

La **certificazione** e la **trasparenza** per la costruzione di un **quadro europeo** di validazione e riconoscimento delle competenze

Visibilità, valorizzazione, certificazione, standard: le parole chiave del sistema

In piena sintonia con i principi della strategia europea per l'occupazione, a livello nazionale resta centrale la necessità di definire un sistema nazionale di certificazione in cui la riconoscibilità e la valorizzazione delle competenze comunque acquisite costituisca uno strumento di regolazione importante per le politiche d'integrazione tra i diversi sistemi educativo-formativi e il mondo del lavoro.

In questa direzione la maggior parte dei paesi europei ha avviato un processo di ridisegno dei propri dispositivi di standard, validazione e certificazione delle competenze, finalizzati a una modifica strutturale dei sistemi educativo-formativi, più dinamici e permeabili alle innovazioni, esposti alle variazioni continue dei fabbisogni individuali e delle imprese e orientati ai principi del Lifelong e del Lifewide Learning.

Questo obiettivo è, oggi, tra le priorità espresse, nel nostro paese, dal Ministero del lavoro, dal Miur e dalle Regioni, in relazione ai fabbisogni del mondo del lavoro, espressi anche dalle diverse indagini realizzate in questi anni dalle parti sociali. La realizzazione di un sistema di certificazione è considerata uno strumento strategico di gestione del processo di riforma, per lo sviluppo e il raggiungimento degli obiettivi espressi nei documenti istituzionali più significativi di questi ultimi anni, in stretta correlazione con la programmazione regionale e nazionale sull'uso delle risorse del Fondo sociale europeo.

Il sistema di certificazione è visto come condizione per un effettivo sviluppo della formazione professionale iniziale e continua; miglioramento della qualità delle opportunità formative in percorsi di alternanza; evoluzione del sistema di offerta integrato; riorganizzazione e potenziamento dei servizi per l'impiego; aumento del valore complessivo dell'apprendimento e della qualificazione.

Le linee di riforma in Italia e negli altri Paesi europei, richiedono, infatti, la presenza di dispositivi che consentano e favoriscano l'effettiva visibilità e valorizzazione delle risorse che ciascun individuo ha maturato attraverso il proprio percorso di formazione e professionalizzazione, indipendentemente dai contesti e dalle modalità con cui esse sono state acquisite. In questo senso la normativa (in

particolare la legge 53 del 2003 e la legge 30 del 2003) e le sperimentazioni (avviate a livello nazionale e regionale) che si sono sviluppate negli ultimi anni hanno seguito due direttrici complementari:

- ampliare e rendere più trasparenti i dispositivi di certificazione delle diverse esperienze di apprendimento formale, non formale e informale
- documentare i percorsi formativi e le competenze certificate, in modo da favorirne il reciproco riconoscimento da parte delle istituzioni e degli attori sociali che a diverso titolo sono potenzialmente interessati a un loro utilizzo

Questo processo, tuttavia, ormai avviato nel nostro paese, dovrebbe essere accompagnato e sostenuto da un "prerequisito" importante, per rendere valida, trasferibile, riconoscibile in una dimensione europea, la certificazione rilasciata. Nella maggior parte dei paesi questa istanza è riconducibile alla realizzazione di un sistema flessibile e moderno di "standard di riferimento", definiti e assunti da una o più Istituzioni, che se ne fanno garanti in termini di generalizzabilità e certezza del loro "valore".

In questo modo l'oggetto che è stato certificato assume una spendibilità all'interno di tutto il sistema educativo e formativo di riferimento (o almeno all'interno del sottosistema che è governato dall'istituzione che si fa garante della certificazione).

La maggior parte dei provvedimenti messi in atto negli ultimi anni hanno riguardato significative innovazioni, in questa direzione, all'interno del sistema di certificazione:

- il decreto del Ministero del lavoro n. 174 del 2001 ha fornito un comune inquadramento riguardo alle funzioni, i prerequisiti e gli strumenti per realizzare il sistema nazionale di certificazione
- gli Accordi in Conferenza unificata prevedono la definizione di un sistema di certificazione delle competenze acquisite attraverso la formazione professionale e per il sistema integrato (Accordo Stato Regioni, febbraio 2000; documento siglato tra i Presidenti delle Regioni, Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, 1 agosto 2002; Accordo del 28 ottobre 2004 relativo alla certificazione e ai crediti formativi)

- le esperienze dei percorsi formativi integrati tra istruzione e formazione professionale, e in particolare quelle riguardanti l'attivazione del nuovo canale di istruzione e formazione tecnica superiore, sono accompagnate da sistemi di accreditamento e certificazione orientati a mettere in evidenza le specifiche competenze acquisite dai soggetti.

I percorsi attuativi delle leggi di riforma del mercato del lavoro (legge 30/03) e del sistema di istruzione e formazione professionale (legge 53/03) pongono inoltre prioritariamente l'obiettivo di disegnare una cornice di sistema con riferimento agli standard e alla certificazione in una prospettiva nazionale ed europea.

La legge 30 e il decreto legislativo 276/03, che puntano a riorganizzare l'azione di governo in materia di occupazione e mercato del lavoro, ribadiscono e rilanciano il valore dell'alternanza scuola/formazione/lavoro e l'esigenza di valorizzazione e riconoscimento reciproco tra sistemi delle competenze comunque acquisite dagli individui.

La legge Biagi sviluppa ipotesi concrete legate a questi principi: in particolare la definizione del Libretto formativo, quale strumento chiave per documentare le competenze comunque acquisite dai cittadini/lavoratori e favorire al contempo il riconoscimento dei crediti da apprendimento formale, non formale e informale.

Possiamo sottolineare che tali processi avviati nel nostro paese risultano pienamente coerenti con gli obiettivi lanciati dal Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 e rafforzati con il processo di Bruges-Copenaghen di nuova cooperazione tra gli Stati membri.

Anche in questo caso i risultati raggiunti finora dalle istituzioni comunitarie in materia di riconoscimento e trasparenza delle certificazioni consentono di tracciare un primo bilancio positivo circa lo stato di avanzamento dei lavori relativamente agli obiettivi stabiliti nell'ambito del processo di Bruges-Copenaghen.

