

## Quadro di scenario per il lavoro del gruppo Siped

### COMPETENZE: MODELLI PEDAGOGICI E STANDARD EUROPEI

(a cura dei proponenti)

#### Intorno alla galassia “competenza”

La competenza – nella sua essenza – è la capacità di un soggetto di combinare potenzialità (da qui la dimensione della plasticità/evolutività), partendo dalle risorse cognitive, emozionali e valoriali a disposizione (saperi, saper essere, saper fare, saper sentire) per realizzare non solo performance controllabili, ma anche intenzionalità verso lo sviluppo di obiettivi che possono essere propri e della propria organizzazione. Si tratta, in altri termini, della «capacità di mobilitare progettualità» in azioni concrete, rilevabili ed osservabili (cioè «saperi in azione»).

Nel decreto del gennaio 2013<sup>1</sup>, la competenza è rappresentata come «comprovata capacità di utilizzare – in situazioni di lavoro, di studio e nello sviluppo professionale e personale – un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale ed informale».

Lo schema di decreto legislativo sulla validazione degli apprendimenti non formali ed informali e sugli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze focalizza l'attenzione sulle norme ed i sistemi per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti *formali* ed *informali* e quindi va considerato indubbiamente *un passo in avanti* significativo relativamente ad un percorso ormai ampio – anche se discontinuo – che negli ultimi anni ha finalmente dato concretezza ad un tema consolidatosi sia a livello nazionale che europeo e poi codificato anche con la raccomandazione del Consiglio europeo del 20 dicembre 2012 (2012/C 398/01) in tema di convalida delle conoscenze, abilità e competenze acquisite mediante l'apprendimento non formale ed informale.

Sul tema “competenza” si dispone attualmente sia in ambito pedagogico che psicologico di una letteratura molto ampia ed articolata. Ma allo stato attuale occorre fare i conti con i dispositivi ECVET ed EQF ed, al di là degli approcci teorici classici, coniugare la rappresentazione concettuale condivisa nei documenti europei con prospettive di sperimentazione e ricerca. La “qualifica” – inoltre – rappresenta il *risultato formale di un processo di validazione* dei risultati conseguiti da una persona con la definizione di standard precisi all'interno delle differenti articolazioni della qualifica stessa.

Alcuni studi (Cfr. il progetto PIAAC<sup>2</sup>, ad es.) evidenziano le ricadute positive sui lavoratori dei percorsi formativi svolti sui luoghi di lavoro (*workplace training*). Gli apprendimenti informali contribuiscono alla costruzione delle competenze mentre la perdita e il declino di queste ultime può annullare tutti i vantaggi derivanti da precedenti percorsi educativi e formativi anche di qualità. Considerare soltanto i risultati e gli esiti educativi e formativi di tipo formale, e non l'area degli apprendimenti informali secondo l'OCSE, limiterebbe molto la valutazione del capitale umano.

#### Il quadro 2020 ed il decreto del gennaio 2013

Un passo in avanti significativo è stato compiuto nella direzione di scenari auspicabili di transizione formazione-lavoro dal documento *Europa 2020* (EUROPEAN COMMISSION, 2011). Come emerge da una recente indagine promossa dal Ministero del Lavoro, le proiezioni al 2020 sulla domanda e offerta di lavoro evidenziano che il nostro Paese rischia di farsi trovare impreparato ai prossimi cambiamenti del

---

<sup>1</sup> Schema di decreto legislativo 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, ai sensi de|l'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92*, approvato dal Consiglio dei Ministri dell'11 gennaio 2013.

<sup>2</sup> Il Programma PIAAC (2008), destinato alla valutazione delle competenze della popolazione adulta (16-65 anni), adotta pienamente la prospettiva del *lifelong learning* e *lifewide learning*, mettendo al centro del proprio studio competenze ritenute fondamentali (*foundations skills*) per la crescita e lo sviluppo economico e le competenze agite sul lavoro ampliando la valutazione anche a nuove competenze degli adulti.

mercato del lavoro<sup>3</sup>. Sul primo versante, la domanda di lavoro, le ricerche del Centro europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (CEDEFOP) esprimono la chiara tendenza verso una economia della conoscenza e dei servizi, che avrà bisogno di lavoratori *sempre più qualificati*.

