

Euroguidance News

Rivista del
Centro Euroguidance Italia

ISFOL

Numero 1 - Giugno 2015



euro | guidance
European Network to Support
Guidance and Counselling



Erasmus+



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE,
I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI



ø

λ

ч

ž

Ö

ç

ä

σ

ÿ

í

ó

ö

ä

ü

λ



Euroguidance News

Rivista del
Centro Euroguidance Italia

Numero 1 - Giugno 2015

Centro Euroguidance Italia ISFOL

Corso d'Italia, 33
00198 Roma
tel. +39.06.85447.1
fax +39.06.85447358
email: minformo@isfol.it
www.isfol.it/euroguidance

Direttore responsabile

Claudio Bensi

Coordinatore scientifico

Ismene Tramontano

Redazione

Concetta Fonzo

Francesca Ludovisi

(caporedattore),

Paola Pataste

Anna Maria Senatore,

Giulia Tosi

Impaginazione

EditPress srl

Castellalto (TE)

I contenuti redazionali di questa rivista sono distribuiti con una licenza Creative Commons 4.0 (Attribuzione Non commerciale - Condivisi allo stesso modo 4.0 Italia)



Il Centro Euroguidance Italia è un organismo promosso dalla Commissione europea - DG Occupazione, affari sociali e inclusione, e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro. Il Centro favorisce e supporta la mobilità per motivi di studio e lavoro tra i Paesi dell'Unione, attraverso: l'elaborazione e la diffusione di materiali informativi; l'organizzazione e la partecipazione ad eventi e manifestazioni di settore; il supporto informativo specialistico agli operatori dell'orientamento, della formazione e della mobilità; l'animazione e la promozione di reti e lo scambio di buone pratiche; l'organizzazione di visite di studio per gli operatori dell'orientamento e della mobilità europea.

La diffusione delle informazioni avviene attraverso il sito inter-

net: www.isfol.it/euroguidance; la spedizione gratuita delle pubblicazioni agli enti interessati; la distribuzione di materiale divulgativo in occasione di fiere e di eventi dedicati all'orientamento e alla mobilità; l'attività di sportello nazionale ed europeo volta a soddisfare i quesiti degli utenti sulle possibilità di studio e formazione in Europa.

Il Centro si rivolge a tutti coloro che hanno interesse a ricevere informazioni e supporto tecnico sui temi della mobilità transnazionale, con particolare riguardo ai giovani e agli studenti, nonché agli operatori dell'orientamento e agli organismi che svolgono a favore di queste tipologie di utenza un'attività di promozione della dimensione europea dell'apprendimento e delle opportunità di mobilità in Europa per motivi di formazione e di lavoro.

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. Ciascun autore è responsabile per i contenuti del proprio articolo. La Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.



euro | guidance
italy

Indice

- 5** EDITORIALE
Istruzione e formazione professionale
migliorano l'occupabilità
di Ismene Tramontano
-
- 7** CONSULENZA ORIENTATIVA
SPECIALISTICA
Un percorso per i giovani in garanzia
di Anna Grimaldi
-
- 11** ORIENTAMENTO AL LAVORO
Informazioni e strumenti
contro l'esclusione
di Maria Grazia Mereu
-
- 14** LAVORARE IN EUROPA
Il riconoscimento professionale
nell'ambito della libera circolazione
dei cittadini
di Anna Melinelli
-
- 17** CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE
Sistemi regionali con valore nazionale
di Elisabetta Perulli
-
- 19** APPRENDIMENTO IN ETÀ ADULTA
Obiettivi e priorità dell'agenda europea
rinnovata: un progetto Isfol per il 2015
di Claudio Vitali
-
- 25** MIGLIORARE LA QUALITÀ DELL'OFFERTA
DI APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI
Il progetto Praline con ERASMUS +
di Sylvia Liuti
-
- 29** RUBRICHE
Percorsi di lettura
di Anna Maria Senatore

EDITORIALE

Istruzione e formazione professionale migliorano l'occupabilità

Ismene Tramontano

Isfol - Coordinatrice nazionale Euroguidance

L'Istruzione e la formazione professionale sono ancora al centro dei processi di crescita economica e sviluppo personale. È quanto emerge nelle Riga Conclusions redatte dai ministri europei dell'Istruzione e della Formazione riunitisi a Riga il 22 giugno per la revisione degli obiettivi fissati nel Comunicato di Bruges del 2010, nell'ambito del processo di Copenhagen.

In questa sede, rinnovando l'impegno per l'innalzamento della qualità dell'Istruzione e formazione professionale (Ifp), i ministri europei hanno ribadito l'importanza di investire nella Ifp per il miglioramento dell'occupabilità e per la promozione dello sviluppo dell'individuo favorendo così l'innalzamento della qualità della vita, attraverso la cooperazione e il dialogo con le Parti sociali.

Le conclusioni approvate a Riga comprendono cinque aree prioritarie su cui lavorare nel prossimo quinquennio:

1. promuovere l'apprendimento basato sul lavoro in tutte le sue forme, con particolare attenzione all'apprendistato, attraverso il coinvolgimento delle Parti sociali, delle imprese, delle Camere di commercio, stimolando l'innovazione e l'imprenditorialità;
2. sviluppare ulteriormente i meccanismi di garanzia per la qualità della formazione professionale, in linea con le indicazioni europee in materia, e stabilire un canale di informazione e *feedback* sulla base dei risultati ottenuti;
3. migliorare l'accesso alla formazione professionale e alle qualifiche attraverso sistemi più flessibili, in particolare offrendo servizi di orientamento più efficienti e integrati e mettendo a disposizione un sistema di validazione dell'apprendimento non formale e informale;
4. rafforzare ulteriormente le competenze chiave nei programmi di formazione professionale e offrire opportunità più efficaci per



Consulenza orientativa specialistica

Un percorso per i giovani in garanzia

Anna Grimaldi
Isfol

orientamento ▲
giovani ▲
centri per l'impiego ▲



Sulla consulenza orientativa: dalla definizione alla pratica operativa

L'orientamento, in un mercato del lavoro fluido, dove le carriere sono definite «senza confini» e dove è richiesto agli individui, e in particolare ai giovani, di adattarsi in continuazione a ruoli personali e professionali in mutevole evoluzione, acquisisce valenza strategica di politica attiva del lavoro soprattutto se lo si considera guardandolo da due prospettive: come sostegno allo sviluppo della carriera e come capacità di far fronte alle transizioni che contraddistinguono la vita delle persone. Se prima, per un giovane, il processo di socializzazione avveniva lungo traiettorie di vita prevedibili e mediate dalle principali agenzie educative, in special modo dalla stessa famiglia, oggi diventa sempre più complesso gestire la propria storia formativa e professionale perché significa saper governare tutti i cambiamenti che si presentano improvvisi e repentinamente. Diventa allora fondamentale attrezzare i giovani a pensare il proprio futuro e a riflettere su se stessi per dare continuità e senso, al di là di tutte le transizioni, alla propria identità personale e sociale. Se il fronteggiamento di situazioni di incertezza e/o difficoltà connesse ai percorsi formativi e lavorativi sta diventando sempre più una caratteristica dello sviluppo delle storie delle persone, la complessità di gestione di questi momenti di snodo può richiedere, oltre a risorse personali, anche specifiche azioni professionali di consulenza orientativa. Tali azioni orientative dovrebbero strutturarsi in un servizio a regime che agisca sullo specifico bisogno e prevenga stati di forti disagi ed esclusione/auto-esclusione dalla vita attiva. Tuttavia l'analisi dell'esistente relativamente all'offerta e alla domanda di orientamento evidenzia una forte dicotomia tra auspicato e agito. Così, soprattutto negli ambienti dell'*education*, da un lato è riconosciuto all'orientamento una forte e costruttiva valenza culturale, dall'altro, sul versante professionale istituzionale, la pratica fa fatica a decollare in maniera organizzata e sistemica.



Tale stato di cose ha portato al paradosso per cui è prevalso l'accumulo di una serie di iniziative dettate da un forte fervore realizzativo a scapito di un servizio più sistematico e funzionale. Allo stesso modo sul versante domanda si registra alta propensione e interesse dei giovani verso l'orientamento ma scarsa fruizione sistematica dei servizi, in special modo quelli afferenti la funzione di *counseling*. Più spesso i contesti dell'*education*, sia per determinanti culturali sia per determinanti professionali, si focalizzano su servizi volti esclusivamente a fornire informazioni sull'offerta formativa e/o lavorativa trascurando l'approfondimento della relazione tra soggetto e contesto e la riflessione sull'intreccio delle diverse dimensioni che concorrono nei processi di scelta, operazioni queste tipiche dell'azione consulenziale. Attraverso azioni di orientamento specialistico che rientrano nella funzione di consulenza, infatti, è possibile implementare la capacità di farsi carico delle decisioni che riguardano la propria vita: il che significa rendere il soggetto committente del proprio percorso orientativo. In questa prospettiva, il *counseling* orientativo costituisce la pista per un'analisi approfondita del problema orientativo e delle variabili interne ed esterne connesse, che consenta di definire un progetto e un piano di azione con tempi e modalità adeguate alle caratteristiche della persona. Il *counseling* orientativo, pur essendo globalmente orientato allo sviluppo di competenze orientative, si focalizza prioritariamente sulla comprensione, revisione, riorganizzazione di singole variabili o su configurazioni di variabili che rappresentano un ostacolo al processo di sviluppo o alla realizzazione di un percorso o di un progetto realistico di risoluzione di un problema formativo e lavorativo. Le finalità di un processo di consulenza specialistica possono essere ricondotte ad una esigenza di riconoscimento e di ricostruzione degli schemi di pensiero e di azione e contestualmente ad una esigenza di analisi e di interpretazione delle implicazioni di tali schemi sulla rappresentazione del problema e sulla definizione

di strategie di miglioramento e di risoluzione. In una relazione consulenziale si pone in essere, più o meno esplicitamente, un processo di conoscenza e di apprendimento attraverso il quale risulta possibile, per la persona, rimuovere o modificare gli ostacoli cognitivi, emotivi e affettivi che limitano un autonomo processo di progettazione e di affrontamento di un problema.