È stata ormai definita l'architettura del quadro unico di trasparenza delle certificazioni (oggi denominato Europass) che consentirà di riorganizzare e rendere più fruibili i dispositivi europei per la trasparenza già esistenti. Il 15 dicembre 2004, infatti, la Commissione europea ha definitivamente approvato la Decisione relativa a "Europass". Europass è un portafoglio di documenti pensato per facilitare la mobilità geografica e professionale dei cittadini europei mediante la valorizzazione del patrimonio di esperienze e conoscenze teoriche e pratiche acquisite nel tempo.

Esso raccoglie in un'unica "cornice" (*single framework*) i dispositivi europei per la trasparenza già esistenti, vale a dire tutti gli strumenti elaborati su impulso delle istituzioni europee (ma anche del Consiglio d'Europa e dell'Unesco) per favorire la leggibilità delle certificazioni nazionali.

Il nucleo del portafoglio Europass è costituito dal

Curriculum Vitae europeo, cui gli altri "documenti Europass" saranno collegati (Europass mobility, Certificate supplement, Diploma supplement, Portfolio europeo delle lingue). L'implementazione del processo di Bruges-Copenaghen riguarda anche altri aspetti importanti per la costruzione di un sistema di certificazione delle competenze. Particolare rilevanza viene attribuita a due questioni chiave per la costruzione di un Quadro europeo delle qualifiche (*European Qualification Framework*):

- la creazione di un sistema di trasferimento dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale
- la definizione di principi comuni per il riconoscimento dell'apprendimento formale e non formale

Per quanto riguarda il primo punto il sistema ECVET si pone l'obiettivo di facilitare il trasferimento dei risultati di apprendimento entro e tra i vari sistemi d'istruzione e l'articolazione tra le attività di formazione/educazione e le esperienze di apprendimento che possono essere cumulate ai fini di una loro validazione.

In merito all'apprendimento non formale e informale, le conclusioni del Consiglio sui principi comuni europei stabiliscono alcuni principi chiave che gli Stati membri sono invitati a prendere in considerazione, su base volontaria, per consentire il trasferimento e l'accoglimento di tutte le competenze in ambiti differenti.

I principi comuni europei sono necessari per incoraggiare e guidare lo sviluppo di approcci e sistemi affidabili e di qualità, per l'identificazione e la validazione dell'apprendimento non formale e informale. Essi sono inoltre necessari per assicurare la comparabilità tra differenti approcci e sistemi nei diversi Stati membri.

Attraverso l'adozione di principi comuni si potrà favorire il trasferimento e la riconoscibilità di tutte le competenze maturate nei diversi contesti, nel pieno rispetto dei fabbisogni e delle prerogative individuali. ●

Gabriella Di Francesco - Isfol
g.difrancesco@isfol.it

L'Accordo in Conferenza unificata su certificazione e passaggi

Stato e Regioni valorizzano le competenze acquisite in ogni contesto di apprendimento

Il sistema della formazione professionale, grazie al recente Accordo raggiunto in Conferenza unificata¹ sulla certificazione e sui passaggi tra i sistemi educativi, ha finalmente a disposizione strumenti di certificazione intermedia e finale. Inoltre, poiché costituisce il primo documento sul riconoscimento dei crediti in integrazione tra i tre sistemi - dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro - l'Accordo ha una valenza di "unitarietà" sia a livello nazionale sia interna al sistema regionale. Il lavoro è stato condotto sul tavolo di partenariato istituzionale², sede di elaborazione dei passaggi attuativi dei percorsi sperimentali triennali previsti dalla legge 53/03, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 dell'accordo quadro di giugno 2003 "per la definizione degli standard formativi minimi, a partire da quelli relativi alle competenze di base, al fine di consentire il riconoscimento a livello nazionale dei crediti, delle certificazioni e dei titoli, compresi i crediti acquisiti in apprendistato, anche ai fini dei passaggi dai percorsi formativi ai percorsi scolastici e viceversa". Alla fine di aprile 2004 Regioni e Province autonome si sono ufficialmente accordate nel dar vita al Progetto Interregionale "Descrizione e certificazione delle competenze e famiglie professionali". Il Progetto, in raccordo con i Coordinamenti congiunti all'Istruzione e alla Formazione Professionale/Lavoro, ha elaborato la proposta regionale, condividendola con le altre Regioni e i Coordinamenti e discutendola poi con le parti sociali, gli Enti Locali e i Ministeri, fino alla definitiva approvazione in Conferenza unificata.

L'Accordo parte dalla condivisione di una serie di principi, ritenuti fondamentali:

- unitarietà e pari dignità del sistema educativo di istruzione e formazione
- spendibilità delle certificazioni e dei crediti formativi acquisiti per favorire i passaggi tra i sistemi di istruzione e formazione (anche attraverso specifiche misure di sostegno)
- valorizzazione della qualifica professionale
- estensione dell'accordo anche a chi ha compiuto 18 anni. Individuato nel "Glossario per l'educazione degli adulti", realizzato da Invalsi e Isfol, il terreno di condivisione di significati per la comunicazione tra sistemi diversi, si è proceduto alla predisposizione dei dispositivi di certificazione per il sistema della formazione professionale, in una logica di parità con il sistema dell'istruzione.

A partire da un'analisi dei dispositivi già in uso in vari contesti regionali e di province autonome sono stati approvati due modelli:

- **modello A** di certificazione finale, rilasciato a conclusione del percorso formativo³
- **modello B** (con allegata legenda) di certificazione intermedia, rilasciato nel caso di interruzione precoce del percorso formativo

L'Accordo, inoltre, rappresenta un passo fondamentale verso la ricostruzione del quadro delle competenze acquisite in ogni contesto di apprendimento formale, non formale e informale, secondo una logica di Lifelong Learning. In questa direzione muove il **modello C**, Attestazione di riconoscimento dei crediti in ingresso, costruito a partire dai due certificati analoghi che il Ministero dell'istruzione (in attuazione dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 257/00) ha predisposto per il passaggio dal sistema della formazione professionale e dall'apprendistato a quello dell'istruzione⁴. Per tradurre operativamente l'ottica di pari dignità tra sistemi si è fatto continuo riferimento, nella costruzione dei modelli, a quanto già esiste nel sistema dell'istruzione:

Sistema dell'istruzione	Sistema della formazione professionale
Certificazione finale	
titolo di studio	modello A
Certificazione intermedia	
pagella	modello B
Riconoscimento dei crediti in ingresso	
certificato modelli A e B art. 6 D.P.R. 257/2000	modello C

Gli elementi descritti nelle certificazioni intermedia e finale (modelli A e B) concorrono alla composizione del Libretto formativo del cittadino, previsto nei provvedimenti di riforma del mercato del lavoro. ●

¹ L'Accordo, comprensivo dei modelli allegati è stato pubblicato sulla G.U. n. 286 del 6 dicembre 2004, mentre il Decreto del Miur con i modelli allegati è stato pubblicato sulla G.U. n. 290 dell'11 dicembre 2004.

