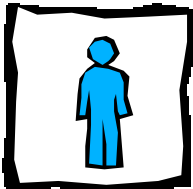




# APPRENDIMENTO E COMPETENZE: quadro europeo e pratiche nazionali

*Elisabetta Perulli*  
*[e.perulli@isfol.it](mailto:e.perulli@isfol.it)*

Tra le più importanti conseguenze delle attuali grandi transizioni socio-economiche, (LEARNING ECONOMY), si prospettano alcune forti priorità:



**DARE CENTRALITA' ALL'INDIVIDUO**

**Il diritto di scelta e di accesso alle informazioni e alle competenze è la condizione di cittadinanza e occupabilità.**



**GESTIRE IN MODO STRATEGICO I PROCESSI DI APPRENDIMENTO INDIVIDUALI (LIFELONG LEARNING, LIFEWIDE LEARNING), ORGANIZZATIVI, SOCIALI**

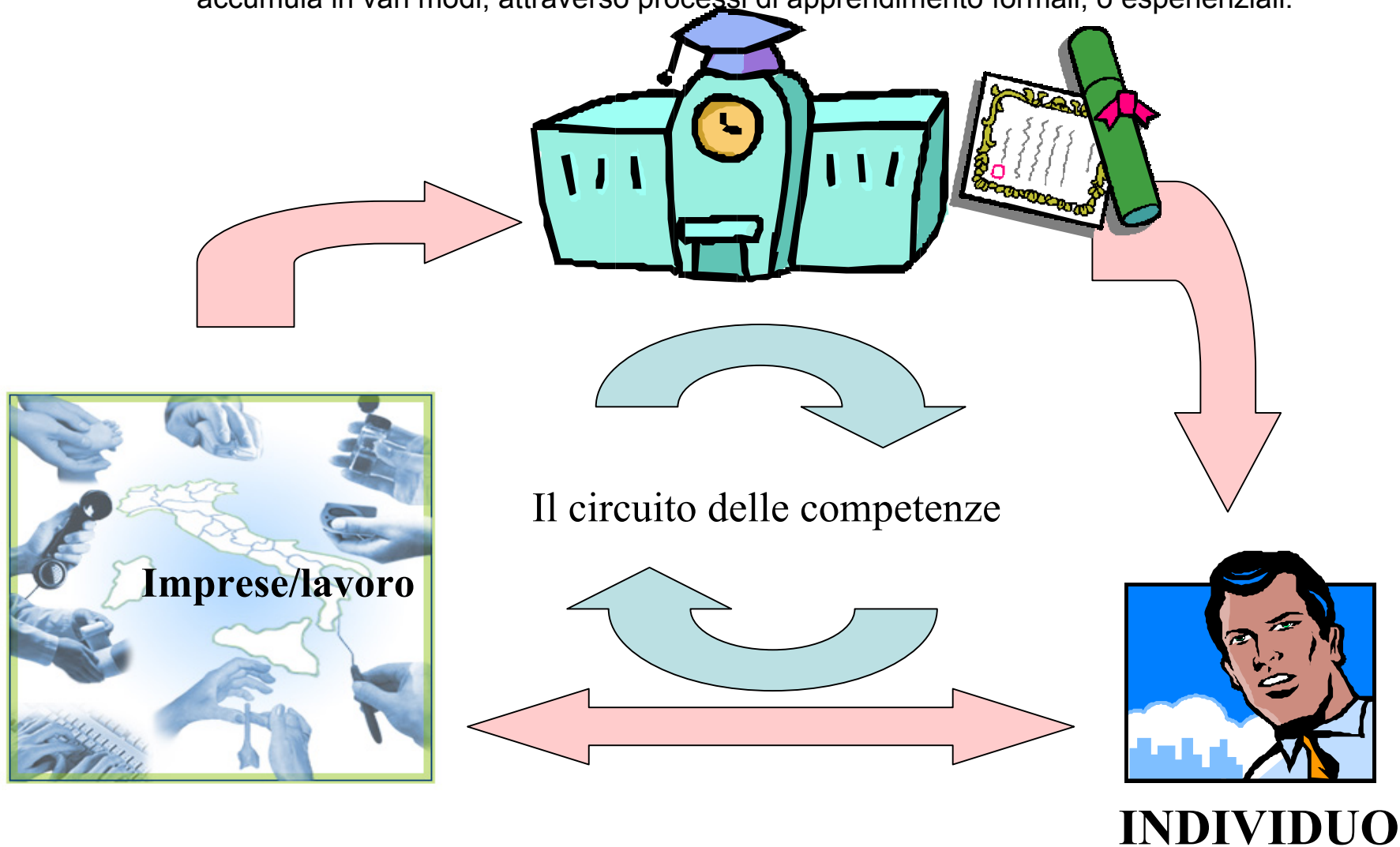


**RAPPRESENTARE IL "SAPERE" IN MODO NUOVO**

**sia nel mondo del lavoro (competenze invece di figure o qualifiche), sia in quanto categoria di organizzazione dei saperi trasmessi (dai sistemi educativi e formativi) e posseduti (dagli individui).**

LE COMPETENZE SI PONGONO COME ELEMENTI NUOVO NELLE PRINCIPALI TRANSAZIONI DI SCAMBIO SOCIALE:

- **chiave di lettura** di tendenze del mercato del lavoro
- **riferimento obbligato** per le politiche formative
- **codice per tracciare e valorizzare** il bagaglio di competenze che ogni persona si costruisce e si accumula in vari modi, attraverso processi di apprendimento formali, o esperienziali.



# Il contesto: le sfide per occupabilità e competitività

- Globalizzazione e competizione mondiale
- Società della conoscenza
- Europa 2020: New skills for new jobs

**Implicazioni:** l'adeguatezza della risorsa/capitale umano a tutti i livelli (anche medio-bassi) è la leva per far fronte alle sfide

# Diventa allora strategico:

- Promuoverne l'accrescimento e l'aggiornamento
- Promuovere nuove competenze
- Valorizzare le competenze possedute

