

QUADERNI DEL CENTRO DI RICERCA SULL'ISTRUZIONE DEGLI ADULTI PER L'EMILIA ROMAGNA

Verso la costruzione di una Rete Territoriale
per l'Apprendimento Permanente

Rapporto di progetto



CENTRO PER L'ISTRUZIONE DEGLI ADULTI
CPIA METROPOLITANO DI BOLOGNA

Viale Vicini, 19 Bologna



Centro di ricerca sull'Istruzione degli Adulti per l'Emilia Romagna

CPIA 2 metropolitano di Bologna

Viale Vicini, 19 - 40122 Bologna

051 2170000

bomm36300d@istruzione.it

www.cpiabologna.edu.it

INDICE

Introduzione	4
Emilio Porcaro, Dirigente CPIA metropolitano	
1. Genesi e sviluppo del progetto: Bologna verso la rete metropolitana per l'Apprendimento permanente	8
Laura Venturi, Dirigente Area Sviluppo Sociale, Città metropolitana di Bologna	
2. Il quadro normativo di riferimento	11
3. Gli esiti della prima sperimentazione	13
Elisabetta Morselli, Dirigente CPIA Montagna	
4. Linee di sviluppo: validazione e attestazione delle competenze	17
Stefania Armati e Magda Burani, docenti CPIA metropolitano	
4.1 Validare e attestare le competenze agli operatori del Servizio Civile	22
Sebastiano Miele e Cinzia Giannoni - Responsabili Ass. SCUBO (Servizio Civile Universale Bologna) e Coordinamento Enti Servizio Civile Bologna	
4.2 Validare e attestare le competenze ai cittadini che svolgono esperienze di volontariato	39
Paola Atzei, Responsabile Formazione e Sviluppo competenze, Csv Volabo	
4.3 Un modello operativo per il riconoscimento degli apprendimenti e delle competenze pregresse presso il CPIA	55
Emilio Porcaro, Dirigente CPIA metropolitano	
4.4 Sistemi a confronto: un'esperienza nell'ambito della rete metropolitana per l'apprendimento permanente	62
Massimo Peron, Responsabile area Welfare AECA	
5. Appendice: strumenti e dispositivi	71
Linee guida Copresc e Volabo	

INTRODUZIONE

Emilio Porcaro, Dirigente CPIA Metropolitan

Questo volume nasce con lo scopo di documentare le attività del Centro di Ricerca sull'Istruzione degli Adulti per l'Emilia Romagna e allo stesso tempo apportare un contributo concreto all'attuale dibattito culturale e politico relativo ai temi dell'Apprendimento Permanente e della validazione delle competenze mediante la presentazione delle iniziative e delle attività che sono state realizzate nell'ambito del progetto "Bologna, verso una rete metropolitana per l'Apprendimento permanente" promosso dalla Città Metropolitana di Bologna in collaborazione con il CPIA metropolitano di Bologna.

Nel 2016-2017 il MIUR ha sostenuto l'attivazione in ogni regione dei Centri Regionali di Ricerca, Sperimentazione e Sviluppo per l'Istruzione degli Adulti facenti capo a un CPIA e coordinati da un comitato tecnico scientifico che vede la partecipazione anche delle Università. In Emilia Romagna il Centro di Ricerca ha sede presso il CPIA metropolitano di Bologna ed ha tra i compiti quello di promuovere, sviluppare e diffondere la ricerca nel campo dell'Istruzione degli Adulti e dell'Apprendimento Permanente, la sperimentazione e lo sviluppo di metodologie e pratiche organizzative e didattiche innovative per l'apprendimento in età adulta, la documentazione. Il Centro fornisce, inoltre, a soggetti pubblici e privati servizi di consulenza, di ricerca e di formazione, nonché supporto ed assistenza sui temi attinenti all'istruzione degli adulti e all'apprendimento permanente. In questi anni le attività del Centro si sono concentrate essenzialmente su tre piste di lavoro: l'analisi del contesto territoriale e sull'utenza dei CPIA, l'integrazione tra il sistema di Istruzione degli Adulti e le diverse articolazioni del sistema scolastico e formativo, le reti territoriali per l'apprendimento permanente e la certificazione delle competenze pregresse. Gli esiti delle indagini sono reperibili nella pagina del Centro di Ricerca ospitata nel sito web del CPIA metropolitano di Bologna.

La dimensione dell'Apprendimento Permanente e della certificazione delle competenze, a cui si richiamano le esperienze presentate in questo Quaderno, costituisce un settore particolarmente innovativo sia sul piano teorico e della ricerca sia sul piano operativo sul quale i CPIA saranno chiamati a confrontarsi con sempre maggiore impegno a breve e medio termine. Le sfide che oggi i CPIA devono affrontare nella loro pratica quotidiana

sono legate a doppio filo alle trasformazioni economiche e sociali in corso a livello globale, alle modalità che l'Unione Europea ha adottato per fronteggiarle e alla capacità del nostro Paese di recepire indirizzi e indicazioni comunitarie.

La società globalizzata¹ e basata sulla conoscenza², la rivoluzione digitale, la crisi economica, l'invecchiamento della popolazione e l'aumento della disoccupazione hanno evidenziato la necessità di una forza lavoro qualificata per la competitività e la crescita. Il Consiglio dell'Unione Europea ha assunto che "l'istruzione e la formazione abbiano un ruolo cruciale nel raccogliere le numerose sfide socioeconomiche, demografiche, ambientali, e tecnologiche cui l'Europa e i suoi cittadini devono far fronte attualmente e negli anni a venire".³

La crisi ha evidenziato il notevole ruolo che l'apprendimento degli adulti può svolgere per realizzare gli obiettivi di Europa 2020⁴ consentendo loro, in particolare ai lavoratori scarsamente qualificati e ai lavoratori più anziani, di migliorare la capacità di adattarsi ai cambiamenti nel mercato del lavoro e nella società. Il loro apprendimento costituisce un mezzo per l'aggiornamento e la riqualificazione delle persone che devono confrontarsi con disoccupazione, ristrutturazioni o transizioni nella carriera, e contribuisce in modo rilevante all'inclusione sociale, alla cittadinanza attiva e allo sviluppo personale. Quindi, l'istruzione in età adulta e la possibilità di imparare lungo l'intero corso della vita rappresentano non solo una difesa di fronte all'instabilità economica ma sono, più ampiamente, fonte di benessere personale e mezzo per un reale esercizio dei diritti di cittadinanza. Fornire un'educazione di qualità, equa, inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti è uno degli obiettivi ribaditi dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.⁵

Quest'idea costituisce il filo rosso che lega tutti i capitoli che compongono il volume. Ciascuno di essi descrive le aree sensibili affrontate durante i quattro anni di vita del progetto: la genesi, il metodo di lavoro, i risultati raggiunti, le due sperimentazioni con il Servizio Civile e con il Volontariato, le prospettive di sviluppo. Particolarmente significative per le potenzialità che possono generare e per le ricadute sia sul piano tecnico e professionale sia sul piano sociale e culturale, appaiono le due esperienze sperimentali - sostenute dalla

1 Bauman Z., *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Laterza, Roma-Bari 2001; Beck U., *Che cos'è la globalizzazione. Rischi e prospettive della società planetaria*, Carocci, Roma 1999; Giddens A., *Le conseguenze della modernità*, Il Mulino, Bologna 1994; Gallino L., *Globalizzazione e diseguaglianza*, Laterza, Roma-Bari 2000.

2 Commissione Europea, *Libro bianco su istruzione e formazione, Insegnare e apprendere - Verso la società conoscitiva*, 1996; Alessandrini G., *Risorse umane e new economy: formazione e apprendimento nella società della conoscenza*, Roma, Carocci 2001; Alberici A., *Imparare sempre nella società della conoscenza*, Bruno Mondadori, Milano 2002; Consiglio Europeo di Lisbona, 23 e 24 marzo 2000; Unesco World Report United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, *Toward knowledge societies*, 2005.

3 Consiglio dell'Unione Europea, *Conclusioni del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ("ET 2020")*, 12 maggio 2009.

4 G. Allulli, *Dalla strategia di Lisbona a Europa 2020. Politiche europee della formazione e delle risorse umane*, 2010. Il programma Education and Training 2020 adotta il Metodo del Coordinamento aperto ed identifica quattro obiettivi strategici a lungo termine: fare in modo che l'apprendimento permanente e la mobilità divengano una realtà; migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione; promuovere l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva; incoraggiare la creatività e l'innovazione, compreso lo spirito imprenditoriale, a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione.

5 Assemblea Generale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, *Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale. Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, 25 settembre 2015.

Città metropolitana e realizzate dal CPIA metropolitano assieme a COPRESC e VOLABO - finalizzate alla costruzione, sperimentazione e validazione di un dispositivo per la valorizzazione e l'attestazione delle competenze di cittadinanza acquisite dagli operatori nelle esperienze svolte rispettivamente con il Servizio civile e nel volontariato.

L'esigenza di riconoscere, validare e attestare l'apprendimento non formale e informale è stata riconosciuta come parte integrante della strategia europea di Lisbona del 2000 oltre a essere ribadita dal documento Europa 2020 e dai documenti successivi. Nel campo delle teorie dell'apprendimento numerosi studiosi hanno riconosciuto il valore dell'esperienza nell'acquisizione e nello sviluppo di conoscenze e competenze (Dewey, Knowles, Kolb, Mezirow, Rogers). Secondo questi studiosi l'apprendimento può essere raggiunto attraverso eventi informali che accadono nella vita quotidiana di un individuo. Il tema ricorrente è che l'apprendimento non è limitato a un'aula scolastica (formale), ma piuttosto è un risultato di pensiero riflessivo e di sintesi degli eventi che compongono la nostra esperienza. Questo processo può avvenire in qualsiasi ambiente e in qualsiasi momento. Secondo Houle⁶ l'apprendimento esperienziale è "il modo in cui la maggior parte di noi apprende". Entrambe le sperimentazioni, descritte dettagliatamente nei capitoli seguenti, hanno fatto leva sulle pratiche organizzative e sui dispositivi già sviluppati da ciascuno dei soggetti interessati; dall'analisi di tali dispositivi ha poi preso avvio un intenso lavoro di studio per definire un protocollo comune e condiviso sul quale è stato successivamente sviluppato un modello operativo estremamente efficace e funzionale rispetto all'obiettivo da raggiungere.

Gli esiti delle due sperimentazioni lasciano prefigurare uno scenario indubbiamente suggestivo per quanto concerne il ruolo del CPIA all'interno del sistema dell'Apprendimento permanente. In quanto "ente titolato" il CPIA è già legittimato dalla norma a erogare, in tutto o in parte, servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze in relazione al proprio ambito di titolarità, ovvero nei confronti di adulti e giovani adulti che si iscrivono ai percorsi per conseguire un titolo di studio. Le *Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento* del 12 marzo 2015 definiscono infatti i criteri generali e le modalità per rendere sostenibili i carichi orari dello studente⁷ facendo leva sulla personalizzazione del percorso di studio, la fruizione a distanza di una parte del percorso, la realizzazione di attività di accoglienza e orientamento e il riconoscimento dei crediti.

Quest'ultimo strumento di flessibilità si pone in coerenza con le indicazioni europee contenute nella Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012⁸ sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, tenuto conto quanto previsto dal D.lgs.n. 13/2013. La convalida dei risultati di apprendimento, vale a dire di conoscenze, abilità e

6 C.O. Houle, *Continuing learning in the professions*. San Francisco, Jossey-Bass, 1980

7 Come contemplato dall'art. 4, co. 9, lett. a, D.P.R.n. 263 del 29 ottobre 2012.

8 Per approfondimenti: Consiglio dell'Unione Europea, *Progetto di conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio relative ai principi comuni europei concernenti l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale*, 18 maggio 2004; CEDFOP, *Inventory on validation of non-formal and informal learning*, 2005/2008/2010/2014/2016/2018, <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>; CEDEFOP, *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, 2009/2016, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>.

competenze, acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale, può svolgere un ruolo importante nel migliorare l'occupabilità e la mobilità, nonché nell'accrescere la motivazione all'apprendimento permanente; in particolare, nel caso di persone socialmente ed economicamente svantaggiate o meno qualificate, può fornire un contributo valido al loro inserimento nel mercato del lavoro, favorendo la competitività e la crescita economica.⁹ Promuovere e potenziare l'occupabilità attraverso l'innalzamento dei livelli di istruzione, favorire e sostenere la domanda inespressa, rispondere ai fabbisogni formativi provenienti dalle filiere produttive del territorio, contrastare il fenomeno dei NEET sono tra gli obiettivi prioritari del CPIA la cui offerta formativa è stata concepita per promuovere il riconoscimento degli apprendimenti pregressi, indipendentemente da dove o da come essi siano stati acquisiti.

L'implementazione di un servizio di identificazione, validazione e attestazione delle competenze di tipo esperienziale realizzata con le sperimentazioni COPRESC e VOLABO in risposta alla domanda di valorizzazione delle competenze proveniente dal mondo del servizio civile e del volontariato ci consente di rivalutare e di rilanciare il ruolo del CPIA come quel soggetto di riferimento che, all'interno della rete per l'apprendimento permanente, fornisce specifici servizi di identificazione, validazione e certificazione delle competenze, in particolare delle competenze di base derivanti da esperienze formali e informali, a beneficio della popolazione adulta.

9 Raccomandazione del Consiglio, *sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale*, 20 dicembre 2012.

1. GENESI E SVILUPPO DEL PROGETTO

BOLOGNA VERSO LA RETE METROPOLITANA PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE

Laura Venturi, Dirigente Area Sviluppo Sociale,
Città metropolitana di Bologna

“È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”

(Art. 3 Costituzione italiana)

“Bisognerebbe che il bell'articolo 3 della nostra Costituzione non servisse solo per farci dei commenti giuridici, non fosse tenuto a mente soltanto da pochi pazzi malinconici, ma diventasse punto di riferimento costante della nostra vita sociale e delle nostre istituzioni. Perché certamente tra gli ostacoli più terribili (perché più occulto e occultato) che limitano la possibilità di partecipare alla vita nazionale, e che sarebbe compito della Repubblica rimuovere, sta e primeggia l'incapacità di controllare la comunicazione scritta, di accedere pienamente alle informazioni necessarie per vivere e, a volte, sopravvivere, dunque di costruirsi un adeguato corredo critico e una reale capacità di comprensione e controllo di ciò che ci sta intorno. Senza alfabeto niente democrazia. Senza alfabeto solo sottosviluppo.”

(Tullio De Mauro, L'educazione linguistica democratica)

La Città metropolitana di Bologna, nella sua funzione di promozione e coordinamento dello sviluppo sociale ed economico territoriale e di soggetto propulsore di buone prassi per l'intero territorio regionale, in accordo con la Regione Emilia-Romagna, si è posta l'obiettivo di sperimentare ed attuare **la prima Rete metropolitana per l'Apprendimento permanente**.

La Rete territoriale, così come prevista dall'art. 4, commi 51-68, della Legge 92 del 2012, deve garantire a tutte le persone di godere del **diritto di apprendere** per l'intero corso

della vita, e di veder riconosciute tutte le competenze maturate in contesti formali, non formali e informali, al fine di un arricchimento personale, civico e sociale, ma anche di un miglioramento delle proprie opportunità professionali e occupazionali. La Rete deve rivolgersi, come target di riferimento naturale, all'intera popolazione adulta a partire dal 18° anno di età, ma in particolare a tutti i cittadini e le cittadine con bassi livelli di qualificazione, disoccupati e disoccupate, inattivi e inattive, giovani fra i 18 e i 29 anni e NEET, coloro che sono a rischio disoccupazione o con un reddito di lavoro inferiore o vicino alla soglia di povertà, persone seguite dal sistema dei servizi sociali e socio-sanitari, cittadini e cittadine stranieri/e e persone anziane.

Tra il 2017 e il 2019 la Città metropolitana di Bologna, in linea con **le principali indicazioni dell'Unione Europea**, e con **Piano Strategico Metropolitano 2.0**, ha avviato il progetto **“Bologna verso la rete metropolitana per l'apprendimento permanente”**.

Tale progetto ha visto la collaborazione attiva del **CPIA metropolitano di Bologna**, quale riferimento pubblico per la costituzione delle reti territoriali, e il coinvolgimento dei principali stakeholders pubblici e privati in un processo di ascolto e collaborazione. Attraverso questo **primo spazio di conoscenza** sono state mappate le realtà coinvolte e individuati i tre livelli di servizio su cui agiscono i diversi soggetti:

- **Livello informativo e orientativo** su cui agiscono i soggetti che effettuano servizi/iniziativa di accoglienza/informazione e orientamento per cittadini e cittadine che intendono acquisire titoli di istruzione e/o riqualificarsi professionalmente e/o sviluppare competenze di cittadinanza.
- **Livello formativo** su cui agiscono le autonomie educative e formative che erogano percorsi di istruzione e formazione per l'acquisizione di nuove competenze e/o per il completamento delle competenze possedute.
- **Livello valorizzazione competenze** (acquisite in contesti formali, informali e non formali) su cui agiscono gli enti titolari e titolati all'attestazione, certificazione e valorizzazione delle conoscenze, competenze e abilità possedute, a partire dalle competenze trasversali, le competenze chiave per l'apprendimento permanente fino ad arrivare a quelle più specificamente professionali.

I risultati del progetto, descritti nel dettaglio nei capitoli successivi, hanno portato nel novembre 2019, alla stipula della **“Convenzione per lo sviluppo della Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente” tra CPIA metropolitano di Bologna e Città metropolitana di Bologna** con l'intento di ampliare e attivare la rete dei soggetti interessati, definire strumentazioni di lavoro comune, favorire la valorizzazione delle competenze acquisite dai cittadini ed elaborare modelli organizzativi che possano essere di riferimento alla programmazione regionale. Si sono quindi avviate **due sperimentazioni per l'attestazione delle competenze di cittadinanza** per i giovani e le giovani che svolgono il Servizio civile e per i cittadini che svolgono attività di volontariato, i quali risultati, descritti nei successivi capitoli, ci spingono a proseguire in questo percorso di integrazione e strutturazione di

percorsi personalizzati che mettano al centro non solo il fabbisogno di ogni persona ma anche le risorse e le competenze già acquisite nell'ambito esperienziale.

L'attenzione sul tema dell'apprendimento permanente e della formazione come motore di facilitazione e partecipazione della cittadinanza al mercato del lavoro, ha visto una importante accelerazione a seguito delle conseguenze della pandemia sul piano economico, sociale, occupazionale e di cittadinanza. Il lavoro realizzato è stato valorizzato e recepito in termini di impegno e di sviluppo nella pianificazione strategica metropolitana e nel **Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile**, sottoscritto a gennaio 2021 da 51 soggetti pubblici e privati (**quale contributo al Patto per il Lavoro e per il Clima della Regione Emilia-Romagna**) e che individua la formalizzazione e lo sviluppo della Rete come progetto prioritario.

È inoltre stato approvato a marzo 2021 l'“**Accordo attuativo fra Regione Emilia-Romagna e Città metropolitana di Bologna per lo sviluppo economico e sociale** in attuazione dell'art. 5 dell'Intesa Generale Quadro ed ai sensi della normativa di riordino della L.R.13/2015”, per promuovere il coinvolgimento della Città metropolitana di Bologna negli indirizzi strategici regionali e metropolitani in materia di sviluppo economico e di sviluppo sociale negli ambiti dell'istruzione, della formazione e del lavoro e anche qui si è condivisa con la Regione la strategicità di una sperimentazione a livello metropolitano, da trasferire poi a tutto il territorio regionale.

Attraverso lo sviluppo del progetto “**Bologna verso la rete metropolitana per l'apprendimento permanente**” e la puntuale cornice strategica definita, è stato possibile avviare un confronto finalizzato alla formalizzazione della Rete attraverso un Accordo quadro che veda coinvolti tutti i soggetti che a vario titolo si occupano di apprendimento permanente. Da giugno 2021 sono stati realizzati incontri specifici e focus group con la Regione e l'Agenzia Regionale per il Lavoro, la Rete attiva per il lavoro regionale, gli Enti locali, le Associazioni imprenditoriali, le Organizzazioni sindacali, l'Amministrazione scolastica e le scuole, il Terzo settore e l'Università.

L'Accordo dovrà essere il punto di avvio formale per la costruzione e lo sviluppo di una Rete metropolitana che sia concretamente al servizio della cittadinanza, del mondo produttivo e della nostra comunità metropolitana e regionale, in un quadro strategico nazionale ed europeo di sviluppo sociale ed economico pienamente sostenibile, di qualità, equo ed inclusivo.

2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Ricostruzione del quadro dell'acquis comunitario rilevante

- Comunicazione della Commissione “Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente” 21.11.01 COM (2001) 678 definitivo
- Risoluzione del Consiglio del 27 giugno 2002 sull'apprendimento permanente, 27.06.02 GU C 163/1 del 09.07.02
- Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 Dicembre 2006 relativa a “Competenze chiave per l'apprendimento permanente”, 30 dicembre 2006
- Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente
- Risoluzione del Consiglio su un'Agenda europea rinnovata per l'apprendimento degli adulti (2011/C 372/01)
- Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015 “Trasformare il nostro mondo: l'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile”, 21 ottobre 2015
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, “Una nuova agenda per le competenze per l'Europa: lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività”, Bruxelles, 22 settembre 2016
- Raccomandazione del Consiglio sui “Percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti” del 19 dicembre 2016 (2016/C 484/01)
- Conclusioni del Consiglio sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti (2019/C 189/04) • Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017 sul quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente
- Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente
- Raccomandazione del Consiglio del 24 novembre 2020 relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza
- Council conclusions on the key role of lifelong learning policies in empowering societies to address the technological and green transition in support of inclusive and sustainable growth

- Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027 - Ripensare l'istruzione e la formazione per l'era digitale
- Comunicazione della CE su un'Agenda europea delle competenze per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza – 30 giugno 2020
- Osnabrück Declaration 2020 on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies, endorsed on 30 November 2020

Apprendimento permanente e quadro normativo di riferimento nazionale

- Legge 28 giugno 2012, n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, art. 4 (commi 51-68)
- Intesa riguardante le politiche per l'apprendimento permanente e gli indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali, ai sensi dell'art. 4, comma 51 e 55, della legge 29 giugno 2012, n. 92 (Intesa ai sensi dell'articolo 4, comma 51 della legge 28 giugno 2012, n. 92, Repertorio atti n. 154/CU del 20 dicembre 2012)
- Accordo tra Governo, Regioni ed Enti locali concernente la definizione del sistema nazionale sull'orientamento permanente (Accordo ai sensi dell'articolo 9, comma 2 lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, Repertorio atti, n. 152/CU del 20 dicembre 2012)
- DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13 Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92.
- Accordo tra Governo, Regioni ed Enti locali sul documento recante “Definizione delle linee guida del sistema nazionale sull'orientamento permanente” [Accordo ai sensi dell'articolo 9, comma 2 lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, Repertorio atti, n. 136/CU del 5 dicembre 2013]
- Accordo tra Governo, Regioni ed Enti locali sul documento recante “Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali. [Accordo ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, Repertorio atti n. 76/CU del 10 luglio 2014]
- Accordo tra Governo, Regioni ed Enti locali sul documento recante “Definizioni di standard minimi dei servizi e delle competenze professionali degli operatori con riferimento alle funzioni e ai servizi di orientamento attualmente in essere nei diversi contesti territoriali e nei sistemi dell'Istruzione, della Formazione e del Lavoro”, Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, Repertorio atti 136/CU del 13 novembre 2014
- D.M. 30 giugno 2015 Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13
- Decreto interministeriale del 8 gennaio 2018, Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie generale n. 20, 25.01.2018
- Decreto interministeriale del 5 gennaio 2021 di adozione delle Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze, in attuazione dell'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13

3. GLI ESITI DELLA PRIMA SPERIMENTAZIONE

ANNI 2017/2018

Elisabetta Morselli, Dirigente CPIA Montagna

Il percorso *“Bologna verso una rete metropolitana per l’apprendimento permanente”* nasce con la finalità di sperimentare un’ipotesi di sistema che già nella denominazione trova le sue ragioni di essere: *apprendimento permanente e rete*.

Tale percorso ha previsto fin dal suo nascere che tutte le attività si svolgessero in stretta connessione con l’Area sviluppo sociale della Città metropolitana e nell’ambito di una specifica cabina di regia composta da Città metropolitana, Regione Emilia-Romagna e Ufficio scolastico regionale - Ambito di Bologna.

Oltre ai componenti la cabina di regia, sono stati invitati a partecipare anche altri soggetti: Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado con percorsi di istruzione degli adulti di secondo livello- Sportelli informazione e orientamento – Associazioni insegnamento italiano L2 – Università della terza età – Associazioni sindacali.

Tra ottobre 2017 e dicembre 2018 si è svolta una serie di incontri per:

A. Elaborare prime ipotesi di individuazione e integrazione tra i molteplici soggetti pubblici e privati che sarebbero andati a costituire la rete metropolitana per l’apprendimento permanente;

In particolare:

1. Percorso di confronto strutturato tra rappresentanze dei soggetti (focus group, incontri di condivisione e analisi...) che si potevano candidare a divenire parti attive della rete metropolitana per l’apprendimento permanente, definendone i livelli di servizio offerti, con le prime ipotesi di integrazioni e collegamenti tra i diversi sistemi di valutazione e certificazione delle competenze;
2. Individuazione di un nucleo di stakeholder dell’area metropolitana che potessero essere il motore della rete;

- 3.** Prima mappatura dei soggetti che avrebbero dovuto/potuto concorrere alla realizzazione della rete, con attenzione in questa prima fase:
- ai soggetti che erogano percorsi di istruzione /formazione formali: istituti scolastici, centri di formazione;
 - ai soggetti che svolgono attività di apprendimento permanente non formale che abbiano carattere non occasionale (in particolare le Università della terza età, già selezionate dalla Regione in vista della costituzione delle reti per l'apprendimento permanente);
 - ai soggetti che svolgono solo iniziative di sollecitazione della domanda, accoglienza, informazione, orientamento per adulti che intendono acquisire titoli di istruzione e/o riqualificarsi professionalmente; tra di essi in particolare i Comuni, che dispongono di servizi e sportelli.
- 4.** Report conoscitivo della realtà metropolitana che potesse identificare istituzioni e soggetti che sarebbero andati a comporre la rete metropolitana, individuandone caratteristiche e livelli di servizio offerti;
- B.** Migliorare e potenziare gli strumenti di promozione delle opportunità offerte ai cittadini dal sistema di istruzione degli adulti.

In particolare:

- reportistica standardizzata da parte delle istituzioni scolastiche pubbliche, che potesse consentire ai comuni, alla città metropolitana, a tutti i soggetti interessati, la valutazione e lettura dei bisogni e i flussi di pendolarismo degli allievi;
- aggiornamento, in termini di contenuti, del sito istituzionale della Città metropolitana dedicati alla istruzione degli adulti;
- evento pubblico di promozione della Istruzione ed educazione degli adulti e delle opportunità del territorio metropolitano.

Si sono alternati incontri generali, incontri a gruppo ristretto e focus group: in coerenza con l'impianto progettuale, si sono adottate modalità partecipate di confronto reale tra operatori e di conoscenza e di scambio tra alcuni dei potenziali 'nodi' della futura rete metropolitana per l'apprendimento permanente.