² Istituito dal Ministero dell'istruzione, università e ricerca, vi partecipano il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e una rappresentanza delle Regioni e Province Autonome.

³ Il modello aggiorna e modifica l'attestato di qualifica professionale già in uso nei sistemi della formazione professionale regionale sin dal 1996.

⁴ I due modelli, recepiti in un decreto, sono stati approvati contestualmente all'Accordo.

Costanza Bettoni - Tecnostruttura delle Regioni
per il Fondo sociale europeo
c.bettoni@tecnostruttura.it

Integrare e innovare: il progetto interregionale

sulla certificazione delle competenze

Il nuovo concetto di professionalità si costruisce attraverso lo scambio tra sistemi e contesti territoriali diversi

Un nuovo concetto di professionalità basato sulle competenze, acquisibili in diversi contesti, flessibili, da connettersi fra di loro, è la nuova realtà del mondo del lavoro odierno, che comporta l'esigenza di ri-pensare la formazione (come la si organizza, cosa e come si certifica, come si valutano i crediti acquisiti in altri percorsi). Tale ripensamento tocca anche le connessioni fra i sistemi: formazione professionale, scuola, lavoro, servizi per l'impiego, visti non più come autoreferenziali, ma come interconnessi. Da qui la necessità di agevolare passaggi anche ricorrenti tra un sistema e l'altro, di trovare delle "passerelle" che servano a "traghetare" l'individuo con i suoi bagagli di competenze. In questo contesto le Regioni hanno attivato un progetto interregionale *Descrizione e certificazione per competenze e famiglie professionali - Standard minimi in una prospettiva di integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro*, che vede l'adesione di tutte le Regioni e Province autonome.

Gli obiettivi del progetto, in sintesi, sono:

- a) individuazione e condivisione di un'ipotesi di sistema nazionale di standard, mediante il supporto di organismi tecnici
- b) costruzione, in partenariato con le parti sociali e i Ministeri, di una cabina di regia o, comunque, di una sede nazionale che presidi il sistema

Sulla base del mutato contesto costituzionale, quindi, le Regioni prendono l'iniziativa proprio a partire dalle loro competenze specifiche e da alcuni punti fermi:

- non si può parlare esclusivamente di competenze, ma di "un sistema per competenze", trasversale ai diversi sistemi della formazione professionale, del lavoro, dell'istruzione, che utilizzi uno stesso linguaggio per la descrizione degli standard (standard di figura/profilo, standard di certificazione e registrazione) in relazione ai quali strutturare l'analisi dei fabbisogni professionali e formativi, la progettazione e l'erogazione dei diversi tipi di offerta formativa
- si devono costruire repertori di standard minimi condivisi a livello nazionale, rispetto ai quali poi possono essere "declinati" i repertori regionali. Le Regioni e Province autonome costituiscono, infatti, un importante snodo di governo territoriale ed è a questo livello che lo standard condiviso, inteso come elemento minimo necessario e sufficiente, può essere poi arricchito a seconda delle esigenze e delle peculiarità locali. Un sistema articolato su questo duplice livello rende possibile garantire, da una

parte, il mantenimento e la valorizzazione delle specificità locali e, dall'altra, la trasparenza e inter-leggibilità di tali specificità ma, soprattutto, il diritto alla mobilità formativa e lavorativa della persona, poiché una competenza acquisita, per essere realmente spendibile in contesti diversi (anche territorialmente) da quello di acquisizione, deve essere espressa con riferimento a tipologie di descrittori condivisi, ovvero essere "coniata" con la stessa moneta

- mobilità e trasparenza per gli individui corrispondono specularmente a interazione tra sistemi diversi (di formazione, lavoro, istruzione). Le Regioni possono costruire un sistema che consenta di rispondere a questa esigenza di integrazione e, quindi, di garanzia di diritti fondamentali della persona

Il lavoro all'interno del progetto interregionale, per l'individuazione e condivisione di un'ipotesi di sistema nazionale di standard (vedi punto a), si sta articolando su due filoni:

- condivisione delle esperienze locali, in quanto molte Regioni hanno attivato pratiche di descrizione dei profili per competenze, di certificazione, di "messa in trasparenza" delle competenze individuali, di riconoscimento di crediti in ingresso
- confronti su tutti i tavoli, per rispondere a esigenze contingenti (per esempio l'accordo in materia di certificazioni intermedie e finali¹ nell'ambito della sperimentazione di un'offerta integrata di istruzione e formazione professionale nelle more dell'emanazione dei decreti attuativi della legge 53/03, o il costruendo accordo sul libretto formativo di cui alla legge 30/03), condotti con la precisa intenzione di produrre nel contingente i primi "punti fermi" il più possibile validi come riferimenti per la trasparenza e inter-leggibilità tra tutti i sistemi, lasciando al livello regionale la definizione di dettaglio anche su tutti quegli elementi su cui non si è ancora arrivati a una definizione comune. Le competenze sono una moneta di cui vogliamo incrementare il valore di scambio, in una prospettiva che dia per certo il valore descrittivo, ma definisca il valore d'uso sulla base dell'evoluzione dei contesti, nonché delle particolarità, dando spazio alla ricchezza contenuta nelle situazioni particolari, nelle innovazioni, nei progetti di nicchia. ●

¹ Vedi, in questo numero, l'articolo a pag. 6

DA UNA LOGICA PER QUALIFICHE A UNA LOGICA PER COMPETENZE: IL FILO ROSSO DELL'ESPERIENZA TOSкана

La costruzione di un sistema integrato di riconoscimento e certificazione per rispondere agli obiettivi di Lisbona

L'approvazione del "Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro" (legge regionale 32/02) del relativo Regolamento di esecuzione e del Piano di Indirizzo Generale Integrato da essa previsto, ha definito l'architettura del sistema regionale che deve garantire l'attuazione delle politiche di Lifelong Learning. Il riconoscimento e l'effettivo esercizio del diritto di apprendere lungo tutto l'arco della vita passa attraverso l'attribuzione di "valore sociale" al patrimonio di competenze che l'individuo acquisisce nei diversi momenti di vita e di esperienza lavorativa: "l'approccio per competenze" diventa la modalità attraverso la quale la Toscana si attrezza a rispondere alle sollecitazioni poste dagli obiettivi europei di Lisbona.

