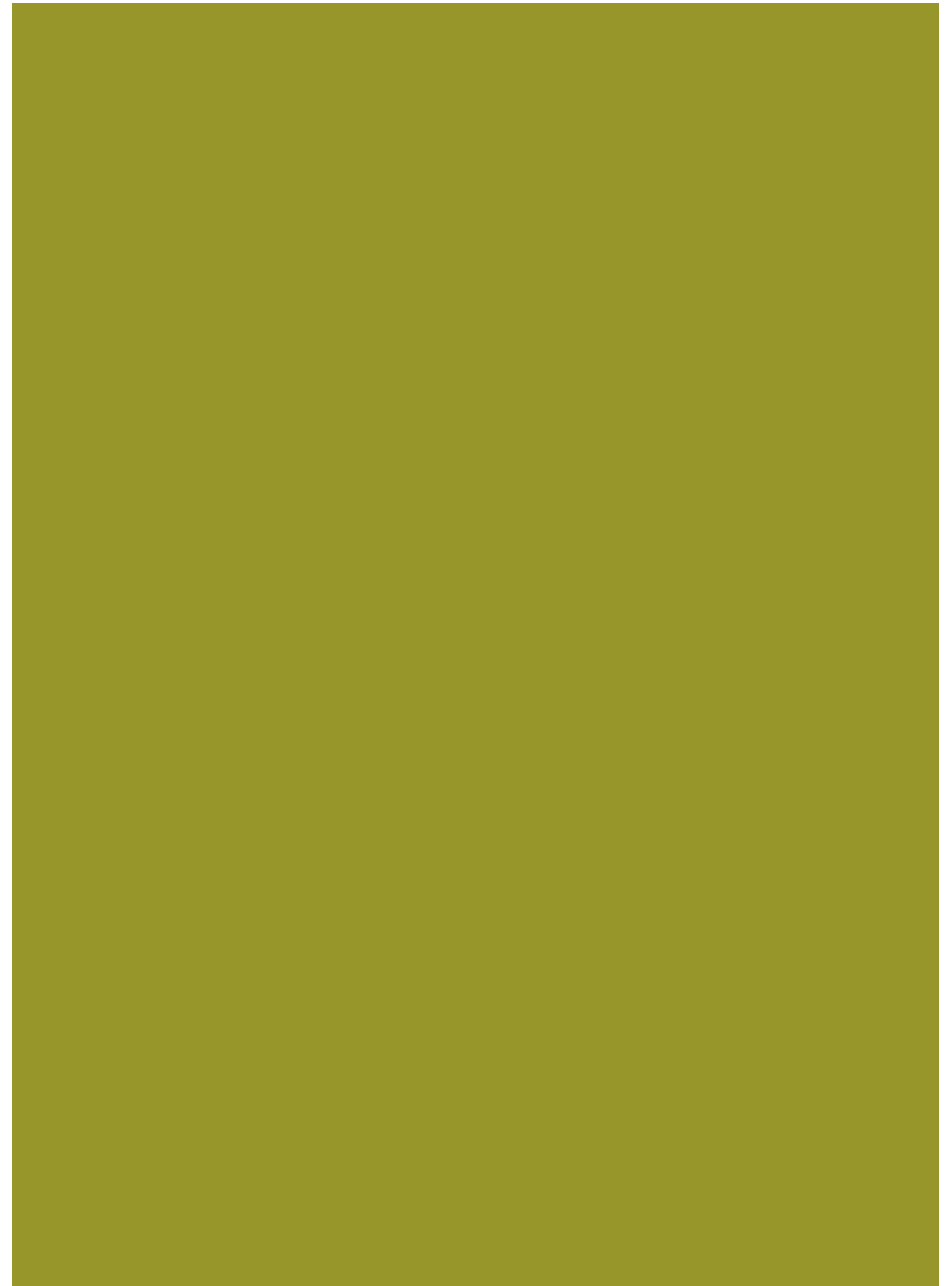


# Euroguidance News

Numero 1

Luglio - 2012

Rivista del Centro Euroguidance Italia ISFOL



# Euroguidance News

Rivista del Centro Euroguidance  
Italia ISFOL

Numero 1 - Luglio - 2012



## Euroguidance News

è la rivista del Centro Euroguidance Italia

Numero 1 - Luglio 2012

ISSN 2281-4752

Centro Euroguidance Italia - ISFOL  
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma  
tel. +39.06.85447.1  
fax. +39.06.85447358  
Email: [minformo@isfol.it](mailto:minformo@isfol.it)

### Direttore responsabile:

Francesca Ludovisi

### Coordinatore scientifico:

Ismene Tramontano

### Responsabile Comitato di redazione:

Anna Iorio

### Comitato di redazione:

Keiri Becherelli, Claudio Bensi,  
Concetta Fonzo,  
Paola Patasce

**Impaginazione:** Valter Belliscioni

*I contenuti redazionali di questa rivista sono distribuiti con una licenza Creative Commons 2.5*

*(Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso modo 2.5 Italia)*



Il Centro Euroguidance Italia è un organismo promosso dalla Commissione Europea - DG Istruzione e Cultura, 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 [www.euroguidance.it](http://www.euroguidance.it); 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. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.



## EDITORIALE

di *Ismene Tramontano*

8

## ISTRUZIONE / FORMAZIONE

Un'azione europea per collaborare in rete tra classi: eTwinning, la comunità delle scuole europee

di *Alessandra Ceccherelli*

10

## ORIENTAMENTO

Imparare con l'esperienza e valorizzare le competenze acquisite

di *Elisabetta Perulli*

16

Il tirocinio? un'esperienza formativa e di orientamento per l'80 % dei tirocinanti italiani

di *Gabriella Bosio e Marina Verderajme*

24

## EUROPA E MOBILITA'

Progetto DISCO II - European Dictionary of Skills and Competences

di *Gabriella Falzacappa*

27

Il ruolo dell'EQF nel sostegno alla mobilità di studenti e lavoratori.

di *Diana Macri*

30

## LIBRI

di *Anna Iorio*

35

## APPUNTAMENTI

di *Anna Iorio*

39

## EDITORIALE

### Qualità, trasparenza e mobilità in rete

L'obiettivo generale della nuova strategia Europa 2020 prevede che i sistemi di istruzione e formazione professionale diventino più attraenti, incisivi ed efficienti di quanto non siano a tutt'oggi.

Il canale principale per il conseguimento di tale obiettivo è il perseguimento della qualità e magari dell'eccellenza dell'offerta formativa.

E' evidente che il raggiungimento della qualità e dell'eccellenza non sono facili da conseguire soprattutto in un contesto economico estremamente critico come quello che stiamo attraversando. In tale scenario socio-economico la cooperazione, il networking fino alla condivisione delle responsabilità diventano l'unica via possibile. Ed è per questo motivo che a livello nazionale ed europeo si sta lavorando in una logica di rete e di integrazione tra le reti e i dispositivi per la formazione e l'informazione. In questa direzione molto significativa è l'iniziativa della Rappresentanza della Commissione europea in Italia per la realizzazione del portale intra reti per l'informazione dei cittadini.

Si tratta di un percorso non facile, ma necessario il cui primo *step* è costituito dal miglioramento della qualità, in quanto requisito necessario per garantire l'affidabilità dei sistemi e delle strutture formative e quindi il *mutual trust*. La fiducia reciproca viene considerata infatti una condizione necessaria per il mutuo riconoscimento dei "learning outcomes" conseguiti in un altro sistema formativo e quindi per promuovere la mobilità geografica.

Infatti gli orientamenti comunitari sottolineano l'importanza attribuita alla mobilità come fattore rilevante di apprendimento, di sviluppo di competenze trasversali, di promozione dell'occupabilità e dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Un'esperienza di studio o di lavoro all'estero favorisce l'acquisizione di capacità di adattamento e l'arricchimento culturale, nonché l'acquisizione di competenze linguistiche e interculturali che consentono di adattarsi in modo flessibile ad un mercato del lavoro sempre più globale ed in continua evoluzione. Inoltre, la mobilità geografica potrebbe agire come fattore di riequilibrio, permettendo lo spostamento dei lavoratori verso i mercati in cui le loro competenze e qualifiche sono maggiormente richieste. La mobilità transnazionale assume quindi, grande importanza proprio come strumento per creare nuove opportunità lavorative, promuovere il senso più profondo di identità e cittadinanza europea e come stimolo per la circolazione dei

saperi per la creazione di un'Europa della conoscenza. A tale scopo l'UE ha sempre sostenuto la mobilità per apprendimento attraverso vari programmi ed iniziative, in particolare mediante il Programma sull'apprendimento permanente 2007-2013 (Lifelong Learning Programme - LLP), anche con la promozione di diverse Reti comunitarie d'informazione, quali la rete Euroguidance, che sostiene la mobilità europea attraverso attività di supporto, informazione e formazione sia agli operatori dell'orientamento e della formazione che agli utenti finali e la rete europea per l'impiego Eures, che fornisce servizi di informazione e consulenza per promuovere la mobilità professionale. Inoltre la Commissione europea ha contribuito allo sviluppo di una serie di "tools": EQAVET, EQF, Ecvet ed Europass, e soprattutto insiste sull'integrazione tra questi, il cui scopo è quello di migliorare le competenze dell'individuo, oltre che di renderle più leggibili e trasparenti.

In questo numero della rivista EuroguidanceNews abbiamo voluto affrontare il tema della mobilità transnazionale chiedendo contributi ad esperti che lavorano sul campo e si occupano di programmi comunitari e di strumenti per migliorare la qualità dei sistemi d'istruzione e formazione professionale, di trasparenza delle qualificazioni e del riconoscimento e validazione dell'apprendimento non formale e informale.

Soprattutto vogliamo dimostrare che gli obiettivi sopra descritti potranno essere conseguiti solo attraverso la cooperazione tra strumenti e reti europee nella stessa direzione in cui si sta muovendo l'Isfol.

