pertanto sono chiamati a interagire non solo in forma di collaborazione, ma debbono esercitare in modo **COMPLEMENTARE** le proprie specificità di contesto, di valori, di obiettivi

La gestione dei percorsi possibili e le modalità per il loro riconoscimento devono essere tali da consentire ai partecipanti risultati

MISURABILI,
CAPITALIZZABILI,
SPENDIBILI
IN UNO QUALUNQUE DEI SUBSISTEMI

per:

- Integrare il proprio patrimonio tecnico e culturale, senza dover ripercorrere tappe già fatte
- Utilizzare le proprie competenze in termini di inserimento lavorativo e crescita professionale

L'integrazione c'è, se si riescono a individuare competenze che possano essere spese in contesti diversi da quelle in cui si sono formate, **rendendo fruibili le passerelle da un sistema all'altro e spendibili i crediti acquisiti.**

L'integrazione deve fare riferimento ad un **sistema** che si costituisce come tale mediante tre passaggi culturali, politici e tecnici:

- una riflessione teorica comune
- una forte relazione tra istituzioni (condivisione del processo)
- un insieme di dispositivi condivisi (condivisione del prodotto)

Le filiere della nuova offerta integrata sono

- Nuovo Obbligo Scolastico
- Nuovo Obbligo Formativo
- Apprendistato
- Tirocinii
- Formazione Integrata Superiore (FIS)
- Formazione e Istruzione Tecnico Superiore (IFTS)
- Percorsi integrati universitari
- Formazione continua
- Formazione permanente
- Educazione degli adulti

Nel momento in cui si realizza la mobilità orizzontale e verticale nelle diverse filiere, il Sistema Integrato diventa **Sistema dell'education**.

La costruzione operativa della fluidità di questo sistema passa attraverso **la definizione di Standard di competenza e l'utilizzo di una metodologia progettuale (U.F.C.)** che riesca a declinarli nelle diverse filiere per dare sufficiente sistematicità ai crediti.

La definizione di standard presuppone il concetto di condivisione, su cui si fonda il processo di integrazione intrapreso.

La parola "standard" ha origine dal francese "estandard" ossia il vessillo dietro al quale si radunano uomini che hanno un'ideale, un'obiettivo in comune; è lo stendardo, la bandiera che rappresenta questa comunione di intenti.

Lo standard è uno standard minimo, il minimo comune denominatore, la soglia di accettabilità intorno alla quale:

- si costruisce il confronto
- si misurano gli scostamenti
- si mette in trasparenza ciò che sta dietro un titolo di studio o a una qualifica

Nel processo di definizione degli standard occorre avere chiaro che sono almeno tre gli obiettivi da raggiungere:

1. Fare chiarezza linguistica rispetto ad alcuni termini essenziali sottesi al concetto di standard (competenze, conoscenze, capacità, unità formativa, unità didattica, obiettivo formativo, figura professionale, profilo professionale...) e porre le basi per l'esplicitazione di un glossario integrato ed integrabile nel tempo
2. Utilizzare gli standard per mediare alcune apparenti dicotomie quali
 - competenze culturali appartenenti al proprio background e competenze tecnico professionali richieste dall'evoluzione del mercato;
 - analisi dei fabbisogni formativi indicati dai settori produttivi a livello nazionale e analisi della domanda di formazione espressa dal mercato locale;
 - risposta alle esigenze esplicite del mondo del lavoro (market oriented) e dell'individuo (welfare oriented) e anticipazione dei bisogni del mercato attraverso una funzione di stimolo alla loro individuazione
 - dimensione europea e dimensione locale dei profili professionali
 - esigenze di settore ed esigenze trasversali di competenze
3. Adottare una metodologia di progettazione integrata di percorsi (riferibili sia a mappe di competenze, sia a profili tipo) che, partendo dall'analisi esistente dei fabbisogni, effettuata o integrata con quella in ambito locale, ne possa contestualizzare le competenze minime, assumerle come obiettivi indispensabili per il rilascio di una certificazione, da graduare nella progettazione di dettaglio in termini di **ampiezza** (livello di complessità) e di **intensità** (grado di acquisizione). Una metodologia che consenta, inoltre, di esplicitare, a livello macro, uno standard di integrazione organizzativa per evitare il rischio di svuotare di significato l'integrazione progettuale attraverso la frammentazione delle modalità gestionali.

P.A./G.A.

Gli standard sono la necessaria ed indispensabile condizione per rendere esigibile un credito, per rendere spendibile una certificazione, europeo un titolo, per uscire dalla logica delle buone pratiche, utilizzandole al fine di costruire un vero SISTEMA dall'insieme delle sperimentazioni.

I coordinatori dei gruppi settoriali, gli esperti, i testimoni, il coordinatore del gruppo di lavoro devono tendere realisticamente ed in modo operativo a gettare le basi di questa costruzione di sistema.

Per la costruzione del Sistema è pertanto fondamentale un concetto a valenza duplice:

- il diritto all'apprendimento
- la qualità dell'apprendimento

Non esiste infatti economicità dell'apprendimento, quale prodotto sociale, se non c'è la certificazione della qualità della formazione.

Il riconoscimento del diritto passa attraverso la percezione della formazione come bisogno

La F.P. come parte del sistema dell'*Education*, in numerosi progetti di ricerca, ha elaborato, in questi anni, esperienze, sperimentazioni, nuovi concetti e strumenti da mettere in condivisione e a disposizione degli altri segmenti istituzionali con l'obiettivo di offrire opportunità e soluzioni in risposta ai bisogni del cittadino-lavoratore.

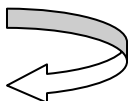
Si tratta di strumenti di aiuto per l'impresa come per l'individuo, riconducibili a:

1. **una modalità** che sappia stimolare l' autovalutazione del bisogno, passando:

dalla percezione indiscriminata

alla consapevolezza

all'ipotesi di soluzione



alla domanda di formazione come servizio

2. supporti per la costruzione di una **visione strategica** del servizio formazione

Assicurare il diritto all'apprendimento per mantenere e valorizzare il capitale di competenze delle persone, delle imprese, di un territorio, di un distretto produttivo vuol dire avere gli strumenti per farlo e le modalità organizzative per supportarlo, con un sistema di regole condivise.

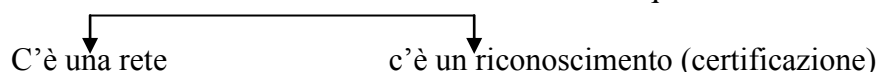
- * Il momento formativo va interpretato in modo duplice:
 - ◆ Come momento di misura ed incentivazione per il lavoratore
 - ◆ come crescita del processo di qualità per l'impresa

- * L'interpretazione del vantaggio competitivo passa attraverso una duplice azione:
 - da parte delle parti sociali favorire e assecondare il processo della cultura della formazione
 - stimolare nel lavoratore la presa di coscienza che la disponibilità alla formazione è un bene da amministrare per la tenuta della propria professionalità e per la sua valorizzazione, è un capitale da gestire e di cui essere corresponsabile.

Si deve interiorizzare il concetto che occorre sapere più di quello che si fa, perché innovare non è solo rispondere alle esigenze del mercato, ma educarne lo sviluppo attraverso l'anticipazione delle sue potenziali evoluzioni, agendo sulle competenze dei lavoratori e sul loro livello di autoconsapevolezza. (IFTS)

Ma è anche vero che occorre validare e garantire la qualità del processo perché cosa si sa fare non è più espressione diretta ed automatica di un titolo posseduto, ma delle competenze documentate e riconosciute, che sappiano far realizzare all'individuo le prestazioni richieste da un profilo professionale in un determinato contesto di lavoro.