L'attivazione degli interventi delineati dalla Giunta ha già ottenuto importanti risultati intermedi, sul versante interno al sistema regionale, con riferimento sia ai metodi sia ai contenuti del lavoro. Sono significativi anche i primi risultati sul versante del confronto a livello nazionale¹, dove per la prima volta le Regioni e Province autonome stanno lavorando insieme per giocare, nei fatti, un ruolo di co-attrici nella costruzione del sistema-paese. L'approccio, definito dall'articolo 2 del Regolamento di esecuzione della legge regionale 32/02², si basa sugli elementi che seguono.

1. Nell'ambito del sistema regionale integrato di cui all'articolo 1 sono riconosciute:
 - a) le certificazioni delle competenze acquisite all'interno del sistema scolastico
 - b) i crediti acquisiti nei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro, anche al fine di permettere il passaggio tra i sistemi stessi
2. Il sistema della formazione professionale garantisce la riconoscibilità delle qualifiche nei sistemi dell'istruzione e del lavoro, sulla base di un sistema di equivalenze fondato sulla comparazione concettuale, formale e operativa delle qualifiche.
3. Il sistema scolastico e quello della formazione professionale definiscono apposite intese a livello regionale e territoriale.

In un quadro di riferimento normativo che per il sistema dell'istruzione e della formazione professionale

risulta ancora incerto (a seguito della riforma introdotta dalla legge 53/03 e non ancora completamente attuata) la Regione ha effettuato "un'apertura unilaterale" verso il sistema dell'istruzione: partire dal riconoscimento dei titoli da esso rilasciati, per permettere agli studenti l'accesso a percorsi di formazione professionale. Il tutto nell'ottica dell'integrazione delle opportunità educative e formative, in particolare per la fascia d'età tra i 14 e i 18 anni (diritto-dovere), peraltro già in sperimentazione a livello nazionale a seguito dell'Accordo del 19 giugno 2003.

È evidente che tale "apertura di credito" costituisce la base sulla quale deve svilupparsi - e di fatto si sta sviluppando - il necessario confronto per costruire in maniera condivisa l'integrazione tra i sistemi. Il passaggio dalla "logica per qualifiche", cui questo sistema si richiama, alla logica di standard professionali descritti in termini di competenze non può che avvenire per gradi e rende pertanto necessari progressivi interventi di adattamento e razionalizzazione dell'attuale Repertorio, proprio al fine di permettere la gestione della transizione. In tale

ottica, è stato elaborato un approccio complessivo ai titoli e alle qualifiche dell'istruzione, dell'istruzione professionale e della formazione professionale in una logica processuale, che correla tra loro i requisiti minimi di ingresso ai percorsi, il livello formativo sul quale il percorso si attesta (con riferimento ai livelli europei di formazione³) e il livello dei titoli e qualifiche in uscita dal percorso stesso. Tale logica, in questa prima fase, è applicata unicamente ai titoli, ma si muove nella prospettiva di un sistema integrato che guarda alle competenze che stanno dietro ciascun titolo e che, quindi, definirà la complessità dei percorsi in relazione, da una parte, al livello di complessità delle competenze che l'individuo possiede al momento in cui accede al percorso e, dall'altra, in relazione alla complessità degli obiettivi in uscita al percorso stesso. ●

¹ Vedi in questo numero l'articolo a pag. 7.

² Approvato con Decreto del Presidente della Giunta regionale 8 agosto 2003, n. 47/R.

³ Cfr. Decisione del Consiglio 85/368/CEE.

Luciano Falchini - Regione Toscana
l.falchini@regione.toscana.it

COME CREARE UN LINGUAGGIO COMUNE PER PARLARE DI COMPETENZE

In Lombardia sono coinvolti, in un percorso complesso, la Consulta regionale sugli standard formativi, le province e il sistema degli Ifts

In tema di *certificazione delle competenze/crediti*, la Lombardia offre un panorama estremamente ricco e variegato di esperienze e di casi, anche se non esente a volte da elementi di contraddittorietà.

Dai segmenti dell'Eda e degli Ifts, connotati in modo "sistemico" da metodologie di progettazione e da correlative strumentazioni già orientate alla certificazione delle competenze personali, al vasto e diversificato insieme delle esperienze in ambito scolastico e della formazione professionale che caratterizzano il territorio, rispetto a cui sarebbe impossibile delineare seppur in modo sintetico il quadro complessivo.

Rispetto a tutto ciò e coerentemente con gli altri passi realizzati nella direzione della creazione di un sistema educativo regionale di istruzione e formazione unitario, in un'ottica di Lifelong Learning e basato su standard socialmente condivisi, l'opzione strategica della Regione Lombardia è quella di una riconduzione ad unum di questo patrimonio.

Non secondo logiche direttive o centralistiche (come potrebbe avvenire ad esempio attraverso la messa a punto-imposizione di un modello aprioristicamente definito), bensì fondate sui criteri e sulla pratica della trasparenza e riconoscibilità.

I presupposti di tale obiettivo strategico sono:

- a) la promozione di una *cultura* comune, nei diversi ambiti dell'istruzione, della formazione, del lavoro e dell'informale e la diffusione di una nuova logica e modo di pensare/progettare per "competenze" e non semplicemente per conoscenze o abilità
- b) la messa a punto e condivisione di *elementi* linguistici e di strumenti comuni

Si tratta, in altri termini, di promuovere, sostenere e facilitare un processo, di carattere culturale e sociale, nella convinzione che la "spendibilità" delle certificazioni e dei crediti mantenga un carattere fondamentalmente non automatico e univoco e non sia (solo) un atto formale: come ogni "moneta" essa assume valore entro un sistema di relazioni umane e sociali. Da questo punto di vista la Regione Lombardia ha ricondotto la competenza su tutta la vicenda "*certificazioni e crediti*" all'organismo

permanente della Consulta regionale standard formativi, che rappresenta il livello tecnico e sociale-partecipato di validazione, monitoraggio e manutenzione degli *standard* del sistema: la scelta è quella di affidare la competenza della materia non a una comunità astratta dal contesto (che decide autonomamente) ma a un organismo capace di "leggere" e offrire rimandi agli attori. Un organismo che si costituisce come punto di riferimento anche per i decisori politici, per quanto concerne le scelte di indirizzo complessive, di qualificazione e incentivazione di dinamiche di eccellenza del sistema.