TABELLA A - GLI INCONTRI REALIZZATI

Data	Tipologia incontro	Oggetto/prodotto
24/10/2017	Incontro di presentazione	Presentazione e condivisione modalità di lavoro
16/11/2017	Incontro generale	Ipotesi realizzazione: di n. 3 strumenti/ prodotti: -scheda di rilevazione di bisogni, rilevati su tre piani: quello delle Organizzazioni, quello degli Utenti e quello dei Servizi -documento/report/tabella con la messa a confronto, con visione prospettica, dei diversi apprendimenti/sistemi -identificazione e coinvolgimento dei soggetti da coinvolgere a gruppo allargato
07/12/2017	Primo incontro con CIOFS	Confronto e comparazione delle modalità di individuazione/validazione/certificazione delle competenze tra alcuni sistemi formali/non formali/informali individuati dalla Cabina di regia del progetto come significativi sul territorio bolognese
14/12/2017	Incontro generale	Sintesi e bozza cronoprogramma per il proseguimento
22/01/2018	Secondo incontro con CIOFS	Prosegue confronto fra i tre sistemi e valida scheda rilevazione bisogni formativi stakeholder e bisogni formativi Organizzazioni
29/01/2018	Focus group CEFAL - Associazioni insegnamento italiano L2	Focus group tematico "erogazione offerta ambito non formale"
12/02/2018	Focus group CEFAL - Sportelli informazione e orientamento pubblici e privati	Focus group tematico "livello del servizio offerto"
28/05/2018	Restituzione a gruppo allargato	Focus group di sintesi
27/06/2018	Primo incontro con Open Group e Open Formazione	Raccolta proposte per la realizzazione di una matrice da cui partire per la realizzazione di un software di incontro domanda/offerta
04/09/2018	Secondo incontro con Open Group e Open Formazione	Bozza matrice: a doppia entrata, utile a registrare da un lato i bisogni formativi dell'utenza dall'altro a rendere visibili le offerte presenti sul territorio
10/09/2018	Incontro a gruppo ristretto	Sintesi e riprogrammazione
17/12/2018	Incontro di restituzione	Restituzione a gruppo allargato

TABELLA B – SOGGETTI PARTECIPANTI E CONTRIBUTI/PRODOTTI PRIMA FASE

Soggetti	Contributi/prodotti
CPIA metropolitano di Bologna	attività istruttorie e di sintesi in collaborazione con Città metropolitana di Bologna
CIOFS	report: confronto e comparazione delle modalità di individuazione/validazione/certificazione delle competenze tra sistemi formali/non formali/informali
CEFAL	realizzazione e report focus group tematici
OPEN GROUP e OPEN FORMAZIONE	scheda di rilevazione di bisogni, rilevati su tre piani: quello delle Organizzazioni, quello degli Utenti e quello dei Servizi
COPRESC	report: il riconoscimento delle competenze nei progetti di servizio civile in rapporto con gli altri sistemi di educazione formale
VOLABO	Dossier: il Terzo settore alla luce dei primi tre decreti legislativi che daranno corpo alla Riforma del Terzo Settore (Legge Delega 106/2016)

A questa prima fase, caratterizzata dalle attività volte alla conoscenza reciproca e al confronto delle diverse competenze e specificità dei soggetti partecipanti, ha fatto seguito una sperimentazione relativa al processo di validazione e attestazione delle competenze, da parte del CPIA metropolitano di Bologna, di operatori del servizio civile, in collaborazione con COPRESC, e di cittadini che hanno svolto esperienze di volontariato, con VOLABO: un'esperienza di "messa a terra" che si è potuta realizzare anche grazie a questa prima fase del percorso.

4. LINEE DI SVILUPPO

VALIDAZIONE E ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE

Stefania Armati e Magda Burani,
docenti CPIA metropolitano

Il nuovo sistema di istruzione degli adulti, in coerenza con le politiche nazionali dell'apprendimento permanente, prevede la valorizzazione del patrimonio culturale e professionale della persona, e ciò a partire dalla ricostruzione della sua storia individuale. Il nuovo sistema, per questo, prevede la personalizzazione del percorso di istruzione sulla base di un Patto formativo Individuale, definito previo riconoscimento dei saperi e delle competenze formali, informali e non formali posseduti dall'adulto.

Il Patto viene definito ad esito della procedura di riconoscimento dei crediti, articolata nelle tre fasi di: identificazione, valutazione, attestazione.

Nella fase di identificazione, anzitutto, si individuano le competenze acquisite in contesti di apprendimento formali, non formali ed informali, riconducibili a una o più competenze del percorso di studio da intraprendere. Sotto questo aspetto, è di particolare rilievo la predisposizione per ciascun adulto di un libretto personale (dossier personale per l'IDA) che consenta, tra l'altro, la raccolta di titoli di studio, attestati, certificazioni, dichiarazioni e ogni altra "evidenza utile". A tal fine, risulta necessario l'utilizzo di strumenti di esplorazione tra i quali l'intervista impostata secondo un approccio biografico.

In séguito, nella fase di valutazione si accerta l'effettivo possesso delle competenze messe in evidenza nella fase precedente, e se ne valuta il grado di padronanza. Nel caso di competenze acquisite nell'apprendimento formale, costituiscono "evidenze utili" quelle rilasciate nei sistemi indicati nel comma 52, dell'art. 4, della L.92/2012. Nel caso di competenze acquisite nell'apprendimento non formale ed informale questa fase implica l'adozione di specifiche metodologie valutative e di riscontri e prove idonei a comprovare le competenze effettivamente possedute. In ogni caso, la valutazione deve essere svolta in modo da assicurare equità, trasparenza, collegialità e oggettività.

Da ultimo, nella fase dell'attestazione le competenze accertate e valutate nella fase precedente vengono riconosciute come credito.

La definizione del Patto formativo individuale è compito di una commissione che viene costituita dal CPIA, nel quadro di uno specifico accordo di rete con le istituzioni scolastiche

dove sono incardinati i percorsi di secondo livello e specificatamente formata da docenti e presieduta dal Dirigente scolastico del CPIA. La commissione utilizza strumenti appositamente concepiti al fine dell'individuazione delle competenze suddette.

Nel sistema dell'istruzione degli adulti la ricostruzione della storia individuale – che mira ad identificare i saperi e le competenze formali, informali e non formali posseduti dagli studenti – è una prassi consueta e termina con la personalizzazione del percorso di studio. La valorizzazione della storia personale e culturale, comprese tutte le esperienze di apprendimento formali, informali e non formali è prassi quotidiana del sistema dell'istruzione degli adulti.

Percorsi sperimentali per l'attestazione delle competenze di cittadinanza

Nell'ambito delle azioni di Ricerca, sperimentazione e sviluppo del CPIA metropolitano di Bologna, sono stati realizzati due percorsi sperimentali per l'attestazione delle otto competenze chiave di cittadinanza previste nel Decreto ministeriale n. 139 del 22 agosto 2007 del MIUR, che recepisce la Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 per l'apprendimento permanente (2006/962/CE), ossia:

- imparare ad imparare;
- progettare;
- comunicare;
- collaborare e partecipare;
- agire in modo autonomo e responsabile;
- risolvere problemi;
- individuare collegamenti e relazioni;
- acquisire ed interpretare l'informazione.

Nel 2019 è stata avviata, in modalità sperimentale, un'esperienza innovativa tra il CPIA metropolitano di Bologna ed il Coordinamento provinciale degli Enti di Servizio civile di Bologna, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo della cultura della valorizzazione e della certificazione delle competenze. La finalità era quella di valorizzare e certificare le competenze ed i saperi acquisiti in contesti di apprendimento informali e non formali, e in più di sperimentare azioni di validazione e attestazione delle competenze pregresse ai giovani in servizio presso Copresc.

In parallelo a questo accordo nel 2020 – tra il CPIA metropolitano di Bologna, A.S.Vo. ODV, ente gestore del Centro servizi per il Volontariato della Città metropolitana, e Volabo, all'interno del progetto “Bologna verso la rete metropolitana per l'apprendimento permanente” – è iniziata una collaborazione finalizzata all'individuazione di procedure di individuazione, messa in trasparenza, validazione e attestazione delle competenze di cittadinanza nell'ambito dell'esperienza di volontariato della Città metropolitana.

In alcuni momenti le due sperimentazioni hanno condiviso alcune delle procedure e degli

strumenti, in altri, analizzate le differenze tra le esperienze di volontariato di Copresc e di Volabo, si è proceduto su linee non omogenee.

Entrambe le esperienze, così come le procedure e gli strumenti che di conseguenza sono stati prodotti e sperimentati, sono in ogni caso da considerarsi work in progress, almeno nella misura in cui esse sono il prodotto di elaborazioni e riflessioni che non hanno potuto tener conto di una normativa specifica, che, al momento è in fase di evoluzione.

I due progetti in parola sono comunque stati descritti sulla scorta di specifiche linee guida; il che ha permesso di definirne rigorosamente i processi, le metodologie adottate e gli strumenti utilizzati.

Progetto Copresc – CPIA

Nel percorso sperimentale tra il CPIA metropolitano di Bologna e gli enti aderenti al Copresc il primo si è impegnato a produrre e a rilasciare l'attestato specifico per tutti i volontari inseriti nel progetto, e ciò a completamento del periodo del Servizio civile, ovvero nei termini di uno svolgimento coincidente con il 75% del percorso.

Nell'attestato specifico devono essere indicate le competenze maturate dal volontario durante lo svolgimento del servizio, attraverso la realizzazione delle specifiche attività che lo vedono impegnato nell'ambito del progetto cui era stato assegnato.

La sperimentazione del percorso si è avviata a settembre 2019, quando è stato costituito un gruppo di lavoro composto da referenti degli enti impegnati su sedici progetti di servizio civile regionale, dalla docente Armati del CPIA di Bologna e dai formatori del Copresc (Cinzia Giannoni e Sebastiano Miele).

È stato predisposto un impianto metodologico condiviso e sono stati definiti gli strumenti necessari al rilascio dell'attestazione per i giovani volontari.

Il gruppo si è confrontato su diversi aspetti e ha prodotto i seguenti strumenti di lavoro a supporto del percorso:

- documento di indirizzo, le linee guida per il rilascio dell'attestato;
- dossier personale del volontario e delle evidenze da raccogliere;
- modelli per le evidenze specifiche;
- matrice delle attività e competenze.

Per quanto riguarda la realizzazione della matrice, il lavoro sicuramente più complesso, è stata elaborata in accordo con gli enti di Servizio Civile una "lista" di attività (in base ai progetti presentati) nella quale le competenze chiave sono state messe in relazione con le attività svolte dagli operatori nei tre settori di appartenenza degli Enti (assistenza, educazione e promozione culturale, patrimonio artistico), secondo uno schema "a matrice".

Le linee guida prevedono che l'istruttoria, l'esame e la valutazione delle domande siano curati da una apposita commissione composta da docenti interni al CPIA metropolitano di Bologna e rappresentanti degli enti del Servizio civile. In base alle esigenze del caso, la

commissione può essere integrata da rappresentanti del mondo del lavoro, delle professioni, delle rappresentanze dei lavoratori.

Per consentire alla commissione di identificare e valutare le competenze, ogni operatore volontario del servizio civile deve compilare e documentare tutte le informazioni utili attraverso lo strumento del dossier personale. Il dossier contiene sia i dettagli delle esperienze svolte sia tutte le evidenze utili a dimostrare le conoscenze, le abilità, le competenze connesse alle competenze di cittadinanza da attestare.

Il rilascio dell'attestato può avere tre tipi di esito:

- *Esito positivo*
- *Esito parziale/da integrare*
- *Esito negativo*

Tra dicembre 2020 e giugno 2021, è stato rilasciato l'attestato a trentotto (38) volontari impiegati nei progetti di servizio civile regionale, e centocinquantotto (158) volontari impiegati in progetti di servizio civile universale.

Progetto Volabo - CPIA

La sperimentazione in oggetto si è avviata a settembre 2020. Il Dirigente e la docente Burani del Cpia, insieme con Paola Aztei di Volabo CSV della Città metropolitana di Bologna, hanno elaborato procedure e strumenti condivisi per l'individuazione, la messa in trasparenza, la validazione e l'attestazione delle competenze di cittadinanza acquisite dai volontari e dalle volontarie nell'ambito della loro esperienza di volontariato. Procedure e strumenti sono stati approfonditamente descritti nelle "Linee guida per l'individuazione, la messa in trasparenza, la validazione e l'attestazione delle competenze di cittadinanza apprese dai cittadini in esperienze di volontariato".

Nella sperimentazione, articolata in cinque fasi, alcune azioni sono state a cura di Volabo, mentre altre sono state curate dal CPIA.

A cura di Volabo:

- informazione e orientamento;
- identificazione e messa in trasparenza;
- documentazione e raccolta delle evidenze.

A cura del CPIA:

- valutazione e validazione;
- attestazione.

Il processo di individuazione, messa in trasparenza, validazione e attestazione delle com-

petenze ha avuto inizio con la manifestazione di intenzione a partecipare da parte del volontario o della volontaria, attraverso la domanda di accesso al percorso.

Strumento fondamentale per tutto il processo è stato il dossier, nel quale sono riportate le evidenze individuate attraverso la riflessione che il volontario o la volontaria conduce – anche grazie al supporto di una persona esperta – intorno alla sua esperienza di volontariato. Nel dossier, dunque, sono documentate le competenze – in tutto o in parte – riferibili a quelle definite quali competenze chiave di cittadinanza

Anche in questo caso l'analisi del Dossier è stata a cura di una commissione, presieduta dal Dirigente scolastico del CPIA, formata da docenti del CPIA e da professionisti di Volabo, appositamente formati da referenti di Volabo. La Commissione può essere integrata da esterni/e da esperti/e del mondo del lavoro, delle professioni e del sistema non formale e informale.

Gli strumenti utilizzati sono stati i seguenti:

- la tabella di corrispondenza delle evidenze con le competenze;
- la tabella di sintesi e relativi indicatori o rubrica di valutazione (Check list per la validazione e valutazione);
- l'attestazione per l'individuazione, la messa in trasparenza, la validazione e l'attestazione delle competenze di cittadinanza apprese dai cittadini/e in esperienze di volontariato.

L'esperienza è terminata a maggio 2021 con la convocazione della commissione preposta che ha rilasciato l'attestato a 25 tra volontari e volontarie.

Il Percorso sperimentale per l'attestazione delle competenze di cittadinanza proseguirà. È già stato stipulato un accordo tra il CPIA metropolitano di Bologna e l'ente di servizio civile Scubo (servizio civile universale Bologna) per tutti i progetti presentati e direttamente gestiti dall'ente Scubo nei programmi di intervento di servizio civile universale per l'anno 2021.

4.1. Validare e attestare le competenze agli operatori del Servizio Civile

Sebastiano Miele e Cinzia Giannoni,
Responsabili Ass. SCUBO (Servizio Civile Universale
Bologna) e Coordinamento Enti Servizio Civile Bologna

Il Co.Pr.E.S.C. (Coordinamento Provinciale enti Servizio Civile) di Bologna e il CPIA metropolitano stanno collaborando da alcuni anni all'interno del progetto "Bologna verso la rete metropolitana per l'apprendimento permanente", con l'intento di valorizzare il Servizio Civile quale esperienza di apprendimento, ovvero un'esperienza attraverso la quale si maturano competenze di diverso tipo, utili sia in ambito personale che professionale.

Questa collaborazione ha permesso la realizzazione un percorso di attestazione delle competenze dei giovani in Servizio Civile, affinché queste possano essere maggiormente riconosciute e rese spendibili per il futuro dei giovani stessi.

Le pagine seguenti, oltre a inquadrare la relazione tra il Servizio Civile e il tema dell'apprendimento e descrivere le esperienze del Co.Pr.E.S.C. di Bologna su questi temi, riassumono il frutto della collaborazione tra questo e il CPIA.

Nel 2021, infatti, si è conclusa una prima fase "sperimentale" del percorso, che ha visto il rilascio dei primi attestati di competenza a 158 giovani. CPIA e gli enti del Co.Pr.E.S.C. di Bologna hanno messo in campo una nuova edizione del percorso che vedrà coinvolti circa 350 giovani nel 2022.

Perché il Servizio Civile è "apprendimento"

Come molti sanno, il Servizio Civile nasce dalla storia dell'Obiezione di Coscienza al Servizio Militare obbligatorio. Nel corso degli anni si è sempre più evoluto verso una forma diversa, più improntata sulla "professionalizzazione" e l'apprendimento dei giovani. Oggi può essere considerata un'esperienza di grande crescita personale e professionale: un'esperienza di apprendimento tra le più lunghe e le più pratiche (oltre che, in parte, teorica)

proposte in Italia ai giovani tra i 18 e i 28 anni. L'ultima legge di riforma sul Servizio Civile "universale" fa esplicito riferimento al tema dell'attestazione delle competenze acquisite, prevedendo, per la prima volta, un apposito attestato sulle competenze da consegnare ai giovani che concludono il servizio. Questo conferma ufficialmente l'evoluzione del Servizio Civile da esperienza di "Difesa della patria" alternativa al servizio militare fino ad arrivare ad un'esperienza anche (o soprattutto) di apprendimento. Possiamo classificarla come esperienza di apprendimento permanente perché risponde esattamente allo scopo di *migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale.*

Della definizione di apprendimento permanente il Servizio Civile riprende anche le modalità, in quanto il processo di apprendimento avviene in modo sia non formale che informale.

Il Servizio Civile è un'esperienza di apprendimento non formale per due motivi.

- Si tratta di apprendimento *caratterizzato da una scelta intenzionale della persona*: ogni giovane sceglie un progetto, presenta la candidatura e partecipa a un colloquio di selezione obbligatorio.
- Ogni progetto di Servizio Civile *si realizza in un organismo* (pubblico o privato senza scopi di lucro) *che persegue scopi educativi e formativi.*

Inoltre, tutti i progetti di Servizio Civile devono prevedere un numero di ore di formazione abbastanza significativo, incluse nel monte ore di servizio (una media di 25 ore a settimana col nuovo Servizio Civile Universale, prima erano 30). Una parte di queste ore è riservata alla cosiddetta "formazione generale". Sono ore dedicate a temi come la storia del Servizio Civile, la comunicazione, la gestione dei conflitti, la cittadinanza attiva, il lavoro per progetti ed altri temi "trasversali". Questa parte di formazione segue delle linee guida del Dipartimento Nazionale del Servizio Civile e dev'essere abbastanza simile in tutti i progetti. La sua durata minima è di 30 ore. Nel territorio metropolitano bolognese, gli enti che aderiscono al Co.Pr.E.S.C. (Coordinamento Provinciale Enti di Servizio Civile) di Bologna, riservano da anni non meno di 40 ore alla formazione generale.

Almeno 50 ore di formazione, invece, devono essere dedicate a temi più specifici legati a ogni singolo progetto. Questa parte della formazione varia molto da progetto a progetto e può avere una durata massima di 80 ore, le quali devono essere tutte organizzate dall'ente che propone il progetto.

Oltre all'apprendimento non formale, dunque, tutte queste ore di formazione potrebbero far pensare ad un'esperienza di apprendimento legata a modalità formali. Va evidenziato, però, che queste ore di formazione sono svolte solo in parte attraverso lezioni frontali. Una buona parte della formazione generale, mediamente attorno al 50% del tempo, vie-

ne svolta attraverso dinamiche non formali. Le linee guida consentono anche parte della formazione “a distanza”, su piattaforme on line. Le lezioni frontali sono utilizzate ancor meno nella formazione specifica, che può essere organizzata “sul campo” attraverso l’affiancamento di tutor ed esperti dell’ente. Infine, nell’arco di un intero progetto, le ore di formazione rappresentano una percentuale ridotta rispetto all’esperienza totale. I progetti da 30 ore settimanali, infatti, raggiungevano un monte ore annuo di 1.400 ore di servizio. Oggi, nella maggior parte dei casi, abbiamo un monte ore totale di 1.145 ore (25 ore a settimana per un anno).

In questo senso possiamo affermare che il Servizio Civile è essenzialmente un’esperienza di apprendimento non formale, quando non addirittura informale: per la stragrande maggioranza del tempo i giovani “apprendono facendo”, direttamente attraverso la pratica delle attività di progetto in cui sono quotidianamente coinvolti. Attività che sono state “progettate” anche col fine di fornire delle competenze ai giovani. Competenze di almeno due ordini diversi.

Da un lato competenze più “trasversali”, che possono essere acquisite probabilmente nella maggior parte dei progetti, come quelle civiche e sociali.

Dall’altro vi sono tutta una serie di competenze più specifiche che possono variare molto da progetto a progetto, legate al settore e alle specifiche attività.

Il Servizio Civile e il riconoscimento delle competenze

I principali riferimenti normativi¹ che hanno contrassegnato la storia e l’evoluzione del Servizio Civile s’ispirano a diversi articoli della Costituzione italiana, tra cui, in particolare, l’art. 2 (doveri di solidarietà politica, economica e sociale), l’art. 11 (ripudio della guerra) e il 52 (sacro dovere di “difesa della patria”).

La **legge delega 106 del 2016** “Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell’impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale”, seguita dal **decreto legislativo 40 del 2017** “Istituzione e disciplina del **servizio civile universale**”, apre la strada a quello che sarà il servizio civile dei prossimi anni.

Il nuovo Servizio Civile Universale è disciplinato da 9 “principi e criteri direttivi”. Uno di questi, l’ottavo (alla lettera H) è dedicato completamente al tema dell’apprendimento:

¹ La **legge 772 del 72** “Norme per il riconoscimento dell’obiezione di coscienza”, La **legge 230 del 98** “Nuove norme in materia di obiezione di coscienza” e La **legge 64 del 2001** “Istituzione del servizio civile nazionale”

h) riconoscimento e valorizzazione delle competenze acquisite durante l'espletamento del Servizio Civile Universale in funzione del loro utilizzo nei percorsi di istruzione e in ambito lavorativo;

Si capisce, dunque, come il tema dell'apprendimento, anche in vista del futuro professionale, sia diventato sempre più centrale per lo stesso legislatore.

Sebbene il nuovo servizio civile universale sia stato disciplinato a partire dal 2016, per sapere quali potessero essere i “documenti in uscita” con cui i giovani si sarebbero visti riconoscere le competenze acquisite in servizio, abbiamo dovuto attendere oltre 2 anni. Queste informazioni, infatti, sono arrivate per la prima volta nell'ottobre del 2018 con l'“Avviso agli enti per la presentazione progetti di servizio civile universale (le disposizioni a cui gli enti di Servizio Civile devono attenersi per la redazione dei progetti) per l'anno 2019”

Per la prima volta tali disposizioni del Dipartimento Nazionale del Servizio Civile inseriscono l'obbligo di rilasciare un documento in uscita sull'acquisizione di competenze, da scegliere obbligatoriamente fra le quattro diverse tipologie qui indicate:

- “Attestato standard”: uguale per tutti, con un format già predisposto dal Dipartimento Nazionale, fa riferimento a 6 competenze trasversali acquisibili in tutti i tipi di progetti di Servizio Civile. Viene rilasciato direttamente dall'ente di servizio civile titolare del progetto
- “Attestato specifico rilasciato dall'ente proponente”: rilasciato sempre dall'ente di servizio civile titolare del progetto, aggiunge al precedente attestato una sezione con 3 ulteriori aree:
 - la descrizione delle attività svolte dal giovane
 - le competenze maturate, con riferimento alle Competenze Chiave di Cittadinanza²
 - le conoscenze maturate, in particolare, durante la formazione specifica erogata dall'ente

Tutte queste aree sono da compilare in base al percorso di ciascun giovane, e rendono quindi l'attestato un po' più specifico e personalizzato.

² Nelle disposizioni si fa riferimento alle competenze chiave di cittadinanza previste nel Decreto Ministeriale n. 139 del 22 agosto 2007 del MIUR, che recepisce la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 per l'apprendimento permanente (2006/962/CE). Non si fa accenno, per il momento, agli aggiornamenti seguiti alla nuova Raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente adottata dal Consiglio dell'Unione Europea il 22 maggio 2018

- “Attestato specifico rilasciato da ente terzo”: la tipologia è la stessa del precedente, ma l’attestato è rilasciato e sottoscritto da un ente esterno, diverso dall’ente attuatore del progetto, che, da statuto, deve occuparsi di *“attività di valutazione o di bilancio delle competenze o attività ad esse riconducibili quali la formazione, l’orientamento formativo, l’orientamento professionale, l’incontro domanda-offerta di lavoro, anche a titolo non esclusivo”*.
- “Certificazione rilasciata da soggetti titolati” ai sensi e per gli effetti del DLGS n.13/2013 Dlgs 16 gennaio 2013 n.13 recante *“Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l’individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze”*.³

Dai progetti di servizio civile partiti da fine 2019 in poi, gli enti devono dunque fornire ai giovani un documento in uscita sulle competenze, da scegliere tra le tipologie sopra indicate.

Tali tipologie, specialmente l’Attestato specifico”, si basano essenzialmente sulle cosiddette “Competenze Chiave di Cittadinanza”.

Pur non potendo fornire queste tipologie di attestati, in quanto non ancora previsti per legge, il Co.Pr.E.S.C. di Bologna proponeva già da diversi anni, agli enti di servizio civile aderenti, diversi strumenti per valorizzare le competenze e gli apprendimenti dei giovani in servizio. Si tratta di strumenti basati proprio sulle Competenze Chiave di Cittadinanza, che descriviamo brevemente nel prossimo paragrafo.

Le precedenti esperienze del Co.Pr.E.S.C. di Bologna sulla valorizzazione degli apprendimenti nel Servizio Civile

Il Co.Pr.E.S.C. coordina dal 2007 la formazione generale (le circa 40 ore di cui abbiamo parlato nei paragrafi precedenti) di tutti gli enti soci che propongono progetti di Servizio Civile.

In questo contesto ha permesso la realizzazione di una media 10/12 corsi di formazione generale all’anno rivolti a gruppi di 100/200 giovani alla volta.

³ A norma dell’articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. (13G00043)” (GU Serie Generale n.39 del 15-02-2013)

Questi numeri sono tendenzialmente sempre cresciuti negli anni, superando i 15 corsi di formazione generale nel 2018. Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da un ulteriore aumento, nonostante il forzato ricorso alla formazione a distanza causato dall'emergenza sanitaria legata al Covid-19.⁴

Modulo sulla Valutazione dell'Esperienza

Accanto ai moduli obbligatori previsti dalle linee guida nazionali della formazione generale, il Co.Pr.E.S.C. proponeva da molti anni anche un modulo di *valutazione dell'esperienza* di formazione.

A partire dal 2015, sulla base dei tanti feedback raccolti in questo modulo, abbiamo iniziato a proporre approfondimenti più specifici su argomenti quali la preparazione ad un colloquio di lavoro o la comunicazione della propria professionalità attraverso strumenti digitali (nei moduli formativi sulla "Comunicazione"); abbiamo proposto vari esempi e praticato simulazioni di progetti effettivamente realizzabili nel proprio futuro lavorativo o lavorato, più in generale, su come progettare la propria carriera (nei moduli formativi sul "Lavoro per progetti").

Gli ulteriori riscontri ottenuti in queste prime sperimentazioni ci hanno definitivamente convinto dell'urgenza e dell'importanza di dedicare più tempo a questi argomenti, soprattutto al tema della valorizzazione e del riconoscimento delle competenze acquisite. Competenze che gli stessi giovani spesso faticano a riconoscere, immersi nelle attività da svolgere quotidianamente nel servizio e poco abituati ad autovalutarsi. Abbiamo così pensato di proporre un modulo dedicato alla *Valorizzazione delle competenze e orientamento post Servizio Civile* nel piano della formazione generale, a partire dal 2016.

Da allora il modulo è stato attivato in circa 30 corsi di formazione generale tra il 2016 e il 2019, per un totale di poco meno di 600 giovani coinvolti. Nell'ultimo bando (quello che ha visto concludersi i progetti nel 2020/21), poi, il coinvolgimento è stato ben maggiore, con circa 300 giovani.

A livello di contenuti, si trattava di un modulo di 5 ore in cui affrontavamo, generalmente, tre aree principali.

⁴ A partire dal bando ordinario di Servizio Civile del 2020, invece, tutti gli enti precedentemente aderenti al Copresc sono obbligati, dalle novità introdotte dalla Riforma del Servizio Civile Universale, a organizzare la formazione generale secondo un determinato sistema di formazione depositato in fase di accreditamento. Non può più essere, dunque, il CoPrESC a organizzare questi corsi.