*L'apprendimento adulto, dunque, si ritrova nel cuore del welfare attivo, inteso come parte integrante di una nuova rete di protezione che il soggetto concorre a costruire, impegnandosi in prima persona.*

Dal punto di vista degli scenari della *formazione professionale* occorre cogliere i seguenti elementi – indicati qui molto sinteticamente – come aree su cui investire per i sistemi formativi e per la riflessione pedagogica sia sul piano teorico che delle soluzioni politiche:

- a) lo sviluppo nel soggetto di un sistema ampio ed articolato che consenta la mappatura ed il riconoscimento delle *competenze* non solo dal punto di vista *tecnico-specialistico* (saperi teorici, saperi in azione) ma anche dal punto di vista *etico-relazionale* (attenzione allo scambio di conoscenza, alla reciprocità, alla fiducia, ed alla responsabilità);
- b) lo sviluppo di sistemi di *orientamento al lavoro* in grado di sostenere le opportunità di occupabilità delle categorie giovanili (bilancio di competenza, *assessment*, *coaching*, colloquio individuale e personalizzato) in un'ottica di *life long guidance*;
- c) lo sviluppo di percorsi formativi per l'adulto in *accompagnamento alle transizioni professionali* che possono interessare la sua vita vista la discontinuità di esperienze professionali intervallate con esperienze formative;
- d) lo sviluppo di percorsi formativi *nei contesti di lavoro* ai fini della *crescita del capitale sociale* presente in questi ultimi. Tali percorsi possono transitare attraverso lo sviluppo di *istanze partecipative al lavoro*, favorendo esperienze individuali e collettive di crescita culturale e professionale.

### **Aree di pertinenza del Gruppo di lavoro Siped**

In riferimento allo scenario descritto pur in brevissime linee, il Gruppo potrebbe sviluppare momenti di riflessione e di progettualità rispetto ai seguenti punti:

- a) analizzare *forme e strumenti – pedagogicamente fondate –* di realizzabilità di quanto previsto dal Decreto del Dicembre 2013, rispetto, ad esempio, alla riconoscibilità degli apprendimenti informali.
- b) proporre una *mappatura dei risultati* di ricerca più rilevanti emergenti dalla rete Siped in merito al tema delle competenze nell'ottica sopra descritta
- c) proporre un *position paper* rispetto al tema del riconoscimento delle competenze in riferimento al dibattito in corso sulle qualifiche e sui sistemi EQF/ECVET, in grado di dare indicazioni agli attori istituzionali (Ministero del Lavoro, Isfol, Cedefop).
- d) promuovere seminari di studio a livello nazionale per incrementare tra i giovani ricercatori e dottorandi una "*cultura delle competenze*".

---

<sup>3</sup> In particolare, il documento rivendica l'esigenza – nonché priorità – di: *una crescita intelligente*, al fine di sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sulla innovazione; *una crescita sostenibile*, per promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva; *una crescita inclusiva*, per promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale. Alla base della strategia, sono stati definiti – in riferimento a specifiche iniziative – gli obiettivi da raggiungere in vista del 2020: a) il 75% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni deve avere un lavoro; b) il 3% del PIL dell'UE deve essere investito in R&S, migliorando in particolare le condizioni per gli investimenti in R&S del settore privato, e definire un nuovo indicatore per seguire i progressi in materia di innovazioni. Nel 2020, l'economia europea domanderà il 31,5% di occupati con alti livelli di istruzione e qualificazione, il 50% con livelli intermedi mentre i posti di lavoro per i soggetti con bassi livelli di qualificazione crolleranno dal 33% del 1996 al 18,5%. Per approfondire l'argomento, cfr. *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva* a cura della commissione Europea, 2011.

