

La certificazione delle competenze: esperienze regionali

ROBERTO FRANCHINI¹

L'articolo presenta due esperienze finanziate dalla Regione Liguria, che da poco possiede una legge che prevede esplicitamente l'utilizzo della certificazione delle competenze. La prima, Formazione Congiunta, è legata all'accREDITAMENTO delle sedi formative, la seconda, CER.COM, è l'esito di un processo di ricerca per la costruzione di un modello di riconoscimento spendibile sul territorio regionale.

La strategia Europa 2020 ha indicato la certificazione delle competenze come uno dei punti chiave per una crescita efficace e al contempo inclusiva, con particolare riferimento ai giovani e alle fasce svantaggiate, ma più in generale come prospettiva di politica attiva per l'impiego². Il documento raccomanda "la costruzione di itinerari di apprendimento più flessibili, attraverso il miglioramento delle transizioni tra i vari settori del sistema di istruzione e formazione, una più ampia apertura verso l'apprendimento non formale e informale e un'accresciuta trasparenza nel riconoscimento dei risultati di apprendimento".

Alla luce delle priorità indicate dalla Commissione, si può affermare che riguardo al diritto al riconoscimento delle competenze acquisite, mentre in al-

¹ Università di Genova.

² Cfr. UE Commission, EUROPE 2020, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM (2010) 2020 final. Internet:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

Per quanto riguarda più specificamente i giovani, la certificazione delle competenze occupa un posto centrale nel programma Youth on the Move

(Internet: http://ec.europa.eu/italia/attualita/primo_piano/istruzione/yotm_webchat_it.htm).

Lo stesso accade per quanto riguarda le politiche per il lavoro, dove la Linea Guida n. 9 indica chiaramente la certificazione come strumento privilegiato, cfr. Europe 2020 Integrated Guidelines for the Economic and Employment Policies of the Member States.

Internet: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>

cuni paesi molto è stato fatto, in molti altri, tra cui l'Italia, rimane un obiettivo marginale, con attività occasionali, condotte su base locale e senza un quadro di sistema che possa armonizzare le varie iniziative in corso. Nel Rapporto Finale sull'aggiornamento dell'inventario sull'Apprendimento non formale e informale³, il Cedefop riorganizza la classificazione del livello di sviluppo della certificazione nei trentadue paesi oggetto di analisi, dai tre livelli delle precedenti rassegne⁴ ai quattro dell'attuale. In questo quadro, l'Italia rappresenta un livello di sviluppo medio-basso: questo significa che alcune iniziative di settore sono state attuate, ma la promozione del diritto al riconoscimento viene ultimamente impedita dalla mancanza di una cornice generale di sistema.

Tab. 1 - Livello di sviluppo del riconoscimento delle competenze acquisite⁵

High	Medium-high	Medium-low	Low
Finland, France, Netherlands, Norway, Portugal	Denmark, Germany, Romania, Spain, Sweden, UK (England, Wales, Northern Ireland), UK (Scotland)	Austria, Belgium (Flanders), Belgium (Wallonia), Czech Republic, Estonia, Iceland, Italy, Ireland, Liechtenstein, Lithuania, Slovakia, Slovenia,	Bulgaria, Croatia, Cyprus, Greece, Hungary, Latvia, Malta, Poland, Turkey

La situazione italiana è resa più perspicua da un'altra prospettiva di classificazione, anche questa promossa dall'Inventario Europeo: si tratta di distinguere tra Paesi che hanno un approccio centralizzato al riconoscimento delle competenze, ovvero regolato da leggi nazionali e da una cornice unica, collegata al sistema delle qualifiche⁶, e Paesi dove sono prevalenti le iniziative su base locale, per lo più collegate a bisogni di specifici gruppi o settori. L'Italia figura tra questi ultimi: l'Inventario cita esplicitamente alcune esperienze regionali, tra le quali le più compiute sembrano essere quelle emiliana e toscana⁷. È dalla vivacità di

³ Cfr. HAWLEY J. - SOUTO OTERO M. - DUCHEMIN C., *Update to the European Inventory on Validation of Nonformal and Informal Learning. Final Report*, CEDEFOP, 2010.
⁴ Cfr. COLARDYN D. - BJØRNÅVOLD J., *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning*, CEDEFOP Panorama series, 117/2005.
⁵ La tabella è tratta da HAWLEY J. - SOUTO OTERO M. - DUCHEMIN C., cit., p. 8.
⁶ Tra questi ad esempio la Francia, cfr. FRANCHINI R., *Il riconoscimento delle competenze in Francia: Validation de l'aquis de l'expérience*, in «Rassegna CNOS», 2/2011, pp. 53-65.
⁷ Cfr. HAWLEY J. - SOUTO OTERO M. - DUCHEMIN C., cit., p. 18.

queste esperienze che ci si aspetta una probabile evoluzione verso un quadro maggiormente istituzionale, come in parte è accaduto anche in Italia, se è vero che a Macerata i risultati del progetto transnazionale Investing in People sono stati utilizzati per promuovere un accordo tra la Provincia e le parti sociali per la costruzione di un sistema di certificazione delle competenze.

Scopo del presente saggio è presentare due esperienze, entrambe sconosciute all'Inventario, avvenute in Liguria in questi ultimi anni. La prima, Formazione Congiunta, nasce da un'esigenza specifica settoriale, quella legata all'accREDITamento delle sedi formative, con conseguente necessità di accertare e riconoscere le competenze degli attori, al fine di garantire la qualità dei processi. La seconda, CER.COM, è l'esito di un processo di ricerca, avente l'ambizione di costruire un modello di riconoscimento spendibile sul territorio regionale. Entrambe le esperienze sono state finanziate dalla Regione Liguria, che da poco possiede un Legge che prevede esplicitamente l'utilizzo della certificazione delle competenze⁸.