In una attività di consulenza specialistica non si tratta soltanto di descrivere un problema con precisione e sperimentare un percorso logico e articolato in fasi di risoluzione, ma di ricercare e produrre un significato ampio della situazione problematica, ricostruire rapporti di causa effetto, identificare schemi di variabili ricorrenti nell'esperienza della persona e in definitiva di analizzare la rappresentazione del problema in rapporto alla totalità della persona. L'obiettivo è quindi quello di sostenere il giovane a riconoscere e a comprendere il problema appropriandosi della propria progettualità e favorire quindi un processo di auto-comprensione e di autorappresentazione delle proprie potenzialità. Le azioni di consulenza, infatti, si pongono l'obiettivo di accompagnare la persona in un percorso di risoluzione di un problema orientativo e soprattutto di attivare un processo di ridefinizione e/o riorganizzazione delle dimensioni e dei fattori che permettono alla persona di gestire il suo rapporto con le criticità connesse all'evoluzione personale e professionale. Questi interventi consulenziali sono collegati ai processi decisionali e alla definizione di progetti di sviluppo o cambiamento della storia formativa e/o lavorativa individuale, con particolare riferimento alle condizioni di intreccio con altre sfere di vita (personale, relazionale, sociale, ecc.) e di coerenza con l'identità globale della persona.

Sulla modalità con cui ogni persona fa fronte alle diverse transizioni formative e lavorative in cui si trova coinvolta vanno ad interferire fattori sociali e situazionali e risorse individuali. Queste risorse identificano l'insieme di caratteristiche, abilità, atteggiamenti e mo-

tivazioni personali necessari per fronteggiare efficacemente compiti orientativi specifici. Sapersi orientare in maniera consapevole ed efficace richiede lo sviluppo di alcune competenze personali che facilitano l'attivazione di questo processo e ne aumentano l'efficacia. La maturazione di tali competenze orientative rende più facile assumere un atteggiamento ed uno stile di comportamento proattivo rispetto alla gestione della propria storia personale, tenere sotto controllo e monitorare lo svolgersi delle esperienze in atto, affrontare gli eventi decisionali attraverso una progettazione di sé nel tempo.

Il percorso di consulenza Isfol: le dimensioni esplorate

Il percorso di consulenza specialistica per giovani in garanzia si colloca all'interno delle attività previste dalla "Convenzione tra Isfol e Città Metropolitana di Roma Capitale". Nello specifico uno degli obiettivi previsti in tale convenzione è quello di "attivare percorsi per l'implementazione delle competenze degli operatori dei Centri per l'Impiego, con l'intento di trasferire buone pratiche, nell'ottica di una messa a sistema delle stesse e della creazione di una comunità professionale chiaramente identificata e identificabile in accordo con il documento nazionale sugli standard di competenze". Così, anche in considerazione delle priorità emerse dall'interlocuzione avviata nell'ambito della collaborazione, un primo lavoro è consistito nella messa a punto di una pratica di consulenza specialistica di orientamento da realizzare con i giovani in garanzia. Il percorso messo a punto dall'Isfol è ancorato ad alcuni presupposti culturali in linea con quanto delineato e prefigurato dai documenti istituzionali dove si legge che "l'orientamento specialistico è destinato ai giovani appartenenti alla fascia di profilazione "alta" (percorso di 4 ore) o "molto alta" (percorso di 8 ore). Il servizio deve partire dall'analisi dei bisogni del giovane e dalla formulazione e dalla definizione degli obiettivi da raggiungere, deve assi-

curare la ricostruzione della storia personale, formativa e lavorativa del giovane per arrivare alla messa a punto di un progetto personalizzato..." (Manuale operativo par. 4.1 pag. 8).

Il percorso esplora una serie di dimensioni che declinano l'occupabilità del giovane tra cui:

- i diversi significati che i giovani attribuiscono al lavoro;
- i bisogni e gli interessi lavorativi che i giovani si aspettano di soddisfare nello svolgimento di attività lavorative;
- la percezione del mercato del lavoro inteso come l'insieme delle rappresentazioni che i giovani hanno sia del contesto di riferimento sia delle competenze importanti per riuscire ad entrare nel mondo lavorativo;
- le convinzioni di efficacia personale;
- la rete di supporto sociale a cui fanno riferimento;
- le strategie di fronteggiamento di situazioni impreviste;
- l'adattabilità intesa come intreccio tra le proprie e le esigenze del contesto.

La sperimentazione del percorso, che ha già visto una condivisione con tutti gli orientatori impiegati nei Centri per l'impiego dell'area romana, prevede diverse azioni:

- formazione degli operatori sul percorso. Avremo in aula circa 100 orientatori, suddivisi in tre o quattro gruppi, a cui faremo circa 25 ore di formazione partecipata, 3 giorni per gruppo. La metodologia sarà quindi particolarmente attiva, volta sia a stimolare la ri-motivazione sia ad appropriarsi del percorso;
- a seguire sarà svolta una formazione ai responsabili dei Cpi. Tale formazione, chiesta dagli stessi responsabili, oltre che presentare il percorso sarà centrata sulla conoscenza dei documenti istituzionali più recenti e affronterà tematiche legate alla conduzione dei team di lavoro;
- in parallelo stiamo predisponendo uno spazio web per facilitare la creazione di una community tra tutti gli operatori dei Cpi;
- non appena terminata la formazione, gli operatori realizzeranno il percorso con i



giovani con la supervisione e il tutoraggio dell'Isfol. Stiamo a riguardo predisponendo anche materiali per il monitoraggio e la valutazione del percorso per poterlo validare e presentare pubblicamente nella sua versione definitiva alle amministrazioni competenti (ministeri, regioni, coordinamento, ecc.).

In conclusione a questa breve nota, in attesa di poter verificare la validità del percorso messo a punto a seguito del monitoraggio e della valutazione, volevo porre enfasi sulle valenze che prefiguro abbiano la stessa sperimentazione sulle due tipologie di fruitori: orientatori e giovani.

In particolare, per gli orientatori:

1. formativa, volta al potenziamento e l'implementazione delle competenze;
2. di ri-motivazione e riconoscimento della propria professionalità;
3. di rete, per facilitare l'integrazione e la par-

tecipazione tra i Cpi;

4. di sistema, volta alla diffusione e al trasferimento di una buona pratica in diversi contesti territoriali.

Mentre, per i giovani:

1. orientativa, che tende alla definizione di un progetto professionale e, se necessario, formativo, con la definizione di obiettivi personali e lavorativi e le scelte a questi connesse;
2. formativa, in quanto si connota come azione di cambiamento e di sviluppo del soggetto sia relativamente alla valorizzazione dell'esperienza professionale sia relativamente alla conoscenza di sé;
3. di riconoscimento personale e sociale delle esperienze di lavoro e di vita della persona, con un conseguente rafforzamento della sua identità personale e lavorativa.

Bibliografia

Grimaldi, A. (a cura di). *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*. Isfol editore, Roma, 2007.

Grimaldi, A. (a cura di) *Rapporto Orientamento 2011. Sfide e obiettivi per un nuovo mercato del lavoro*, Isfol, Roma, 2011.

Grimaldi, A., & Pombeni, M. L. (Eds.). *Dall'analisi della domanda alla valutazione della consulenza di orientamento. ValOri: uno strumento Isfol*. Roma, Isfol, 2007.

Guichard, J. *Self-constructing. Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258, 2009.

Savickas, M. L. *Pioneers of the Vocational Guidance Movement: A Centennial Celebration. The Career Development Quarterly*, 57 (3), 194, 2009.

Savickas M.L. Porfeli E.J. *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries*, "Journal of Vocational Behaviour", 80, 661-673, 2012.

Vuorinen, R. Dossier. *Il Rapporto Nazionale Isfol. Offerta di Orientamento in Italia: commenti*. Professionalità, 110, 106-109, 2010.



Orientamento al lavoro

Informazioni e strumenti contro l'esclusione

Maria Grazia Mereu

Isfol

orientamento ▶
crescita ▶
lavoro ▶
occupazione ▶
esclusione ▶



Una delle principali criticità da fronteggiare in questo periodo storico è il rischio di esclusione di buona parte della popolazione giovanile dal mondo del lavoro. E' un problema europeo (ben individuato nella strategia Europa 2020) ma in Italia è particolarmente acuto visto che il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto livelli davvero preoccupanti. La situazione occupazionale giovanile, inoltre, è aggravata da due ordini di fattori: la opacità e tortuosità dei percorsi di transizione dalla scuola al lavoro che fa sì che i giovani restino più a lungo nella condizione di inoccupati o disoccupati rispetto alle altre fasce di età e la fuoriuscita dei giovani occupati che spesso avviene senza il beneficio di alcuna forma di sostegno al reddito a causa della natura dei contratti per lo più atipici. La recente riforma del mercato del lavoro attenua quest'ultimo aspetto senza però risolverlo nella sua interezza.