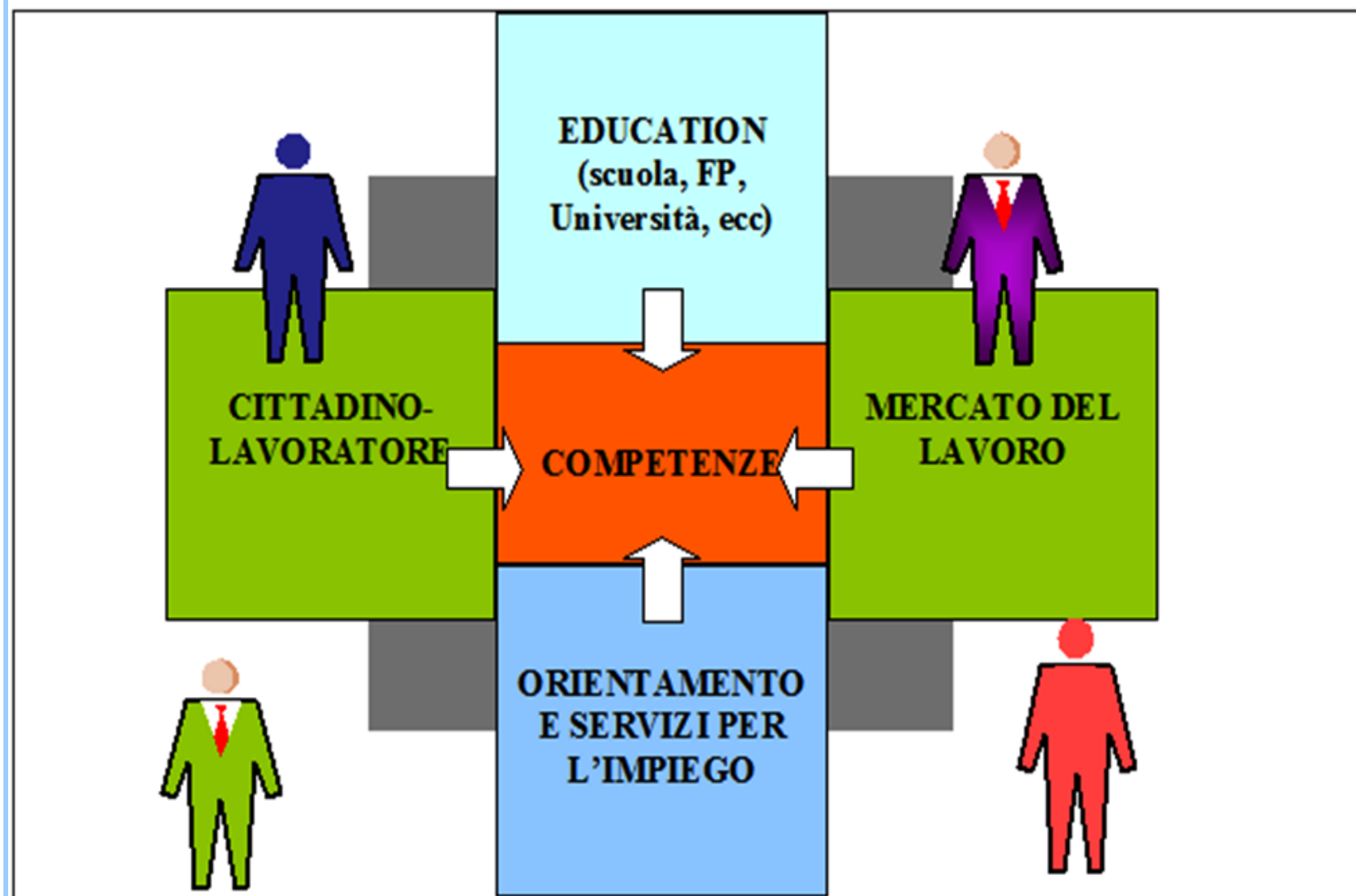
## **Ma il principio comune è la loro riconoscibilità:**

per garantirla è utile che le istituzioni pubbliche svolgano un ruolo nel promuovere, validare (valutare e riconoscere), certificare le competenze, comunque acquisite.

# **Un ruolo pubblico nel promuovere le competenze in una logica di riconoscibilità implica:**

- Adeguare i sistemi formativi introducendo un approccio centrato sulla comparabilità dei risultati dell'apprendimento piuttosto che dei percorsi di apprendimento (durata, struttura dei curriculum, ecc).
- Creare e gestire (o regolare) sistemi di certificazione e riconoscimento delle competenze comunque acquisite

**Figura 1 – LA COMPETENZA COME VALORE DI SCAMBIO**



# STRATEGIA DI LISBONA



A partire dalla comune esigenza di far fronte a **problematiche nuove**, derivanti da **rapidi cambiamenti** economici, sociali, tecnologici e dal **continuo bisogno di rinnovamento delle competenze dei cittadini-lavoratori**, i Paesi europei **puntano sullo sviluppo del sistema di istruzione e formazione, per accrescere il livello di competitività dell'Europa**



REALIZZAZIONE DI UNO SPAZIO EUROPEO PER  
L'APPRENDIMENTO PERMANENTE

## **LIFELONG LEARNING**

Qualsiasi attività di apprendimento avviata in qualsiasi momento della vita volta a migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze in una prospettiva personale, sociale, occupazionale.

*formal – non formal – informal learning*



## LO SCENARIO EUROPEO DOPO COPENHAGEN 2002

Il 30 novembre 2002 i Ministri dell'Istruzione di 31 paesi europei e la Commissione europea hanno adottato la Dichiarazione di Copenaghen sulla promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale, al fine di sviluppare una **"valuta comune"** di qualifiche e competenze.

Da allora gli Stati membri, i paesi dello SEE, le parti sociali e la Commissione hanno avviato una cooperazione sul piano pratico finalizzata ad una serie di risultati concreti, quali:

