

RETE METROPOLITANA PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE

REPORT SUL TEMA DELLA COMPARAZIONE TRA SISTEMI

a cura di Massimo Peron – Ciofs Fp Emilia Romagna

- 1. PREMESSA**
- 2. ALCUNE DEFINIZIONI A PARTIRE DAL DECRETO 13/2013**
- 3. SCHEMA DI LAVORO CONDIVISO**
- 4. SCHEDE DI SINTESI SUI SISTEMI DI
INDIVIDUAZIONE/VALIDAZIONE/CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE
COMUNQUE ACQUISITE**
- 5. ELEMENTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEI DIVERSI SISTEMI**
- 6. PROSPETTIVE DI SVILUPPO**
- 7. ALLEGATI: GLI STRUMENTI UTILIZZATI NEI DIVERSI SISTEMI**

PREMESSA

Il presente documento contiene i risultati di un percorso coordinato dal Ciofs Fp Emilia Romagna, nell'ambito del progetto "Bologna verso la rete metropolitana per l'apprendimento permanente" gestito dal CPIA di Bologna, centrato sul confronto e la comparazione delle modalità di individuazione/validazione/certificazione delle competenze tra alcuni sistemi formali/non formali/informali individuati dalla Cabina di regia del progetto come significativi sul territorio bolognese.

Il percorso, e quindi il documento, è quindi il risultato di un confronto e un lavoro comune, al quale hanno attivamente partecipato la Prof.ssa E. Morselli e Prof.ssa S. Armati (Cpia Metropolitano), la Dott.ssa P. Atzeni (Asvo), il Dott. S. Mieli (Copresc) la Dott.ssa G. Zabini e la Dott.ssa P. Iormetti (Open Group), coordinati dal Dott. Massimo Peron (Ciofs Fp Emilia Romagna).

Essendo diversi gli elementi di incertezza che riguardano diversi aspetti normativi del "sistema per l'apprendimento permanente" come ad esempio l'incompletezza del "Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali" e l'inesistenza della "dorsale informativa" prefigurata dal Decreto 13/13, si è deciso di procedere con una modalità partecipata di raccolta della documentazione e confronto diretto tra alcuni dei potenziali protagonisti locali della nascente "rete metropolitana per l'apprendimento permanente bolognese" appartenenti a contesti formali, non formali e informali di apprendimento.

Si è quindi proceduto secondo la seguente articolazione processuale, della quale il presente documento rappresenta un possibile prodotto utilizzabile nel percorso di costruzione della rete:

- Definizione di una scheda condivisa di raccolta dei dati e invio ai componenti del gruppo di lavoro
- Focus Group centrato su alcuni elementi: condivisione di un linguaggio comune a partire dal Decreto 13/13, condivisione di uno schema di lavoro, presentazione critica dei diversi sistemi e confronto su punti di raccordo, potenzialità di sviluppo, criticità
- Elaborazione di un primo Report condiviso dalla più ampia rete territoriale
- Secondo Focus Group centrato sulle potenzialità di sviluppo e sulla individuazione di temi e percorsi possibili (anche sfruttando le opportunità offerte dall'Europa)
- Predisposizione da parte di Ciofs Fp ER del Report conclusivo del percorso.

1. ALCUNE DEFINIZIONI A PARTIRE DAL DECRETO 13/2013

Il primo oggetto sul quale si è concentrato il gruppo di lavoro è stato quello della condivisione terminologica e concettuale a partire dal Decreto 13/2013 che è riconosciuto da tutti come punto di riferimento ineludibile del processo di costruzione della rete metropolitana per l'apprendimento permanente. Naturalmente il riferimento non intende ingabbiare la riflessione e il confronto, ma offrire un punto di riferimento condiviso che dovrà essere approfondito e adattato alla realtà bolognese.

Vediamo di seguito alcune di queste definizioni di riferimento.

a) **«apprendimento permanente»**: qualsiasi attività intrapresa dalla persona in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale;

b) **«apprendimento formale»**: apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari;

c) **«apprendimento non formale»**: apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati alla lettera b), in ogni organismo che persegue scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;

d) **«apprendimento informale»**: apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero;

e) **«competenza»**: comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di **conoscenze** e di **abilità** acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale;

f) **«ente pubblico titolare»**: amministrazione pubblica, centrale, regionale e delle province autonome titolare, a norma di legge, della regolamentazione di servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze.;

g) **«ente titolato»**: soggetto, pubblico o privato, ivi comprese le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, autorizzato o accreditato dall'ente pubblico titolare, ovvero deputato a norma di legge statale o regionale, ivi comprese le istituzioni scolastiche, le università e le istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, a erogare in tutto o in parte servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze, in relazione agli ambiti di titolarità di cui alla lettera f);

i) **«individuazione e validazione delle competenze»**: processo che conduce al riconoscimento, da parte dell'ente titolato di cui alla lettera g) in base alle norme generali, ai livelli essenziali delle prestazioni e agli standard minimi di cui al presente decreto, delle competenze acquisite dalla

persona in un contesto non formale o informale. Ai fini della individuazione delle competenze sono considerate anche quelle acquisite in contesti formali. La validazione delle competenze può essere seguita dalla certificazione delle competenze ovvero si conclude con il rilascio di un documento di validazione conforme agli standard minimi di cui all'articolo 6;