1. La certificazione delle competenze dei formatori nel sistema di IFP regionale

La deliberazione della Giunta regionale del 21 dicembre 2007 n. 1608 della Regione Liguria riguardante l'AccREDITamento delle sedi formative coinvolte in attività rivolte a giovani in obbligo di istruzione prevede che ogni struttura formativa accreditata annoveri la presenza di figure professionali in ambito formativo (docente, esperto, tutor/coordinatore), sia nell'area degli assi culturali, sia nell'area professionale di indirizzo, dotate di adeguati requisiti di professionalità ed in condizione di continuità formativa. Per garantire tali requisiti, il dispositivo di accREDITamento dispone uno specifico *processo di certificazione delle competenze*, con particolare riguardo al personale che già esercita l'attività, ma non possiede un titolo di studio corrispondente a quello previsto per la modalità a regime (laurea specialistica).

Anche per il personale già abilitato, tuttavia, un processo di accompa-

⁸ Cfr. Legge Regionale 11 maggio, n. 18 con la quale la Regione Liguria si assume il compito di riconoscere e certificare le competenze non formali e informali (Titolo IV, capo II, «Riconoscimento, certificazioni e titoli», art. 79), alle quali è assegnata pari dignità sia formale che nel percorso di valorizzazione e definizione del concetto di competenza come "ponte" tra formazione e lavoro (art. 77). L'art. 79, inoltre, stabilisce che "chiunque svolga un'attività formativa ha diritto ad ottenere il riconoscimento formale e la certificazione delle competenze acquisite" e che, ai fini del riconoscimento, la Regione Liguria "promuove accordi con le componenti del Sistema educativo e con le parti sociali per la definizione di procedure per il riconoscimento, la certificazione e l'individuazione".

mento integrato deve garantire la certificazione di quelle competenze che sono ritenute strategiche per la gestione del percorso formativo triennale. Infatti, i requisiti si articolano intorno a quattro assi, e precisamente: titolo di studio, esperienza, formazione e certificazione (cfr. tab. 2). Tale certificazione, unitamente alle attestazioni circa le esperienze lavorative e formative, deve essere inserita per tutte le figure indicate nel *Libretto formativo individuale* ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003.

Tab. 2 - *Requisiti per le figure professionali delle istituzioni scolastiche e formative accreditate nella Macrotipologia obbligo di istruzione*

FIG. PROFESS.		CONDIZIONE	REQUISITI			
			TITOLO DI STUDIO	ESPERIENZA	FORMAZIONE	CERTIFICAZIONI
Direttore		<i>A regime</i>	Laurea	2 anni di esperienza	Percorso base comune, percorso ad hoc, project work	Certificato di competenze
		<i>In via transitoria</i>	Diploma di scuola secondaria superiore	5 anni di esperienza		
Responsabile amministrativo /organizzativo		<i>A regime</i>	Laurea coerente in discipline giuridiche o economiche	2 anni di esperienza	Formazione standard	Attestato di frequenza
		<i>In via transitoria</i>	Diploma di scuola secondaria superiore	5 anni di esperienza	Percorso base comune, percorso ad hoc, project work	Certificato di competenze
Docente	Asse culturali	<i>A regime</i>	Abilitazione all'insegnamento per la scuola secondaria superiore		Percorso base comune, percorso ad hoc, project work	Certificato di competenze
		<i>In via transitoria</i>	Diploma di laurea inerente l'area di competenza	Sufficiente		
	Asse profess.		<i>In via transitoria</i>	Diploma di scuola secondaria superiore		
		Laurea coerente		Sufficiente		
Esperto*			Diploma di scuola secondaria superiore coerente	5 anni di esperienza nel settore	Formazione standard	Attestato di frequenza
			Diploma di scuola secondaria superiore	5 anni di esperienza		
Tutor/ coordinatore		<i>A regime</i>	Laurea	Sufficiente	Percorso base comune, percorso ad hoc, project work	Certificato di competenze
		<i>In via transitoria</i>	Diploma scuola secondaria superiore	5 anni di esperienza		

Per strutturare il percorso di formazione e certificazione delle competenze già da diversi anni la Regione Liguria ha previsto un'iniziativa di sistema, dal nome "Formazione Congiunta", arrivata alla quarta edizione⁹. Essa consiste in un percorso di accompagnamento formativo delle figure professionali coinvolte nei percorsi triennali, sia nell'istruzione professionale di Stato che nel sistema degli enti di formazione professionale. Formazione Congiunta si articola in una serie di azioni formative rivolte in particolare a tre figure: il docente (con riguardo ai vari assi, ivi compreso quello professionale), il tutor/coordinatore e l'esperto tecnico-pratico, figura che rappresenta un ruolo chiave per la qualità dell'offerta formativa.

L'iniziativa di Formazione Congiunta è stata sino adesso organizzata dalla Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Genova. Nell'ambito del progetto formativo, lo staff di Formazione Congiunta ha costruito un *referenziale di competenze* in base al quale individuare il bisogno formativo degli allievi di Formazione Congiunta, stendere il Piano Formativo Personalizzato e predisporre la certificazione finale. A titolo di esempio nella tabella 3 è visibile il referenziale del tutor dei percorsi triennali.

