

La valutazione delle competenze

**Strumenti operativi a supporto
dei processi di riconoscimento,
validazione e certificazione
delle competenze**

a cura di

Domenico Laterza, Lucia Scarcella



FrancoAngeli



MANAGEMENT

ECONOMIA

La valutazione delle competenze

**Strumenti operativi a supporto
dei processi di riconoscimento,
validazione e certificazione
delle competenze**

a cura di
Domenico Laterza, Lucia Scarcella

FrancoAngeli



IL FONDO SOCIALE EUROPEO NEL VENETO

Più sai, più vai!



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



REGIONE DEL VENETO

INVESTIAMO PER IL VOSTRO FUTURO

INIZIATIVA COFINANZIATA DAL FONDO SOCIALE EUROPEO, NELL'AMBITO
DEL PROGRAMMA OPERATIVO 2007-2013 DELLA REGIONE DEL VENETO

Grafica di copertina: Elena Pellegrini

Copyright © 2012 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Autori	pag. 9
Introduzione	» 11
1. Ricerca e analisi documentale	» 13
1. Il concetto di competenza in Europa	» 13
2. Normative e raccomandazioni europee sulla valutazione e certificazione delle competenze	» 15
3. Riferimenti europei	» 18
3.1. OPIR Project	» 20
3.2. MOTO Project	» 20
3.3. INCA project	» 21
4. Riferimenti nazionali	» 22
4.1. Regione Veneto	» 22
4.2. Regione Emilia Romagna	» 23
4.3. Regione Toscana	» 24
5. Indicazioni metodologiche	» 24
2. Sperimentazione	» 27
1. Piano di ricerca e sperimentazione	» 27
1.1. Sintesi dei risultati della ricerca documentale	» 27
1.2. Oggetto della sperimentazione, sua caratterizzazione e suoi fini	» 29

1.3. Ipotesi di lavoro	pag. 29
1.4. Programma delle attività	» 32
2. Rilevazione dei dati e risultati attesi	» 34
2.1. Ipotesi I	» 35
2.2. Ipotesi II	» 36
2.3. Ipotesi III	» 38
3. Metodologia d'intervento	» 39
3.1. Gli obiettivi della didattica per competenze	» 39
3.2. Strumenti di didattica per competenze	» 40
3.3. Metodologia di approccio	» 43
3.4. Considerazioni sul metodo	» 44
4. Risultati di sperimentazione	» 45
4.1. Fase 1. Osservazione e analisi dei percorsi formativi	» 46
4.2. Fase 2. Costruzione ed elaborazione degli strumenti	» 57
4.3. Fase 3. Sperimentazione e verifica	» 63
3. Esempio di applicazione	» 73
1. Le procedure e i processi d'intervento	» 73
2. Analisi documentale pre-intervento	» 75
2.1. Individuazione delle competenze da sviluppare e scelta delle metodologie didattiche	» 78
4. Definizione di indicatori, criteri e prove per la verifica alle competenze	» 85
5. Descrizione dei risultati di apprendimento	» 88
4. Passaggio tra sistemi	» 95
1. Il Sistema di certificazione	» 95
2. Il Sistema ECVET	» 98
3. Il Libretto Formativo del Cittadino	» 99

5. Conclusioni	pag.101
1. Le premesse del progetto e il focus sui contesti sperimentali	» 101
2. Il modello per progettazione, verifica e monitoraggio dei percorsi formativi	» 102
3. Descrizione degli strumenti e delle metodologie sperimentate	» 103
4. Considerazioni finali e sviluppi futuri del progetto	» 105
Appendice 1. Individuazione delle competenze: istruzioni per la compilazione	» 107
Appendice 2. Valutazione delle competenze: istruzioni per la compilazione	» 111
1. Descrizione dello strumento	» 112
2. Descrizione delle griglie	» 112
2.1. Valutazione delle competenze attese	» 112
2.2. Auto-valutazione dei partecipanti	» 117
2.3. Valutazione dei risultati ottenuti	» 118
2.4. Sintesi dei risultati della valutazione delle competenze	» 119
Bibliografia	» 123

Autori

Domenico Laterza, docente e consulente aziendale, matura una vasta esperienza nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane attraverso dinamiche di selezione, formazione, percorsi di carriera e politiche retributive. Durante la sua attività è responsabile della formazione e della selezione di note società di consulenza, unendo a ciò la gestione in outsourcing delle risorse umane di molte aziende. Autore, con Massimo Tommasi, della pubblicazione edita da FrancoAngeli *Dirigere, guidare, coinvolgere. L'arte del comando e la gestione dei collaboratori*, e Autore, con Luca Labano, della pubblicazione edita da FrancoAngeli *La gestione delle Risorse Umane. Indice ragionato e parole chiave*. Attualmente è presidente e socio amministratore della società Eduforma srl, volta alla consulenza aziendale e alla formazione manageriale. Membro del Consiglio direttivo per il Veneto dell'Associazione Italiana Formatori (AIF).

