



UNIONE EUROPEA



FONDO SOCIALE
EUROPEO



REPUBBLICA
ITALIANA



REGIONE CALABRIA
Dipartimento 10

POR Calabria FSE 2007-2013

Azione di sistema per lo sviluppo degli Standard Professionali, Formativi e di Certificazione delle Competenze

Sintesi del progetto

Premessa

Il governo delle politiche formative ed il loro raccordo con il mondo del lavoro oggi richiede, ai vari livelli, un radicale cambiamento di prospettiva, necessario per passare da un sistema orientato alla formazione ad uno basato sull'apprendimento effettivo, ispirandosi in particolare al *lifelong learning*, il modello europeo definito dalla strategia di Lisbona per lo sviluppo di una società basata sulla conoscenza.

Nell'ultimo decennio, la Comunità Europea ha elaborato diversi modelli innovativi in grado di assicurare una maggiore integrazione sociale e favorire una più sicura mobilità educativa e professionale, anche in ottica *lifewide learning*. Dalla definizione di Europass nel 2004 e delle *key competence* nel 2006, già implementate anche nel nostro sistema scolastico come "competenze chiave di cittadinanza", si è giunti negli ultimi anni all'**EQF** (European Qualification Framework, il Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente¹ che invita gli Stati membri a riconoscere il diritto di ciascun cittadino a vedersi riconosciute tutte le competenze acquisite nei vari contesti di vita, anche diversi da quelli costituiti dai percorsi di formazione ed istruzione) e si stanno sperimentando nuovi modelli come l'**ECVET** per il riconoscimento dei crediti su base europea, per facilitare la trasparenza delle competenze e la mobilità professionale e lavorativa dei cittadini (entro il 2012 peraltro, ogni titolo o attestato di qualifica dovrà contenere un riferimento al corrispondente livello EQF per avere validità in ambito UE).

In applicazione del "*principio della pari dignità e della pari validità degli apprendimenti, indipendentemente dai modi e dai luoghi della loro acquisizione*", molti paesi europei stanno, pertanto, ridefinendo i propri sistemi di qualifiche, costruendo appositi repertori standard di competenze derivate e correlate strettamente alle esigenze produttive del proprio territorio. In Italia, anche se la costituzione di un quadro nazionale delle qualifiche ha incontrato diverse difficoltà, molte regioni (Toscana, Lombardia, Piemonte, Emilia, Friuli, Veneto, Valle d'Aosta, Sardegna, prov. di Trento e Bolzano ecc.) hanno avviato da tempo un analogo processo di sviluppo.

In questo ambito si è recentemente inserito un nuovo elemento catalizzatore, costituito dal riordino del sistema di **Istruzione e Formazione Professionale** (accordi in Conferenza Unificata del 16 dicembre 2010 e, più recentemente, del 27 luglio 2011) che ha portato alla definizione di qualifiche e diplomi secondo standard europei e rispetto al quale tutte le regioni sono chiamate ad adottare precise linee guida (in Calabria, la delibera di G.R. n.67 del 28 febbraio 2011 sulle Linee Guida per la realizzazione dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale).

Sono, inoltre, sempre attivi, anche grazie al coordinamento della **IX Commissione Istruzione, Lavoro, Innovazione e Ricerca della Conferenza delle Regioni**, vari tavoli tecnici di confronto interregionale ed interministeriale che portano avanti in parallelo molte attività di sviluppo coordinato concernenti gli standard professionali, formativi e di certificazione delle competenze, in direzione della realizzazione di un sistema nazionale e secondo precise tappe definite, peraltro, dal **cronoprogramma** concertato con la Commissione Europea (si segnala, in particolare, la definizione del processo di referenziazione al modello EQF, lo sviluppo di un sistema nazionale di certificazione delle competenze, la messa a punto degli standard per i percorsi IFTS).

Proprio per favorire l'integrazione ed il dialogo tra i sistemi del mercato del lavoro (e delle relazioni industriali) e i sistemi dell'istruzione e della formazione, sono previsti in questo ambito momenti informali e formali di reciproca informazione e confronto sugli stati di avanzamento, che le parti istituzionali e del

¹ Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio 2008/C 111/01 del 23.04.08

partenariato economico sociale contribuiscono a far progredire, ciascuna in funzione del proprio ruolo e delle proprie responsabilità.

