

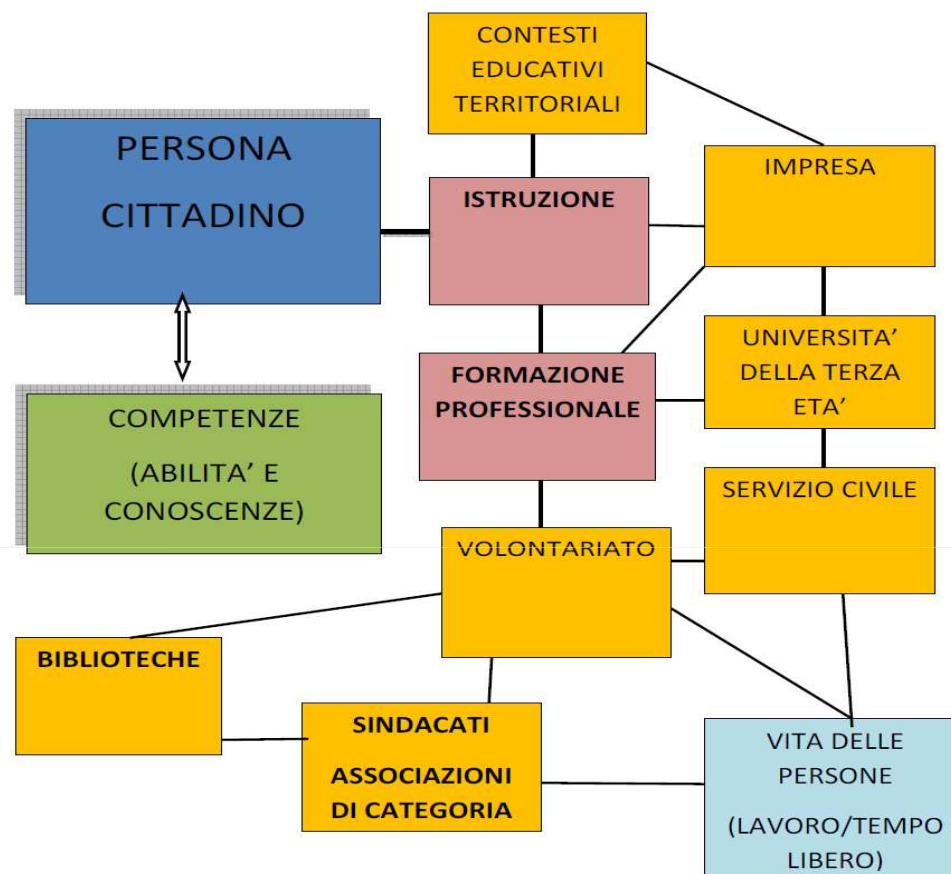


# Rete metropolitana per l'apprendimento permanente – Sistemi a confronto

Massimo Peron – Pedagogista Direttore Ciofs Fp ER  
Bologna

- Definizione di una scheda condivisa di raccolta dei dati e invio ai componenti del gruppo di lavoro
- Focus Group centrato su alcuni elementi: condivisione di un linguaggio comune a partire dal Decerto 13/13, condivisione di uno schema di lavoro, presentazione critica dei diversi sistemi e confronto su punti di raccordo, potenzialità di sviluppo, criticità
- Elaborazione di un primo Report condiviso dalla più ampia rete territoriale
- Secondo Focus Group centrato sulle potenzialità di sviluppo e sulla individuazione di temi e percorsi possibili (anche sfruttando le opportunità offerte dall'Europa)
- Predisposizione da parte di Ciofs Fp ER del Report conclusivo del percorso.

**PROCESSO**



## LO SCHEMA CONDIVISO

- ISTRUZIONE ADULTI
- FORMAZIONE PROFESSIONALE
- SERVIZIO CIVILE
- IMPRESA VOLONTARIATO

**SCHEDE DI SINTESI**

|                              |  |
|------------------------------|--|
| CONTESTO DI APPRENDIMENTO    | <input type="checkbox"/> FORMALE<br><input type="checkbox"/> NON FORMALE<br><input type="checkbox"/> INFORMALE |
| SOGGETTO                     |  |
| OGGETTO                      |  |
| RIFERIMENTI NORMATIVI        |  |
| DOCUMENTI IN USCITA (OUTPUT) |  |
| PROCESSO – PASSAGGI SALIENTI |  |
| PUNTI DI FORZA               |  |
| PUNTI DI DEBOLEZZA           |  |
| ELEMENTI DI SVILUPPO         |  |

## Modello Scheda di sintesi

- Il sistema dell'educazione degli adulti in generale ha una sua articolazione ben definita da una legge Nazionale che la rende fruibile da parte degli utenti e nello stesso tempo la possibilità di costruire percorsi fortemente personalizzati (anche nella durata) e quindi molto apprezzati dagli adulti.
- 
- Punti di forza
- "Il sistema permette di rendere sostenibili i carichi orari degli adulti iscritti a percorsi di istruzione"
- "Flessibilità organizzativa e didattica per facilitare la frequenza"
- "Fruizione a distanza (per un massimo del 20% del piano di studi)"
- 
- Punti di debolezza
- "Scarsa digitalizzazione del processo"
- "Criticità rispetto al riconoscimento dei crediti informali e non formali"