Tab. 3 - *Referenziale di competenze del tutor dei percorsi triennali*

TUTOR - COORDINATORE	
Missione	Ha il compito di guidare l'équipe dei formatori coinvolti, presiedere all'istanza della personalizzazione (piano formativo), coordinare le attività, facilitare i processi di apprendimento e sostenere il miglioramento continuo dell'attività formativa e didattica.
Caratteristiche personali	✓ Coscienza di sé e autocontrollo ✓ Sensibilità pedagogica ✓ Capacità di ascolto e di orientamento ✓ Capacità di guida dell'équipe ✓ Motivazione e valorizzazione dell'apporto di ciascuno ✓ Soluzione dei conflitti e negoziazione ✓ Perseguimento dello scopo e dell'ethos dell'azione formativa ✓ Gestione delle relazioni riferite al campo formativo
Competenze chiave	• Raccoglie informazioni attraverso l'osservazione sistematica dei ragazzi e il colloquio per identificare il miglior percorso formativo per ogni allievo • Coordina l'équipe formativa per creare i raccordi didattici tra aree • Gestisce le relazioni con le altre figure coinvolte nel campo formativo per raccordare i diversi contributi • Anima e facilita l'apprendimento individuale e di gruppo • Progetta percorsi di alternanza scuola-lavoro per facilitare l'apprendimento delle competenze professionali • Gestisce il gruppo-classe promuovendo uno stile cooperativo e costruttivo nell'apprendimento • Gestisce eventuali conflitti per garantire l'integrazione del gruppo classe • Facilita le relazioni fra i docenti e con il gruppo classe per creare un ambiente sereno indispensabile per l'attuazione del percorso formativo • Supporta i formatori per la promozione della qualità della didattica • Compila e aggiorna il portfolio delle competenze individuali in collaborazione con i soggetti coinvolti nel processo educativo

⁹ In questo momento la Regione Liguria ha appena predisposto il bando per l'erogazione della quinta edizione.

Oltre a questo, è stato messo a punto un dispositivo di accompagnamento formativo delle persone coinvolte, concepito come *portfolio del formatore*, atto sia alla personalizzazione dei percorsi formativi che alla certificazione finale. Infatti, tale dispositivo prevede in primo luogo la possibilità di ricavare all'interno di "Formazione Congiunta" un percorso il più possibile aderente allo sviluppo delle competenze della persona coinvolta, rendendo possibile:

- a) riconoscere le competenze già maturate dal candidato;
- b) identificare le acquisizioni da sviluppare all'interno del percorso formativo e da verificare attraverso una formazione sul compito;
- c) certificare le acquisizioni.

Si tratta di una metodologia che privilegia un approccio misto che considera congiuntamente due punti di riferimento: la figura professionale e le competenze. La competenza non è quindi definita in rapporto ad uno standard astratto, ma in riferimento ad una figura professionale definita, a sua volta composta da competenze di natura differente.

La figura seguente schematizza il percorso standard previsto dal dispositivo, mentre la tabella ne descrive brevemente le finalità e i tratti metodologici:



Quadro sintetico			
Denominazione fase	Descrizione	Strumenti	
A. <i>Analisi delle caratteristiche personali</i>	Rappresenta il momento d'ingresso al processo di formazione ed è finalizzato alla rilevazione delle caratteristiche personali, motivazionali e vocazionali, definite a partire da un modello antropologico e culturale. <i>Si compila solo all'inizio del percorso formativo.</i>	A1. Griglia di rilevazione delle caratteristiche personali	
B. <i>Analisi e valutazione delle competenze professionali</i>	Questa fase mira alla rilevazione e alla valutazione del bagaglio di competenze professionali di cui la persona è in possesso. Si fonda soprattutto sull'autovalutazione. <i>Si compila all'inizio del percorso formativo e alla fine per riscontro delle acquisizioni.</i>	B1. Scheda analisi e valutazione delle competenze professionali	
C. <i>Piano personalizzato</i>	Rappresenta il momento di elaborazione e di esplicitazione del progetto di maturazione personale e professionale del candidato. Il progetto dovrà indicare i moduli formativi prescelti al fine di favorire la costruzione di percorsi formativi <i>ad personam</i> . <i>Si compila all'inizio e a metà del percorso.</i>	- C1. Scheda competenze professionali - C2. Piano Personalizzato - C3. Scheda patto formativo	
D. <i>Valutazione e riconoscimento delle competenze</i>	La prima azione consiste nella valutazione delle competenze variamente acquisite durante il percorso formativo, con riferimento agli obiettivi formativi corrispondenti ai moduli scelti nel piano personalizzato. Successivamente, si tratta di riportare nel libretto personale l'insieme di competenze acquisite durante il percorso e quelle già possedute dalla persona. <i>Si compila a metà e alla fine del percorso.</i>	- D1. Valutazione - D2. Certificazione.	

1.1. L'analisi delle caratteristiche personali

Per *analisi delle caratteristiche personali* si intende il momento d'ingresso al processo di formazione, centrato sulla prassi del colloquio orientativo. Si tratta pertanto di porre le premesse essenziali per la "messa in valore" delle attitudini personali e delle esperienze pregresse alla luce della figura professionale obiettivo. Tali requisiti, insieme alle competenze professionali (la cui diagnosi e valutazione è posticipata alle fasi successive) soddisfano le condizioni minime per l'impegno dei soggetti. Ciò fa riferimento in buona parte sull'attivazione di competenze e capacità personali, relazionali, di comunicazione, capacità di ascolto, presa in carico del progetto dell'utente, mobilitazione e passione individuale.

Dal punto di vista metodologico, il tutor di Formazione Congiunta, attraverso una serie di domande guida, rileva le caratteristiche personali, motivazionali e vocazionali, definite a partire da un modello antropologico e culturale. Le domande annotate nel portfolio rappresentano la traccia per la conduzione del colloquio, che assume allora la connotazione di principale strumento da utilizzare. L'incontro tra formatore e cliente diventa il "momento della verità" quello nel quale è possibile verificare la coerenza tra aspettative del cliente e la percezione che di esse ha il tutor. Alcuni elementi che sono tenuti in considerazione ed indagati durante la conduzione del colloquio sono:

- le aspettative e le rappresentazioni rispetto al percorso e alle acquisizioni e all'utilizzo che le persone vogliono fare del percorso formativo (passaggio di carriera, miglioramento della professionalità attuale, rinegoziazione del ruolo all'interno dell'organizzazione ...);
- le condizioni di partenza: variabili oggettive (utilità o insuccessi di percorsi precedenti, esperienze, anzianità, permanenza nel ruolo attuale) e variabili soggettive (soddisfazione rispetto al ruolo attuale, livello di empowerment, motivazione al cambiamento ...).