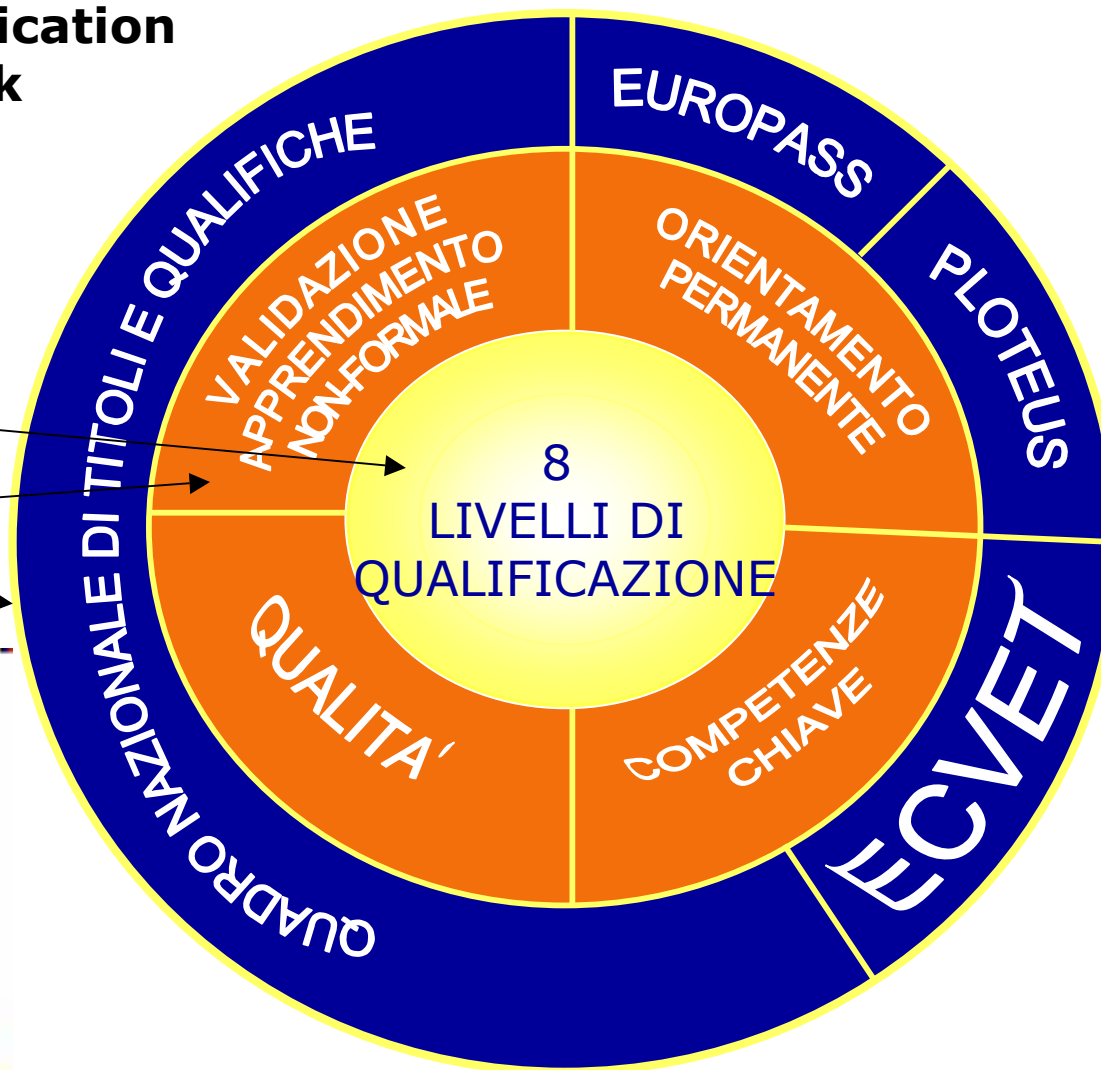
- **modalità e strumenti comuni per la trasparenza di competenze e qualifiche (Europass)**
- **un codice di riferimento comune per i sistemi di istruzione e formazione basato sui risultati dell'apprendimento (EQF)**
- **un sistema di trasferimento di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET);**
- **principi qualitativi comuni in materia di istruzione e formazione professionale (EQARF);**
- **principi comuni per la validazione dell'apprendimento non formale e informale**
- **servizi di consulenza e di orientamento professionale permanenti**

## European Qualification Framework

**Livelli**

Principi comuni

Strumenti



# La strategia combinata Bologna-Copenhagen



Education and Culture

**Istruzione e formazione  
professionale  
VET**

**Processo di Copenhagen  
2002**

**ECVET**

**Certificate Supplement**

**EUROPASS**

**Istruzione Superiore  
HE**

**Processo di Bologna  
1999**

**ECTS**

**Diploma Supplement**

**1**

**2**

**3**

**4**

**EQF**

**5**

**6**

**7**

**8**

# Gli obiettivi di Copenhagen si traducono progressivamente in iniziative concrete

**Trasparenza  
EUROPASS  
decisione n.  
2241/2004**

**Principi comuni  
validazione  
Apprend. formale  
non formale,  
informale maggio  
2004  
Guidelines Cedefop  
Luglio 2009**

**EQF  
Raccomand.  
23 aprile  
2008**

**ECVET  
trasfer. crediti  
Raccomandazi  
one 18 Giugno  
2009**

**EQARF  
Raccomandazio  
ne per la  
garanzia della  
qualità Giugno  
2009**

## Con la Raccomandazione EQF 2008 l'UE chiede ai Paesi partner di:

- **usare un quadro di riferimento a 8 Livelli progressivi come strumento per confrontare le proprie “qualifiche” (o sistemi) a quelle degli altri Stati Membri**, promuovendo l'apprendimento permanente e rispettando al contempo la ricca diversità dei sistemi d'istruzione nazionali;
- **presentare un Report di referenziazione dei propri sistemi o quadri nazionali delle qualifiche al Quadro EQF entro il 2010;**
- adottare misure affinché **entro il 2012** tutti i titoli, diplomi e **certificati** nazionali (nonchè i documenti Europass) rilasciati dalle autorità competenti contengano un **chiaro riferimento al livello EQF;**



**...e a tal fine si chiede di:**

- **adottare un approccio basato sui risultati dell'apprendimento nel definire e descrivere le qualifiche** e promuovere la convalida dell'apprendimento non formale e informale;
- **promuovere e applicare i principi di garanzia della qualità nell'istruzione e nella formazione al momento di correlare** le qualifiche nazionali al Quadro europeo delle qualifiche;
- **designare punti nazionali di coordinamento**, collegati alle strutture e alle condizioni specifiche degli Stati membri, che sostengano e orientino la correlazione (o REFERENZIAZIONE) tra sistemi o quadri nazionali delle qualifiche e il Quadro EQF, per promuovere la qualità e la trasparenza di tale correlazione.

# Le parole dell'EQF (dalla Raccomandazione 28-4-2008)

## QUALIFICATION

Qualification means a formal outcome of an assessment and validation process which is obtained when a competent body determines that an individual has achieved learning outcomes to given standards

*Qualificazione significa il risultato formale di un processo di valutazione e convalida, acquisito quando l'autorità competente stabilisce che i risultati dell'apprendimento di una persona corrispondono a standard definiti*