**di Ismene Tramontano**

*ISFOL - Responsabile Gruppo di ricerca "Reti europee: EQAVET, Euroguidance, ELGPN, Europass*

*i.tramontano@isfol.it*

## ISTRUZIONE/ FORMAZIONE

Un'azione europea per  
collaborare in rete tra classi:  
eTwinning, la comunità delle  
scuole europee

di **Alessandra Ceccherelli**

*e-mail: a.ceccherelli@indire.it*

Il miglioramento della qualità dei sistemi di istruzione è un obiettivo strategico europeo, indicato anche nel piano "Education and Training 2020" per il decennio in corso. Leggendo i documenti che hanno in questi anni sintetizzato e ufficializzato le indicazioni europee in campo educativo si possono scorgere due temi su cui l'Europa torna a impegnarsi con sempre maggiore convinzione per conseguire l'obiettivo della qualità ed efficienza nella scuola e nella formazione professionale: diffondere la conoscenza di più lingue straniere e attivare metodologie e pedagogie che integrino tecnologie diverse nei percorsi di apprendimento e di insegnamento, contribuendo a innovarli per far fronte alle richieste del mondo contemporaneo e preparare i giovani al futuro.

Il multilinguismo è per l'Europa un'area di ricerca e studio, oltre che



tema sempre al centro di obiettivi strategici e finalità concrete. Con il Programma di Apprendimento Permanente (2007-2013) promuovere la diversità linguistica è elemento centrale e l'apprendimento delle lingue è stato indicato come competenza essenziale non solo per i giovani in formazione, ma per lo sviluppo personale e professionale di tutti i cittadini europei. Dall'altro lato, negli ultimi anni si è posta anche grande attenzione sul tema dell'apprendimento precoce delle lingue straniere nel primo ciclo di istruzione, e sull'importanza di esporre gli alunni alla lingua reale, soprattutto parlata, in contesti concreti di attività che offrano l'occasione di interagire con lingue diverse.

La dimensione tecnologica, intesa come sviluppo di contenuti che esplorino nuovi linguaggi e come interazione che metta in gioco sistemi moderni di comunicazione, è presente tra le competenze di cittadinanza, attraverso la cosiddetta competenza digitale, da quando il crescente impiego di tecnologie per effettuare operazioni comuni e quotidiane ha posto il problema di ga-

rantire competenze base di accesso ai sistemi informatizzati, ormai ampiamente diffusi, per evitare un divario che potrebbe, sul medio-lungo periodo generare disuguaglianze tra i cittadini europei.

L'Europa attraverso i piani strategici attuati nel corso degli anni, fino al recente ET2020, e i programmi e le azioni mirate al mondo dell'istruzione e della formazione, si pone da anni l'obiettivo di sostenere e promuovere l'innovazione dei sistemi nazionali attraverso la condivisione delle pratiche, il confronto metodologico, la formazione tra pari, possibilmente realizzata attraverso la mobilità dei docenti.

Coerentemente con lo scenario sociale ed economico, anche nel percorso delle strategie europee le tecnologie hanno assunto un'importanza crescente. Al centro di tutto resta la persona, l'alunno, futuro cittadino europeo, e il docente, figura strategica del percorso di formazione, e la necessità di personalizzare l'apprendimento.

Lingue e tecnologie in dimensione europea, sinteticamente menzionate in questa premessa, sono due aspetti che eTwinning ha contribuito a integrare nelle classi stabilendo un modello che, dati i significativi risultati ottenuti, è allo studio della Commissione per implementare forme alternative di mobilità su larga scala.

eTwinning è oggi un esempio concreto di come la decisione di impiegare risorse nei servizi abbia generato un sistema che ha potuto migliorarsi attraverso la pratica dei suoi utenti e creare così da un lato una comunità reale che lavora e apprende insieme, dall'altro uno spazio web multilingue costruito per il mondo della scuola, il primo spazio europeo disponibile per tutte le scuole, che consente l'interazione e la creazione di ambienti per i progetti, e in continua evoluzione per restare attuale e coerente con gli sviluppi della comunicazione e dell'informazione.

Nato nel 2005 come azione speciale del programma eLearning, eTwinning è stato inserito nel Programma per l'Apprendimento Permanente (LLP) come azione centralizzata di Comenius, essendo il suo specifico target quello delle scuole di ogni ordine e grado e in paesi che coincidono quasi esattamente con l'estensione geografica di LLP<sup>1</sup>. A partire dal 2014, eTwinning entrerà a far parte del nuovo Programma Erasmus for All, nell'azione "*Cooperation for innovation and good practices*" in particolare nell'ambito delle piattaforme IT per lo sviluppo di percorsi per la mobilità

<sup>1</sup> Oltre ai 27 paesi membri aderiscono a eTwinning Islanda, Norvegia, Turchia, Croazia e Svizzera



virtuale e il peer learning<sup>2</sup>. Il portale europeo, [www.etwinning.net](http://www.etwinning.net), è il cuore operativo dell'azione: esso rappresenta lo snodo informativo centrale e l'archivio delle risorse disponibili per i docenti a supporto della loro partecipazione concreta; ma è anche la piattaforma di comunicazione e di lavoro per chi si registra.

Chiunque lavori nella scuola, pubblica o parificata, può registrarsi a titolo personale e ottenere uno spazio con strumenti sviluppati sul modello dei moderni social network, che consentono quindi di ricercare nel database degli utenti eTwinning europei, comunicare proposte, costruire contatti ed eventualmente approdare a un progetto eTwinning, ossia un partenariato pedagogico tra almeno due classi di paesi diversi che può essere realizzato con parametri, scadenze e caratteristiche estremamente flessibili. Unici requisiti richiesti: lavorare a distanza con uso mirato e significativo di tecnologie in rete finalizzato a realizzare obiettivi didattici concreti e prevedendo, per quanto possibile, una interazione diretta di tutti i soggetti coinvolti. Ma per i docenti esiste anche la possibilità di frequentare semplicemen-

<sup>2</sup> COM (2011) 788 final, Regulation proposal for "Erasmus for all" Programme, [http://ec.europa.eu/education/erasmus-for-all/doc/legal\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/erasmus-for-all/doc/legal_en.pdf)

te il network, colloquiando con i colleghi negli spazi di discussione tematica che i docenti stessi possono aprire, o di usufruire delle molte opportunità di formazione online proposte dall'Unità eTwinning centrale.

Il coordinamento europeo dell'azione è infatti affidato a European Schoolnet, la rete di 30 Ministeri dell'Istruzione che da oltre 15 anni si occupa di ricerca, innovazione e condivisione di risorse nel campo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione in ambito educativo, rivolgendosi sia a enti e istituzioni - elaborando studi tematici e progetti di ricerca - sia alle scuole e ai docenti attraverso numerose iniziative e campagne.

I dati della partecipazione a eTwinning mostrano la vivacità di questa community online: con oltre 160.000 docenti - e altro personale educativo - iscritti, in servizio presso 93.000 scuole eTwinning è oggi uno dei network educativi di maggior successo e offre la possibilità di una partecipazione diretta non solo dei docenti e dirigenti, ma degli alunni stessi, che hanno la possibilità di condividere uno spazio di lavoro del progetto con i loro partner europei.

L'obiettivo originario di eTwinning, nella decisione che istituiva il Programma eLearning era di garantire al numero maggiore di alunni la pos-

sibilità di effettuare un'esperienza europea attraverso un'effettiva integrazione delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC). Il Programma dava maggiore rilievo, rispetto alle precedenti iniziative di supporto per la diffusione dell'uso delle TIC in ambito scolastico, all'aspetto dell'innovazione pedagogica, ponendo così obiettivi più ambiziosi per "la qualità dell'apprendimento e l'accesso facile alle risorse e ai servizi *e-learning*"<sup>3</sup>. Facilità di accesso che doveva essere realizzata con l'eliminazione delle barriere organizzative e burocratiche. Nell'azione speciale per il "gemellaggio scolastico via internet", poi divenuto eTwinning, si intendeva così concentrare l'obiettivo concreto di mettere le scuole in rete tra loro, estendendo così idealmente la modalità del *cooperative learning* a tutte le scuole in Europa.

Nei sei anni di attività di eTwinning si sono verificati numerosi cambia-

<sup>3</sup> Si vedano il testo della proposta e quello della decisione finale: [COM (2002) 751 - 2002/0303 (COD)] Proposta di adozione di un programma pluriennale (2004-2006), ([http://ec.europa.eu/education/archive/elearning/doc/dec\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/education/archive/elearning/doc/dec_it.pdf)) [GUE L 345/9, 2003/2318/CE], Decisione per l'adozione del programma eLearning (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:345:0009:0016:IT:PDF>)

menti nel mondo delle comunicazioni e della collaborazione a distanza: nuove tecnologie web hanno reso possibile una generazione di strumenti che facilitano la partecipazione diretta degli utenti alla creazione di contenuti, l'elaborazione delle informazioni è divenuta più rapida grazie a processori più rapidi e divenuti commercialmente più accessibili, il web è divenuto il protagonista imprescindibile nel mondo dell'informazione divenendo un nuovo media.

Ma soprattutto questa tecnologia connette realmente luoghi geografici lontani in un tempo tanto rapido da essere impercettibile e rende così possibile comunicare a distanza, anche tra laboratori scolastici, con una molteplicità di supporti e modalità.