- Un'area riguardava la riflessione, a partire dagli stessi curricula dei giovani in aula, su com'è possibile o com'è meglio inserire la loro esperienza e le competenze maturate col Servizio Civile all'interno del CV.
- Un'altra parte del modulo si concentrava su come orientarsi e muoversi nel mondo del lavoro, a partire dalla ricerca di opportunità fino ad arrivare ad un uso consapevole del web e dei social per migliorare la propria reputazione digitale.
- L'altra area a cui destinavamo buona parte del tempo è dedicata proprio a cercare di far riflettere i giovani su quali competenze hanno effettivamente maturato. Ogni giovane matura competenze particolari, ma pochi maturano una consapevolezza abbastanza chiara su quanto hanno effettivamente appreso, tantomeno usano degli strumenti per "registrare", "rendicontare" i loro apprendimenti. Durante il modulo, in aula proponiamo strumenti come il Quadro delle Competenze Chiave di Cittadinanza⁵, facendo anche riferimento alla sua vicinanza allo "Youthpass"⁶. Si tratta di strumenti che aiutano a riflettere su competenze trasversali, utili sia a livello personale che professionale. Molte di queste possono migliorare o essere apprese durante un progetto di Servizio Civile svolto in qualunque settore, specialmente quelle "civiche e sociali". Il lavoro proposto ai giovani aveva l'obiettivo di stimolarli ad autovalutarsi rispetto a queste competenze trasversali per poi abituarsi a riconoscere e valorizzare anche competenze più specifiche, legate al particolare progetto svolto⁷.

Strumento del Diario delle competenze

Parallelamente allo svolgimento del modulo sulla valorizzazione delle competenze, a partire dal 2017, abbiamo incentivato la riflessione sugli apprendimenti dei giovani in servizio anche attraverso un ulteriore strumento. Ogni ente doveva inserire, all'interno di ciascun progetto di Servizio Civile, un piano di monitoraggio interno attraverso cui specificare come avrebbe valutato alcuni aspetti del progetto, tra cui la *crescita del giovane*. Come Coordinamento, per valutare questa dimensione, abbiamo proposto l'elaborazione di uno strumento, che abbiamo chiamato "Diario delle competenze". Si tratta di uno strumento

5 Si tratta delle competenze chiave di cittadinanza previste nel Decreto Ministeriale n. 139 del 22 agosto 2007 del MIUR, che recepisce la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 per l'apprendimento permanente (2006/962/CE) e degli aggiornamenti seguiti alla nuova Raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente adottata dal Consiglio dell'Unione Europea il 22 maggio 2018

6 È lo strumento per la certificazione delle competenze derivanti dalla partecipazione ai progetti nel settore Gioventù di Erasmus+.

7 A questo proposito, siamo stati particolarmente felici di notare che lo standard dell'"Attestato specifico" per il riconoscimento delle competenze (di cui parliamo più avanti) introdotto poi dal Dipartimento Nazionale di Servizio Civile, facesse riferimento proprio alle competenze chiave di cittadinanza, su cui stavamo ormai lavorando da anni.

volto ad accompagnare il giovane, durante i diversi step di monitoraggio previsti, ad aumentare la sua consapevolezza sugli apprendimenti e le competenze acquisite “registrando”, di volta in volta, attività, situazioni e contesti che ne hanno consentito la maturazione. Lo strumento si basa proprio sulle Competenze chiave di cittadinanza. Ogni ente poteva utilizzare o meno questo strumento all’interno del percorso di monitoraggio dei propri progetti. Poteva essere anche utilizzato in parte o adattato alle esigenze del singolo progetto. In ogni caso, diversi enti hanno deciso di utilizzarlo nei due anni successivi. I riscontri, a giudicare dai feedback ricevuti dagli operatori dei diversi enti, sono stati positivi.

Abbiamo notato che gli enti di servizio civile hanno vissuto anche questo strumento come un utile test che gli ha permesso di arrivare più preparati all’introduzione “ufficiale” da parte del Dipartimento Nazionale del Servizio Civile di un’attestazione delle competenze.

Sulla base di questa esperienza, infatti, gli enti sono già consapevoli, non solo dei benefici di questi strumenti, ma anche di alcuni loro punti di debolezza e dei possibili miglioramenti.

Il percorso di attestazione ideato da Co.pr.e.s.c. e CPIA

Come accennato nei paragrafi precedenti, dal 2019 le nuove disposizioni sulla progettazione di Servizio Civile Universale obbligano tutti gli enti a fornire una delle tipologie di attestazione delle competenze previste.

Quest’obbligo può essere un’ottima opportunità per la valorizzazione e il riconoscimento delle competenze acquisite dai giovani, a dimostrazione che il Servizio Civile è un’esperienza importantissima di apprendimento per i giovani italiani.

Allo stesso tempo, poteva esservi il rischio che la maggior parte degli enti di Servizio Civile in tutt’Italia, non preparati a questo tipo di novità e strumenti, lo percepissero come l’ennesimo appesantimento burocratico di un sistema che, obiettivamente, ne richiede già molti.

Ma le nostre esperienze precedenti, come descritto, ci avevano convinto che era che *non è l’attestazione in sé a fare la differenza per i giovani, ma l’eventuale percorso proposto loro per renderli effettivamente consapevoli delle competenze descritte nell’Attestato o nella Certificazione.*

Ad oggi, però, ogni ente di servizio civile può produrre da sé il proprio attestato di competenze da consegnare ai giovani, senza proporgli un reale percorso di accompagnamento, autovalutazione e riconoscimento degli apprendimenti.

Se ogni ente dovesse limitarsi alla consegna dell'attestato non supportata da un percorso di autovalutazione e consapevolezza, a nostro parere, il mondo del Servizio Civile farebbe passi in avanti solo apparenti.

In questo senso crediamo fortemente che le sperimentazioni portate avanti negli anni dal Co.Pr.E.S.C. di Bologna possano fungere da apripista per porre l'attenzione sull'importanza di non ridurre il discorso all'ennesima attestazione "formale", concentrandosi, invece, sul coinvolgimento attivo dei giovani nella "produzione" consapevole di questo documento.

Per questi motivi per il Bando di Servizio Civile del 2019⁸ abbiamo lavorato insieme al CPIA Metropolitano alla creazione di un percorso comune per la valorizzazione delle competenze da proporre ai giovani in servizio civile presso gli enti del coordinamento.

Ciò si è concretizzato nell'ideazione di un'**attestazione condivisa fra tutti gli enti** del coordinamento. Un'attestazione "condivisa", ovvero uguale per tutti gli enti associati, avrebbe portato una sua maggior riconoscibilità e, forse, "spendibilità" per i giovani, almeno nel territorio.

In questo senso possiamo affermare che la **Città Metropolitana di Bologna**, oltre ad aver contribuito economicamente alla realizzazione di questo percorso con un suo budget, è sicuramente stata uno dei territori a puntare da subito e in maniera decisa sulla valorizzazione degli apprendimenti e delle competenze del Servizio Civile.

Tra le 4 tipologie possibili secondo le nuove disposizioni nazionali, abbiamo puntato sulla tipologia "**Attestato specifico rilasciato da ente terzo**" dove l'ente terzo, in questo caso, è un "partner" tra i più competenti in materia, titolati e adatti a supportare questo percorso, come il Centro per l'Istruzione degli Adulti (CPIA). Per il bando 2019 abbiamo quindi redatto un **accordo tra il CPIA Metropolitano e gli enti aderenti al Copresc di Bologna**. Nell'accordo si individuavano le modalità e i percorsi per valorizzare le competenze dei giovani in servizio, le quali hanno consentito la realizzazione di un modello di Attestato specifico, condiviso tra tutti gli enti e rilasciato dal CPIA Metropolitano.

8 Si tratta dell'ultimo anno in cui il Dipartimento Nazionale del Servizio Civile ha permesso agli enti accreditati negli albi previgenti di progettare tutti autonomamente senza un ente capofila accreditato al nuovo Albo di Servizio Civile Universale

Nel bando 2019, primo anno in cui è stato possibile rilasciare un'attestazione di competenze, aver consegnato alla maggior parte dei giovani in servizio in un territorio ampio come la Città Metropolitana di Bologna, una valida attestazione delle competenze acquisite, formalmente rilasciata secondo uno stesso modello e da uno stesso ente, come il CPIA, crediamo rappresenti un po' un'avanguardia nel mondo del Servizio Civile e dell'apprendimento in generale.

Principali fasi di realizzazione del percorso di attestazione

Per realizzare il percorso di attestazione siamo passati prima di tutto attraverso la realizzazione di alcune Linee Guida. Si tratta di un documento basato sulla nostra esperienza e quella del CPIA, prodotto durante tutto l'arco del 2019, in cui abbiamo indicato le tre fasi principali in cui si articola il percorso di attestazione, ovvero:

- **Identificazione.** Fase finalizzata all'individuazione e messa in trasparenza delle competenze acquisite dai volontari, con lo strumento del diario compilato dai volontari e la supervisione del loro principale referente (OLP – Operatore Locale di Progetto), alla raccolta delle evidenze dei corsi di formazione frequentati, alla descrizione delle principali attività svolte.
- **Valutazione.** Fase finalizzata, attraverso l'adozione di specifiche metodologie valutative e di evidenze raccolte, all'accertamento del possesso delle competenze acquisite dai volontari riconducibili alle competenze chiave di cittadinanza di cui al Decreto Ministeriale n.139 del 22 agosto 2007.
- **Attestazione.** Fase finalizzata al rilascio dell'attestato specifico, standardizzato secondo il format del Dipartimento Nazionale del Servizio Civile, nel quale sono indicate le ulteriori competenze (tra le 8 competenze chiave di cittadinanza) che il volontario ha avuto l'opportunità di maturare durante lo svolgimento del servizio attraverso la realizzazione delle specifiche attività che lo hanno visto impegnato nell'ambito del progetto cui è stato assegnato.

Abbiamo stabilito che questo processo di attestazione dovesse essere documentato da un **Dossier** utile alla raccolta delle evidenze. Per ogni giovane in servizio, quindi, si è realizzato un dossier contenente i seguenti documenti principali:

- **Attestati di frequenza formativa:** un documento che riporta i contenuti e le ore di *formazione generale* (oltre 40 ore) e uno che descrive la *formazione specifica* (tra le 70 e le 80 ore) frequentate dal giovane in servizio civile durante il progetto.

- **Diario delle competenze chiave di cittadinanza (autovalutazione):** strumento di autovalutazione degli apprendimenti ottenuti tramite lo svolgimento dell'esperienza di servizio civile con riferimento alle attività specifiche del progetto e alle competenze chiave di cittadinanza, compilato dallo stesso giovane in servizio sulla base di un format predisposto.
- **Report di valutazione/Report degli apprendimenti** (delle attività svolte e dell'apprendimento): strumento di valutazione del giovane in servizio realizzato dal suo principale referente (l'OLP - Operatore Locale di Progetto) che lo ha affiancato e supportato nella realizzazione del progetto e nella formazione sul campo. Qui sono descritte le principali attività svolte e le relative competenze/abilità acquisite

Per il rilascio dell'attestato finale di competenze si riunisce una Commissione di Valutazione composta da membri del CPIA ed esperti di Servizio Civile, che verifica ogni dossier e ne valida i contenuti.

Per gestire tutto questo percorso abbiamo investito sulla realizzazione di una piattaforma informatica che includesse ogni fase del processo di attestazione, dall'identificazione al rilascio dell'attestato.

In particolare, la piattaforma online permette di:

- creare un profilo anagrafico e una sezione con accesso dedicato per ogni operatore volontario coinvolto (DOSSIER PERSONALE DIGITALE). Il volontario viene associato al progetto di servizio civile prescelto e ai corsi di formazione generale e specifica previsti dal progetto stesso;
- raccogliere tutta la documentazione e le evidenze relativa al giovane operatore volontario;
- compilare online tutte le evidenze previste: attestati formativi, diario delle competenze (per i giovani in servizio) e report degli apprendimenti (per gli OLP);
- scaricare, salvare e stampare tutti i documenti contenuti nel dossier personale (gli attestati, il diario di competenza e il report degli apprendimenti generati dal sistema dopo la compilazione);
- rilasciare l'attestato di competenza finale dopo la valutazione da parte della Commissione (al momento questa funzione non è ancora stata implementata e i primi attestati finali di competenza sono stati inviati via mail, ma nel prossimo bando verrà implementata)

Gli elementi che riteniamo particolarmente qualificanti di questo percorso, oltre alle attestazioni della frequenza ai corsi di formazione generale e specifica, sono quelli che possono rendere maggiormente giustizia alla complessità della maturazione del giovane in questa esperienza, dando davvero maggior consapevolezza delle competenze acquisite, ovvero:

- *Il diario di autovalutazione delle competenze*: abbiamo previsto la realizzazione di due diari per ciascun giovane, uno riferito ai primi periodi di servizio (diario “in ingresso”) e uno da compilare nell’ultimo mese (diario “in uscita”)
- *Il report degli apprendimenti compilato dall’OLP*: che riporta le principali attività svolte e le relative competenze/abilità acquisite.

Per agevolare la compilazione di quest’ultimo report abbiamo elaborato, tramite una lunga serie di incontri e di confronti tra noi, CPIA ed OLP dei vari enti, una complessa **matrice** che collegasse le principali attività di un determinato progetto a ciascuna delle 8 competenze chiave di cittadinanza.

Questo lungo lavoro ha portato alla realizzazione di una prima serie di matrici attività/competenze, una per ciascun settore del Servizio Civile.

Per ogni settore, dunque, sono state associate alcune possibili attività del progetto ad ognuna delle 8 competenze chiave di cittadinanza.

A titolo esemplificativo riportiamo una prima bozza della matrice relativa a un settore solo per la prima competenza chiave “imparare a imparare”:

Es. SETTORE ASSISTENZA – Competenza n.1

COMPETENZE DI CITTADINANZA	ATTIVITÀ DEL PROGETTO DI SERVIZIO CIVILE
<p>1. IMPARARE AD IMPARARE</p> <p><i>(Definizione ministeriale: Organizzare il proprio apprendimento, individuando, scegliendo e utilizzando varie fonti e varie modalità di informazione e di formazione (formale, non formale ed informale), anche in funzione dei tempi disponibili, delle proprie strategie e del proprio metodo di lavoro.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione ad incontri di formazione generale prevista da progetto - Partecipazione ad incontri di formazione specifica prevista da progetto - Partecipazione alla supervisione psicologica dell'équipe; partecipazione a momenti di incontro con l'OLP, le figure di riferimento e a riunioni di équipe per la definizione/rivalutazione dei Piani Assistenziali individualizzati degli ospiti - Pratiche riflessive su sviluppo consapevolezza iniziali (primi colloqui, attività accoglienza, osservazione e conoscenza del contesto, conoscenza della struttura, conoscenza delle persone di riferimento, consultazione archivi dell'Ente, attività di ascolto...); partecipazione alle riunioni di équipe; partecipazione alle varie riunioni di progetto in cui si parla del progetto stesso, delle attività, della pianificazione e dell'organizzazione delle stesse - Affiancamento agli operatori su attività specifiche; affiancamento iniziale con l'équipe di struttura; affiancamento in attività mai svolte fino ad un sufficiente grado di autonomia nella loro gestione; primo mese di affiancamento continuo con alcune figure di riferimento - Prendere visione del piano di lavoro con attenzione, capire il compito assegnato e associarlo alla sua funzione dentro la struttura; gestire il piano di lavoro assegnato, comprendere il compito, il suo perché e la funzione nell'organigramma generale; seguire il piano di lavoro e comprendere le logiche dei compiti; prendere consapevolezza del significato del servizio civile - Risoluzioni di situazioni problematiche - Ricerca materiale su tematiche e argomenti specifici; apprendere gli elementi fondanti la persona, ascolto attivo, affettività, gestione matura del mondo emotivo - Formazione continua sul campo; partecipazione a corsi - Gestire il carico di lavoro in équipe; gestire il pubblico all'accettazione; gestire le telefonate; relazionarsi adeguatamente con l'utenza; condividere le informazioni- Collaborazione alla realizzazione del monitoraggio interno

Le matrici di tutti i settori vengono caricate sulla piattaforma online come strumento di lavoro condiviso e validato. Un menù a scelta permette di abbinare le diverse attività e competenze favorendo la compilazione del report degli apprendimenti da parte degli OLP e garantendo una certa standardizzazione e confrontabilità del lavoro di riconoscimento delle competenze di cittadinanza maturate dai giovani in servizio civile.

Incontri preparatori e consegna delle prime attestazioni

Questo percorso ha previsto il coinvolgimento di diversi interlocutori. Tutti i soggetti coinvolti dovevano essere informati e formati rispetto alle modalità e agli strumenti di attestazione, sia dal punto di vista del senso e dei contenuti che rispetto agli aspetti tecnici e informatici della compilazione.

Ecco in sintesi come abbiamo informato e formato i diversi attori coinvolti

Giovani Operatori volontari di servizio civile

Per loro abbiamo organizzato

- incontri con la presenza contemporanea dei loro stessi OLP e referenti del monitoraggio per poterli supportare nella compilazione dei loro Diari di autovalutazione delle competenze. Abbiamo poi realizzato
- un incontro formativo sulle competenze di cittadinanza e la valorizzazione dell'esperienza di servizio civile, per motivarli e dar loro ancora maggior consapevolezza di quanto stessero imparando e di quanto fosse utile riflettere sulle competenze maturate.

Olp - operatori locali di progetto degli enti di servizio civile

Con loro abbiamo realizzato

- diversi incontri di confronto per la realizzazione delle matrici di corrispondenza fra attività dei progetti e relative competenze chiave di cittadinanza associabili
- incontri formativi per illustrare gli strumenti del percorso di attestazione e per spiegare l'uso della piattaforma informatica

Membri del CPIA componenti la Commissione di valutazione per il rilascio dell'attestato

Abbiamo avuto

- diversi incontri e riunioni per l'elaborazione condivisa delle linee guida di tutto il percorso

Ed abbiamo coinvolto alcuni di loro insieme agli OLP negli

- incontri di confronto per la realizzazione delle matrici di corrispondenza attività/competenze

Abbiamo avuto qualche incontro preparatorio e, soprattutto, diverse

- riunioni di Commissione per la validazione delle competenze e il rilascio degli attestati (secondo i tempi sotto dettagliati)

Tempistiche di rilascio dei primi attestati di competenza

I primi attestati finali di competenze sono stati rilasciati, in via sperimentale, a un gruppo di 38 giovani impegnati in progetti di un bando di Servizio Civile Regionale dell'Emilia-Romagna, a cui abbiamo proposto lo stesso percorso di attestazione qui descritto per il Servizio Civile Universale.

Si tratta di progetti partiti a settembre e ottobre 2019 e conclusi tra aprile e ottobre 2020 (i progetti di servizio civile regionale hanno durate diverse e inferiori all'anno) a causa di alcune interruzioni temporanee dei progetti dovute al Covid-19.

I giovani inseriti in questi progetti erano 38 e, dopo aver raccolto le evidenze lungo tutto l'arco del progetto,

- abbiamo riunito la Commissione di validazione per la prima volta il 27 novembre 2020 per verificare come procedere e avviare i lavori.
- In una seconda riunione della Commissione, il 18 dicembre 2020, abbiamo validato il percorso di questi giovani e rilasciato, finalmente, **i primi 38 attestati** basati sul percorso di attestazione fin qui descritto. Gli attestati sono poi stati inviati nelle settimane successive ai giovani.

Dopo questa prima fase che abbiamo definito "sperimentale", siamo passati al rilascio per i giovani coinvolti in progetti di Servizio Civile Universale rilasciando, complessivamente, **altri 158 attestati** a giovani avviati in progetti legati al bando ordinario 2019. Ecco più in dettaglio le tempistiche:

- In una Commissione del 19 marzo 2021 abbiamo validato 54 percorsi, relativi a giovani in progetti partiti a dicembre 2019 e gennaio 2020 e conclusi a dicembre 2020 e gennaio 2021
- In una seconda Commissione del 30 aprile 2021 abbiamo validato 47 percorsi, relativi a giovani in progetti partiti a dicembre 2019, gennaio e febbraio 2020 e conclusi tra gennaio e aprile 2021 (diversi progetti avevano subito interruzioni causa Covid e, dunque, posticipato la data di fine).

- In un'ultima Commissione del 9 giugno 2021 abbiamo validato 57 percorsi, relativi a giovani in progetti partiti tra gennaio e aprile 2020 e conclusi tra gennaio e giugno 2021 (anche in questo caso diversi progetti hanno subito interruzioni causa Covid).

Gli attestati sono poi stati inviati successivamente ai giovani. In alcuni casi, a causa di alcuni imprevisti informatici legati alla piattaforma gestionale (costruita ad hoc per la prima volta e, dunque, ancora in fase miglioramento), siamo riusciti a far recapitare la versione finale dell'attestato ai giovani solo dopo l'estate 2021.

Ma, proprio grazie a questa prima esperienza, siamo già riusciti a fare ulteriori test, mettendo a punto delle soluzioni che dovrebbero ridurre al minimo questi imprevisti.

Conclusioni e prosecuzione del percorso

Attualmente, la maggior parte degli enti di Servizio Civile che hanno partecipato a questo percorso, legato soprattutto al Bando Ordinario di SC Universale del 2019, sono accreditati al nuovo albo di SC Universale tramite un nuovo ente capofila: l'Associazione **SCUBO**-Servizio Civile Universale Bologna, creata proprio su loro iniziativa per continuare a perseguire gli scopi e i valori del SC, adattandosi alle indicazioni previste dall'ultima riforma. E l'attenzione alla valorizzazione delle competenze non è stata abbandonata, ma fortemente mantenuta.

Nei nuovi progetti di Servizio Civile di SCUBO, infatti, è stato inserito proprio lo stesso percorso di attestazione delle competenze qui descritto che, per il nuovo bando 2020/21, permetterà a un **numero ben maggiore di giovani (350 circa)** di ricevere l'attestazione rilasciata dal CPIA Metropolitano nel corso del 2022, a conclusione dei loro progetti.

Un percorso che, quindi, beneficerà dell'esperienza maturata in questa prima sperimentazione di Copresc e CPIA e che, speriamo, serva ora a rendere i giovani in servizio con SCUBO più consapevoli delle loro competenze, sempre più in grado di spiegarle e valorizzarle, in campo professionale e per il loro futuro lavorativo in generale.

L'ultimo passo che abbiamo da poco realizzato con gli enti SCUBO, per il miglioramento di questo percorso di attestazione delle competenze, è stata la creazione di **un videocorso online** su una piattaforma dedicata. Il corso è fruibile in qualsiasi momento dai giovani in servizio negli enti SCUBO e spiega in dettaglio l'importanza della valorizzazione delle competenze, le varie tappe del percorso di attestazione, tutte le indicazioni su come compilare i diari e inserire i dati richiesti per permettere alla Commissione del CPIA il rilascio dell'attestato finale.

Il nostro impegno sarà ora di rendere sempre più proficuo ed efficace questo percorso per i giovani. Proveremo sicuramente a inserire ulteriori miglioramenti e innovazioni grazie ai feedback che riceveremo dai primi giovani che hanno concluso il percorso e grazie al confronto continuo tra la nostra esperienza e quella dei membri del CPIA Metropolitano con cui abbiamo condiviso questo percorso.

4.2. Validare e attestare le competenze ai cittadini che svolgono esperienze di volontariato

Paola Atzei, Responsabile Formazione e sviluppo competenze, Csv Volabo

Nell'ambito del progetto "Bologna verso la rete metropolitana per l'apprendimento permanente", il Cpia metropolitano di Bologna e Volabo il Centro Servizi per il Volontariato della città metropolitana di Bologna hanno avviato una collaborazione al fine di contribuire alla costruzione della rete per l'apprendimento permanente con pratiche che supportino le persone nel processo dei loro apprendimenti e nella spendibilità delle loro competenze nei diversi contesti di vita.

Le finalità di fondo del progetto sperimentale realizzato insieme sono state quelle di:

- Riconoscere e dare valore all'esperienza di cittadinanza, come quella del volontariato, come contesto di apprendimento e di acquisizione di competenze
- Promuovere e diffondere la cultura della certificazione delle competenze ai fini di una partecipazione attiva degli individui alle molteplici dimensioni della cittadinanza
- Contribuire allo sviluppo di sistemi per la validazione delle competenze acquisite in contesti informali e non formali.

Il progetto realizzato da Volabo e Cpia, valorizzando le esperienze e pratiche di entrambi già in uso, ha avuto lo scopo di sperimentare un modello per l'individuazione, la messa in trasparenza, la validazione e attestazione delle competenze di cittadinanza, competenze trasversali, acquisite dai cittadini impegnati in attività di volontariato.

L'esigenza di riconoscere, validare e attestare le competenze dei cittadini è ribadita da diversi dispositivi legislativi, come l'ultimo decreto (5 gennaio 2021) in materia di adozione delle Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Nello specifico ambito del non profit, la Riforma del Terzo Settore (L. 106/2016) e il Codice di Terzo Settore (Dlgs 117/2017) riconoscono il volontariato come luogo di acquisizione di competenze e il ruolo dei Centri di Servizio per il Volontariato come soggetti impegnati nel dare valore e far emergere le competenze dei volontari.

Volabo, da tempo è impegnato nella valorizzazione del volontariato come contesto di apprendimento esperienziale e di acquisizione di competenze, con progetti di sensibilizzazione e formazione e in particolare con il servizio di consulenza e accompagnamento per il riconoscimento e l'individuazione delle competenze dei volontari con la consegna finale del Cvol il Libretto delle competenze del volontariato.

Il progetto è stato realizzato nel periodo settembre 2020 - maggio 2021, con una contrazione dei tempi a causa della pandemia Covid-19, con due specifiche azioni:

- La sperimentazione del percorso di individuazione, messa in trasparenza, validazione e attestazione di competenze di cittadinanza rivolto a coloro che svolgono e hanno svolto attività di volontariato, in maniera continuativa da almeno sei mesi o di particolare rilievo esperienziale, prevalentemente in organizzazioni non profit dell'area metropolitana di Bologna.
- L'elaborazione di Linee guida per l'individuazione, la messa in trasparenza, la validazione e l'attestazione delle competenze di cittadinanza apprese dai cittadini in esperienze di volontariato.

Le azioni della sperimentazione e delle Linee guida si sono attuate parallelamente con un processo di ricerca-azione, intervallando fasi operative e fasi di elaborazione con costanti focus di monitoraggio e valutazione su tutto il percorso.

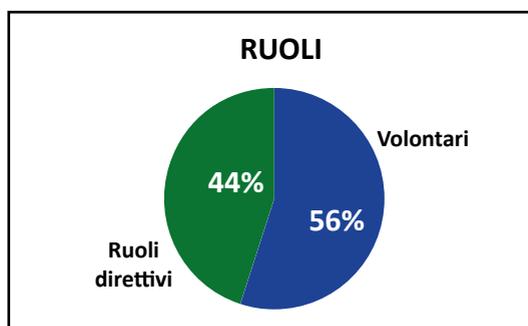
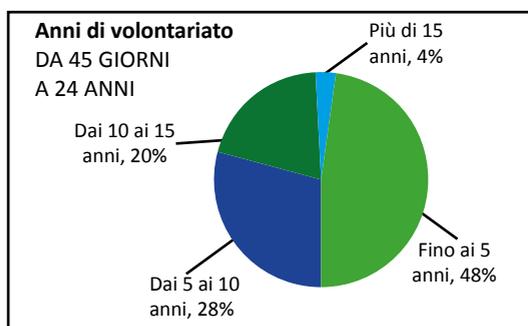
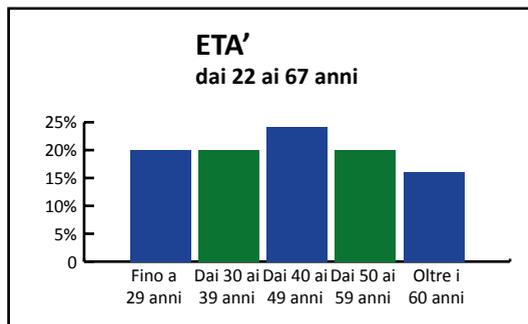
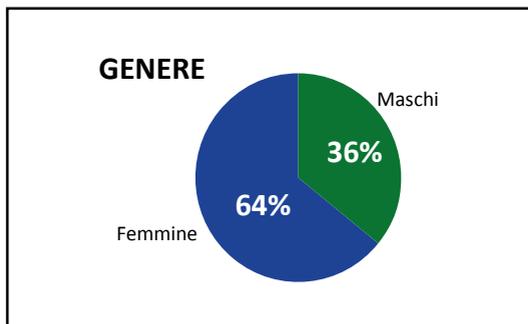
I volontari e le volontarie che hanno partecipato al progetto

Il progetto ha coinvolto 25 persone motivate ad intraprendere il percorso, dopo essere state informate sulle finalità, modalità e tempistiche, attestazioni rilasciate.