Il rendimento economico della formazione esiste quando



La certificazione si è spostata dall'area dei saperi e dei titoli a quella, relativamente nuova, delle **competenze**.

Ora tutto il sistema integrato si fonda sull'esigenza di individuare competenze che possano essere spese in contesti diversi da quelli nei quali sono state formate.

Inoltre va tenuto presente come le competenze nascono solo in parte dalle conoscenze, poiché la competenza è l'innescò di un processo di arricchimento progressivo che parte dalle abilità, ma viene misurata sulle prestazioni.

COMPETENZE = i diversi tipi di caratteristiche individuali correlati alla efficace realizzazione di una prestazione lavorativa, oggetto della gestione delle risorse umane e per la formazione

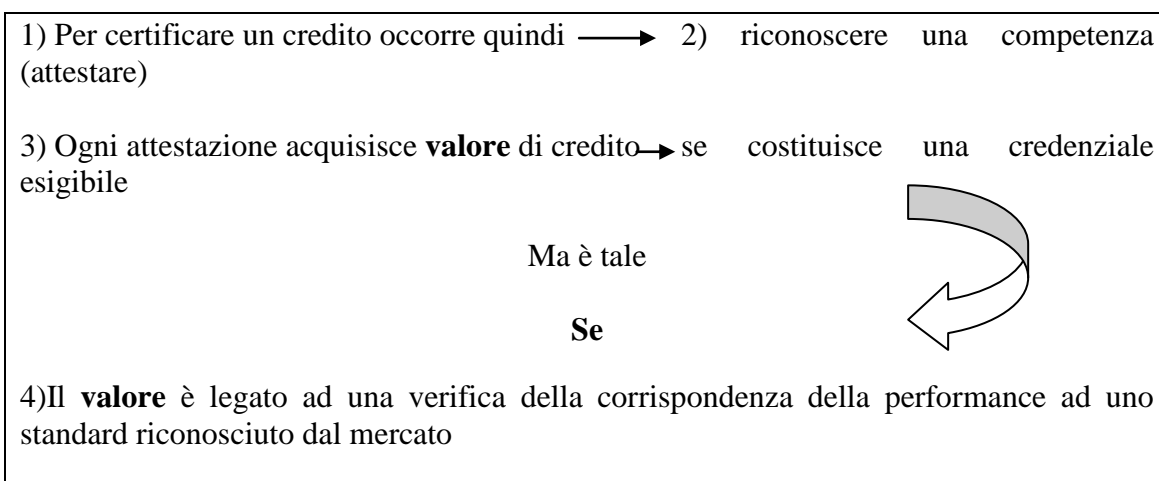
Variabili tecniche (operativo-professionali)

Variabili intraindividuali (risorse psicosociali)

Variabili di contesto (per la loro modulazione)

Le competenze attengono i crediti, in quanto accertandone l'acquisizione da parte dell'individuo anche al di fuori dei momenti istituzionali di formazione, se ne misura la **coerenza** e l'**eventuale distanza** dalle competenze ritenute standard minimo e relative alla figura professionale che opera in un dato momento economico, in un'area di un settore specifico.

Tutto ciò che in sede di assessment può essere ascritto a patrimonio acquisito, va scontato dalla eventuale necessaria integrazione delle competenze stesse tramite percorso formativo ad hoc, in qualsiasi sub-sistema si scelga di andare.



Per il lavoratore le competenze non sono pertanto un punto di arrivo, ma potenzialità continuamente da alimentare

Per l'impresa le competenze sono il cuore strategico cui devono riferirsi tutti i dispositivi della formazione

Le competenze muoiono perché spesso non sono utilizzate e quando ciò accade occorre che il lavoratore trovi e si formi nuove competenze o ne chieda l'attestazione per facilitarne la mobilità.

Sviluppare il capitale delle competenze è compito delle parti sociali, la garanzia della qualificazione dell'individuo sta nella:

- omogeneità e autorità dei dispositivi assicurati dalla formazione.

La formazione dei lavoratori è una delle tipologie più importanti per mettere a frutto le riflessioni intorno alla economia del sapere, per sperimentare i dispositivi che traducono in occasione concreta di crescita le parole/slogan quali competenze, capitalizzazione, valorizzazione, centralità del lavoratore.

P.A./G.A.

La formazione qui va intesa sia come richiesta aziendale di adeguamento delle proprie risorse (**continua**), sia come richiesta dell'individuo per sviluppare la propria qualificazione (**permanente**)

Il Sistema dell'Education deve essere concettualmente inteso come l'insieme delle opportunità offerte all'individuo ed al mercato per scegliere servizi di formazione che entrambi hanno contribuito ad evidenziare come significativi e dunque rispondenti ai fabbisogni di risorse e di qualificazione, in un contesto di qualità percepita, potendo scegliere in modo assistito. La logica dell'antica *bottega*, che anche in metafora vuole negare la realtà di una scelta indiscriminata stile *supermercato*, tutela l'individuo che nella selezione dell'offerta è considerato soggetto attivo e non passivo fruitore.

A tale proposito va ricordato come esista una profonda differenza tra **percorsi individuali e percorsi personalizzati**.

I primi si riferiscono ad una formazione che utilizza diverse modalità, per arrivare ad un comune obiettivo.

I secondi afferiscono ad una formazione che utilizza diverse modalità per arrivare a traguardi diversi.

E se il percorso individuale non va inteso come apprendimento solitario, è comunque la metodologia formativa più consona al sistema integrato, potendo utilizzare lo strumento delle UFC, quale mediazione utile per un ascolto intelligente delle attese e motivazioni, tempi e abilità ex-ante di ogni persona.

Un eccesso di liberismo infatti crea la reale impossibilità di confronto e di riconoscimento reciproco dei crediti.

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E CREDITI

La proposta di un nuovo di sistema certificazione costituisce un elemento importante di innovazione e trasparenza del sistema formativo, in quanto consente di documentare in modo dettagliato le caratteristiche di un percorso, in termini di competenze acquisite e di contenuti professionalizzanti; ciò rappresenta un valore non solo per i soggetti istituzionali e sociali coinvolti nelle tematiche della formazione e dell'occupazione, ma anche per gli individui e per le imprese.

Per gli individui le competenze rappresentano non solo un punto di arrivo, ma anche un capitale da alimentare e far crescere a garanzia dei diritti di cittadinanza e del mantenimento della propria condizione di occupato.

Per le imprese, indipendentemente dalle loro dimensioni, le competenze rappresentano una risorsa strategica a garanzia del mantenimento del proprio potenziale competitivo

Il concetto di trasparenza, nel contesto tematico della certificazione, richiama il concetto di "messa in visibilità" di acquisizioni (per esempio la qualifica o le competenze possedute da una persona) e/o di processi (la modalità con cui vengono definiti gli output di un percorso formativo, finalizzata alla comprensione da parte di soggetti "terzi"); ciò in risposta ad esigenze di mutua comprensione e garanzia, non risolvibili attraverso sistemi chiusi e rigidi di corrispondenze fra codici e protocolli utilizzati dai diversi sistemi formativi.