## Framework the group SIPED work

### COMPETENCES: TEACHING MODELS AND EUROPEAN STANDARDS

(by the proposer)

#### Around the galaxy “competence”

The competence is the ability of people to put together knowledge, interpersonal skills, know-how, attitude realizing not only controllable performance, but also intentionality towards goals development that can be own and their organization. In other words, it's planning skill into concrete action, observable and unobservable (“knowledge in action”).

In January 2013 Decree<sup>4</sup>, competence is represented as a “proven ability to use – in situations of professional and personal work, study and development – a structured set of knowledge and skills acquired in formal, non-formal and informal contexts”.

The draft decree on non-formal and informal learning validation and minimum standards of national system service of skills certification focuses on standards and systems for learning identification and validation, formal and informal. It must be considered undoubtedly a significant step forward in relation to a wide path now – although uneven – which has finally given in recent years concreteness to a theme consolidated both national and European level. Then it encoded with European Council recommendation in December 20th, 2012 (2012/C 398/01) in terms of knowledge validation, skills and competencies acquired through non-formal and informal learning.

On “competence” issue is currently available in both pedagogical and psychological literature very wide and varied. But now it's necessary to deal with devices ECVET and EQF, beyond theoretical and basic approaches, combining a conceptual representation in European documents shared with domain for experimentation and research. The “qualification” is the aim of validation formal process of results obtained from a person with a precise standards.

Some studies (see the PIAAC<sup>5</sup> project, for example) highlight training positive impact on workers carried out in workplace (workplace training). Informal learning contributes to competence construction while the latter loss and decline can undo all benefits derived from previous education and training paths also in quality. It would be a limit of human capital valuation not considering the informal learning area, according to OECD, but only results and formal education and training outcomes.

#### Picture in 2020 and Decree in January 2013

A significant step forward took in direction of transition desirable scenarios - job training from Europe 2020 document (European Commission, 2011). As revealed from a recent survey sponsored by Ministry of Labor, projections to 2020 on supply and labor demand shows that our country is likely to be unprepared for upcoming changes in labor market<sup>6</sup>. On the first side, the demand for labor and the

---

<sup>4</sup> Draft legislative decree laying down the general rules and definition of essential service levels for identification and validation of non-formal and informal learning and minimum service standards of national system of skills certification, under de | Article 4 paragraphs 58 and 68 of law of 28 June 2012, n. 92, approved by Council of Ministers of 11 January 2013.

<sup>5</sup> The PIAAC Programme (2008), for assessment of adult population skills (16-65 years), fully adopts lifelong and lifewide learning perspective, putting at the center of their study skills considered essential (foundations competences) for growth and economic development and skills you act at work expanding evaluation also new adults competences.

<sup>6</sup> In particular, paper claims need – and priority – of: smart growth, in order to develop an economy based on knowledge and innovation, sustainable growth, by promoting a more resource efficient, greener and more competitive economy, inclusive growth, by fostering a high-employment conducive to social and territorial cohesion. The basis of strategy have been defined – in reference to specific initiatives – the objectives to be achieved for 2020: a) 75% of people aged between 20 and 64 years must have a job, b) 3% of EU's GDP should be invested in R & D, in particular by improving conditions for investment in R & D in private sector and define a new indicator to track progress in the field of innovations. In 2020, European economy will ask 31.5% of employees with higher levels of education and qualification, 50% with intermediate levels as jobs for people with low levels of qualifications will fall from 33% in 1996-18, 5%. To find out more, cf. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive by European Commission, 2011.

research of European Centre for Vocational Training Development (CEDEFOP) ask a clear trend towards a knowledge economy and services, they will need more and more skilled workers. Therefore adult learning is found in the heart of active welfare and understood as an integral part of a new safety net that helps to build the subject himself (engagement). From the point of view of vocational training scenarios is necessary to grasp the following items as areas to invest in training systems and pedagogical reflection on both theoretical and policy solutions. It mentioned very briefly here:

- a) the development subject to a system that allows extensive and detailed mapping and recognition of competences not only from the point of view of technical and specialist (theoretical knowledge, knowledge in action) but also from the standpoint of ethical and relational (note knowledge exchange, reciprocity, trust and responsibility);
- b) the career guidance development can support opportunities for youth employability (budget of competence, assessment, coaching, individual interview and custom) in a perspective of lifelong guidance;
- c) the training programs development for adult relate with transitions it can affect his life, considering professional experiences mixed with experiential learning;
- d) the training programs development in work contexts for growth of human capital present in the latter. These paths can pass through new participatory work development, encouraging individual and collective experiences of cultural and professional growth.