Per la restrizione del periodo di sperimentazione, la promozione è stata diffusa soprattutto tra i volontari che avevano già espresso l'interesse, in particolar modo tra quelli afferenti ai servizi di formazione dell'Università del Volontariato di Volabo e alle reti progettuali coordinate da Volabo nel territorio.

Venticinque persone impegnate tuttora in organizzazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale, prevalentemente negli ambiti sanitario, socio sanitario, sociale, tutela dei diritti e culturale.

Alcune caratteristiche di sintesi delle persone che hanno partecipato al percorso



Le esperienze dei 25 volontari, portate per l'identificazione delle competenze, si traducono in una varietà e molteplicità di attività. Le principali:

- Partecipazione attiva, gestione, coordinamento di riunioni, consigli direttivi, assemblee dei soci, gruppi di lavoro, gruppi redazionali, reti/gruppi progettuali, di coordinamento, supervisioni.
- Ricerca, "selezione", accoglienza, inserimento e formazione di nuovi volontari.
- Gestione economica, finanziaria e amministrativa di tutti gli adempimenti dell'associazione.
- Organizzazione, gestione di interventi e corsi di formazione, sensibilizzazione, testimonianze, in contesti e destinatari diversi.
- Organizzazione, gestione, interventi in eventi di: finanziamento e raccolta fondi, culturali, ricreativi, di animazione, ...
- Progettazione, pianificazione, realizzazione di campagne di comunicazione sociale, di raccolta fondi, ...
- Comunicazione interna ed esterna: costanti relazioni interpersonali e scritte con volontari, beneficiari, altre non profit, operatori e politici della pubblica amministrazione, media, stakeholder, donatori, finanziatori, imprese, interventi sui media (interviste tv, radio...).

- Redazione di verbali, report, progetti, comunicazioni esterne e social, newsletter, comunicati stampa, libretti informativi e manuali.
- Conduzione di programmi, interviste radiofoniche.
- Realizzazione grafica di materiali per la stampa, social e multimediali.
- Progettazione e gestione di siti internet, profili e pagine social.
- Sportello di ascolto, colloqui vis à vis e telefonici.
- Ascolto e supporto a pazienti adulti e bambini/adolescenti, alle famiglie.
- Gestione e cura di beni urbani e parchi.
- Assistenza cura di animali in difficoltà, malati e abbandonati.
- Attività didattiche, sostegno allo studio –bambini adolescenti; insegnamento lingua italiana –adulti stranieri; attività ludiche e ricreative.
- Sportelli informativi, tutela dei diritti sociali, sanitari.
- Attività di segreteria, archivio, gestione data base.
- Supporto al personale medico negli hub per la vaccinazione Covid-19.
- Assistenza malati, trasporto, accompagnamento, disbrigo pratiche.
- Progettazione, pianificazione coordinamento, gestione di attività, servizi, progetti di intervento.

Le Linee guida

Per arrivare alla stesura definitiva delle Linee guida, il gruppo di lavoro, composto da P. Atzei-Volabo, M. Burani e E. Porcaro-Cpia, ha avuto diversi momenti di confronto e di monitoraggio del processo e delle criticità emerse via via nei percorsi con i volontari. Le aree di lavoro hanno riguardato:

- La definizione delle attività e delle fasi di lavoro per l'attivazione del sistema complessivo, in coerenza con gli obiettivi delle due azioni principali del progetto.
- L'analisi e validazione del processo, dei metodi, delle fasi e degli strumenti del servizio di Volabo per il rilascio del Libretto delle competenze del volontario-CVol per metterle a sistema, nel presente progetto e relative linee guida, come fasi e strumenti per il riconoscimento, messa in trasparenza e documentazione.
- La convergenza tra le competenze trasversali che si acquisiscono nel volontariato, su cui si è incentrato il lavoro di identificazione ed emersione e le 8 competenze chiave di cittadinanza sulle quali viene riconosciuta la validazione e attestazione da parte del Cpia.
- La coerenza e la corrispondenza tra le evidenze documentate e le competenze chiave di cittadinanza; la modalità di reperimento delle documentazioni multimediali, un lavoro rivelatosi molto impegnativo per i volontari, soprattutto per quelli con attività pluriennali; l'elaborazione di schede e strumenti ad hoc per la classificazione e documentazione delle evidenze.

- Il trattamento dei dati sensibili dei volontari, con l'elaborazione della specifica informativa e richiesta di consenso.
- La definizione delle modalità per la valutazione e rilascio dell'attestazione: composizione Commissione, procedure di validazione e valutazione, strumenti e dispositivi.
- Il monitoraggio e la pianificazione delle tempistiche di lavoro del gruppo, le tempistiche di 25 percorsi attivi contemporaneamente, con i tempi e le disponibilità dei singoli volontari per l'impegno richiesto.
- L'elaborazione delle Linee Guida, comprensiva di 15 allegati.

Il documento delle Linee guida (testo integrale in appendice) contiene:

- Inquadramento della normativa relativa all'apprendimento permanente e ai sistemi di certificazione delle competenze nazionali e al sistema del Terzo Settore.
- Presentazione delle finalità, dell'approccio seguito, della tipologia dei destinatari a cui è indirizzato il percorso.
- Presentazione delle competenze chiave di cittadinanza (Imparare ad imparare, Progettare, Comunicare, Collaborare e partecipare, Agire in modo autonomo e responsabile, Risolvere problemi, Individuare collegamenti e relazioni, Acquisire ed interpretare l'informazione).
- Declinazione del processo, delle fasi con le relative azioni e gli strumenti utilizzati; cronoprogramma.
- Composizione della commissione, le funzioni dei componenti e l'iter per la formalizzazione dell'attestazione.
- Gli strumenti e i format (15) delle documentazioni e delle attestazioni elaborati ad hoc e quelli portati a valore già utilizzati dagli enti Volabo e Cpia nelle loro rispettive aree di intervento.

Il Percorso

Il percorso si è strutturato in 5 fasi, ognuna con specifici metodi e strumenti

- Fase 1. Informazione e orientamento
- Fase 2. Identificazione e messa in trasparenza
- Fase 3. Documentazione e raccolta delle evidenze
- Fase 4. Valutazione e validazione
- Fase 5. Attestazione

Le fasi 1, 2, e 3 sono state curate dal CSV Volabo, le fasi 4 e 5 sono state curate dal Cpia.

Fase 1. Informazione e orientamento

Con questa fase preliminare vengono realizzate una serie di attività per promuovere, tra i volontari e le organizzazioni non profit, l'opportunità di richiedere il percorso: comunicazioni online e offline, incontri di sensibilizzazione sulla valorizzazione delle competenze nel non profit e di presentazione del percorso, colloqui individuali e di gruppo di orientamento, analisi motivazionale, raccolta adesioni/candidature.

Strumenti

Materiale descrittivo del percorso di riconoscimento,
messa in trasparenza e attestazione delle competenze
Richiesta di accesso al percorso
Modulo di consenso al trattamento dei dati-Privacy

Fase 2. Identificazione e messa in trasparenza delle competenze

Nelle fasi di identificazione delle competenze e della documentazione il volontario è accompagnato da un operatore con colloqui, affiancamenti a distanza, supervisione, in un lavoro di presa di consapevolezza e di autoriconoscimento del percorso esperienziale.

Un lavoro personalizzato, "sartoriale", non standardizzabile in cui diventa centrale la motivazione e la relazione che si costruisce tra il volontario e l'operatore. Una relazione di apertura, ascolto e fiducia reciproca in cui l'operatore, con una specifica formazione, svolge la funzione di:

- facilitare il processo di riflessione e di ricostruzione del senso dell'esperienza maturata nel volontariato;

- orientare la narrazione all'analisi dei vissuti esperienziali e formativi che hanno generato apprendimenti; alla verbalizzazione delle conoscenze e capacità per renderle competenze comunicabili, parametrabili ai sistemi di validazione delle competenze;
- accompagnare la persona nel dare forma e ordine a quanto emerge dalla sua narrazione, dal bilancio riflessivo, dalla ricerca di prove ed evidenze che sostanziano le sue competenze.

La ricostruzione dell'esperienza

Si comincia a lavorare per acquisire consapevolezza e ricostruire le fasi e i momenti salienti della "vita" del volontario, in particolare: rintracciando le motivazioni e le cause che hanno portato a quella scelta e come sono cambiate nel tempo; mettendo a fuoco le pratiche attivate per svolgere ruoli e compiti, il modo di agire, di prendere le decisioni, di relazionarsi all'interno e all'esterno dell'associazione, di organizzare il lavoro (attività, progetti, strumenti ecc); quantificando le ore dedicate; ricostruendo ed elencando le attività formative seguite, attinenti al contesto e alle metodologie del volontariato e del non profit e utili per migliorare conoscenze e competenze; individuando le aree di debolezza e criticità e le aree di efficacia; riconoscendo contributi e benefici per sé stessi, per l'organizzazione di volontariato e per la comunità.

Strumenti

Scheda: La mia storia di volontario/a
Scheda: Ricostruzione e analisi del ruolo
Scheda: La formazione ricevuta durante l'esperienza di volontariato
Colloquio con l'operatore: Riflessione, narrazione, rielaborazione, in autonomia e in colloquio con l'operatore

Messa in trasparenza delle competenze.

Prosegue il processo di consapevolezza, entrando nel vivo della rielaborazione dell'esperienza di volontariato in termini di apprendimento e sviluppo di competenze. Con l'autoanalisi delle competenze maturate, supportato dall'operatore, la persona arriva a identificare le competenze più significative da mettere in trasparenza e portare in attestazione. In questa fase si lavora su un set di competenze trasversali maggiormente sviluppate nell'ambito dell'apprendimento esperienziale informale e non formale degli adulti e nello specifico del volontariato e macrocategorizzate nelle otto competenze chiave di cittadinanza che verranno validate e attestate da una Commissione ad hoc del Cpia.

Lavorare in gruppo, collaborare, partecipare
Comunicazione interpersonale e capacità di ascolto
Comunicare nell'interculturalità e diversità (contesti, persone culture differenti)
Parlare in pubblico
Comunicazione scritta
Adattarsi ai contesti, affrontare cambiamenti, situazioni problematiche
Consapevolezza di sé e delle proprie azioni
Capacità di analisi di problemi, contesti, bisogni
Individuare e valorizzare prospettive, punti di vista differenti
Senso di responsabilità
Essere orientati agli obiettivi e al risultato
Spirito di iniziativa
Trovare idee, soluzioni creative, pertinenti, innovative
Individuare e risolvere problemi
Capacità di autonomia
Sintonizzarsi sulle richieste e bisogni altrui
Capacità di pianificare e progettare attività
Saper attribuire compiti e responsabilità
Capacità decisionale
Saper motivare un gruppo

Per facilitare il lavoro di decodifica dell'esperienza pratica in competenze (emersione delle competenze) sono stati elaborati una serie di descrittori che "traducono" la competenza in azioni concrete, ovvero in ciò che la persona è in grado di fare.

La persona individua le competenze che sente di possedere e di mettere in atto nella sua esperienza di volontariato. Quelle che sente di padroneggiare maggiormente verranno ulteriormente approfondite con la descrizione di momenti concreti, attività emblematiche e riportate in una tabella che le categorizza nelle competenze chiave di cittadinanza.

All'autovalutazione si affianca la valutazione esterna da parte di almeno tre soggetti esterni che conoscono la persona e l'hanno vista "all'opera" in diversi contesti e pratiche di volontariato. Attribuiranno i livelli di padronanza e integreranno con osservazioni, commenti, esempi concreti e rendendosi disponibili per chiarimenti o approfondimenti.

Strumenti

Scheda: Autovalutazione delle competenze. I e II livello
Scheda: La valutazione esterna delle competenze
Scheda: La tabella delle competenze
Colloquio con l'operatore: Riflessione, narrazione, rielaborazione, in autonomia e in colloquio con l'operatore

Fase 3. Documentazione e raccolta delle evidenze

Si passa ora alla raccolta della documentazione, all'individuazione delle evidenze relative a singole competenze di cittadinanza, e alla strutturazione del Dossier personale che verrà consegnato alla Commissione per la valutazione, validazione e attestazione.

Riflettere su una competenza in termini di evidenze aiuta ad essere più consapevoli di sé stessi, delle proprie capacità e conoscenze aderenti alla pratica, alla concretezza, facendo riferimento ad azioni concrete sperimentate ed esercitate.

L'evidenza è una prova che manifesta come una persona applichi o abbia applicato una o più competenze in modo concreto in una situazione e in un contesto reale. Può riguardare uno o più aspetti di una competenza o più competenze insieme; può essere di natura e formati diversi, può essere materiale o digitale.

In questo percorso sono state utilizzate tre tipologie di evidenze:

Evidenze di risultato

Sono documentazioni o prodotti di carattere intellettuale o materiale elaborati dalla persona. Mostrano i risultati ottenuti, i metodi e le risorse utilizzati, mettendo a frutto conoscenze e saperi, esercitando determinate capacità. È l'esito della messa in atto di una competenza.

Strumenti: foto, video con didascalie o commenti, oggetti che descrivano le caratteristiche di risultato.

Evidenze di riflessione e rielaborazione

È un documento in cui viene argomentata e descritta la competenza: come è stata sviluppata, messa in atto ed esercitata. È una prova del modo di apprendere attraverso le esperienze, attraverso consapevolezza, decisioni, emozioni e cognizioni. È essa stessa, in primis, l'evidenza della competenza Imparare ad imparare, ma è emblematica anche di altre competenze agite.

Strumenti: narrazioni autobiografiche ed esperienziali, diari, autovalutazioni, presentazioni, articoli, report di attività.

Evidenze di reputazione

Sono fornite da soggetti terzi che esprimono e attestano la qualità dei compiti, attività, ruoli, svolti dalla persona attraverso l'utilizzo di competenze, il raggiungimento di risultati, effetti, benefici.

Strumenti: lettere di referenza, ringraziamenti, attestazioni formali, riconoscimenti di stima anche informali, valutazioni, attestazione dell'organizzazione non profit

COMPETENZA	EVIDENZA
COMPETENZA DI CITTADINANZA	[] Rielaborazione/Narrazione
	[] Risultato/Prodotto
	[] Reputazione
	ELENCO E DESCRIZIONE DELLE EVIDENZE

Strumenti

Scheda: Le evidenze delle mie competenze
 Attestazione dell'associazione
 Attestazione del percorso di riconoscimento
 e messa in trasparenza delle competenze
 Affiancamento dell'operatore

Complessivamente, in queste due fasi sono stati realizzati 70 colloqui one to one, personalizzati, in presenza/online, della durata media di un'ora e mezza, con 2, 3 colloqui per ogni volontario. In itinere, inoltre, sono stati garantiti momenti di accompagnamento, supporto e supervisione per l'elaborazione narrativa, la compilazione di 6 schede di lavoro da parte del volontario, la ricerca e classificazione delle evidenze.

Dalla voce dei volontari

Quali benefici ritieni di produrre/aver prodotto con il tuo impegno di volontariato?

E' difficile valutare la mia attività di volontario in termini di "prodotto", mi sono interrogato molte volte. Così, la mia attività di volontario della scuola di italiano per stranieri produce qualcosa di utile quando uno studente impara una parola nuova di italiano, quando riesce a partecipare ad una conversazione con gli altri, a sentirsi parte di una comunità in cui ha voglia di partecipare e dare un contributo. E la frase detta da uno studente: "Io sono Karim"... tre piccole parole messe insieme con grande sforzo. Il sorriso di Karim sembrava dirmi: "Sei soddisfatto del risultato che abbiamo raggiunto insieme?". E sì, ero e sono molto soddisfatto.

R.

Nel mio cammino di volontaria ho potuto appurare degli effetti positivi sugli altri come ad esempio: il sentirsi ascoltati, compresi, soprattutto sentirsi rispettati senza pregiudizi, non sentirsi più soli, sentire la speranza di un cambiamento. Tutto ciò è possibile se ci si pone in questo impegno mettendosi innanzitutto in gioco in prima persona.

B.

In generale credo di apportare sempre una visione critica, strategica e propositiva. Cerco di comprendere le situazioni ascoltando gli altri, osservando e analizzando cosa è stato fatto e quali sono le idee per il futuro, ma prima di proporre cambiamenti o alternative cerco di entrare nel gruppo. Fortunatamente mi trovo bene a gestire le relazioni interpersonali, prendendo le persone sul serio ma sdrammatizzando quando serve, e cercando sempre di mettere gli altri a proprio agio, quindi solitamente quando entro in un gruppo di lavoro riesco a creare un buon clima e le persone si fidano di me.

L.

Se anche uno solo dei ragazzi che incontriamo cambia idea o riflette seriamente sull'inefficacia dell'istituzione carceraria come la conosciamo oggi, può essere l'inizio di un percorso che lo porterà non solo a riconsiderare i sentimenti vendicativi che stanno alla base della pena detentiva odierna ma anche a intraprendere egli stesso le attività di volontariato.

G.

Dalla voce dei volontari ...

Cosa ti permette e ti ha permesso di conoscere meglio di te questa esperienza di volontariato?

Sono venuto a contatto con i miei limiti legati in questo caso alla vita associativa: riunioni, tavoli con partner di progetto ...l'idea che la mia azione non riguarda solo me ma si riflette su tutta l'Associazione... sono tutte questioni che mi mettono in una posizione per me nuova e un po' scomoda, quella nella quale devo abbandonare il pensiero di far le cose da solo. L'esperienza del volontariato mi ha costretto a mettere in discussione questa mia propensione, a favore di una più ampia disposizione all'incontro, al compromesso, alla vita di gruppo.

G.

La mia esperienza di volontariato ha sicuramente confermato ciò che avevo scoperto su di me durante i miei due anni negli Stati Uniti. Mi ha reso curiosa di esplorare, non solo luoghi nuovi ma anche persone, culture, costumi. Mi ha permesso di reindirizzare il mio percorso di studi, mi ha fatto concentrare su valori che un tempo ritenevo superflui e che oggi guidano un po' la mia vita, come il dialogo, lo scambio di idee, la condivisione. Ad oggi, posso confermare che la mia esperienza in India ha creato un continuum tra l'esperienza in America e la scelta del mio percorso di studi.

B.

L'esperienza di volontariato mi ha permesso di fare i conti con la mia timidezza, che avevo sempre considerato un limite e una zavorra, invece può rivelarsi utile quando si accolgono gli altri. Ho compreso l'importanza di non riempire i silenzi, l'importanza dell'ascolto. Ho imparato a guardare negli occhi le persone per fargli capire che hanno la mia attenzione e che di me si possono fidare. Ho imparato ad utilizzare un linguaggio semplice e chiaro ed andare subito al punto per sfruttare al massimo l'attenzione che le persone mi dedicano...e che il modo migliore per avere il rispetto delle persone è dimostrarsi responsabili: essere sempre puntuali, rispettare gli impegni presi, non venire meno quando si è data la propria disponibilità.

R.

Seppur io sia molto convinto dell'utilità dello studio, dell'impegno e forza di volontà necessari, per non parlare dell'organizzazione che sta dietro alla preparazione di un esame, sono altrettanto convinto che svolgere in pratiche di volontariato le competenze acquisite negli anni universitari permette di aumentare la propria consapevolezza, di conoscere meglio sé stessi e soprattutto di chiarire ciò che veramente si vuole, i propri obiettivi, le vere aspirazioni, momento fondamentale nella vita per decidere dove si vogliono concentrare gli sforzi e le azioni.

G

Fase 4. Valutazione e validazione

Questa fase viene curata dal Cpia che istituisce una Commissione composta dal Dirigente Emilio Porcaro, dagli insegnanti Stefania Armati, Magda Burani, Riccardo Stracuzzi, Massimo Demme e, come membro esterno, Paola Atzei di Volabo che ha curato le fasi precedenti del percorso.

I cinque membri del CPIA esaminano i dossier autonomamente, si riuniscono per confrontarsi, dibattere su dubbi, considerazioni divergenti, valutare e validare le evidenze al fine di accertare l'effettivo possesso delle competenze chiave di cittadinanza portate in attestazione dalla persona.

Il dossier ricopre una funzione molto importante in questa fase. Non solo contiene i dettagli delle esperienze svolte, descrive le attività e il contesto nel quale si sono svolte e le risorse mobilitate, ma raccoglie anche le evidenze utili a dimostrare le conoscenze, le capacità, le competenze acquisite nel volontariato e connesse alle competenze di cittadinanza da attestare. Rappresenta il compendio organico di tutti gli elaborati prodotti dalla persona nelle fasi precedenti -che valgono essi stessi come evidenze- della documentazione allegata e delle evidenze raccolte.

I lavori di analisi, validazione e valutazione si basano su precisi criteri qualitativi e quantitativi:

- Il livello di completezza della documentazione raccolta nel dossier
- La coerenza tra le attività svolte durante il volontariato e le competenze da attestare
- Il livello di copertura e di occorrenza delle evidenze presentate per ogni competenza

Come passaggio finale la Commissione si riunisce con tutti i sei componenti per la valutazione conclusiva e può esprimere tre forme di parere

<i>Esito positivo</i>	Documentazione sufficiente e adeguata	La Commissione rilascia l'attestato
<i>Da integrare</i>	La documentazione risulta incompleta o non soddisfa i requisiti richiesti	La Commissione richiede integrazioni al Dossier
<i>Esito negativo</i>	Documentazione insufficiente e colloquio non positivo.	La Commissione non rilascia l'attestato

Strumenti

Dossier personale
 Tabella di corrispondenza delle evidenze
 con le competenze
 Check list per la validazione e valutazione

Fase 5. Attestazione

Il Cpia cura la redazione dell'attestato, in cui vengono elencate le competenze valutate positivamente tra quelle portate in attestazione e rilascia l'attestato al volontario.

Strumenti
Attestato

Sono state validate e attestate tutte le competenze chiave di cittadinanza portate in Commissione dai 25 volontari. Nello specifico:

22 volontari hanno richiesto l'attestazione di 8 competenze

3 volontari l'attestazione di 7 competenze

1 volontario l'attestazione di 6 competenze

In quattro casi, infatti, le persone hanno riconosciuto di non aver sviluppato con padronanza alcune competenze o di non averne avuto occasione nelle attività svolte, decidendo così di richiedere la validazione e attestazione solo per quelle in cui si sentivano sicuri e "forti".

Dalla voce dei volontari

Questo percorso, per me inaspettato e onestamente sconosciuto mi ha portato davvero a rivalutare tante cose della mia personalità e del mio impegno che, partendo da una base di autocritica piuttosto severa, sono sempre stata portata a sottovalutare. Da qualche tempo, vedo invece le cose in modo diverso e sento che quel poco che so fare comincia a rivestire invece una grande importanza, fuori e dentro di me.

V.

Mi fa sentire molto orgogliosa ed il percorso che abbiamo condiviso insieme, anche se più lungo del previsto, mi ha lasciato una percezione del mio volontariato che, credimi, non mi riconoscevo.

L.

E' molto interessante ripercorrere e scoprire, con occhio distaccato e più attento, il modo di pormi, di crescere e di leggere le situazioni con il bagaglio emotivo che porto. Non nego che mai mi sarei aspettata di riuscire ad addentrarmi tanto dentro me stessa, soprattutto con l'aiuto di qualcuno che non conosco da sempre e che con stravolgente semplicità mi ha accompagnata lungo il sentiero a ritroso, dove non sempre è festa e i ricordi non sono sempre così espliciti da sostenere un processo durevole nel tempo.

B.

Mi ha permesso di prendere coscienza di quello che sono in grado di fare e dei miei limiti. Per me questo percorso è stato molto positivo, istruttivo e mi ha fatto crescere il desiderio di migliorarmi.

A.

Il volontariato è cittadinanza, cittadinanza attiva. E' un'esperienza di vita che può rendere le persone più capaci di legami sociali, progettualità, responsabilità e autorealizzazione, più capaci di orientarsi in modo flessibile in contesti e situazioni di incertezza.

Questo progetto ha permesso di dare valore in modo formalizzato alle competenze che i cittadini possiedono anche grazie ad esperienze di impegno sociale. E, come è emerso da alcuni volontari, ha permesso di migliorare: la consapevolezza sui loro apprendimenti grazie ai contesti relazionali e organizzativi del non profit; sulla circolarità d'uso, trasversalità e trasferibilità delle loro competenze; la fiducia in sé stessi, il senso di autoefficacia, la propensione alla crescita personale e l'aspirazione a proporsi per ruoli e attività più impegnativi.

Ma se è vero che nel volontariato e nell'associazionismo si sviluppano e si mettono in circolo competenze, è pur vero che non tutte le esperienze maturano competenze, se non sono affiancate da rielaborazioni di senso. E servono sistemi e modelli metodologicamente validi per rendere esplicite e riconosciute in differenti ambiti le competenze delle persone. Questo progetto rafforza il senso e l'importanza di "luoghi", come "Bologna verso la rete dell'apprendimento permanente" in cui realtà con approcci, linguaggi e saperi differenti abbiano opportunità di operare insieme anche per dare valore e rinforzare il ruolo dei cittadini attivi e delle loro organizzazioni non profit nel contribuire a comunità più inclusive e competenti.

4.3. Un modello operativo per il riconoscimento degli apprendimenti e delle competenze pregresse presso il CPIA

Emilio Porcaro, Dirigente CPIA Metropolitan

Non tutte le persone sono consapevoli che si può apprendere anche attraverso l'esperienza e che si possono sviluppare competenze in contesti molto differenti, anche incidentalmente o in maniera del tutto informale. Il processo di identificazione, valutazione e attestazione si pone l'obiettivo di rivelare tali competenze, di attribuire ad esse un valore formale e di renderle utilizzabili e spendibili in nuovi contesti. Nel processo di valutazione gli apprendimenti, le conoscenze e le competenze vengono formalmente riconosciute da un soggetto titolato e accreditate in relazione a un quadro di riferimento nazionale (come nel caso delle competenze dei percorsi di istruzione), sovranazionale (come nel caso delle competenze chiave) oppure sulla base di un sistema di riferimento oggettivamente e preventivamente definito e condiviso dai soggetti interessati (come nel caso delle sperimentazioni descritte in questo volume). Il processo si basa sulla premessa che le persone apprendono sempre e ovunque - in modo formale e informale, intenzionalmente o non intenzionalmente - e che questo apprendimento può essere valorizzato e attestato se messo in relazione con una determinata cornice di riferimento (i risultati di apprendimento al termine dei percorsi scolastici, le qualifiche professionali, le competenze di cittadinanza, ecc.). Intrinseco al concetto di riconoscimento delle competenze è l'idea che le persone possono essere valutate indipendentemente da un percorso di apprendimento strutturato e formale. L'attenzione viene posta infatti su ciò che un individuo sa o sa fare, non sui tempi, sui luoghi o sui metodi con cui è avvenuto l'apprendimento.

Le sperimentazioni realizzate con il servizio civile (COPRESC) e con il volontariato (VOLABO) ci consegnano sufficienti evidenze empiriche per implementare al CPIA un modello operativo di riconoscimento degli apprendimenti e delle competenze che le persone hanno acquisito in contesti di apprendimento informali e non formali e attraverso l'esperienza. Perché proprio il CPIA? Innanzitutto il CPIA è già indicato dalla norma come il soggetto pubblico di riferimento che agisce in maniera organica e stabile nell'ambito delle reti per l'apprendimento permanente; dispone di una organizzazione articolata in rete di servizio; eroga istituzionalmente il servizio di istruzione degli adulti; è ente titolato per riconoscere crediti agli adulti che si iscrivono ai percorsi di primo e secondo livello; ha maturato da circa un decennio (sul territorio bolognese fin dal 2004 con il progetto COVALCRE) meto-

di, strategie e strumenti per riconoscere, valutare e attestare le competenze derivanti da contesti di apprendimento formali, informali e non formali. Esprime, quindi, una notevole potenzialità in termini di fattibilità e di riuscita.