La trasparenza rappresenta la condizione per:

- ◆ un miglior rapporto tra domanda e offerta di lavoro, in particolare perché consente ai lavoratori di presentare le proprie esperienze formative e professionali alle imprese, in modo chiaro e secondo un insieme di codici e regole esplicite e condivise;
- ◆ un accesso a percorsi formativi tale da consentire la valorizzazione e la non dispersione delle competenze acquisite dai singoli in altri contesti, in una logica di riconoscimento dei crediti formativi spendibili in quel percorso, da tradurre in ore di formazione/istruzione valide e cumulabili nella contabilizzazione del tempo necessario ad ottenere un dato titolo.

Sono numerose le prassi e gli strumenti sperimentati a livello europeo e nazionale, o citati nel quadro della normativa di riforma della formazione professionale, che tentano di tradurre operativamente il concetto di trasparenza nell'ambito della certificazione e del riconoscimento.

Si pensi a:

- ❖ le prassi di orientamento/valutazione e riconoscimento di requisiti in ingresso
- ❖ strumenti quali il libretto formativo individuale per la messa in evidenza delle competenze acquisite con valore di credito

P.A./G.A.

- ❖ il Decreto 12 marzo 1996 “Adozione degli indicatori minimi da riportare negli attestati di qualifica professionale rilasciati dalle regioni e province autonome, con allegato modello di attestazione”;
- ❖ le pratiche che si stanno diffondendo sotto il nome di Bilancio di competenze con la generazione di “portafogli individuali” e altre eterogenee attestazioni

La riflessione sui risultati delle sperimentazioni appena terminate o ancora in atto, ci induce a confermare che:

Trasparenza e Standard formativi sono alla base di un sistema di riconoscimento di crediti formativi

- ↳ **TRASPARENZA** di regole, criteri e indicatori sulla base dei quali esplicitare esperienze formative e professionali, comunque acquisite o acquisibili dalle persone;
- ↳ **STANDARD FORMATIVI**, intesi come caratteristiche e requisiti minimi indispensabili per l’acquisizione di competenze individuate come obiettivi di un percorso ed espressi in termini di
 - Competenze minime, di base, tecnico professionali e trasversali, ritenute indispensabili per il rilascio di una certificazione ufficiale
 - Contenuti minimi riferiti alle competenze individuate
 - Durate minime
 - Modalità attuative necessarie

Gli Standard Formativi costituiscono il riferimento per:

- ◆ la certificazione di un credito formativo
- ◆ la validazione di un credito formativo attraverso il bilancio di competenze

Alla luce del sistema normativo italiano e del dibattito in corso si può proporre la seguente definizione di CREDITO FORMATIVO

CREDITO FORMATIVO: è un valore assegnato ad un segmento di formazione (modulo, unità capitalizzabile, annualità accademica, ecc.) o ad un’esperienza individuale (lavorativa, di volontariato, ecc.) spendibile in un sistema o in un percorso come competenza individualmente già acquisita.

Certificare un credito a una persona, significa che un soggetto a ciò abilitato riconosce “legalmente” il possesso di una competenza, spendibile per il proseguimento di un percorso formativo.

P.A./G.A.

Validare un credito attraverso il bilancio delle competenze, significa invece dare un riconoscimento sociale alle competenze e garantirne la spendibilità in un ambito più ristretto e identificato, sulla base di protocolli reciprocamente definiti tra sistemi

I crediti dovranno essere tradotti in ore di formazione/istruzione valide e cumulabili nella contabilizzazione del tempo necessario ad ottenere un titolo, consentendo alla persona di entrare in un determinato percorso non obbligatoriamente dall'inizio.

Le esperienze formative e professionali, comunque acquisite dalle persone, per poter essere riconosciute come crediti, devono essere ricondotte a competenze, siano esse compiute e riferibili a figure definite, siano esse incomplete o trasversali a diversi profili.

Il possesso di tali competenze può dar luogo al loro riconoscimento in termini di validazione, quindi di spendibilità in termini di crediti, soltanto nel momento in cui sia possibile la loro certificazione da parte di una delle istituzioni che possono garantirne l'integrazione con livelli più avanzati di formazione o istruzione, ovvero la possibile spendibilità nel mercato del lavoro, in quanto comunque coerenti, rispetto ad un processo lavorativo identificabile.

Il credito, per rappresentare un diritto, deve pertanto trovare una sua certificazione con valore legale che ne permetta la spendibilità in qualunque sistema e su tutto il territorio nazionale.

Il mercato può recepire i crediti così certificati, pur senza che questi determinino un automatismo di riconoscimento di retribuzione e d'inquadramento.

Per poter ottenere questo effetto di riconoscibilità, soprattutto da parte del mercato del lavoro, è necessario che le diverse istituzioni assumano protocolli di comunicazione di riconoscimento reciproco, per quantificare il **valore di cambio** di ogni credito certificato e renderne reale la spendibilità.

La certificazione dei percorsi formativi in termini di competenze acquisite rappresenta lo strumento fondamentale per avviare il **mutuo riconoscimento** dei titoli professionali tra formazione, istruzione e lavoro e per garantire il diritto alla **mobilità nello spazio europeo**.

La Commissione Europea, che già da diversi anni sostiene l'innovazione dei sistemi educativi e formativi, in quanto chiave strategica di sviluppo economico e sociale, ha finanziato, attraverso la DG V, il Progetto Isfol **sugli standard formativi**, nell'ambito del quale è stato messo a punto il **modello delle competenze** e definito il **sistema delle Unità Capitalizzabili e Crediti Formativi**.

Il **Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Ufficio centrale O.F.P.L.**, nel quadro del suo impegno di riforma e rafforzamento qualitativo del sistema di formazione professionale, ha affidato all'Isfol l'incarico di mettere a punto una proposta tecnica per la definizione e l'implementazione di un **sistema di standard formativi, basato su Unità di Competenza Capitalizzabili**.

La Regione Emilia Romagna è intervenuta nel progetto Isfol nelle fasi di definizione dei repertori di UFC ed ha avviato numerose graduali iniziative di sperimentazione del modello nell'ambito della più generale riflessione sul proprio sistema di certificazione, avviato nel 1995 a partire dalle qualifiche rilasciate al termine dei percorsi formativi realizzati sul territorio.

Il complesso processo di revisione e sistematizzazione delle qualifiche regionali ha prodotto

- un elenco delle qualifiche professionali, quantitativamente ridotto rispetto al precedente e maggiormente rispondente ai bisogni del mercato
- la predisposizione di strumenti metodologici congruenti con il modello Isfol utili per:
 - ❖ l'analisi dei fabbisogni formativi,
 - ❖ la definizione dei profili professionali
 - ❖ la progettazione delle iniziative formative
- un ventaglio di certificazioni adottate nelle Direttive 97-99, che fanno riferimento a:
 - ❖ la direttiva comunitaria 51/92 sul riconoscimento dei titoli fino a due anni post-secondari; essa costituisce una tappa importante sulla via del sistema generale di riconoscimento dei titoli che richiedono una formazione fino a due anni dopo la maturità;
 - ❖ il DM 12 marzo 1996 "Adozione degli indicatori minimi da riportare negli attestati di qualifica professionale rilasciati dalle regioni e province autonome, con allegato modello di attestazione
 - ❖ Il progetto nazionale "Certificazione e standard formativi" che è stata preziosa occasione (nell'ambito dei laboratori sulle UFC) di confronto, scambio di esperienze, lavoro tra soggetti provenienti da regioni diverse

Prima di riportare sinteticamente finalità e portata innovativa del modello Isfol, proponiamo un ulteriore spunto di riflessione.