La ricerca di soluzioni ai problemi dell'occupazione giovanile chiama in causa tutti i livelli di *governance* che hanno il compito di mettere in campo un mix di politiche attive e passive appropriato alla gravità della crisi, ma anche di predisporre strumenti di supporto alle scelte che i giovani devono prendere sia nella preparazione alla vita professionale sia nei complessi percorsi verso l'occupazione e/o la ri-occupazione.

Tra gli strumenti che il Ministero del Lavoro ha promosso e finanziato col contributo del Fse va segnalato il sistema informativo *Professioni occupazione fabbisogni* messo a punto dall'Isfol che offre un ricca base di dati sugli andamenti attuali e futuri dell'economia e dell'occupazione per professioni sia a livello nazionale che regionale, le caratteristiche di tutte le professioni operanti nel mercato del lavoro, i fabbisogni di potenziamento professionale espressi dal sistema delle imprese per gli individui che vi operano.

Intorno a questo sistema si sta aggregando una rete di soggetti istituzionali quali Ministero del lavoro, Miur, Istat, Unioncamere, Inps, Ordini professionali, in grado di fornire infor-



mazioni tra loro complementari riferite alle unità professionali attraverso la costituzione di un *network* dei loro siti che è stato denominato *Sistema informativo sulle professioni*.

La ricchezza e l'allineamento delle informazioni erogate fornisce un utile supporto all'orientamento scolastico e professionale per i giovani e le famiglie che devono decidere quali investimenti fare per il proprio futuro, al *match* domanda/offerta per chi deve accedere al mercato del lavoro e chi vuole cambiare lavoro, per chi desidera potenziare le proprie capacità professionali puntando su conoscenze e competenze che possono favorire lo sviluppo di carriera.

Per agevolare l'utilizzo della immensa mole informativa fin qui prodotta sono stati progettati e realizzati una serie di strumenti che possono essere utilizzati sia in auto somministrazione - da soggetti che già svolgono un determinato lavoro ed hanno la necessità di ripensare la propria scelta professionale o dai giovani che devono operare la scelta del percorso di studi o che si affacciano sul mercato del lavoro - che dagli operatori dei centri per l'impiego come ausilio alle operazioni di presa in carico degli utenti. In particolare per l'accoglienza e presa in carico, gli operatori hanno a disposizione strumenti che consentono di fare *match* tra le caratteristiche, in termini di conoscenze e competenze, del giovane rispetto a quanto è richiesto per esercitare una professione. Per

esempio, attraverso lo *skills profiler*, l'operatore può valutare il bagaglio di conoscenze del giovane e, rispetto a questo, operare scelte che indirizzino al lavoro e/o alla formazione. L'operatore ha a disposizione diversi set informativi che gli consentono di operare anche su altre tipologie di intervento come ad esempio l'accompagnamento al lavoro e la formazione. Può operare sia verso soluzioni contingenti, qualora si individui un *match* tra le caratteristiche dell'utente e la domanda delle imprese, sia verso opzioni di medio periodo, potendo suggerire percorsi formativi che, a partire dalle caratteristiche espresse dall'utenza, indirizzino verso quei settori di attività economica che promettono maggiori spazi di occupazione.

Un secondo strumento a sostegno degli interventi di orientamento è *Il lavoro su misura per la tua personalità* che consente all'utente di individuare la professione più congeniale operando una selezione sulle caratteristiche principali della propria personalità¹.

Per chi già lavora, è possibile *valutare il proprio grado di preparazione* utilizzando una funzionalità specifica con la quale misurare il livello di utilizzo, nell'esercizio della professione interessata, di una lista predefinita di conoscenze, *skills*, attitudini e attività generalizzate. Una procedura automatica verifica l'eventuale differenza (positiva o negativa) tra le risposte fornite e i valori medi per la professione di interesse². La differenza negativa può essere



¹ Le tipologie di personalità che il sistema offre all'utente come possibili scelte, e che sono poi riconducibili alle diverse Unità Professionali, sono state indicate dai lavoratori intervistati nell'ambito della seconda edizione dell'indagine campionaria sulle professioni Isfol-Istat (2013) ed hanno pertanto valore puramente indicativo. Il modello O*Net, da cui è stata mutuata la seconda edizione dell'indagine campionaria sulle professioni Isfol-Istat, per identificare gli *Occupational interest profiles* (Oip) si basa sulla teoria della personalità e degli ambienti lavorativi sviluppata da J.L. Holland e ne adotta la relativa tassonomia. Le ricerche condotte da Holland hanno dimostrato che le persone tendono a cercare ambienti lavorativi che consentano loro di esercitare le proprie competenze e abilità e di esprimere al meglio le proprie attitudini e i propri valori. Sono direttamente i lavoratori ad indicare in quali tra le sei tipologie delle caratteristiche della personalità della tassonomia di Holland si riconoscono indicando, in ordine di priorità, le prime tre. I sei tipi di personalità sui quali gli intervistati si sono espressi sono: realistica, investigativa, artistica, sociale intraprendente, convenzionale. Per maggiori dettagli visitare: <http://fabbisogni.isfol.it>.

² I valori medi sono derivati dai risultati della seconda edizione dell'indagine campionaria sulle professioni realizzata dall'Isfol e dall'Istat (2013).

interpretata come fabbisogno formativo, dunque come *gap* da colmare con specifica attività formativa.

Per chi fosse interessato o si trovi nelle condizioni di cambiare lavoro, lo strumento *Confronta con altra professione* permette di valutare la prossimità di due professioni attraverso la comparazione del livello di importanza e grado di complessità di conoscenze, *skills*, attitudini, attività generalizzate, condizioni di lavoro e stili di lavoro che le caratterizzano.

Per facilitare utenti e operatori dei centri per l'impiego a ricondurre ad un linguaggio comune e condiviso le innumerevoli denominazioni professionali che vengono utilizzate nel mercato del lavoro, è stato messo a punto e messo a disposizione *Genius job*. Si tratta di un sistema di ricerca semantico che permette di individuare la professione di interesse sulla base di una batteria di domande che si generano automaticamente passo dopo passo.

Una volta individuata la professione (Unità Professionale) è poi possibile consultare tutte le informazioni utili relative a: contenuto del lavoro, fabbisogni professionali, previsioni occu-

pazionali, offerte di lavoro e dati sull'incidentalità. La ricerca della professione di interesse con *Genius Job* è estremamente semplice.

Basta rispondere alla sequenza di domande che via via il motore di ricerca mostrerà. Le domande sono formulate in modo semplice e indagano questioni di vario genere: natura e tipologia del lavoro, attività svolte, aspetti organizzativi, strumenti utilizzati, dimensione relazionale e altro ancora. Il percorso a tappe dura solo pochi minuti.

In breve l'utente sarà in grado di scegliere, nell'ambito della classificazione delle professioni attualmente vigente nel nostro Paese, il posto giusto per la professione di suo interesse.

Tutti questi strumenti sono stati pensati e progettati per supportare gli operatori nella gestione dell'incontro domanda/offerta, per chi deve accedere al mercato del lavoro e chi vuole cambiare lavoro, per chi desidera potenziare le proprie capacità professionali puntando su conoscenze e competenze che possono favorire lo sviluppo di carriera.

Per approfondire

<http://professionioccupazione.isfol.it/>

Lavorare in Europa

Il riconoscimento professionale nell'ambito della libera circolazione dei cittadini

Anna Melinelli

*Ministero del lavoro
e delle politiche sociali*

Nell'ambito della libera circolazione dei cittadini europei, che si fonda sul trattato dell'Ue, sicuramente il tema del riconoscimento dei titoli di formazione conseguiti all'estero, rappresenta un tassello importante nel mosaico complessivo del grande quadro globale europeo.

Secondo i dati di Eurostat emerge che tale tematica costituisce, insieme alle barriere linguistiche, uno dei principali ostacoli alla mobilità dei cittadini europei.

Il Parlamento europeo ha recentemente approvato la proposta di legge che stabilisce che ai titolari di una qualifica professionale venga rilasciata una tessera elettronica europea per consentire l'esercizio della professione in qualsiasi Stato membro dell'Ue.

La direttiva 36/2005 e la nuova direttiva 55/2013 in vigore dal 17/01/2014 si applicano ai cittadini dei 28 Stati membri dell'Ue, compresi i cittadini dell'Islanda, Norvegia e Liechtenstein, che desiderino esercitare una professione regolamentata in uno Stato membro ospite diverso rispetto a quello di conseguimento della qualifica professionale.

Le nuove disposizioni introdotte dalla direttiva 55/2013, dovranno trovare recepimento entro il 17/01/2016 in tutti i Paesi membri dell'Ue.

In effetti già attraverso la precedente direttiva la Commissione europea aveva definito un regime più uniforme e trasparente per il riconoscimento delle qualifiche professionali a livello europeo.

Perciò le suddette direttive offrono la possibilità per il cittadino di svolgere la "libera prestazione occasionale dei servizi" su base temporanea o di esercitare la professione in "regime di stabilimento" su base stabile, rispettivamente previa comunicazione o presentazione di specifica istanza di riconoscimento all'Autorità competente nel Paese dove intende stabilirsi per esercitare la specifica attività professionale.