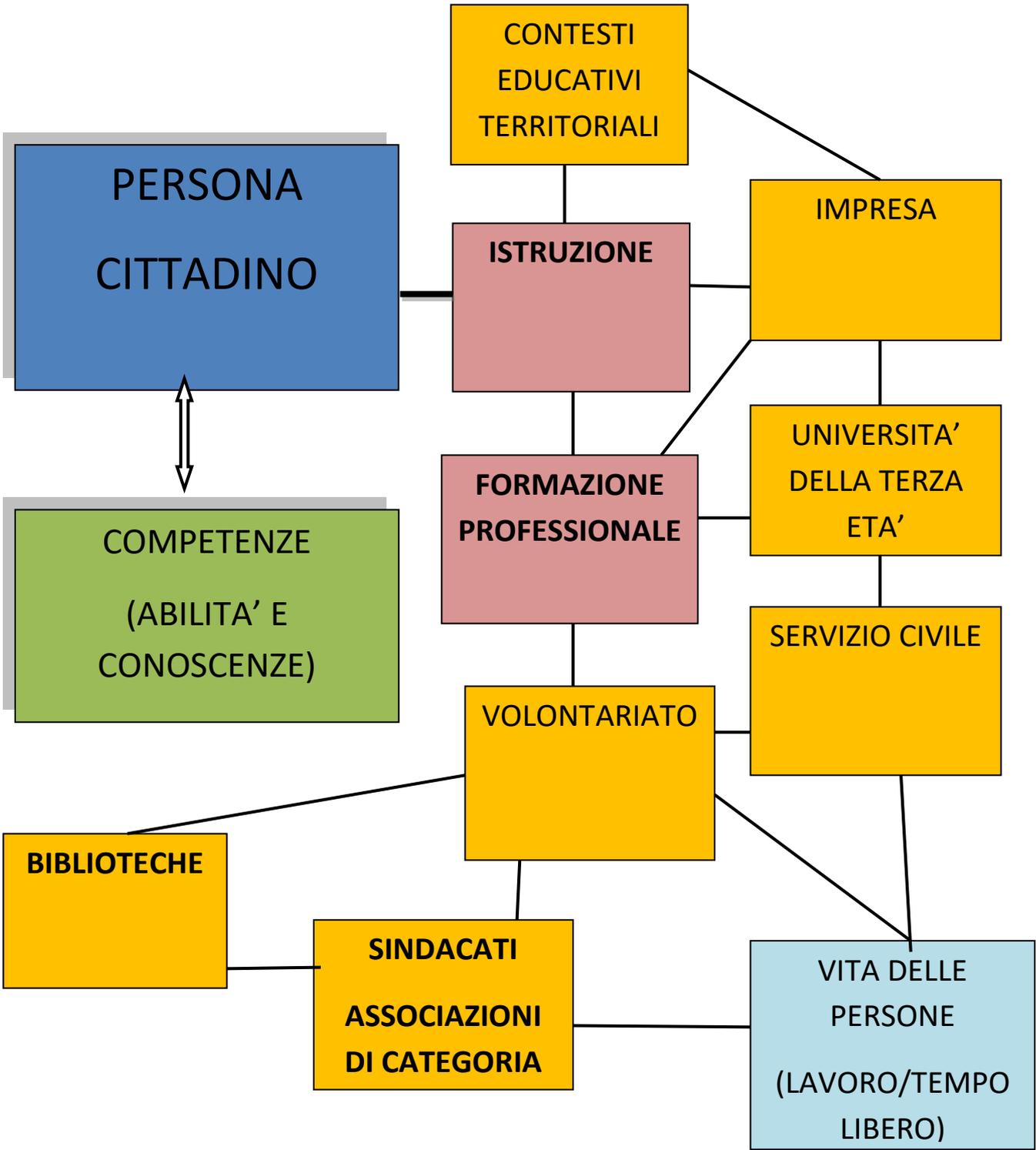
l) **«certificazione delle competenze»:** procedura di formale riconoscimento, da parte dell'ente titolato di cui alla lettera g), in base alle norme generali, ai livelli essenziali delle prestazioni e agli standard minimi di cui al presente decreto, delle competenze acquisite dalla persona in contesti formali, anche in caso di interruzione del percorso formativo, o di quelle validate acquisite in contesti non formali e informali. La procedura di certificazione delle competenze si conclude con il rilascio di un certificato conforme agli standard minimi di cui all'articolo 6;

m) **«qualificazione»:** titolo di istruzione e di formazione, ivi compreso quello di istruzione e formazione professionale, o di qualificazione professionale rilasciato da un ente pubblico titolato di cui alla lettera g) nel rispetto delle norme generali, dei livelli essenziali delle prestazioni e degli standard minimi di cui al presente decreto;

n) **«sistema nazionale di certificazione delle competenze»:** l'insieme dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze erogati nel rispetto delle norme generali, dei livelli essenziali delle prestazioni e degli standard minimi di cui al presente decreto.