In particolare l'ultimo quinquennio è stato segnato dalla nascita e dal successo delle reti sociali facendo rapidamente tramontare forme di comunicazione digitale che la scuola aveva appena iniziato ad assimilare.

eTwinning ha dato nel 2008 un importante segnale di innovazione interna, scegliendo di portare nella scuola la modalità comunicativa, rapida, personalizzabile e tematica dei social network e confermando così il proprio approccio *bottom up*, quello di azione nata dal coinvolgimento diretto di docenti e alunni che hanno avuto così modo di sperimentare percorsi di gemellaggio elettronico

differenziati, secondo le proprie esigenze e competenze, sia informatiche che di conoscenza delle lingue straniere. Dopo una prima fase che aveva posto in essere la piattaforma per la ricerca partner e per la collaborazione, focalizzata quindi sul lavoro di progetto, la fase eTwinning 2.0 è stata così segnata dall'elemento *social* che ha orientato l'azione verso opportunità di formazione informale e tra pari, implementando, esplicitando e potenziando così le possibilità, prima solo implicite e occasionali, di scambio e di crescita professionale per i docenti. Dalla prima fase restano tuttavia importanti strumenti di lavoro per gli insegnanti:

- il Desktop utente, lo spazio web personalizzabile con informazioni sul proprio percorso, gli interessi professionali in vista di eventuali contatti da stabilire con colleghi stranieri;
- il "Trova eTwinner", il motore di ricerca dotato di campi a scelta multipla che consentono di incrociare le informazioni fornite dagli utenti stessi con le preferenze impostate nella ricerca; questo è anche, dal 2008, il motore di ricerca ufficiale per il sottoprogramma Comenius che consente quindi di impostare contatti finalizzati alla presentazione di una proposta per partenariati scolastici finanziati;

- il TwinSpace, lo spazio di lavoro dei progetti eTwinning: una piattaforma web ad accesso riservato ai soli componenti del team di lavoro, inclusi gli alunni che possono così accedere direttamente allo spazio e incontrare i loro pari. Gli strumenti dello spazio (blog, archivi di file, wiki, forum, chat) sono personalizzabili secondo le attività previste dal progetto.

Oltre a questo in eTwinning sono presenti:

- Gruppi tematici moderati da esperti selezionati da European Schoolnet (alcuni esempi: CLIL, Ruolo dei Dirigenti Scolastici, Lingue straniere, Uso delle tecnologie web nella didattica);
- Sale insegnanti: forum di discussione che i docenti possono attivare autonomamente per proporre un argomento di approfondimento, scambiare esperienze sul tema, condividere risorse;
- *Learning events*, seminari online di formazione, proposti da esperti e docenti di paesi diversi, selezionati dal Team pedagogico europeo, e sviluppati con un programma della durata di circa due settimane per consentire ai partecipanti di lavorare concretamente, e insieme ai colleghi europei, sul tema specifico del seminario ("Moving to Maths 2.0", "Art, history and philosophy for

projects", "Intergenerational Learning" sono alcuni titoli degli ultimi seminari online proposti).

Se il social web è oggi un concetto più familiare per gli studenti e per le nuove generazioni, spesso identificate con la nozione di digital native, l'importanza che la comunicazione sociale riveste per l'innovazione della scuola, dove comunicazione e trasferimento di conoscenze sono collegati, è spesso sottovalutata o fraintesa. Con social web nel contesto eTwinning si intende l'interazione sociale a scopo professionale e all'interno di un contesto che garantisce tutela dei dati privati, contributi di esperti che mettono a disposizione il loro sapere interagendo direttamente con gli utenti e l'apporto concreto delle esperienze realizzate e condivise.

eTwinning coniuga dunque l'innovazione scolastica attraverso tecnologie e contenuti digitali con lo sviluppo di una educazione multilingue e multiculturale all'interno di un'azione europea per tutti.

La tecnologia e le lingue straniere sono strumento e veicolo della comunicazione tra tutti i membri del team, docenti e alunni, che possono sviluppare insieme percorsi di apprendimento per tutte le materie e in relazione alle linee di indirizzo per il proprio livello scolastico.

La sfida per il futuro di eTwinning sarà quella di integrare sempre più

le attività dei progetti nelle attività curricolari e nei piani dell'offerta formativa degli istituti scolastici, a supporto dei percorsi di internazionalizzazione. Per questo l'Unità nazionale eTwinning Italia, che è parte di Anas-Indire e ha sede presso l'Agenzia LLP Italia, lavora con il supporto di MIUR, Direzione Affari Internazionali, e in sinergia con gli Uffici Scolastici Regionali per trasformare le buone pratiche eTwinning di integrazione curricolare e di collaborazione interna all'istituto, individuate tra le esperienze realizzate, in modelli per lo sviluppo di progetti sostenibili su larga scala e senza impiego di risorse aggiuntive.



## ORIENTAMENTO

Imparare con l'esperienza e valorizzare le competenze acquisite

di **Elisabetta Perulli**

*e-mail: e.perulli@isfol.it*

La validazione dell'apprendimento non formale e informale è un'opportunità lanciata da alcuni anni a sistema in diversi paesi europei e fortemente promossa nelle sedi comunitarie ed internazionali quale elemento strategico di innovazione e ottimizzazione dei sistemi di apprendimento per la valorizzazione delle persone e lo sviluppo dell'occupabilità.

Soprattutto nella attuale congiuntura economica, demografica e sociale, poter accertare e convalidare competenze apprese con l'esperienza, porta con sé diversi vantaggi oramai ampiamente sperimentati: incide positivamente sui numeri dell'apprendimento permanente, aiuta a dinamizzare alcuni meccanismi rigidi di accesso o mobilità nel mercato del lavoro, apre nuove strade a molti lavoratori o aziende in crisi occupazionale, sostiene la mobilità europea e internazionale per studio o per lavoro, fornisce basi più affidabili per un accesso di qualità di lavoratori provenienti da altri paesi europei o extraeuropei, supporta



i giovani nel mettere in valore esperienze utili quali stage, tirocini, volontariato. In Italia c'è una grande sensibilità a questo tema e una grande quantità di iniziative e sperimentazioni su tutto il territorio. E' ciò che emerge dalla recente indagine Isfol pubblicata nel volume "Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa".

### Contesto e ambiti di indagine

Questa pubblicazione costituisce un aggiornamento di quella già realizzata da Isfol nella Collana Temi e Strumenti nel 2007 *Esperienze di validazione dell'apprendimento non formale ed informale in Italia* ed in Europa e a distanza di quattro anni persegue l'intento di fornire una panoramica approfondita relativa al livello di diffusione, formalizzazione ed implementazione del concetto e dei dispositivi di validazione degli apprendimenti non formali ed informali in Italia e in Europa. Tale panoramica è proposta attraverso l'analisi di pratiche a più livelli e la descrizione di specifici casi monografici, utili per la comprensione del fenomeno e per avviare eventuali azioni di confronto e condivisione sul merito. Per questo motivo, è stato necessario individuare gli ambiti entro cui effettuare la ricerca, gli strumenti da appli-

care e le modalità attraverso cui presentare i dati e le informazioni raccolte.

In particolare, sono stati fissati specifici indicatori per i quattro ambiti di indagine previsti dalla ricerca: ambito europeo, ambito nazionale, specificamente suddiviso in ambito regionale, ambito mercato del lavoro e imprese, ambito terzo settore.

- Ambito Europeo (sistemi e pratiche rilevanti): sono stati descritti i processi comunitari in materia di Validazione, lo stato dell'arte nei principali Paesi europei e sono stati approfonditi tre casi monografici significativi: Spagna, Germania e Olanda.
- Ambito dei sistemi Regionali: anche in questo caso è stata fornita una panoramica delle politiche nazionali e delle iniziative regionali su questo tema e sono stati poi descritti in particolare tre casi monografici: Emilia Romagna, Toscana e Lombardia.
- Ambito delle esperienze italiane nel mondo aziendale/settoriale e nel Terzo settore: qui sono state individuate numerose pratiche significative da analizzare. Il processo di individuazione si è basato sullo screening di progetti promossi dal 2004 al 2010 da Associazioni, Enti di Formazione, Istituti di Ricerca, Fondazioni, Regioni e Enti Locali attraverso i fondi nazionali, il Fondo Sociale Europeo e i Programmi comunitari:

Leonardo da Vinci 2000-2006, Equal, Gioventù in azione, Programma quadro sull'Apprendimento Permanente sub-programmi Grundtvig, Leonardo da Vinci e Trasversale. Tra le pratiche censite sono state individuate sette esperienze specifiche sulle quali sono state prodotte monografie approfondite.

### I risultati della ricerca Lo scenario europeo

Per quanto riguarda il contesto europeo, la ricerca ha fatto emergere un quadro eterogeneo: 16 sono i paesi membri che hanno, ad oggi, elaborato una strategia formalizzata in materia di validazione delle competenze derivanti da esperienza, mentre sono 13 quelli in fase di elaborazione o sperimentazione di tale strategia. Più nel dettaglio, alcuni paesi (come Danimarca, Svizzera, Svezia, Polonia, Norvegia, Olanda) stanno applicando dispositivi di validazione in stretta connessione con il mercato del lavoro per far fronte alla crisi economica e all'aumento della disoccupazione; la maggior parte di queste realtà mostra sistemi di validazione degli apprendimenti da esperienza piuttosto consolidati e integrati con il sistema socio-economico di riferimento. Molti altri paesi si sono invece concentrati sui sistemi di

validazione degli apprendimenti per la popolazione adulta (Slovenia, Romania, Portogallo, Lituania, Irlanda, Belgio, Bulgaria); altri ancora (come Francia, Regno Unito, Finlandia) hanno ancorato il sistema di validazione degli apprendimenti da esperienza a dispositivi strutturati per il riconoscimento delle competenze, in funzione dell'acquisizione di una qualifica professionale. Esistono poi Stati membri (Germania, Spagna, Belgio) in cui la struttura federalista dei sistemi di governo ha reso assai eterogeneo e differenziato l'approccio alla validazione, con effetti diversificati sull'implementazione dei dispositivi. Proprio per rendere conto della ricchezza ma anche della diversificazione delle strategie presenti nel panorama europeo, come accennato nel volume vengono descritti, mediante monografie approfondite, tre diversi approcci al tema della validazione delle competenze da esperienza; essi sono:

- l'approccio tedesco, che può essere definito come fortemente decentrato ma in cui si sta facendo un significativo sforzo per attivare dispositivi e strumenti condivisi a livello nazionale (a questo proposito, è stato descritto il caso ProfilPASS);
- l'approccio olandese, in cui il processo di validazione appare strutturato ed orientato allo sviluppo professionale degli individui sia per quanto riguarda gli

- apprendimenti non formali che informali (viene presentato il caso "Steunpunt Scouting Gelderland");
- l'approccio spagnolo, in cui il processo di validazione è governato dalle istituzioni regionali ed è finalizzato, soprattutto in questo ultimo periodo, al superamento di crisi aziendali, espulsioni di lavoratori dal mercato del lavoro, flessibilità e mobilità professionale (a questo proposito, è stato presentato il caso del Settore automobilistico della regione di Castilla y Leon).