Dato che le norme relative all'esercizio delle professioni differiscono nei vari Paesi membri dell'Ue, il cittadino deve presentare apposita

circolazione
cittadini
professioni
mobilità



istanza per il riconoscimento del titolo o della qualifica professionale conseguita all'estero all'Autorità competente, che la valuta applicando uno dei tre regimi previsti dalle direttive (sistema generale, riconoscimento automatico in base all'esperienza professionale svolta o il riconoscimento automatico), che risultano applicabili a seconda dei casi specifici.

Inoltre, nel caso in cui la professione che si intenda esercitare non sia regolamentata il suo esercizio è libero e non richiede un riconoscimento preventivo della sua qualificazione.

La direttiva trova applicazione anche per le qualifiche acquisite dai cittadini di Paesi terzi (familiari di un cittadino dell'Ue, ai soggiornanti di lungo periodo, ai rifugiati, ai titolari di carta blu) al di fuori dell'Ue ed in generale trova applicazione ai sensi degli art.li 39 e seguenti del Dpr 394/99 attuativo del Testo Unico dell'immigrazione e del successivo Dpr 334/04.

In base alla strategia europea 2020, gli obiettivi della Commissione europea sono rivolti a ridurre la differenza tra competenze possedute dai lavoratori e quelle richieste dal mercato del lavoro, a favorire la mobilità dei professionisti e a migliorare l'occupabilità dei giovani, che, secondo dati recenti (2014) in Europa, interessano 5 milioni di disoccupati con meno di 25 anni, il che rappresenta un tasso complessivo di disoccupazione giovanile che si attesta intorno al 22,5%.

Tra le novità introdotte dalla nuova direttiva 55/2013 vi è l'introduzione di regole specifiche previste per l'accesso parziale ad una professione regolamentata e la possibilità di riconoscimento dei tirocini svolti in un diverso Stato membro.

Nel decreto legislativo 206/07, di recepimento della direttiva europea 36/2005 nell'ordinamento italiano, sono disciplinate le procedure amministrative che consentono ad un cittadino europeo, che abbia conseguito la qualifica in un altro Stato membro, di poter accedere ad una professione regolamentata sul territorio nazionale e di esercitarla con gli stessi diritti dei cittadini nazionali.

Pertanto, ai sensi del decreto legislativo sopramenzionato il riconoscimento delle qualifiche professionali consente di accedere alla professione corrispondente per la quale il cittadino europeo è qualificato nel suo Paese di origine, nel caso le attività risultino compatibili. In base all'attuale direttiva relativa alle qualifiche esistono nell'Ue circa 800 professioni regolamentate, di cui solo una piccola parte appartenenti al settore sanitario godono del riconoscimento automatico.

Perciò al fine di garantire una maggiore trasparenza nel mercato dei servizi professionali la Ce ha il compito di tenere aggiornata una banca dati delle professioni, accessibile al pubblico.

Al fine di favorire l'introduzione di procedure più veloci per il riconoscimento delle qualifiche, la Ce ha introdotto nella nuova direttiva europea 55/2013 anche uno strumento di semplificazione facoltativo ed alternativo alla procedura prevista per il riconoscimento: la tessera professionale europea.

Tale tessera si basa sullo scambio di un flusso elettronico di informazioni tra Stato membro di origine e quello ospitante, che viene realizzato sulla base del sistema informativo Imi (*Internal market information*) tra Autorità competenti a livello europeo.

In un primo momento la nuova procedura relativa al rilascio della tessera potrà essere adottata solo per un piccolo gruppo di professioni, individuate dalla Ce mediante atti di esecuzione e che rispondano ad alcuni criteri predeterminati (come ad esempio la mobilità, l'interesse degli *stakeholder*, ecc.).

L'introduzione di questo nuovo strumento, rivolto principalmente a coprire periodi brevi di lavoro all'estero, sarà preceduto da uno studio relativo alla valutazione dell'adeguatezza e del suo impatto negli Stati membri.

La tessera assomiglierà più ad un certificato elettronico che ad un tesserino magnetico, che le Autorità competenti del Paese di origine riempiranno con i dati relativi al professionista, che verranno inseriti dalle Autorità competenti



del Paese di origine ed ospitante tramite una piattaforma informativa specifica posta all'interno del sistema informativo sul mercato interno (Imi) e che prevederà un meccanismo di validazione.

Tale nuovo strumento per il primo gruppo di professioni individuate dalla Ce (infermiere responsabile dell'assistenza generale, farmacista, fisioterapista, guida alpina ed agente immobiliare) potrà essere richiesto a partire dal 18 gennaio 2016.

Attraverso successivi atti di esecuzione la Ce garantirà l'applicazione della tessera professionale europea in modo uniforme in tutto lo Spazio economico europeo, definendone il formato, le modalità di trattamento delle istanze, che potranno essere presentate sia per iscritto che on line e le eventuali necessarie traduzioni. Infine, tutti gli eventuali oneri amministrativi

necessari per l'espletamento delle suddette procedure relative al rilascio della tessera dovranno essere proporzionali e commisurati ai costi sostenuti dagli Stati membri e non potranno ostacolarne il rilascio.

Ai sensi della nuova direttiva 55/2013, gli Stati membri garantiranno, attraverso gli Sportelli unici adeguata informazione "on line" ed assistenza relativa all'elenco delle professioni coinvolte in questa prima fase di sperimentazione per le quali sarà possibile richiedere la tessera professionale con l'indicazione delle Autorità competenti al rilascio.

Il coordinamento delle Autorità competenti in Italia è svolto dalla Presidenza del consiglio dei ministri, Dipartimento politiche europee, dove ha sede il punto di contatto nazionale.

Per ulteriori informazioni in merito si segnalano i seguenti siti internet:

www.politicheeuropee.it

www.lavoro.gov.it/euopalavoro/riconoscimentoqualifiche



Certificazione delle competenze

Sistemi regionali con valore nazionale

Elisabetta Perulli
Isfol

competenze ◀
conoscenze ◀
apprendimento ◀



Nei Paesi di tutta Europa e nel mondo si avverte da anni la necessità di valorizzare la gamma completa degli apprendimenti, conoscenze, abilità e competenze delle persone, non solo quelli acquisiti presso scuole, università o altro, ma anche quelli maturati sul lavoro e nella vita quotidiana. Riconoscere e valorizzare tutte le competenze è pertanto una priorità dell'azione dell'Ue nel campo dell'istruzione e della formazione.

Nel corso degli ultimi anni le istituzioni nazionali e regionali preposte ai sistemi di apprendimento hanno affrontato la questione al proprio interno producendo a volte ottimi ma frammentari risultati per il riconoscimento di competenze maturate sul lavoro, in stage o in attività culturali, di volontariato, servizio civile.

Con l'approvazione della legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, i temi della validazione dell'apprendimento non formale e informale e del sistema nazionale di certificazione delle competenze, sono stati individuati come due elementi fondamentali per assicurare e concretizzare l'apprendimento permanente in funzione del mantenimento di condizioni di occupabilità dei cittadini.

In seguito il 16 gennaio 2013 è approvato il Decreto legislativo¹ sul sistema nazionale di certificazione delle competenze e validazione degli apprendimenti non formali e informali, Decreto che disegna un insieme di regole, comuni a tutte le istituzioni italiane competenti, per assicurare ai cittadini l'esercizio del diritto al riconoscimento sociale e istituzionale di tutte le loro competenze, comunque e ovunque apprese.

Il sistema di certificazione avviato tramite il decreto n.13/2013 sarà compiutamente implementato attraverso un Comitato tecnico

¹ Dlgs. 16 gennaio 2013, n. 13 "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. (13G00043) (Gu n.39 del 15-2-2013).



nazionale composto da tutte le autorità nazionali e regionali competenti ovvero quelli che sono definiti nel decreto "Enti pubblici titolari" delle qualificazioni (Ministero dell'istruzione e università, Regioni, Ministero del lavoro e Ministero dello sviluppo economico).

Il quadro normativo che si sta delineando a livello nazionale in Italia inciderà sul percorso già avviato di coordinamento delle regole e dei servizi regionali di validazione e certificazione delle competenze che in alcuni casi sono già in campo e accessibili.

In questi ultimi anni, tutte le Regioni italiane, che rappresentano il principale punto di snodo dei servizi sul territorio per il lavoro e la formazione professionale, stanno affrontando all'interno del proprio sistema lavoro o formazione professionale, il tema della certificazione e validazione delle competenze, contestualizzando e differenziando strumenti e approcci. Tuttavia si evidenziano ancora diverse fasi di avanzamento delle politiche e pratiche regionali in materia e ciò dimostra che è oggi quanto mai necessario produrre norme nazionali che realizzino una cornice di regole a tutela della "serietà" del sistema e quindi delle pari opportunità per i beneficiari finali.

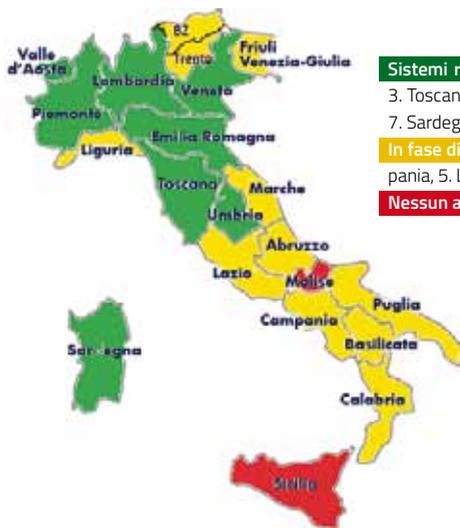
Questo è il quadro attuale di avanzamento delle normative e servizi regionali per la certificazione delle competenze.