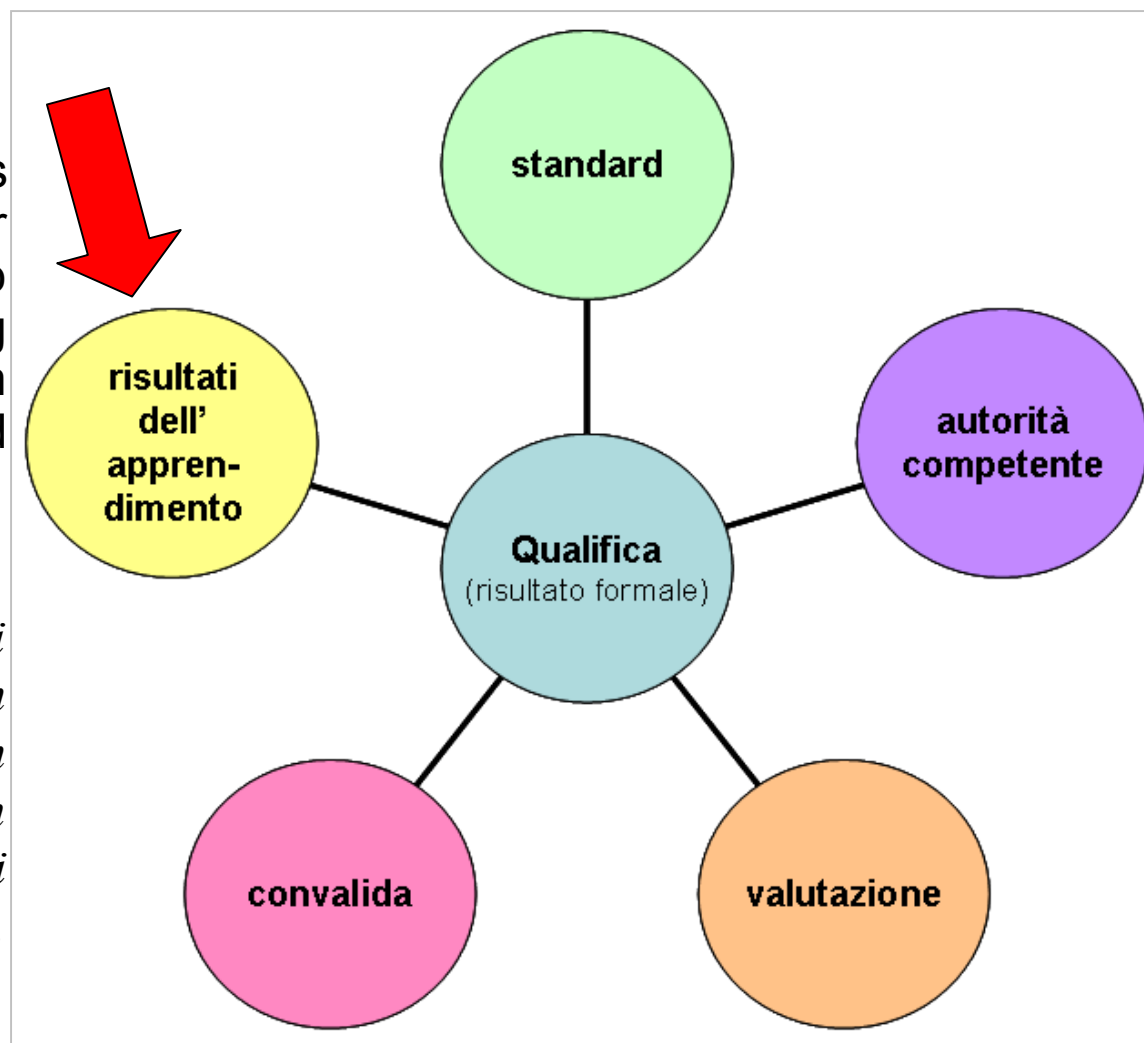


# Le parole dell'EQF (dalla Raccomandazione 28-4-2008)

## RISULTATI DI APPRENDIMENTO

learning outcomes means statements of what a learner knows, understands and is able to do on completion of a learning process, which are defined in terms of knowledge, skills and competence

*Con risultati di apprendimento si intende la definizione di ciò che un discente conosce, comprende ed è in grado di fare al termine di un processo d'apprendimento. I risultati sono definiti in termini di conoscenze, abilità e competenze*



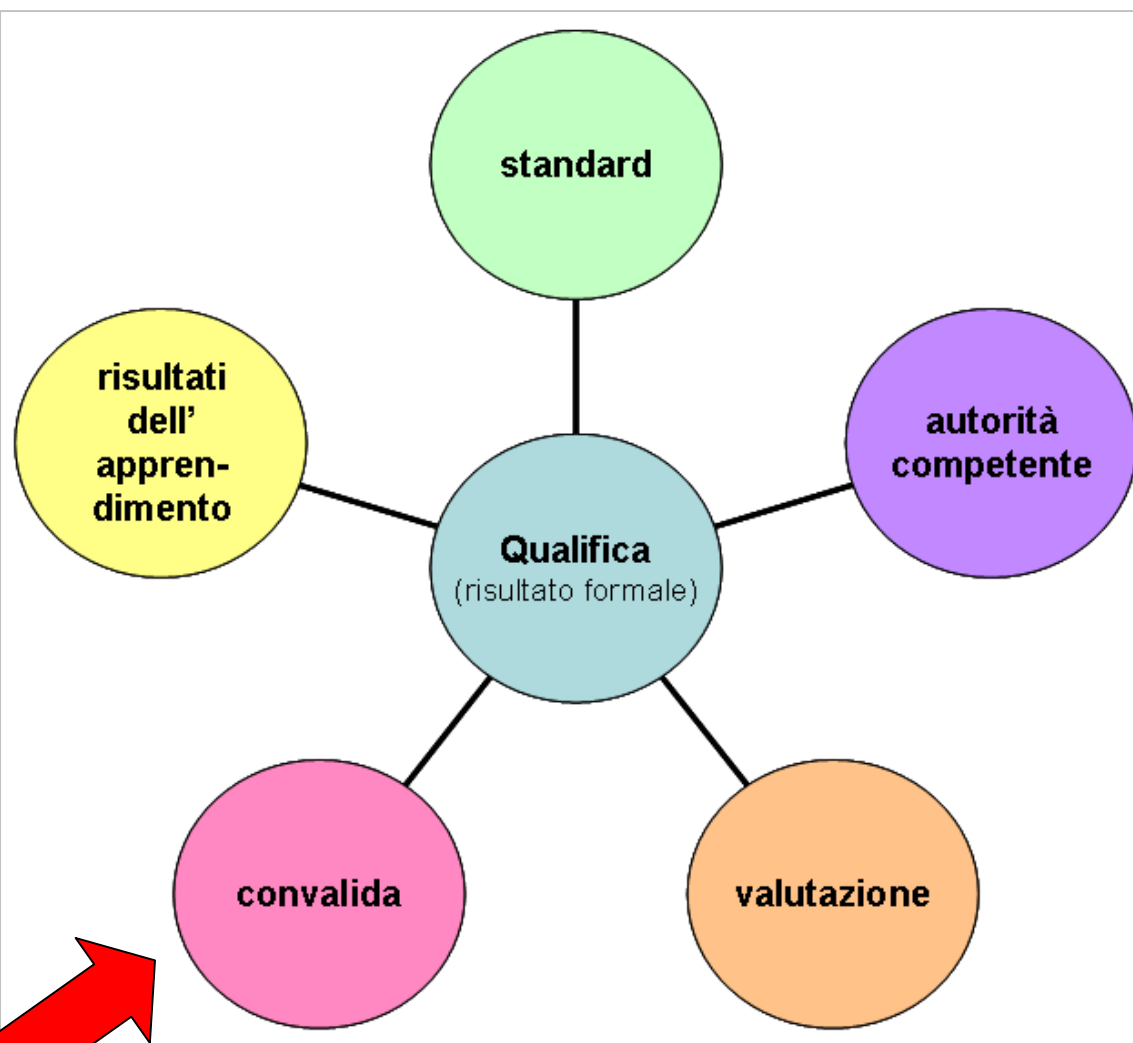


# Le parole dell'EQF

## VALIDAZIONE dei risultati di apprendimento

• *Il processo di conferma che determinati risultati dell'apprendimento valutati, conseguiti da una persona, corrispondono ai risultati specifici che possono essere richiesti per un'unità o una qualifica» (Raccomandazione ECVET).*

