

# **Dal Riconoscimento alla Certificazione delle Competenze non Formali e Informali**

## **Scuola, lavoro, Terzo Settore a Confronto**

### **Tema 1**

Le competenze di base e le competenze trasversali.  
Riconoscimento e trasferibilità delle competenze nei  
diversi sistemi

Coordinatori:

Matteo Borri Indire e Katia Orlandi Cesvot - CIF

## **Relazione Finale**

## Sommario

|  |       |
|--|-------|
| 1. Introduzione .....  | pag 3 |
| 2. Metodologie Sperimentate .....  | pag 4 |
| 2.1 PIAAC, <i>Programme for the International Assessment of Adult Competencies</i> ..... | pag 4 |
| 2.2 RICOV Riconoscimento Competenze del Volontariato – Una proposta operativa...         | pag 5 |
| 2.3 PerformanSe – Connection Decision To Talent.....                                     | pag 6 |
| 3. Proposta emersa.....  | pag 7 |

## 1. Introduzione

I temi del riconoscimento e della certificazione delle competenze hanno assunto una sempre maggiore rilevanza nei nostri giorni, e occupano un ruolo primario e attivo nel dibattito – scientifico e non - in Europa. Oggi la valorizzazione delle competenze mediante procedure di validazione degli apprendimenti non formali ed informali in particolare, è sempre più orientata verso strategie di sviluppo che mettono in luce nuove competenze che scaturiscono da sistemi eterogenei.

Occuparsi del riconoscimento e della certificazione delle competenze di ciascun individuo è divenuta una priorità avente pertanto il fine di: Incentivare l'accesso all'apprendimento lungo tutto il corso della vita; Valorizzare gli apprendimenti acquisiti nei diversi sistemi; Migliorare i processi di incontro tra domanda e offerta nell'ambito del lavoro e i sistemi formativi.

Nelle politiche comunitarie del lifelong learning , la messa in trasparenza, la capitalizzazione, il riconoscimento e la certificazione di esperienze e competenze sono una priorità da oltre un decennio; tali temi trovano la loro ragion d'essere in alcuni punti di attenzione, tra i quali: lifelong learning; lifewide learning; trasferibilità; flessibilità; personalizzazione.

Il *lifelong learning* concepisce gli apprendimenti come continui, costanti e diffusi nel tempo - durante tutto l'arco della vita appunto: ciò che apprendiamo arricchisce, sviluppa e consolida il nostro personale bagaglio di competenze, superando la tradizionale divisione tra tempo-dello-studio e tempo-del-lavoro. Rendendo così, di fatto, le dotazioni di competenze degli individui complesse, eterogenee e variabili. Il *lifewide learning* riguarda la consapevolezza che gli apprendimenti avvengono in contesti e luoghi diversificati: gli apprendimenti non sono più limitati ai soli contesti formali (la formazione, deputata al *formal learning*), ma anche in quelli lavorativi (dove ha luogo soprattutto il *non formal learning*) e in quelli della vita personale, del tempo libero e "volontario" (dove emerge l'*informal learning*). Il concetto di fondo è che l'esperienza di vita degli individui, le occasioni e le situazioni che si presentano come "opportunità formative" più ampie rispetto a un contesto specificamente finalizzate alla formazione. Tale assunto sancisce il superamento della visione tradizionale secondo il quale l'apprendimento ha luogo esclusivamente nei contesti formali, e fa emergere l'esigenza di dispositivi in grado di riconoscere competenze che, per il fatto di essere state apprese "al di fuori" dei contesti formali, sono difficili da individuare/validare perché implicite. Inoltre il mutato contesto della società e del lavoro richiede e induce a una mobilità (geografica, organizzativa, professionale) e il conseguente bisogno per i lavoratori di forme "trasparenti", "leggibili" e "trasferibili " di riconoscimento delle proprie competenze. La progressiva flessibilizzazione del mercato del lavoro, infine, aumenta la richiesta di valutazione delle proprie competenze. Dati questi assunti, occorre sviluppare unacultura dell'investimento che veda coinvolti tutti gli attori dei vari settori, trovando sia un linguaggio sia strumenti comuni e condivisibili.