## **PUNTI FORZA E DEBOLEZZA ISTRUZIONE ADULTI**

- Anche la formazione professionale evidenzia la presenza di un sistema codificato dalla normativa regionale, ma che allo stesso tempo connotato da una certa rigidità e poca chiarezza nella fruizione da parte del cittadino non iscritto a percorsi formativi.
- 
- Punti di forza
- “Sistema codificato chiaro per ruoli e funzioni”
- 
- Punti di debolezza:
- “Mancanza di cultura, metodologie e strumenti per la messa in trasparenza di competenze maturate in ambito non formale e informale”
- “Non tutto è riconducibile alle qualifiche”
- “Rigidità e complessità di fruizione del sistema da parte del cittadino NON iscritto a percorsi formativi”
- Costi e finanziamenti

## **PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA SISTEMA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

- Tutto l'ambito del volontariato, compreso quindi il servizio civile, lamenta l'assenza di un vero e proprio sistema codificato e riconosciuto in grado di valorizzare e certificare le esperienze maturate. Quello che si rileva è l'aumento della consapevolezza sia da parte degli enti che dei giovani, della necessità di arrivare nel tempo ad un sistema che permetta una messa in trasparenza della mole di competenze che vengono sviluppate in questo importante settore.
- 
- Punti di forza:
- "Aumento della consapevolezza degli enti rispetto alle competenze acquisibili"
- "Aumento della consapevolezza dei giovani rispetto alle competenze acquisibili"
- 
- Punti di debolezza:
- "Mancanza di un sistema (nazionale/regionale) formalizzato di riconoscimento delle competenze acquisibili"
- "Difficoltà ad affrontare il tema delle competenze trasversali a causa delle specificità/eterogeneità dei progetti"
- "(Probabile)impreparazione degli enti sul tema del riconoscimento delle competenze"

## **PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA VOLONTARIATO E SERVIZIO CIVILE**



- Sempre maggiore attenzione delle aziende al tema dell'assessment delle competenze del proprio personale sia in fase di selezione che in fase di sviluppo di carriera con l'utilizzo anche di strumenti innovativi
- Punti di forza
- "Necessità delle aziende di leggere competenze a vari livelli"
- Punti di debolezza
- "Problema di individuazione delle risorse e di identificazione di competenze diverse da quelle sviluppate in contesti formali e quindi necessità di un sistema di codifica più specifico"
- "Necessità di valutazione e registrazione delle competenze funzionale ad un percorso di crescita personale e di carriera all'interno dell'azienda"
- "Dal punto di vista dell'utenza è importante valorizzare i percorsi e codificare gli apprendimenti, a livello personale quanto lavorativo"

## **PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA IMPRESA**

- Certificati in uscita dai percorsi troppo autoreferenziali, di difficile lettura tra sistemi diversi e da essi quindi riconosciuti pienamente;
- Assenza/carenza di metodologie (possibilmente esportabili tra sistemi diversi) "oggettive" per il riconoscimento/validazione delle competenze maturate dalle persone in ambito non formale/informale, a fronte invece di una consolidata esperienza ed esistenza di metodologie e strumenti per l'ambito formale,
- Normative per l'organizzazione dell'erogazione dei servizi con riferimenti e competenze attribuite a istituzioni (Stato/Regione) diverse che non sempre dialogano tra di loro e che normano i settori secondo modalità e approcci molto differenti.

**CRITICITA'**

- DOSSIER METROPOLITANO DELLE COMPETENZE
- OPEN BADGES
- CONOSCENZA RECIPROCA ATTORI DEI SISTEMI
- SVILUPPARE UNA DIMENSIONE NAZIONALE ED EUROPEA – Importare buone prassi
- Promozione momenti periodici di FORMAZIONE congiunta degli operatori dei diversi sistemi
- Costituzione di una PIATTAFORMA INFORMATICA condivisa tra sistemi

**PISTE DI LAVORO 1**

- SVILUPPARE METODOLOGIE CONDIVISE DI LETTURA DELLE COMPETENZE IN AMBITO NON FORMALE E INFORMALE (Es PON METRO NAVILE E SANTO STEFANO su messa in trasparenza soft skill in riferimento al quadro europeo ENTRECOMP in collaborazione con Università di Bologna)
- DATABASE METROPOLITANO SERVIZIO CIVILE CON INFORMAZIONI SU ESPERIENZE E COMPETENZE SVILUPPATE DAI PARTECIPANTI
- LOGO E PROCEDURA DI ACCREDITAMENTO INTERNO SOGGETTI ADERENTI ALLA RETE METROPOLITANA (Riconoscibilità all'esterno)

**PISTE DI LAVORO 2**

## **ISTRUZIONE ADULTI**

- Certificato di riconoscimento dei crediti per la personalizzazione del percorso
- Dossier personale per l'IDA (Libretto personale del candidato)
- Patto per la personalizzazione del percorso
- Patto formativo individuale – Percorso di alfabetizzazione e apprendimento della Lingua Italiana
- Patto formativo individuale I Livello 1° Periodo didattico
- Patto formativo individuale I Livello 1° Periodo didattico
- Decreto 12/03/2015 "Linee Guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri provinciali per l'Istruzione degli adulti"

## **STRUMENTI RACCOLTI**

## FORMAZIONE PROFESSIONALE

- DGR 739 DEL 2013. Modifiche e integrazioni al sistema regionale di formalizzazione e certificazione delle competenze di cui alla DGR 530/2006

## VOLONTARIATO

- Libretto delle competenze del volontario – Materiale Informativo
- Copresc – Accompagnamento al monitoraggio

## IMPRESE

- Kid's Story telling
- Millenials.coop

**STRUMENTI RACCOLTI**