A conclusione del colloquio orientativo vengono definite le condizioni reciproche del patto formativo. Quest'ultimo rappresenta il momento preliminare al percorso formativo: è importante che l'adesione della persona sia attiva e consapevole, poiché il riconoscimento della propria professionalità implica, *in primis*, una "messa in gioco" delle conoscenze/esperienze pregresse. È bene che tali elementi siano esplicitati fin dall'inizio poiché la scarsa considerazione del loro peso rischierebbe di invalidare l'intero percorso formativo.

1.2. Analisi e valutazione delle competenze professionali

Questa fase mira alla rilevazione e alla valutazione del bagaglio di competenze professionali di cui la persona è in possesso, con riferimento soprattutto ad

un'analisi riguardante le competenze che corrispondono agli obiettivi formativi previsti da Formazione Congiunta. Il modello di analisi di competenze utilizzato si basa sul referenziale che indica le competenze specifiche della figura di riferimento. Si punta ad una rilevazione di tipo misto: in parte autovalutazione del soggetto, in parte valutazione dell'operatore. In ogni caso è uno strumento che richiede una relazione intensa tra persona ed operatore. Compito delicato del tutor di Formazione Congiunta è appunto quello di stimolare l'autovalutazione attraverso una serie di domande atte a stimolare l'autoriflessione, tenendo al contempo presente il criterio delle evidenze (chiedendo al candidato di citare esperienze corrispondenti alle capacità dichiarate e al loro livello, onde evitare l'affermazione di competenze di fatto non esercitate, o solo parzialmente).

Competenze		Grado di padronanza all'inizio del percorso ¹⁰				Grado di padronanza alla fine del percorso			
		1	2	3	4	1	2	3	4
01.	Progettazione di unità di apprendimento in riferimento a competenze obiettivo			X				X	
02.	Progettazione di rete nell'ambito dell'autonomia dell'istituzione scolastica e formativa		X					X	
03.	Personalizzare i processi formativi attraverso i LARSA e i progetti di alternanza	X	X					X	
04.	Valutazione e certificazione delle competenze mediante portfolio e altri strumenti			X				X	
05.	Funzione di tutoraggio nei processi di apprendimento			X				X	
06.	Progettare la didattica in presenza di disturbi dell'apprendimento	X				X			
07.	Utilizzare i media per predisporre ambienti di apprendimento sociocostruttivistici		X				X		
08.	Progettare unità di apprendimento per competenze nell'ambito dei linguaggi	X				X			
09.	Progettare unità di apprendimento per competenze nell'ambito matematico-scientifico			X					X
NOTE									

A tal fine una serie di domande di accompagnamento facilitano tale anco-
raggio all'esperienza professionale concreta, esempio:

- I. *Hai mai progettato un percorso di alternanza?*
- II. *Hai mai progettato un LARSA di recupero?*
- III. *Hai mai progettato un LARSA di eccellenza?*
- IV. *Hai mai partecipato ad una riprogettazione in corso d'opera, al fine di tenere conto delle esigenze degli allievi?*

¹⁰ 1= inadeguato; 2= di base; 3= buono; 4= eccellente.

Lo strumento previsto è una doppia scheda, prima di analisi e poi di valutazione delle competenze professionali. La scheda di analisi prevede anche una rilevazione degli aspetti curriculari: istruzione, formazione, precedenti esperienze lavorative o extralavorative. La scheda di valutazione è visibile nella tabella precedente.

1.3. Piano personalizzato

Si tratta di uno strumento di notevole importanza, poiché mira alla delineazione del “percorso di sviluppo professionale” della persona. Esso ha come obiettivo l’elaborazione del progetto professionale e delle tappe fondamentali della sua realizzazione. Il tutor di Formazione Congiunta accompagna il candidato durante il suo percorso, indicandone le tappe fondamentali, registrando opportunamente eventuali cambiamenti e monitorando di volta in volta i risultati perseguiti.

Il Piano Personalizzato è articolato secondo una successione di tre momenti quadri:

1. il primo evidenzia la posizione professionale di riferimento (essa è contestuale e specifica, non astratta), le competenze di questa, il progetto delineato, la modalità di applicazione (il rapporto di lavoro);
2. il secondo delinea l’area di potenziamento (dopo che in precedenza ne è stata accertata la formabilità) in rapporto agli ambiti di competenza ed agli elementi di ruolo, e le conseguenti scelte per il percorso di formazione;
3. l’ultimo riguarda l’impegno specifico (patto formativo).

1.4. Valutazione e riconoscimento delle competenze

La certificazione delle competenze consiste nel rilascio di un documento che attesta l’avvenuta acquisizione da parte dell’utente di competenze specifiche, rilevanti al fine del percorso formativo. Nel caso di Formazione Congiunta il riconoscimento è vincolato in primo luogo al percorso di autoformazione svolto all’interno di enti di appartenenza, ed in secondo luogo al percorso formativo frontale e di project work.

Si tratta di valutare le competenze variamente acquisite durante il percorso formativo, con riferimento agli obiettivi formativi corrispondenti ai moduli scelti nel piano personalizzato. In un’apposita scheda vengono annotati gli obiettivi formativi raggiunti, il loro livello (Essenziale, Medio, Eccellente) e come vi ha contribuito il corso.

Infine, il libretto personale costituisce lo strumento chiave della certificazione di competenza. Si tratta di una vera e propria carta d’identità formativa

e professionale del soggetto, che registra l'insieme delle competenze che il candidato possiede al termine del percorso. Viene utilizzato il format del Libretto Formativo del Cittadino, insieme alle modalità previste per l'utilizzo di tale strumento. È infatti da ritenersi fondamentale la ricostruzione di un quadro essenziale e sintetico delle competenze possedute dal candidato, ai fini certificativi¹¹.