La valutazione degli apprendimenti e delle competenze prevede i seguenti passaggi fondamentali:

- identificare ciò che un individuo sa e può fare;
- mettere in relazione le conoscenze e le competenze individuate con un quadro di riferimento specifico (le competenze scolastiche, le qualifiche, le competenze di cittadinanza, ecc.);
- valutare le competenze;
- attestare e accreditare le competenze valutate.

Solo un approccio sistematico a ciascuno di questi passaggi garantisce una valutazione equa, trasparente, metodologicamente corretta, affidabile ed efficace.

Quali sono o potrebbero essere i benefici per le persone che si sottopongono a un processo formale di riconoscimento? Ne abbiamo individuati alcuni. Il riconoscimento consente alle persone di:

- progettare e ri-progettare il proprio percorso di apprendimento a partire dalle proprie esperienze senza dover reimparare ciò che già si sa e ciò che si sa già fare;
- abbreviare la durata per conseguire un titolo di studio o una qualifica;
- focalizzarsi solo sugli effettivi bisogni di apprendimento;
- rafforzare la propria autostima;
- attribuire un valore formale alle proprie esperienze anche in funzione di una spendibilità nel mercato del lavoro;
- trasferire le competenze formalizzate da un contesto all'altro.

Il riconoscimento delle competenze pregresse inoltre fornisce alle persone una potente spinta motivazionale e un'occasione per riflettere sui propri bisogni, per individuare nuove opportunità di apprendimento, per completare il proprio percorso di studio e di formazione.

In Italia un sistema organizzato e strutturato di riconoscimento delle competenze non è ancora pienamente operativo. Il processo di innovazione normativa che ha avuto inizio con la Legge 92 del 2012 (legge che ha istituito il sistema nazionale dell'apprendimento permanente) si è concluso nel gennaio del 2021 con l'emanazione del Decreto ministeriale del 5 gennaio 2021 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 13 del 18 gennaio 2021 di adozione delle Linee guida che rendendo operative le previsioni di cui all'articolo 4, comma 58, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e del Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, inserendosi nell'ambito del più ampio processo nazionale per il diritto individuale all'apprendimento permanente. In tale contesto il riconoscimento e la certificazione delle

competenze, acquisite dall'individuo in contesti formali, non formali e informali, insieme alla realizzazione di reti territoriali di cui al comma 55 della Legge 92/2012 e alla realizzazione della dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti, rappresentano un fattore determinante per favorire e sostenere un concreto incremento della partecipazione delle persone alla formazione. Secondo le Linee guida i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze si fondano sull'esplicita richiesta della persona e sulla valorizzazione del suo patrimonio di esperienze di vita, di studio e di lavoro. Centralità della persona e volontarietà del processo richiedono la garanzia, per tutti i cittadini, dei principi di semplicità, accessibilità, trasparenza, oggettività, tracciabilità, riservatezza del servizio, correttezza metodologica, completezza, equità e non discriminazione.

Quali caratteristiche deve possedere il CPIA per poter realizzare concretamente il modello? Sostanzialmente il CPIA deve poter assicurare:

- l'impegno a definire una policy chiara e trasparente dell'intero processo;
- la possibilità di integrare il processo di riconoscimento con gli altri servizi offerti (percorsi per conseguire titoli di studio, percorsi di Garanzia delle competenze della popolazione adulta, attività di orientamento, accoglienza, informazione);
- l'impegno a predisporre uno staff di persone altamente motivate, disponibili a formarsi e a mantenersi aggiornate;
- disponibilità di una persona che coordini il servizio;
- impegno a organizzare un servizio stabile nel tempo, strutturato e flessibile, in grado di rispondere alle esigenze delle persone che esplicitamente fanno richiesta di sottoporsi al processo;
- uno spazio dedicato;
- evitare di cadere nella trappola dell'autoreferenzialità attraverso la partecipazione alla rete per l'apprendimento permanente e il coinvolgimento dei soggetti che la compongono;
- monitorare costantemente il processo e i risultati.

L'implementazione del modello per il riconoscimento delle competenze pregresse richiede anche il coinvolgimento di persone esterne al CPIA che apportano alle varie fasi in cui si articola il processo un'ampia gamma di competenze e conoscenze professionali.

Il modello di riconoscimento che qui presentiamo consiste in un percorso articolato in sei fasi, ciascuna delle quali ha obiettivi e attività specifici.

1. fase di informazione iniziale
2. fase di profilatura del candidato
3. fase di raccolta delle evidenze
4. fase di valutazione
5. fase di attestazione
6. fase di post valutazione

Sebbene sia focalizzato sulla valutazione, l'intero processo non può che essere collocato nell'ambito di un contesto di apprendimento e di sviluppo permanente, la cui partecipazione equivale a un percorso di apprendimento che richiede alla persona che vi si sottopone di assumersi responsabilità e impegni non di poco conto (ad esempio in termini di durata, di orari). Esaminiamo le diverse fasi.

Fase 1: informazione iniziale

Durante questa fase il CPIA fornisce ai potenziali partecipanti ogni genere di informazioni sul processo collegando, laddove possibile, il servizio agli altri servizi offerti dallo stesso CPIA o offerti dagli altri soggetti della rete per l'apprendimento permanente. L'obiettivo prioritario consiste nel fornire alle persone attraverso incontri individuali e di gruppo, seminari, distribuzione di opuscoli, cartacei o digitali, informazioni adeguate e sufficientemente chiare per sostenerle nella decisione di sottoporsi o meno al processo. Al termine di questa fase le persone dovranno esplicitare e formalizzare la richiesta di partecipazione.

È essenziale far capire fin da subito che il processo di riconoscimento non ha un mero carattere valutativo ma è pensato per supportare un processo di autovalutazione, di consapevolezza e di sviluppo dell'apprendimento. È necessario inoltre contenere eventuali ansie che possono determinare ricadute negative sul piano motivazionale e sull'efficacia dei risultati da raggiungere. A titolo esemplificativo si possono dare informazioni su: come funziona il processo; il tipo di supporto fornito; ruoli e responsabilità delle persone coinvolte; materiali di supporto disponibili; calendario dei workshop di gruppo o degli incontri individuali; orari di apertura del Centro; giorni e orari di disponibilità del tutor; il quadro di riferimento comprendente le competenze oggetto di attestazione; durata dell'intero processo; modalità di feedback; disponibilità di servizi di orientamento e ri-orientamento verso altri percorsi di apprendimento o lavorativi. Ai candidati devono essere fornite anche informazioni sulle evidenze che devono produrre nonché sulle eventuali prove cui potrebbero essere sottoposti.

Fase 2: profilatura del candidato

Durante questa fase i candidati, affidati e supportati da un tutor, riflettono sulle loro esperienze e sul proprio vissuto e iniziano a sviluppare un profilo di ciò che sanno e possono fare in relazione al quadro di riferimento scelto.

Ci sono diverse attività che il Centro potrebbe predisporre per sostenere i candidati a elaborare il proprio profilo.

- Lavorando individualmente, i candidati possono produrre un'autovalutazione scritta o generata da specifici test al computer. Le liste di controllo relative al quadro di riferimento scelto o ai risultati di apprendimento da attestare costituiscono un buon punto di partenza per l'autovalutazione.
- I candidati possono preparare una descrizione o una relazione di ciò che fanno e possono fare e successivamente confrontare questo profilo con il quadro di riferimento scelto o i risultati di apprendimento per cui desiderano ottenere il riconoscimento.
- In alcune situazioni i candidati possono sostenere con un esperto un colloquio individuale oppure lavorare in piccoli gruppi.

Anche durante questa fase, i candidati devono poter ricevere ogni genere di informazioni e tutto il supporto per realizzare quanto richiesto. A conclusione della fase i candidati dovrebbero avere un'idea abbastanza chiara dei propri punti di forza e dei propri limiti, dei propri obiettivi e dei risultati che intendono conseguire.

Fase 3: raccolta delle evidenze

In questa fase i candidati iniziano a raccogliere e/o a produrre le evidenze in relazione ai crediti che vogliono ottenere. Le evidenze possono essere di natura e formati diversi, materiali o digitali. L'obiettivo consiste nell'assicurarsi che si dispongano di prove sufficientemente valide e accettabili per dimostrare il possesso delle competenze in relazione al quadro di riferimento scelto o ai risultati di apprendimento che ci si è dati. In questa fase il candidato è coinvolto in un intenso processo di riflessione su se stesso e di autovalutazione.

Durante questa fase, i candidati:

- preparano il proprio profilo personale attraverso la propria descrizione, narrazioni autobiografiche ed esperienziali, diari, autovalutazioni;
- raccolgono eventuali dichiarazioni o referenze scritte da parte del responsabile dell'ente presso cui sono state svolte le esperienze o presso il proprio datore di lavoro;
- documentano attraverso foto o video i prodotti che hanno realizzato o ai quali hanno contribuito;
- producono nuove prove ad integrazione di quelle fornite.

Una volta raccolte, le evidenze vengono classificate e inserite nel Dossier. Non tutte le evidenze potranno essere cartacee o materiali; alcune saranno anche in formato digitale. I candidati che non riescono a produrre evidenze, potranno essere oggetto di osservazione

durante apposite sessioni di simulazioni (la simulazione rappresenta già di per sé una prova sufficiente e accettabile). Per aiutare i candidati a raccogliere tutte le evidenze necessarie a comporre il Dossier e a dimostrare il possesso delle competenze il Centro dovrebbe fornire servizi di sostegno quali ad esempio linee guida, video esemplificativi, workshop di gruppo. In questa fase il candidato è sempre accompagnato da un tutor.

Fase 4: Valutazione

Questa fase è finalizzata all'analisi del Dossier e alla validazione e alla valutazione delle evidenze in esso contenute in relazione al quadro di riferimento scelto e ai risultati di apprendimento da accreditare.

Nel caso in cui il candidato abbia inserito tutte le evidenze nel Dossier, è compito del valutatore analizzarle ed esaminarle con cura per verificarne la completezza e la coerenza con il quadro di riferimento scelto e i risultati di apprendimento da attestare. Il valutatore deve anche stabilire se le evidenze presentate sono accettabili e sufficienti per poterle riconoscere e attestare.

Se il valutatore ritiene che le evidenze siano valide e sufficienti, il Dossier viene trasmesso alla Commissione di valutazione. Se il valutatore al contrario ritiene che le evidenze non siano valide o sufficienti dovrà invitare il candidato a integrare il Dossier con ulteriori evidenze. Il valutatore può anche sottoporre il candidato a eventuali prove utilizzando specifiche metodologie valutative (prove pratiche, orali, simulazioni, test).

A conclusione di questa fase, il valutatore fornisce un feedback al candidato.

Fase 5: Attestazione

Questa fase è finalizzata al rilascio dell'attestato nel quale vengono indicate le competenze effettivamente riconosciute in relazione al quadro di riferimento e ai risultati di apprendimento scelto. La valutazione delle evidenze e l'attestazione delle competenze è affidata a una Commissione composta sia da docenti del Centro appositamente formati nelle pratiche di identificazione, validazione e attestazione delle competenze sia dai referenti degli enti interessati facenti parte della rete e, a secondo delle competenze da riconoscere, da esperti del mondo del lavoro e delle professioni.

Fase 6: post-valutazione

Fase finale che sottolinea la natura evolutiva dell'intero processo valutativo. Ai candidati viene offerta la possibilità di riflettere sul percorso svolto, sulla trasformazione delle competenze maturate tenendo in considerazione le aspettative e gli obiettivi iniziali. Questa fase finale è pensata per migliorare l'autovalutazione, per rafforzare l'autostima e per motivare il candidato nel cercare nuovi obiettivi di apprendimento e di sviluppo personale, culturale e professionale. La fase di post-valutazione ha anche una valenza orientativa, è affidata a un esperto e si svolge nel corso di uno o più incontri individuali.

L'implementazione del modello per il riconoscimento degli apprendimenti e delle competenze pregresse in forma stabile e strutturata presso il CPIA rappresenterebbe uno strumento efficace per favorire l'innalzamento dei livelli di istruzione e di qualificazione delle persone adulte e giovani adulte, la partecipazione a occasioni di apprendimento permanente, per l'occupabilità degli individui, per la competitività e la produttività delle imprese e delle professioni, per ridurre l'insuccesso scolastico e la dispersione di giovani-adulti facilitando le transizioni dallo studio al lavoro. Una prospettiva che ci auguriamo possa trovare attuazione nel prossimo futuro.

4.4 Sistemi a confronto

Un'esperienza nell'ambito della Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente

Massimo Peron, Responsabile area Welfare AECA

4.4.1 Premessa

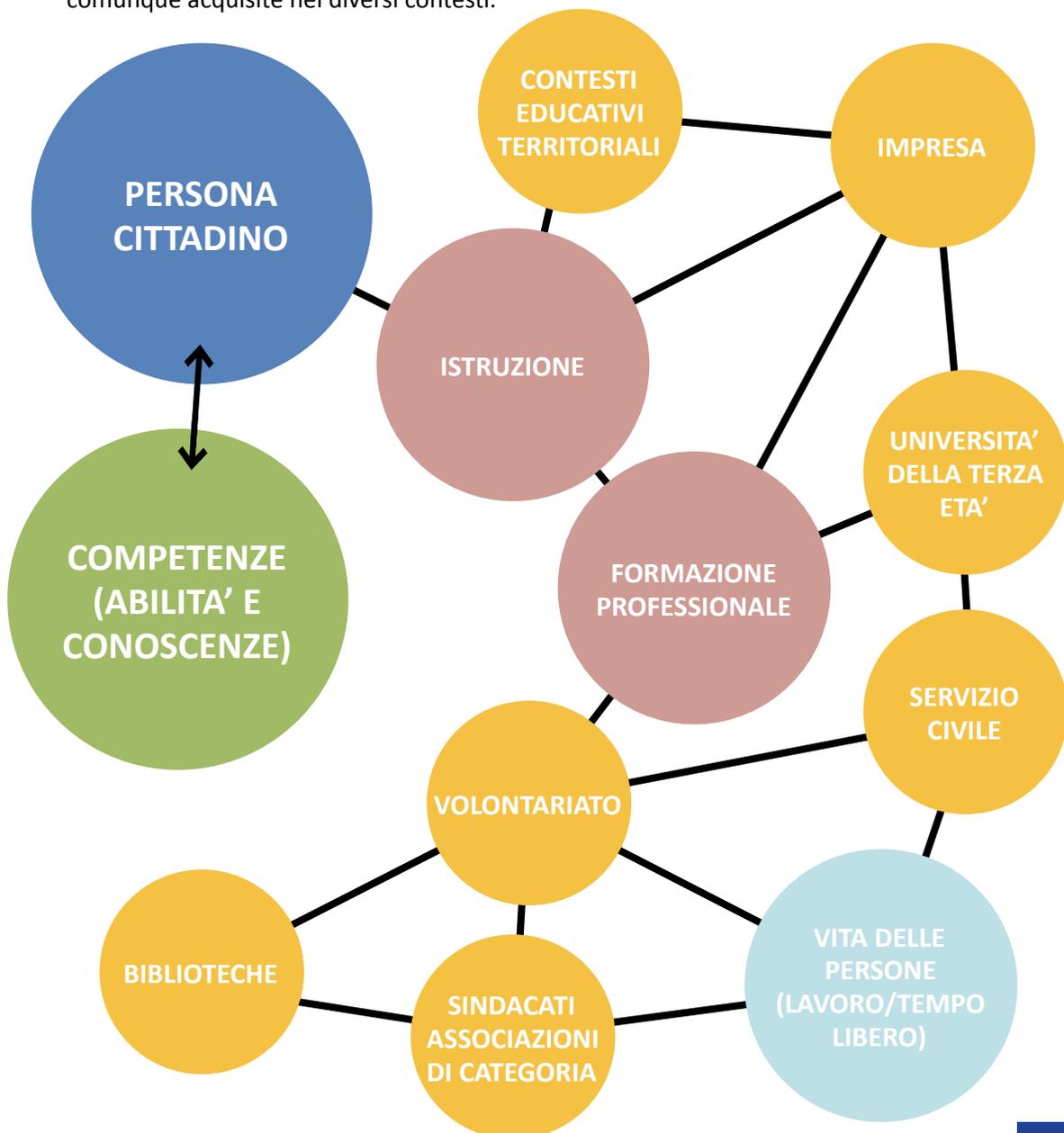
Il paragrafo contiene i risultati di un percorso realizzato nell'ambito del progetto "Bologna verso la rete metropolitana per l'apprendimento permanente" centrato sul confronto e la comparazione delle modalità di individuazione/validazione/certificazione delle competenze tra i sistemi formali/non formali/informali individuati come significativi sul territorio metropolitano.

Essendo diversi gli elementi di incertezza relativi a diversi aspetti normativi del "Sistema per l'apprendimento permanente", si è deciso di procedere con una modalità partecipata di raccolta della documentazione e confronto diretto tra alcuni dei potenziali protagonisti locali della nascente "Rete metropolitana per l'apprendimento permanente bolognese" appartenenti a contesti formali, non formali e informali di apprendimento secondo la seguente articolazione:

- Definizione di una scheda condivisa di raccolta dei dati e invio ai componenti del gruppo di lavoro
- Focus Group tematici: condivisione di un linguaggio comune a partire dal Decreto 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,
- Predisposizione del Report conclusivo del percorso.

4.4.2 Lo schema di lavoro condiviso

Lo schema che il gruppo ha condiviso evidenzia da un lato l'ottica con la quale si è attuato il confronto e cioè la centralità della persona e delle competenze che possono essere sviluppate e validate/certificate in contesti formali (rosa), non formali (giallo) e informali (azzurro chiaro), dall'altro la condivisione in ordine alla finalità delle rete metropolitana per l'apprendimento permanente che è quella di creare le condizioni che facilitino il transito della persona tra i sistemi e l'effettivo diritto di vedere riconosciute le competenze comunque acquisite nei diversi contesti.



4.4.3 Il Format per la raccolta delle informazioni e il confronto tra i sistemi di individuazione/validazione e certificazione delle competenze comunque acquisite dalle persone

Per facilitare il confronto e la comprensione dei sistemi di individuazione/validazione e certificazione delle competenze nei diversi sistemi, è stata elaborata e compilata dai diversi soggetti una scheda sintetica che descrive in punti comuni le caratteristiche salienti dei sistemi di appartenenza. Le schede sono state integrate da allegati facilitanti la comprensione e che consentono i dovuti approfondimenti e confronti nella prospettiva della semplificazione, intelligibilità e dialogo tra i sistemi a favore del cittadino e del processo di effettivo riconoscimento del suo diritto di vedere riconosciute le competenze comunque acquisite nell'arco della vita.

Di seguito il Format utilizzato per l'analisi.

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

4.4.4 Elementi di forza e di debolezza dei diversi sistemi

Nell'ambito dei Focus Group realizzati sono stati evidenziati punti di forza e di debolezza dei rispettivi sistemi per poi individuare criticità e possibili linee di sviluppo del lavoro sul territorio.

Per comodità di esposizione e di lettura manteniamo la suddivisione dei quattro ambiti: educazione adulti, formazione professionale, volontariato, impresa.

Educazione adulti

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”

La sostenibilità e la flessibilità del sistema permettono di adattarsi al percorso di vita personale e di andare incontro alle esigenze del soggetto adulto; d'altra parte si sottolinea la difficoltà dello stesso sistema nel riconoscere le competenze informali e non formali, le quali diversamente potrebbero contribuire a ridurre il monte ore complessivo e ad elaborare un piano di studi personalizzato che ne tenga conto.

Formazione professionale

Anche la formazione professionale evidenzia la presenza di un sistema molto ben codificato dalla normativa regionale, ma 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:

“Arbitrarietà della valutazione e quindi difficile riconoscimento di evidenze che non siano quelle maturate in ambito formale, le quali, prive di una scala oggettiva di valutazione che le traduca in termini di crediti risentono di una valutazione approssimativa non in grado di valorizzare tutte le competenze della persona”

“Non esiste un servizio sempre accessibile (non sempre finanziato)”

“Non tutto è riconducibile alle qualifiche”

“Sistema formalizzato, processo codificato che delinea chiaramente figure coinvolte e fasi, al limite della rigidità”

Volontariato - Servizio Civile

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”

Impresa

In questo caso l'impresa coinvolta ha offerto un contributo nella duplice veste di attore economico alla ricerca di adeguate competenze professionali e in quella di soggetto che lavora nell'ambito dell'educazione in progetti rivolti a giovani e più in generale con persone "fragili".

In questo caso si evidenzia comunque una 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 da questo punto di vista.

Nello specifico l'azienda coinvolta nel percorso, evidenzia le enormi potenzialità nel lavoro con i giovani e quindi la necessità di individuare/sperimentare strumenti nuovi per "mettere in valore" dal punto di vista delle competenze esperienze educative non formali.

Punti di forza:

"Consapevolezza e necessità delle aziende di leggere le competenze a vari livelli"

"Presenza di molti contesti educativi in cui "sperimentare" la valutazione e il riconoscimento delle competenze, soprattutto con fasce giovanili fragili"

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"

4.4.5 Prospettive di sviluppo per la Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente

Gli stakeholder partecipanti ai Focus Group si sono concentrati sull'individuazione degli elementi di criticità che impediscono un fluido dialogo tra i sistemi e nello stesso tempo prospettare piste di lavoro percorribili che potrebbero essere oggetto di un lavoro congiunto a livello territoriale anche utilizzando opportunità progettuali regionali/nazionali ed europee.

Dal punto di vista delle criticità il gruppo ha individuato i principali nodi ad oggi esistenti:

- Certificati in uscita dai percorsi che sono ad oggi 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. Non sempre è facile trovare una sintesi/leggibilità sui territori che renda comparabili le certificazioni cosa che consentirebbe di mettere a pieno valore le competenze ovunque acquisite.

A fronte delle suddette problematicità, il gruppo ha individuato alcune piste di lavoro che potrebbero facilitare nel tempo la costituzione di una Rete Metropolitana per l'apprendimento permanente.

Dossier Metropolitano delle competenze

Introduzione nell'ambito della Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente di un format condiviso per la raccolta organizzata delle certificazioni e quindi delle competenze acquisite dalle persone all'interno del sistema.

Occorrerà lavorare in ingresso mediante un ampio accordo territoriale che definisca:

- Lo strumento dal punto di vista tecnico,
- Un protocollo di accesso da parte delle realtà del territorio alla Rete e quindi al sistema di raccolta della documentazione
- Promozione di una campagna informativa nei confronti dei potenziali utenti,

- Promozione di una campagna informativa presso aziende, sindacati, organizzazioni di categoria, servizi per il lavoro in ordine alla validazione dello strumento da parte della realtà “accogliente” il risultato (competenze) del processo di riconoscimento.

Open badge

Rappresenta un’opportunità ulteriore di sviluppo sulla quale riflettere in ordine alla praticabilità in un sistema pubblico per il riconoscimento delle competenze attraverso strumenti digitali che validano a valle il processo di riconoscimento e certificazione.

Conoscenza reciproca tra i diversi soggetti

Mantenere momenti di scambio e di confronto a diversi livelli nell’ambito della costituenda Rete per l’apprendimento permanente tra i soggetti aderenti e non al fine di condividere informazioni, strumenti, buone pratiche e individuare insieme linee di sviluppo della rete stessa.

Mantenere una dimensione europea alla riflessione anche attraverso la conoscenza e l’importazione di buone prassi già sperimentate

Si evidenzia la necessità di promuovere su questi temi un confronto europeo mediante la partecipazione a progettazioni mirate sui temi ritenuti più significativi dalla rete nella prospettiva di uno scambio di buone pratiche, importazione e sviluppo di strumenti, ecc.

Promozione di momenti congiunti di formazione periodica tra operatori appartenenti a sistemi diversi

Obiettivi della formazione sono: conoscenza reciproca anche a livello operativo, condivisione di un linguaggio comune, individuazione di tematiche di approfondimento, scambio di informazioni, scambio di buone pratiche, scambio di strumenti, snellimento dei processi di mutuo riconoscimento

Costituzione di una piattaforma informatica condivisa tra operatori

Strettamente collegata al punto precedente è la proposta di dotare la rete di una semplice piattaforma informatica per mantenere viva la relazione e lo scambio tra operatori dei diversi sistemi (potenziale luogo per l’implementazione della comunità professionale).

Sviluppo di metodologie condivise di lettura delle competenze in ambito non formale e informale

Se il tema della validazione e riconoscimento delle competenze maturate in ambito non formale e informale risulta essere uno degli elementi più carenti rilevati, si propone di avviare un percorso concreto di sviluppo di metodologie condivise che possano essere utilizzate trasversalmente ai sistemi.

Database metropolitano per i partecipanti al servizio civile contenente informazioni sulle esperienze e sulle competenze sviluppate

In relazione all'ambito del Servizio Civile, che pare essere quello più deficitario rispetto alla messa in trasparenza delle competenze comunque acquisite, si propone la costituzione di un DataBase (in prima battuta metropolitano) nel quale inserire, a valle di un processo condiviso di validazione, le competenze sviluppate dai volontari (professionali, ma soprattutto trasversali) e che sia accessibile all'esterno (aziende, servizi per il lavoro, ...) in modo che tali competenze siano leggibili e quindi valorizzate nei percorsi di sviluppo personale e professionale dei volontari.

Definizione di un logo e connessa procedura di accreditamento interno della Rete Metropolitana

Il tema della riconoscibilità all'esterno della Rete Metropolitana, e quindi degli output prodotti, rappresenta uno dei punti essenziali per lo sviluppo della rete stessa. La proposta è quindi quella di condividere un logo della Rete Metropolitana, di una procedura di accreditamento interna, che siano garanzia per qualsiasi interlocutore esterno della qualità del processo e del prodotto. Non si tratta ovviamente di burocratizzare un processo, quanto di rendere riconoscibile la rete per il cittadino a garanzia di qualità del servizio e degli standard organizzativi, di contenuto e strumentali.

APPENDICE: STRUMENTI E DISPOSITIVI

LINEE GUIDA COPRESC E VOLABO

ACCORDO TRA

CPIA METROPOLITANO DI BOLOGNA

E

COPRESC

**PER L'ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE DI CITTADINANZA DEI VOLONTARI
DEL SERVIZIO CIVILE**

ESTRATTO DELLE LINEE GUIDA

Versione 1.3

Data 20 aprile 2020

§ 1 - Il quadro normativo

- DPR 263/2012

- L. 92/2012

- D.Lgs 13/2013

- Accordo CU del 14 luglio 2014

- DI 12 marzo 2015

- Il decreto legislativo n.40 del 2017 che istituisce e disciplina il servizio civile universale ed, in particolare all'art.18 comma 2, richiama l'accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano in cui sono stati definiti i criteri per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze acquisite dagli operatori volontari durante lo svolgimento del servizio civile universale, in funzione del loro utilizzo nei percorsi di istruzione e in ambito lavorativo.

- Le "Disposizioni sulle caratteristiche e sulle modalità per la redazione, presentazione e valutazione dei progetti di servizio civile universale in Italia e all'estero" approvate con D.M. n. 58 in data 11 maggio 2018" che richiedono, nella compilazione della voce 29 della scheda progetto Italia, di indicare la tipologia di attestato o di certificazione che si intende rilasciare al volontario al termine del periodo di servizio civile.

- L'avviso agli enti del 16/10/18 per la presentazione dei progetti di servizio civile universale per l'anno 2019 in cui viene esplicitamente richiesto che tutti i progetti debbano prevedere il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze dei volontari attraverso il rilascio di un attestato che andrà redatto secondo le specifiche indicazioni di cui all'Allegato A del sopracitato avviso. L'Allegato A del citato avviso richiede di presentare un accordo con un ente terzo, intendendo per ente terzo un soggetto giuridico pubblico e privato, diverso dall'ente proponente e dall'ente attuatore del progetto, che, da statuto, si occupa di attività di valutazione o di bilancio delle competenze o attività ad esse riconducibili quali la formazione, l'orientamento formativo, l'orientamento professionale, l'incontro domanda-offerta di lavoro, anche a titolo non esclusivo, e dispone di utilizzare un modello di attestato specifico in cui riconoscere lo sviluppo delle competenze chiave di cittadinanza che il volontario ha avuto l'opportunità di maturare durante lo svolgimento del servizio attraverso la realizzazione delle specifiche attività che lo hanno visto impegnato nell'ambito del progetto cui è stato assegnato.