### Il contesto nazionale: approcci di sistema

Per quanto concerne lo scenario nazionale, il lavoro pone in evidenza l'esistenza, in Italia, di una realtà piuttosto effervescente, che negli ultimi anni si è andata decisamente dinamizzando sino ad acquisire un nuovo slancio. Anche se ancora non si è giunti all'adozione delle disposizioni necessarie per lo sviluppo e l'istituzionalizzazione di un sistema nazionale di validazione e certificazione delle competenze comunque acquisite; molti documenti nazionali riportano a più riprese questa priorità e tutte le Regioni italiane indistintamente si sono attivate rispetto alla questione di assicurare e garantire a tutti i cittadini la possibilità di valorizzare le competenze

ovunque e comunque apprese. Diverso è tuttavia il grado di avanzamento di questi processi e anche gli approcci scelti dalle singole Regioni. Proprio per dare conto di questa articolazione, in analogia con le analisi effettuate da Cedefop in Europa, sono state definite 3 diverse fasi di avanzamento e suddivise le Regioni in 3 gruppi in base alla fase in cui esse attualmente si trovano. Il quadro che è emerso è il seguente:

- 11 sono le amministrazioni regionali in "fase 1" (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Friuli Venezia Giulia, Molise, Provincia Autonoma di Bolzano, Provincia Autonoma di Trento, Puglia, Sardegna e Sicilia); in questi contesti, una strategia relativa al tema della validazione esiste ed emerge dalla presenza di esperienze in progetti, programmi, tipologie e filiere formative, tuttavia essa non è ancora formalizzata e/o normata in un sistema;
- 4 sono, invece, le amministrazioni regionali in "fase 2" (Lazio, Liguria, Marche e Veneto); qui, la strategia di validazione è stata formalizzata e/o in parte già normata all'interno di un sistema regionale di certificazione, ma si trova ad oggi in via di implementazione;
- 6 sono, infine, le amministrazioni che possiamo collocare in "fase

3" (Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Toscana, Umbria, Valle d'Aosta). In esse, la strategia di validazione è stata decisamente formalizzata e/o normata all'interno di un sistema regionale di certificazione, ed è stata concretamente avviata o testata nell'ambito di specifiche sperimentazioni.

Tra tutte le Regioni, ne sono state scelte 3 - Emilia Romagna, Toscana e Lombardia - a cui dedicare altrettanti studi monografici per approfondire l'impianto delle scelte effettuate e le caratteristiche tecniche dei sistemi implementati.

### Il contesto nazionale: esperienze di validazione in ambito aziendale e nel terzo settore

Oltre agli approcci di sistema, il volume dà ampio spazio ad altri contesti, anche settoriali, che negli ultimi anni sono divenuti, nel nostro paese, vivace laboratorio per la creazione e la sperimentazione di interessanti pratiche di validazione: si va dalle pratiche realizzate in ambito aziendale (4 monografie sono dedicate, rispettivamente, al Sistema Formedil, a due pratiche sviluppate in ambito aziendale nel quadro di programmi europei, ed all'esperienza dell'azienda Napoli Servizi, relativa alla sperimentazione del Libret-

to Formativo) dove è possibile rilevare esperienze di valutazione/validazione delle competenze che prevedono una integrazione di obiettivi e benefici tra azienda e lavoratore, ai programmi transnazionali comunitari come il programma Lifelong Learning. Proprio nell'ambito di questo programma, tra i progetti finanziati nel periodo dal 2000 al 2010 a valere sulle azioni decentrate di competenza dell'Agenzia Nazionale italiana (progetti pilota e progetti di trasferimento dell'innovazione), ben 47 iniziative hanno lavorato proprio sulla tematica della validazione dell'apprendimento da esperienza, con sfumature e contributi specifici assai articolati e diversificati nel corso del tempo. Questa tendenza è risultata confermata e anzi anche rafforzata con la programmazione 2007-2013 soprattutto in riferimento alla nuova azione Leonardo da Vinci sul trasferimento dell'innovazione. Il focus è proprio sull'implementazione di metodologie per il riconoscimento e, dunque, per la effettiva validazione dell'apprendimento, con particolare attenzione verso i *white e green jobs*.

Ancora e concludendo, dalla ricerca svolta emerge prepotentemente l'importanza delle iniziative del terzo settore, che sta divenendo sempre più attiva fucina di pratiche di validazione delle competenze da esperienza, proponendo iniziative spesso dedicate a persone partico-

larmente fragili come i migranti e le persone in mobilità, espulse dal mercato del lavoro, o a target specifici come i volontari delle organizzazioni non governative e del Servizio Civile Nazionale. Nel volume vengono quindi presentate tre monografie e numerose "schede pratiche" relative ad esperienze di validazione realizzate nel quadro di specifici Programmi Europei da parte di organismi, enti e imprese operanti nel Terzo settore e nel privato sociale.

### Prospettive e scenari emersi

La maturazione e sostanziale convergenza delle esperienze europee e la ricchezza e qualità delle pratiche italiane in materia di validazione delle competenze da esperienza ci indica che questo specifico momento appare davvero determinante per far sì che questa sfidante prospettiva cominci a diventare possibile e concreta per i cittadini italiani come per quelli di molti paesi europei. Questo obiettivo appare oggi raggiungibile per una sintetica e sinergica congiunzione di circostanze favorevoli:

- la pressione forte che dal basso esercitano le questioni sociali supportabili da prassi di validazione dell'esperienza, questioni che interessano le dinamiche del mercato del lavoro così come l'ammodernamento dei si-

stemi formativi verso un reale lifelong learning;

- la benefica contaminazione professionale prodotta dai partenariati transnazionali grazie a programmi come LLP Leonardo che su questo effetto di mainstreaming culturale e operativo scommette da tanti anni. E' importante notare che forse anche qui superate negli anni passati alcune fasi di sconforto per la oggettiva difficoltà di raccogliere e sintetizzare i concreti risultati del programma, oggi la "europeizzazione dell'apprendimento", almeno su queste tematiche, è quasi una realtà;
- una comunità di professionisti italiani della formazione professionale che negli ultimi 5 anni ha dovuto accedere all'innovazione spinta e all'eccellenza per sopravvivere alla crisi del settore e che, attraverso un processo purtroppo quasi darwiniano, emerge da questa crisi solida e ricca di risorse. Questa comunità rappresenta oggi in molte parti d'Italia, da Nord a Sud, una vera e propria avanguardia di spessore europeo;
- la accresciuta capacità di coordinamento che mostrano oggi gli attori entro i settori economici ovvero i classici stakeholders, o portatori di interessi, in rappresentanza di aziende e lavoratori. Questi soggetti si sono dati la parola d'ordine "competenze"

come base irrinunciabile per garantire la qualità e competitività delle aziende che tutelano; ad esempio hanno compreso che processi complessi come l'internazionalizzazione o l'innovazione non sono gestibili se non attraverso un lavoro di rete in grado di riconoscere, condividere e valorizzare competenze;

- la tenacia di un numero crescente di funzionari amministrativi regionali e locali "illuminati" che, pur nelle oggettive difficoltà di gestire la rivoluzione culturale e organizzativa che questo tipo di operazioni comporta sul territorio, si sono comunque impegnati con coraggio nell'avvio di quelle complesse riforme di sistema necessarie a questo scopo;
- la crescente e fattiva sensibilità del dialogo sociale che nel nostro paese sembra finalmente uscire dalle secche di una negoziazione basata esclusivamente sui benefici economici per ricomprendere, come accade in tutta Europa, i temi della qualità del lavoro e della vita e quindi tutte quelle misure di nuovo welfare basate sui diritti individuali all'apprendimento permanente e al riconoscimento del proprio valore professionale;
- e infine ultimo ma non meno importante la azione costante e solida della Commissione Europea che in questi ultimi cinque anni è passata dalle parole ai fatti ac-

compagnando le affermazioni di principio con la richiesta ai governi di impegni concreti e investimenti consistenti.