• *«La conferma, da parte di un'autorità competente, che i risultati dell'apprendimento (conoscenze, abilità e/o competenze) acquisiti da una persona in un contesto formale, non formale o informale sono stati valutati in base a criteri prestabiliti e sono conformi ai requisiti di uno standard di convalida. La convalida è generalmente seguita dalla certificazione» (European guidelines for validating non-formal and informal learning, CEDEFOP, 2009)*



## EQF: COSA è - COSA NON è

- è un **dispositivo di traduzione** – una griglia di conversione e lettura – che consente di mettere in relazione e posizionare, in una struttura a 8 livelli, le diverse “**qualifiche**” rilasciate nei Paesi membri;
- è una **meta-struttura** rispetto alla quale, su base volontaria, gli Stati membri sono chiamati a rileggere i propri sistemi di istruzione e formazione;
- **non è** un modello di descrizione o classificazione delle professioni o delle competenze nel mercato del lavoro ma attiene ai sistemi di istruzione e formazione;
- **non è** una duplicazione a livello europeo dei sistemi nazionali;
- **non è** un tentativo di imporre un’omogeneizzazione dei titoli e delle qualifiche a livello europeo.

**EQF NON è** un modello di descrizione o classificazione delle professioni o delle competenze nel mercato del lavoro ma attiene ai sistemi di istruzione e formazione



### Qualification X

Livello 4

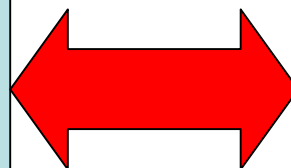
Risultati di apprendimento

-conoscenze

-abilità

-competenze

Timbro Autorità competente



**MONDO DEL LAVORO**

Una QUALIFICATION:

1. Può essere collegata con sistemi di descrizione o classificazione del lavoro (standard o nomenclature occupazionali/professionali)
2. Può dare accesso ad una professione in relazione alle normative nazionali o di settore (ad esempio le abilitazioni)
3. Può essere rilasciata tramite convalida dell'apprendimento NON FORMALE ovvero maturato sul lavoro (ove vi sia un dispositivo che lo consente)

**ISFOL**

## EQF: su che cosa si basa il confronto

Il quadro si basa su 8 livelli comuni di riferimento, correlati a **risultati dell'apprendimento (Learning outcomes)**, che la struttura a livelli permette di articolare secondo un ordine crescente dalla minima alla massima complessità.

### Learning outcomes

ciò che ci si aspetta la persona conosca, comprenda e/o sia in grado di fare, al termine di un periodo di apprendimento (non solo formale); sono rappresentati attraverso descrittori di:



abilità



conoscenze



competenze

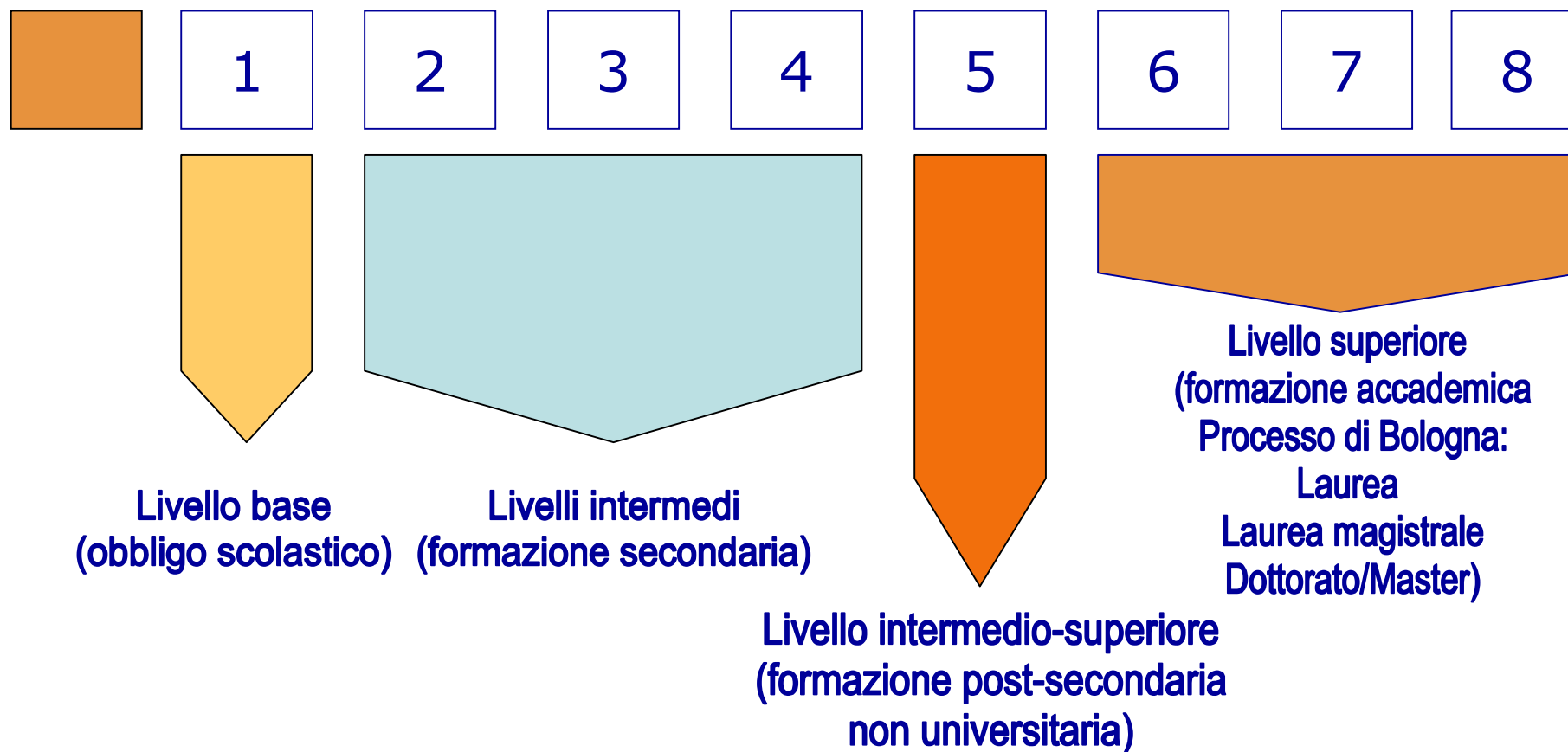
# Learning Outcomes

**Conoscenze:** risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative ad un settore di lavoro o di studio. Nel contesto del Quadro europeo le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche;

**Abilità:** indicano le capacità di applicare conoscenze e di utilizzare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel contesto del Quadro europeo le abilità sono descritte come cognitive (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti);

**Competenze:** comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del Quadro europeo le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia.