2. SCHEMA DI LAVORO CONDIVISO

Lo schema che il gruppo ha condiviso evidenzia da un lato l'ottica con la quale viene attuato il confronto: centralità della persona e delle competenze che possono essere sviluppate e validate/certificate in contesti formali (rosa), non formali (giallo) e informali (azzurro chiaro), dall'altro la finalità delle rete metropolitana per l'apprendimento permanente che è quella di creare le condizioni che facilitino il transito della persona tra i sistemi e l'effettivo diritto di vedere riconosciute le competenze comunque acquisite.



4.SCHEDE DI SINTESI SUI SISTEMI DI INDIVIDUAZIONE /VALIDAZIONE/CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE COMUNQUE ACQUISITE

Per facilitare il confronto e la comprensione dei sistemi di individuazione/validazione e certificazione delle competenze nei diversi sistemi, è stata elaborata e compilata dai diversi soggetti una scheda sintetica che descrive in punti comuni le caratteristiche salienti dei sistemi di appartenenza. Le schede sono poi ampliate da allegati che facilitano la comprensione del sistema e consentono i dovuti approfondimenti e confronti nella prospettiva della semplificazione, intelligibilità e dialogo tra i sistemi a favore del cittadino e del processo di effettivo riconoscimento del suo diritto di vedere riconosciute le competenze comunque acquisite nell'arco della vita.

SCHEDA 1 ISTRUZIONE ADULTI

CONTESTO DI APPRENDIMENTO	<input checked="" type="checkbox"/> FORMALE <input type="checkbox"/> NON FORMALE <input type="checkbox"/> INFORMALE
SOGGETTO	CPIA Metropolitan di Bologna ISTRUZIONE
OGGETTO	<p>Del processo: es COMPETENZE (ABILITA' CONOSCENZE)</p> <p>Tutti gli adulti che entrano o rientrano nel sistema di istruzione per conseguire uno dei titoli di studio previsti dall'ordinamento chiedono, contestualmente all'atto dell'iscrizione, il riconoscimento dei crediti ai fini della stipula del Patto formativo individuale.</p> <p>I CPIA erogano i seguenti percorsi:</p> <p>Percorsi primo livello primo periodo didattico (per il conseguimento del titolo conclusivo del primo ciclo di istruzione): 400 ore + eventuali 200 ore ulteriori se l'adulto non possiede la certificazione di scuola primaria → 22 competenze</p> <p>Percorsi primo livello secondo periodo didattico (certificazione di assolvimento dell'obbligo di istruzione): 825 ore → 16 competenze</p> <p>Percorsi di alfabetizzazione e apprendimento lingua italiana per stranieri finalizzati al conseguimento di un titolo attestante il raggiungimento di un livello di conoscenza della lingua italiana non inferiore ad A2: 200 ore</p>
RIFERIMENTI NORMATIVI	L92/2012 DPR 263/2012 D.lgs 13/2013 DI del 12 marzo 2015 (Linee guida)
DOCUMENTI IN USCITA (OUTPUT)	a) diploma conclusivo del primo ciclo di istruzione (ex licenza media) b) certificazione attestante l'acquisizione delle competenze di scuola primaria

	<p>c) certificazione attestante l'acquisizione delle competenze di base connesse all'obbligo di istruzione</p> <p>d) certificazione di conoscenza della lingua italiana di livello A2</p>
PROCESSO – PASSAGGI SALIENTI	<p>Il processo di riconoscimento dei crediti è articolato in tre momenti: identificazione, valutazione e attestazione.</p> <p>La prima e seconda fase sono finalizzate alla redazione di un Dossier attraverso una traccia d'intervista e la somministrazione di prove disciplinari per la valutazione dei percorsi formali pregressi e di prove funzionali per la valutazione di competenze non formali ed informali. I crediti così rilevati saranno oggetto di successiva certificazione.</p> <p>La fase 3 "Attestazione" è la fase finalizzata al rilascio del Certificato di riconoscimento dei crediti per la personalizzazione del percorso.</p> <p>In questa fase la Commissione per la definizione del patto formativo individuale certifica il possesso delle competenze, individuate e valutate nelle fasi precedenti (Identificazione; Valutazione) e le riconosce come crediti riconducibili a una o più competenze attese in esito al periodo didattico del percorso richiesto dall'adulto all'atto dell'iscrizione.</p> <p>Lo strumento utilizzato in questa fase è il modello di Certificato di riconoscimento dei crediti per la personalizzazione del percorso.</p> <p>Ogni adulto quindi dovrà frequentare il percorso solo per il 70% di un certo monte ore (Piano di studio personalizzato) che deriva dalla sottrazione dal monte ore complessivo del percorso delle ore riconosciute come "credito", oltre che delle ore di "accoglienza" (massimo 10% del percorso).</p> <p>Ogni adulto poi può fruire di una parte del percorso a distanza in misura non superiore al 20% dell'intero percorso (FAD).</p>
PUNTI DI FORZA	<p>Rendere sostenibili i carichi orari degli adulti iscritti a percorsi di istruzione degli adulti</p> <p>Flessibilità organizzativa e didattica per facilitare la frequenza</p> <p>Fruizione a distanza (FAD)</p>
PUNTI DI DEBOLEZZA	<p>Criticità rispetto al riconoscimento dei crediti informali e non formali</p> <p>Digitalizzazione</p>
ELEMENTI DI SVILUPPO	<p>Elementi sui quali lavorare in prospettiva:</p> <p>Es. Dossier condiviso nel quale inserire tutte le certificazioni vademecum per il cittadino...</p> <p>progetto per lo sviluppo di metodologie per il riconoscimento delle competenze (soprattutto ambiti informale e non formale)</p>