La formazione, in quanto una fra le "tecnologie" possibili a sostegno dell'apprendimento individuale e organizzativo, può approssimare anche in modo eccellente, attraverso le opportune metodologie didattiche, il contesto d'uso delle competenze, ma – per oggettivi vincoli temporali ed esperienziali – non può sostituirsi interamente ad esso. Inevitabilmente, una parte del patrimonio di competenze tacite, soprattutto quello legato a condizioni particolari di contesto, è trasmissibile soltanto attraverso processi di apprendimento situati (learning by doing; learning by using; learning by interacting; ...). La formazione non arriva dunque a produrre competenze "finite" (le stesse essendo nettamente contestualizzate), quanto competenze "di soglia", cioè capacità di ottenere una performance già concreta, ma ancora "generica", consentendo comunque – in modo proporzionale all'efficacia della formazione – di diminuire i costi di apprendimento a carico del contesto d'uso (p.e. dell'impresa, oltre che dell'individuo), innalzando il livello di ingresso in termini di

P.A./G.A.

capitale di conoscenze/pratiche e, soprattutto, di capacità cognitive da utilizzare in situazione. Tutto ciò costituisce fattore di rafforzamento dei processi di apprendimento organizzativo e, per l'individuo, condizione di occupabilità.

Entro i limiti sopra ricordati, la definizione di standard formativi (UFC – Unità Formative Capitalizzabili, secondo il modello sviluppato dall'Isfol) è dunque, oltre che non contraddittoria con la natura delle competenze, un'importante risorsa di metodo per dare efficienza ed efficacia alla "tecnologia" formazione e rispondere alle esigenze dell'istituzione di un sistema integrato di crediti.

IL MODELLO DELLE COMPETENZE ISFOL

Il modello elaborato con il progetto “Standard Formativi” dell’Isfol e meglio definito nell’ambito del “Laboratorio delle Competenze” si propone di:

- ↳ **promuovere la definizione di un sistema di riconoscimento/certificazione delle competenze**, che possa assicurare trasparenza agli individui e alle imprese (specie se trattasi di certificazioni di qualifica), sia a livello nazionale che a livello europeo nell’ambito dei sistemi di formazione professionale;
- ↳ **creare i presupposti per la capitalizzazione, da parte degli individui, delle competenze acquisite** nel proprio percorso formativo e professionale, in una logica di crediti assimilabili a tasselli che concorrono a comporre la competenza complessiva di una persona;
- ↳ **creare i presupposti per un reciproco riconoscimento (tra sistema di formazione professionale e sistema scolastico; e successivamente tra questi e il sistema dell’impiego) di crediti** formativi e delle corrispondenti competenze acquisite, al fine di favorire l’integrazione dei percorsi;
- ↳ **favorire la trasparenza e la comparabilità dei percorsi formativi delle diverse Regioni e degli Enti**, superando l’attuale Babele nella quale troppo spesso a qualifiche simili corrispondono corsi diversi per contenuti e modalità;
- ↳ **promuovere e favorire la flessibilità, modularizzazione e personalizzazione dei percorsi formativi individuali in un sistema di crediti formativi**, affiancando l’offerta di corsi lunghi sequenziali con un’offerta parallela di UFC tendenzialmente brevi.

L’impianto proposto sposta l’attenzione dalla centralità della Professione alla centralità delle Competenze; l’idea base è quella di definire un repertorio di competenze che copra l’insieme delle attività su cui si fondano le professioni, distinguendo tra

- ☐ **competenze di base**, (informatica, economia, sicurezza, organizzazione, diritto legislazione, lingue) ritenute cruciali per il cittadino lavoratore e ormai consensualmente riconosciute come prerequisiti per l’accesso alla formazione e per una migliore occupabilità/sviluppo professionale;
- ☐ **competenze tecnico-professionali**, (conoscenze dichiarative generali e specifiche, nonché conoscenze procedurali) costituite dai saperi e dalle tecniche tipiche delle attività relative a determinate funzioni o processi lavorativi;
- ☐ **competenze trasversali**, (risorse psico-sociali, ma anche abilità di diagnosi, comunicazione, decisione, problem solving) l’insieme delle di quelle caratteristiche e modalità di funzionamento individuale che entrano in gioco quando un soggetto si attiva a fronte della richiesta dell’ambiente organizzativo e che sono essenziali al

fine di produrre un comportamento professionale in grado di trasformare un sapere in una prestazione lavorativa efficace.

Secondo altri approcci, più orientati da esigenze di sviluppo economico e di impresa, si può distinguere tra competenze di soglia desettoriali e di settore e competenze distintive. Se ne esplicita di seguito il significato, poiché riteniamo che possano essere un'utile integrazione ed evoluzione della classificazione ISFOL che la Regione Emilia Romagna, nel dibattito e nel corso delle sperimentazioni, ha fatto propria.

- ☐ Competenze di soglia desettoriali, sono date da un mix di saperi, tecniche operative e comportamenti che, trasversalmente alle diverse figure /qualifiche, costituiscono requisito essenziale di occupabilità, in rapporto alle caratteristiche generali del contesto lavorativo (p.e. saper lavorare in sistemi qualità, saper lavorare in ambienti ad elevata automazione, saper lavorare in condizioni di sicurezza, saper gestire un rapporto di comunicazione con un cliente.....)
- ☐ Competenze di soglia di settore sono date dal mix di saperi, tecniche operative e comportamenti che, trasversalmente alle differenti figure /qualifiche, costituiscono requisito di occupabilità in rapporto alle specificità del settore. Sono totalmente standardizzabili in unità formative capitalizzabili
- ☐ Competenze distintive, a livello di singola impresa e/o di contesto territoriale, rappresentano i fattori di competitività propri, riferimento per lo sviluppo delle risorse umane. Costituiscono requisiti di occupazione (oltre che di occupabilità). Sono solo parzialmente standardizzabili in unità formative, proprio perché strettamente connesse alle specificità competitive e al know how dell'impresa o del territorio.

Il presidio o l'esercizio efficace di un'area di attività è sempre funzione dell'integrazione di questi diversi tipi di competenze, che danno luogo a prestazioni lavorative professionalmente valide e quindi certificabili come adeguate.

Centrare l'attenzione sulle competenze invece che su profili e qualifiche, ci consente di flessibilizzare il processo di descrizione delle professionalità, adeguandole in maniera più veloce ai mutamenti che la realtà del mondo del lavoro richiede.