- Il *CPIA Metropolitano di Bologna* è un soggetto giuridico pubblico, diverso dall'ente proponente, che, da statuto, si occupa di istruzione degli adulti, apprendimento permanente, lettura dei fabbisogni formativi, orientamento e ri-orientamento formativo, nonché di attività riconducibili alla valutazione e al bilancio di competenze. Il CPIA è inoltre ente titolato ai sensi del D.lgs 13 del 2013.

- *Accordo* tra il CPIA Metropolitano di Bologna e gli enti di servizio civile del territorio provinciale per produrre e rilasciare l'attestato specifico a tutti i volontari che, a seguito delle procedure di selezione e avvio del progetto, abbiano completato il periodo del servizio civile universale o che ne abbiano svolto almeno il 75%.

§ 2 - Organismo preposto all'attestazione

Il processo che porta all'attestazione delle competenze di cittadinanza viene attuato dalla sezione funzionale "competenze chiave e di cittadinanza" della Commissione per la definizione del Patto Formativo Individuale che ha sede presso il CPIA Metropolitan di Bologna, in Viale Vicini 19.

§ 3 - Destinatari

Sono destinatari del processo gli operatori volontari impegnati nei progetti di Servizio Civile Regionale e Universale del territorio dell'area metropolitana di Bologna.

§ 4 - Articolazione del processo

Il processo di riconoscimento delle competenze è articolato in tre fasi:

- **Identificazione.** Fase finalizzata all'individuazione e messa in trasparenza delle competenze acquisite dai volontari (con lo strumento del diario compilato dai volontari interessati e la supervisione dell'olp del progetto), alla raccolta delle evidenze dei corsi di formazione frequentati, alla descrizione delle principali attività svolte.
- **Valutazione.** Fase finalizzata, attraverso l'adozione di specifiche metodologie valutative e di riscontri e prove idonei, all'accertamento del possesso delle competenze acquisite dai volontari riconducibili alle competenze chiave di cittadinanza di cui al Decreto Ministeriale n.139 del 22 agosto 2007, tramite l'analisi approfondita delle evidenze raccolte.
- **Attestazione.** Fase finalizzata al rilascio dell'attestato specifico, standardizzato secondo il format allegato all'Avviso di Progettazione del Servizio Civile Universale, nel quale sono indicate le ulteriori competenze che il volontario ha avuto l'opportunità di maturare durante lo svolgimento del servizio attraverso la realizzazione delle specifiche attività che lo hanno visto impegnato nell'ambito del progetto cui è stato assegnato. Le ulteriori competenze attestate (almeno 2) sono: imparare ad imparare, progettare, comunicare, collaborare e partecipare, agire in modo autonomo e responsabile, risolvere problemi, individuare collegamenti e relazioni, acquisire ed interpretare l'informazione.

§ 4.1 - Attestazione

Il rilascio dell'attestato può avere tre tipi di esito:

- *Esito positivo:* documentazione sufficiente e adeguata = RILASCIO CONTESTUALE ATTESTATO
- *Esito parziale/da integrare:* eventuale colloquio (telefonico o de visu) perché la documentazione risulta incompleta o non soddisfa i requisiti richiesti, segue RILASCIO ATTESTATO
- *Esito negativo:* non si ritengono raggiunti gli obiettivi formativi previsti = NON POSSONO ESSERE ATTESTATE ULTERIORI COMPETENZE (in questo caso verrà rilasciata la sola parte iniziale dell'Attestato secondo il modello allegato all'Avviso di Progettazione del Servizio Civile Universale, senza indicare ulteriori competenze maturate).

Possono conseguire l'attestazione delle competenze i volontari che abbiano completato il periodo del servizio civile universale o che ne abbiano svolto almeno il 75%. Possono inoltre conseguire l'attestazione i volontari che hanno svolto un periodo di servizio civile pari ad almeno il 50% dei mesi complessivamente previsti e lo stesso sia stato interrotto per documentati motivi di salute o per cause imprevedibili non a lui imputabili.

§ 5 - Dossier personale

Al fine di consentire alla Commissione di identificare e valutare le competenze, ogni operatore volontario del servizio civile dovrà compilare e documentare tutte le informazioni utili attraverso lo strumento del **Dossier personale**. Il Dossier contiene sia i dettagli delle esperienze svolte sia tutte le **evidenze** utili a dimostrare le conoscenze, le abilità, le competenze connesse alle competenze di cittadinanza da attestare.

Il Dossier deve includere:

- **La scheda anagrafica del volontario**
- **Attestato di frequenza formativa:** tale documento descrive dettagliatamente i contenuti e le ore di formazione generale (42 ore) e specifica (tra le 70 e le 80 ore) frequentate dal giovane in servizio civile durante il progetto.
- **Diario delle competenze chiave di cittadinanza (autovalutazione):** strumento di autovalutazione degli apprendimenti ottenuti tramite lo svolgimento dell'esperienza di servizio civile con riferimento alle attività specifiche del progetto e alle competenze chiave di cittadinanza.
- **Report di valutazione/Report degli apprendimenti** (delle attività svolte e dell'apprendimento): strumento di valutazione del giovane in servizio civile da parte dell'OLP (Operatore Locale di Progetto) che ha affiancato e supportato il giovane nella realizzazione del progetto e nella formazione sul campo. Verranno descritte in maniera dettagliata le principali attività svolte e le relative competenze/abilità acquisite
- **Ulteriori evidenze utili a dimostrare il possesso della competenza**

Tipologie di evidenze richieste

Evidenze dirette	Evidenze indirette (quello che qualcuno dice o su qualcun altro)
Per esempio	Per esempio
<ul style="list-style-type: none">- Testi scritti (relazioni, rapporti)- Articoli- Manufatti o oggetti prodotti ovvero fotografie e/o video	<ul style="list-style-type: none">- Testimonianze di responsabili, colleghi, altri operatori, beneficiari dei servizi- Relazioni scritte delle attività svolte- Attestazioni- Premi

Format del Dossier

Il dossier deve essere organizzato in modo da presentare le informazioni sulla base del seguente ordine:

- Pagina di copertina (recante il nome e cognome del volontario)
- Scheda anagrafica
- Istruzione e formazione (con ordinamento dal più recente)
- Lingue conosciute e relativo livello (autovalutazione)
- Attestato di frequenza generale e specifica
- Diario delle competenze
- Report di valutazione/degli apprendimenti
- Ulteriori evidenze comprovanti il possesso della/e competenzaa/e

§ 6 – Test RIASEC

Costituisce evidenza da allegare nel dossier la stampa del test RIASEC

<https://www.cpiabologna.edu.it/crediti>

§ 7 – Utilizzo delle tecnologie

Il percorso prevede l'utilizzo di una piattaforma informatica per la gestione di ogni fase del processo di attestazione, dall'identificazione al rilascio dell'attestato. Ogni attore coinvolto avrà delle credenziali personali per accedere ai documenti e ai form presenti .

In particolare la piattaforma permette di:

- creare un profilo anagrafico e una sezione con accesso dedicato per ogni operatore volontario coinvolto (DOSSIER PERSONALE DIGITALE). Il volontario viene inoltre direttamente associato al progetto di servizio civile prescelto e ai corsi di formazione generale e specifica previsti dal progetto stesso;
- raccogliere tutta la documentazione e le evidenze relativa al giovane operatore volontario;
- compilare online tutte le evidenze previste: attestati formativi, diario delle competenze e report degli apprendimenti;
- inserire nel sistema ulteriore documentazione a supporto del percorso di attestazione;
- scaricare, salvare e stampare tutti i documenti contenuti nel dossier personale (gli attestati, il diario di competenza e il report degli apprendimenti generati dal sistema dopo la compilazione;
- rilasciare l'attestato di competenza finale dopo la valutazione da parte della Commissione.

I documenti potranno essere visionati dal CPIA all'interno del sistema stesso e la Commissione potrà predisporre e stampare l'attestato stesso.

§ 7 bis

DECRETO MINISTERIALE N. 139 22 AGOSTO 2007 Regolamento recante norme in materia di adempimento dell'obbligo di istruzione

L'Unione Europea ha individuato le competenze chiave "di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione" (Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio "Relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente", 2006).

In Italia tali competenze sono state richiamate nell'ambito del Decreto n.139 del 22 Agosto 2007 "Regolamento recante norme in materia di adempimento dell'obbligo di istruzione" che ha individuato le otto competenze chiave di cittadinanza che ogni cittadino dovrebbe possedere dopo aver assolto al dovere di istruzione.

ALLEGATO 1

DOCUMENTO TECNICO

I saperi sono articolati in *abilità/capacità e conoscenze, con riferimento al* sistema di descrizione previsto per l'adozione del Quadro europeo dei Titoli e delle Qualifiche (EQF)¹.

(1) Si fa riferimento alla proposta di Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 settembre 2006. Il Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli contiene le seguenti definizioni:

- “Conoscenze”: *indicano 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.*
- “Abilità”, *indicano le 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).*
- “Competenze” *indicano 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 personale; le competenze sono descritte in termine di responsabilità e autonomia.*

ALLEGATO 2

Competenze chiave di cittadinanza da acquisire al termine dell'istruzione obbligatoria

1. **Imparare ad imparare:** organizzare il proprio apprendimento, individuando, scegliendo ed utilizzando varie fonti e varie modalità di informazione e di formazione (formale, non formale ed informale), anche in funzione dei tempi disponibili, delle proprie strategie e del proprio metodo di studio e di lavoro.
2. **Progettare:** elaborare e realizzare progetti riguardanti lo sviluppo delle proprie attività di studio e di lavoro, utilizzando le conoscenze apprese per stabilire obiettivi significativi e realistici e le relative priorità, valutando i vincoli e le possibilità esistenti, definendo strategie di azione e verificando i risultati raggiunti.
3. **Comunicare** o *comprendere* messaggi di genere diverso (quotidiano, letterario, tecnico, scientifico) e di complessità diversa, trasmessi utilizzando linguaggi diversi (verbale, matematico, scientifico, simbolico, ecc.) mediante diversi supporti (cartacei, informatici e multimediali) o *rappresentare* eventi, fenomeni, principi, concetti, norme, procedure, atteggiamenti, stati d'animo, emozioni, ecc. utilizzando linguaggi diversi (verbale, matematico, scientifico, simbolico, ecc.) e diverse conoscenze disciplinari, mediante diversi supporti (cartacei, informatici e multimediali).
4. **Collaborare e partecipare:** interagire in gruppo, comprendendo i diversi punti di vista, valorizzando le proprie e le altrui capacità, gestendo la conflittualità, contribuendo all'apprendimento comune ed alla realizzazione delle attività collettive, nel riconoscimento dei diritti fondamentali degli altri.
5. **Agire in modo autonomo e responsabile:** sapersi inserire in modo attivo e consapevole nella vita sociale e far valere al suo interno i propri diritti e bisogni riconoscendo al contempo quelli altrui, le opportunità comuni, i limiti, le regole, le responsabilità.
6. **Risolvere problemi:** affrontare situazioni problematiche costruendo e verificando ipotesi, individuando le fonti e le risorse adeguate, raccogliendo e valutando i dati, proponendo soluzioni utilizzando, secondo il tipo di problema, contenuti e metodi delle diverse discipline.
7. **Individuare collegamenti e relazioni:** individuare e rappresentare, elaborando argomentazioni coerenti, collegamenti e relazioni tra fenomeni, eventi e concetti diversi, anche appartenenti a diversi ambiti disciplinari, e lontani nello spazio e nel tempo, cogliendone la natura sistemica, individuando analogie e differenze, coerenze ed incoerenze, cause ed effetti e la loro natura probabilistica.

8. **Acquisire ed interpretare l'informazione:** acquisire ed interpretare criticamente l'informazione ricevuta nei diversi ambiti ed attraverso diversi strumenti comunicativi, valutandone l'attendibilità e l'utilità, distinguendo fatti e opinioni.

§ 7 ter

Nelle presenti linee guida si fa riferimento alle competenze chiave di cittadinanza contenute nel DM 139 del 2007.

Come è noto, però, con la Raccomandazione del Consiglio dell'UE del 22 maggio 2018 tali competenze sono state riviste come di seguito riportato.

**RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO
del 22 maggio 2018
relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente**

ALLEGATO

COMPETENZE CHIAVE PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE QUADRO DI
RIFERIMENTO EUROPEO

Ai fini della presente raccomandazione le competenze sono definite come una combinazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti, in cui:

a) la conoscenza si compone di fatti e cifre, concetti, idee e teorie che sono già stabiliti e che forniscono le basi per comprendere un certo settore o argomento;

b) per abilità si intende sapere ed essere capaci di eseguire processi ed applicare le conoscenze esistenti al fine di ottenere risultati;

c) gli atteggiamenti descrivono la disposizione e la mentalità per agire o reagire a idee, persone o situazioni.

Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, l'occupabilità, l'inclusione sociale, uno stile di vita sostenibile, una vita fruttuosa in società pacifiche, una gestione della vita attenta alla salute e la cittadinanza attiva. Esse si sviluppano in una prospettiva di apprendimento permanente, dalla prima infanzia a tutta la vita adulta, mediante l'apprendimento formale, non formale e informale in tutti i contesti, compresi la famiglia, la scuola, il luogo di lavoro, il vicinato e altre comunità.

Le competenze chiave sono considerate tutte di pari importanza; ognuna di esse contribuisce a una vita fruttuosa nella società. Le competenze possono essere applicate in molti contesti differenti e in combinazioni diverse. Esse si sovrappongono e sono interconnesse; gli aspetti essenziali per un determinato ambito favoriscono le competenze in un altro.

Elementi quali il pensiero critico, la risoluzione di problemi, il lavoro di squadra, le abilità comunicative e negoziali, le abilità analitiche, la creatività e le abilità interculturali sottendono a tutte le competenze chiave.

Il quadro di riferimento delinea otto tipi di competenze chiave (rispetto al DM n.139 le competenze sono sempre otto ma la loro intitolazione è diversa):

1. competenza alfabetica funzionale,
2. competenza multilinguistica,
3. competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria,
4. competenza digitale,
5. competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare,
6. competenza in materia di cittadinanza,
7. competenza imprenditoriale,
8. competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali.

§ 8 - Lista di attività

In accordo con gli enti di Servizio Civile è stata elaborata una “lista” di attività (in base ai progetti presentati) nella quale le competenze chiave vengono messe in relazione con le attività svolte dagli operatori nei 4 settori di appartenenza degli Enti (assistenza, educazione e promozione culturale, patrimonio artistico, ambiente), secondo uno schema “a matrice”.

Per costruire tale matrice si fa riferimento alle definizioni di conoscenze, abilità e competenze contenute nel “*DECRETO MINISTERIALE N. 139 del 22 AGOSTO 2007 - Regolamento recante norme in materia di adempimento dell’obbligo di istruzione*”.

Questa prima versione della matrice è stata elaborata grazie al contributo di più di 60 operatori locali di progetto (olp): le attività inerenti ogni aree di competenza sono state individuate sia attraverso un lavoro di gruppo tra progetti dello stesso settore sia compilando lo schema individualmente.

Qui si riporta un ESEMPIO di Matrice del settore Assistenza per la prima delle 8 competenze chiave

GRUPPI SETTORE ASSISTENZA

COMPETENZE DI CITTADINANZA	ATTIVITÀ DEL PROGETTO DI SERVIZIO CIVILE
1. IMPARARE AD IMPARARE	<ul style="list-style-type: none">- Partecipazione ad incontri di formazione generale prevista da progetto- Partecipazione ad incontri di formazione specifica prevista da progetto- Partecipazione alla supervisione psicologica dell'équipe; partecipazione a momenti di incontro con l'OLP e con le figure di riferimento; lavorare in equipe multidisciplinare- Pratiche riflessive su sviluppo consapevolezza iniziali (primi colloqui, attività accoglienza, osservazione e conoscenza del contesto, conoscenza delle persone di riferimento, attività di ascolto...); partecipazione alle riunioni di équipe; partecipazione alle varie riunioni di progetto in cui si parla del progetto stesso, delle attività, della pianificazione e dell'organizzazione delle stesse- Affiancamento agli operatori su attività specifiche; affiancamento in attività mai svolte fino ad un sufficiente grado di autonomia nella loro gestione; primo mese di affiancamento continuo con alcune figure di riferimento; affiancamento e supporto al personale nella gestione/realizzazione di attività culturali (festival, rassegne, concorsi,...) e laboratori- Prendere visione del piano di lavoro con attenzione, capire il compito assegnato e associarlo alla sua funzione all'interno dell'Ente; gestire il piano di lavoro assegnato, comprendere il compito, il suo perché e la funzione nell'organigramma generale; seguire il piano di lavoro e comprendere le logiche dei compiti; prendere consapevolezza del significato del servizio civile- Gestire il carico di lavoro in équipe- Ricerca materiale su tematiche e argomenti specifici; imparare a leggere i documenti ufficiali e capirne il linguaggio (regolamenti, progetti, organigramma...); apprendere gli elementi fondanti la persona, ascolto attivo, affettività, gestione maturo del mondo emotivo; comunicazione non violenta e gestione dei conflitti, elementi di psicologia dell'adolescenza, relazione di aiuto degli adolescenti; entrare a contatto con i bisogni e le difficoltà in età adolescenziale; sulla base di stimoli forniti dall'OLP o dagli insegnanti, ampliare le proprie conoscenze attraverso la visione di video o la lettura di testi che abbiano a tema l'educazione, spaziando in vari ambiti creando momenti di confronto per contestualizzare gli apprendimenti; ricercare informazioni su altre agenzie educative territoriali con cui l'ente ha rapporti di collaborazione.- Formazione continua sul campo; partecipazione a corsi- Collaborazione alla realizzazione del monitoraggio interno

La matrice viene caricata sulla piattaforma online come strumento di lavoro condiviso e validato. Un menù a scelta permetterà di abbinare le diverse attività e competenze favorendo la compilazione del report degli apprendimenti da parte degli olp e garantendo una certa standardizzazione e confrontabilità del lavoro di riconoscimento delle competenze di cittadinanza maturate dai giovani in servizio civile.

Sarà cura del CPIA, nella valutazione del Dossier e al fine di attestare le ulteriori competenze acquisite dal giovane a conclusione del progetto, verificare le corrispondenze attività/competenze maturate sulla base del report degli apprendimenti compilato dall'operatore locale di progetto per ogni giovane operatore volontario di servizio civile.

§ 9 - Tempistica

Le attività per il rilascio degli attestati si svolgono secondo la seguente tempistica di massima.

§ 9.1 – Progetti di Servizio civile regionale

Tempi previsti al netto di eventuali imprevisti o possibili ritardi

- Settembre/dicembre 2019: presentazione del percorso e definizione degli strumenti agli enti che ospitano i giovani in servizio civile;
- ottobre 2019/luglio 2020: raccolta e valutazione evidenze
- Settembre/ottobre 2020: rilascio attestato

§ 9.2 – Progetti di Servizio civile universale

Tempi previsti al netto di eventuali imprevisti o possibili ritardi

- dicembre 2019: presentazione del percorso e degli strumenti agli enti che ospitano i giovani in servizio civile;
- gennaio/aprile 2020: avvio scagionato dei progetti e avvio dei percorsi di attestazione per gruppi di volontari
- gennaio 2020/aprile 2021: raccolta e valutazione evidenze per gruppi di volontari
- fine gennaio 2021 rilascio attestato per il primo scaglione (n. 75) di giovani in servizio da gennaio 2020
- fine febbraio 2021 rilascio attestato per il primo scaglione (n. 75) di giovani in servizio da febbraio 2020
- fine marzo 2021 rilascio attestato per il primo scaglione (n. 75) di giovani in servizio da marzo 2020
- fine aprile 2021 rilascio attestato per il primo scaglione (n. 75) di giovani in servizio da aprile 2020

§ 10 – Disseminazione dei risultati del percorso

A seguito del rilascio dei primi attestati ai volontari del servizio civile regionale e a conclusione quindi della prima sperimentazione del percorso messo a punto, si prevede di presentare una pubblicazione sull'attività svolta in occasione di una tavola rotonda con i principali attori dell'istruzione, della formazione e del servizio civile.



CPIA METROPOLITANO DI BOLOGNA
ASSOCIAZIONE PER LO SVILUPPO DEL VOLONTARIATO ODV

LINEE GUIDA

**PER L'INDIVIDUAZIONE, LA MESSA IN TRASPARENZA, LA VALIDAZIONE
E L'ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE DI CITTADINANZA APPRESE
DAI CITTADINI IN ESPERIENZE DI VOLONTARIATO**

INDICE

Premessa	pag. 4
§ 1 Il quadro normativo	pag. 5
§ 2 Finalità	pag. 6
§ 2.1 Competenze chiave di cittadinanza	pag. 6
§ 3 Approccio tramite Dossier	pag. 7
§ 4 Destinatari	
§ 5 Accesso al percorso	pag. 8
§ 6 Articolazione del processo	pag. 8
§ 6.1 Azioni a cura di VOLABO	pag. 10
§ 6.2 Azioni a cura del CPIA metropolitano di Bologna	pag. 11
§ 7 Commissione per la validazione	pag. 12
§ 8 Strumenti e dispositivi	pag. 12
§ 8.1 - Dossier personale	pag. 12
§ 8.2 - Strumenti della Commissione	pag. 13
§ 9 Evidenze: tipologie e criteri di valutazione	pag. 13
§ 10 Monitoraggio e valutazione	pag. 14
§ 11 Gli enti	pag. 15
Allegati:	
-Richiesta di accesso al percorso di attestazione delle competenze (allegato 1)	pag. 18
-Informativa sul trattamento dei dati personali (allegato 2)	pag. 20
Strumenti per individuazione messa in trasparenza: dossier	
-La mia storia di volontario (allegato 3)	pag. 25
-Ricostruzione e analisi del mio ruolo (allegato 4)	pag. 26
-Autovalutazione delle mie competenze (allegato 5)	pag. 27
-Tabella delle competenze (allegato 6)	pag. 29
-Scheda di autovalutazione delle evidenze delle competenze (allegato 7)	pag. 32
-La valutazione esterna delle competenze (allegato 8)	pag. 34
-Attestazione del percorso e messa in trasparenza delle competenze da parte del CSV (allegato 9)	pag. 35
-Scheda della formazione ricevuta durante l'esperienza del/della volontario/a (allegato 10)	pag. 36

-Attestazione della/e organizzazione/i in cui il/la volontario/a ha svolta l'esperienza (allegato 11) pag. 37

Strumenti commissione analisi validazione e valutazione attestazione

-Tabella delle corrispondenze delle evidenze con le competenze (allegato 12) pag. 38

-Tabella di sintesi-Check list per la validazione e valutazione (allegato 13) pag. 39

-Attestazione per l'individuazione, la messa in trasparenza, la validazione e l'attestazione delle competenze di cittadinanza apprese dai cittadini/e in esperienze di volontariato (allegato 14) pag. 42

-Verbale del Colloquio (allegato 15) pag. 43

Premessa

Il CPIA metropolitano di Bologna e A.S.Vo. ODV Associazione per lo Sviluppo del Volontariato che gestisce il Centro Servizi per il Volontariato della città metropolitana di Bologna VOLABO, nell'ambito del progetto "Bologna verso la rete metropolitana per l'apprendimento permanente", hanno avviato una collaborazione per condividere modalità di lavoro che, valorizzando le reciproche esperienze nel settore, fossero tese a attestare competenze di cittadinanza.

Le presenti Linee guida, realizzate all'interno di un intervento specifico ideato e condotto nell'ambito del suddetto progetto, costituiscono, stante il quadro normativo in via di evoluzione, il disciplinare teorico e tecnico per individuare, mettere in trasparenza, validare e attestare le competenze di cittadinanza acquisite dai/dalle volontari/e nell'ambito della loro esperienza di volontariato. Le linee guida infatti descrivono l'intero processo, definiscono i soggetti e i relativi ruoli, definiscono la metodologia adottata e gli strumenti utilizzati.

Il progetto, di carattere sperimentale, si colloca nell'ambito

-delle azioni di Ricerca, Sperimentazione e Sviluppo del CPIA metropolitano di Bologna andando ad arricchire le progettualità realizzate nel corso degli ultimi anni relative alle reti per l'apprendimento permanente e allo sviluppo di un sistema per la validazione delle competenze acquisite in contesti informali e non formali. Si cerca, infatti, di riconoscere e dare valore all'esperienza come risorsa per l'apprendimento attraverso la riflessione e la riscoperta delle competenze acquisite in contesti sociali e, come in questo caso, di volontariato;

-delle azioni di innovazione e qualificazione dei progetti e servizi erogati dal CSV VOLABO per la valorizzazione del volontariato come contesto di apprendimento esperienziale e di acquisizione di competenze, andando a finalizzare il servizio di individuazione e riconoscimento delle competenze dei volontari (Libretto delle competenze del volontariato –Cvol) attivo già da anni, al sistema della validazione e attestazione attualmente in vigore.

Il CPIA metropolitano di Bologna e il CSV VOLABO sono i soggetti che, ciascuno con le proprie specifiche competenze e con le rispettive responsabilità, hanno collaborato all'elaborazione di queste Linee guida.

Questo progetto, oltre a promuovere e diffondere la cultura della certificazione delle competenze ai fini di una partecipazione attiva degli individui alle molteplici dimensioni della cittadinanza, intende fornire un contributo al dibattito e alla ricerca sui metodi e strumenti di identificazione, validazione e attestazione delle competenze.

L'esigenza di riconoscere, validare e attestare le competenze è stata recentemente ribadita dal decreto del 5 gennaio 2021 di adozione delle Linee guida che rendono operativo il Sistema nazionale di certificazione delle competenze. Il riconoscimento e la certificazione delle competenze, acquisite dall'individuo in contesti formali, non formali e informali, insieme alla realizzazione di reti territoriali per l'apprendimento permanente, sono determinanti per favorire e sostenere un reale incremento della partecipazione delle persone alla formazione, nonché una spendibilità delle competenze acquisite anche in contesti informali e non formali all'interno del mercato del lavoro.

Il progetto rientra in una delle linee di ricerca programmate dal Centro di Ricerca sull'Istruzione degli Adulti per l'Emilia Romagna che ha sede presso il CPIA Metropolitano di Bologna; e nelle linee programmatiche del CSV VOLABO per lo sviluppo e qualificazione dei cittadini volontari e degli Enti di Terzo Settore, in risposta ai dettati legislativi di riferimento.

§ 1 - Il quadro normativo

In questi ultimi anni il quadro normativo nazionale in materia di apprendimento permanente e di certificazione delle competenze si è via via arricchito di disposizioni e norme culminate nel decreto del 5 gennaio 2021, pubblicato sulla GU n. 13 del 18/01/2021, recante “Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze”. Il quadro normativo nazionale relativo al Terzo Settore, inoltre, ha dato una forte rilevanza alle competenze che si acquisiscono nel contesto del volontariato e al loro riconoscimento in ambito scolastico e lavorativo, oltre al ruolo che i Centri di Servizio per il Volontariato possono svolgere in tal senso.