SCHEDA 2 FORMAZIONE PROFESSIONALE

CONTESTO DI APPRENDIMENTO	<input type="checkbox"/> XFORMALE <input type="checkbox"/> NON FORMALE <input type="checkbox"/> INFORMALE
SOGGETTO	Formazione Professionale
OGGETTO	Qualifiche del Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) composte da 4 UNITA' DI COMPETENZA che è composta da: CAPACITA' : essere in grado di CONOSCENZE : conoscere
RIFERIMENTI NORMATIVI	DGR 739/2013
DOCUMENTI IN USCITA (OUTPUT)	SCHEDA CAPACITA' E CONOSCENZE (si formalizzano sulla base di evidenze, conoscenze e capacità con riferimento a una qualifica) CERTIFICATO DI COMPETENZE (si certificano tramite colloquio valutativo o esame, capacità e conoscenze corrispondenti ad una o più UC) CERTIFICATO DI QUALIFICA PROFESSIONALE (si certificano, previo superamento esame, le capacità e conoscenze di una qualifica)
PROCESSO – PASSAGGI SALIENTI	SRFC : Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle competenze FORMALIZZAZIONE (<u>individuare e validare</u>): mediante analisi di EVIDENZE di capacità e conoscenze acquisite dalle persone in riferimento agli standard professionali del SRQ CERTIFICAZIONE (<u>attestare il possesso</u>): mediante superamento di un ESAME (prova pratica e/o colloquio) le competenze acquisite dalle persone corrispondenti agli standard professionali SRQ Sono considerate le competenze “COMUNQUE/OVUNQUE” acquisite dalla persona in vari contesti (esperienze lavorative, formative, di vita sociale e personale) ed in diversi momenti della vita
PUNTI DI FORZA	Il sistema è molto strutturato e corrisponde alla specifiche della Legge 13/13. Soggetti che possono erogare sono definiti: CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE ACCREDITATI che hanno al disponibilità delle professionalità necessarie (RFC, EPV)
PUNTI DI DEBOLEZZA	Rigidità legata all'unico riferimento al SRQ. Poca chiarezza per il cittadino su come fruire del servizio. Poca chiarezza sul finanziamento del servizio. Molto utilizzato per le certificazioni da percorso FORMATIVO, meno da ESPERIENZA LAVORATIVA (procedura complessa per attivare) Autoreferenzialità rispetto agli altri sistemi

ELEMENTI DI SVILUPPO	<p>DOSSIER CONDIVISO NEL QUALE INSERIRE TUTTE LE CERTIFICAZIONI</p> <p>VADEMECUM PER IL CITTADINO con schede descrittive dei diversi sistemi (scritto proprio dal punto di vista della persona, non del sistema) e punti di riferimento</p> <p>PROGETTO PER LA SVILUPPO DI METODOLOGIE PER IL RICONOSCIMENTO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE acquisite in ambito INFORMALE</p>
----------------------	--

SCHEDA 3 SERVIZIO CIVILE

CONTESTO DI APPRENDIMENTO	<input type="checkbox"/> FORMALE <input type="checkbox"/> xNON FORMALE <input type="checkbox"/> INFORMALE
SOGGETTO	Enti pubblici ed enti privati non profit iscritti all'Albo Nazionale o Regionale del Servizio Civile Nazionale (in futuro Albo del Servizio Civile Universale)
OGGETTO	Competenze trasversali acquisibili in ambito civico e sociale e competenze più specifiche acquisibili in una varietà di altri ambiti (progetti molto diversificati in assistenza, protezione civile, patrimonio storico artistico e culturale, patrimonio ambientale e riqualificazione urbana, educazione e promozione culturale e dello sport, agricoltura in zona di montagna e agricoltura sociale e biodiversità, promozione della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani; cooperazione allo sviluppo; promozione della cultura italiana all'estero e sostegno alle comunità di italiani all'estero)
RIFERIMENTI NORMATIVI	<ul style="list-style-type: none"> - Legge 6 marzo 2001 n. 64 "Istituzione del servizio civile nazionale" (Guri n. 68 del 22 marzo 2001) (Testo aggiornato con le modifiche ed integrazioni apportate dal decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7 convertito con modificazioni dalla legge 31 marzo 2005, n. 43) - Legge regionale ER 20/2003: Nuove norme per la valorizzazione del servizio civile. Istituzione del servizio civile regionale - decreto legislativo n.40 del 6 marzo 2017, in attuazione della delega contenuta nella legge 160/2016
DOCUMENTI IN USCITA (OUTPUT)	<p>Per il momento ancora nessun documento in uscita, tranne nel caso del Servizio Civile tramite Garanzia Giovani (tramite SRFC).</p> <p>In attesa dei decreti attuativi a DL n. 6 del marzo 2017 <i>Istituzione e disciplina del servizio civile universale</i> (art. 8 comma H "riconoscimento e valorizzazione delle competenze acquisite durante l'espletamento del servizio civile universale in funzione del loro utilizzo nei percorsi di istruzione e in ambito lavorativo")</p> <p>Tra le proposte: possibile utilizzo dello Youth Pass</p>
PROCESSO – PASSAGGI SALIENTI	Al momento nessun passaggio "formale". Sperimentazione Copresc attraverso una proposta di percorso di accompagnamento al processo di monitoraggio degli enti sui giovani in servizio civile mediante l'utilizzo di uno strumento che abbiamo definito "Diario delle Competenze"
PUNTI DI FORZA	Aumento delle consapevolezza degli enti e dei giovani rispetto alle abilità, conoscenze e competenze acquisite durante il percorso di SC
PUNTI DI DEBOLEZZA	Difficoltà di mettere a sistema dei passaggi formalizzati per l'eterogeneità dei progetti e per la scarsa chiarezza a livello nazionale rispetto ai possibili orientamenti sul riconoscimento delle competenze nell'ambito del SC