Proprio per superare questa frammentazione nel 2013 si è costituito il Gruppo tecnico competenze composto da rappresentanti delle Regioni e del Ministero del lavoro, che ha avviato il lavoro per la correlabilità e la progressiva standardizzazione dei sistemi regionali.

Le Regioni sono partite da una analisi dei sistemi e delle esperienze già presenti nei territori al fine di valorizzare al massimo l'esistente, individuare punti di eccellenza e aree di miglioramento e infine elaborare un set di elementi comuni.

Sono state analizzate le normative, le esperienze e le strategie in corso di tutte le Regioni e sono state inoltre analizzate le indicazioni dell'Ue e i caratteri dei principali sistemi europei di validazione e certificazione.

Infine, il 22 gennaio 2015 è stata approvata in Conferenza Stato-Regioni *l'Intesa per la definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze* dove le Regioni si sono date una cornice comune di riferimento che consentirà a tutti i cittadini di transitare da una Regione all'altra con titoli validi e comparabili. Un risultato decisamente importante e a lungo atteso che consentirà di ampliare la gamma dei servizi accessibili agli utenti e darà finalmente valore nazionale al grande lavoro che si realizza sui territori.



Sistemi regionali di certificazione esistenti: 1. Emilia-Romagna, 2. Lombardia, 3. Toscana, 4. Umbria, 5. Valle d'Aosta, 6. Piemonte (in corso di completamento), 7. Sardegna (in corso di completamento), 8. Veneto (in corso di completamento)

In fase di progressiva normazione: 1. Abruzzo, 2. Basilicata, 3. Calabria, 4. Campania, 5. Liguria, 6. FVG, 7. Lazio, 8. Marche, 9. Puglia, 10. Trento, 11. P. A. Bolzano

Nessun aggiornamento: 1. Molise, 2. Sicilia

Apprendimento in età adulta

Obiettivi e priorità dell'agenda europea rinnovata: un progetto Isfol per il 2015

Claudio Maria Vitali

Isfol

apprendimento ◀
in età adulta ◀
agenda europea ◀
competenze chiave ◀
complementarità ◀



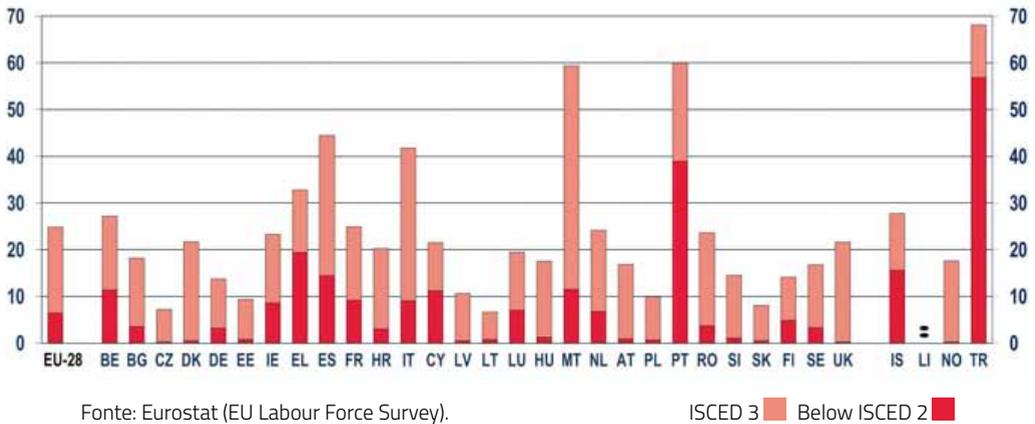
In un precedente numero della rivista erano stati presentati alcuni risultati raggiunti con l'attuazione del progetto Isfol per l'implementazione dell'Agenda europea per l'apprendimento in età adulta (2012-2014). Il lavoro sul terreno, svolto dallo staff progettuale, ha consentito di ascoltare attivamente più di 150 partecipanti ai *focus group* territoriali e di restituire questo patrimonio di testimonianze dirette ad oltre 400, tra specialisti e decisori, intervenuti alle tre conferenze nazionali organizzate a Torino, Napoli e Firenze. Al termine di quell'esperienza erano emerse alcune riflessioni - ampiamente condivise in una comunità di pratiche la cui composizione vede la presenza attiva di esperti, docenti, rappresentanti istituzionali - riguardanti temi la cui criticità resta ancora oggi elevata.

Quali azioni per incrementare l'attrattività dell'offerta formativa ed educativa per la popolazione adulta? Quali soluzioni al problema della domanda di flessibilizzazione dei percorsi e dell'adattamento delle metodologie didattiche alla pluralità degli stili cognitivi dell'utenza adulta? Come costruire *setting* formativi capaci di tenere insieme il raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia e accessibilità nel proporre percorsi di apprendimento agli adulti? Come garantire la transizione da una pratica efficace ed innovativa, sviluppata in dimensione locale, verso una sua adozione a prassi e approcci generalizzati, ovvero il passaggio da una fase pilota alla messa a regime sistemica?

Domande originate dall'ormai piena consapevolezza di doversi confrontare con dati riguardanti, da un lato, il livello di qualità del capitale umano che in Europa - e in Italia in misura particolarmente significativa - non sembra sostenere adeguatamente la scelta di affidare alla conoscenza il fattore sul quale fondare la competitività sui mercati globali e, dall'altro, il tasso di partecipazione degli adulti alle offerte di apprendimento permanente disponibili.



Tab. 1 - Adulti (età 25-64 anni) secondo il raggiungimento di livelli educativi (%) – ISCED 2 e 3, 2013



Fonte: Eurostat (EU Labour Force Survey).

ISCED 3 Below ISCED 2

Il dato presentato in Tab.1 conferma, laddove fosse necessario, un quadro che l'indagine Piac ha delineato e integrato con una quantità di preziose evidenze. Come noto, le competenze prese in considerazione da questa indagine sono quelle fondamentali per la crescita individuale, la partecipazione economica e l'inclusione sociale (*literacy*) e quelle per affrontare e gestire problemi di natura matematica nelle diverse situazioni della vita adulta (*numeracy*). Competenze sulle quali, ci dicono i dati Piac, gli adulti italiani sono ben al di sotto della media degli altri Paesi¹.

In Tab. 2 si riporta il dato emerso nell'ultima rilevazione Eurostat - AES (*Adult Education Survey*) 2011 sulla partecipazione degli adulti a percorsi educativi e formativi. È evidente che la *performance* italiana, confermata nella

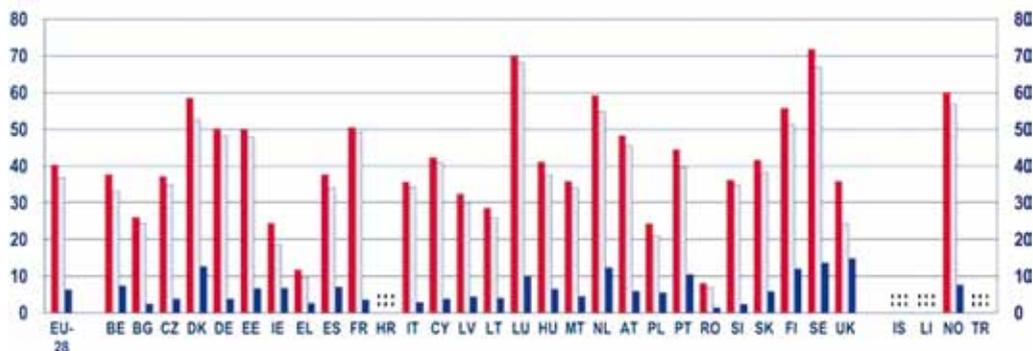
sostanza anche dalla più recente indagine Piac, sia quanto meno preoccupante e ponga seri dubbi sulla capacità del nostro Paese di raggiungere il *benchmark* specifico stabilito in EU2020.

Eppure, il vantaggio della partecipazione ad attività di formazione in termini di competenze risulterebbe piuttosto evidente. Coloro che ne hanno usufruito raggiungono livelli di competenza maggiori ai test di padronanza: la percentuale di persone che raggiunge o supera il livello 3, considerato in Piac il livello soglia per vivere e lavorare efficacemente oggi passa dal 23% al 49%, il punteggio medio passa da 241 a 268. Inoltre, partecipare iterativamente ad attività formative contribuisce al mantenimento dei livelli di competenze nel tempo.

¹ Nelle competenze alfabetiche (*literacy*) il punteggio medio degli adulti italiani tra i 16 e i 65 anni è pari a 250 (media Ocse dei Paesi partecipanti all'indagine: 273 punti), mentre nelle competenze matematiche (*numeracy*) il punteggio medio degli adulti italiani è pari a 247 (media Ocse: 269 punti). Il dato forse maggiormente preoccupante è che gli italiani si collocano in maggioranza al Livello 2 sia nella *literacy* (42,3%) che nella *numeracy* (39,0%), il Livello 3 o superiore è raggiunto dal 29,8% della popolazione in *literacy* e dal 28,9% in *numeracy*.



Tab. 2 - Adulti (età 25-64 anni) partecipanti a percorsi educativi e formativi nei 12 mesi precedenti l'indagine %, 2011



Fonte: Eurostat (AES).