Il riquadro dedicato alle competenze del Portfolio del formatore, alla luce del Libretto Formativo del Cittadino, è dunque così articolato:

- Tipologia: si evidenzia se la competenza rilevata è da ritenersi trasversale, è relativa al modulo comune (CC), oppure è propria del docente (CD), oppure se è una competenza trasversale (CT), cioè relativa alla figura del tutor o coordinatore.
- Descrizione: le competenze, in base al referenziale, sono scritte secondo una sintassi comune e omogenea, tramite una azione (in forma di verbo o sostantivo), accompagnata da un oggetto e da una specifica (ad es. integrando ove necessario il grado di autonomia e responsabilità, o il livello di competenze, o altro) e/o un ambito di riferimento.
- Contesto di acquisizione: per compilare questo campo è sufficiente indicare il/i contesto/i in cui sono state sviluppate le competenze descritte (es. lezione frontale, project work, autoformazione, etc.) e il periodo di acquisizione (anno formativo).
- Periodo di acquisizione
- Evidenze documentali. Per tutte le competenze descritte, devono essere indicate le evidenze che supportano tale descrizione e che comprovano il possesso. A titolo di esempio in questa sezione, possono essere indicate varie tipologie di documenti (progettazione di Unità di Apprendimento, LARSA, progetti di accoglienza, etc.), prodotti o nell'ambito di Formazione Congiunta o anche, sulla base della testimonianza dell'utente, nell'ambito della propria esperienza professionale coeva con lo svolgimento del corso.

¹¹ A tali competenze, nel caso specifico dell'esperienza ligure, corrispondono anche Crediti Formativi Universitari da valorizzare all'interno dei percorsi di laurea.

D2. LIBRETTO FORMATIVO E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE RILEVATE

Tipologia (*)	Descrizione	Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno/i in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte
CC	<i>Collega e articola compiutamente progettazione didattica ed educativa</i>	Insegnamento Formazione Congiunta 2008/2009	200/2009 Formazione Congiunta 2008/2009	progettazione didattica autoformazione
CC	<i>Progetta percorsi formativi nella logica delle reti, con il coinvolgimento operativo delle famiglie</i>	Insegnamento Formazione Congiunta 2008/2009	2005/2009 Formazione Congiunta 2008/2009	progettazione didattica autoformazione
CC	<i>Progetta ambienti di apprendimento in grado di attivare la motivazione degli allievi</i>	Insegnamento Formazione Congiunta 2008/2009	2000/2009 Formazione Congiunta 2008/2009	progettazione didattica autoformazione
CC	<i>Progetta unità di apprendimento che mirano ad obiettivi formativi coerenti con il percorso triennale e con le indicazioni di riferimento</i>	Insegnamento Formazione Congiunta 2008/2009	Formazione Congiunta 2008/2009	progettazione didattica autoformazione
CT	<i>Progetta Laboratori per il Recupero e lo Sviluppo dell'Apprendimento in risposta ai bisogni e agli interessi degli allievi</i>	Insegnamento Formazione Congiunta 2008/2009	Formazione Congiunta 2008/2009	progettazione didattica autoformazione

- CC = Competenze comuni; CT = Competenze trasversali; CD = Competenze didattiche

2. Il progetto CERCOM

In aderenza alla già richiamata Legge Regionale 11 maggio, n. 18 il progetto, che ha visto come partner la Provincia di Genova, l'Ufficio Scolastico Regionale e un'associazione culturale di educazione degli adulti¹², si propone di attivare una sperimentazione di un modello di certificazione delle competenze non formali e informali.

2.1. Obiettivi di CER.COM.

Il progetto, recependo gli obiettivi generali e specifici del Piano Triennale dell'Istruzione, della Formazione e del Lavoro, improntato al raggiungimento di un sistema regionale unitario e integrato di istruzione e formazione, e coniugandosi alle ultime ricerche europee in campo di identificazione e certificazione, interviene con un'azione coordinata di intervento e ricerca sul territorio provinciale. La priorità diventa quella di riconoscere, mappare e valorizzare le competenze non formali e informali, partendo da un bacino di sperimentazione che vede realtà a pieno titolo coinvolte nell'educazione permanente dei cittadini genovesi, che hanno maturato significativa esperienza in tema di Life Long Learning.

L'obiettivo del progetto è quello di "rendere visibile" l'apprendimento¹³, in qualsiasi forma esso avvenga, sia nei confronti del soggetto stesso che apprende – che diventa consapevole delle proprie risorse, e dunque maggiormente incline a spenderle nei contesti ove esse sono richieste – sia nei confronti dei circuiti formativi e del lavoro, che apprezzano i vantaggi e pianificano i metodi per collegare i loro referenziali con l'energia risorgiva del Life Long Learning. La ricerca, nello specifico si propone di:

- sondare i rapporti tra conoscenza, saperi e intelligenza; rapporti che determinano l'accumulo non formale ed informale di competenze comunque e ovunque apprese, che costituiscono il nuovo capitale, cioè quel sapere fatto di esperienze e di pratiche diventate evidenze intuitive e abitudini, rispondendo ai seguenti interrogativi: quale tipo di sviluppo di competenze è fornito dalla formazione permanente? In base a quali variabili (contenuto, luogo, contesto)? Quale l'impatto sociale, economico e culturale dell'educazione permanente in Liguria?

¹² L'associazione culturale è Università Popolare Don Orione, affiliata ad UNIEDA (Unione Italiana per l'educazione degli adulti)

¹³ BJØRNÅVOLD J., *Making learning visible: identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2000. (CEDEFOP Reference series).