A livello regionale, inoltre, la Regione Calabria – Dipartimento 11 ha recentemente avviato la progettazione e implementazione del **Sistema Regionale delle Competenze**, inteso come una banca dati costituita dai profili professionali richiesti nel breve e medio periodo dalla domanda imprenditoriale regionale, necessaria per verificare la corrispondenza esistente tra i fabbisogni formativi delle imprese e l'offerta educativa (dall'istruzione all'alta formazione) sostenuta dal finanziamento pubblico e programmare adeguatamente il suo sviluppo.

In tale contesto, la Regione Calabria, sulla scia del percorso intrapreso, intende promuovere lo sviluppo di un modello unitario di **Standard Professionali, Formativi e di Certificazione delle Competenze** quale strumento necessario per conseguire un vero sistema integrato tra istruzione, formazione, orientamento e mondo del lavoro: dalla programmazione efficace delle attività formative, all'orientamento professionale mirato fino al riconoscimento ed alla "certificazione delle competenze" del cittadino secondo standard europei.

Lo sviluppo di tale modello, tenuto conto dell'esperienza maturata da altre regioni, richiede necessariamente un approccio sistemico, in grado di coinvolgere i diversi attori presenti sul territorio: agenzie, sindacati, imprese, associazioni, mondo scolastico ed universitario, operatori ecc.

Lo sviluppo di un nuovo modello integrato

Ricontestualizzare le tipiche attività presenti nella filiera formativa (analisi dei fabbisogni - programmazione territoriale - progettazione – erogazione – orientamento) sulla base di un Repertorio delle Figure Professionali contenente gli standard professionali di competenze necessari per lo sviluppo del territorio rappresenta una rivoluzione copernicana per il mondo della formazione.

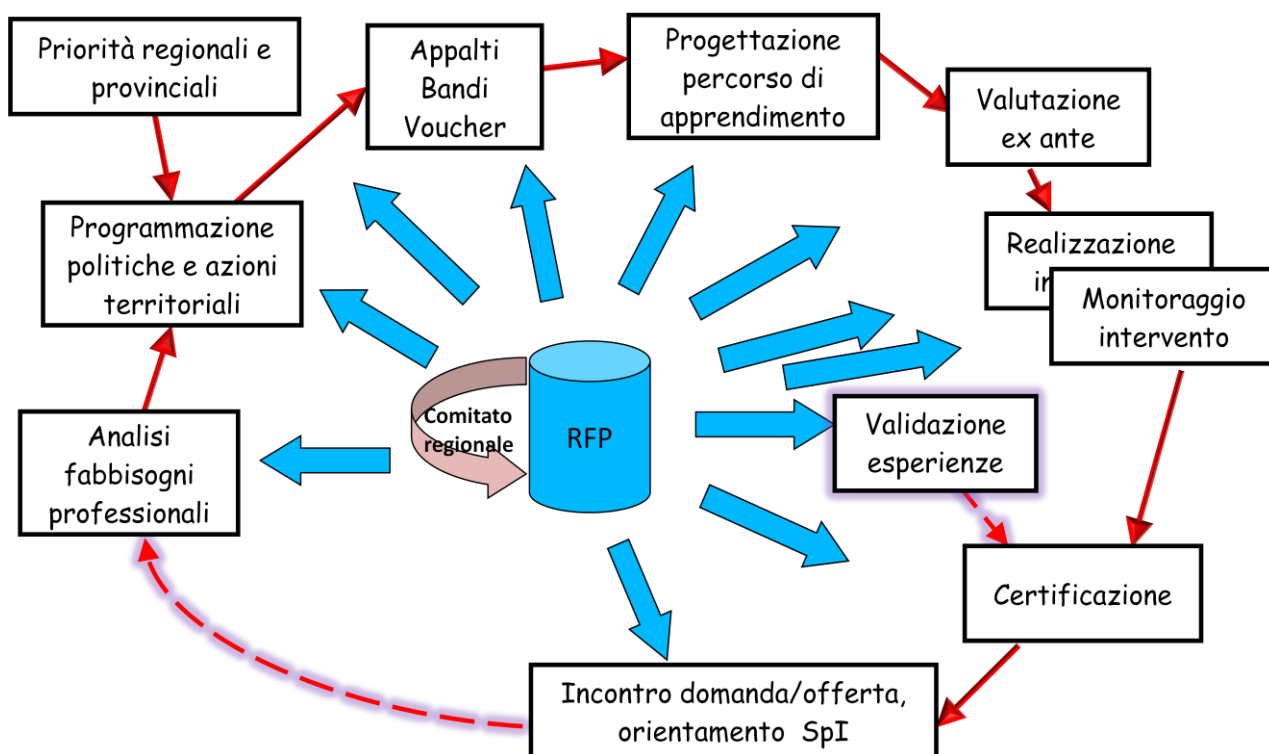
Tali attività, come rappresentato in figura, finora raccordate tra loro soprattutto su un piano procedurale, anche se con chiare e ben formalizzate connessioni formali, riacquistano un nuovo significato operativo, venendo più efficacemente finalizzate e sostanziate dai valori di professionalità che sono alla base del modello; si viene, così, a formare un circolo virtuoso in grado di produrre più efficacemente il valore aggiunto del sistema della formazione professionale.