■ Formale o non-formale ■ Non-formale ■ Formale

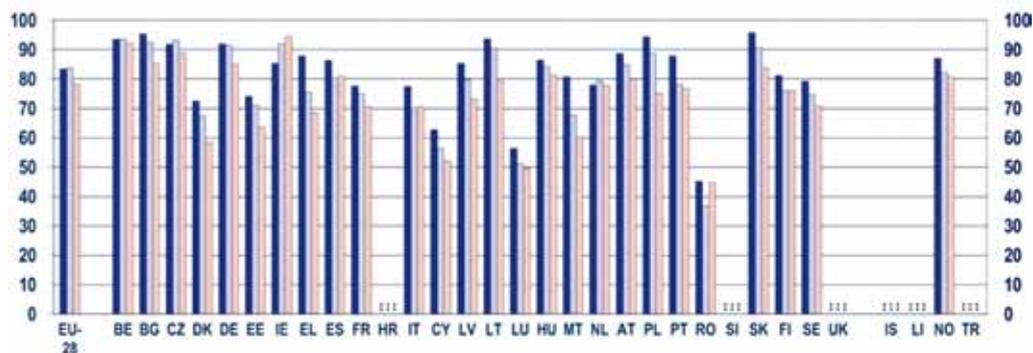
Si tratta, allora, di analizzare le motivazioni alla base di questi risultati, ricostruendo i nessi causali e assegnando priorità di intervento e risorse adeguate per contrastare efficacemente questa tendenza all'esclusione e all'autoesclusione. Nell'ultima indagine Eurostat - Aes è stata direttamente posta agli intervistati una domanda sul livello di interesse a partecipare: il risultato, intuitivamente diversificato per livello di istruzione dei rispondenti, mostra come nel nostro Paese stenti ad essere riconosciuto il valore d'uso delle competenze acquisite in contesti di apprendimento permanente, ma - a differenza della maggior parte degli altri Stati membri - tale livello di di-

sinteresse colpisce in misura maggiore coloro che hanno livelli di istruzione pari a Isced 5-6 rispetto ai cittadini con livelli classificati come Isced 3-4.

Ciò sembra suggerire che occorra intervenire nei contesti educativi formali (scuola e università) per riaffermare e promuovere il valore delle competenze - e del relativo mantenimento e sviluppo - non dando per scontato che lo stesso sia evidente almeno per coloro che hanno acquisito elevati titoli di studio o qualifiche specialistiche.

A fronte di questa situazione, rilevata in letteratura e confermata dal lavoro sul campo, a conclusione del progetto 2012-2014 sono

Tab.3 - Percentuale di adulti (età 25-64 anni) che hanno esplicitato il proprio disinteresse a partecipare a percorsi educativi e formativi, suddivisi per livelli ISCED (2011)



Fonte: Eurostat (AES).

■ ISCED 0-2 ■ ISCED 3-4 ■ ISCED 5-6



state formulate alcune raccomandazioni e individuate piste di lavoro e aree di investimento. Tra queste³, le più rilevanti - rispetto al contesto sommariamente descritto - riguardano la previsione di uno statuto specifico per la figura dell'educatore degli adulti (anche in ambito tecnologico), un utilizzo migliore e più efficace delle tecnologie per finalità educative, la piena implementazione del ruolo degli atenei quali agenti formativi per gli adulti, la revisione del dettato normativo (legge 240/2010) riguardante la previsione di un tetto massimo di 12 crediti riconoscibili, il rafforzamento delle reti territoriali di centri di informazione e orientamento, sia di natura pubblica sia privata, per gli adulti e la necessità di considerare la partecipazione alla formazione continua come fattore di valutazione e di sviluppo nelle traiettorie retributive e di carriera.

Nel novembre 2014 l'Isfol ha avviato, in accordo con il Ministero del lavoro e il Ministero dell'istruzione, un nuovo progetto con risorse derivanti dal programma Erasmus+, in risposta al bando ristretto lanciato dalla Commissione europea per l'implementazione dell'Agenda europea per l'apprendimento in età adulta. Riassumendo, le giustificazioni per questo intervento (che avrà durata annuale) sono sinteticamente le seguenti:

- basse competenze degli adulti, soprattutto in *numeracy* e *literacy*;
- bassi tassi di partecipazione;
- colli di bottiglia in accesso ai percorsi educativi e formativi offerti;
- forti differenze in termini di stili cognitivi dei gruppi di adulti inseriti nei processi educativi;
- metodologie didattiche da innovare;
- formazione dei formatori e degli insegnanti rara e non strutturata;
- assenza di figure professionali a supporto dell'apprendimento;
- debole focalizzazione sul raggiungimento di

obiettivi di inserimento occupazionale;

- scarsa focalizzazione (concentrazione) delle risorse disponibili (eccesso di sperimentazione su scala locale e frammentazione/dispersione delle prassi ed esperienze di successo);
- scarsa conoscenza delle esperienze internazionali;
- scarsa cultura di lavoro in rete.

Si tratta, con ogni evidenza, di problemi che, in buona parte, l'Agenda Ue sull'apprendimento in età adulta ha già preso in carico in sede di definizione delle sue cinque priorità di intervento. Se rispetto ai sistemi di valorizzazione e capitalizzazione delle competenze acquisite nei contesti informali e non formali, il Paese sembra essere sulla strada di definire risposte di ordine sistemico (colmando così un ritardo storico in materia), e sull'apprendimento permanente si può oggi contare anche su riferimenti normativi, molto resta da fare per quanto riguarda il miglioramento dell'accessibilità, l'efficienza organizzativa e l'efficacia degli interventi educativi e formativi degli adulti.

Nello schema a pagina 23 si sintetizza il percorso seguito per la pianificazione del progetto, con particolare riferimento alla sua giustificazione e al processo di definizione degli ambiti e delle priorità di intervento.

E' importante richiamare il fatto che l'Isfol gioca un ruolo importante in sede di contributo alla definizione delle politiche in materia di formazione professionale, occupazione e inclusione sociale, di programmazione dell'uso dei fondi strutturali (con particolare riferimento al Fse), di assistenza tecnica al programma Erasmus+, di supporto alle amministrazioni nazionali e regionali nell'implementazione della Garanzia giovani (facendo parte della Struttura di missione nazionale). Non ultimo, l'indagine Ocse Piac è stata realizzata per

³ L'elenco completo delle raccomandazioni è contenuto nel capitolo conclusivo del Rapporto finale.





l'Italia dai ricercatori dell'Istituto. L'Istituto è, pertanto, nella posizione ideale per assicurare la complementarità tra le diverse prospettive e azioni in materia di LII e AI e per coordinare efficacemente ed efficientemente sforzi di ricerca, modellizzazione e *mainstreaming* dei risultati. In particolare, gli obiettivi generali e specifici sono stati definiti attraverso un percorso di confronto tra i diversi attori che hanno contribuito a realizzare l'indagine Piac, con i colleghi che fanno parte della struttura di missione della Garanzia giovani, con i membri dello Comitato di Pilotaggio del progetto precedente, a partire dalle evidenze e dai risultati dello stesso.

L'architettura del progetto *IT – Implementation of the EU Agenda for adult learning 2015* coniuga obiettivi di sensibilizzazione e valorizzazione con quelli di indagine e modellizzazione di strumenti e soluzioni didattiche e organizzative efficaci. Inoltre, anche recependo stimoli provenienti dalla Commissione europea in merito, il nuovo progetto indaga la potenziale complementarità tra dispositivi diversi (in particolare, Pon e Por Fse, Horizon 2020 ed Erasmus+) per assicurare alle *policies* e agli interventi diretti per l'apprendimento in età adulta risorse adeguate. Si tratta, cioè, di impattare utilmente sull'implementazione di tali

dispositivi, guidando l'utilizzo delle risorse su modelli e strumenti e linee di intervento supportate da analisi di fattibilità per la sostenibilità delle opzioni suggerite, efficienza e contenimento dei costi a parità di risultati, rapida e concreta risposta ai bisogni dei beneficiari e dei sistemi destinatari.

Questa finalità è perseguibile adottando l'*action-research* - come approccio euristico e di intervento finalizzato al cambiamento - e assumendo obiettivi specifici e operativi concreti e misurabili relativamente a:

- creazione delle condizioni per un effettivo coinvolgimento degli *stakeholder* sia nelle fasi di disegno che di implementazione delle singole linee di attività (governance motivata);
- garanzia della stretta rilevanza con gli obiettivi strategici e politici già delineati, in modo da evitare dispersione del focus di intervento;
- sintesi tra azioni sul terreno (attraverso il coinvolgimento degli operatori), quindi con impatto atteso sulle pratiche, e azioni più orientate verso un'accresciuta sensibilità istituzionale, quindi con impatto atteso sui meccanismi e i contenuti della programmazione e l'infrastrutturazione dell'offerta educativa per gli adulti.