E-mail: domenico.laterza@eduforma.it – www.eduforma.it.

Lucia Scarcella, psicologa, formatrice e consulente esperta in selezione, formazione e organizzazione delle Risorse Umane. Opera all'interno di numerose organizzazioni aziendali e strutture formative, realizzando interventi specialistici nell'ambito della valutazione e gestione delle competenze trasversali nell'ottica di sviluppo e crescita competitiva. Realizza attività di studio, ricerca, analisi, acquisizione ed elaborazione di dati riferiti agli interventi da predisporre e attuare per il benessere dell'individuo e della collettività nel campo socio-psicologico e organizzativo, del team building attraverso metodologie innovative, della valutazione dello stress lavoro-correlato. Effettua inoltre percorsi di orientamento, coaching e counselling, bilancio delle competenze e interventi personalizzati rivolti all'individuo, alla coppia e ai gruppi di lavoro.

E-mail: lucia.scarcella@pecpsyveneto.it.

Capofila progetto: Eduforma Srl

Codice progetto: 2749/1/2/1758/2009

Regione Veneto: ASSE IV CAPITALE UMANO

Categoria di intervento 72

Bando: Lavoro. DGR 1758

Titolo Progetto: Diffusione di una cultura condivisa dell'apprendimento per favorire occupazione, integrazione e mobilità in Europa

Il Progetto è stato selezionato nel quadro del Programma Operativo cofinanziato dal FSE con decreto della Direzione Lavoro della Regione Veneto, approvato con DD. n. 4940 del 4 novembre 2009.

Consulenti:

Lucia Scarcella: consulente di formazione.

Michele Cavallone: consulente di formazione.

Andrea Cudin: consulente di formazione.

Daniela Brun: consulente di formazione.

Michele Gorin: consulente di formazione.

Domenico Laterza: consulente di formazione.

Beatrice Bonifati: consulente di formazione.

Validatori:

Corrado Petrucco: Comitato Tecnico Scientifico con funzione di metodologo.

Marco Spinadin: Comitato Tecnico Scientifico.

Antonio Boschin: Comitato Tecnico Scientifico.

Giorgia Frasson: Comitato Tecnico Scientifico.

Stefano Riedi: Comitato Tecnico Scientifico.

Anna Malaguti: Comitato Tecnico Scientifico.

Introduzione

Il volume ha come principale obiettivo la definizione e descrizione dei risultati di apprendimento in esito a percorsi formativi, la verifica e valutazione dell'acquisizione di competenze e il riconoscimento, la validazione e la certificazione delle stesse.

A livello sperimentale si è affrontato il problema della definizione di competenze in vari ambiti disciplinari e/o nelle situazioni di messa in atto e si è realizzato un processo di ricerca volto a individuare degli strumenti utili alla costruzione di un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze acquisite in ambito formativo.

Il tutto, considerando la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente, nasce all'interno dell'azione di ricerca prevista dalla DGR 1758 del 16/06/2009 POR FSE 2007/2013, Asse Capitale Umano della Regione Veneto, con lo scopo di offrire la possibilità di conoscere l'importanza del dibattito sulle competenze, oggi così attuale, soprattutto nel mondo delle imprese, delle organizzazioni sociali, delle attività lavorative, della competitività industriale e produttiva, oltre che nel campo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

La fase di sperimentazione e verifica a livello operativo ha permesso, attraverso l'analisi dei percorsi formativi presi in esame, di mappare e valutare le competenze del profilo formativo e/o professionale in base agli obiettivi dichiarati attraverso la descrizione del profilo professionale di riferimento (principali mansioni e responsabilità in riferimento alla Nomenclatura delle Professioni (fonte: indagine ISFOL-ISTAT sulle professioni), tenendo conto della suddivisione delle competenze trasversali e tecnico-professionali.

La ricerca, considerato il bisogno di accostarsi in modo più chiaro alla nozione di competenza, si è mossa nel tentativo di prospettare strumenti più opportuni per condurre modalità valutative da mettere in campo, nonché strategie didattico-formative utili per la costruzione delle stesse. Tale ricerca ha previsto utili strumenti di facile applicabilità da parte di strutture formative, formatori e consulenti.