### **Relevance areas of Working Group SIPED**

The Group could develop reflection and planning moments in reference to scenario described even in very short lines with respect to following points:

- a) to analyze forms and instruments - pedagogically founded - Decree in December 2013 feasibility compared, for example, in informal learning recognition;
- b) to propose a mapping of the most relevant search results emerging from SIPED network about competences theme described above;
- c) to propose a position paper respect to issue of skills recognition in relation to ongoing debate on qualifications and systems EQF / ECVET which is able to give directions to institutional actors (Ministry of Labour, Isfol, Cedefop);
- d) to promote seminars nationwide to increase among young researchers and PhD students one "culture of competence".

### **Bibliografia**

- Alberici A., Di Rienzo P. (a cura di), *Riconoscere le competenze informali*, Edizioni Lavoro, Roma 2013
- Alessandrini G., *Manuale per l'esperto dei processi formativi*, Carocci, Roma 2005a
- Alessandrini G., *La formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, innovazione*, Giuffrè, Milano 2013
- Alessandrini G., Pignalberi C., *Le sfide dell'educazione oggi. Nuovi habitat tecnologici, reti e comunità*, Pensa Multimedia, Lecce 2012
- Boam R., Sparrow P., *Come disegnare e realizzare le competenze organizzative*, Franco Angeli, Milano 1996
- Cairo M.T. (a cura di), *Disabilità ed età adulta fra qualità della vita e progettualità pedagogica*, Vita e Pensiero, Milano 2010
- Cairo M.T. (a cura di), *Benessere, qualità della vita e salute tra istanze di normalità e bisogno di diversità*, Pensa Multimedia, Lecce-Brescia 2014
- Cambi F., *Saperi e competenze*, Laterza, Roma-Bari 2004
- Civelli F., Manara D., *Lavorare con le competenze*, Guerini e Associati, Milano 1997
- Costa M., *Il valore oltre le competenze*, vol. 1, Pensa Multimedia, Lecce 2011
- Costa M., *Pedagogia del lavoro e contesti di innovazione*, Franco Angeli, Milano 2011
- De Natale M.L., Monno S., *Educare gli adulti, nuove competenze operative per i docenti*, Armando, Roma 2007

De Natale M.L. (a cura di), *Bisogni educativi e risorse nel ciclo di vita delle famiglie, una ricerca a Verona*, Edinsieme, Terlizzi/Bari 2013

Decreto legislativo 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, ai sensi de l'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92*, approvato dal Consiglio dei Ministri dell'11 gennaio 2013

Di Francesco G., *Competenze trasversali e comportamento organizzativo*, Franco Angeli, Milano 1994

Di Rienzo P. (a cura di), *Il riconoscimento e la validazione degli apprendimenti non formali e informali nell'università*, Roma, Anicia 2010

Di Rienzo P., García Gonzáles E., *Educazione degli adulti e apprendimento permanente in Spagna. La convalida degli apprendimenti esperienziali e la certificazione delle competenze*, Roma, Anicia 2012

European Commission, *EUROPA 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusive*, 2011

European Commission, *Conclusions on a strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020)*

European Commission, *Raccomandazione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2012, Convalida dell'apprendimento non formale ed informale, 2012/C 398/01*

Gargiulo Labriola A., *Il bilancio di competenze educative. un programma personale di formazione continua*, ISU, Milano 2007

Gargiulo Labriola A., *Adulti e lavoro: una prospettiva pedagogica*, Ed Insieme, Terlizzi (Ba) 2011