Rispetto alle prassi concrete, attualmente la Regione Lombardia presenta alcune significative punte avanzate di processo, veri e propri cantieri e laboratori di costruzione di un sistema effettivamente condiviso:

- sperimentazione dei nuovi *percorsi triennali di qualifica*, caratterizzata dalla comune elaborazione progettuale (per competenze) tra istruzione e formazione professionale
- realizzazione di un *Campus* nell'area professionale della meccanica, che dall'istruzione e formazione professionale in diritto-dovere procede verso una formazione di alto livello (8° e 9° anno di "università non accademica"), attraverso una progettazione condivisa tra mondo del lavoro, istruzione e formazione professionale e recuperando gli stessi percorsi di Ifts
- conduzione di una *ricerca-azione*, con il coinvolgimento delle Province lombarde, riguardante nuove metodologie di certificazione e riconoscimento degli apprendimenti. ●

Roberto Vicini - Regione Lombardia
roberto.vicini@argodata.it



Il Libretto formativo del cittadino

Uno strumento utile per rendere "trasparenti" professionalità e competenze individuali, nell'ottica del Lifelong Learning

Il *Libretto formativo del cittadino*, definito dal decreto legislativo 276/03, è lo strumento per la registrazione delle "competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi dell'Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate".

Per realizzare gli ambiziosi obiettivi di Lisbona è necessario partire dalla valorizzazione delle esperienze fatte dall'individuo: i Paesi europei, infatti, hanno già adottato, nell'ambito del processo di Copenaghen, principi comuni per l'identificazione e la validazione dell'apprendimento non formale e informale. Il concetto di trasparenza è chiave di volta di questo processo, in cui tutti gli attori istituzionali e sociali sono chiamati a collaborare per realizzare l'incontro dinamico tra domanda e offerta di formazione e lavoro. Il *Libretto* rappresenta la risposta coerente con tali strategie e azioni dell'Unione europea finalizzate alla trasparenza delle competenze e alla mobilità delle persone, in linea con il dispositivo unico europeo per la trasparenza, *Europass*. Costituisce inoltre un elemento indispensabile per la realizzazione del diritto di cittadinanza e di sviluppo professionale, nell'ottica di Lifelong e Lifewide Learning.

In Italia, il Ministero del lavoro, insieme al Miur (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca), alle Regioni e alle parti sociali, ha aperto una discussione finalizzata alla condivisione di un modello di libretto formativo da testare nelle diverse realtà regionali e nelle diverse filiere formative. In particolare, il *Libretto* risponde all'esigenza di rendere codificabile e riconoscibile l'apprendimento non formale o informale che, in quanto tale, deve essere ricostruito, documentato ed eventualmente certificato al fine di essere reso trasparente. Responsabili del rilascio del *Libretto* sono le Regioni (che possono delegare "soggetti accreditati"), mentre dell'aggiornamento è responsabile l'individuo, che ne resta titolare. Il *Libretto* si pone in una triplice prospettiva: ha un'utilità per la persona, per il mercato del lavoro e per le istituzioni. Per la persona è strumento di comunicazione, poiché valorizza e rende riconoscibili le competenze, comunque acquisite, e le potenzialità professionali per la mobilità lavorativa e i passaggi da un sistema formativo all'altro. Per il mercato del lavoro e per il sistema delle imprese il *Libretto* rappresenta uno strumento di informazione, che facilita la riconoscibilità di professionalità e competenze individuali all'interno di un processo di inserimento (ad es. contratti di apprendistato) e di mobilità lavorativa (ad esempio, le forme di contratto flessibile).

Allo stesso tempo, definisce il percorso formativo e professionale del soggetto, evidenziando le potenzialità, le aspirazioni e i livelli di eccellenza ottenuti. Per le istituzioni il *Libretto formativo* rappresenta uno strumento di garanzia e formalizzazione, poiché valorizza i sistemi di certificazione e riconoscimento e garantisce la trasparenza e la leggibilità delle informazioni e dei dati formativi e professionali di un soggetto anche in una dimensione europea, in una logica di mobilità geografica e professionale e di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Infine, la *Borsa continua nazionale del lavoro*¹, pensata per dar vita a una rete tra servizi centrali, regionali e locali e favorire l'incontro aperto tra domanda e offerta di lavoro, integrerà il *Libretto* con la scheda anagrafico-professionale; ciò consentirà di conoscere i fabbisogni di professionalità e quindi di progettare percorsi formativi più mirati. ●

¹ Vedi, in questo numero, l'articolo a pag. 29



FIAT AUTO

Un Piano formativo valuta e attesta l'apprendimento in azienda

Uno degli obiettivi del *Piano* è sicuramente quello di valutare l'apprendimento acquisito dai lavoratori coinvolti nell'ambito dei percorsi di formazione.

A tal fine, per garantire la trasparenza degli interventi formativi e favorire la spendibilità di quanto appreso, il *Piano formativo Fiat Auto*¹, che coinvolge più di 20 mila lavoratori, prevede l'utilizzo di strumenti di riconoscimento e attestazione delle competenze acquisite.

L'elaborazione di tali strumenti è affidata a un gruppo tecnico istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali cui partecipano rappresentanti di Isfol, Italia Lavoro, Fiat e delle Regioni interessate dal *Piano* (Piemonte, Lombardia, Lazio, Campania, Sicilia).

Passaggio importante per realizzare gli obiettivi del *Piano formativo* e riconoscere le competenze acquisite è l'adozione di modalità di valutazione dell'apprendimento, per verificare la concreta efficacia della formazione nei contesti di lavoro e la "tenuta" dell'apprendimento in termini di conoscenze, abilità, atteggiamenti.

La valutazione delle competenze acquisite in sede formativa e del loro utilizzo nel contesto lavorativo di riferimento verrà svolta attraverso:

- l'individuazione degli indicatori di cambiamento
- la progettazione degli strumenti di rilevazione (questionari)
- la definizione dei criteri di valutazione
- la progettazione del sistema di reporting
- lo sviluppo di un software per l'elaborazione dei dati
- la formazione e l'"allineamento" dei valutatori

La valutazione dell'apprendimento, peraltro, verrà effettuata anche "in situazione", ovvero nel momento in cui il lavoratore tornerà alle sue mansioni.