Il volume, quindi, risulta la somma di ricerche e analisi di vari docenti e consulenti, coordinati da un comitato tecnico scientifico, nel tentativo di prospettare strumenti più opportuni per condurre modalità valutative da mettere in campo, nonché strategie didattico-formative utili per la costruzione delle stesse, attraverso una didattica per competenze.

I diversi processi di riconoscimento e certificazione delle competenze acquisite nell'ambito dei percorsi di apprendimento di tipo formale, non formale e informale mirano alla valorizzazione e alla messa in trasparenza delle competenze degli individui, in relazione ai diversi sistemi di istruzione e formazione, sistema dei servizi per l'impiego e al sistema delle imprese. Il tutto anche nell'ottica di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale, individuando nell'apprendimento permanente un elemento centrale di tale strategia ai fini della competitività, dell'occupabilità, dell'inclusione sociale, della cittadinanza attiva e dello sviluppo personale.

Si consideri la Raccomandazione del Parlamento Europeo del 23 aprile 2008 che invita espressamente gli Stati membri ad adottare un approccio basato sui risultati dell'apprendimento e nel descrivere i titoli e le qualifiche, oltre che a promuovere la validazione dell'apprendimento formale, con particolare attenzione ai cittadini più esposti alla disoccupazione o a forme di occupazione precarie.

Dal 2012, infatti, tutte le nuove qualifiche nonché tutti i titoli di studio dovranno recare un riferimento al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) per essere riconoscibili e comparabili.

1. Ricerca e analisi documentale

1. Il concetto di competenza in Europa

Il concetto di competenza conserva a livello europeo tutta la sua complessità così come possiede sfumature particolari a seconda dei diversi Paesi, e, soprattutto, per quel che concerne il sistema di classificazione delle competenze esistono diverse varietà a livello nazionale.

Gli esiti dell'apprendimento vengono declinati in conoscenze, capacità e competenze¹.

Per *conoscenze* si intende: il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative a un settore di studio o di lavoro; le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche.

Per *abilità* si intende: la capacità di applicare conoscenze e di usare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Le abilità sono descritte come cognitive (uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti).

Per *competenze* si intende: la comprovata capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o

¹ Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008 sulla costituzione del Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente.

personale. Le competenze sono descritte in termine di responsabilità e autonomia.

La declinazione degli esiti di apprendimento in Knowledge, Skills and Competence viene utilizzata a livello europeo sia nel Quadro Europeo delle Qualifiche per definire i livelli di classificazione, che nel sistema ECVET di descrizione degli esiti d'apprendimento in Unità di Credito.

In tale contesto le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia, ciò tuttavia non comporta che il concetto di competenza si riduca unicamente a tale significato. Tale descrizione serve infatti a connotare il concetto di competenza relativamente alla classificazione declinata in otto livelli.

Le classificazioni europee costituiranno un fertile terreno di confronto come la classificazione Inglese che utilizza il modello di Key Skills e di Thinking Skills per tutti e introdotte con una sperimentazione triennale, anche di **Functional Skills** e Personal Learning and Thinking Skills (PLTS).

A livello europeo è presente la raccomandazione di utilizzare la visione *olistica* del concetto di competenza secondo l'approccio combinato di "Knowledge, skills and attitudes" (Gonzi 1994, Tovey 1993) la quale può trovare un immediato parallelo nella definizione nazionale secondo i tre elementi: **Sapere, Saper Fare e Saper Essere**, che è la concezione più diffusa in tutta l'Europa.

La Figura 1 rappresenta lo schema unificato suggerito per la concezione del concetto di competenza.

Figura 1

	Occupational	Personal
Conceptual	Cognitive competence (<i>knowledge</i>)	Meta-competence (<i>facilitating learning</i>)
Operational	Functional competence (<i>skills</i>)	Social competence (<i>attitudes and behaviours</i>)

Fonte: J. Winterton, *Typology of Knowledge, Skills and Competences: Clarification of the Concept and Prototype*, research report elaborated on behalf of Cedefop/Thessaloniki. Cedefop Project 26 January 2005

2. Normative e raccomandazioni europee sulla valutazione e certificazione delle competenze

Il Vertice di Lisbona del marzo 2000 aveva fissato l'obiettivo strategico di far divenire l'economia europea nel 2010 sempre più basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale e individuando nell'apprendimento permanente un elemento centrale di tale strategia ai fini della competitività, dell'occupabilità, dell'inclusione sociale, della cittadinanza attiva e dello sviluppo personale.