La stessa Comunità ha abbandonato il lavoro sulla corrispondenza delle qualifiche fra gli stati membri, i quali hanno sottolineato l'esigenza di:

- ☞ un'accezione più ampia del concetto di qualifica (intesa come risultante di formazione, esperienza professionale, situazione lavorativa di un soggetto)
- ☞ una maggiore trasparenza delle informazioni su sistemi di FP, contenuti, procedure di certificazione
 - ❖ per dar modo ai titolari di denominazioni di qualifica di sapere se e come concretamente realizzare le loro potenzialità
 - ❖ per impostare un sistema concertato di certificazioni ai fini di agevolare il riconoscimento e la validazione reciproca

- ❖ per valorizzare le capacità maturate al di fuori dei sistemi formativo educativi

Nel modello Isfol le competenze sono articolate in Unità Capitalizzabili

L'UNITÀ CAPITALIZZABILE

- ↪ è **uno standard**, nel senso che costituisce un modello di riferimento per il raggiungimento di competenze professionali;
- ↪ è **uno standard minimo**, nel senso che può essere personalizzata attraverso l'arricchimento dei suoi contenuti, della durata e dei requisiti metodologici, a seconda dei contesti in cui è utilizzata;
- ↪ è **aggregabile ad altre unità** in funzione di percorsi formativi mirati a profili/figure professionali o a esigenze di aggiornamento, alternanza, formazione continua;
- ↪ è **componibile**, nel senso che deve essere progettata in modo tale che risulti possibile collegarla ad altre unità o a crediti acquisiti in forma diversa dal percorso formativo;
- ↪ è **autonoma**, nel senso che deve avere per obiettivo (risultato atteso) una competenza in grado di costituire un valore riconoscibile sul mercato del lavoro;
- ↪ è **pluridisciplinare**, nel senso che l'attuazione e il presidio delle aree di attività in essa previste richiedono la "padronanza" di conoscenze e abilità riguardanti diverse discipline e la capacità di porre in atto "piani di comportamento professionale" in cui esse convergono in modo sinergico;
- ↪ è **descritta secondo modalità standardizzabili**, riporta i riferimenti essenziali per lo sviluppo o il riconoscimento delle competenze; ciò vale anche per le modalità e lo stile redazionale con cui ciascun riferimento è descritto

In sintesi, il modello Isfol presuppone lo sviluppo di un nuovo approccio, fondato su

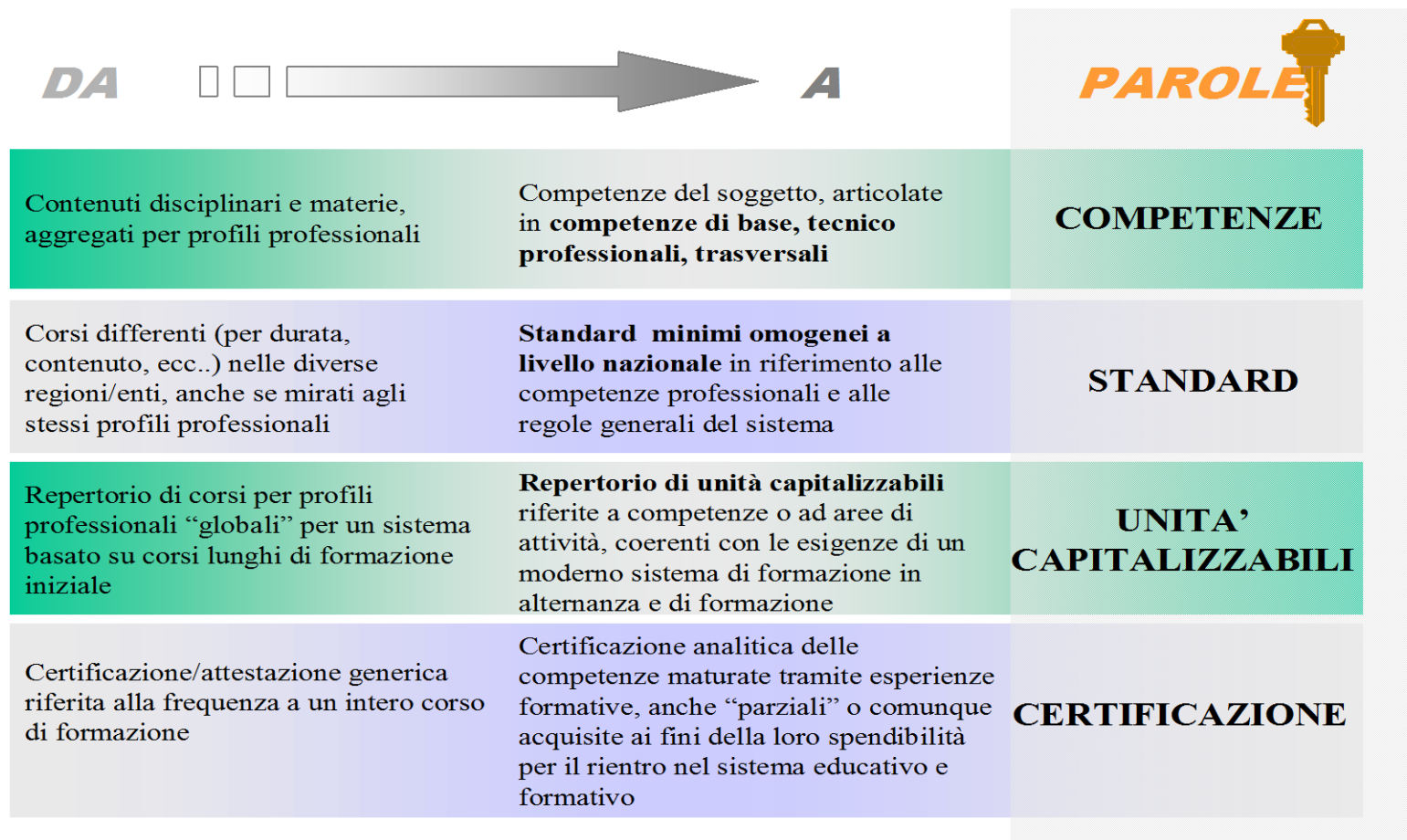
↪ **Centralità delle competenze**

↪ **Sistema di standard minimi (unità capitalizzabili)**

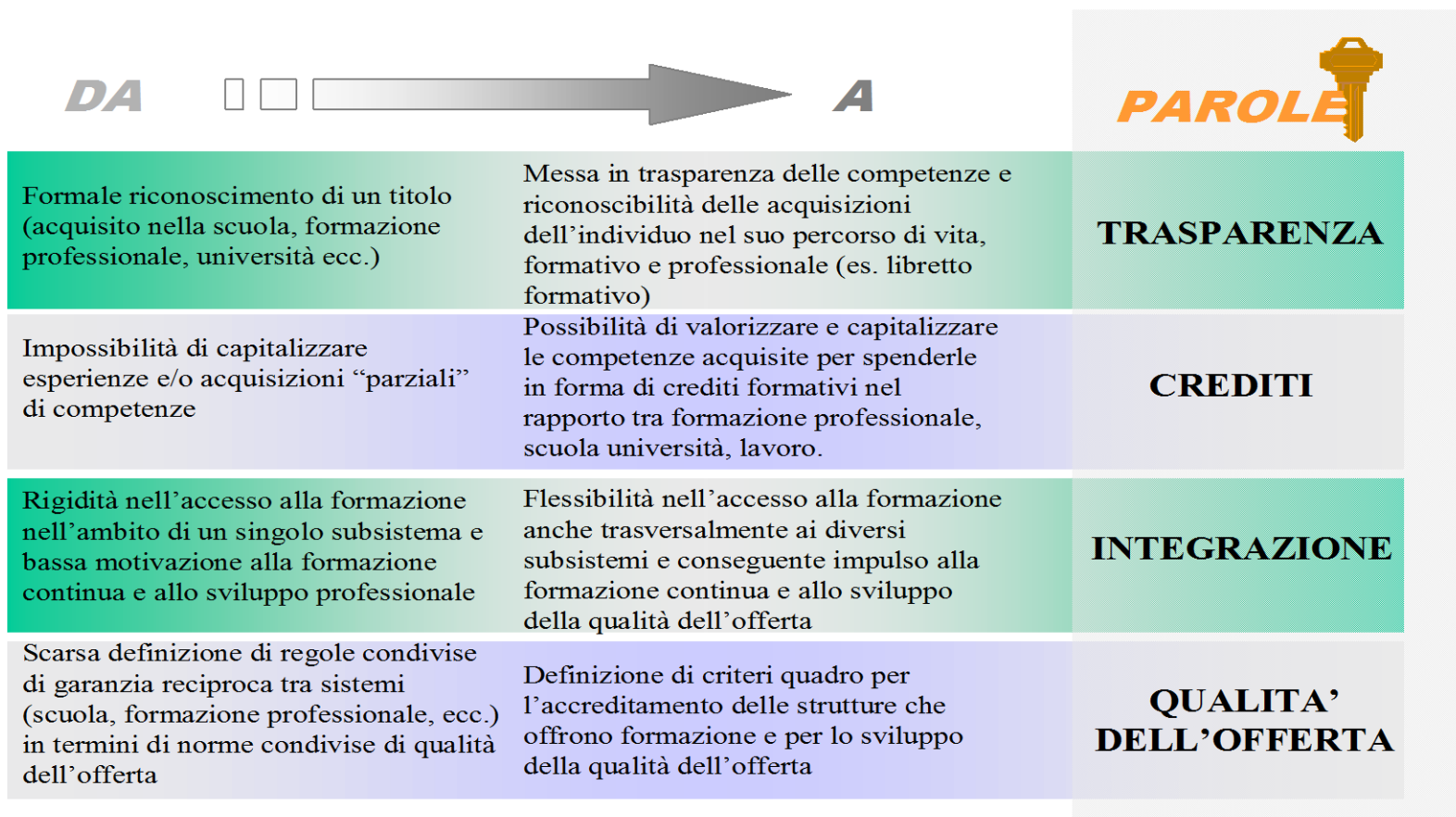
↪ **Riconoscimento/certificazione dei crediti formativi individuali**

