

Formazione: più veloci, più alti, più forti

Sempre più la conoscenza diventa non soltanto la più importante premessa di nuovi prodotti, ma addirittura il più importante prodotto. Attualmente compaiono di conseguenza una quantità di basi e di guide per la trasformazione della società del lavoro. Con ciò intendo essenzialmente l'evoluzione dalla società dell'industria alla società dei servizi, alla società dell'informazione, fino alla società della conoscenza. Ci siamo appena abituati a questa vorticoso evoluzione, ed ecco che già si delineano all'orizzonte dell'occupazione e rispettivamente della formazione nuovi sviluppi, vale a dire il passaggio dalla società delle qualifiche alla società delle competenze, al management delle competenze.

La nuova legge sulla formazione professionale del 13 dicembre 2002 si basa già sull'ipotesi che le forme di lavoro e di occupazione muteranno a causa dei mutati sistemi di management aziendali. Questa evoluzione viene chiamata deregulation del lavoro. Essa descrive una nuova indipendenza, che va per così dire dal freelancer fino ad un responsabile di progetto. Più auto-responsabilità e autonomia da un lato e crescente autosfruttamento dall'altro lato caratterizzano quindi l'immagine delle forme di lavoro deregolate. Per affrontare queste mutate esigenze saranno importanti anche per la formazione professionale nuove competenze e nuovi concetti d'organizzazione aziendale.

Nella prospettiva della flessibilizzazione del tempo di lavoro, dell'allentamento di luoghi aziendali fissi, della destandardizzazione delle forme d'applicazione, del cambiamento delle forme di cooperazione, della flessibilizzazione professionale e delle nuove concezioni dirigenziali, si devono identificare, sviluppare e sperimentare adeguati concetti di organizzazione e di qualificazione. In questo numero si fanno presenti alcune caratteristiche relative all'auto-controllo personale, all'autoeconomizzazione, all'autodisciplinamento e all'autointegrazione negli attuali e nei futuri campi di lavoro. Perché nemmeno in futuro, attraverso la flessibilizzazione, lo sviluppo tecnologico e la deregulation del lavoro, si potrà evitare l'apprendimento che dura tutta la vita. Essere moderno significa per l'appunto essere «in», poter tener dietro, essere all'altezza dei tempi. La massima dello sport di punta «più veloci, più alti, più forti» è divenuta la quintessenza di un continuo cam-

biamento sociale. La complessità delle trasformazioni nel mondo del lavoro produce direttamente il suo effetto sulla dinamica nonché sui contenuti e sulle forme dell'apprendimento. In questo contesto diventa sempre più necessario orientare l'apprendimento ai processi e alle possibilità dei nuovi media informativi e didattici. Un moderno lavoro innovativo include l'apprendimento. La separazione fra lavoro e apprendimento va via via scomparendo nella pratica.

Le nostre scuole professionali e di perfezionamento svolgono già oggi un lavoro apprezzato per quanto riguarda l'elaborazione e la trasmissione di un nuovo sapere sociale, e questo ruolo in futuro andrà ulteriormente svolto in condizioni difficili quali la pressione dei costi. A ciò si aggiunge il fatto che a causa dei cambiamenti, profondi e che si susseguono in rapida successione in tutti gli ambiti di vita e soprattutto nel campo del lavoro, da parte degli attori della formazione ci si attende che essi adeguino i loro processi didattici con autodeterminazione e autoresponsabilità, e approfittino consapevolmente della loro situazione didattica, al fine di poter agire guidati dai valori e fondati sul sapere nel quadro del management delle competenze. In futuro si deve offrire appoggio ad un apprendimento così autodeterminato e autoorientato. Il Comitato centrale dell'Associazione FPS si è perciò prefisso lo scopo di cominciare tempestivamente l'elaborazione di questo nuovo campo dei servizi didattici, affinché i nostri membri, vale a dire gli/le insegnanti in aula, possano venir sostenuti/e per tempo con efficaci misure di supporto. Nel trovare dunque soluzioni innovative in questi processi di cambiamento le scuole professionali e di perfezionamento comprenderanno se stesse come organizzazioni apprendenti e utilizzeranno adeguati concetti dello sviluppo del personale e dell'organizzazione.