Tutto questo insieme di fattori ha generato un vero e proprio movimento di idee che, al di là della spontanea tendenza alla naturale aggregazione, a questo punto ha bisogno di essere raccolto e coordinato all'interno di un disegno comune che valorizzi e circuiti ciò che di eccellente è stato fatto per promuoverne una maggiore diffusione. E' inoltre importante fornire a tutti i "praticanti italiani" di validazione delle competenze alcuni punti di riferimento comuni che aiutino la reciproca riconoscibilità degli esiti di queste pratiche e consentano a tutti di agire entro un quadro di regole condivise, in primis sul piano metodologico e poi, ci si augura, sul piano di sistema. Si rileva in sintesi una esigenza di definizione tecnica di un modello italiano di validazione, che faccia tesoro dell'esperienza e che sulla base dell'ormai consolidato panorama europeo, costituisca una risorsa condivisa, accessibile e fruibile da quanti desiderino allestire progetti di validazione dell'esperienza in risposta alla pluralità di domande sociali emergenti. In analogia con il lavoro svolto da CEDEFOP a livello europeo <sup>4</sup>, si può affermare che il modello italiano emerge dalla visione d'insieme delle pratiche che si è

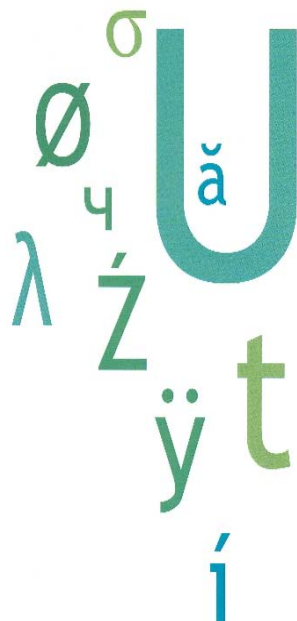
cercato di offrire in questo volume, così come quello europeo, declinato nelle Guidelines del 2009, emergeva dall' European Inventory on validation of informal and non-formal learning proposto a partire dal 2004 e del quale è pubblicato in questi mesi l'aggiornamento 2010 .

Questi elementi generali, se condivisi, possono di fatto rappresentare l'embrione del modello che può essere tradotto in forma di Linea Guida ma che certamente per funzionare necessita di strumenti di accompagnamento che ne garantiscano omogeneità di processo e attendibilità degli esiti, ad esempio un modello di qualità o un sistema di accreditamento.

In conclusione e in attesa che questo processo auspicabilmente si realizzi, possiamo affermare che nel nostro Paese esiste certamente una solida e convinta comunità professionale, trasversale ai livelli territoriali, ai settori e ai ruoli, che ha creduto nel potenziale valore di questa prospettiva di lavoro, vi ha prodotto un cospicuo investimento di apprendimento e quindi è portatore di un prezioso patrimonio di esperienza. Ci auguriamo con questo lavoro di aver contribuito alla conservazione e valorizzazione di questo

patrimonio che merita di essere conosciuto poiché ha il tratto pregevole ma un po' nascosto della tipica eccellenza italiana.

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



## Il tirocinio? Un'esperienza formativa e di orientamento per l'80 % dei tirocinanti italiani

di **Gabriella Bosio** e **Marina Verderajme**

*e-mail: [stampa@actl.it](mailto:stampa@actl.it);*

*[marina.verderajme@actl.it](mailto:marina.verderajme@actl.it)*

Acquisizione di competenze trasversali e spendibilità nel mondo del lavoro sono gli aspetti evidenziati dai tirocinanti che hanno partecipato all'indagine di ACTL - Sportello Stage sugli stage attivati nel 2011. Oltre l'80% dei giovani considera lo stage un'esperienza formativa. E' quanto emerge dalle indagini realizzate su un campione di 351 giovani che hanno fatto uno stage in Italia da Sportello Stage - ACTL (ente promotore di stage da 13 anni con 7000 stage attivati ogni anno sul territorio nazionale) che annualmente monitora l'andamento degli stage.

La valutazione sullo stage risulta positiva indipendentemente dall'esito occupazionale al termine dello stage e sembra derivare da un insieme di considerazioni soggettive e oggettive in particolare da due aspetti: acquisizione competenze trasversali e spendibilità.

I dati confermano quanto noi da sempre sosteniamo, ovvero che lo stage non è un rapporto di lavoro

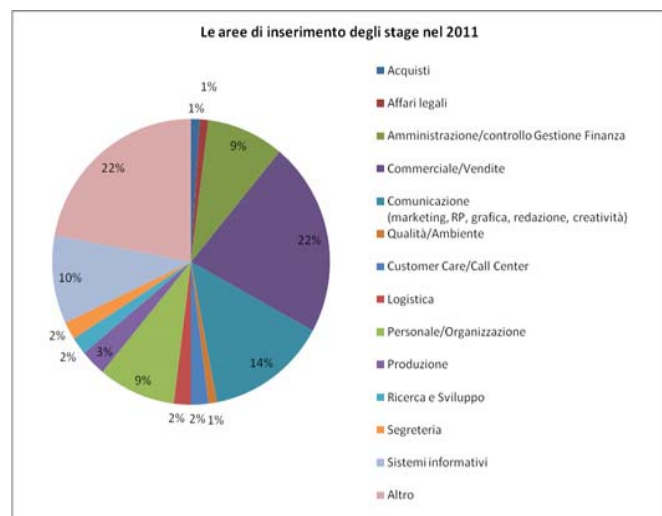
ma un importante strumento di formazione e orientamento e svolge un compito fondamentale nell'accompagnare i giovani nel mondo del lavoro. Tuttavia troppo spesso viene dimenticata la vera natura dello stage. Marina Verderajme, Presidente di ACTL - Sportello Stage, dichiara: "Il tirocinio è lo strumento che completa la formazione teorica acquisita dai giovani a scuola e all'Università". Lo stage è sicuramente anche un valido strumento di inserimento lavorativo al termine degli studi: secondo un'indagine di ACTL su un campione di 1067 stage attivati nel 2011, il 45% degli stage si trasforma in contratto di lavoro. Per quanto riguarda le tipologie di contratto, il 35% dei tirocinanti viene inserito con un contratto a tempo determinato, il 33% con contratto di collaborazione, il 22% con l'apprendistato, il 7% con un contratto a tempo indeterminato e il 3% con un contratto di inserimento. E' importante segnalare che l'indagine riguarda gli stage extracurricolari: circolano talvolta indagini che mettono insieme monitoraggi e dati sugli stage curriculari e extracurriculari che per finalità e contenuti sono diversi tra loro poiché gli stage curriculari hanno funzione prettamente formativa e sono parte di un percorso di studio invece gli stage extracurriculari consentono l'acquisizione di competenze professionali non acquisibili durante gli studi e sono uno stru-

<sup>4</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/EN/bibliographies/18212.aspx>

mento di orientamento alla scelta e all'inserimento lavorativo.

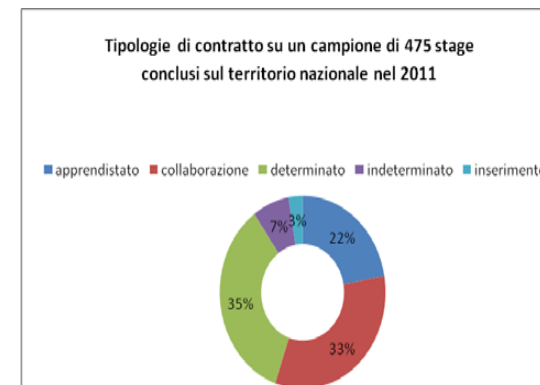
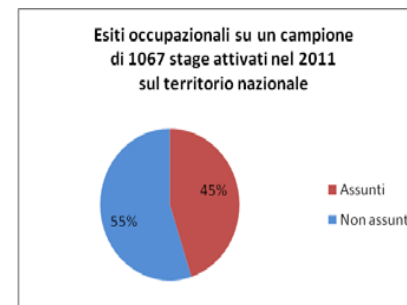
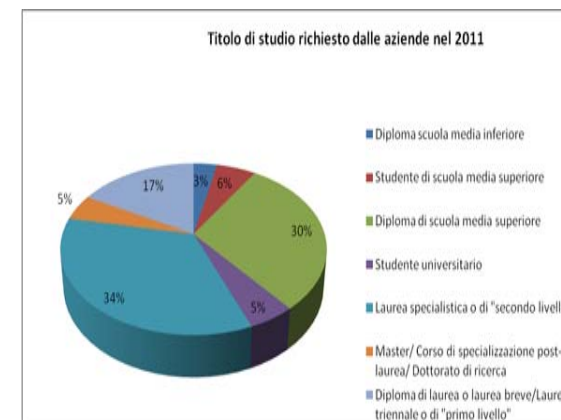
Anche i recenti interventi normativi sullo stage in Italia hanno posto particolare attenzione su questa distinzione. Gli stage in Italia sono regolamentati dal D.M. 25 marzo 1998 n° 142 che chiarisce ambiti e modalità applicative della legge 196 del 24 giugno 1997 art.18 (Treu) e dal D.L. 138 del 13 agosto 2011 e dalla successiva circolare del Ministero del Lavoro n.24 del 12 settembre 2011. Il D.L. 13 agosto 2011, n. 138, anche alla luce della circolare ministeriale n. 24 del 12/9/2011, presenta alcune novità in riferimento alla promozione di tirocini, introducendo una differenziazione tra tirocini formativi e di orientamento,

**Nel 2011 ACTL ha attivato 7284 stage sul territorio nazionale**



tirocini di reinserimento/inserimento lavorativo, tirocini curriculari. In ottemperanza a tali disposizioni, Sportello Stage - ACTL opera quale soggetto promotore in possesso degli specifici requisiti previsti dalla normativa per la promozione di tirocini formativi e di orientamento e di tirocini di reinserimento/inserimento lavorativo: i tirocini formativi e di orientamento: sono promossi da Sportello Stage - ACTL a favore di neodiplomati e neolaureati entro 12 mesi dalla laurea o diploma; i tirocini di reinserimento/inserimento lavorativo sono promossi da Sportello Stage - ACTL a favore di tirocinanti disoccupati e inoccupati. La durata massima di tutti i percorsi di tirocinio promossi da Sportello Stage - ACTL è di 6 mesi.

L'impegno di ACTL - Sportello Stage nel fornire un servizio a supporto dei giovani che si affacciano nel mondo del lavoro attraverso lo stage, avviene sia con il controllo qualitativo degli stage tramite la verifica dei progetti formativi e i questionari di monitoraggio proposti ai candidati e alle aziende, sia attraverso una campagna informativa trasparente sulle opportunità di questo strumento.