Un gruppo di esperti realizzerà gli strumenti, somministrerà i questionari ed effettuerà la valutazione, in raccordo con strutture ed esperti di Fiat Auto addetti alla realizzazione dei percorsi formativi. ●

¹Vedi *Formamente*, n. 0, giugno 2004, p.8

Paola Nicastro - Mlps
pnicastro@welfare.gov.it

ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE

Il rilancio di una sfida di sistema per il Lifelong Learning

Oltre agli ottimi risultati in termini occupazionali¹, la filiera Ifts rappresenta una prassi di successo in quanto unico sistema istituzionale di offerta di livello nazionale, interamente sviluppato su base partenariale tra istituzioni scolastiche e universitarie, agenzie formative e mondo del lavoro (il Comitato Nazionale che guida il sistema vede rappresentati Miur, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Regioni e parti sociali).

La particolare struttura dei corsi (progettazione integrata tra diversi sistemi, l'uso del linguaggio delle competenze per esprimere gli standard minimi, formalizzati in Unità capitalizzabili e la modularità dei percorsi) ha fatto sì che Ifts si ponesse come sistema di offerta di specializzazione e qualificazione per i giovani e gli adulti e/o come occasione di acquisizione di crediti verso l'università. Il sistema Ifts ha assunto le competenze come modello di riferimento. In particolare tra il 2002 e il 2004, come previsto dalla legge istitutiva del 1999 e dal regolamento attuativo del 2000, si è concluso l'iter di definizione degli standard minimi delle competenze che oggi si trovano in sperimentazione negli oltre 400 corsi attivi su tutto il territorio nazionale.

In sintesi, il sistema Ifts segue le grandi linee di innovazione strategica e di sviluppo di un sistema formativo allargato, integrato e flessibile, in termini di:

- centralità dell'individuo che apprende, come diritto all'apprendimento, alla continuità dell'accesso all'istruzione, alla valorizzazione e capitalizzazione delle esperienze
- investimento nella formazione, quale risorsa economica, fattore di razionalizzazione dello scambio fra individuo e imprese, base dello sviluppo territoriale e della lotta alla disoccupazione
- chiave di volta di un sistema nel quale le esperienze dei soggetti siano misurabili, capitalizzabili e spendibili;
- rete di soggetti autonomi che si riconoscono in un linguaggio condiviso e in nuovi oggetti di apprendimento
- territorializzazione della risposta ai fabbisogni competitivi del mercato del lavoro e del sistema imprenditoriale
- proiezione nella dimensione europea delle azioni locali;
- visione strategica dell'offerta di servizi formativi e interazione fra politiche formative e politiche di sviluppo territoriale. ●

¹Vedi *Formamente*, n. 0, giugno 2004, p. 16

Elisabetta Perulli - Isfol
e.perulli@isfol.it

Un progetto Leonardo

per riconoscere e valorizzare le professionalità del volontariato

Gli operatori sociali apprendono dall'esperienza competenze trasversali e specialistiche. Come riconoscerle ed esportarle in altri contesti lavorativi?

La Fondazione italiana per il volontariato (Fivol) sta conducendo insieme ad altri 10 partner europei e al capofila istituto di ricerca Iriv di Parigi un progetto finanziato dal *programma Leonardo*, che ha come obiettivo quello di identificare, validare e certificare le competenze acquisite nelle attività di volontariato.

Le organizzazioni di volontariato e le associazioni del Terzo settore che hanno al loro interno rilevanti esperienze di volontariato sono luoghi privilegiati di scambio ed acquisizione di competenze.

Il volontariato rappresenta spesso una buona occasione per mettere in pratica insegnamenti teorici, per dare continuità a percorsi professionali a volte instabili (specialmente per i giovani), per acquisire nuove competenze.

Il *progetto Fivol* si propone di riconoscere queste competenze informali e, in particolare, di favorire la presa di coscienza da parte di certe categorie di volontari (i giovani, le persone che si sono allontanate dal lavoro per ragioni familiari o di salute, ecc.) di essere detentori di saperi e capacità altrimenti nascosti.

Per tali motivi, insieme ai partner europei, Fivol intende perseguire i seguenti obiettivi:

- selezionare le best practice nazionali ed europee per suggerire pratiche efficaci nel riconoscimento delle competenze comunque ed ovunque acquisite
- proporre strumenti e metodi per identificare, valutare e valorizzare le competenze acquisite (formali, non formali ed informali) grazie alle attività di volontariato, che possano essere convalidate nel mondo del lavoro e/o dare accesso a un percorso formativo di livello superiore
- sperimentare tali strumenti e metodi presso le organizzazioni del Terzo settore con la prospettiva di suscitare l'interesse delle istituzioni, delle parti sociali e, segnatamente, degli esperti in risorse umane
- creare una rete di esperti, a livello nazionale ed europeo, che sia un luogo di scambio di esperienze e di buone pratiche

Fivol, inoltre, ha condotto un'indagine su un campione di oltre 100 organizzazioni del Terzo settore (organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale e organizzazioni non governative per la cooperazione allo sviluppo) per uno studio sulle competenze acquisite nelle attività di volontariato. Si tratta di organizzazioni già

consolidate e strutturate che fanno per lo più affidamento su un mix di risorse umane, volontarie e remunerate. Le organizzazioni intervistate utilizzano modalità codificate di selezione dei volontari: oltre alla disponibilità di un tempo minimo di ore di attività, si chiedono per lo più specifici requisiti, quali l'adesione del volontario ai valori che l'organizzazione rappresenta, le doti relazionali e lo spirito di squadra che rappresentano il "saper essere" di un operatore sociale.

Elevata appare l'attenzione a promuovere le competenze dei volontari attraverso attività formative di vario tipo, allo scopo di sostenerne, insieme, l'identità e le capacità operative. La formazione ricevuta dai volontari - nella maggioranza dei casi - è così importante e qualificante che viene fatta oggetto di un riconoscimento interno e, quasi in un terzo dei casi, è riconosciuta idonea anche all'esterno. Le attività svolte dai volontari sono spesso integrative e complementari a quelle degli operatori remunerati e in non pochi casi concernono obiettivi collegati alla gestione interna e alle relazioni esterne dell'organizzazione.