Un modello, quindi, che porta a reinterpretare tutte le attività già esistenti, introducendo processi² nuovi nell'ambito del riconoscimento e della certificazione delle competenze, ovvero per la validazione delle esperienze.

Ciò comporta una profonda sburocratizzazione dei processi formativi, con analisi dei fabbisogni più mirate, progetti competitivi sulle modalità e sulla qualità dei processi di apprendimento con obiettivi di apprendimento prefissati, e dove i risultati di apprendimento (*learning outcomes*) diventano la metrica principale per valutare l'efficacia dei percorsi formativi.

Un sistema, inoltre, integrato, dove formazione, orientamento e mondo del lavoro tendono a saldarsi in un quadro unitario e secondo obiettivi comuni.

² processi mai sostanzialmente sviluppati in Italia (anche se in molti paesi del centro e nord europa esistono da diversi lustri) anche per la bassa integrazione esistente tra i valori di professionalità richiesti dal mondo del lavoro e gli obiettivi dei processi di apprendimento.



La costruzione e lo sviluppo continuo (con un aggiornamento costante in grado di seguire le dinamiche del mercato del lavoro) del sistema di standard richiede un coinvolgimento strutturale delle parti sociali, del mondo imprenditoriale (con un preciso ruolo per gli “esperti di settore” nella certificazione delle competenze), dei servizi per l’impiego (marketing territoriale sulle imprese e punto di riferimento per il cittadino per lo sviluppo della sua professionalità, compreso il riconoscimento delle esperienze pregresse), e di tutte le strutture formative ed educative che devono riposizionarsi in un’ottica strumentale a tutto il sistema.

Ampio spazio dovrà essere dato anche alla formazione ed alla crescita degli operatori del sistema, sia interni (ad es. per i controlli in itinere da rivedere sostanzialmente in ottica di una verifica sui risultati dei processi di apprendimento) che esterni, fino alla creazione di esperti regionali per la valutazione delle competenze (rif. “**Linee guida sulla Formazione**” del Ministero del Lavoro, febbraio 2010).

Nell’ambito del progetto complessivo dovranno, inoltre, trovare spazio interventi di supporto di tipo tecnologico e strumentale in grado di promuovere l’innovazione anche nelle modalità di formazione/orientamento per favorire una maggiore qualità ed attrattività di tutto il sistema. In particolare, dovrà essere sviluppato un **sistema informativo online** per fornire piena visibilità agli standard di riferimento sia agli operatori del sistema regionale integrato che al cittadino in quanto utente principale del sistema stesso. Questo dovrà essere, a sua volta, collegato con il sistema di gestione degli standard professionali, formativi e di certificazione, definito a livello regionale e presieduto da un apposito Comitato Tecnico Regionale che dovrà seguire l’andamento del mercato del lavoro ed assicurare l’aggiornamento continuo dei valori di professionalità richiesti dagli standard regionali.

Tale sistema dovrà, inoltre, garantire le necessarie coerenze rispetto ad altri ambiti di intervento che trovano forte correlazione in una logica di gestione integrata, quali:

- la gestione e lo sviluppo del **Libretto formativo del Cittadino** (a partire da quanto approvato in Conferenza unificata del 14 luglio 2005 e con Decreto interministeriale il 10 novembre 2005);
- l'utilizzo della **formazione a distanza**, una modalità non sostitutiva ma integrativa dell'apprendimento in aula o sul posto di lavoro, molto utile per supportare azioni estensive su competenze chiave, anche con specifici moduli finalizzati alla certificazione delle competenze;
- l'integrazione di **strumenti di orientamento professionale** anche online con il sistema regionale di standard professionali.