La Raccomandazione del 23 aprile 2008 invita espressamente gli Stati membri ad adottare un approccio basato sui risultati dell'apprendimento nel descrivere i titoli e le qualifiche e a promuovere la validazione dell'apprendimento formale con particolare attenzione ai cittadini più esposti alla disoccupazione o a forme di occupazione precarie.

Dal 2012 tutte le nuove qualifiche nonché tutti i titoli di studio dovranno recare un riferimento al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) per essere riconoscibili e comparabili.

Tratto da Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004 relativa a un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche (Europass), pubblicata nella GUUE legge 390 del 31 dicembre 2004.

Il piano di azione per la mobilità approvato dal Consiglio europeo di Nizza dal 7 al 9 dicembre 2000 e la raccomandazione 2001/613/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 luglio 2001, raccomandano di generalizzare l'utilizzazione di documenti volti a facilitare la trasparenza delle qualifiche e delle competenze, nell'intento di creare uno spazio europeo delle qualifiche.

La presente decisione istituisce un quadro comunitario unico per realizzare la trasparenza delle qualifiche e delle competenze mediante l'istituzione di una raccolta personale e coordinata di documenti, denominata Europass, che i cittadini possono utilizzare su base volontaria per meglio comunicare e presentare le proprie qualifiche e competenze in tutta Europa.

I documenti Europass sono i seguenti:

- il *CV Europass* dà ai cittadini la possibilità di presentare in modo chiaro e completo le informazioni relative a tutte le loro qualifiche e competenze;
- l'*Europass-Mobility* registra i periodi di apprendimento seguiti dai titolari in un Paese diverso da quello di appartenenza;
- il *Supplemento al diploma Europass* fornisce informazioni sui risultati scolastici conseguiti dal titolare a livello di istruzione superiore;
- il *Portfolio Europass* delle lingue offre ai cittadini l'opportunità di presentare le proprie conoscenze linguistiche;
- il *Supplemento al certificato Europass* è un documento allegato a un certificato di formazione professionale, allo scopo di rendere più facilmente comprensibile a terzi, in particolare persone di un altro Paese, che cosa il certificato significhi in termini di competenze acquisite.

Tratto da **Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente.**

La comunicazione della Commissione di realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente e la successiva risoluzione del Consiglio del 27 giugno 2002 hanno ribadito che l'apprendimento permanente deve riguardare l'apprendimento da prima della scuola a dopo la pensione.

Si raccomanda pertanto che gli Stati membri sviluppino l'offerta di competenze chiave per tutti nell'ambito delle loro strategie di apprendimento, tra cui le strategie per l'alfabetizzazione universale, e utilizzino uno strumento denominato il Quadro di Riferimento.

In tale Quadro le competenze sono definite alla stregua di una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto.

Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione. Il Quadro di Riferimento ne delinea otto:

- comunicazione nella madrelingua;
- comunicazione nelle lingue straniere;

- competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
- competenza digitale;
- imparare a imparare;
- competenze sociali e civiche;
- spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- consapevolezza ed espressione culturale.

Le competenze chiave sono considerate ugualmente importanti, poiché ciascuna di esse può contribuire a una vita positiva nella società della conoscenza. Molte delle competenze si sovrappongono e sono correlate tra loro: aspetti essenziali a un ambito favoriscono la competenza in un altro. Vi sono inoltre diverse tematiche che si applicano nel Quadro di Riferimento: pensiero critico, creatività, iniziativa, capacità di risolvere i problemi, valutazione del rischio, assunzione di decisioni e capacità di gestione costruttiva dei sentimenti svolgono un ruolo importante per tutte e otto le competenze chiave.

Tratto da **Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 9 aprile 2008 sull'istituzione del sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)**.

Uno dei principali ostacoli al manifestarsi di un maggiore interesse nei confronti della mobilità transnazionale nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale iniziale e continua è rappresentato dalla difficoltà di individuare, convalidare e riconoscere i risultati dell'apprendimento conseguiti durante il soggiorno in un altro Paese.

In tale situazione appaiono necessari principi tecnici e convenzioni comuni per garantire l'affidabilità reciproca e consentire il trasferimento e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento nel contesto della mobilità transnazionale.

Il sistema ECVET proposto rientra in una serie di iniziative europee, tra le quali figurano il sistema europeo di trasferimento di crediti accademici (ECTS), Europass, la carta europea di qualità per la mobilità, i principi europei per l'individuazione e la convalida dell'apprendimento informale e non formale e il Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) e dei titoli per l'apprendimento permanente.