- Favorire lo sviluppo di politiche territoriali adeguate proprio in un momento in cui il sistema nazionale di validazione delle competenze è in fase di strutturazione.
- Valorizzare esperienze pregresse o in atto dei partner e dei sistemi a cui afferiscono (Provincia di Genova, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Università Popolare) e dei relativi progetti di ricerca.
- Promuovere la certificazione e la validazione delle competenze come elemento di valorizzazione e promozione dell'autonomia della persona e come strumento di raccordo tra la formazione professionale ed individuale.
- Riconoscere la centralità dei diritti soggettivi di ogni individuo a vedersi riconosciute le proprie capacità, comunque acquisite, a prescindere dai contesti e dagli apprendimenti.
- Sostenere il percorso delle istituzioni verso il riconoscimento e la validazione di un modello e di strumenti riconosciuti e certificati di validazione.
- Promuovere una formazione che privilegi gli esiti in termini di apprendimento (competenze come *outcomes*), e non in termini di "programmi" (cioè di elenco di input che devono essere forniti dalle istituzioni erogatrici)¹⁴.
- Dare un contributo significativo al dibattito sul coinvolgimento delle realtà territoriali (i cosiddetti *stakeholders*) alla certificazione delle competenze.
- Trasferire elementi ed indicatori per un modello regionale/italiano sulla base dell'analisi ed applicazione di alcuni sistemi utilizzati in Europa (es. APEL - Inghilterra e VAE - Francia)

Al di là di queste finalità di carattere generale, l'obiettivo specifico del progetto era quello di mettere a punto un dispositivo di certificazione delle competenze che, ponendosi all'incrocio delle diverse esperienze di istituzioni significative, potesse rappresentare uno strumento spendibile sul territorio regionale, in coerenza alle indicazioni legislative.

2.2. La metodologia di CER.COM.

Il percorso di riconoscimento e certificazione delle competenze prende avvio con l'intento di vedersi riconosciute competenze acquisite in contesti non formali (nell'apprendimento che è implicito in attività pianificate che non sono esplicitamente designate come attività di apprendimento, ma che conten-

¹⁴ Nel rendere omogenei i referenziali può essere un ostacolo una certa confusione che si riscontra nei sistemi formativi circa le modalità di definizione degli standards, che sovente sono scritti in modo tale da sovrapporre il concetto di programma (*standards di input*) con quello qui inteso di traguardi (*standards di outcome*). Cfr. COLARDYN D. - BJØRNÅVOLD J., cit., p. 8: "While traditional standards frequently have mixed input and output criteria, in an increasing number of countries, the standards focus on learning outcomes".

gono elementi importanti di formazione) e informali (risultato delle attività di vita quotidiana coinvolte nel lavoro, nella vita familiare e nel tempo libero).

Il modello di certificazione prevede la presenza di tre attori di processo:

- a) Il tutor di accompagnamento al percorso di riconoscimento e certificazione delle competenze (con competenze anche di certificatore).
- b) Il candidato al riconoscimento e certificazione delle competenze.
- c) Un Ente di controllo del percorso, che viene “accreditato” come garante dell’equità del processo di riconoscimento.

L’impianto metodologico di CER.COM. è deducibile dall’impostazione dei quadri del dispositivo, secondo una sequenza che va dagli aspetti per così dire narrativi a quelli certificativi, passando dalla produzione di evidenze. Di seguito è descritto l’itinerario attraverso l’illustrazione degli aspetti chiave del dispositivo

Quadro A: Scheda anagrafica, titoli di studio ed esperienza professionale

Il Quadro A ha il compito di far emergere sin dall’inizio le *dimensioni contestuali e di intenzionalità*, a partire già dal primo contatto con il tutor di accompagnamento. Infine, esso deve sancire i termini del “patto” tra il certificatore e il richiedente.

L’indicazione del periodo di avvio e termine del riconoscimento e certificazione ribadisce la logica del processo evidenziando la necessità di un accompagnamento da parte del tutor certificatore e la consapevolezza di un impegno personale da parte del richiedente: in questa logica, la data di inizio indica il momento di assegnazione della pratica di riconoscimento e certificazione e l’inizio della compilazione del modello; la data di fine sancisce la conclusione del percorso, il riconoscimento e la diretta applicabilità delle competenze ai fini dell’iscrizione ad un corso di formazione (riconoscimento in entrata) o per il conseguimento di un titolo derivante dalla frequenza di un percorso formativo o di una sua parte (riconoscimento in uscita nel caso di percorsi modulari o di un mancato conseguimento del titolo derivante dall’intero percorso).

L’attestazione dei titoli di studio, di eventuali attestazioni e dell’esperienza professionale devono essere rese evidenti attraverso una autocertificazione resa a norma di legge o dietro presentazione di copia dei documenti originali. Nel caso di esperienza lavorativa è possibile utilizzare il curriculum vitae in formato europeo o la documentazione dei Centri per l’Impiego.

Al termine della compilazione del Quadro A occorre passare al quadro B se il soggetto deve iscriversi ad un percorso formativo oppure passare al Quadro D se il soggetto ha terminato un percorso formativo o di esperienza professionale, e intende semplicemente mettere in trasparenza le competenze acquisite.

Quadro B: Scheda di registrazione del corso in entrata

Nel quadro B, da compilare in caso di richiesta di riconoscimento finalizzata all'accesso facilitato ad un corso di formazione, è necessario segnalare tra le varie tipologie di corsi quale si intende frequentare e per quali tra le unità di apprendimento di tale formazione si richiede un riconoscimento-certificazione di competenze. Naturalmente questa impostazione presuppone un'impostazione dei corsi di formazione che possieda una chiara evidenza delle competenze in uscita e delle unità formative corrispondenti.