ELEMENTI DI SVILUPPO	Elementi sui quali lavorare in prospettiva: - SVILUPPO DI METODOLOGIE PER IL RICONSOAMENTO DELLE COMPETENZE - POSSIBILE CONCEZIONE DI UN "DATABASE" DELLE COMPETENZE ACQUISITE DAI GIOVANI IN SC
----------------------	--

SCHEDA 4 IMPRESA

CONTESTO DI APPRENDIMENTO	<input checked="" type="checkbox"/> FORMALE (Open Formazione) <input checked="" type="checkbox"/> NON FORMALE (Open Group e Open Formazione) <input checked="" type="checkbox"/> INFORMALE (Open Group)
SOGGETTO	Cooperativa Sociale Open Group Ente di Formazione (Open Formazione)
OGGETTO	<p>Competenze trasversali e specifiche acquisibili in contesto formativo e lavorativo (Open Formazione e Open Group), sia indirizzati ai propri lavoratori sia ad utenti terzi (genitori, insegnanti, giovani adulti, adulti utenti dei servizi: migranti, disabili, "disagio adulto" , ex tossicodipendenti, detenuti ed ex detenuti ecc...</p> <p>Competenze trasversali e specifiche acquisibili nell'ambito di contesti culturali/educativi/terapeutici</p>
RIFERIMENTI NORMATIVI	<p>DIGCOMP quadro di riferimento europeo sulle competenze digitali ENTRECOMP quadro di riferimento europeo su imprenditorialità ed imprenditività Quadro di riferimento europeo sulle 8 competenze chiave rispetto all'apprendimento Life education in schools OMS 1993 QCRE quadro comune di riferimento europeo per la valutazione del livello linguistico Repertorio regionale delle Qualifiche SRFC Sistema regionale di formalizzazione e certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali-non formali-informali Progetto Adolescenza Linee di Indirizzo Regionali</p> <p>Per la formazione del personale dipendente varie dgr legate agli accreditamenti e alle autorizzazioni al funzionamento:</p> <p>-Dgr 1904/2011 - ER Salute - Regione Emilia Romagna "Direttiva in materia di affidamento familiare, accoglienza in comunità e sostegno alle responsabilità familiari" Repertorio delle qualifiche regionali: legge 2000 revisionata nel 2016 su requisiti</p> <p>-Legge regionale n. 34/1998. "Norme in materia di autorizzazione e accreditamento delle strutture sanitarie pubbliche e private</p> <p>-Dgr 514/2009 - ER Salute - Regione Emilia Romagna Primo provvedimento della Giunta regionale attuativo dell'art. 23 della L.R. 4/08 in materia di accreditamento dei servizi socio-sanitari.</p>

DOCUMENTI IN USCITA (OUTPUT)	<p>SRFC per certificazione tirocini</p> <p>Attestati di frequenza ai corsi di formazione</p> <p>Strumenti di assessment:</p> <p>-Scheda di rilevazione e valutazione delle competenze utilizzata dall'Ufficio Risorse Umane in fase di assunzione e monitoraggio nel periodo di prova.</p> <p>-YOU ROCK</p>
PROCESSO – PASSAGGI SALIENTI	<p>Fase di recruitment: lavoro per una maggior efficacia</p> <p>Aggancio a reti europee per avere strumenti di valutazione e certificazione comuni</p>
PUNTI DI FORZA	<p>Aumento delle consapevolezza delle persone e dei servizi rispetto alle abilità, conoscenze e competenze acquisite durante il percorso educativo/di cura</p>
PUNTI DI DEBOLEZZA	<p>Coniugare la necessità di formazione dei lavoratori e dei cittadini con sostenibilità ed efficienza nell'utilizzo delle risorse disponibili</p> <p>Riconoscimento delle competenze non formali ed informali</p> <p>Coniugare le nuove competenze con strumenti di assessment capaci di rilevarle sia per i portatori di competenze, sia per le agenzie formative sia per i soggetti che offrono lavoro</p>
ELEMENTI DI SVILUPPO	<p>SVILUPPO DI METODOLOGIE e STRUMENTI PER IL RICONOCIMENTO DELLE COMPETENZE</p> <p>Costruzione di dispositivi accessibili per favorire l'incontro tra domanda e offerta</p>