I volontari sviluppano, pertanto, competenze operative di vario tipo e livello, dai ruoli dirigenziali o di gestione delle risorse a specifiche mansioni. Tuttavia, le competenze maggiormente citate per frequenza sono quelle di tipo "trasversale" e concernono soprattutto skill di tipo relazionale (come disponibilità, lealtà, equilibrio, capacità di ascolto), ma assumono una forte rilevanza anche le capacità di lavorare in gruppo, di assumere delle responsabilità e di dividerle.

Nel 44% dei casi, le organizzazioni di volontariato rilasciano un documento attestante il raggiungimento di specifiche abilità e competenze ed è significativo il fatto che in 8 casi su 10 il documento dell'organizzazione non profit sia accreditato anche all'esterno, permettendo ai volontari di utilizzarlo come credito formativo o come risorsa sul mercato del lavoro. ●

Julienne Vitali - Fivol
inter.vol@fivol.it - Tel. 06/47481202

Metacompetenze e Lifelong Learning: una ricerca dell'Isfol

Come identificare le abilità acquisite in modo informale? Come insegnarle?
Come valutarle? Ecco alcune risposte

Un gruppo di ricerca, rivolto allo studio di nuovi paradigmi nella formazione e all'analisi dell'innovazione nei percorsi formativi, si è creato presso l'area sperimentazione formativa dell'istituto Isfol, già dalla fine degli anni Novanta. Il gruppo, coadiuvato da un comitato tecnico scientifico esterno, si è occupato dello studio dei modelli formativi in relazione a un tema fondamentale nella società della conoscenza: l'apprendimento di metacompetenze per il Lifelong Learning¹. A partire da un approfondimento dei temi legati all'apprendimento di metacompetenze, si è cercato di tradurre le problematiche di natura teorica in termini operativi, verificando, a livello sperimentale, alcune problematiche ritenute essenziali nell'ambito della formazione. In particolare, ci si è chiesto quali indicatori è possibile costruire per lo studio delle metacompetenze, come si può fare formazione per lo sviluppo delle metacompetenze, come mettere in atto i processi di attivazione ed empowerment delle competenze strategiche, come si esprimono concretamente le competenze strategiche e come se ne valutano i risultati in ambito professionale. Una prima verifica sperimentale delle ipotesi poste è stata realizzata in seno a due ambiti di ricerca interni all'Isfol - il *Progetto di formazione continua* e il *Progetto sull'educazione permanente* - con l'obiettivo di comprendere, da una parte, le dinamiche legate al bisogno di apprendimento diffuso soprattutto nelle piccole e medie realtà aziendali e, dall'altra, le dinamiche dell'offerta di educazione permanente nelle diverse regioni italiane. Un'ulteriore attività di ricerca del gruppo, svolta durante l'anno 2003 in collaborazione con l'Enaip (Ente nazionale accli istruzione professionale), ha tentato di comprendere in che misura i formatori, nella formazione iniziale, si sono confrontati e hanno cercato di affrontare, seppure in termini impliciti, temi e problemi relativi al bisogno di acquisizione delle metacompetenze. Secondo i risultati di questa ricerca e proprio in riferimento al tema del Lifelong Learning, il principale movente della domanda di competenze sembra rappresentato dall'esigenza, spesso implicita e tacita, di acquisire "strumenti di gestione dell'incertezza". Sono i disoccupati e tutta una serie di categorie svantaggiate, che hanno bisogno di apprendere nuovi ruoli e compiti lavorativi e sociali, ad avanzare la richiesta di formazione alle metacompetenze. A queste categorie si aggiungono coloro che, soprattutto dopo i 50 anni di età, sono stati espulsi dal mondo del lavoro e hanno bisogno di rientrarvi.

Nella prospettiva di questa indagine, si è rivelata centrale la consapevolezza che le componenti essenziali dell'apprendimento adulto sono rappresentate dalla capacità di auto-dirigersi, dall'autonomia come "obiettivo e pratica consapevole" e dall'empowerment come potenziamento delle capacità individuali. In linea con la prospettiva teorica delineata, le competenze strategiche tendono a configurarsi nei termini della capacità, da parte di ogni individuo, di saper costruire e ricostruire continuamente i propri strumenti professionali ed esistenziali per far fronte alle condizioni di variabilità del proprio ambiente di riferimento. A partire dall'indagine sull'apprendimento di metacompetenze nella formazione iniziale, l'attenzione del gruppo si è rivolta successivamente ai domini della formazione continua e della formazione superiore, universitaria e non.

All'interno di questi ambiti, la riflessione sul tema dell'apprendimento di metacompetenze si è posta rispetto alla necessità di coniugare da una parte il problema dello sviluppo e dell'autonomia individuale con lo sviluppo delle istituzioni, dall'altra lo sviluppo della soggettività degli individui con il rafforzamento del sistema di conoscenze e di abilità dei formatori. È in questo contesto che occorre ripensare e ridefinire il rapporto tra l'evoluzione organizzativa e la crescita professionale dell'individuo. È grazie alla possibilità, da parte dell'individuo, di costruire un proprio percorso di conoscenze e di assumersi la responsabilità del proprio orientamento utilizzando al meglio l'insieme degli apprendimenti formali, non formali e informali, lungo tutto il corso dell'esistenza, che si può attuare la sfida dell'apprendimento permanente. ●

¹ Gli studiosi che hanno fatto parte del gruppo sono due ricercatori interni all'Isfol, C. Montedoro e D. Pepe e alcuni studiosi esterni: A. Alberici, G. Bocca, M. Brusciaglioni, L. Frey, M. La Rosa, M. Pellerey, G.P. Quaglino, L. Verdi Vighetti. Il percorso di studi e di ricerche, illustrato in questo articolo, è stato pubblicato in un volume curato da autori vari ed intitolato: *Apprendimento di competenze strategiche. L'innovazione dei processi formativi nella società della conoscenza, 2003*, FrancoAngeli, Milano.