# I LIVELLI DI RIFERIMENTO DELL'EQF



## Es. descrittori del livello 5 del Quadro europeo delle qualifiche

	Conoscenze	Abilità	Competenze
<b>Livello 5</b> <b>I risultati dell'apprendimento relativi al livello 5 sono</b>	Conoscenza teorica e pratica esauriente e specializzata, in ambito di lavoro o di studio e consapevolezza dei limiti di tale conoscenza.	Una gamma esauriente di abilità cognitive e pratiche necessarie a dare soluzioni creative a problemi astratti.	Saper gestire e sorvegliare attività nel contesto di attività lavorative o di studio esposte a cambiamenti imprevedibili. Esaminare le prestazioni proprie e di altri.

Facciamo un esempio...E' SOLO UN ESEMPIO

Tipo di titolo/qualifica	Ipotesi Liv. EQF
Dottorato di ricerca	8
Abilitazioni DPR 328	7 P
Master universitario di secondo livello	7+
Laura magistrale	7
Abilitazioni DPR 328	6 P
Master universitario di primo livello	6+
Laura (3 anni)	6
Diploma di tecnico superiore ITS	5+
Certificato di IFTS	5
Diploma di istruzione secondaria superiore liceale, tecnica o professionale	4
Diploma professionale di tecnico (IFP 4 anni)	4
Qualifica di operatore professionale (IFP 3 anni)	3

Table 3: The Malta Qualifications Framework for

8	Doctoral Degree	
7	Master's Degree Postgraduate Diploma Postgraduate Certificate	
6	Bachelor's Degree	
5	Undergraduate Diploma Undergraduate Certificate	VET High
4	Matriculation Certificate Advanced Level Intermediate Level	VET D
3	General Education Level 3 SEC Grade 1-5	VET I
2	General Education Level 2 SEC Grade 6-7	VET I
1	General Education Level 1 School Leaving Certificate	VET I



L'Europa quindi ci indica che è necessario prevedere un ruolo pubblico (primario o secondario) nei processi di apprendimento, validazione e certificazione delle competenze

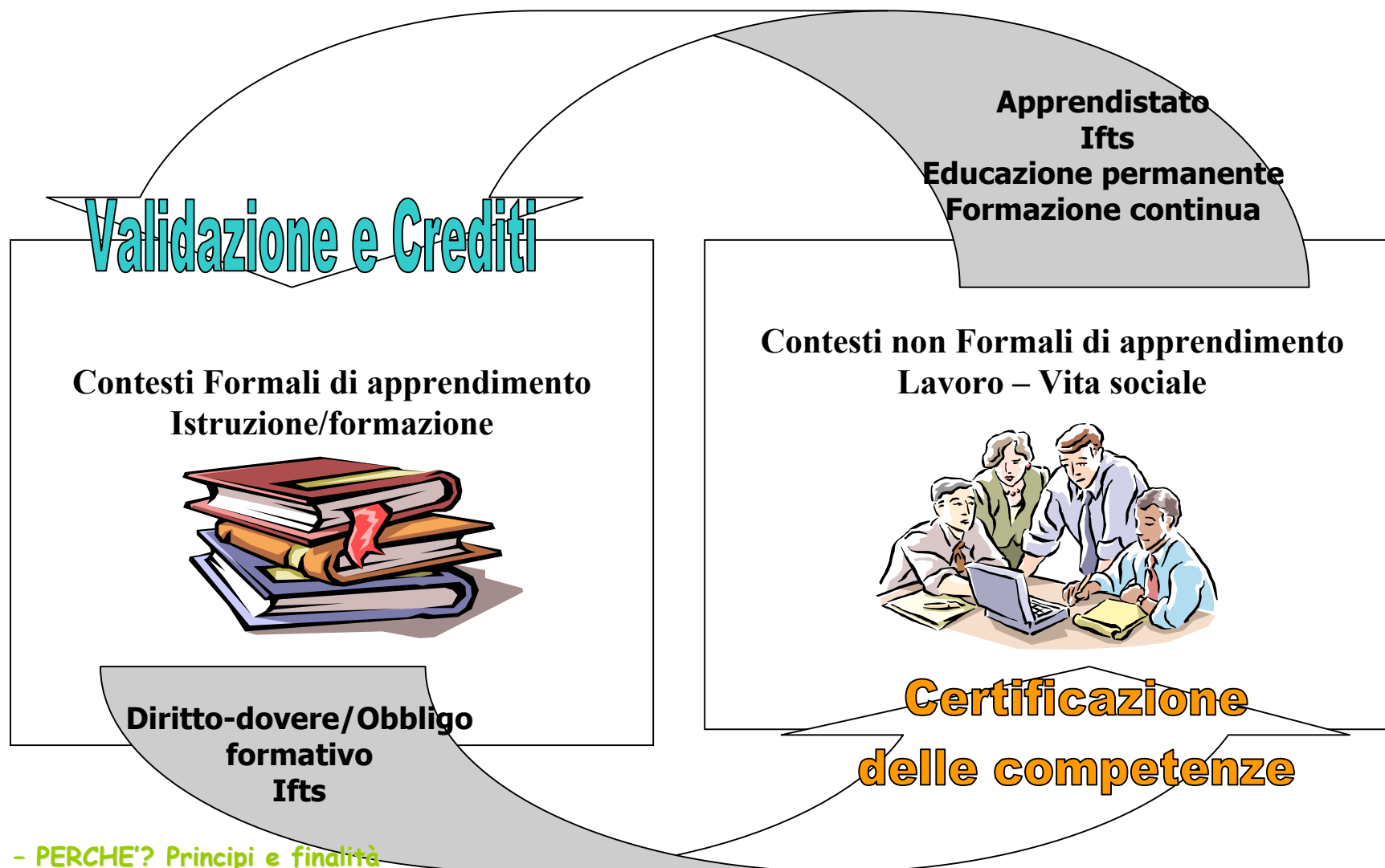
Ci dice inoltre che ciò implica indubbi vantaggi per:

- Il cittadino (studente o lavoratore)
- L'impresa
- Il territorio
- Il sistema educativo-formativo
- I servizi per il lavoro

# A livello nazionale

L'Italia è caratterizzata da un quadro disciplinare debole delle forme di qualificazione, anche se ricco di sperimentazioni eterogenee in un quadro di grande incertezza, di elevato consenso nei confronti del valore dei processi formali e dei titoli correlati, di conseguente scarsa credibilità di procedure di certificazione alternative

# Il lifelong e lifewide learning nei processi di riforma in Italia



# A livello nazionale

Per questo, per dare un seguito operativo, tutto ciò si dovrebbe tradurre in:

- **regole generali** valide per tutto il territorio nazionale che definiscano dispositivi, modelli di strumenti **condivisi** e procedure
- **regole specifiche** a livello regionale che definiscano dispositivi, strumenti **applicativi** e procedure

