

APPRENDIMENTO NON FORMALE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE: COME E PERCHÉ

Tecniche autobiografiche per l'IV

Un'analisi sul campo di Officina
delle competenze sulle soft skills

Le parole dell'e-learning

Una ricerca mondiale Gallup
sulla vita lavorativa

Di pagina in pagina

LA SCRITTURA AUTOBIOGRAFICA, UN UTILE METODO PER L'EMERSIONE DELLE COMPETENZE



Giovane attico che scrive su una tavoletta, riprodotto su un kulix, pubblico dominio

UN'ESPERIENZA CONCRETA DI APPLICAZIONE DEL METODO¹

a cura del Team del Servizio IVC
delle Competenze

*Riportiamo un estratto
dell'articolo citato in nota.*

Il contributo intende illustrare una esperienza di orientamento svolta nell'ambito delle iniziative formative volte a favorire l'occupabilità dei giovani realizzate all'interno di un protocollo di intesa stipulato fra il 'Career Services' dell'Università degli Studi Roma Tre e il progetto finanziato dalla Regione Lazio "Porta Futuro Lazio". Le attività di formazione a cui ha partecipato un gruppo di giovani adulti si sono svolte prevalentemente online con l'individuazione e l'adozione di alcuni strumenti di auto-orientamento e di auto-valutazione (questionari, griglie di riflessione, colloqui e gruppi di discussione) di stampo biografico-narrativo compatibili

RACCONTARE IL SAPER FARE CON LA SCRITTURA AUTOBIOGRAFICA

Una metodologia utilizzabile anche per la IV delle competenze

di Stefania Spallanzani, Team del Servizio IVC delle Competenze

La fortuna di un metodo. La pratica dell'autobiografia è oggi frequentemente impiegata nelle esperienze di formazione e di orientamento sia con gli adulti sia con giovani. In Italia la scrittura autobiografica è nata, a metà degli anni '90, con Duccio Demetrio, uno dei più noti pedagogisti italiani, professore di Teoria dell'educazione e di Teorie e pratiche della narrazione all'Università degli studi di Milano - Bicocca. Da lì le applicazioni sono state numerose in campo pedagogico e scolastico fino ad arrivare ad esperienze di scrittura in ambito sociale come quelle condotte dallo stesso Demetrio nelle carceri milanesi. La narrazione si conferma un dispositivo metodologico molto efficace che consente la ricostruzione critica delle esperienze.

Come funziona. Vista la premessa, si può certamente affermarne la validità anche nei percorsi di IV. Spetterà al tecnico di accompagnamento, insieme al candidato, valutare se esiste predisposizione o interesse per questa metodologia di emersione delle competenze: per molti scrivere rappresenta una difficoltà insormontabile, pensiamo agli stranieri, spesso non del tutto padroni della nostra lingua. Dopo questa prima valutazione, il tecnico potrà illustrare il metodo, anche esibendo, debitamente anonimizzati, esempi di narrazione di altri utenti. Sarà poi possibile offrire al candidato una traccia, una scaletta per agevolarlo nella narrazione delle esperienze significative o un questionario-guida. Ovviamente tale metodo non deve essere utilizzato *tout court*, ma solo se lo si ritiene efficace per facilitare la persona.

¹ Estratto da De Carlo, F. (2022). La scrittura autobiografica come strumento per promuovere competenze di auto-orientamento: Un'esperienza laboratoriale con giovani laureati. *Graphos. Rivista Internazionale di Pedagogia e Didattica della Scrittura*, 1, 153-168. <https://doi.org/10.4454/graphos.15>

con le condizioni di sistema disponibili. Particolare attenzione è stata rivolta all'impiego della scrittura manuale per la sua capacità di produrre nel soggetto strutture e riferimenti (Angelini, 2016) e di generare un processo mentale di apprendimento riflessivo (Travaglini, 2017) sulle proprie abilità partendo dallo sviluppo di una più approfondita conoscenza di sé stessi.

L'esperienza evidenzia come la scrittura manuale abbinata all'impiego di strumenti di auto-valutazione possa apportare un valore formativo e supportare il soggetto nella promozione di competenze in termini di auto-regolazione (Pellerey, Orio, 2001), adattabilità professionale (Savickas, Porfeli, 2012), autoefficacia (Zimmerman, 1999) e agency (Bandura, 1996, 2000), ritenute essenziali per intraprendere azioni volte alla definizione di un progetto formativo e professionale (Margottini, 2019).

A chi può risultare utile. Ovviamente a quei candidati che devono ricostruire del tutto o in parte le evidenze da produrre. Anche se si deve valutare caso per caso, il metodo potrebbe essere di facile utilizzo per chi è abituato a scrivere per lavoro o per passione. Ma, anche, per persone che, per soggettive difficoltà interlocutorie o per timidezza personale, hanno difficoltà ad esplicitare, nel dialogo con il tecnico, le esperienze di apprendimento e le competenze acquisite. Altrettanto utile il metodo si rivela per chi vanta apprendimenti formali in attività svolte 'per commessa', per progetti o su incarichi specifici. In questi casi la narrazione si può tradurre in una serie di veri e propri *case history*.