Quadro B1: Scheda di certificazione delle competenze

Il Quadro B1 è lo schema di riferimento per una prima registrazione delle competenze acquisite e che si andranno a riconoscere/certificare. Le logiche che sottintendono questo schema fanno riferimento a:

- a) gli strumenti già validati che riconoscono le competenze dei diversi profili. In questo caso si fa riferimento laddove possibile al Repertorio delle Professioni oppure al progetto formativo del corso di riferimento (Quadro B) che le riporta nella sezione dedicata agli obiettivi ed alle competenze professionali;
- b) la possibilità che una o più competenze siano state acquisite in contesti differenti da quelli formativi oppure in diversi ambiti formativi, o di percorsi qualificanti dell'istruzione;
- c) la rubrica di certificazione delle competenze e la rilevazioni dei diversi livelli. In questo strumento viene adottata la scala a 4 indicatori (parziale, adeguato, avanzato, eccellente)¹⁵.

Nello specifico il quadro richiede i seguenti dati:

- *Prima Colonna*: raccolta delle competenze facendo riferimento agli strumenti prima indicati;
- *Seconda colonna*: indicare per ogni competenza se è già posseduta o se invece è da acquisire attraverso l'iscrizione al corso di riferimento;
- *Terza colonna*: indicare, qualora si sia accertata la presenza della competenza, dove è stata acquisita (precedenti percorsi di istruzione, corsi di formazione professionale, precedente o attuale esperienza professionale, esperienze personali non formali);
- *Quarta colonna*: indicare il livello della competenza dopo aver compilato i quadri C, F, G e facendo riferimento alla relativa rubrica di competenza.

Il Quadro B1 diventa quindi lo strumento di riepilogo dei livelli di competenza riguardanti il corso per il quale si richiede l'iscrizione e della eventuale riduzione ottenuta in virtù di competenze già acquisite.

¹⁵ Cfr. allegato 1 del dispositivo, che verrà descritto al termine dei diversi quadri.

- Corso

Competenze		☐ Rif. al Repertorio delle Professioni ☐ Rif. al progetto formativo del corso	Da compilare se la competenza indicata è ritenuta già acquisita
A	☐ ☐	☐ già in possesso ☐ da acquisire	☐ precedente titolo di studio ☐ altro corso di formazione ☐ esperienza professionale ☐ esperienza personale ☐ livello parziale ☐ livello adeguato ☐ livello avanzato ☐ livello eccellente
B	☐ ☐	☐ già in possesso ☐ da acquisire	☐ precedente titolo di studio ☐ altro corso di formazione ☐ esperienza professionale ☐ esperienza personale ☐ livello parziale ☐ livello adeguato ☐ livello avanzato ☐ livello eccellente

Quadro C: Scheda di dettaglio delle competenze

Se il Quadro B1 racchiudeva l'elenco delle competenze ed il loro livello, il Quadro C rileva e fotografa la storia di ciascuna competenza. Per poter ricostruire l'intero percorso di acquisizione delle competenze è necessario in via previa fornire al candidato tutte le informazioni utili affinché possa raccogliere tutta la documentazione necessaria.

Nella griglia è importante identificare il contesto di acquisizione della competenza (percorso scolastico, formativo, lavorativo o personale) con l'indicazione del titolo del percorso, del lavoro o dell'attività svolta; il modulo di riferimento (nel caso di percorso formativo) o la porzione di mansione relativa alla professione o attività; l'evidenza che consenta al certificatore di verificare la manifestazione della competenza¹⁶ (es. un prodotto, un progetto, una relazione e, come vedremo in seguito, una testimonianza); l'impegno temporale dedicato al conseguimento della competenza espresso in ore (se percorso formativo) o in giorni (se professione o percorso formativo).

Quadro C

Da ripetere per ogni competenza richiamata nel Quadro B1

A	 (riportare la competenza)	
	☐ precedente titolo di studio	
	☐ altro corso di formazione	 Modulo Evidenza Ore/giorni svolte

¹⁶ In fase di assegnazione del certificatore sarà necessario che abbia le competenze e le conoscenze minime sufficienti al riconoscimento della competenza e delle due dimensioni.

☐ esperienza professionale	 Evidenza Testimone Ore/giorni svolte
☐ esperienza personale	 Evidenza Testimone Ore/giorni svolte

Quadro D: Scheda di registrazione del corso in uscita

In questo Quadro andranno inseriti i percorsi di riconoscimento/certificazione di coloro che non sono riusciti a completare un percorso formativo ma intendono veder riconosciuta una sua parte (es. modulo) superata positivamente (es. raggiungimento di una sola competenza, anche ad un livello parziale).

Questa situazione rappresenta un esempio significativo del processo di sperimentazione che mira a veder riconosciute competenze a prescindere dai percorsi di acquisizione di titoli o certificazioni. Un possibile caso esemplificativo potrebbe essere quello di una uscita anticipata da un percorso formativo a metà della frequenza di una persona motivata che, molto probabilmente, in futuro potrà utilizzare la competenza (relativa al modulo frequentato e superato) in attività lavorativa oppure per la frequenza ad un ulteriore percorso formativo, evitando così che debba frequentare nuovamente lo stesso modulo.

Quadro D1: scheda di certificazione delle competenze

Il Quadro D1 è lo schema di riferimento per una prima registrazione delle competenze acquisite nella porzione di percorso svolto e che si andranno a riconoscere/certificare. Le logiche che sottintendono questo schema sono le medesime del quadro B1, riferite tuttavia ad una situazione contestuale differente.

Quadro E: scheda di dettaglio delle competenze

Il Quadro E va ripetuto per ogni competenza per la quale si è richiesto il riconoscimento/certificazione (da riportare dal Quadro D1), in modo analogo al quadro C, ma per obiettivi differenti.