Si tratta di un processo di portata innovativa la cui dimensione può essere associata ad alcuni concetti chiave, come evidenziato nella tabella che segue

LE DIMENSIONI DELL'INNOVAZIONE (1)



LE DIMENSIONI DELL'INNOVAZIONE (2)



INTEGRAZIONE CHIAVE DI VOLTA DEL SISTEMA

L'integrazione deve declinarsi in maniera tale da salvaguardare i patrimoni di cultura e di valori cui si ispirano i diversi sub-sistemi coinvolti, mantenendo integra la autonomia, il ruolo nei confronti dei propri target, il *significante* ed il *significato* dell'investimento per la crescita sociale ed economica del paese, ma nello stesso tempo evidenziando una zona comune in cui l'intreccio delle rispettive competenze sia di garanzia allo sviluppo ed al reciproco riconoscimento, senza la prevalenza dell'uno o dell'altro.

La crescita deriva dalla capacità di gettare passerelle fra l'uno e l'altro, affinché le culture che sono patrimonio dell'individuo possano accrescersi senza azzerarne le acquisizioni fino a quel momento ottenute.

Il progresso che le diverse sperimentazioni hanno apportato a questo comune patrimonio di obiettivi, lungi dall'essere perfezionato al punto da poter costituire riferimento certo, ma sufficientemente dibattuto per fornire qualche riflessione sistematizzata, può essere così sintetizzato:

- * Il sistema dell'istruzione/ formazione costituisce la garanzia dell'investimento sulle risorse umane e lo strumento attivo delle politiche sociali e del lavoro.
- * Intende operare per la formazione della persona umana, lungo tutto l'arco della vita, a garanzia dei diritti di cittadinanza.
- * Ogni professionalità tecnica deve essere sostenuta da una più forte valenza culturale, che dovrà a sua volta essere sempre collegata alla realtà ed al suo evolvere.
- * La formazione deve quindi riconsiderare la funzione dello studio, riqualificare il lavoro, sviluppare una convinta funzione sociale.
- * Deve collocare i giovani nel mondo, mantenere i lavoratori nel sistema produttivo (pensare globalmente), muovendo dalla realtà (agire localmente) e dalle necessità formative del territorio.
- * Deve progressivamente allargare i suoi confini attraverso l'elaborazione di nuovi linguaggi condivisi, l'individuazione di nuovi oggetti di apprendimento, la definizione di nuove competenze e la loro certificazione per il riconoscimento sociale e contrattuale.
- * La storia della scuola e della formazione professionale, attraverso una reale autonomia, possono dar vita ad un processo di integrazione, che esprima una sempre maggiore capacità di interpretare e di corrispondere alle esigenze di sviluppo economico ed ai diritti sociali dei singoli.
- * "Il sistema formativo integrato" deve per questo essere prima di tutto un sistema formativo allargato, per consentire ad ogni soggetto di trovare la propria strada, anche con l'aiuto di significativi interventi orientativi e di rafforzamento delle

motivazioni; che si adatti ai ritmi personali, alle capacità di scelta e di intrapresa, valorizzando le acquisizioni di ognuno e capitalizzandone nel tempo le diverse esperienze formative.

- * Dovrà consolidarsi sul territorio un "presidio formativo" interpretato da tutti i sistemi che si occupano di "education", capace di interpretare la domanda anche di coloro che sono in situazione di rischio, svantaggio o difficoltà, esprimendo in tal modo quel "valore aggiunto" che una società dell'integrazione deve consentire all'intero sistema, attraverso risposte diverse a bisogni diversi.

Tale strategia si deve attuare nella valorizzazione:

- del **PROGETTO FORMATIVO PERSONALIZZATO** per ciascun partecipante, capace cioè di monitorare costantemente il proprio "bilancio di competenze", nella prospettiva della formazione lungo tutto l'arco della vita;
- della **CULTURA DEL LAVORO**, quale componente fondamentale per l'intreccio col sapere pratico e per l'alternanza studio-lavoro;
- di una **DIDATTICA RINNOVATA**, che privilegi gli obiettivi formativi e di apprendimento, la progettazione modulare, le unità formative capitalizzabili, il tirocinio in impresa, in modo da integrare l'apprendimento sistematico con il problem solving;
- delle **USCITE E RIENTRI** all'interno dei vari percorsi formativi-lavorativi, resi più flessibili con l'attribuzione dei "crediti", capaci di pervenire all'acquisizione di titoli di studio dinamici, arricchiti dalla molteplicità delle esperienze formative attraverso le quali poterli raggiungere, validate e rese visibili nel portfolio individuale;
- della **DIMENSIONE RELAZIONALE**, che ponga il formatore a qualunque sistema appartenga, in rapporto anche tutoriale nei confronti della persona in formazione, per far emergere le potenzialità e le competenze esistenti nell'individuo, facendo leva sul linguaggio dell'esperienza;
- del **PIANO DELL'OFFERTA FORMATIVA**, che costituisce l'oggetto del dialogo diretto con le famiglie ed il territorio;
- delle **POLITICHE PER LA FORMAZIONE**, quale efficace azione di governo all'incrocio tra analisi dei fabbisogni e domanda di formazione del territorio.

L'integrazione tra le due culture consente di migliorare il raggiungimento di competenze di base, tecniche e relazionali.

Istruzione scolastica, formazione professionale, mondo del lavoro sono insieme interpellati da una moderna cultura professionale a condizione che ognuno accetti di

P.A./G.A.

mettersi in discussione e modificarsi per raggiungere obiettivi comuni, da sperimentare insieme.