**EUROPA E MOBILITA'**  
**Progetto DISCO II - European**  
**Dictionary of Skills and Competences**

di **Gabriella Falzacappa**  
e-mail: [g.falzacappa@isfol.it](mailto:g.falzacappa@isfol.it)

In tutta l'Unione europea è ormai radicata la consapevolezza che per realizzare un mercato del lavoro dinamico e competitivo, e un'area europea dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, sia necessario rendere comprensibili, comparabili e trasferibili i titoli e le competenze. Ciò significa rilasciare certificazioni che rendano trasparente l'output dei percorsi, ovvero tutto il pacchetto di conoscenze e competenze che un individuo acquisisce al termine di un percorso formativo. Partendo da questa considerazione, le Istituzioni europee, in collaborazione con gli Stati membri, hanno sviluppato strumenti come il Quadro Europeo delle Qualifiche (*European Vocational Education and Training ECVET*), e il portafoglio Europass, volti a facilitare, attraverso la trasparenza delle competenze e delle certificazioni, il riconoscimento di titoli ed esperienze.

A corollario di tali strumenti, numerose iniziative sono state realizzate a livello europeo molte delle quali finanziate nell'ambito del *Lifelong Learning Programme*. Una di queste,

realizzata tra il 2004 e il 2005, è DISCO I, progetto che ha condotto alla definizione di un thesaurus europeo che dà accesso a oltre 70.000 termini relativi al tema delle abilità e competenze. Il thesaurus, disponibile in 7 lingue europee (ceco, inglese, francese, tedesco, ungherese, lituano, svedese), intende fornire un supporto all'utilizzo degli strumenti europei per la trasparenza, offrendo una varietà di termini utili a descrivere le occupazioni, le qualifiche e le competenze acquisite nel tempo e favorendo nel contempo la mobilità professionale e di studio dei cittadini.

Sulla scorta del successo di DISCO I è stato lanciato, a fine 2010, DISCO II, progetto finanziato dal programma Leonardo da Vinci con durata biennale (ottobre 2010 - ottobre 2012). DISCO II amplia la platea di possibili utilizzatori dello strumento, estendendo la traduzione a tre nuove lingue comunitarie e individuando uno strumento, il Supplemento al Certificato, su cui iniziare ad utilizzare il thesaurus. DISCO II offrirà i seguenti servizi:

- un supporto terminologico più ampio grazie all'inclusione di tre nuove lingue: spagnolo, italiano e slovacco;
- un thesaurus più esteso e comprensivo di descrittori fraseologici di competenze nei settori sanità,

servizi sociali, tutela ambientale, IT;

- una versione implementata del sito web [www.disco-tools.eu](http://www.disco-tools.eu) con funzioni e servizi aggiuntivi per creare, comparare e tradurre descrizioni di competenze, profili e risultati dell'apprendimento (learning outcomes), nonché nuovi termini legati alle competenze.

**I destinatari**

DISCO I e DISCO II si rivolgono a individui, operatori della formazione e/o dell'orientamento e datori di lavoro che necessitano di un supporto terminologico per:

- cercare e tradurre singoli termini e frasi nella descrizione di abilità e competenze;
- comporre e tradurre Curriculum Vitae (strutturati come l'Europass CV o senza una struttura preesistente);
- comporre e tradurre altri documenti europei per la trasparenza, come il Supplemento al Certificato e il Supplemento al Diploma;
- capire annunci di lavoro;
- definire job profile e programmi formativi;
- definire le competenze.

**Il gruppo di lavoro**

Il progetto DISCO II è sviluppato da



un partenariato transnazionale formato da esperti dei sistemi di istruzione e formazione professionale e di classificazione delle competenze. Fanno parte del partenariato anche ricercatori, professionisti e promotori di strumenti per la trasparenza, rappresentanti di università e consulenti nel campo dell'istruzione. Capofila del progetto è la società austriaca "3s Unternehmensberatung GmbH", con sede a Vienna. L'ISFOL, e in particolare il Servizio per la Comunicazione e la Divulgazione Scientifica, con la collaborazione del Centro Nazionale Europass Italia, partecipa in qualità di partner operativo, collaborando alla realizzazione del thesaurus multilingue e alla formulazione dei descrittori fraseologici. Un evento finale, che si svolgerà a Roma nel mese di ottobre 2012, diffonderà i risultati del progetto presso tutti gli attori chiave interessati.

#### Partner operativi

- 3s Unternehmensberatung GmbH (AT)
- EIESP, Institut Européen d'Education et de Politique Sociale (FR)
- Emmerce EEIG (SE)
- FWD, Fiala web development (AT)
- ISFOL, Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (IT)
- NUOV, Národní ústav odborného

- vzdělávání (CZ)
- OFI, Oktatáskutató és Fejlesztési Intézet (HU)
- SIOV, Štátny inštitút odborného vzdelávania (SK)
- SNE, SkillsNet Europe (BE)
- URV, Universitat Rovira i Virgili (ES)
- UWE, University of the West of England, Bristol (UK)
- VMU, Vytauto Didžiojo Universitetas (LT)

#### Partner di supporto

- AMS Austria, Arbeitsmarktservice Österreich (AT)
- BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (DE)
- BW-Verlag, Bildung und Wissen Verlag (DE)
- EUCEN, European Universities Continuing Education Network (ES)
- NIVE, National Institute of Vocational Education (HU)
- SKOLVERKET, Swedish National Agency for Education (SE)

#### IL RUOLO DELL'EQF NEL SOSTEGNO ALLA MOBILITÀ DI STUDENTI E LAVORATORI

di **Diana Macri**

*e-mail: d.macri@isfol.it*

La definizione di strategie per favorire l'accesso e la partecipazione all'apprendimento permanente e la mobilità transnazionale di studenti e lavoratori è essenziale per promuovere l'occupazione, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e la realizzazione personale e far sì che i cittadini europei possano realmente conseguire un futuro sostenibile. E' questo il motivo alla base di un profondo ammodernamento dei sistemi di istruzione e formazione che sta interessando tutti i Paesi europei.

Obiettivo è garantire ai cittadini una migliore qualità dei sistemi d'istruzione e formazione professionale, una maggiore trasparenza delle qualificazioni, il riconoscimento e la validazione dell'apprendimento non formale e informale.

Nonostante la cooperazione in ambito educativo e formativo sia ormai consolidata da anni e esistano strumenti per la reciproca riconoscibilità dei titoli e delle qualificazioni, la libera mobilità di studenti e lavoratori non è ancora però del tutto realizzata.

Questo soprattutto perché i sistemi

di istruzione e formazione dei singoli Paesi sono complessi e molto differenti tra loro e il contenuto effettivo dei titoli in esito ai percorsi (autorità certificatrice, contenuto formativo, risultati dell'apprendimento, ulteriori opportunità formative, ecc.) non è facilmente desumibile, specialmente in mancanza di un Quadro Nazionale delle Qualificazioni<sup>5</sup> (NQF). Tutto ciò rende quindi difficile poter effettuare un vero raffronto tra le qualificazioni e i relativi livelli di sistemi educativi e formativi diversi.

Per ovviare a questa oggettiva difficoltà i Paesi hanno quindi deciso la costruzione di un codice di riferimento comune per i sistemi di istruzione e formazione, basato sui risultati dell'apprendimento (Learning Outcomes - LO) e in funzione di quest'ultimo obiettivo, è stato istituito il Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF) - European Qualification Framework<sup>6</sup>.

Si tratta di un dispositivo composto da una griglia di conversione/lettura

<sup>5</sup> *Strumento per lo sviluppo e la classificazione delle qualificazioni, secondo una serie di criteri e indicatori relativi ai livelli di apprendimento raggiunti.*

<sup>6</sup> *Raccomandazione del 23 aprile 2008 sulla costituzione del Quadro Europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente*

ra suddivisa in 8 livelli, ciascuno definito da una serie di descrittori, nel quale devono essere classificate le *qualifications*<sup>7</sup> nazionali che attestano i LO raggiunti in esito ad un percorso di apprendimento. Il posizionamento all'interno dell'appropriato livello EQF (referenziazione) viene effettuato da ciascun Paese correlando i livelli delle qualificazioni previsti dai sistemi nazionali a quelli di EQF. La correlazione deve essere svolta in modo trasparente e dimostrare chiaramente il legame tra i quadri/sistemi nazionali e i descrittori dei livelli EQF e deve essere certificata in un Rapporto. Il risultato del processo di referenziazione dei Paesi aderenti alimenterà il Portale EQF che la Commissione Europea ha realizzato<sup>8</sup>, nel quale sarà possibile confrontare i quadri/sistemi nazionali di qualificazione dei Paesi che hanno completato il processo di referenziazione e accedere a tutte le

<sup>7</sup> L'accezione di "qualification", di cui si è tenuto conto per l'impostazione del Rapporto di referenziazione italiano, è quella contenuta nella Raccomandazione EQF che la definisce come il "risultato formale di un processo di valutazione e convalida, acquisito quando un'autorità competente stabilisce che i risultati dell'apprendimento di una persona corrispondono a standard definiti".

<sup>8</sup> [http://ec.europa.eu/eqf/home\\_en.htm](http://ec.europa.eu/eqf/home_en.htm)

informazioni chiave sul sistema di qualificazione di un determinato Paese.

La referenziazione nazionale è quindi l'aspetto più importante e delicato per il successo finale dell'EQF, perché metterà in evidenza l'effettiva validità delle *qualifications*, e lo sforzo maggiore riguarda i Paesi che non possiedono un Quadro Nazionale delle Qualificazioni.

Infatti, mentre nei Paesi in cui vige un NQF il processo si è svolto abbastanza velocemente e agevolmente, perché è stato sufficiente confrontare i livelli dei due quadri, in quelli nei quali non esiste il quadro nazionale è stato necessario confrontare i descrittori EQF con i risultati dell'apprendimento delle singole tipologie di qualificazioni e, in alcuni casi, perfino ridefinire le qualificazioni utilizzando i LO.