Quadro F: descrizione delle evidenze a supporto delle competenze

Il Quadro F raccoglie l'elenco e la descrizione delle evidenze relative alle competenze che si vogliono riconoscere/certificare. La costruzione di questo Quadro sarà possibile solamente dopo una prima fase di accoglienza e condivisione del percorso e grazie al coinvolgimento di operatori esterni (tutor formativi, tutor aziendali, persone significative) che potranno sostenere la persona nel percorso di identificazione delle evidenze (prodotti, capolavori, procedure-buone prassi). Nel dettaglio:

- nella prima colonna si dovrà rimandare alle diverse schede dei quadri B e D (dove sono riportate tutte le competenze oggetto del percorso di riconoscimento/certificazione e le loro componenti);
- nella seconda colonna si dovrà semplicemente elencare il numero progressivo della competenza di riferimento;
- nella terza colonna si dovrà descrivere in forma narrativa l'evidenza che consenta di rendere manifesta la competenza. Questa sezione potrà essere arricchita da altra documentazione (schede progetto, fotografie, relazioni, video) a supporto dell'evidenza.

L'impegno del certificatore è quello di guidare nel racconto sostenendo la motivazione ma mantenendo un approccio critico e di evidenza. Devono essere fatti espliciti riferimenti a prodotti concreti ed alla loro connessione con problemi quotidiani (che la competenza ha permesso di superare).

Quadro F
Descrizione delle evidenze

Rif. Quadro	Numero evidenza	Descrizione Evidenza

Quadro G: Relazione dei testimoni

Il Quadro G raccoglie, per ciascuna competenza presa in esame, il supporto della relazione di un testimone significativo che possa validare non solamente l'acquisizione della competenza ma anche il suo processo di costruzione. La relazione potrà essere raccolta direttamente, attraverso un incontro con il testimone privilegiato, che in prima persona farà conoscenza con il certificatore, oppure indirettamente tramite una relazione scritta.

Quadro G
Testimoni di evidenza

Rif. Quadro	Numero evidenza	Relazione del testimone

Quadro H1: Esito del percorso di riconoscimento e certificazione delle competenze in entrata in percorsi formativi

Nel Quadro H1, da compilare al termine del percorso di riconoscimento e certificazione delle competenze, sono riportate le informazioni finali che sanciscono l'avvenuto processo di certificazione e la conseguente iscrizione totale o parziale al percorso formativo richiesto. In una logica di sostegno alla formazione professionale e personale è da auspicare anche la possibilità di un orientamento verso altro percorso formativo, consigliato a partire dalle competenze messe in evidenza dal processo di riconoscimento/certificazione.

Il Quadro H1 deve prevedere anche le firme del tutor di accompagnamento al percorso di riconoscimento/certificazione, del candidato al riconoscimento/certificazione e l'avvallo di un Ente di controllo del percorso.

Quadro H2: Esito del percorso di riconoscimento e certificazione delle competenze in uscita da percorsi formativi

In esso vanno evidenziate le stesse informazioni del quadro H1, in relazione tuttavia alla differente situazione di "uscita" da un percorso formativo o da un'esperienza professionalizzante.

Quadro H1

Da compilare al termine del percorso di Riconoscimento e Certificazione delle competenze

In entrata (Per coloro che devono iscriversi ad un percorso formativo)	☐ corso del Catalogo della Provincia di Genova	 (nome del corso)
	☐ corso dell'Università Popolare	 (nome del corso)
	☐ corso di educazione per adulti (CTP)	 (nome del corso)

Data di conclusione del percorso di riconoscimento-certificazione	Esito del percorso rispetto all'iscrizione al corso	Note
	☐ iscrizione all'interno corso ☐ iscrizione ad una parte/modulo del corso (vedi note) ☐ nessuna iscrizione al corso ☐ orientamento verso altro corso (vedi note)	

Tutor di accompagnamento al percorso di riconoscimento – certificazione (firma)	Candidato al riconoscimento-certificazione (firma)	Ente di controllo del percorso (timbro e firma)

Allegato 1: la rubrica di certificazione

La rubrica di certificazione delle competenze è lo strumento di lettura e di certificazione del livello di competenza che emerge dalla descrizione della competenza. Essa rappresenta il format in base al quale il certificatore (o altri organismi) organizza gli indicatori di ciascuna competenza obiettivo, articolandoli su quattro livelli (parziale, adeguato, avanzato, eccellente).

3. Conclusione

La Comunità Europea invita gli Stati membri a sviluppare in modo sempre più coerente e deciso un sistema di riconoscimento delle competenze, in risposta ad un diritto soggettivo del cittadino a vedersi riconosciuto il patri-

monio di esperienze personali e professionali. Certamente la strada è ancora lunga, e sono numerose le sfide teoriche e pratiche da affrontare nei prossimi anni. La sperimentazione locale di dispositivi coerenti con i bisogni di specifici territori o di specifici settori sembra essere la via scelta in Italia per trovare il modo giusto di dare corpo alla via della certificazione. In questa prospettiva, la Liguria, sulla base della recente legislazione regionale, sta percorrendo tappe importanti: la speranza è di poter contribuire al dibattito in corso, per poter giungere nel più breve tempo possibile ad un paradigma condiviso, spendibile anche e soprattutto oggi, in congiuntura di crisi economica e non solo.

Bibliografia

- BJØRNÅVOLD J., *Making learning visible: identification, assessment and recognition of nonformal learning in Europe*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2000. (CEDEFOP Reference series).
- COLARDYN D. - BJØRNÅVOLD J., *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning*, CEDEFOP Panorama series, 117/2005.
- FRANCHINI R., *Il riconoscimento delle competenze in Francia: Validation de l'aquis de l'expérience*, in «Rassegna CNOS», 2/2011, pp. 53-65.
- HAWLEY J. - SOUTO OTERO M. - DUCHEMIN C., *Update to the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning. Final Report*, CEDEFOP, 2010.
- UE COMMISSION, *EUROPE 2020, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, COM(2010) 2020 final. Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>.