In questo senso la filosofia formativa humboldtiana sta vivendo un vero e proprio rinascimento. Com'è infatti noto, Humboldt sostenne la trasmissione, in tutti i campi, delle competenze di base che formano la persona umana. Poi dovrebbe seguire una specializzazione. È proprio ciò di cui abbiamo nuovamente bisogno oggi.

Beat Wenger

Presidente centrale
FPS/BCH

Traduzione:
Vittorio Dell'Era

Autoresponsabile management delle competenze secondo il CH-Q

Il Programma svizzero delle qualifiche per il percorso professionale (abbreviato in CH-Q) sostiene lo sviluppo e l'ancoraggio di competenze e sistemi orientati alle competenze in settori d'applicazione rilevanti per la carriera.

**Anita E. Calonder
Gerster ed Ernst
Hügli**

Copresidenti
dell'Associazione CH-Q

Traduzione:
Vittorio Dell'Era

Le persone interessate
possono rivolgersi al
seguito indirizzo:

Gesellschaft CH-Q
Dienstleistungen
Südstrasse 55
2504 Biel

Tel: 032 344 25 00
E-mail: info@ch-q.ch
www.ch-q.ch

Il principale intento del CH-Q è la continuativa prosecuzione dello sviluppo individuale nella formazione e nella professione dei giovani e degli adulti nonché la promozione della loro flessibilità e mobilità professionale. In primo piano stanno il rilevamento, la valutazione e la validazione di competenze disciplinari e interdisciplinari, acquisite in modo formale e informale in tutti gli ambiti di vita.

La società nazionale «Associazione CH-Q» è dal 1999 responsabile delle basi, delle condizioni quadro e delle strutture per la realizzazione delle attività da parte degli offerenti. Il modello di management delle competenze CH-Q è parte dell'offerta globale. L'Associazione CH-Q ha sviluppato una chiara terminologia per poter parlare con termini inequivocabili sul tema del management delle competenze:

- Per *capacità* si intende l'insieme di tutte le conoscenze e abilità, di tutti i comportamenti e gli atteggiamenti che una persona ha acquisito in appositi processi d'apprendimento o nell'esperienza pratica. Queste capacità rappresentano il *potenziale* di una persona.

- Se le capacità vengono combinate o collegate e vengono impiegate per soddisfare una determinata esigenza o per eseguire una determinata azione, ne derivano delle *competenze*.
- Un set di competenze riconosciute da un'autorità esterna diventa una *qualificazione*.

Il *management delle competenze*, inteso come la capacità e l'attitudine d'una persona di rendersi competente e quindi di qualificarsi per diversi compiti, è un tema del futuro. Alcuni esempi scelti lo possono dimostrare:

- Fino a poco tempo fa nella formazione professionale non si conoscevano le *carriere patchwork* risp. i percorsi professionali che non passano linearmente dalla formazione di base all'esercizio della professione e all'uscita dalla professione per ragioni di età. Negli ultimi anni la trasformazione sociale ed economica impone tali carriere anche in questo settore, ragion per cui la domanda di qualificazioni che possono essere dimostrate indipendentemente da esami guadagna importanza anche per i professionisti.

Segnalazione

Il 15 maggio 2003 l'Associazione CH-Q tiene a Zurigo la sua assemblea annuale. Essa è dedicata al tema

Management delle competenze e certificazioni delle competenze: dal riconoscimento individuale a quello formale

Si tratta di una manifestazione informativa per specialisti in formazione, consulenza, collocamento e sviluppo del personale.

In qualità di relatori intervengono rappresentanti dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT) di Berna, della Federazione svizzera per la formazione continua (FSEA) di Zurigo, dell'Ufficio per la formazione professionale del Canton Zugo, del Weiterbildungszentrum für Gesundheitsberufe (WEG) di Aarau. Gli esempi emblematici verranno presentati fra l'altro da specialisti CH-Q in formazione e in consulenza autori di articoli pubblicati in questo numero.

Management delle competenze secondo il CH-Q nella formazione pratico-professionale presso BERUF ZUG

Successo con sistema

Il centro di formazione BERUF ZUG è responsabile, come impresa autonoma, della formazione di base pratica degli/delle apprendisti/e per parecchie ditte della Regione Zugo/Svizzera Centrale. In una formazione globale, orientata al transfert, i/le giovani vengono messi/e in grado di gestire, nella seconda metà dell'apprendistato, compiti impegnativi ai posti di lavoro nelle loro aziende di tirocinio. Da parecchi anni il management delle competenze secondo il CH-Q, compreso il portfolio d'accompagnamento, viene impiegato come supporto nella formazione.