E' bene tuttavia sottolineare che a livello nazionale la realizzazione del Quadro Europeo non si esaurisce con la presentazione dei risultati della referenziazione nel Rapporto. Questo infatti, certifica la correlazione tra il quadro/sistema nazionale e EQF in uno specifico momento; è quindi necessario prevedere in prospettiva aggiornamenti periodici che assumano i mutamenti che verosimilmente riguarderanno nel tempo i sistemi/quadri nazionali (nuove qualificazioni, modifiche dei livelli ecc.).

Vediamo quindi nel dettaglio quali

sono le caratteristiche chiave del Quadro.

Una delle più importanti è certamente la definizione dei livelli attraverso i risultati dell'apprendimento, distinti in conoscenze, abilità e competenze, e articolati secondo una complessità crescente (a partire dal livello 1 al livello 8). I descrittori sono concepiti in modo da coprire tutte le *qualifications*, da quelle ottenute nell'istruzione generale e superiore e nell'istruzione e formazione professionale, a quelle in esito ad apprendimenti non formali e informali. L'uso dei LO permette di rendere esplicito ciò che una persona in possesso di una determinata qualificazione realmente conosce ed è in grado di fare e supera le diversità legate agli input dei percorsi educativi (durata del percorso, tipologia dell'istituzione erogatrice, ecc) che rendono impossibile i raffronti. La scelta di rappresentare i livelli EQF attraverso gli esiti dell'apprendimento rappresenta una grande innovazione ed è fondata nell'obiettivo stesso del Quadro. Essa infatti permette: la messa in trasparenza del contenuto delle qualificazioni, facilitandone la comprensione e la comparazione, a livello nazionale ed europeo, da parte di utenti appartenenti ad ambiti educativi e formativi diversi, come pure al mondo del lavoro; agevola la validazione dell'apprendimento non formale e informale; facilita il trasferimento e l'impiego

delle qualificazioni in più paesi e nell'ambito di sistemi di istruzione e formazione diversi.

L'introduzione del Quadro porterà benefici per diverse categorie di utenti; in particolare:

- i singoli individui godranno di un più ampio ventaglio di opportunità formative e lavorative, confrontando facilmente le offerte sia a livello nazionale sia europeo. In tal modo si favorirà l'apprendimento permanente e la mobilità formativa e lavorativa;
- le imprese e i datori di lavoro potranno più facilmente comprendere e valutare le competenze possedute dai candidati, anche quelli provenienti da Paesi diversi;
- le istituzioni fornitrici di servizi di istruzione e formazione potranno promuovere la propria offerta formativa in modo chiaro e trasparente, aumentandone l'attrattività.

EQF sta quindi agendo da catalizzatore soprattutto per quello che riguarda la diffusione dell'approccio basato sui LO nella definizione degli output dei percorsi di apprendimento, in tutti i sottosistemi educativi e formativi, e l'introduzione dei Quadri Nazionali delle Qualificazioni in molti dei Paesi aderenti<sup>9</sup>. In nessun caso si può comunque affermare che EQF sostituisce i quadri/sistemi nazionali, né che rappresenta un tentativo di imporre un'omo-



geneizzazione delle *qualifications* a livello europeo; EQF, infatti, è un meta quadro perché costituisce il punto di riferimento europeo per i quadri e i sistemi nazionali. Anche per quello che riguarda la strutturazione e la definizione dei LO, la sua applicazione non obbliga i Paesi ad utilizzare lo stesso numero di livelli e la stessa identica distinzione tra conoscenze, abilità e competenze, poiché tale struttura è il risultato di un accordo tra esperti di tutti i Paesi coinvolti nello sviluppo di EQF, mentre i contesti nazionali potrebbero richiedere approcci differenti, che rappresentino le esigenze specifiche del Paese o di un settore. Un'altra caratteristica fondamentale di EQF è la forza della relazione con il Quadro dei titoli accademici dell'Area Europea dell'Istruzione Superiore (Qualification Framework European Higher Education Area QF-EHEA), sviluppato nell'ambito del processo di Bologna. I due quadri sono totalmente compatibili ed esiste una chiara corrispondenza tra i livelli QF-EHEA e i livelli dal 5 all'8 di EQF. Infatti, EQF è un quadro onnicomprensivo di tutte le forme di apprendimento e perciò utilizza descrittori più ampi, generici e inclusivi dei descrittori di Dublino utilizzati per i livelli QF-EHEA. Questo significa che ai livelli dal 5 all'8 di EQF sono riconducibili non soltanto le qualificazioni conseguite a conclusione di percorsi di istruzione di for-

mazione universitaria, ma anche quelle professionali acquisite in contesti formali, non formali e informali. Ad oggi, a livello europeo, 13 Paesi (BE, CZ, DK, EE, FR, HR, IE, MT, LT, LV, NL, PT, UK) hanno adottato il proprio NQF e hanno presentato il loro rapporto di referenziazione alla Commissione Europea. La maggioranza dei Paesi rimanenti ha previsto di presentarlo entro il corrente anno. In Italia l'introduzione del Quadro Europeo ha portato ad una grande innovazione di sistema: infatti nel 2010, nell'ambito della riforma della scuola secondaria superiore, attraverso i Regolamenti di riordino dei licei, degli istituti tecnici e degli istituti professionali<sup>10</sup>, è stato definitivamente acquisito anche nell'istruzione generale, l'approccio basato sui risultati dell'apprendimento, già utilizzato nei percorsi della formazione professionale. Il processo di implementazione di EQF è coordinato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, che si avvalgono dell'assistenza tecnica dell'Isfol, Punto Nazionale di Coordinamento EQF. Per quello che riguarda l'attività di referenziazione, è stato istituito un Gruppo Tecnico<sup>11</sup> che ha elaborato la prima versione del Rapporto, che è stato presentato alle Regioni e alle Parti sociali ed è stato oggetto di osservazioni e confronto. A causa della mancanza di un vigente Qua-

dro Nazionale delle Qualificazioni, che espliciti i livelli delle qualificazioni in termini di LO, la prima referenziazione non ha potuto includere tutte le qualificazioni rilasciate da molti sistemi o sub sistemi, ma solo quelle coerenti con l'approccio per risultati dell'apprendimento e con gli altri criteri di referenziazione stabiliti a livello europeo. Il Rapporto, che come richiesto dalla Raccomandazione sarà entro breve presentato ufficialmente alla Commissione Europea, contiene una rappresentazione completa del sistema nazionale (e di tutti i sub-sistemi) di istruzione e formazione, delle singole tipologie di qualificazioni rilasciate ed un focus mirato sugli oggetti ad oggi referenziabili ad EQF.

Esso rappresenta comunque solo l'inizio di un lavoro in progress, che sarà svolto grazie a una stretta collaborazione tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e Regioni e che produrrà diversi aggiornamenti, arricchendosi delle *qualifications* non ancora incluse e dando conto di tutti i cambiamenti che interverranno nel sistema educativo e formativo, a livello nazionale e regionale



<sup>9</sup> A questo riguardo è importante sottolineare che tali tendenze si stanno diffondendo non solo a livello europeo ma anche mondiale, come evidenziato in uno studio condotto dalla Fondazione Europea per la Formazione. ETF, *TRANSNATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORKS*, ETF, Torino, 2011

<sup>10</sup> Emanati dal Presidente della Repubblica in data 15 marzo 2010 e registrati alla Corte dei Conti in data 1 giugno 2010.

<sup>11</sup> Gli esperti coinvolti nei lavori de WG provenivano da: ISFOL, Ministeri dell'Istruzione, dell'Università e del Lavoro, DPCM - PCN per il coordinamento della Direttiva europea 36/2005 per le professioni regolamentate.

## LIBRI

di Anna Iorio

e-mail: [iorio@euroguidance.it](mailto:iorio@euroguidance.it)



### L'Europa in 12 lezioni

Autore: Pascal Fontaine -  
Commissione europea  
Anno di pubblicazione: 2011

A che cosa serve l'Unione europea? Come è nata e perché? Come funziona? Che cosa ha fatto per i suoi cittadini e quali nuove sfide deve affrontare oggi? Nell'era della globalizzazione è in grado di competere con le altre grandi economie e di preservare i suoi valori sociali? Quale sarà il ruolo dell'Europa sulla scena mondiale negli anni a venire? Dove saranno tracciati i confini dell'Unione? E quale futuro attende l'euro? Sono queste alcune delle questioni esaminate dall'esperto di af-

fari europei Pascal Fontaine nel suo popolare opuscolo L'Europa in 12 lezioni.

### Insegnare a leggere in Europa - Contesti, politiche e pratiche

Autore: Commissione europea  
Anno di pubblicazione: 2011

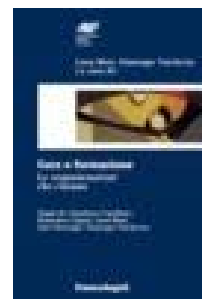


Lo studio copre le diverse fasi dell'insegnamento della lettura, dalla prima alfabetizzazione al momento in cui gli studenti usano le loro capacità di lettura per acquisire altre competenze. In ambito scolastico, questo insegnamento comincia con la preparazione alla lettura nel livello prescolare (ISCED 0) e continua fino al termine dell'istruzione secondaria di primo grado (ISCED 2), quando gli studenti della maggior parte dei Paesi hanno tra i 14 e i 16 anni, momento in cui si presuppone che le competenze di lettura siano consolidate. Lo studio è fondato principal-

mente sulla ricerca accademica, molto avanzata negli ultimi decenni, sugli elementi chiave che contribuiscono al successo dell'insegnamento della lettura. Sui risultati positivi dei bambini giocano un ruolo importante molti fattori diversi; in questo studio quelli più importanti sono stati organizzati in tre punti chiave o in relazione tra loro: i metodi di insegnamento della lettura (comprese le misure per affrontare le difficoltà di lettura); le conoscenze e le competenze necessarie per insegnare a leggere; la promozione della lettura al di fuori dell'ambito scolastico.