# GLI OGGETTI DEL NATIONAL QUALIFICATION FRAMEWORK IN ITALIA



**SISTEMA DI STANDARD per definire in modo univoco – ma non rigido -  
SETTORI - FIGURE PROFESSIONALI - UNITA' o SET DI COMPETENZE  
certificabili**

**STRUMENTI TRASPARENTI PER CERTIFICARE E DOCUMENTARE  
L'APPRENDIMENTO (Certificazione delle competenze, Libretto  
Formativo del Cittadino)**

**PROCEDURE PER VALIDARE LE COMPETENZE E RICONOSCERE  
I CREDITI FORMATIVI**

# C'è qualche matassa da dipanare:

- la definizione di **standard/referenziali professionali** per creare le condizioni che diano valore alle certificazioni conseguibili in relazione a due contesti: sistema d'istruzione formale e sistema lavoro.
- consentire il processo di **validazione e la certificazione** su tutto il territorio nazionale e utilizzabile a livello europeo

# Libretto formativo: cos'è? A cosa serve?

Il Libretto Formativo del Cittadino non prefigura di per sé un processo di validazione delle competenze, ma è certamente una “**pratica guida**” in Italia per lo sviluppo di questa prospettiva. Si tratta di un documento istituzionale nazionale, istituito con il DECRETO Interministeriale del 10 ottobre 2005, pensato per **raccogliere, sintetizzare e documentare** le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi acquisite:



con l'intento di valorizzarli quale patrimonio di competenze **comunque acquisite** dall'individuo nel suo percorso di apprendimento, crescita e mobilità professionale.

Il Libretto **può** quindi auspicabilmente collegarsi alla validazione delle competenze

- **come processo che conduce alla validazione e la agevola**
- **o come documento finale di destinazione degli esiti della validazione stessa.**

# Il Libretto Formativo del Cittadino è quindi una “pratica guida” in Italia per lo sviluppo di questa prospettiva. Come nasce?



Decreto Interministeriale sul Formato del Libretto formativo - 10 ottobre 2005

(Tavolo istituito dal Ministero del Lavoro con MIUR, Regioni e Parti Sociali)

## **Accordo raggiunto su:**

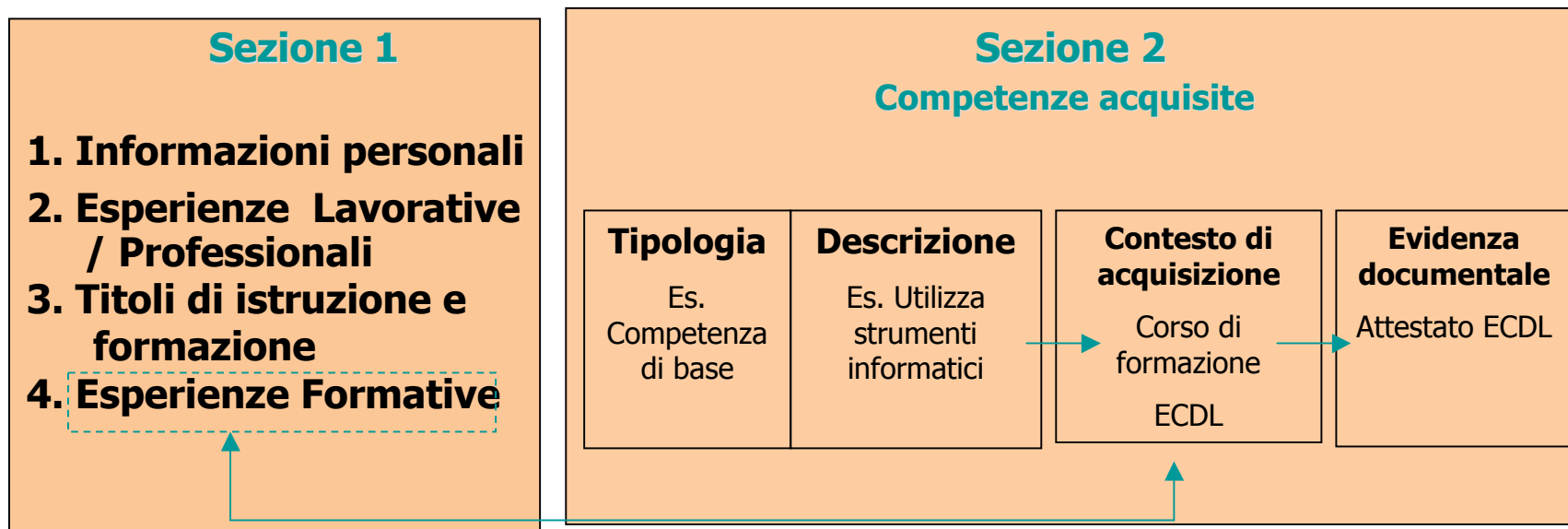
- Formato
- Finalità del Libretto (trasparenza e potenziamento dell'individuo)
- Processo di sperimentazione
- Primi elementi tecnici per il processo di erogazione del servizio e le modalità di registrazione delle competenze pur in assenza di standard nazionali

Tramite la sperimentazione  
**si INTENDEVA**  
raggiungere  
accordi su:

- Percorso per la messa a regime
- Processo di erogazione (requisiti dei servizi e degli operatori)
- Descrittivi/referenziali delle competenze da registrare
- **Protocollo per la validazione** delle competenze apprese in contesto non formale e informale



# Libretto formativo: come è fatto?



La sezione 1 riporta i dati personali e ricostruisce il curriculum delle esperienze di istruzione, formazione e lavoro.

La sezione 2 descrive e documenta le competenze acquisite dall'individuo tramite le sue diverse esperienze di apprendimento.

**Ogni sezione potrà avere una diversa ampiezza e una composizione variabile a seconda delle informazioni prevalenti e più significative del soggetto, quindi a seconda della tipologia di utente.**

## Libretto formativo: come è fatto?

Le competenze descritte nella sezione 2:

Devono essere supportate da **evidenze** che ne comprovino il possesso

*Possano essere indicate le seguenti tipologie di documenti:*

- Titoli di istruzione e formazione rilasciati dal MIUR o dalle Regioni
- Certificazioni e attestazioni formative
- Documenti rilasciati in ambito professionale o lavorativo
- Altra documentazione (autodichiarazioni o evidenze proposte dal soggetto titolare del libretto)

Possono essere comunque riportate come “**autodichiarazione**” se non sono disponibili documenti di supporto

**E' possibile prevedere che il Libretto contenga anche in allegato le documentazioni elencate nella sezione 2. Rispetto a questo ogni Regione e Provincia autonoma deciderà in modo specifico.**

# Processo di erogazione del Libretto Formativo

## FASE 1 - Gestire l'accoglienza, l'informazione e la promozione del libretto formativo del cittadino

La stesura del Libretto è preceduta da una funzione di prima accoglienza per informare l'utente sulle caratteristiche e l'utilizzo del Libretto e ad approfondire le motivazioni e il fabbisogno individuale.