SCHEDA 5 VOLONTARIATO

CONTESTO DI APPRENDIMENTO	<input type="checkbox"/> FORMALE <input checked="" type="checkbox"/> NON FORMALE <input checked="" type="checkbox"/> INFORMALE
SOGGETTO	VOLABO Centro Servizi per il Volontariato della Città Metropolitana di Bologna (gestito da A.S.vo. Associazione per lo Sviluppo del Volontariato, Organizzazione di Volontariato di secondo livello iscritta al Registro del Volontariato)
OGGETTO	CVol Libretto delle competenze del volontario -Servizio di riconoscimento e validazione delle competenze acquisite nel volontariato (one to one) Competenze trasversali e tecniche del Non Profit CVol Smart - stesso servizio rivolto al volontariato giovanile all'interno di specifici progetti con il coinvolgimento di ONP (in fase di attivazione) Competenze chiave di cittadinanza
RIFERIMENTI NORMATIVI	Dlgs 117/2017; L. 106/2016; Intesa C.U. 10/7/14; Dlgs 13/2013; Intesa C.U. 20/12/12; L 92/2012
DOCUMENTI IN USCITA (OUTPUT)	Attestazione del percorso di riconoscimento competenze; Portfolio CVol Libretto delle competenze del volontario; CVol Smart: Libretto delle competenze del volontario
PROCESSO – PASSAGGI SALIENTI	CVol: informazione e orientamento; ricostruzione esperienze; individuazione competenze; raccolta evidenze, elaborazione portfolio e Cvol. CVol Smart: elaborazione del progetto di volontariato anche in ottica di approccio per competenze; formazione del tutor; fase informativa e tutoraggio del volontario; produzione e raccolta delle evidenze; fase di valutazione: autovalutazione del volontario; valutazione del tutor; elaborazione Cvol smart.
PUNTI DI FORZA	CVol -Attiva processi di consapevolezza e crescita delle persone; -Attiva processi di consapevolezza e valorizzazione del "patrimonio" di capacità e competenze interne e del potenziale dei volontari -E' l'unico servizio al momento attivo in Italia rivolto ai volontari; - è considerato caso di studio nel Lavoro di mappatura delle esperienze europee di Skills Audits della Direzione Generale Occupazione, Affari sociali, Inclusione della Commissione Europea
PUNTI DI DEBOLEZZA	CVol -non vi è ancora un riconoscimento ufficiale e culturale dell'importanza di tali percorsi nell'ambito del non profit, ma anche in quello scolastico e lavorativo -È un percorso impegnativo per Volabo in termini di

	investimento di risorsa dedicata (essendo un servizio offerto gratuitamente); e per i volontari in termini di motivazione e disponibilità che collocano il servizio come servizio di nicchia.
ELEMENTI DI SVILUPPO	<ul style="list-style-type: none"> -declinare obiettivi, attività e “prodotti” culturali, informativi e di sensibilizzazione per la diffusione del riconoscimento delle competenze da apprendimento in ambito NF e NF(in rete con i soggetti ; -realizzare percorsi formativi per le onp sulla ricerca e gestione volontari in ottica di approccio per competenze - (rete nazionale dei csv per la messa a sistema di prassi/strumenti, metodologie/modello di riconoscimento e validazione competenze)

5.ELEMENTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEI DIVERSI SISTEMI

Nell'ambito di uno dei due Focus Group realizzati nel progetto, ai partecipanti è stato chiesto di evidenziare punti di forza e di debolezza dei rispetti sistemi per poi individuare criticità e possibili linee di sviluppo del lavoro sul territorio.

Per comodità di esposizione e di lettura manteniamo la suddivisione dei quattro ambiti: educazione adulti, formazione professionale, volontariato, impresa.

EDUCAZIONE ADULTI

Il sistema dell'educazione degli adulti in generale ha una sua articolazione ben definita da una legge Nazionale che la rende fruibile da parte degli utenti e nello stesso tempo la possibilità di costruire percorsi fortemente personalizzati (anche nella durata) e quindi molto apprezzati dagli adulti.

Punti di forza

"Il sistema permette di rendere sostenibili i carichi orari degli adulti iscritti a percorsi di istruzione"

"Flessibilità organizzativa e didattica per facilitare la frequenza"

"Fruizione a distanza (per un massimo del 20% del piano di studi)"

Punti di debolezza

"Scarsa digitalizzazione del processo"

"Criticità rispetto al riconoscimento dei crediti informali e non formali"

La sostenibilità e la flessibilità del sistema permettono di adattarsi al percorso di vita personale e di andare in contro alle esigenze del soggetto adulto; d'altra parte si sottolinea la difficoltà dello stesso sistema nel riconoscere le competenze informali e non formali, le quali diversamente potrebbero contribuire a ridurre il monte ore complessivo e ad elaborare un piano di studi personalizzato che ne tenga conto.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Anche la formazione professionale evidenzia la presenza di un sistema molto ben codificato dalla normativa regionale, ma che allo stesso tempo connotato da una certa rigidità e poca chiarezza nella fruizione da parte del cittadino non iscritto a percorsi formativi.