IL PROTOCOLLO D'INTESA DEL 13/06/97

Il Protocollo d'Intesa siglato il 13 giugno 1997 ha costituito uno strumento di grande valenza strategica, di sperimentazione di un'ottica nuova per affrontare il coordinamento delle politiche della formazione e dell'istruzione in maniera integrata, pur nel rispetto delle reciproche autonomie.

Ha individuato obiettivi comuni da perseguire, anticipando per molti aspetti forme e strumenti del nuovo modello di *education*, che la recente normativa ha sancito, correlando in un circuito virtuoso e policentrico le opportunità formative dei diversi sub-sistemi, nei riguardi di tutti coloro che, giovani e adulti, abbiano l'esigenza di acquisire, perfezionare, mantenere adeguate le competenze culturali e professionali.

Ha posto l'accento per la prima volta sulla necessità di rispondere ai bisogni degli individui, non solo nei termini strettamente economicistici, ma considerando ugualmente importanti le richieste di consolidare le abilità sociali ascrivibili al cittadino, nell'ottica della valorizzazione e della capitalizzazione come credito, di ogni acquisizione documentabile.

Ha favorito il dialogo tra istituzioni che hanno riferimenti culturali e ambiti valoriali contigui, ma differenti, stimolandone reciproche *contaminazioni* di linguaggio, di strumenti e di relazione, per rendere operativa l'integrazione, al di là delle affermazioni di principio.

A tre anni dalla sua istituzione si può affermare che i risultati ottenuti sono quelli di un'esperienza complessa e fruttifera, sottolineando come sia i processi innescati, sia i prodotti rappresentano una fase importante della stagione dell'integrazione.

EDUCAZIONE DEGLI ADULTI

La **Formazione continua** è l'adeguamento delle competenze del lavoratore richiesto dall'impresa, come risorsa per l'organizzazione del lavoro (Legge 196/97 e Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione del dicembre 1998);

la **Formazione permanente** è la richiesta dell'individuo per lo sviluppo della propria qualificazione (Decreto 112/98 e Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione del dicembre 1998).

Concettualmente parte di quest'ultima categoria, ma diversa perché risponde ad una domanda sociale, oltreché economica, personalizza i percorsi prescindendo dalla condizione professionale dei destinatari degli interventi è l'**Educazione degli adulti**.

Questa tipologia costituisce infatti l'insieme delle opportunità educative formali (istruzione e formazione professionale certificata) e non formali (cultura, educazione

P.A./G.A.

sanitaria, sociale, formazione alla vita associativa, educazione fisico motoria) rivolte a cittadini in età adulta, certificabili ed aventi per obiettivo la formazione di competenze personali *di base*[^] nei diversi campi di competenze *di base* ♦trasferibili. (L.440/97, L. 144/99, Testo EDA, Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione)

Gli obiettivi della politica di settore sono i seguenti:

1. Aumentare la disponibilità di forza lavoro dotata di una adeguata qualificazione di base
2. Favorire l'affermazione dei diritti di cittadinanza anche in campo educativo
3. Incrementare il numero di posti per l'allargamento dell'accesso ad opportunità di formazione di base lungo il corso della vita
4. Creare un sistema integrato per la formazione di base in età adulta che coinvolga l'insieme dei subsistemi

Le finalità operative:

- * Creare operativamente le passerelle e le opportunità di valorizzazione dei crediti all'interno di un sistema che parte dall'obbligo scolastico, attraversa l'obbligo formativo fino a 18 anni, utilizza l'apprendistato e arriva ai corsi di qualifica sul lavoro e al lavoro ed al sistema dei Diplomi.
- * Valorizzare il ruolo degli interlocutori istituzionali legati dai processi di integrazione innescati da questo sistema formativo, che prefigura i collegamenti necessari per far sì che la *longlife learning* diventi realtà.
- * Creare delle opportunità di risposta per persone sottoposte al disagio sociale cui le costringe uno status di inadeguatezza culturale e professionale.

I compiti:

1. offrire risposte alle domande di formazione delle persone che in quanto tali, prima di tutto, vengono poste al centro delle azioni di istruzione, formazione e professionalizzazione;
2. creare una nuova opportunità di *educazione degli adulti* integrata fra i sistemi, che attraverso passaggi coerenti, ma non obbligatoriamente sequenziali, accompagni la persona dalla fase di rafforzamento delle conoscenze e competenze possedute a quella della acquisizione delle competenze richieste dal mercato del lavoro;
3. utilizzare e capitalizzare modalità di orientamento, formazione e istruzione esistenti, sebbene diffuse in maniera frantumata nei sistemi (utilizzo delle UFC, Bilancio di competenze, progetti individuali di formazione, azioni di accompagnamento e tutoraggio degli utenti, stage conoscitivi ed applicativi...)

Il nuovo sistema deve garantire la certificazione dei percorsi ed il riconoscimento dei crediti su standard formativi omogenei e condivisi dalla scuola, dalla formazione professionale, dall'università, dalle imprese ed introdurre modelli di certificazione delle

[^] per la visibilità sociale

♦ per la occupabilità del cittadino lavoratore

P.A./G.A.

competenze d'intesa con il sistema dei servizi per l'impiego, il tutto raccolto e messo in evidenza nel Portfolio.

Il Portfolio deve pertanto registrare il percorso formativo seguito, testimoniandone i momenti di integrazione e documentando i livelli raggiunti attraverso le certificazioni/dichiarazioni ottenute.

NUOVO OBBLIGO SCOLASTICO/NUOVO OBBLIGO FORMATIVO

E' un sistema formativo plurale e policentrico che costituisce un salto di qualità importante e strategico, mirato ad allacciare una rete di relazioni dinamiche e il più possibile flessibili tra le varie strutture formative che, superando il rischio di una improduttiva autoreferenzialità, sviluppino un sistema formativo integrato a livello territoriale, rispondendo meglio ai fabbisogni educativi degli utenti coinvolti.

Per raggiungere questi risultati occorre partire da un riconoscimento reciproco tra i vari attori, da un credito di fiducia tra le diverse identità che proprio perché forti e definite, lungi dall'omologarsi, si fanno estroverse e dialoganti, cercando le migliori vie per un'integrazione possibile.

Inoltre la trasformazione in atto spinge vigorosamente a portare in primo piano nuovi approcci metodologici all'educazione, che vengono oggi identificati in una concezione di formazione più flessibile e aperta, caratterizzata da una almeno tendenziale:

- ❑ enfasi sull'apprendimento rispetto all'insegnamento;
- ❑ individualizzazione degli apprendimenti, con possibilità di studio secondo ritmi personali ed articolazione personalizzata dei contenuti;
- ❑ struttura modulare del curriculum in base ad unità formative capitalizzabili: la materia di studio viene suddivisa in moduli ben definiti che vengono a costituire unità concluse e che possono integrarsi reciprocamente attraverso lo strumento dei crediti formativi;
- ❑ pluralità metodologica: varietà di metodi, accanto a quelli trasmissivi, con accentuazione di momenti operativi e di studio;
- ❑ intercambiabilità: cioè possibilità di passare ad altre strutture formative e di mantenere il contatto con l'ambiente di lavoro o di sospenderlo temporaneamente;
- ❑ costruzione sociale dell'apprendimento, attraverso la negoziazione e la comunicazione;
- ❑ conoscenza e consapevolezza critica del processo di apprendimento (imparare ad imparare).

Si propone di affrontare le questioni dell'innalzamento dell'obbligo scolastico e dell'obbligo formativo in una visione unitaria e con un approccio pragmatico, collocando al centro di qualsiasi ragionamento i fabbisogni e le caratteristiche sempre più diversificate dell'utenza.