## 2. Metodologie Sperimentate

Durante gli incontri sono state analizzate tre esperienze di certificazione e bilancio di competenze realizzate in ambiti diversi e con approcci e strumenti diversi.

### 2.1 PIAAC, Programme for the International Assessment of Adult Competencies.

La prima sperimentazione emersa è quella utilizzata in un Istituto di Scuola Secondaria di Grosseto dove lo strumento utilizzato è il PIAAC – Programme for the International Assessment of Adult Competencies – fornito dall'Università di Pisa.

Il PIAAC è un programma promosso dall'[OCSE](#), destinato alla valutazione delle competenze della popolazione adulta tra i 16 e i 65 anni. Il programma di ricerca risponde all'obiettivo di fornire dati aggiornati, e comparabili a livello internazionale, sulle competenze degli adulti nei Paesi OCSE, informazioni utili alla definizione e l'aggiornamento delle politiche educative e del lavoro, sia a livello nazionale che internazionale.

Il PIAAC studia le competenze definite dall'OCSE *foundations skills*, considerate oggi fondamentali per vivere e lavorare e in particolare considera le competenze relative a: lettura (*Literacy*); abilità logico-matematiche (*Numeracy*); competenze collegate alle tecnologie dell'informazione e comunicazione (*problem solving* in ambienti tecnologicamente avanzati).

Inoltre, per la prima volta in uno studio internazionale, l'indagine PIAAC ha fornito indicazioni su come le persone fanno uso delle competenze non solo nella loro vita personale, ma anche durante la loro attività lavorativa. Gli insegnanti hanno trovato utile l'uso di questo strumento applicato alle classi 3° a titolo gratuito fornito da una docente che ha svolto il dottorato presso l'Università di Pisa. La criticità emersa è relativa a come continuare ad utilizzare lo strumento finita la sperimentazione, in quanto lo stesso ha un costo commerciale significativo.

## 2.2 RICOV Riconoscimento Competenze del Volontariato – Una proposta operativa.

La seconda sperimentazione emersa è quella utilizzata da CESVOT, che ha visto come punto di partenza le “8 competenze della cittadinanza attiva”, orientando la selezione delle competenze individuate da inserire nel Quadro Logico di Riferimento delle Competenze del Volontariato.

Il risultato emerso è quello della redazione di una matrice (detta anche Griglia delle Competenze) che prevede un repertorio di 7 competenze tipiche in verticale e di 6 livelli di performance in orizzontale : Cittadinanza attiva; Relazione; Lavoro di Gruppo; Analisi/ Valutazione; Soluzione dei problemi; Comunicazione esterna; Organizzazione di attività pro-sociali.

La procedura di sintesi del modello risulta essere successivamente declinata in 6 fasi:

- 1) Il Volontario presenta domanda di Riconoscimento ;
- 2) Cesvot fissa un calendario per le giornate di Verifica delle Competenze, concordando la data con almeno un Advisor qualificato;
- 3) Cesvot concorda, con i candidati che ne hanno fatto richiesta, gli appuntamenti per le Interviste di Verifica delle Competenze e invia loro la scheda di valutazione perché ne prendano visione e si preparino al colloquio;
- 4) Intervista di Verifica delle Competenze alla presenza dall'Advisor e di un operatore del Cesvot ;
- 5) Elaborazione dei risultati della Verifica delle Competenze e redazione della Scheda di Sintesi delle Competenze del Volontario (Informazioni personali + Griglia + Dossier);
- 6) Restituzione ai candidati della propria “Scheda di Sintesi delle Competenze del Volontario.

Per la redazione dell'“impianto generale gli strumenti per il KIT RICOV sono: 1) Quadro di Riferimento delle Competenze del Volontario (QRCV); 2) Scheda di Valutazione RICOV; 3) Scheda Osservazione Advisor; 4) Sintesi delle Competenze del Volontario.