Obiettivi

L'obiettivo generale del presente intervento consiste nello sviluppare, consolidare e mantenere costantemente aggiornato il sistema regionale integrato attraverso la definizione di standard professionali, formativi e di certificazione condivisi tra gli operatori interessati.

Gli obiettivi specifici possono essere declinati in:

- garantire una progressiva definizione del sistema regionale degli standard PFC, mantenendolo comunque allineato agli sviluppi nazionali ed europei in materia di apprendimento permanente;
- definire procedure atte ad assicurare un'azione di governo concordata con le parti sociali in grado di evidenziare gli standard PFC più efficaci per lo sviluppo economico e professionale del territorio;
- riprogettare le procedure di gestione ed allineare le competenze degli operatori del sistema (a tutti i livelli: interni, esterni, intermedi) alle innovazioni più significative del settore;
- divulgare, presso tutti gli operatori interessati, la valenza degli standard utilizzabili per i vari processi formativi e di riconoscimento delle competenze (la progettazione formativa, l'erogazione formativa, la valutazione degli apprendimenti, la validazione delle esperienze);
- progettare e implementare un sistema informativo con relative procedure di aggiornamento in grado di offrire agli operatori interessati ed a tutti i cittadini piena visibilità sul sistema integrato di standard.

Attività previste

A livello metodologico, ai fini del raggiungimento degli obiettivi individuati, dovranno essere realizzate le attività ricondotte alle linee di intervento riportate di seguito:

a) **Progettazione e aggiornamento:**

- **ideazione** e sviluppo delle procedure e degli strumenti relativi agli standard PFC: Libretto formativo, attestati di certificazione, procedure di *qualification* ecc.;
- **sviluppo** e aggiornamento del portale web di accesso per gli operatori ed i cittadini sul sistema regionale degli standard PFC ("mappa delle professioni");

- **implementazione** ed aggiornamento periodico del sistema informativo di gestione del sistema degli standard professionali, formativi e di certificazione (“mappa delle competenze”);
- **allineamento** del sistema regionale degli standard PFC a livello interregionale, nazionale ed europeo, ai fini di una impostazione coerente ed integrata in un quadro di azione complessivo in materia di certificazione delle competenze.

b) Animazione e sensibilizzazione:

- organizzazione di incontri territoriali e workshop;
- progettazione e realizzazione di materiali informativi/promozionali;
- avvio e gestione di tavoli di raccordo con i servizi per l’impiego, gli operatori del sistema, le associazioni di categoria ed altri soggetti del partenariato sociale, nonché con il contesto extraregionale.

c) **Formazione ed aggiornamento** rivolto a tutti gli operatori del sistema regionale: operatori interni, dei Centri per l’Impiego, dei servizi per l’Orientamento, delle agenzie formative.

La realizzazione del modello ipotizzato, che dovrà essere strettamente allineato agli sviluppi nazionali in materia, richiederà il supporto di un team specializzato e potrà anche seguire un percorso più condiviso attraverso la stipula di appositi accordi o protocolli d’intesa con altre regioni per lo scambio reciproco di esperienze e strumenti sviluppati.

Gli interventi che si andranno a realizzare sono programmati in una logica di integrazione e complementarità nonché di coerenza con quanto disposto nel POR Calabria FSE 2007-2013, Asse I “Adattabilità”, Obiettivo Specifico A: *Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l’adattabilità dei lavoratori* - Obiettivo Operativo A1: *Qualificare e organizzare il sistema regionale di formazione continua attraverso la progettazione, la realizzazione, il monitoraggio e l’aggiornamento del sistema regionale per la definizione delle qualifiche e delle competenze, in coerenza con le attività svolte a livello nazionale, in particolare per la certificazione delle competenze.*

Per la realizzazione di tale intervento, il Dipartimento 10 – Lavoro, Formazione, Politiche Sociali, Volontariato e Cooperazione - intende avvalersi della Fondazione FIELD, organismo in house dell’Ente Regione, coerentemente con la mission della stessa e con le azioni già espletate ovvero in corso di realizzazione in riferimento alle azioni di sistema e alle attività di assistenza tecnica alle operazioni cofinanziate dal FSE.