In questo modo sarà possibile ottenere già alla



fine del 2015 risultati consistenti:

1) nella ricostruzione di un quadro logico capace di tenere insieme problemi, obiettivi e linee di intervento contenute nella programmazione nazionale e comunitaria in materia di AI, finalizzato a facilitare la riconduzione ad esso degli interventi sostenuti con vari dispositivi, diverse fonti di finanziamento e committenza istituzionale o privata (ad esempio, progetti aziendali, iniziative sostenute dai fondi interprofessionali, operazioni garantite da fondazioni). Concretamente, si prevede la realizzazione di laboratori regionali per progettazione/programmazione partecipata su complementarità Fse – Erasmus+ e Horizon 2020, all'interno dei quali, a partire dalle risultanze dell'analisi dei contenuti dei singoli documenti di programmazione e delle relative interconnessioni possibili, avviare riflessioni su potenziali piste di lavoro concrete. Il compito di queste strutture potrebbe essere, infatti, quello di predisporre - a titolo esemplificativo - programmi di lavoro e progetti cantierabili (ad esempio, di comunicazione e sensibilizzazione, di formazione di operatori e insegnanti, di creazione di strumenti di verifica, valorizzazione e validazione delle competenze, di soluzioni organizzative finalizzate a migliorare accessibilità e partecipazione);

2) nella costituzione di gruppi di lavoro e tavoli di confronto stabili, sia su scala regionale che nazionale, composti dai principali *stakeholder*, includendo – e in questo consiste la principale innovazione – anche rappresentanti delle imprese, università e del terzo settore;

3) nella creazione di opportunità di crescita professionale dei principali attori operativi sul terreno (nei Cpia o nei luoghi dove viene erogata a varia titolo un'offerta educativa e formativa per gli adulti – ad esempio, presso le imprese, ma anche in contesti quali musei, biblioteche, centri di aggregazione sociale e culturale di diversa natura, ecc.), attraverso azioni di scambio e confronto organizzato, brevi moduli formativi in AI, incremento dell'accessibilità a fonti informative e formative *electronic*

based. A tale linea di intervento fanno, dunque, riferimento una raccolta e comparazione tra le prassi di innovazione didattica esistenti (nazionali, comunitarie) e la realizzazione di un repertorio che ne raccoglie e dissemina quelle considerate più efficaci, sulla base di indicazioni provenienti dagli esiti di una *peer evaluation*. Trasversale al raggiungimento della finalità precedentemente identificata, è l'azione di sensibilizzazione e diffusione dei contenuti dell'Agenda europea per l'apprendimento in età adulta e quella rivolta all'incremento dell'utilizzo della piattaforma Epale quale punto di riferimento per tutti gli *stakeholder* del settore. Anche in questo caso, il progetto prevede la predisposizione di una campagna di comunicazione che utilizzerà strumenti e canali diversificati.

In termini riassuntivi, il progetto interviene su due dimensioni distinte ma fortemente interrelate:

1. da un lato, sono stati individuate linee direttrici d'azione capaci di impattare sul *livello del sistema* dell'offerta di opportunità di apprendimento in età adulta, focalizzandosi su quelle in grado di consentire ottimizzazione dell'uso di risorse, maggiore coordinamento tra attori – istituzionali o meno - politiche e dispositivi e, infine, accompagnamento funzionale e sostanziale all'implementazione del processo di riforma recentemente avviato;
2. dall'altro, vengono prospettate azioni che possano garantire effetti immediati, ancorché in dimensione puramente esemplificativa e simbolica, sui *dispositivi dell'offerta e, soprattutto, sugli operatori principali del sistema (insegnanti e manager dei Cpia)*, sulle loro competenze, sull'incremento e diversificazione delle disponibilità di strumenti, modalità e metodologie didattiche, sulla motivazione, l'autostima e la consapevolezza di ruolo e sulla valorizzazione della dimensione europea nei processi di istruzione in età adulta.

Migliorare la qualità dell'offerta di apprendimento degli adulti

Il progetto Praline con Erasmus +

Sylvia Liuti

Associazione Forma.Azione srl

assicurazione
della qualità
apprendimento
degli adulti
peer review



Il recente studio pubblicato da Panteia nel giugno 2013 "La Qualità nel settore dell'Apprendimento degli adulti", evidenzia che "in molti Paesi europei devono ancora essere sviluppati sistemi di assicurazione della qualità per l'apprendimento degli adulti, in particolare quello di tipo non formale. Nonostante negli ultimi tempi la maggior parte dei Paesi abbia definito o revisionato il quadro legislativo di riferimento dell'apprendimento degli adulti, integrandolo con misure più focalizzate sull'assicurazione della qualità, anche attraverso la produzione di Libri bianchi, comunicazioni, proposte di politiche e strategie per l'apprendimento permanente, rimane fondamentale ora passare alla fase di implementazione. L'esperienza ci insegna infatti che è necessario molto tempo per costruire un consenso condiviso sull'idea e sui contenuti che devono avere i sistemi di qualità nell'apprendimento degli adulti¹."

Oltre a ciò, le conclusioni del gruppo di lavoro tematico di Eqavet (*European quality assurance in vocational education and training*) su "Garanzia qualità nell'apprendimento degli adulti" dell'ottobre 2013 suggeriscono lo sviluppo di un approccio basato su tre direttrici principali:

- La prima in cui le autorità nazionali in materia di qualità, con il contributo dei coordinatori nazionali della rinnovata Agenda per l'apprendimento degli adulti e di tutti gli altri soggetti interessati, dovrebbero promuovere azioni tese a migliorare e rendere completi i tanti sistemi qualità, strumenti e approcci maggiormente sviluppati a livello di singoli Paesi, regioni o settori economici.

Una delle possibili azioni in questo caso potrebbe basarsi su un ulteriore sviluppo e fase di sperimentazione della cassetta degli attrezzi messa a punto dal Gruppo tematico di Eqavet e sul successivo monitoraggio e raccolta dati.

¹ *Developing the adult learning sector*, p.XII – 2013 - Panteia



Un'attenzione particolare andrebbe rivolta alla qualità dell'apprendimento non formale degli adulti, spesso poco considerato da questo tipo di strumenti. Piuttosto che ripartire da zero, le azioni relative a questo filone, devono partire da una base di esperienze pre-esistente, così da raggiungere risultati concreti in un paio di anni, anche grazie alla cornice operativa e di finanziamento prevista all'interno del programma Erasmus+.

- Nella seconda direttrice risiedono le azioni che dovrebbero essere condotte direttamente dalla Commissione europea e dalle Autorità nazionali in materia, con il coinvolgimento della rete Eqavet e delle parti interessate relative alla formazione professionale e all'apprendimento degli adulti. Tali azioni sono finalizzate a verificare come il modello Eqavet possa essere ulteriormente sviluppato per supportare la qualità degli apprendimenti sia dell'ambito professionale che non professionale, in stretto raccordo con la fornitura di servizi di orientamento e validazione degli apprendimenti pregressi. Questa direttrice di azioni dovrebbe portare a una riforma ed un'estensione della cornice attuativa della garanzia e qualità a livello europeo entro il 2016-2017.

- In una prospettiva temporale più lunga i soggetti chiave dell'apprendimento degli adulti, della formazione iniziale, della formazione professionale e dell'alta formazione a livello europeo e nazionale cooperano nella messa a punto di un possibile quadro di principi condivisi di riferimento, declinato in criteri e linee guide per la garanzia qualità dell'apprendimento permanente che funga da ponte tra i settori istruzione e formazione e sia finalizzato ad assicurare la qualità degli apprendimenti in esito per tutti i discenti e la loro coerenza con il bisogno di riconoscimento di tutte le tipologie di apprendimento (formale, non formale e informale). Una data attendibile per arrivare all'effettiva definizione di un quadro globale comprensibile per la qualità dell'apprendimento permanente è ipotizzabile per il 2020.

In questo contesto in evoluzione e con impe-

gni e scadenze spesso improrogabili, in quanto connesse anche a priorità legate all'agenda sul lavoro e l'occupazione, si colloca il progetto Praline (*Peer review in adult learning to improve formal and non-formal education*) il cui fondamento generale è quello di contribuire alla messa a punto di strumenti e pratiche di garanzia qualità, adeguate al contesto dell'apprendimento degli adulti, formale e non formale e soprattutto realmente utilizzabili dai diversi soggetti che vi operano.

Il progetto Praline

Nel contesto di riferimento sopra tracciato prende le mosse il progetto Praline, finanziato nell'ambito della misura di educazione degli adulti del nuovo programma europeo Erasmus+ e formalmente avviato lo scorso novembre a Perugia, con il *kick-off meeting*.