Claudia Montedoro - Isfol
c.montedoro@isfol.it

Dunia Pepe - Isfol
d.pepe@isfol.it

L'esperienza della

“Validation des Acquis”

In Francia anche le grandi imprese utilizzano il sistema della certificazione delle competenze del Ministero dell'istruzione

Nel gennaio 2002 è stata varata in Francia la legge di riforma delle politiche del lavoro (legge 73/02) che, nel capitolo II, relativo allo sviluppo della formazione professionale, istituisce il diritto individuale alla validazione delle competenze derivanti dall'esperienza lavorativa, conosciuta con la sigla VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Questo diritto è stato successivamente recepito in termini di norme e regolamenti nel codice del lavoro e in quello dell'istruzione. Per VAE si intende la possibilità che ha qualsiasi persona, occupata da almeno tre anni, di far validare quanto ha acquisito tramite la sua esperienza professionale, in vista dell'ottenimento di un diploma. Vengono prese in considerazione tutte le competenze apprese nell'esercizio dell'attività lavorativa, che abbiano un rapporto diretto con il contenuto del diploma desiderato. La VAE è effettuata da una commissione a cui partecipano anche rappresentanti del settore interessato. La commissione può concedere l'ottenimento diretto del diploma senza richiedere al candidato di superare un esame, oppure riconoscere parte del percorso necessario per il diploma. In questo caso, la commissione indica la tipologia delle conoscenze e attitudini che dovranno essere sottoposte ad esame e per le quali occorre una formazione ulteriore.

Per sottoporsi al vaglio della commissione il candidato predispone un dossier che consiste nella descrizione della sua esperienza e in cui deve dimostrare di essere motivato al conseguimento del diploma.

Nel dossier si riportano tutte le conoscenze e competenze dell'individuo, siano esse generali o professionali. Indipendentemente dal livello di formazione pregressa del candidato, la VAE permette l'accesso a tutti i diplomi tecnologici e professionali, nonché a tutti i diplomi e titoli universitari. Il processo di orientamento e accompagnamento ha un ruolo fondamentale per la VAE. L'accompagnamento consiste, all'inizio del percorso, in una fase collettiva di informazione diretta ai candidati sul dispositivo, sui diritti degli individui e sui diplomi esistenti nei diversi settori di attività. In un secondo tempo l'orientamento diventa individuale al

fine di assistere i candidati a redigere il dossier in un'ottica di valorizzazione della propria esperienza, che è cosa ben diversa dalla redazione di un curriculum vitae.

Il successo di questo dispositivo dipende della qualità dell'orientamento che deve essere caratterizzato da prossimità, accessibilità, qualità dell'informazione, personalizzazione dei servizi e riservatezza. Queste garanzie di qualità hanno portato alcuni settori professionali a scegliere il Ministero dell'istruzione nazionale come partner della loro strategia di qualificazione dei lavoratori. Nell'ambito di questo partenariato, la VAE è stata adottata da alcune imprese e settori professionali come strumento di coinvolgimento dei lavoratori nel loro percorso professionale al fine di sviluppare la loro occupabilità. A due anni dalla sua adozione, si osserva che la VAE tende a diventare per le imprese uno strumento di valorizzazione delle competenze, come testimoniano i protocolli firmati tra il Ministero e una grande impresa del settore dell'edilizia e con l'Unione delle industrie tessili. Il caso riportato nel box che segue esemplifica il ruolo della VAE nella gestione delle risorse umane in una grande impresa.

Il caso Danone

Il gruppo Danone conta 10 mila dipendenti di cui il 43% ha più di 45 anni, il 10% è quasi analfabeta e il 40% non ha il diploma. L'obiettivo di Danone è quello di promuovere, tra operatori, impiegati e tecnici, una politica di formazione che conduca al diploma, in partenariato con l'istruzione nazionale, dando priorità al personale con livello basso di qualifica.

Perché Danone ha scelto la VAE?

Molte sono le ragioni:

- crea una dinamica di apprendimento allo stesso tempo individuale e collettiva
- permette un'evoluzione globale delle competenze e attraverso l'elaborazione del dossier favorisce l'autonomia, la fiducia in se stessi e il senso critico
- offre consulenza sulla scelta della formazione coerentemente con i fabbisogni di differenti ambiti lavorativi
- propone programmi e moduli formativi impostati su una base comune, trasversale e su specificità di prodotto e di processo (biscotti, acque minerali, prodotti freschi, etc.)

Perché allora, come nel caso illustrato, le aziende scelgono il partenariato con il Ministero dell'istruzione nazionale?

Sostanzialmente per tre ragioni:

- i diplomi da esso conferiti sono riconosciuti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e favoriscono il riconoscimento professionale, la valorizzazione personale e familiare e la mobilità dei dipendenti
- i servizi da esso offerti nell'ambito della Vap (Validazione delle acquisizioni professionali) già esistente, sono ripartiti su tutto il territorio e, tramite i Greta (raggruppamento di enti pubblici di istruzione e formazione), offrono servizi di formazione continua decentrati
- l'esperienza del Ministero acquisita con il Vap è consolidata, perché risale al 1992

Se nei casi menzionati la VAE è diretta soprattutto ai lavoratori meno qualificati, ci sono anche esempi relativi a

interventi di alta formazione.

Per esempio, la società di assicurazioni Axa France - 25 mila dipendenti con un'età media di 44 anni e 18 anni di anzianità di servizio - nel confrontarsi con i problemi dell'invecchiamento della propria forza lavoro, ha voluto testare il nuovo dispositivo VAE nell'ottica di una strategia di sviluppo delle risorse umane finalizzata all'ottenimento di diplomi universitari. ●

L'articolo è tratto dall'intervento al seminario Agora organizzato dal Cedefop il 4-5 ottobre 2004 sul tema "L'orientamento e l'accompagnamento lungo tutto l'arco della vita",

Françoise-Anne Divisia - Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Traduzione di Patrice Poupon
p.poupon@isfol.it

Riferimenti a cura di Patrice Poupon - Isfol

Novità - Selezione bibliografica

Conferenza unificata

Accordo tra il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, le province, i comuni e le comunità montane per la certificazione finale e intermedia e il riconoscimento dei crediti formativi, firmato il 28 ottobre 2004, pubblicato in GU n. 286 del 6 dicembre 2004.

Di Francesco, Gabriella

I principi comuni europei per la validazione dell'apprendimento non formale ed informale, Professionalità, n. 83, settembre-ottobre 2004.

Irre Piemonte, Provincia di Torino, Cepea

Certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti nell'educazione degli adulti, a cura di G. Fissore e G. Meinardi, 2002.

Irre Emilia Romagna, Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca

Gli standard nell'educazione degli adulti. La produzione standard per l'educazione degli adulti della Regione Emilia Romagna, a cura di S. Marchioro, coordinamento scientifico di L. Guasti, 2002.