Le attività saranno realizzate nell’arco temporale di **18** mesi per come indicato nel crono-programma qui di seguito riportato.

CRONOPROGRAMMA ATTIVITÀ/INTERVENTI																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Progettazione e aggiornamento																		
ideazione delle procedure																		
sviluppo degli strumenti																		
sviluppo e aggiornamento del portale web																		
implementazione e gestione del sistema informativo																		
allineamento del sistema regionale																		
Animazione e sensibilizzazione																		
organizzazione di incontri territoriali e workshop																		
progettazione e realizzazione di materiali informativi/promozionali																		
avvio e gestione di tavoli di raccordo																		
Formazione/Aggiornamento																		
per gli operatori interni e i servizi territoriali																		
per gli operatori delle agenzie formative e delle strutture educative																		

Indicatori

Di seguito si riportano gli indicatori di realizzazione e/o di risultato connessi all'intervento.

INDICATORI DI REALIZZAZIONE/RISULTATO	N
Procedure e strumenti progettati e diffusi	10
Standard di competenze progettati e validati	500
Soggetti interni interessati dalle attività di formazione/aggiornamento	50
Soggetti esterni interessati dalle attività di formazione/aggiornamento	200
Mappa delle professioni progettata e aggiornata	1
Mappa delle competenze progettata e aggiornata	1
Utenti del sistema web – operatori del sistema	300
Utenti del sistema web – cittadini, imprese	10.000

Risorse umane e strumentali

Considerata la strategicità dell'intervento, anche ai fini di un possibile sviluppo organizzativo del Dipartimento n. 10, il gruppo di lavoro dovrà operare collocandosi trasversalmente ai servizi delle unità di line (in sintesi i 3 settori: Lavoro, Formazione e Sociale) per assicurare la necessaria integrazione metodologica tra i settori e presidiare, nel contempo, uno sviluppo autonomo ed equilibrato del sistema regionale di standard PFC (Professionali, Formativi, di Certificazione delle Competenze).

Sul tema degli standard PFC, il gdl dovrà chiaramente curare il raccordo con tutte le altre strutture interessate, inclusi gli altri dipartimenti regionali (come il Dip. n.11), soprattutto a livello interregionale, nazionale ed europeo, osservando e analizzando l'evoluzione normativa e le esperienze in atto in altri contesti che possono suggerire logiche di impostazione efficaci e coerenti in un quadro di azione complessivo in materia di certificazione delle competenze.

Dovrà avere anche un ruolo sulla crescita delle competenze in materia di standard PFC per tutto il sistema regionale, a cominciare dal personale interno del Dipartimento 10, fino agli operatori distribuiti sul territorio, compresi quelli inseriti nelle agenzie formative o nei servizi per l'impiego.

Il gruppo di lavoro sarà costituito dalle figure professionali riportate di seguito.

FIGURE PROFESSIONALI	FUNZIONI/ATTIVITÀ	UNITÀ
Responsabile di progetto	<ul style="list-style-type: none">- Pianifica le attività e coordina il gruppo di lavoro- Propone eventuali modifiche ed integrazioni- Relaziona sullo stato di avanzamento del progetto- Si interfaccia con la struttura tecnica del Dipartimento	1
Esperto in analisi di sistemi di competenze /professionalità	<ul style="list-style-type: none">- Elabora i dati rilevati sul campo- Imposta e realizza analisi di tipo professionale- Cura il rapporto con gli interlocutori del sistema (operatori interni, imprese, agenzie formative)	2
Esperto informatico	<ul style="list-style-type: none">- Progetta e implementa data base- Progetta strumenti e standard di utilizzo anche online- Sviluppa ed aggiorna il portale web dedicato	1
Esperto giuridico amministrativo	<ul style="list-style-type: none">- Predispone documenti/atti amministrativi- Supporta l'attuazione delle procedure amministrative	2

Animatore territoriale	- Svolge attività di front-office presso il Dipartimento - Promuove ed organizza incontri territoriali/seminariali	2
Totale		8

La Fondazione FIELD metterà a disposizione del gruppo di lavoro la seguente strumentazione:

RISORSE STRUMENTALI	N°
Server	1
Desktop	4
Notebook	4
Stampanti	2
Linea telefonica fissa	1
Materiale di consumo	n. q.