### Cura e formazione. Le organizzazioni che curano

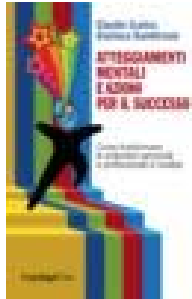
Autori e curatori: Luca Mori, Giuseppe Varchetta  
Collana: Aif - Associazione italiana formatori  
Anno di pubblicazione: 1a edizione 2012



A partire dagli anni Ottanta il concetto di cura ha assunto un crescente rilievo negli studi su crisi e sfide dell'educazione e dell'apprendimento. Nel quadro del meritevole approccio stimolato dalla letteratura filosofica, pedagogica e sociologica femminile si è insistito molto sugli aspetti positivi della cura in termini di crescita, autosviluppo, accompagnamento nella scoperta di sé, delle relazioni e del mondo. Questo libro intende aggiungere profondità all'analisi del concetto, evidenziandone l'ambiguità ed esplorando la tensione tra cura e forme di caduta, autotradimento e dominio possibili nei contesti organizzativi. Al fine di analizzare la portata e le implicazioni di tale ambiguità nella progettazione di percorsi formativi rivolti agli adulti, il libro fa dialogare la riflessione heideggeriana con le psicoanalisi contemporanee e, in particolare, con la psicosocioanalisi, che richiama l'attenzione sull'attore organizzativo come possibile traditore di se stesso. Raccogliendo contributi ispirati da saperi ed esperienze diverse, il libro si propone come strumento di riflessione e immaginazione per i *practitioners*, per chi fa formazione nel settore pubblico o in ambito aziendale.

## Atteggiamenti mentali e azioni per il successo. Come trasformare le ambizioni personali e professionali in risultati

Autori e curatori: Claudio Scalco, Gianluca Gambirasio  
Anno di pubblicazione: 1a edizione 2012



Il cervello è stato anche definito il servomeccanismo più complesso che l'uomo conosce. Questo servomeccanismo è quello che usiamo per raggiungere i nostri obiettivi e realizzare i nostri desideri. Se impariamo a usarlo in maniera più corretta, cioè più mirata, otteniamo risultati migliori. Imparare a usarlo significa per esempio sapere quali comandi impartire e come impartirli.

Le nostre credenze (convinzioni che abbiamo senza una prova scientifica) diventano "profezie" di quello che ci accadrà. Essere convinti che una certa cosa accadrà, che è possibile, che siamo in grado di farla o di ot-

tenerla, farà in modo che vedremo ogni avvenimento come una conferma della nostra convinzione: e questo rinforzerà la nostra fiducia, la nostra motivazione, l'energia, l'autostima, la soddisfazione. La preparazione mentale è fondamentale, e rappresenta il presupposto per il successo.

Cosa significa esattamente "preparazione mentale" o "mental training"? In parole molto semplici significa "dare al nostro cervello i comandi e le suggestioni corrette in funzione di quello che vogliamo ottenere". "Se inviamo istruzioni dirette al nostro inconscio, esso si incaricherà di aiutarci a indirizzare la nostra vita verso situazioni migliori".

In questo volume si analizzano alcuni tra i più importanti atteggiamenti mentali e le conseguenti azioni da mettere in campo (comportamenti) per conseguire il proprio successo. Questo libro si rivolge a chiunque sia alla ricerca di uno stimolo in più per raggiungere i propri obiettivi personali e/o professionali.

## Prospettive per l'orientamento. Studi ed esperienze in onore di Maria Luisa Pombeni

Curato da: D'Angelo M. G., Guglielmi D.  
Editore: Carocci  
Anno di pubblicazione: Settembre 2011



Il libro in ricordo di Maria Luisa Pombeni, docente universitaria che ha dedicato la sua carriera al tema dell'orientamento scolastico e professionale, sviluppa le prospettive teoriche dell'orientamento in diversi ambiti di applicazione: la scuola, la formazione, il lavoro e il sociale. Oltre all'analisi teorica, i contributi presenti nel volume consentono anche un approfondimento operativo attraverso lo sviluppo di due direttrici che hanno caratterizzato l'apporto di Pombeni alla crescita dell'orientamento in Italia. La prima fa riferimento al supporto ai decisori (dalla Carta di Genova alla governance dell'orientamento), la seconda al supporto agli operatori (gli strumenti per la gestione delle azioni orientative).

## Cosa c'è da fare? - Opportunità comunitarie nei settori di istruzione, cultura e gioventù

Autore: Commissione europea  
Anno di pubblicazione: 2012



L'Unione europea sostiene un ampio ventaglio di attività nei settori dell'istruzione, della formazione, della cultura, della ricerca e della gioventù. Questo opuscolo offre una panoramica generale su alcuni programmi gestiti dalla direzione generale dell'Istruzione e della cultura. Per renderne la consultazione più agevole, non viene fatto un uso assiduo della terminologia formale dell'UE e non viene presentata la totalità dei programmi, degli strumenti e delle azioni disponibili a livello comunitario. In ogni sezione sono comunque elencati gli indirizzi ove rivolgersi per reperire ulteriori informazioni e le agenzie nazionali e altre importanti organizzazioni che fungono da tramite per la partecipazione alle attività.

## APPUNTAMENTI

di **Anna Iorio**

e - mail: [iorio@euroguidance.it](mailto:iorio@euroguidance.it)

### Conferenza AIOSP/IAEVG Mannheim, 4-6 ottobre 2012

Si è tenuta in Germania la Conferenza Internazionale AIOSP/IAEVG dal titolo "Career Guidance for Social Justice, Prosperity and Sustainable Employment - Challenges for the 21st Century" la Conferenza mondiale dell'Associazione Internazionale per l'Orientamento Scolastico e Professionale e che è stata ospitata dall'Università di Mannheim in Germania.

### Orientasud Napoli, 11 -12 - 13 ottobre 2012

Orientasud, il Salone di Orientamento alla Formazione e al Lavoro quest'anno è stato ospitato nella suggestiva cornice della stazione marittima di Napoli.

La manifestazione, che da tredici anni richiama sia gli studenti delle scuole superiori degli ultimi due anni e sia professori delegati all'orientamento, fornisce tutti gli elementi necessari per una scelta consapevole sul proprio futuro. Tre giorni ricchi di conferenze,

workshop, dibattiti, incontri con giornalisti e professionisti provenienti dal mondo accademico e del lavoro. La manifestazione vuole proporre una formula innovativa che abbraccia e diffonde la mission dell'orientamento nella sua accezione più globale e offre servizi ai giovani in cerca di lavoro (laureati, laureandi e studenti universitari), agli studenti ed agli insegnanti delle scuole secondarie di primo grado che attraverso workshop informativi ed esperienziali potranno acquisire gli strumenti per affrontare la scelta del percorso secondario superiore con consapevolezza.

### Campus Orienta Roma, 14 - 15 - 16 novembre 2012

Il salone dello studente "Campus Orienta" è la manifestazione dedicata all'orientamento universitario, formativo e professionale post-diploma e post laurea. Si svolge a Roma presso il Palalottomatica.

### JOB&Orienta Verona, 22 - 24 novembre 2012

Si tiene alla Fiera di Verona il consueto appuntamento del Job Orienta la più importante mostra-convegno dedicata all'orientamento, scuola, formazione e lavoro. La manifestazione, giunta alla XXII edizione,

sarà strutturata in due aree tematiche la prima dedicata al mondo dell'istruzione che comprende le sezioni JOBScuola, JOBItinere, JOBEducational e MultimediaJOB, la seconda all'università, la formazione e il lavoro con le sezioni Pianeta Università, Arti, mestieri e professioni e TopJOB. Un'attenzione speciale è dedicata alle realtà che offrono percorsi di istruzione, formazione e occupazione all'estero grazie al profilo JOBInternational, trasversale all'intera manifestazione.

A caratterizzare JOB&Orienta un importante calendario culturale che comprende numerosi convegni, dibattiti, tavole rotonde e seminari, con l'intervento di relatori di spicco, esperti del settore. Non mancheranno, infine, laboratori, spettacoli e momenti di animazione che mirano a coinvolgere attivamente i visitatori e a valorizzare tutta la creatività dei giovani e delle scuole.

L'Isfol, come tutti gli anni, sarà tra gli espositori della manifestazione. All'interno dello stand è prevista la partecipazione dei Centri nazionali Euroguidance ed Europass presso cui è possibile reperire informazioni e materiali sulle opportunità di formazione, istruzione e lavoro nei paesi comunitari e sugli strumenti Europass per promuovere la mobilità.

### Salone dell'Educazione di Parigi Parigi, 27 - 30 novembre 2012

Com'è ormai tradizione, si svolgerà nell'ultima settimana di novembre l'appuntamento con il Salone dell'Educazione di Parigi. L'evento sarà rivolto a tutti gli attori del sistema di istruzione e formazione (insegnanti, formatori, consiglieri di orientamento, personale delle Amministrazioni, manager di aziende) ed ai fruitori di tali sistemi (studenti, famiglie, impiegati o lavoratori alla ricerca di una formazione supplementare, pensionati desiderosi di acquisire nuove conoscenze e/o competenze) e, più in generale, al grande pubblico. In considerazione dell'importanza che rivestono nella nostra società i temi dell'istruzione e della formazione, fondamentali ed indispensabili allo sviluppo personale e professionale di ogni individuo, la manifestazione si propone di offrire agli utenti informazioni, suggerimenti, nuovi input e aggiornate metodologie per costruire il proprio percorso formativo ed educativo, in un'epoca caratterizzata da veloci cambiamenti tecnologici, economici, sociali e culturali.