Obiettivi

Il procedimento CH-Q persegue contemporaneamente parecchi obiettivi parziali:

- Come base per un costruttivo colloquio di valutazione e di sostegno, i/le giovani riflettono sul proprio modo di imparare e di lavorare, e imparano a valutarsi in modo realistico.
- Agli/alle apprendisti/e e ai/alle loro formatori/trici CH-Q procura una visione d'insieme sulle capacità e le competenze disponibili.
- Nel segno di una pianificazione della carriera, nel passaggio dalla formazione di base ai posti di lavoro nella ditta di tirocinio si tiene conto delle inclinazioni e delle attitudini degli/delle allievi/e.
- Attraverso una più consapevole comparsa sul mercato del lavoro, agli/alle apprendisti/e che hanno concluso un tirocinio risulta facilitato l'ingresso nel mondo del lavoro.

Lavorare sulla base CH-Q

Verso la fine della formazione di base, a seconda della professione e del modello di formazione dopo uno o due anni di tirocinio, gli/le apprendisti/e vengono introdotti/e ai fondamenti CH-Q. In tre mezzeggiate di seminario gli/le allievi/e si occupano dei seguenti temi:

- Visione personale e futuro: elaborazione dei piani per il periodo dopo il tirocinio e il successivo aggiornamento.
- Messa a confronto di eterovalutazione e autovalutazione.
- Stesura di una biografia e di un curriculum vitae.
- Rilevamento metodico del potenziale, utilizzo delle proprie competenze per future attività e sviluppi personali.
- Impiego del CH-Q quale documentazione collettiva / archivio.
- Qualificazioni, attestato delle competenze acquisite.

Ai futuri professionisti viene offerta la chance di prepararsi alla loro candidatura sul mercato del lavoro. Nell'ambito di due mezzeggiate, in un incontro con gli/le insegnanti:

- Interpretano inserzioni per posti di lavoro e mettono a confronto il profilo delle competenze personale e il profilo dei requisiti.

- Ottengono informazioni su come allestire dei dossier efficaci e scrivere una propria domanda d'impiego.
- In un gioco delle parti sperimentano, avendo di fronte uno/a specialista del personale, come si può svolgere un colloquio di lavoro.

Ostacoli sulla via del successo

La costruzione di un portfolio personale è un investimento nel proprio futuro. Durante l'elaborazione è difficile vedere un utile immediato. Di conseguenza ai/alle giovani manca spesso la motivazione.

Tanti/e giovani non sono abituati/e a riflettere consapevolmente sul proprio modo di imparare e di lavorare. Se il procedimento CH-Q risp. il metodo del portfolio deve divenire per i/le giovani un sostegno della carriera continuativo, che li/le accompagna nella vita, già nel corso delle prime applicazioni essi/e devono ravvisare un'utilità diretta, per esempio tramite nuove forme di controllo degli obiettivi didattici.

Valutazione e promozione

In base a queste esperienze, presso BERUF ZUG il procedimento CH-Q è strettamente connesso col sistema di valutazione e di promozione proprio dell'azienda, a carattere prevalentemente formativo. Un posto centrale lo assume il colloquio di valutazione. Allievi/e e formatori/trici mettono a confronto l'autovalutazione e l'eterovalutazione. La guida all'autovalutazione si rifà fortemente al metodo CH-Q. Nelle quattro tappe: cosa ho fatto, quali successi ho ottenuto, cosa ho imparato e quali competenze possiedo oggi, i/le giovani divengono più consapevoli delle proprie forze. Al tempo stesso essi/e imparano a gestire meglio le proprie debolezze.

In futuro è auspicabile che tutti gli organi responsabili della formazione (scuole professionali, ditte di tirocinio e terzo luogo d'apprendimento) condividano il lavoro basato sul portfolio e coordinino i loro sforzi. Questo modo di pensare può così venir ancorato in tutte le situazioni d'apprendimento e di lavoro dei/delle giovani e maturare in un atteggiamento di vita.