## FASE 2 - Realizzare la ricostruzione dell'esperienza e delle competenze

E' la fase in cui si sostiene l'utente nella analisi, ricostruzione e sintesi del proprio percorso formativo e professionale e del proprio patrimonio di competenze al fine di predisporre la base di informazioni che saranno contenute nel Libretto.



## FASE 4 - Effettuare la registrazione dei dati e la compilazione del libretto formativo

E' la fase conclusiva in cui l'utente viene sostenuto nel processo di inserimento delle informazioni raccolte (biografia formativa e professionale, esperienze, competenze ed evidenze) nel format del Libretto formativo.

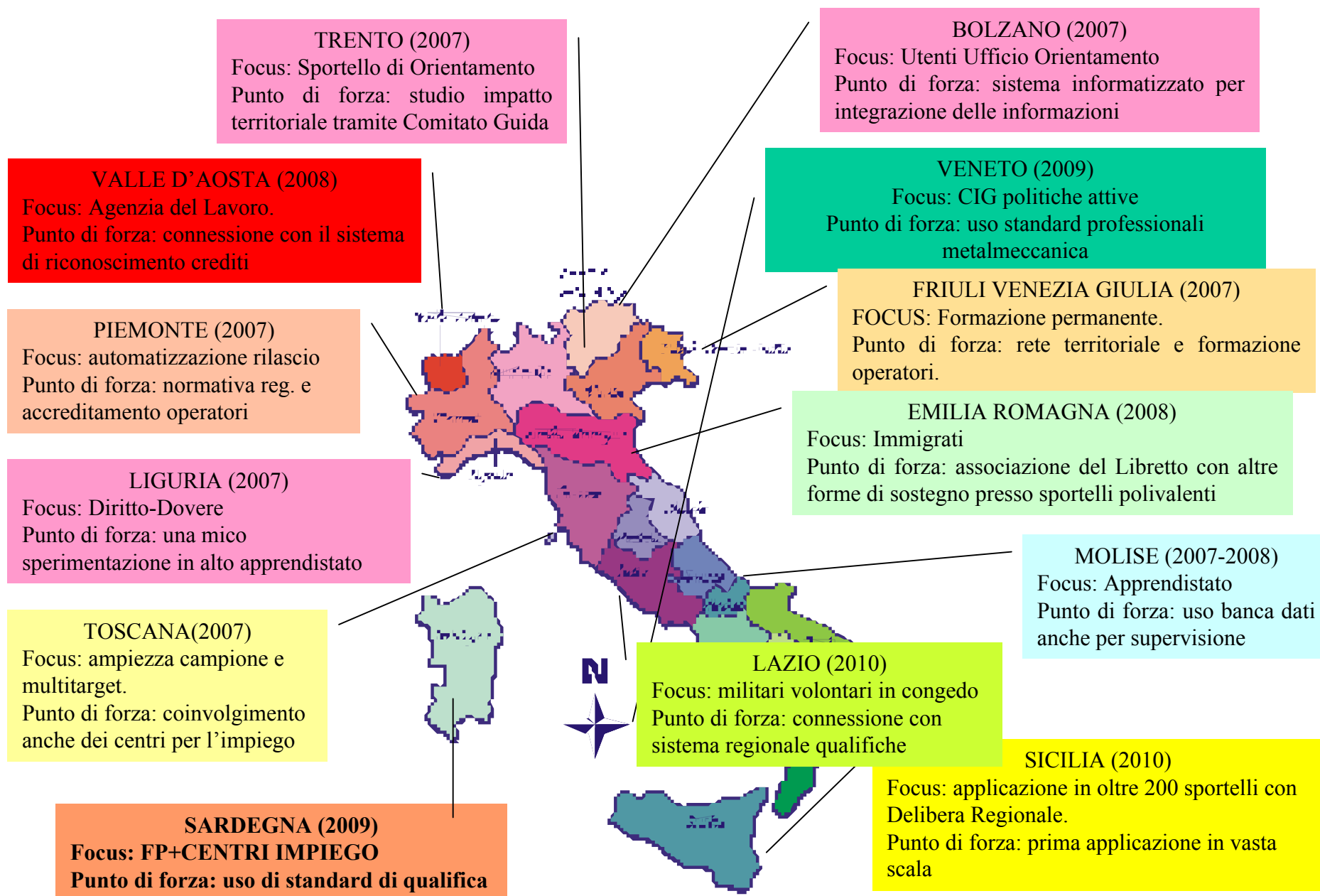


## FASE 3 - Supportare l'utente nel documentare le esperienze e le competenze mediante evidenze

Una volta realizzata la ricostruzione, le informazioni dovranno essere avvalorate da certificati, attestati o altre documentazioni di sostegno.



# LA GEOGRAFIA DELLA SPERIMENTAZIONE DEL LIBRETTO Formativo (2007/2010)



[e.perulli@isfol.it](mailto:e.perulli@isfol.it)

**per saperne di più:**

Isfol “VERSO L’EUROPEAN QUALIFICATION FRAMEWORK Il sistema europeo dell’apprendimento: trasparenza, mobilità riconoscimento delle qualifiche e delle competenze” Collana Isfol Temi e Strumenti – Rubbettino - 2009

ISFOL “Il Libretto Formativo del Cittadino: dal Decreto del 2005 alla sperimentazione” Collana Isfol Temi e Strumenti – Rubbettino – 2008.

ISFOL “Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa” Collana Isfol Temi e Strumenti – Rubbettino, 2012

[www.librettocompetenze.it](http://www.librettocompetenze.it)

Non possiamo pretendere che le cose cambino, se continuiamo a fare le stesse cose.

La crisi è la più grande benedizione per le persone e le nazioni, perché la crisi porta progressi.

La creatività nasce dall'angoscia come il giorno nasce dalla notte oscura.

È nella crisi che sorge l'inventiva, le scoperte e le grandi strategie.

Chi supera la crisi supera se stesso senza essere "Superato".

Chi attribuisce alla crisi i suoi fallimenti e difficoltà, violenta il suo stesso talento e dà più valore ai problemi che alle soluzioni.

La vera crisi, è la crisi dell'incompetenza.

L'inconveniente delle persone e delle Nazioni è la pigrizia nel cercare soluzioni e vie d'uscita.

Senza la crisi non ci sono sfide, senza sfide la vita è una routine, una lenta agonia.

Senza crisi non c'è merito.

È nella crisi che emerge il meglio di ognuno, perché senza crisi tutti i venti sono solo lieve brezza.

Parlare di crisi significa incrementarla e tacere nella crisi è esaltare il conformismo, invece, lavoriamo duro.

Finiamola una volta per tutte con l'unica crisi pericolosa, che è la tragedia di non voler lottare per superarla. " A. Einstein.