Punti di forza

"Sistema codificato chiaro per ruoli e funzioni"

Punti di debolezza:

"Arbitrarietà della valutazione e quindi difficile riconoscimento di evidenze che non siano quelle maturate in ambito formale, le quali, prive di una scala oggettiva di valutazione che le traduca in termini di crediti risentono di una valutazione approssimativa non in grado di valorizzare tutte le competenze della persona"

"Non esiste un servizio sempre accessibile (non sempre finanziato)"

"Non tutto è riconducibile alle qualifiche"

"Sistema formalizzato, processo codificato che delinea chiaramente figure coinvolte e fasi, al limite della rigidità"

VOLONTARIATO – SERVIZIO CIVILE

Tutto l'ambito del volontariato, compreso quindi il servizio civile, lamenta l'assenza di un vero e proprio sistema codificato e riconosciuto in grado di valorizzare e certificare le esperienze maturate. Quello che si rileva è l'aumento della consapevolezza sia da parte degli enti che dei giovani, della necessità di arrivare nel tempo ad un sistema che permetta una messa in trasparenza della mole di competenze che vengono sviluppate in questo importante settore.

Punti di forza:

“Aumento della consapevolezza degli enti rispetto alle competenze acquisibili”

“Aumento della consapevolezza dei giovani rispetto alle competenze acquisibili”

Punti di debolezza:

“Mancanza di un sistema (nazionale/regionale) formalizzato di riconoscimento delle competenze acquisibili”

“Difficoltà ad affrontare il tema delle competenze trasversali a causa delle specificità/eterogeneità dei progetti”

“(Probabile)impreparazione degli enti sul tema del riconoscimento delle competenze”

La sperimentazione che è stata condotta dal Copresc in tal senso, si è dimostrata molto positiva rispetto alla maggiore consapevolezza di tutti i soggetti coinvolti rispetto alle competenze, soprattutto trasversali, che vengono sviluppate in questo genere d'esperienza, ma che ancora non trovano alcuna formalizzazione e quindi riconoscibilità esterna.

IMPRESA/CONTESTO EDUCATIVO

In questo caso l'impresa ha apportato un suo contributo nella duplice veste di attore economico alla ricerca di adeguate competenze professionali e in quella di soggetto che lavora nell'ambito dell'educazione in progetti rivolti a giovani e più in generale con persone “fragili”.

In questo caso si evidenzia comunque una sempre maggiore attenzione delle aziende al tema dell'assessment delle competenze del proprio personale sia in fase di selezione che in fase di sviluppo di carriera con l'utilizzo anche di strumenti innovativi da questo punto di vista.

Nello specifico Open group evidenzia anche le enormi potenzialità nel lavoro con i giovani e quindi la necessità di individuare/sperimentare strumenti nuovi per “mettere in valore” dal punto di vista delle competenze esperienze educative non formali.

Punti di forza

“Necessità delle aziende di leggere competenze a vari livelli”

“Presenza di molti contesti educativi in cui “sperimentare” la valutazione e il riconoscimento delle competenze, soprattutto con fasce giovanili fragili”

Punti di debolezza

“Problema di individuazione delle risorse e di identificazione di competenze diverse da quelle sviluppate in contesti formali e quindi necessità di un sistema di codifica più specifico”

“Necessità di valutazione e registrazione delle competenze funzionale ad un percorso di crescita personale e di carriera all'interno dell'azienda, cosa che in pochi fanno”

“Dal punto di vista dell'utenza è importante valorizzare i percorsi e codificare gli apprendimenti, a livello personale quanto lavorativo”

6. PROSPETTIVE DI SVILUPPO

Gli stakeholder partecipanti ai due Focus Group hanno puntato infine la loro attenzione alla individuazione degli elementi di criticità che impediscono un dialogo tra i sistemi e quindi la costituzione della Rete Metropolitana per l'apprendimento permanente e nello stesso tempo prospettare piste di lavoro percorribili che potrebbero essere oggetto di un lavoro congiunto a livello territoriale anche utilizzando opportunità progettuali regionali/nazionali ed europee.

Dal punto di vista delle criticità il gruppo è convenuto nell'individuare i principali nodi ad oggi esistenti:

- Certificati in uscita dai percorsi che sono ad oggi troppo autoreferenziali, di difficile lettura tra sistemi diversi e da essi quindi riconosciuti pienamente;
- Assenza/carenza di metodologie (possibilmente esportabili tra sistemi diversi) "oggettive" per il riconoscimento/validazione delle competenze maturate dalle persone in ambito non formale/informale, a fronte invece di una consolidata esperienza ed esistenza di metodologie e strumenti per l'ambito formale,
- Normative per l'organizzazione dell'erogazione dei servizi con riferimenti e competenze attribuite a istituzioni (Stato/Regione) diverse che non sempre dialogano tra di loro e che normano i settori secondo modalità e approcci molto differenti. Non sempre è facile trovare una sintesi/leggibilità sui territori che renda comparabili le certificazioni cosa che consentirebbe di mettere a pieno valore le competenze ovunque acquisite.

A fronte delle suddette problematicità, il gruppo ha individuato alcune piste di lavoro che potrebbero facilitare nel tempo la costituzione di una Rete Metropolitana per l'apprendimento permanente:

Dossier Metropolitano delle competenze

Introduzione nell'ambito della Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente di un format condiviso per la raccolta organizzata delle certificazioni e quindi delle competenze acquisite dalle persone all'interno del sistema.