Il progetto di sperimentazione ha riportato risultati notevoli non solo in quanto la descrizione e la valutazione delle competenze del volontario si sono rivelate chiare ed efficaci, ma anche perché la procedura di riconoscimento risulta di fatto semplice, sostenibile e adeguata.

### 2.3 PerformanSe – Connection Decision To Talent.

La terza sperimentazione emersa è quella utilizzata da CIF Centro Italiano Femminile di Livorno con il patrocinio del CIF Regionale Toscana che ha voluto sperimentare – nel settore del volontariato – una metodologia proveniente dal mondo del lavoro, che focalizza l’attenzione sulle competenze trasversali. Occupandosi appunto di competenze, l’aspetto che maggiormente aggiunge un valore è quello dell’utilizzo delle Competenze Trasversali che a parità di Competenze Tecniche possedute dall’individuo influiscono significativamente sulla qualità della prestazione, della performance. La metodologia utilizzata si basa sullo studio dei comportamenti dal punto di vista dinamico, essendo la persona considerata come un sistema complesso in interazione permanente con il suo contesto. Lo strumento si avvale di un report narrativo ricco e accurato, comprensibile e socializzabile col soggetto che diventa “a tutti gli effetti” attore del proprio sviluppo.

Il questionario proposto per la rilevazione delle Competenze Trasversali viene somministrato online ed è disponibile in 23 lingue, su un campione di 250,000 questionari erogati per anno.

Lo strumento operativo si sviluppa nei seguenti step: Questionario di auto valutazione; composto da 70 domande a scelta multipla; Report personalizzato; Colloquio di restituzione quale fulcro della procedura di valutazione che si sviluppa in sei capitoli e si sintetizzano nella *consapevolezza dei propri punti di forza e i propri punti di vigilanza relativamente alle competenze trasversali e al proprio potenziale*. La metodologia francese è attualmente la più diffusa in Francia ed è andata affermandosi a livello internazionale attraverso un network di 25 partner, distribuito in 17 nazioni e 5 continenti, avvalendosi dunque di un Team Multiculturale.

Il CIF di Livorno in collaborazione con il CIF Regionale Toscana, ha utilizzato lo strumento in diversi contesti del Terzo Settore, nelle Imprese, nella Scuola e la progettazione, concertata con i diversi attori, ha prodotto risultati interessanti e condivisi, restituendo inoltre prodotti di ricerca.

Molto apprezzata è stata la possibilità di utilizzare uno strumento altamente sofisticato e professionale a titolo gratuito, in settori dove l’applicazione di tali strumenti è difficoltosa per i costi che spesso risultano “proibitivi” per una scuola.

### 3. Proposta emersa

Tutte e tre le metodologie sperimentate hanno suscitato interesse; ogni modello considera alcuni aspetti che lo rendono interessante. Costante nelle riflessioni è apparsa la necessità di strumenti che siano trasferibili nei vari contesti considerati e qui di seguito riportati:

#### **Scuola, Lavoro e Terzo Settore.**

Emerge forte e sentita da tutto il gruppo l’esigenza di definire dispositivi per la valorizzazione degli apprendimenti che siano semplici da usare e facilmente trasferibili a tutti gli attori dei diversi sistemi e che siano facilmente traducibili nei diversi linguaggi istituzionali e non istituzionali coinvolti. Al centro del dibattito vi sono quindi le competenze degli individui, il punto nodale di qualunque processo di messa in trasparenza, riconoscimento e certificazione, cercare di trovare *“l’anello di congiunzione” tra i vari sistemi* che ruotano attorno ai processi di formazione orientamento e lavoro, risulta necessario quale investimento del prossimo futuro.

È poi emerso con chiarezza il bisogno di orientare le forze di tutti per trovare un linguaggio e degli strumenti che permettano di *trasferire le competenze acquisite* in tutti i settori coinvolti. Dare spazio a momenti di studio e confronto operativi che abbiano come obiettivo aspetti di flessibilità dei percorsi formativi, del riconoscimento dei crediti in ingresso e in uscita oltre che favorire il trasferimento delle competenze acquisite in altri contesti è la condizione necessaria per valorizzare gli strumenti di orientamento, bilancio e validazione delle competenze.