Alcune esperienze, in particolare il progetto Janus, hanno fornito occasioni di approfondimento di queste problematiche, ma anche una serie di spunti metodologici, sia per quanto concerne le fasi iniziali di orientamento, che offrono modelli, strumenti e programmi di intervento potenzialmente trasferibili e fruibili all'interno

dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione, sia per quanto riguarda le fasi professionalizzanti e di inserimento lavorativo attraverso percorsi personalizzati, che possono trovare ampie applicazioni sia all'interno dell'obbligo scolastico che di quello formativo.

In sostanza, il modello Janus si pone in un percorso complementare ed evolutivo, che vede il consolidamento delle metodologie della formazione iniziale e la valorizzazione di diverse buone pratiche, che hanno fornito, in questi ultimi anni, risposte efficaci alle esigenze formative dei giovani, ma vede anche lo sviluppo di strumenti e servizi innovativi tesi a fornire risposte personalizzate alle esigenze degli utenti, sulla base della storia, delle attitudini e delle aspettative degli stessi.

Il modello Janus non è l'unico esempio da prendere in considerazione per effettuare proposte progettuali e non è neanche pensabile che sia trasferibile tout court: rappresenta, semplicemente, una fonte di studi, elaborazioni e sperimentazioni di grande supporto per la progettazione di interventi.

L'innalzamento dell'obbligo di istruzione pone quindi opportunità di personalizzazione delle risposte, in ragione della crescente eterogeneità degli utenti. Alla luce di tutto ciò le risposte educative e formative efficaci derivano dalla capacità di interconnettere in modo funzionale e coerente competenze ed esperienze (ma anche risorse professionali, tecniche e finanziarie) dei diversi attori: scuola, formazione professionale, servizi orientativi e per l'impiego, servizi sociali.

La personalizzazione degli interventi scolastici e formativi rappresenta uno strumento per favorire le pari opportunità, come risulta anche dai nuovi approcci in materia di formazione per disabili, per i quali uguaglianza significa rispetto, convivenza e valorizzazione delle diversità: le persone sono uguali nel momento in cui viene riconosciuto il loro diritto alla diversità, grazie al quale viene tutelata la possibilità di ogni individuo di realizzare un progetto di vita personale sulla base di una vocazione soggettiva.

ISTRUZIONE FORMAZIONE TECNICO SUPERIORE

Il nuovo sistema di Formazione tecnico-professionale superiore integrata (FIS) tende a valorizzare ed innovare il complesso - oggi non integrato e scarsamente comunicante - dei diplomi universitari, dell'istruzione scolastica post-diploma e della formazione professionale regionale.

Si intende cioè rafforzare la capacità dell'intero sistema dell'Education", di formare lavoratori altamente qualificati, per un loro inserimento mirato e rapido, nel sistema delle imprese, delle pubbliche amministrazioni, del lavoro in generale, dipendente ed autonomo.

Un sistema fortemente concertato, che valorizzi il ruolo del dialogo sociale, che sviluppi la capacità dei diversi livelli istituzionali di esprimere risposte concrete alle esigenze di formazione che l'evoluzione del mercato richiede, ma che sia anche welfare oriented, cioè costituito da percorsi che valorizzino il capitale umano.

Il buon funzionamento di un sistema di istruzione e formazione non può essere veramente efficace se non è seguito da una politica economica per la creazione di impiego.

Il FIS ha la finalità di contribuire ad accelerare questo processo, mettendo in rete tutti gli attori che sono responsabili del sistema della domanda e dell'offerta: quanto più integrati e capaci di creare motivazione e supporto, tanto più si avranno risultati positivi nella concezione ed erogazione dei diversi servizi.

Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS)

La sperimentazione IFTS costituisce un nuovo canale di formazione superiore, a carattere non universitario e in discontinuità con la scuola secondaria superiore. Rappresenta un canale integrato tra i sistemi della scuola, della formazione professionale, dell'università e del mondo del lavoro e pertanto una delle finalità principali è quella di attivare forti sinergie tra i sistemi, capaci di sviluppare un impianto di certificazione dei percorsi e di mutuo riconoscimento dei crediti formativi maturati.

E' rivolto ai diplomati di tutti gli istituti secondari superiori, senza limiti di età, con o senza impegni lavorativi, nel rispetto delle pari opportunità, risponde alla finalità di formare le fasce medio-alte di tecnici, professionisti, operatori qualificati – con responsabilità e competenze soprattutto di processo, in grado di esprimere quella professionalità flessibile necessaria a settori produttivi interessati da profonde trasformazioni tecnologiche e professionali, in stretta vicinanza con le esigenze espresse dal mercato del lavoro regionale e locale.

Sono i cosiddetti “ lavoratori della conoscenza”, che integrano competenze culturali approfondite ad uno specifico know-how tecnico-professionale.

I corsi IFTS emiliano-romagnoli hanno assunto **un logo (la Formazione con le ali) ed un acronimo** di maggiore pronunciabilità - **FORTIS** – e considerata la forte innovatività dell'esperienza e la necessità di garantire un'offerta formativa di qualità non sovrapponibile ai canali formativi esistenti, si contraddistinguono per le seguenti caratteristiche:

- la presenza obbligatoria di almeno un ente di formazione professionale, un istituto scolastico e un'università,
- priorità ai profili trasversali con ampio assorbimento occupazionale da parte del sistema imprenditoriale regionale;
- settore di intervento previsto nella programmazione regionale o in quella provinciale in quanto strategico per lo sviluppo socio-economico del territorio;
- adesione al progetto da parte di imprese operanti nei settori di intervento di interesse regionale e provinciale;
- distribuzione territoriale per consentire il massimo impatto del percorso innovativo sul sistema dell'istruzione e della formazione regionali;
- una attività transnazionale significativa, in particolare relativa a scambi, stages, utilizzo di docenze transnazionali, riconoscimento di crediti da parte di partners transnazionali;
- progettazione didattica per Unità Formative Capitalizzabili, singolarmente oggetto di specifica Dichiarazione di competenze;
- modalità didattiche innovative e in alternanza; dispositivi di accoglienza/assistenza ai partecipanti

Una caratteristica distintiva del nuovo canale formativo IFTS rispetto ai corsi di formazione post-diploma già esistenti consiste nel porre una forte accentuazione sulla flessibilità della progettazione operativa che possa permettere la realizzazione di percorsi individualizzati al fine di rispondere ai diversificati bisogni formativi dei singoli, tenendo conto, nelle varie fasi, di eventuali crediti/debiti dei partecipanti opportunamente documentati.

E' da sottolineare inoltre l'aspetto dei dispositivi di certificazione, sia delle competenze parziali acquisite, sia della certificazione finale, di valenza nazionale ed europea, che assume particolare rilevanza per la spendibilità nel mercato del lavoro o per il proseguimento degli studi in ambito universitario.

Ed è soprattutto tale certificazione che rende i percorsi FORTIS innovativi, in quanto caratterizzata da :

- ◆ un'elevata trasparenza
- ◆ una coerenza con le altre forme di attestazione previste all'interno dei percorsi IFTS
- ◆ un agevole raccordo con altre forme di certificazione oggi presenti all'interno del sistema formativo integrato
- ◆ una elevata capacità di testimoniare agli altri sistemi, le competenze raggiunte ed il set di conoscenze acquisite, per concretizzarne la mobilità in ambito nazionale ed europeo.