Herbert Schmid

Responsabile Formazione di base/QM/Marketing, esperto in formazione e in consulenza CH-Q

Traduzione: Vittorio Dell'Era

VALIDA: un sistema nazionale di riconoscimento e validazione delle acquisizioni non formali

Il riconoscimento e la validazione delle capacità acquisite consistono nel considerare e valorizzare le competenze sviluppate da una persona nel quadro delle sue attività sociali e professionali. Questo allo scopo d'intraprendere una formazione, di cercare un impiego o di facilitare la flessibilità e la mobilità professionale.

Christian Léchenne
Docente professionale

Traduzione:
Vittorio Dell'Era

VALIDA è un gruppo di coordinamento nazionale creato da 3 istituzioni attive in questo settore: l'Associazione CH-Q (Programma svizzero delle qualifiche per il percorso professionale), la CORTAB (Commissione romanda e ticinese per l'accreditamento del bilancio) e l'ARRA (Associazione romanda per il riconoscimento delle competenze acquisite). VALIDA s'impegna ad armonizzare le pratiche che si sono sviluppate nel quadro del riconoscimento e della validazione delle acquisizioni in questi ultimi anni. A tale scopo, VALIDA stabilirà dei partenariati con le istanze che in Svizzera sono incaricate della qualità della formazione professionale e della formazione continua modulare.

I membri di VALIDA rappresentano le diverse regioni del paese e gli ambienti della formazione professionale di base e continua, dell'orientamento scolastico e professionale, degli uffici cantonali del lavoro.

- In un primo tempo VALIDA definirà i criteri di qualità che devono rispettare le istituzioni che offrono questo tipo di prestazioni. Questo consentirà di garantire una più grande trasparenza per il pubblico.
- VALIDA dovrà pure realizzare dei sistemi di riferimento per valutare e validare appunto le competenze derivate dall'esperienza.
- Infine a VALIDA potrà essere richiesto di valutare e analizzare i vari progetti finanziati dalla Confederazione nel settore del riconoscimento e della validazione delle capacità acquisite.

Il sistema di riconoscimento e validazione delle acquisizioni non formali proposto da VALIDA si fonda su 3 tipi di riconoscimento: il riconoscimento personale, il riconoscimento istituzionale e la validazione delle acquisizioni. Questi tre tipi di riconoscimento riprendono le definizioni internazionali utilizzate oggi per descrivere questa procedura.

L'originalità del sistema VALIDA risiede nel fatto che questi tre riconoscimenti sono legati fra loro.

Non ci può dunque essere validazione delle acquisizioni non formali senza che ci siano anzitutto le due forme di riconoscimento.

Il riconoscimento personale delle acquisizioni non formali è il processo attraverso il quale una persona riconosce e riacquista le sue acquisizioni non formali. Esso permette alla persona di avere una migliore immagine di se stessa, di aprirle nuove piste d'orientamento, di elaborare un progetto. È un processo personale di autovalutazione. Esso si concretizza nella realizzazione di un portfolio.

Il riconoscimento istituzionale delle acquisizioni non formali è il processo attraverso il quale un'istanza ufficiale (servizi cantonali dell'impiego, servizi cantonali della formazione professionale, servizi cantonali dell'orientamento scolastico e professionale, associazioni professionali) attesta che una persona ha realmente fatto prova dell'acquisizione di certi apprendimenti in precisi settori. Questa forma di riconoscimento si basa su un processo di riconoscimento personale completato da una valutazione. Essa sfocia normalmente in un attestato di qualificazione o di competenze che può facilitare la ricerca d'un impiego o la gestione della propria carriera professionale.

La validazione delle acquisizioni non formali è un atto ufficiale che stabilisce i legami fra le acquisizioni non formali e le esigenze legate a delle certificazioni. Essa ha per scopo quello di dare alla persona tutto o una parte di un diploma unicamente sulla base delle acquisizioni dell'esperienza. La validazione delle acquisizioni non formali è una misura che si rivolge prioritariamente alle persone che esercitano delle attività professionali, ma senza avere il diploma corrispondente. È dunque una misura volta a facilitare l'accesso alla qualificazione professionale per i pubblici debolmente qualificati. È pure un mezzo per incoraggiare le persone debolmente qualificate a formarsi, poiché in generale la validazione consente d'ottenere solo una parte del diploma.

Fonti:

VALIDA Dossier de presse, Zurigo, Ginevra 7.11.2000.
VALIDA Informazioni per la Commissione della formazione professionale della CDPE, Ginevra, 13.11.2002.