Giunta I., *La flessibilità come categoria pedagogica. Ambienti euristici per nuovi pensatori*, Franco Angeli, Milano 2013

Giunta I. (a cura di), *flessibiliMENTE. Un modello sistemico di approccio al tema della flessibilità*, Pensa Multimedia, Lecce 2014

Grimaldi A., *Il documento Isfol sul bilancio di competenze.*, in "Professionalità", giugno 2010

Isfol, *Rapporto Isfol 2012. Le competenze per l'occupazione e la crescita*, Rubbettino Editore, Roma 2012

OECD, *Education at a Glance. OECD Indicators*, 2011

Postiglione R.M., *La formazione professionale. Appunti teorici su dispositivi didattici, pratiche sociali e politiche formative*, Anicia, Roma 2011

Postiglione R.M., *Per una pedagogia strutturale. Un contributo strutturalista al dibattito sull'epistemologia pedagogica*, Anicia, Roma 2012

Simonetti C., *Il significato dei laboratori nel percorso formativo e nello sviluppo del progetto*, in "Essere figlio, essere genitore, essere educatore oggi: itinerari educativi per una genitorialità responsabile", (a cura di Maria Luisa De Natale), Quaderni del Creada Puglia, n.1, Ed. Insieme, Terlizzi 2012

Simonetti C., *Educare la persona al movimento: dalle attività motorie alla pedagogia della corporeità e dello sport*, Ed. Insieme, Terlizzi 2013

Spencer L.M., Spencer S.M., *Competenza nel lavoro. Modelli per una performance superiore*, Franco Angeli, Milano 2003

XODO C., *Prevenzione come costruzione di identità*, ISRE, vol. 3/2008

XODO C., *La cultura del lavoro come emergenza educativa*, in *Studium Educationis*, vol. 1/2008

## Sitografia

ECVET

[www.ecvet.net](http://www.ecvet.net)

EUA

[www.eua.be](http://www.eua.be)

EQAVET

<http://www.eqavet.eu>

EQF

<http://www.eqfnet-testing.eu/>

Eurydice *New Skills for New Jobs*

<http://www.indire.it/eurydice/index.php>

European Commission *Employment package*

[http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/andor/headlines/news/2012/04/20120418\\_en.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/headlines/news/2012/04/20120418_en.htm)

European Commission *Innovation Scoreboard 2011*

[http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius-2011\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius-2011_en.pdf)

ISFOL

[www.isfol.it](http://www.isfol.it)

OCSE, *Indagine ALL. Adult Literacy and Life Skills – Competenze alfabetiche funzionali e abilità per la vita*

<http://nces.ed.gov/Surveys/ALL/index.asp>

OECD *Skills Strategy*

<http://skills.oecd.org>

## **GRUPPO DI LAVORO**

### **COORDINATORE**

ALESSANDRINI Giuditta

Professore ordinario (Università degli Studi di Roma TRE)

DE NATALE Maria Luisa

Professore ordinario (Università Cattolica Sacro Cuore di Milano)

### **MEMBRI**

CAIRO Maria Teresa

Professore associato (Università Cattolica Sacro Cuore di Milano)

DE ANGELIS Barbara

Professore associato (Università degli Studi di Roma TRE)

ROVERSELLI Carla

Professore associato (Università degli Studi di Tor Vergata Roma)

COSTA Massimiliano

Professore associato (Università degli Studi Cà Foscari di Venezia)

DI RIENZO Paolo

Professore associato (Università degli Studi di Roma TRE)

GARGIULO LABRIOLA Alessandra

Ricercatore (Università Cattolica Sacro Cuore di Milano)

POSTIGLIONE Marcello Rocco

Ricercatore (Università degli Studi di Roma TRE)

SIMONETTI Cristiana

Ricercatore (Università degli Studi di Foggia)

PIGNALBERI Claudio

PhD Teoria e Ricerca Educativa (Università degli Studi di Roma TRE)

GIUNTA Ines

Pedagogista