Richiamiamo, di seguito, le principali disposizioni normative di riferimento alle quali si è fatto riferimento per dare attuazione al presente progetto:

- Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale con la quale gli Stati membri sono sollecitati a istituire sistemi nazionali per la validazione dell'apprendimento non formale e informale entro il 2018;
- Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale del Cedefop del 2016;
- DPR 263/2012 concernente «Regolamento recante norme generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali, ai sensi dell'art. 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- L. 92/2012 recante «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita» e, in particolare, i commi da 51 a 61 e da 64 a 68 dell'art. 4;
- D.Lgs 13/2013 avente a oggetto «Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'art. 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92»;
- Accordo Conferenza Unificata Stato-Regioni del 14 luglio 2014 di approvazione delle “linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali “consegue all'Intesa del 20 dicembre 2012, concernente le politiche per l'apprendimento permanente e l'individuazione di criteri generali per la promozione delle reti territoriali;
- Decreto Interministeriale 12 marzo 2015 pubblicato sulla GU n. 130 dell'8 giugno 2015 recante Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti, in particolare i parr. 3.1.3 e 5.2;
- Decreto 30 giugno 2015 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali “Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13”;
- Legge 106/2016 “Delega al Governo per la riforma del Terzo Settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale”, e in particolare art 5;
- D.lgs 117/2017 “Codice del terzo Settore”, in particolare art. 19 “Promozione della cultura del volontariato”, comma 2, art 63 “Funzioni e compiti dei Centri di servizio per il volontariato”, comma 2;

- Decreto 5 gennaio 2021 (GU n.13 del 18-1-2021) del Ministero del Lavoro recante “Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

§ 2 – Finalità

Scopo principale del progetto è di sperimentare modalità di collaborazione tra soggetti del sistema formale e del non formale per definire metodi e strumenti condivisi per l'individuazione, la messa in trasparenza, la validazione e l'attestazione delle competenze di cittadinanza acquisite dai/dalle volontari/e nell'ambito della loro esperienza di volontariato. Parallelamente il progetto di prefigge altresì di: a) contribuire alla costruzione della Rete metropolitana per l'Apprendimento Permanente; c) sostenere e facilitare le persone adulte a una partecipazione attiva e consapevole alla cittadinanza e alla complessità del mondo contemporaneo.

Per il raggiungimento delle suddette finalità il progetto prende a riferimento le competenze chiave per l'Apprendimento Permanente di cui alla Raccomandazione del 2018 e le competenze di cittadinanza così come definite dal DM 139/2007 e di seguito riportate:

1. **Imparare ad imparare:** organizzare il proprio apprendimento, individuando, scegliendo ed utilizzando varie fonti e varie modalità di informazione e di formazione (formale, non formale ed informale), anche in funzione dei tempi disponibili, delle proprie strategie e del proprio metodo di studio e di lavoro.
2. **Progettare:** elaborare e realizzare progetti riguardanti lo sviluppo delle proprie attività di studio e di lavoro, utilizzando le conoscenze apprese per stabilire obiettivi significativi e realistici e le relative priorità, valutando i vincoli e le possibilità esistenti, definendo strategie di azione e verificando i risultati raggiunti.
3. **Comunicare o comprendere** messaggi di genere diverso (quotidiano, letterario, tecnico, scientifico) e di complessità diversa, trasmessi utilizzando linguaggi diversi (verbale, matematico, scientifico, simbolico, ecc.) mediante diversi supporti (cartacei, informatici e multimediali) o *rappresentare* eventi, fenomeni, principi, concetti, norme, procedure, atteggiamenti, stati d'animo, emozioni, ecc. utilizzando linguaggi diversi (verbale, matematico, scientifico, simbolico, ecc.) e diverse conoscenze disciplinari, mediante diversi supporti (cartacei, informatici e multimediali).
4. **Collaborare e partecipare:** interagire in gruppo, comprendendo i diversi punti di vista, valorizzando le proprie e le altrui capacità, gestendo la conflittualità, contribuendo all'apprendimento comune ed alla realizzazione delle attività collettive, nel riconoscimento dei diritti fondamentali degli altri.
5. **Agire in modo autonomo e responsabile:** sapersi inserire in modo attivo e consapevole nella vita sociale e far valere al suo interno i propri diritti e bisogni riconoscendo al contempo quelli altrui, le opportunità comuni, i limiti, le regole, le responsabilità.
6. **Risolvere problemi:** affrontare situazioni problematiche costruendo e verificando ipotesi, individuando le fonti e le risorse adeguate, raccogliendo e valutando i dati, proponendo soluzioni utilizzando, secondo il tipo di problema, contenuti e metodi delle diverse discipline.
7. **Individuare collegamenti e relazioni:** individuare e rappresentare, elaborando argomentazioni coerenti, collegamenti e relazioni tra fenomeni, eventi e concetti diversi, anche appartenenti a diversi ambiti disciplinari, e lontani nello spazio e nel tempo, cogliendone la natura sistemica, individuando analogie e differenze, coerenze ed incoerenze, cause ed effetti e la loro natura probabilistica.
8. **Acquisire ed interpretare l'informazione:** acquisire ed interpretare criticamente l'informazione ricevuta nei diversi ambiti ed attraverso diversi strumenti comunicativi, valutandone l'attendibilità e l'utilità, distinguendo fatti e opinioni.

§ 3 - Approccio tramite Dossier

Il progetto per l'individuazione, messa in trasparenza, validazione e attestazione delle competenze di cittadinanza acquisite in esperienze di volontariato in ambito informale e non formale viene attuato in maniera congiunta dall'area Formazione e sviluppo competenze, che gestisce il servizio del CVol Libretto delle competenze del volontario, del CSV VOLABO e dall'area Certificazione delle competenze del CPIA metropolitano di Bologna, in quanto ente titolato.

Si tratta di un processo di formale conferma dell'effettiva acquisizione di competenze da parte degli individui. Nell'ambito del presente progetto sono state prese a riferimento le otto competenze di cittadinanza come definite dal DPR 139/2007.

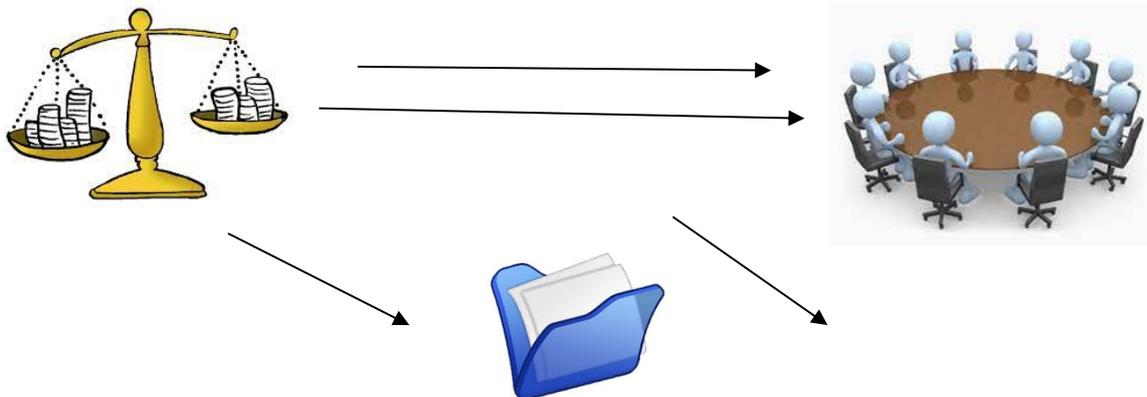
L'intero processo si basa su un approccio di tipo dichiarativo: ogni persona, nella ricostruzione della propria esperienza di volontario/a, ha occasione di riflettere sull'esperienza svolta, sulle conoscenze, abilità e competenze maturate specificamente nell'ambito del volontariato e di individuare e predisporre le evidenze riconducibili a tutte o ad alcune delle otto competenze chiave di cittadinanza, che poi raccoglie e documenta in un Dossier.

Il percorso del volontario/a di ricostruzione dell'esperienza, di emersione delle competenze e di predisposizione delle evidenze è realizzato con uno specifico affiancamento e accompagnamento personalizzato da parte di un operatore appositamente formato, che redigerà la documentazione per il Dossier per l'attestazione delle competenze.

Nella predisposizione del Dossier la persona è sostenuta da un servizio di accompagnamento.



Il Dossier rappresenta altresì lo strumento nel quale trovano una sistemazione strutturata tutti gli elementi utili al processo decisionale in capo alla Commissione che validerà e attesterà le competenze.



§ 4 - Destinatari

Sono destinatari del progetto i/le cittadini/e che svolgono/o hanno svolto attività di volontariato in maniera continuativa da almeno 6 mesi, o attività di volontariato di particolare rilievo esperienziale, prevalentemente in Enti di Terzo Settore del territorio dell'area metropolitana di Bologna.

§ 5 – Accesso al percorso

Un fattore da mettere in evidenza riguarda l'intenzionalità della persona che consapevolmente intraprende il percorso di validazione delle competenze acquisite.

Per questa ragione l'accesso al percorso è a domanda, previa formale richiesta da parte dei/delle volontari/e (allegato 2).

§ 6 - Articolazione del processo

Allo scopo di valorizzare il *know how* di entrambi gli enti (VOLABO e CPIA) il processo prevede momenti curati da VOLABO e momenti curati dal CPIA.

La seguente tabella sintetizza il flusso complessivo dell'interno processo.

Tabella: flusso del processo

FASI	
INFORMAZIONE E ORIENTAMENTO -Volabo	
IDENTIFICAZIONE -Volabo	
DOCUMENTAZIONE -Volabo	
VALUTAZIONE -Cpia	
ATTESTAZIONE -Cpia	

AZIONI

Informazione -Volabo	
Orientamento -Volabo	
Ricostruzione esperienza -Volabo	
Messa in trasparenza delle competenze - Volabo	
Valutazione esterna -Volabo	
Raccolta evidenze -Volabo	
Elaborazione dossier -Volabo	
Validazione e valutazione dossier -Cpia	
Attestazione -Cpia	
Attestazione-integrazione -Cpia	

§ 6.1 - Azioni a cura del CSV VOLABO

Come indicato nella tabella precedente, VOLABO, anche al fine di valorizzare le esperienze pregresse, interviene nelle fasi di identificazione come di seguito descritto.

Gli strumenti e le metodologie utilizzate per le fasi di informazione e orientamento, identificazione e documentazione rappresentano gli strumenti del percorso del Libretto delle competenze del volontario, già realizzato dal csv Volabo elaborati ad hoc per questo percorso.

I. Informazione e orientamento.

Si struttura attraverso iniziative di informazione e promozione del servizio/progetto; sensibilizzazione sulla valorizzazione delle competenze nel non profit; incontri di presentazione del percorso; colloqui individuali e di gruppo di orientamento; analisi motivazionale; raccolta adesioni/candidature.

Seminari, incontri pubblici (in presenza, online); depliant e materiale informativo; social media; newsletter; mailing list dedicate; richiesta di candidatura al percorso.

II. Identificazione

(a) Ricostruzione dell'esperienza

La mia storia di volontario/a

Riflettere sui momenti salienti e sulle fasi della "vita" del/della volontario/a: rintracciando le motivazioni e le cause che hanno portato a quella scelta; ricollocando lungo l'arco della vita e cogliendo la coerenza tra le motivazioni, le scelte, la progressione delle attività svolte; mettendo a fuoco i contributi e benefici per sé stessi, per l'organizzazione di volontariato e per la comunità.

Ricostruzione e analisi del ruolo

Riflettere e acquisire consapevolezza in modo approfondito sulle pratiche attivate dal/dalla volontario/a per svolgere il ruolo affidatogli, sul modo di agire, prendere le decisioni, relazionarsi all'interno e all'esterno dell'associazione, organizzare il lavoro; descrivere, anche in termini di tempo dedicato, i compiti, le attività, i progetti, gli strumenti, ecc. più significativi; riconoscere le aree di debolezza e criticità e le aree di efficacia e rendicontazione delle ore svolte come volontario.

(b) Messa in trasparenza delle competenze

Autovalutazione delle competenze. I e II livello

In questo strumento è riportato un set delle competenze trasversali maggiormente sviluppate nell'ambito del volontariato. Il/la volontario/a deve individuare le competenze, con i relativi livelli di padronanza, che sente di possedere/mettere in atto nella sua esperienza di volontariato; per le competenze indicate con maggior livello di padronanza dovrà ricostruire e descrivere momenti concreti, attività emblematiche. Con un ulteriore momento di presa di consapevolezza e ricostruzione della messa in gioco delle competenze nelle attività di volontariato, il/la volontario/a andrà a riformulare una seconda autovalutazione, facendo emergere le competenze maggiormente padroneggiate.

Tabella delle competenze

In questo strumento sono riportate le competenze emerse dall'autovalutazione del/della volontario/a sviluppate attraverso le attività di volontariato, afferenti alle otto competenze chiave di cittadinanza.

Per ogni competenza viene descritta uno o più esempi o situazioni che il/la volontario/a ha vissuto in cui sente di aver messo in atto prevalentemente quella competenza specifica.

(c) **La valutazione esterna delle competenze**

Tenendo conto dell'esperienza, dell'osservazione e della conoscenza diretta del/della volontario/a vengono attribuiti dei livelli di padronanza delle competenze che emergono dalla II valutazione e vengono compilate da almeno tre persone esterne che hanno avuto modo di conoscere e vedere "all'opera" il/la volontario/a

III. Documentazione

(a) **La formazione ricevuta durante l'esperienza di volontariato**

Ricostruzione ed elencazione di dettaglio delle attività formative più significative e relativo monte ore complessivo, che testimoniano le conoscenze e le capacità/competenze acquisite attraverso apprendimenti formali e non formali, utili per l'espletamento delle attività e del ruolo e attinenti al contesto e metodologie del volontariato e del non profit.

(b) **L'attestazione dell'organizzazione non profit**

Documento presentato dall'associazione/associazioni in cui la persona ha svolto le attività di volontariato: attesta il ruolo, le attività e la partecipazione a percorsi formativi del/della volontario/a; ne evidenzia l'apprezzamento per i risultati e i contributi apportati.

(c) **L'attestazione del percorso fatta da parte di Volabo (libretto delle competenze del/della volontario/a CVOL)**

Percorso di riconoscimento delle competenze sviluppate durante l'esperienza del/della volontario/a. È realizzato al fine di permettere di identificare le competenze acquisite nelle esperienze di volontariato, ovvero in contesti di apprendimento informale e non formale. È il risultato del percorso di analisi e ricostruzione delle esperienze di volontariato e di validazione delle competenze, realizzato con l'accompagnamento del Centro Servizi per il Volontario VOLABO.

IV. Raccolta delle evidenze

(a) **Strumento di individuazione delle evidenze da parte del/della volontario/a (Le evidenze delle mie competenze)**

Lo strumento raccoglie le evidenze delle otto competenze chiave emerse dal percorso, suddivise per tipologie e per singola competenza, che il/la volontario/a identifica sulla base di quelle sviluppate durante la sua attività di volontariato.

§ 6.2 - Azioni a cura del CPIA metropolitano di Bologna

Il CPIA interviene nella fase di analisi e validazione delle evidenze, attraverso la valutazione delle evidenze documentate nel dossier e nella fase di attestazione. Nel caso in cui la documentazione dovesse risultare risultasse incompleta o non adeguata la Commissione ha la facoltà di chiedere una integrazione al dossier con la documentazione mancante ovvero di sottoporre sottoponendo il/la candidato/a ad un eventuale colloquio.

Il CPIA altresì si occupa di convocare, presso la propria sede in Viale Vicini, 19, Bologna, la Commissione di valutazione delle competenze e di custodire gli Atti e i dossier.

I lavori della Commissione sono articolati in due fasi:

- a) **Valutazione e validazione.** Fase durante la quale la Commissione procede all'analisi del Dossier, valuta le evidenze acquisite e le valida ai fini dell'accertamento dell'effettivo possesso delle competenze di cittadinanza.

Ad esito dell'esame del Dossier la Commissione per la valutazione può esprimere i seguenti pareri:

<i>Esito positivo</i>	Documentazione sufficiente e adeguata	La Commissione rilascia l'attestato
<i>Da integrare</i>	La documentazione risulta incompleta o non soddisfa i requisiti richiesti	La Commissione richiede al/alla candidato/a di integrare il Dossier con la documentazione mancante ovvero sottopone il/la candidato/a a un colloquio. Se il colloquio viene ritenuto sufficiente, la Commissione rilascia l'attestato.
<i>Esito negativo</i>	Documentazione insufficiente e colloquio non positivo.	La Commissione non rilascia l'attestato

- b) **Attestazione.** Fase finalizzata al rilascio dell'attestato specifico nel quale sono indicate le competenze riconosciute al/alla cittadino/a tra le otto competenze chiave di cittadinanza.

§ 7 - Commissione per la validazione

L'analisi del Dossier, la valutazione e la validazione delle evidenze, l'attestazione delle competenze, è affidata a una Commissione composta da docenti del CPIA metropolitano di Bologna, da professionisti di Volabo, tutti appositamente formati nelle pratiche di identificazione, validazione e attestazione delle competenze e da referenti di Volabo. La Commissione può essere integrata da esterni/e da esperti/e del mondo del lavoro, delle professioni e del sistema non formale e informale.

La Commissione è convocata dal dirigente del CPIA metropolitano di Bologna che la presiede. In caso di impossibilità a presiedere il dirigente può delegare uno dei componenti interni.

Di ogni riunione viene redatto apposito processo verbale a cura di un/a segretario/a individuato/a dal presidente a inizio riunione.

Le votazioni avvengono a maggioranza dei presenti.

Le riunioni possono avvenire anche per via telematica.

La seduta è valida se sono presenti almeno 3 componenti incluso il presidente.

§ 8 - Strumenti e dispositivi

§ 8.1 - Dossier personale

Il Dossier descrive le attività svolte dal/dalla volontario/volontaria, il contesto all'interno del quale si sono svolte, le risorse mobilitate. È lo strumento attraverso il quale vengono documentate le competenze, che ogni

volontario/a dovrà compilare anche grazie all'aiuto di una figura esperta in individuazione, messa in trasparenza e validazione delle competenze. Il Dossier contiene sia i dettagli delle esperienze svolte sia tutte le evidenze utili a dimostrare le conoscenze, le abilità, le competenze connesse alle competenze di cittadinanza da attestare.

Il Dossier è analizzato dalla Commissione ai fini dell'attestazione, totale o parziale, delle competenze.

Il Dossier include:

- a) Richiesta di accesso al percorso di attestazione delle competenze (all'interno dati anagrafici) (allegato 1), corredata del documento di riconoscimento e dell'informativa sul trattamento dei dati personali (allegato 2)
- b) La mia storia di volontario (allegato 3)
- c) Ricostruzione e analisi del mio ruolo (allegato 4)
- d) Autovalutazione delle mie competenze (allegato 5)
- e) Tabella delle mie competenze (allegato 6)
- f) Scheda di autovalutazione delle evidenze delle competenze (allegato 7)
- g) La valutazione esterna delle competenze (allegato 8)
- h) Attestazione del percorso e messa in trasparenza delle competenze da parte del CSV (allegato 9)
- i) Scheda della formazione ricevuta durante l'esperienza del/della volontario/a (allegato 10)
- j) Attestazione della/e organizzazione/i in cui il/la volontario/a ha svolta l'esperienza (allegato 11)

§ 8.2 - Strumenti della Commissione

- a) Tabella di corrispondenza delle evidenze con le competenze (allegato 12)
- b) Tabella di sintesi e relativi indicatori (allegato 13) rubrica di valutazione (Check list per la validazione e valutazione) di cui all'allegato 13
- c) Attestazione per l'individuazione, la messa in trasparenza, la validazione e l'attestazione delle competenze di cittadinanza apprese dai cittadini/e in esperienze di volontariato (allegato 14).

Criteri di valutazione delle evidenze

Al fine di verificare l'effettivo possesso delle competenze si utilizzano i seguenti criteri quali-quantitativi:

- 1) Presenza della documentazione prevista al punto 6.1
- 2) Coerenze delle attività svolte da ciascun volontario con la/e competenza/e da attestare
- 3) Copertura e occorrenza delle evidenze presentate

Per sostenere il lavoro della Commissione viene predisposta la rubrica di valutazione di cui all'allegato 13

§ 9 - Evidenze: tipologie e criteri di valutazione

Un'evidenza è una prova che manifesta come una persona applichi o abbia applicato una data competenza specifica in modo concreto in una situazione e in un contesto reale. Può riguardare uno o più aspetti di una competenza.

Riflettere su una competenza in termini di evidenze aiuta ad essere più consapevoli di se stessi, delle proprie capacità e conoscenze (di essere aderenti alla pratica, alla concretezza dell'agire), facendo riferimento ad azioni concrete a pratiche sperimentate ed esercitate concretamente.

Questa consapevolezza, insieme alle evidenze che supportano le proprie competenze, permetteranno di presentarsi agli altri e di agire con più chiarezza e determinazione, convinzione, di mostrare in modo concreto ciò che si è in grado di fare.

Tipologie di evidenze

L'evidenza può essere di natura e formati diversi, può essere materiale o digitale.

Evidenza di riflessione e rielaborazione

È un documento prodotto dalla persona per argomentare e descrivere la competenza: come è stata sviluppata, come viene messa in atto ed esercitata. È una prova attraverso la capacità di consapevolezza su sé stessi, sul modo di apprendere attraverso le esperienze, di esercitare consapevolezza, decisioni, emozioni e cognizioni afferenti ad una specifica competenza. Mostra la capacità di metariflettere. È essa stessa l'evidenza della competenza Imparare ad imparare.

Strumenti: autodescrizioni, narrazioni autobiografiche ed esperienziali, diari, autovalutazioni.

Evidenza di risultato

È l'esito della messa in atto di una competenza. È un prodotto o documentazione che mostra gli esiti, i risultati, i metodi, le risorse, i prodotti intellettuali raggiunti esercitando una competenza.

È essa stessa l'evidenza di abilità specifiche messe in atto per agire la competenza.

Strumenti: foto, video con didascalie o commenti che descrivano le caratteristiche di risultato.

Evidenza di reputazione

Questa evidenza viene fornita da soggetti terzi che esprimono e attestano la qualità dei compiti, attività, ruoli, svolti da una persona attraverso l'utilizzo di competenze e dei risultati, effetti, benefici raggiunti dalla persona.

Strumenti: lettere di referenza, ringraziamenti, attestazioni di stima formali e informali, valutazioni (questionari di valutazione o soddisfazione).

La verifica dell'effettivo possesso delle competenze si basa sui seguenti criteri quali-quantitativi:

- 1) Presenza della documentazione prevista al punto 7.1
- 2) Coerenze delle attività svolte da ciascun operatore con la/e competenza/e da attestare
- 3) Copertura e occorrenza delle evidenze presentate

§ 10 – Monitoraggio e valutazione

A seguito della prima sperimentazione del percorso, di cui queste Linee guida sono parte integrante, verrà definito uno specifico monitoraggio ed una valutazione al fine di individuare eventuali criticità o punti di forza in vista della replicabilità e sostenibilità del progetto.

Dimensioni quantitative	Numero di volontari/e che hanno partecipato al progetto (divisi per maschi e femmine e per fasce d'età)
	Numero di attestazioni rilasciate

	Composizione della Commissione (CPIA, VOLABO, esterni)
	Competenze attestate
Dimensioni qualitative	Grado di soddisfazione degli utenti (tramite un questionario di gradimento/un focus group/ e/o un' intervista)
Impatto	<p>Misurazione dell'esito della sperimentazione secondo i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a distanza di sei mesi - spendibilità dell'attestazione - miglioramento della consapevolezza rispetto alle proprie competenze - rafforzamento del proprio ruolo - miglioramento in termini di motivazione <p>(tramite un questionario di gradimento/un focus group/ e/o un' intervista)</p>

§ 11 - Riferimenti e contatti

VOLABO Centro Servizi per il Volontariato della città metropolitana di Bologna

Via Scipione dal Ferro 4, Bologna

051 340328

info@volabo.it

CPIA Metropolitano di Bologna

Viale Vicini, 19

051 2170000

bomm36300d@istruzione.it

ALLEGATI



Domanda per l'accesso al percorso di individuazione, messa in trasparenza, validazione e attestazione delle competenze di cittadinanza apprese dai/dalle cittadini/e in esperienze di volontariato

Nell'ambito del progetto di "Riconoscimento, messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite da cittadini/e in attività di volontariato" realizzato dal Centro Servizi per il Volontariato VOLABO e dal CPIA metropolitano di Bologna e sostenuto dalla Città Metropolitana di Bologna

Il/la sottoscritto/a

Nome _____

Cognome _____

Nato/a a _____ prov. _____ il _____

Residente a _____ CAP _____

n Via _____ n. _____

C.F. _____

recapito telefonico _____

indirizzo di posta elettronica _____

indirizzo PEC (se in possesso) _____

volontario/a presso la/le organizzazione/i

chiede

di poter accedere al percorso di individuazione, messa in trasparenza, validazione e attestazione delle competenze di cittadinanza apprese dai/dalle cittadini/e in esperienze di volontariato perché ritengo sia utile per

Il/la sottoscritto/a dichiara a tal proposito:

- di rendersi disponibile a partecipare, entro sei mesi dalla conclusione del percorso, a eventuali focus group/interviste/questionari per il monitoraggio di impatto
- di aver preso visione dell'informativa sulla privacy

Bologna ____/____/____

Il/la sottoscritto/a

Si allegano:

Copia del documento di riconoscimento

Informativa e Consenso firmato al trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati personali (GDPR)

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

ai sensi degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679

IL CPIA 2 METROPOLITANO DI BOLOGNA e A.S.Vo. Associazione per lo Sviluppo del Volontariato ODV in qualità di contitolari del trattamento,

La invitano a prestare attenzione alla seguente informativa, rilasciata ai sensi degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (il “GDPR”).

Il presente documento contiene la descrizione di tutti i trattamenti di dati personali effettuati dai Contitolari nei confronti delle persone fisiche beneficiarie e/o delle persone fisiche referenti delle presone giuridiche beneficiarie delle iniziative/attività in esecuzione del progetto “Riconoscimento, messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite dai cittadini in esperienze di volontariato” per il perseguimento degli scopi ivi previste.

1. Contitolari trattamento

I Contitolari del trattamento, ai sensi dell’articolo 26 del GDPR, sono:

- 1) CPIA 2 metropolitano di Bologna, con sede in viale Vicini, 19 40122 Bologna, Tel 051 555391 mail bomm36300d@istruzione.it in persona del dirigente scolastico
- 2) A.S.Vo. O.D.V. Associazione per lo Sviluppo del Volontariato, ente gestore di VOLABO, con sede in via Scipione Dal Ferro 4, 40138 Bologna, tel.051 340328, mail info@volabo.it in persona del rappresentante legale

(congiuntamente intesi quali i “**Contitolari**”).

La informiamo che i Contitolari hanno sottoscritto un accordo di contitolarità avente ad oggetto i rispettivi obblighi relativamente al trattamento dei Suoi dati personali.

Per prendere visione degli accordi e per l’esercizio dei Suoi diritti, elencati al successivo paragrafo 7, nonché per ricevere qualsiasi informazione relativamente al trattamento dei Suoi dati personali, Lei potrà contattare:

- il CPIA, scrivendo al seguente indirizzo email: bomm36300d@istruzione.it
- A.S.Vo. O.D.V., scrivendo a info@volabo.it

2. Quali dati personali trattiamo

2.1. Dati personali comuni

Per le finalità indicate nella presente Informativa, i Contitolari intendono trattare i Suoi dati personali comuni che sono, ad esempio, dati anagrafici e identificativi, dati di contatto (nome, cognome, indirizzo, numero di telefono, e-mail ed altri recapiti, codice fiscale), i dati relativi alle esperienze di apprendimento pregresse maturate in contesti formali, informali e non formali necessari all'esecuzione del processo di valorizzazione e attestazione delle competenze nonché le Sue immagini, in occasione di eventuali riproduzioni fotografiche delle attività di Progetto.

2.2. Fonte dei dati personali.

I Suoi dati personali trattati dai Contitolari sono quelli forniti direttamente da Lei al Contitolare o raccolti presso terzi. La presente Informativa copre anche i trattamenti dei Suoi dati personali acquisiti da terzi.

3. Finalità e base giuridica del trattamento.

3.1. Partecipazione al Progetto

I Suoi dati personali saranno trattati dai Contitolari al fine di dare seguito alla Sua intenzione, o della persona giuridica per cui Lei agisce, di partecipare al Progetto in qualità di beneficiario delle attività in esso contemplate e, quindi, per la conclusione e gestione delle attività e dei rapporti realizzativi degli scopi di Attestazione delle competenze di cittadinanza.

