

# **Le competenze ponte tra istruzione, formazione e lavoro**

Sintesi lavoro Gruppo 3

# LE COMPETENZE COME «PONTE» TRA I SISTEMI

---

- le competenze costituiscono il terreno linguistico-descrittivo del patrimonio di apprendimenti della persona (del suo “capitale”) che permette il dialogo e passaggio reciproco tra i diversi sistemi, fattore indispensabile oggi, in quanto la persona – lungo l’arco della propria vita – deve continuamente riattraversarli
  - conseguentemente tali sistemi non possono più essere autoreferenziali o concepirsi come esclusivi
  - l’oggetto “competenza” occupa una posizione centrale e rende possibile diversi processi, corrispondenti a fasi della vita ed a specifiche azioni, in carico a molteplici servizi
- 



# IMPOSTAZIONE DEL LAVORO DI GRUPPO

---

- taglio il più possibile concreto, ossia di aderenza a problematiche e “nodi” che i partecipanti incontrano nella propria esperienza
  - preliminarmente:
    - selezione ragionata degli aspetti normativi e regolamentari e raccolta degli strumenti elaborati e in utilizzo da parte dei partecipanti
    - indicazione di visionare l’Atlante del lavoro e delle qualificazioni, consultando il materiale informativo e divulgativo presente sul sito del MOCC di INAPP
  - individuazione dell’oggetto specifico di approfondimento e confronto nel “riconoscimento delle competenze”, sia per la sua trasversalità e implicazione nelle diverse attività e servizi, sia perché comprensivo delle azioni propedeutiche alla certificazione
- 



# RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE

---

- fa parte del processo di certificazione
- comprende le fasi di individuazione/identificazione e validazione/valutazione
- è presupposto ed è funzionale a diverse azioni in capo a servizi dei sistemi del lavoro, di istruzione e formazione, nell'ambito dell'apprendimento permanente e dello sviluppo professionale



# RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE

---



# FASI DI LAVORO

---

- ricostruzione e confronto sul quadro normativo a livello regionale e nazionale, con chiarimento dei termini e dei vincoli e opportunità in esso presenti
- esercizio sulle piattaforme in primis dell'Atlante del lavoro, quindi dei sistemi regionali (in particolare Toscana e FVG), di ISFOL e INDIRE
- confronto sulle buone prassi e problematicità più significative incontrate nei diversi contesti
- individuazione di casistiche su cui sviluppare un esercizio collettivo
- analisi dei casi e simulazione azioni per il riconoscimento
- definizione di ipotesi e proposte



# CASISTICHE E AZIONI DI RICONOSCIMENTO

---

## □ casistiche

- *adulti stranieri con laurea in ingegneria o ambito educativo + percorsi frammentati (giardinaggio, assistenza domiciliare, ecc.)*
- *giovani stranieri con o senza Diploma di I ciclo, interruzione di percorso, carenze linguistiche in italiano, esperienze nel non formale*

## □ azioni e metodologie:

- *ricostruzione profilo dell'utente*
- *obiettivo e passi da compiere per la definizione di un progetto personale-professionale*
- *individuazione e utilizzo strumenti (ad es. Atlante, NUP per soft skills, Repertorio della Regione Toscana per qualificazioni professionali, format colloquio, ecc.)*
- *determinazione del credito formativo (computo riduzione oraria in rapporto agli apprendimenti effettivi; traduzione del credito in UdA o segmenti di percorso; problema della gestione di gruppi con livelli differenziati; ecc.)*
- *certificazione (adozione di format condivisi e standardizzati)*



# BILANCIO E PUNTI DI ATTENZIONE

---

- dal confronto e dal lavoro è emersa una significativa differenziazione tra i partecipanti a livello di informazione e conoscenza, di pratiche e strumenti approntati e utilizzati, nello stesso lavoro di rete e tra servizi territoriali e scuole
  - punti di attenzione emersi:
    - a) necessità di maggiori chiarimenti su vincoli e opportunità offerti dalle disposizioni nazionali e regionali relativamente ai diversi percorsi formativi (vedi problematicità del vincolo dell'acquisizione del Diploma del 1° ciclo per l'accesso ai successivi percorsi anche per gli adulti stranieri) e sul nuovo sistema di certificazione nazionale
    - b) difficoltà permanente di ordine organizzativo e progettuale a realizzare approcci didattici e pratiche valutative per competenze, utilizzando forme e spazi di flessibilità
    - c) scarsa conoscenza del sistema regionale delle qualificazioni professionali e approccio diffuso ancora incentrato su di un modello "istruzionistico", a fronte di una impellente necessità di ingresso nel mondo del lavoro e di autonomia personale-economica
- 





# PROPOSTE

---

- non creare ulteriori livelli sovrastrutturali di governance e di rete e portare a sistema il patrimonio esistente, in quanto sono già a disposizione gli strumenti e le più ampie opportunità normative: ciò che realmente occorre è dare effettività – non lasciando tutto alla buona volontà dei singoli – a ciò che è previsto, assicurando una guida efficace (si pensi in primis al ruolo dei Dirigenti ed alle funzioni delle reti);
  - valorizzare maggiormente la filiera formativa professionalizzante, prevedendo ed allargando le soluzioni di percorso modulari e flessibili, nonché di certificazione di competenze anche aggiuntive rispetto al profilo standard, in funzione di una maggiore spendibilità nel mondo del lavoro;
  - attuazione del sistema regionale di certificazione, ad oggi sospeso;
  - portare ad uniformità e non continuare a moltiplicare gli strumenti (vedi ad es. gli attestati di certificazione delle competenze) ed i linguaggi, diffondendo e utilizzando in primis secondo tutte le sue potenzialità l'Atlante del lavoro;
  - dare attuazione a percorsi di formazione mirata, su due livelli (dirigenza e operatori); per il livello degli operatori privilegiare la modalità della risoluzione di casi concreti e di diffusione delle buone pratiche
- 