Occorrerà lavorare in ingresso mediante un ampio accordo territoriale che definisca:

- lo strumento dal punto di vista tecnico,
- un protocollo di accesso da parte delle realtà del territorio alla Rete e quindi al sistema di raccolta della documentazione
- promozione di una campagna informativa nei confronti dei potenziali utenti,
- promozione di una campagna informativa presso aziende, sindacati, organizzazioni di categoria, servizi per il lavoro in ordine alla validazione dello strumento da parte della realtà "accogliente" il risultato (competenze) del processo di riconoscimento

Open badge

Rappresenta un'opportunità ulteriore di sviluppo sulla quale riflettere in ordine alla praticabilità in un sistema pubblico per il riconoscimento delle competenze attraverso strumenti digitali che validano a valle il processo di riconoscimento e certificazione.

Conoscenza reciproca tra i diversi soggetti

Mantenere momenti di scambio e di confronto a diversi livelli nell'ambito della costituenda Rete per l'apprendimento permanente tra i soggetti aderenti e non al fine di condividere informazioni, strumenti, buone pratiche e individuare insieme linee di sviluppo della rete stessa.

Mantenere una dimensione europea alla riflessione anche attraverso la conoscenza e l'importazione di buone prassi già sperimentate

Si evidenzia la necessità di promuovere su questi temi un confronto europeo mediante la partecipazione a progettazioni mirate sui temi ritenuti più significativi dalla rete nella prospettiva di uno scambio di buone pratiche, importazione e sviluppo di strumenti, ecc.

Promozione di momenti congiunti di formazione periodica tra operatori appartenenti a sistemi diversi

Obiettivi della formazione sono: conoscenza reciproca anche a livello operativo, condivisione di un linguaggio comune, individuazione di tematiche di approfondimento, scambio di informazioni, scambio di buone pratiche, scambio di strumenti, snellimento dei processi di mutuo riconoscimento

Costituzione di una piattaforma informatica condivisa tra operatori

Strettamente collegata al punto precedente è la proposta di dotare la rete di una semplice piattaforma informatica (ne esistono anche di gratuite) per mantenere viva la relazione e lo scambio tra operatori dei diversi sistemi (potenziale luogo per l'implementazione della comunità professionale)

Sviluppo di metodologie condivise di lettura delle competenze in ambito non formale e informale

Sia nell'ambito di progetti europei, sia nei momenti di formazione congiunta.

Se il tema della validazione e riconoscimento delle competenze maturate in ambito non formale e informale risulta essere uno degli elementi più carenti rilevati, si propone di avviare un percorso concreto di sviluppo di metodologie condivise che possano essere utilizzate trasversalmente ai sistemi.

Database metropolitano per i partecipanti al servizio civile contenente informazioni sulle esperienze e sulle competenze sviluppate

In relazione all'ambito del Servizio Civile, che pare essere quello più deficitario rispetto alla messa in trasparenza delle competenze comunque acquisite, si propone la costituzione di un DataBase (in prima battuta metropolitano) nel quale inserire, a valle di un processo condiviso di validazione, le competenze sviluppate dai volontari (professionali, ma soprattutto trasversali) e che sia accessibile all'esterno (aziende, servizi per il lavoro, ...) in modo che tali competenze siano leggibili e quindi valorizzate nei percorsi di sviluppo personale e professionale dei volontari.

Definizione di un logo e connessa procedura di accreditamento interno della Rete Metropolitana

Il tema della riconoscibilità all'esterno della Rete Metropolitana, e quindi degli output prodotti, rappresenta uno dei punti essenziali per lo sviluppo della rete stessa.

La proposta è quindi quella di condividere un logo della Rete Metropolitana, di una procedura di accreditamento interna, che siano garanzia per qualsiasi interlocutore esterno della qualità del processo e del prodotto. Non si tratta ovviamente di burocratizzare un processo, quanto di rendere riconoscibile la rete per il cittadino a garanzia dello stesso e delle realtà che in futuro utilizzeranno i prodotti della rete: Dossier delle competenze, badge...

7.ELENCO ALLEGATI: GLI STRUMENTI UTILIZZATI NEI DIVERSI SISTEMI

ISTRUZIONE ADULTI

- **Certificato di riconoscimento dei crediti per la personalizzazione del percorso**
- **Dossier personale per l'IDA (Libretto personale del candidato)**
- **Patto per la personalizzazione del percorso**
- **Patto formativo individuale – Percorso di alfabetizzazione e apprendimento della Lingua Italiana**
- **Patto formativo individuale I Livello 1°Periodo didattico**
- **Patto formativo individuale I Livello 1°Periodo didattico**
- **Decreto 12/03/2015 “Linee Guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri provinciali per l'Istruzione degli adulti**

FORMAZIONE PROFESSIONALE

- **DGR 739 DEL 2013. Modifiche e integrazioni al sistema regionale di formalizzazione e certificazione delle competenze di cui alla DGR 530/2006**

VOLONTARIATO

- **Libretto delle competenze del volontario – Materiale Informativo**
- **Copresc – Accompagnamento al monitoraggio**

IMPRESE

- **Kid's Story telling**
- **Millenials.coop**