Il progetto vede il coinvolgimento di nove partner provenienti da sei Paesi differenti e in grado di dar vita a un partenariato multi-attore, con la presenza di tutti i più significativi *stakeholder* della filiera dell'apprendimento degli adulti:

- Associazione Forma.Azione srl, Perugia (It). Ente privato di formazione e apprendimento degli adulti, accreditato dalla Regione Umbria, certificato Iso 9001:2008, già coordinatore del progetto europeo Prisdq, sull'adozione della *peer review* nella formazione professionale. È l'ente coordinatore del progetto;
- Regione Umbria, Perugia (It). Partecipa in particolare il Servizio politiche attive del lavoro, insieme a quello Istruzione a cui fanno capo il sistema di accreditamento regionale degli enti di formazione e le procedure di valutazione e monitoraggio dell'offerta di apprendimento degli adulti, formale e non formale. Già partner del progetto Prisdq;
- Letu - Sindacato lituano degli insegnanti e formatori, Vilnius (Lt). Già partner del progetto Prisdq, ha contribuito a rafforzare strumenti e pratiche di assicurazione della qualità nell'istruzione e formazione in Lituania, in stretta collaborazione con il Ministero dell'istruzione e del lavoro;



- Ceca – Centro di formazione professionale per il commercio e i servizi (Pt). Centro di formazione professionale che opera a livello nazionale ed internazionale con una vasta offerta formativa e gruppi target differenziati, esperto della metodologia europea della valutazione tra pari e all'interno di numerose reti transnazionali e già coordinatore del progetto europeo Europeerguidance che prevedeva l'adattamento della metodologia in questione ai servizi di orientamento e supporto per adulti;
- Epra - Associazione per la valutazione tra pari europea, Vienna (At). Associazione a livello europeo che riunisce esperti, formatori, ricercatori e decisori politici che hanno competenza e professionalità in materia di qualità nell'istruzione e formazione, con particolare riferimento alla metodologia della valutazione europea tra pari (*European peer review*);
- Mut - Sindacato maltese degli insegnanti e formatori (Mt). È il primo sindacato formatosi a Malta e conta oltre 7mila membri che operano in diversi ambiti nel settore dell'istruzione e della formazione;
- Budapesti corvinus egyetem - Osservatorio dell'Università ungherese di Corvinus, Budapest (Hu), specializzato nello sviluppo del settore educativo, con particolare riferimento all'istruzione e formazione professionale e all'apprendimento degli adulti. È il coordinatore nazionale del programma Refernet in Ungheria, la rete di esperti di istruzione e formazione professionale;
- Ciofs-fp - Centro italiano opere femminili salesiane formazione professionale (It). Opera a livello nazionale ed europeo, offrendo ai giovani orientamento, formazione e opportunità per l'inserimento lavorativo. Ha partecipato negli scorsi anni all'azione di sperimentazione della valutazione tra pari promossa dal Reference Point nazionale per la qualità

presso l'Isfol, acquisendo e rafforzando competenze specialistiche sul tema;

- Eplefa 76 - Lycée des métiers du bois et de l'éco-construction (Fr). Istituto scolastico pubblico che fa riferimento sia al Ministero dell'istruzione che a quello dell'agricoltura e offre corsi per giovani in età scolastica e per adulti.

Scopo del progetto è rafforzare competenze, pratiche e sistemi di assicurazione della qualità nell'apprendimento degli adulti, attraverso la messa a punto di:

- 1) una strategia di iniziazione degli adulti all'apprendimento permanente e alle pratiche di qualità, in quanto potenziali discenti, ad oggi ancora scarsamente coinvolti e interessati a partecipare all'offerta di apprendimento a loro disposizione, anche di tipo non formale;
- 2) la sperimentazione della valutazione tra pari, adattata al settore dell'apprendimento degli adulti, quale metodologia di valutazione della qualità e promozione del miglioramento continuo, ritenuta dalla partnership particolarmente adatta ai soggetti che operano nel contesto formale e non formale dell'apprendimento degli adulti.

Un'azione preliminare è l'analisi della letteratura e dello stato dell'arte in Europa, dell'apprendimento per adulti e dei sistemi e delle politiche per l'assicurazione della qualità, in via di ultimazione da parte dell'Università ungherese.

Questa rappresenta la base fondante della "strategia di iniziazione" insieme ad un'indagine sul campo che, attraverso brevi questionari cartacei e online² rivolti a discenti e professionisti dell'apprendimento degli adulti, intende far emergere nei Paesi partner una fotografia realistica dell'offerta formale e non formale di apprendimento degli adulti e del grado di sensibilità e conoscenza espresso dalla componente adulta delle comunità intervistate.

La somministrazione dei questionari e la divul-

² Il questionario è disponibile sul sito internet del progetto Praline (<http://www.azione.com/?p=4981>).



gazione via internet dei primi risultati di progetto, insieme al lancio della “strategia di iniziativa”, rappresentano il primo importante passo di divulgazione e focalizzazione sull’importanza del coinvolgimento attivo dei cittadini adulti nel processo di familiarizzazione con i temi della qualità nell’apprendimento degli adulti e della qualità degli apprendimenti attesi, anche ai fini dell’auspicata mobilità sociale e lavorativa.

Le prossime azioni in partenza

La strategia di sensibilizzazione (*Warming up strategy*) si fonda su azioni integrate e complementari, differenziate da Paese a Paese in base al contesto locale di riferimento e alle specificità dei fabbisogni degli adulti e mira principalmente a rafforzare la partecipazione degli adulti ad opportunità formali, non formali e informali di apprendimento. Ciò anche in vista del target obiettivo fissato dalla Commissione europea del 15% di adulti che partecipino ad attività di apprendimento permanente ed anche per prepararli ad esercitare i loro diritti di cittadini attivi, facendosi promotori di bisogni e richieste specifiche verso gli operatori di settore, rispetto agli apprendimenti in esito, al riconoscimento degli stessi a fini professionali e di integrazione sociale, alla spendibilità degli stessi nel mercato del lavoro.

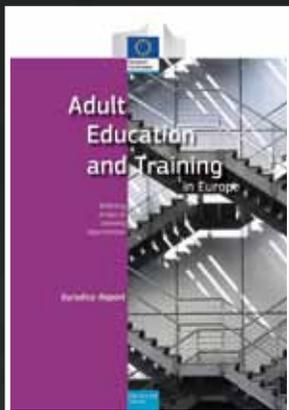
Saranno quindi a breve organizzate in Italia e negli altri Paesi partner, da un lato iniziative di carattere “propagandistico” per diffondere la cultura dell’apprendimento permanente e favorire occasioni di intrattenimento nel corso delle quali informare, avvicinare gli adulti potenziali discenti, favorire un clima festoso di incontro tra persone e saperi come opportunità di integrazione socio-culturale.

Parallelamente e successivamente a questi primi eventi, verrà avviato il lavoro di sperimentazione della metodologia di valutazione tra pari, applicata all’apprendimento degli adulti, per cominciare a far transitare l’importanza di strutturare metodi e pratiche condivise di assicurazione della qualità ed estendere così ai diversi professionisti dell’apprendimento degli adulti di tipo formale e non formale, le competenze richieste per operare in qualità.

Il partenariato sta quindi lavorando alla messa a punto di un adattamento della metodologia ampiamente sperimentata nell’istruzione iniziale e nella formazione professionale in varie parti d’Europa, affinché sia funzionale alle finalità perseguite dall’offerta di apprendimento formale e non formale degli adulti e cominci a produrre i primi effetti del lavorare in qualità, anche in questo ambito.

Una delle prime azioni che consentiranno di avviare questo processo virtuoso è la formazione per formatori sulla valutazione tra pari applicata all’apprendimento degli adulti, che si terrà il prossimo ottobre a Lisbona, presso la sede del partner portoghese Ceca. Seguiranno quindi azioni finalizzate a coinvolgere direttamente gli operatori dell’apprendimento per adulti formale e non formale, sia in Italia che negli altri Paesi partner, per apprendere la metodologia e divenire quindi dei pari, che potranno in un prossimo futuro essere anche iscritti nel Registro dei pari, gestito dal Reference Point nazionale per la qualità presso l’Isfol.





Percorsi di lettura Adult Education and Training

Anna Maria Senatore
Isfol

Il Rapporto elaborato dalla rete Eurydice con il coordinamento dell'Unità Erasmus+ dell'Ea-cea (*Education, audiovisual and culture executive agency*) presenta i risultati di un'indagine comparativa volta a ricostruire un quadro complessivo delle politiche e misure attuate in Europa a supporto dell'apprendimento degli adulti. Il quadro di riferimento è dato dalle priorità fissate dalla nuova Agenda europea per l'apprendimento permanente (2011), in particolare per quanto riguarda l'obiettivo di accrescere le opportunità di istruzione e formazione per gli adulti che sono privi di un livello adeguato di competenze di base o di qualifiche e si trovano pertanto in una situazione di debolezza e vulnerabilità sul mercato del lavoro. Basandosi su dati di varie fonti raccolti in 32 Paesi europei (gli Stati membri, Islanda, Norvegia, Turchia e Lichtenstein), il rapporto nel primo capitolo presenta un quadro di contesto sul livello d'istruzione degli adulti in Europa e sulla loro partecipazione ad attività di apprendimento permanente, per poi soffermarsi su alcune questioni cruciali che costituiscono l'oggetto di altrettanti capitoli: le politiche adottate dagli Stati per incentivare l'apprendimento permanente degli adulti in situazione di svantaggio; le misure adottate per favorire il loro rientro nei percorsi di istruzione e formazione, in particolare attraverso approcci flessibili; le risorse stanziare; l'esistenza di specifiche misure di supporto per le persone maggiormente vulnerabili, quali ad esempio attività di orientamento e sensibilizzazione.

Concorso Europass un ponte per l'Europa



C'è tempo fino al 31 ottobre per partecipare al concorso Europass un ponte per l'Europa, dedicato alla produzione di un video sul passaporto europeo per la mobilità.

La competizione prevede l'elaborazione di una canzone e o di una coreografia circa l'importanza dei documenti Europass, rispetto ad alcune tematiche quali: mobilità transnazionale, ricerca del lavoro (giornali, internet, offerte di lavoro), vantaggi di Europass in materia di apprendimento e di lavoro e vantaggi dell'utilizzo degli strumenti per la mobilità transnazionale.

Il concorso è indetto dal Centro nazionale Europass (Nec) in occasione del decimo anniversario Europass ed è riservato agli Istituti scolastici di scuola secondaria superiore e ai Centri di formazione professionale, che erogano percorsi di formazione triennale e quadriennale.

In palio, due *tablet*: uno per gli istituti scolastici e uno per i centri di formazione.

**Il bando di concorso è disponibile sul sito internet
del Centro italiano Europass:
www.isfol.it/euroguidance**