Il quadro metodologico del sistema ECVET comprende principi e

specifiche tecniche fondamentali atti a consentire, in uno spirito di collaborazione, la descrizione delle qualifiche in termini di unità di risultati dell'apprendimento e di relativi punti ECVET, in vista di un trasferimento e di un'accumulazione dei crediti. I principi e le specifiche tecniche di questo sistema sono destinati a essere utilizzati in maniera flessibile ma strutturata.

Tratto da Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008 sulla costituzione del Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente.

Lo sviluppo e il riconoscimento delle conoscenze, delle abilità e delle competenze dei cittadini sono fondamentali per lo sviluppo individuale, la competitività, l'occupazione e la coesione sociale della Comunità, e dovrebbero favorire la mobilità transnazionale dei lavoratori e dei discenti e contribuire a far fronte alle esigenze dell'offerta e della domanda sul mercato europeo del Lavoro.

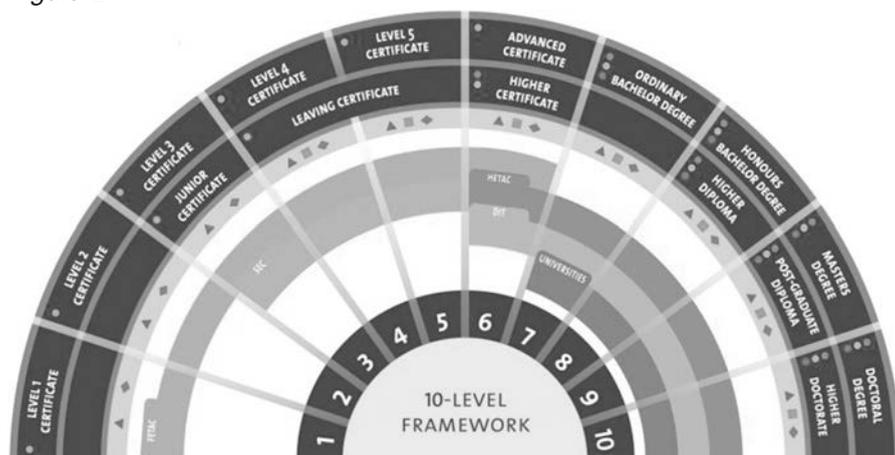
L'obiettivo della raccomandazione è quindi quello di istituire un Quadro di Riferimento comune che funga da dispositivo di traduzione tra i diversi sistemi delle qualifiche e i rispettivi livelli, sia per l'istruzione generale e superiore sia per l'istruzione e la formazione professionale. La raccomandazione non sostituisce né definisce sistemi nazionali delle qualifiche e/o qualifiche nazionali, una particolare qualifica dovrebbe essere rapportata al livello corrispondente del EQF tramite i sistemi nazionali delle qualifiche.

È raccomandato agli Stati membri di rapportare i loro sistemi nazionali delle qualifiche al Quadro Europeo entro il 2010, e ove opportuno, sviluppando quadri nazionali conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

3. Riferimenti europei

L'Irlanda ha formulato un proprio Quadro Nazionale delle Qualifiche declinandole in 10 livelli come riportato nella fig. 2. Come si evince dalla stessa, ai differenti livelli di qualifiche corrispondono differenti Enti Istituzionali preposti a rilasciare le rispettive certificazioni e attestati, a seguito della valutazione delle competenze possedute.

Figura 2



Fonte: Europass Ireland: Certificate Supplement

I diversi Enti sono il FETAC (Further Education and Training Awards Council), il SEC (State Examinations Commission), l’HETAC (Higher Education and Training Awards Council), il DIT (Dublin Institute of Technology) e infine, per i livelli che vanno dal settimo al decimo, vi sono anche le Università.

Merita inoltre particolare attenzione il documento denominato Supplemento al Certificato Europass, il quale descrive la formazione professionale.

Nel documento troviamo infatti nuovamente i riferimenti europei in termini di istruzione e formazione come il livello nel Quadro Europeo delle Qualifiche e il riferimento al Quadro Nazionale delle Qualifiche.

Nel Supplemento al Certificato Europass viene richiesto il livello ISCED (International Standard Classification of Education), standard internazionale dell’UNESCO che descrive i percorsi di istruzione e formazione secondo diversi livelli crescenti.

Tale classificazione viene utilizzata anche nel curriculum vitae europeo dove alla voce “Livello nella classificazione nazionale o internazionale” è possibile indicare il livello ISCED corrispondente per favorire trasparenza e comparabilità.

Per quanto riguarda il sistema ECVET dal 2012 ci si aspetta che i