Il trattamento dei Suoi dati personali per la finalità di cui al presente punto 3.1. non richiede la manifestazione del Suo consenso, in quanto:

- a) nel caso in cui Lei sia la persona fisica beneficiaria delle attività di Progetto, il trattamento risulta necessario per dare seguito ad una Sua richiesta di natura contrattuale ai fini della fruizione dei servizi previsti dal Progetto a favore dei beneficiari dello stesso;
- b) nel caso in cui Lei sia il referente della persona giuridica beneficiaria delle attività del progetto, il trattamento si fonda sul legittimo interesse prevalente dei Contitolari, in ragione dei rapporti intercorrenti con la persona giuridica beneficiaria delle attività del Progetto.

Il conferimento dei Suoi dati, per la finalità sopra indicata, è facoltativo, ma una Sua eventuale decisione di non conferire i Suoi dati personali impedirà ai Contitolari di erogare a Suo favore o a favore della persona giuridica per cui Lei agisce, i servizi e delle prestazioni previste dal Progetto.

4. Periodo di conservazione dei Suoi dati personali

I Suoi dati personali saranno trattati dai Contitolari per il Progetto e per le finalità rendicontative.

5. Con quali modalità saranno trattati i Suoi dati personali?

Il trattamento dei Suoi dati personali avverrà mediante strumenti cartacei, informatici e telematici, con logiche strettamente correlate alle finalità indicate e, comunque, con modalità idonee a garantirne la sicurezza e la riservatezza in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32 GDPR.

6. Soggetti ai quali potranno essere comunicati i Suoi dati personali

Per il perseguimento delle finalità descritte al precedente paragrafo 3, i dati personali trattati saranno conosciuti dai dipendenti, dal personale assimilato e dai collaboratori dei Contitolari, che opereranno in qualità di soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali.

6.1 Trasferimento di dati personali all'esterno dell'Unione europea

I dati non saranno trasferiti verso paesi non appartenenti all'Unione Europea.

7. Quali diritti Lei ha in qualità di interessato

In relazione ai trattamenti descritti nella presente Informativa, in qualità di interessato, Lei potrà, alle condizioni previste dal GDPR, esercitare i diritti sanciti dagli articoli da 15 a 21 del GDPR e, in particolare:

- **diritto di accesso** – articolo 15 GDPR: diritto di ottenere conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che La riguardano e, in tal caso, ottenere l'accesso ai Suoi dati personali – compresa una copia degli stessi – e la comunicazione, tra le altre, delle seguenti informazioni:
 - a) finalità del trattamento;
 - b) categorie di dati personali trattati;
 - c) destinatari cui questi sono stati o saranno comunicati;
 - d) periodo di conservazione dei dati o i criteri utilizzati;
 - e) diritti dell'interessato (rettifica, cancellazione dei dati personali, limitazione del trattamento e diritto di opposizione al trattamento);
 - f) diritto di proporre un reclamo;
 - g) diritto di ricevere informazioni sulla origine dei miei dati personali qualora essi non siano stati raccolti presso l'interessato;
 - h) l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione;
- **diritto di rettifica** – articolo 16 GDPR: diritto di ottenere, senza ingiustificato ritardo, la rettifica dei dati personali inesatti che La riguardano e/o l'integrazione dei dati personali incompleti;

• **diritto alla cancellazione (diritto all'oblio)** – articolo 17 GDPR: diritto di ottenere, senza ingiustificato ritardo, la cancellazione dei dati personali che La riguardano, quando:

- a) i dati non sono più necessari rispetto alle finalità per cui sono stati raccolti o altrimenti trattati;
- b) Lei ha revocato il Suo consenso e non sussiste alcun altro fondamento giuridico per il trattamento;
- c) Lei si è opposto con successo al trattamento dei dati personali;
- d) i dati sono stati trattati illecitamente,
- e) i dati devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale;
- f) i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione di cui all'articolo 8, paragrafo 1, GDPR.

Il diritto alla cancellazione non si applica nella misura in cui il trattamento sia necessario per l'adempimento di un obbligo legale o per l'esecuzione di un compito svolto nel pubblico interesse o per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria.

• **diritto di limitazione di trattamento** – articolo 18 GDPR: diritto di ottenere la limitazione del trattamento, quando:

- a) l'interessato contesta l'esattezza dei dati personali;
- b) il trattamento è illecito e l'interessato si oppone alla cancellazione dei dati personali e chiede invece che ne sia limitato l'utilizzo
- c) i dati personali sono necessari all'interessato per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria;
- d) l'interessato si è opposto al trattamento in attesa della verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del titolare del trattamento rispetto a quelli dell'interessato.

• **diritto alla portabilità dei dati** – articolo 20 GDPR: diritto di ricevere, in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da un dispositivo automatico, i dati personali che La riguardano forniti al Contitolare e il diritto di trasmetterli a un altro titolare senza impedimenti, qualora il trattamento si basi sul consenso e sia effettuato con mezzi automatizzati. Inoltre, il diritto di ottenere che i Suoi dati personali siano trasmessi direttamente dal Contitolare all'altro titolare qualora ciò sia tecnicamente fattibile;

• **diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali**, Piazza di Montecitorio n. 121, 00186, Roma (RM).

I diritti di cui sopra potranno essere esercitati, nei confronti di ciascun Contitolare, contattando i riferimenti indicati nel precedente punto 1. Il Contitolare contattato provvederà a prendere carico della Sua richiesta e a fornirle, senza ingiustificato ritardo e, comunque, al più tardi entro un mese dal ricevimento della stessa, le informazioni relative all'azione intrapresa riguardo alla Sua richiesta.

L'esercizio dei Suoi diritti in qualità di interessato è gratuito ai sensi dell'articolo 12 GDPR. Tuttavia, nel caso di richieste manifestamente infondate o eccessive, anche per la loro ripetitività, il Contitolare potrebbe addebitarle un contributo spese ragionevole, alla luce dei costi amministrativi sostenuti per gestire la Sua richiesta, o negare la soddisfazione della sua richiesta.

La informiamo, infine, che il Contitolare potrà richiedere ulteriori informazioni necessarie a confermare l'identità dell'interessato.

Consenso al trattamento dei dati personali

ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati personali (GDPR)

Preso atto del contenuto dell'informativa rilasciata ai sensi dell'art. 13 e 14 del GDPR, con riferimento al trattamento dei miei dati personali ai sensi dell'art.9 del GDPR da parte dei Contitolari per le finalità di cui al precedente paragrafo 3:

rilascio il mio consenso esplicito

nego il mio consenso esplicito

Bologna, _____

Firma

La mia storia di volontaria/o

Nome del/della volontario/a

Domande di riflessione:

1. Come sei diventato volontario/a?

(Descrivi come sei entrato in contatto con il volontariato, con quali motivazioni e aspettative, come hai proseguito e come è cambiato il tuo essere volontario)

2. Quali attività svolgi/hai svolto in qualità di volontario/a?

3. Cosa ti dà/ti ha dato più soddisfazione nel fare volontariato?

(Pensa agli aspetti del volontariato che ti piacciono di più)

4. Ci sono degli aspetti della tua esperienza di volontario che ti piacciono/ti sono piaciuti meno e perché?

5. Quali benefici ritieni di produrre/aver prodotto con il tuo impegno di volontariato?

(le tue azioni producono qualcosa di positivo per gli altri? Che cosa? Perché?)

6. Cosa ti ha permesso di conoscere meglio di te questa esperienza di volontariato?

(come volontario, quali benefici senti, hai appreso nuove cose di te?)

Ricostruzione e analisi del mio ruolo

Nome del/della volontario/a

Ricostruzione e analisi del mio ruolo

Ruolo ricoperto _____

Numero complessivo di ore di attività svolto negli anni di volontariato:

LE ATTIVITA' CHE SVOLGO

LE DECISIONI CHE PRENDO

GLI STRUMENTI CHE USO/ PRODOTTI CHE HO REALIZZATO

LE PERSONE CON LE QUALI HO RELAZIONI (all'interno dell'organizzazione)

LE PERSONE CON LE QUALI HO RELAZIONI (all'esterno dell'organizzazione)

LE ATTIVITA' CHE SVOLGO CON MAGGIORE EFFICACIA

LE ATTIVITA' NELLE QUALI INCONTRO DIFFICOLTÀ

LE COMPETENZE RICHIESTE PER SVOLGERE LE MIE ATTIVITA'
(Conoscenze, abilità, risorse personali...)

AUTOVALUTAZIONE DELLE MIE COMPETENZE

Nome del/della volontario/a

Prima/seconda autovalutazione

QUALI DI QUESTE COMPETENZE SENTI DI UTILIZZARE NELLE TUE ATTIVITA' DI VOLONTARIATO E CON QUALE LIVELLO DI PADRONANZA?

Prova a riflettere sulle motivazioni e su degli esempi concreti che supportano la consapevolezza di possedere specifiche competenze, soprattutto per quelle ai livelli di padronanza più elevati.

COMPETENZE	LIVELLI DI PADRONANZA				
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non so valutare
Lavorare in gruppo, collaborare, partecipare					
Comunicazione interpersonale, Capacità di ascolto					
Comunicare nell'interculturalità e diversità (contesti, persone culture differenti)					
Parlare in pubblico					
Comunicazione scritta					
Adattarsi ai contesti, affrontare cambiamenti, situazioni problematiche					
Consapevolezza di sé e delle proprie azioni					
Capacità di analisi di problemi, contesti, bisogni					
Individuare e valorizzare prospettive, punti di vista differenti					
Senso di autoefficacia (essere fiduciosi delle proprie capacità necessarie per arrivare al meglio alla realizzazione di un dato compito/attività)					
Senso di responsabilità					
Essere orientati agli obiettivi e al risultato					

Spirito di iniziativa					
Trovare idee, soluzioni creative, pertinenti, innovative...					
Individuare e risolvere problemi					
Capacità di autonomia					
Sintonizzarsi sulle richieste e bisogni altrui					
Capacità di pianificare e progettare attività					
Saper attribuire compiti e responsabilità					
Capacità decisionale					
Saper motivare un gruppo					
Altra Competenza:					
Altra Competenza:					

LA TABELLA DELLE COMPETENZE

Nome del/della volontario/a

Qui di seguito sono riportate le competenze sviluppate facendo attività di volontariato, emerse dalla mia autovalutazione e raggruppate nelle competenze chiave di cittadinanza.

Competenza	Esempio concreto e contesto in cui hai esercitato la competenza indicata	Ruolo del volontario
<p style="text-align: center;">1.</p> <p style="text-align: center;">Imparare ad imparare</p> <p>organizzare il proprio apprendimento, individuando, scegliendo ed utilizzando varie fonti e varie modalità di informazione e di formazione (formale, non formale ed informale), anche in funzione dei tempi disponibili, delle proprie strategie e del proprio metodo di studio e di lavoro</p>		
<p style="text-align: center;">2.</p> <p style="text-align: center;">Progettare</p> <p>elaborare e realizzare progetti riguardanti lo sviluppo delle proprie attività di studio e di lavoro, utilizzando le conoscenze apprese per stabilire obiettivi significativi e realistici e le relative priorità, valutando i vincoli e le possibilità esistenti, definendo strategie di azione e verificando i risultati raggiunti</p>		
<p style="text-align: center;">3.</p> <p style="text-align: center;">Comunicare</p> <p>o <i>comprendere</i> messaggi di genere diverso (quotidiano, letterario, tecnico, scientifico) e di complessità</p>		

<p>diversa, trasmessi utilizzando linguaggi diversi (verbale, matematico, scientifico, simbolico, ecc.) mediante diversi supporti (cartacei, informatici e multimediali) o <i>rappresentare</i> eventi, fenomeni, principi, concetti, norme, procedure, atteggiamenti, stati d'animo, emozioni, ecc. utilizzando linguaggi diversi (verbale, matematico, scientifico, simbolico, ecc.) e diverse conoscenze disciplinari, mediante diversi supporti (cartacei, informatici e multimediali)</p>		
<p>4.</p> <p>Collaborare e partecipare</p> <p>interagire in gruppo, comprendendo i diversi punti di vista, valorizzando le proprie e le altrui capacità, gestendo la conflittualità, contribuendo all'apprendimento comune ed alla realizzazione delle attività collettive, nel riconoscimento dei diritti fondamentali degli altri</p>		
<p>5.</p> <p>Agire in modo autonomo e responsabile</p> <p>sapersi inserire in modo attivo e consapevole nella vita sociale e far valere al suo interno i propri diritti e bisogni riconoscendo al contempo quelli altrui, le opportunità comuni, i limiti, le regole, le responsabilità</p>		
<p>6.</p> <p>Risolvere problemi</p> <p>affrontare situazioni problematiche</p>		

<p>costruendo e verificando ipotesi, individuando le fonti e le risorse adeguate, raccogliendo e valutando i dati, proponendo soluzioni utilizzando, secondo il tipo di problema, contenuti e metodi delle diverse discipline</p>		
<p>7.</p> <p>Individuare collegamenti e relazioni</p> <p>individuare e rappresentare, elaborando argomentazioni coerenti, collegamenti e relazioni tra fenomeni, eventi e concetti diversi, anche appartenenti a diversi ambiti disciplinari, e lontani nello spazio e nel tempo, cogliendone la natura sistemica, individuando analogie e differenze, coerenze ed incoerenze, cause ed effetti e la loro natura probabilistica</p>		
<p>8.</p> <p>Acquisire ed interpretare l'informazione</p> <p>acquisire ed interpretare criticamente l'informazione ricevuta nei diversi ambiti ed attraverso diversi strumenti comunicativi, valutandone l'attendibilità e l'utilità, distinguendo fatti e opinioni</p>		

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE DELLE EVIDENZE DELLE MIE COMPETENZE

Nome del/della volontario/a

Lo strumento raccoglie le evidenze delle competenze che ho sviluppato durante la mia attività di volontariato

EVIDENZE PER COMPETENZA

1) **COMPETENZA: IMPARARE AD IMPARARE**

EVIDENZA

Rielaborazione/Narrazione

Risultato/Prodotto

Reputazione

ELENCO E DESCRIZIONE DELLE EVIDENZE

2) **COMPETENZA: PROGETTARE**

EVIDENZA

Rielaborazione/Narrazione

Risultato/Prodotto

Reputazione

ELENCO E DESCRIZIONE DELLE EVIDENZE

3) **COMPETENZA: COMUNICARE**

EVIDENZA

Rielaborazione/Narrazione

Risultato/Prodotto

Reputazione

ELENCO E DESCRIZIONE DELLE EVIDENZE

4) **COMPETENZA: COLLABORARE E PARTECIPARE**

EVIDENZA

Rielaborazione/Narrazione

Risultato/Prodotto

Reputazione

ELENCO E DESCRIZIONE DELLE EVIDENZE

5) **COMPETENZA: AGIRE IN MODO AUTONOMO E RESPONSABILE**

EVIDENZA

Rielaborazione/Narrazione

Risultato/Prodotto

Reputazione

ELENCO E DESCRIZIONE DELLE EVIDENZE

6) **COMPETENZA RISOLVERE PROBLEMI**

EVIDENZA

Rielaborazione/Narrazione

Risultato/Prodotto

Reputazione

ELENCO E DESCRIZIONE DELLE EVIDENZE

7) **COMPETENZA: INDIVIDUARE COLLEGAMENTI E RELAZIONI**

EVIDENZA

Rielaborazione/Narrazione

Risultato/Prodotto

Reputazione

ELENCO E DESCRIZIONE DELLE EVIDENZE

8) **COMPETENZA: ACQUISIRE ED INTERPRETARE L'INFORMAZIONE**

EVIDENZA

Rielaborazione/Narrazione

Risultato/Prodotto

Reputazione

ELENCO E DESCRIZIONE DELLE EVIDENZE

VALUTAZIONE ESTERNA DELLE COMPETENZE

VALUTAZIONE ESTERNA DELLE COMPETENZE DEL VOLONTARIO/A.....

QUALI DI QUESTE COMPETENZE RITIENE CHE VENGANO MESSE IN ATTO DA NELLE SUE ATTIVITA' DI VOLONTARIATO E CON QUALE LIVELLO DI PADRONANZA?

Tenendo conto dell'esperienza, dell'osservazione e della conoscenza diretta del volontario/a, attribuire con una X il valore appropriato per ognuna delle competenze elencate di seguito

COMPETENZE	LIVELLI DI PADRONANZA				
	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non so valutare
Qui vengono elencate le competenze trasversali (di particolare rilievo nell'ambito del volontariato, afferenti alle competenze chiave di cittadinanza) emerse dall'autovalutazione del volontario, nei liv. di padronanza abbastanza e molto (vd all.5)					

A supporto delle valutazioni sopra riportate, fornire una breve descrizione del contesto (circostanze specifiche / progetti / iniziative) e del periodo durante il quale si è osservata la persona.

Il candidato è stato osservato relativamente a:

- una singola esperienza
 più esperienze

Valutatore esterno

data _____

Nome e cognome

Contatti mail e telefonici

Ruolo

Associazione

DA INVIARE COMPILATA A:

PER INFORMAZIONI: -mail /telef

**ATTESTAZIONE DEL PERCORSO E MESSA IN TRASPARENZA
DELLE COMPETENZE DA PARTE DEL CSV**



Centro Servizi
per il Volontariato
della Città Metropolitana
di Bologna

Si attesta che

.....

ha realizzato

**il percorso di riconoscimento e messa in trasparenza
delle competenze sviluppate durante l'esperienza del volontariato**

Resp. Servizio CVol
di VOLABO

Presidente
di VOLABO

Bologna,

Il Servizio di "Riconoscimento, messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite da cittadini/e in attività di volontariato" è realizzato dal Centro Servizi per il Volontariato VOLABO e dal CPIA metropolitano di Bologna e sostenuto dalla Città Metropolitana di Bologna CIG ZA72A52C97

**LA FORMAZIONE RICEVUTA
DURANTE L'ESPERIENZA DI VOLONTARIATO**

Nome del/della volontario/a

Titolo e Contenuti della formazione (date/periodo)	Ente organizzatore	Tipologia di Formazione (seminario, conferenza, tavola rotonda)	Metodi utilizzati per la Formazione (giochi di gruppo, presentazioni, lavoro sul campo, giochi di ruolo, test))	Durata (n. ore della Formazione)	Qualifiche ottenute (attestati, certificazioni, ...).

Numero ore complessive di formazione seguita:

Attestazione dell'Organizzazione

Il/la Sig./ra. è stato volontario/a presso la nostra organizzazione

.....

dalal.....

Ha ricoperto i seguenti ruoli

.....

Ha svolto le seguenti attività:

.....

.....

Abbiamo avuto modo di apprezzarne l'impegno poiché ha saputo apportare i seguenti contributi all'interno dell'organizzazione e raggiungere i seguenti obiettivi/esiti:

.....

.....

.....

Durante questo periodo ha partecipato alle seguenti attività formative:

.....

.....

.....

Data

Firma del rappresentante dell'Organizzazione

Timbro dell'organizzazione

Persona di riferimento da contattare

Ruolo in organizzazione

Mail

Telefono

TABELLA DELLE CORRISPONDENZE DELLE EVIDENZE CON LE COMPETENZE

Nome e cognome volontario _____

Nome del tutor compilatore _____

Prog.	Competenza	La persona è in grado di	Scala					
1	IMPARARE AD IMPARARE	organizzare il proprio apprendimento, individuando, scegliendo ed utilizzando varie fonti e varie modalità di informazione e di formazione (formale, non formale ed informale), anche in funzione dei tempi disponibili, delle proprie strategie e del proprio metodo di studio e di lavoro.	COERENZA:	1	2	3	4	5
			COPERTURA:	medio alta		-	medio bassa	
			OCCORRENZE:	0	Da 1 a 3			> 3
2	PROGETTARE	elaborare e realizzare progetti riguardanti lo sviluppo delle proprie attività di studio e di lavoro, utilizzando le conoscenze apprese per stabilire obiettivi significativi e realistici e le relative priorità, valutando i vincoli e le possibilità esistenti, definendo strategie di azione e verificando i risultati raggiunti.	COERENZA:	1	2	3	4	5
			COPERTURA:	medio alta		-	medio bassa	
			OCCORRENZE:	0	Da 1 a 3			> 3
3	COMUNICARE	comprendere messaggi di genere diverso (quotidiano, letterario, tecnico, scientifico) e di complessità diversa, trasmessi utilizzando linguaggi diversi (verbale, matematico, scientifico, simbolico, ecc.) mediante diversi supporti (cartacei, informatici e multimediali); rappresentare eventi, fenomeni, principi, concetti, norme, procedure, atteggiamenti, stati d'animo, emozioni, ecc. utilizzando linguaggi diversi (verbale, matematico, scientifico, simbolico, ecc.) e diverse conoscenze disciplinari, mediante diversi supporti (cartacei, informatici e multimediali).	COERENZA:	1	2	3	4	5
			COPERTURA:	medio alta		-	medio bassa	
			OCCORRENZE:	0	Da 1 a 3			> 3
4	COLLABORARE E PARTECIPARE	interagire in gruppo, comprendendo i diversi punti di vista, valorizzando le proprie e le altrui capacità, gestendo la conflittualità, contribuendo all'apprendimento comune ed alla realizzazione delle attività collettive, nel riconoscimento dei diritti fondamentali degli altri.	COERENZA:	1	2	3	4	5
			COPERTURA:	medio alta		-	medio bassa	
			OCCORRENZE:	0	Da 1 a 3			> 3
5	AGIRE IN MODO AUTONOMO E RESPONSABILE	sapersi inserire in modo attivo e consapevole nella vita sociale e far valere al suo interno i propri diritti e bisogni riconoscendo al contempo quelli altrui, le opportunità comuni, i limiti, le regole, le responsabilità.	COERENZA:	1	2	3	4	5
			COPERTURA:	medio alta		-	medio bassa	
			OCCORRENZE:	0	Da 1 a 3			> 3
6	RISOLVERE PROBLEMI	individuare e rappresentare, elaborando argomentazioni coerenti, collegamenti e relazioni tra fenomeni, eventi e concetti diversi, anche appartenenti a diversi ambiti disciplinari, e lontani nello spazio e nel tempo, cogliendone la natura sistemica, individuando analogie e differenze, coerenze ed incoerenze, cause ed effetti e la loro natura probabilistica.	COERENZA:	1	2	3	4	5
			COPERTURA:	medio alta		-	medio bassa	
			OCCORRENZE:	0	Da 1 a 3			> 3
7	INDIVIDUARE COLLEGAMENTI E RELAZIONI	individuare e rappresentare, elaborando argomentazioni coerenti, collegamenti e relazioni tra fenomeni, eventi e concetti diversi, anche appartenenti a diversi ambiti disciplinari, e lontani nello spazio e nel tempo, cogliendone la natura sistemica, individuando analogie e differenze, coerenze ed incoerenze, cause ed effetti e la loro natura probabilistica.	COERENZA:	1	2	3	4	5
			COPERTURA:	medio alta		-	medio bassa	
			OCCORRENZE:	0	Da 1 a 3			> 3
8	ACQUISIRE ED INTERPRETARE L'INFORMAZIONE	acquisire ed interpretare criticamente l'informazione ricevuta nei diversi ambiti ed attraverso diversi strumenti comunicativi, valutandone l'attendibilità e l'utilità, distinguendo fatti e opinioni.	COERENZA:	1	2	3	4	5
			COPERTURA:	medio alta		-	medio bassa	
			OCCORRENZE:	0	Da 1 a 3			> 3

TABELLA DI SINTESI

Check list per la validazione e valutazione

Documentazione presente nel Dossier

	Documento	Sì		No
1	Richiesta di accesso al percorso di attestazione delle competenze (corredata del documento di riconoscimento e della liberatoria privacy)	●		●
2	La storia di volontario	●		●
3	Ricostruzione e analisi del ruolo	●		●
4	Autovalutazione delle competenze	●		●
5	La tabella delle competenze	●		●
6	Autovalutazione delle evidenze delle competenze	●		●
7	Valutazione esterna delle competenze	●	Se sì, numero valutazioni	●
8	Attestazione del percorso e messa in trasparenza delle competenze del territorio dell'area metropolitana di Bologna	●		●
9	Scheda della formazione ricevuta durante l'esperienza del/della volontario/volontaria	●		●
10	Attestazione della/e organizzazione/i in cui il/la/volontario/a ha svolto l'esperienza	●	se sì, numero attestati	●

	Indicatore	Scala				
1	Coerenza delle attività svolte con le competenze da attestare	+	+	+	+	+
	1) Imparare ad imparare	+	+	+	+	+
		1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
	2) Progettare	+	+	+	+	+
		1	2	3	4	5

	<p>3) Comunicare</p> <p>4) Collaborare e partecipare</p> <p>5) Agire in modo autonomo e responsabile</p> <p>6) Risolvere problemi</p> <p>7) Individuare i collegamenti e relazioni</p> <p>8) Acquisire ed interpretare l'informazione</p>	<p>1 2 3 4 5</p>
2	<p>Copertura delle evidenze</p> <p>1) Imparare ad imparare</p> <p>2) Progettare</p> <p>3) Comunicare</p> <p>4) Collaborare e partecipare</p> <p>5) Agire in modo autonomo e responsabile</p> <p>6) Risolvere problemi</p> <p>7) Individuare i collegamenti e relazioni</p> <p>8) Acquisire ed interpretare l'informazione</p>	<p>- Medio-alta - medio-bassa</p>
3	<p>Occorrenze delle evidenze</p> <p>1) Imparare ad imparare</p> <p>2) Progettare</p>	<p>0 1-3 > 3</p> <p>0 1-3 > 3</p> <p>0 1-3 > 3</p> <p>0 1-3 > 3</p>

	<p>3) Comunicare</p> <p>4) Collaborare e partecipare</p> <p>5) Agire in modo autonomo e responsabile</p> <p>6) Risolvere problemi</p> <p>7) Individuare i collegamenti e relazioni</p> <p>8) Acquisire ed interpretare l'informazione</p>	<p>0 1-3 > 3</p> <p>0 1-3 > 3</p> <p>0 1-3 > 3</p>
--	---	---

Attestazione	
ESITO POSITIVO	<ul style="list-style-type: none"> ● SI RILASCIA ATTESTAZIONE (per tutte le 8 competenze) ● SI RILASCIA ATTESTAZIONE PARZIALE (per alcune delle 8 competenze)
ESITO NEGATIVO	<ul style="list-style-type: none"> ● NON SI RILASCIA ATTESTAZIONE

RICHIESTA DI APPROFONDIMENTO (colloquio)



Attestazione per l'individuazione, la messa in trasparenza, la validazione e l'attestazione delle competenze di cittadinanza apprese dai cittadini/e in esperienze di volontariato

Nell'ambito del progetto di "Riconoscimento, messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite da cittadini/e in attività di volontariato" realizzato dal Centro Servizi per il Volontariato VOLABO e dal CPIA metropolitano di Bologna e sostenuto dalla Città Metropolitana di Bologna

SI ATTESTA CHE

[COGNOME] [NOME] nato il [DATA NASCITA] a [LUOGO NASCITA] con codice fiscale [CODICE FISCALE]

durante lo svolgimento della propria esperienza di volontariato ha acquisito le seguenti competenze:

- 1) Imparare ad imparare
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)
- 8)

Data

Il Dirigente scolastico

VERBALE DEL COLLOQUIO

Oggi _____ alle ore _____ presso (sede fisica o virtuale) _____

Si riunisce la Commissione di validazione composta dai sigg.

- 1)
- 2)
- 3)

Presidente ____

Segretario verbalizzante ____

Per discutere il seguente odg:

- 1) Colloqui per l'integrazione del Dossier
- 2) Varie ed eventuali

Colloquio del sig./ra _____

Colloquio del sig./ra

Alle ore _____ terminati i colloqui, la Commissione si riunisce per esprimere la valutazione.

Relativamente al colloquio del sig./ra la Commissione osserva quanto segue: _____

Relativamente al colloquio del sig./ra la Commissione osserva quanto segue:

Alle ore _____ concluse le operazioni, letto approvato e sottoscritto il presente verbale, il Presidente dichiara chiusa la seduta.

Il segretario verbalizzante

Il Presidente