Il ruolo del tecnico di accompagnamento. Il tecnico guiderà il candidato, se del caso, nell'ampliamento descrittivo di episodi significativi. Contemporaneamente, in alcuni casi dovrà frenare eccessi personalistici e tentazioni di autoanalisi psicologica che non possono non essere inerenti la logica del dossier: si potrebbe correre il rischio di trasformare la narrazione in divagazioni poco attinenti o, peggio, in estemporanea restituzione di un vissuto non focalizzato sulle competenze da fare emergere. Il compito del tecnico prescinde dal tenere concentrato il candidato a raccontare, in stretta connessione, conoscenze e abilità.

Una valida procedura per l'IV. La narrazione autobiografica, quindi, se opportunamente guidata, può portare coerenza e senso al vissuto. E soprattutto consente anche al candidato di rivedere le esperienze non come un piatta sequenza temporale di fatti 'schiacciati' sulla quotidianità, ma come un insieme interconnesso, coerente e il più possibile rispondente al profilo professionale. In questo modo, la persona può raccontarsi secondo un percorso non curricolare o cronologico ma di senso e di valore. Le esperienze narrate acquisiscono così, in modo plastico, il valore di evidenza. Riprendendo le parole di Federica de Carlo: 'chi scrive, consapevole della complessità che caratterizza il processo di scrittura e di sintesi e dello sforzo mnemonico relativo al ricordo che deve selezionare, mette in atto

SOS FAQ

a cura di Silvia Dorigati, esperta
del processo IVC

Le risposte sono formulate sulla
base delle domande degli
operatori

**Le conoscenze e le abilità della
figura professionale devono essere
tutte oggetto di evidenze? Se si
opera una scelta, su quale criterio
deve essere fatta?**

Sì, devono essere oggetto di
evidenze ma in termini generali.

Non vengono, diciamo così,
'conteggiate' una ad una, ma
valutate, a livello qualitativo,
all'interno delle evidenze
presentate. L'elemento quantitativo
della valutazione è, infatti, più sullo
sfondo.

Il consiglio, però, è quello di tenere
sempre sott'occhio lo standard
professionale, e segmentare la
descrizione su più attività della
competenza: in questo modo,
emergeranno più chiaramente le
conoscenze le abilità utilizzate.

quelle strategie di *problem solving*, che le/gli consentiranno di
gestire il carico cognitivo e di controllare la scrittura (Loiodice,
2004), per tale ragione la scelta del metodo biografico-narrativo
è stata ritenuta la più affine al contesto ed ai partecipanti.' (n.d.r
dell'esperienza descritta nel box).

**Usare foglio e penna., un suggerimento sorprendente, ma
significativo.** Val la pena di riportare quanto affermato da Cinzia
Angelini citata nel lavoro di F. de Carlo: 'La scrittura manuale è in
grado di rilevare e favorire lo sviluppo di capacità riproduttive
e ideative del linguaggio molto più, ad esempio della
scrittura digitale o anche di forme semplificate di scrittura
manuale quali lo script o lo stampatello, oggi sempre più utilizzati
in sostituzione del corsivo (Angelini, 2020, p. 142)³



Roman de la Rose f. 28r (Author at writing desk) licenza Creative Commons CC0 1.0
Universal.

³ Angelini C. (2020). L'educatore del gesto grafico: profilo di una professione emergente. Lifelong Lifewide Learning, 16 (35), pp. 141-151

MISCELLANEA



Alfio Giuffrida/AG Sinnwerke, Miscellanea,
Serie 11. 012-exp2- 011 Creative Commons
Attribuzione-Condividi allo stesso modo 3.0

a cura del Team del Servizio IVC
delle Competenze

Ricerca mondiale Gallup: il 62%
dei lavoratori non si sente
coinvolto, il 66 in Italia

Gallup, il gigante americano di
indagini di mercato, esamina nel
rapporto di quest'anno il ruolo
del lavoro nella salute mentale e
nel benessere dei dipendenti.
A livello mondiale, la maggior
parte dei dipendenti non è
coinvolta (62%): sono i lavoratori
che si presentano, fanno il
minimo indispensabile e non
sono coinvolti dal proprio lavoro.
O addirittura sono attivamente
disimpegnati: il 15% quelli che
hanno responsabili non all'altezza

DI PAGINA IN PAGINA



A cura del Team del Servizio IVC delle Competenze

*Gabriella Aleandri Scritture adulte. L'autobiografia come ricerca e
costruzione del sé.*

Roma: Armando Editore



In un contesto sociale caratterizzato dalla frammentarietà, dalla
glocalità, dal rischio, la scrittura rappresenta un efficace strumento
per recuperare le dimensioni di senso, di identità, di storia. Il
percorso d'analisi e ricerca compiuto in questo volume si inserisce
nell'ambito dell'educazione degli adulti, inscritta nella prospettiva
del lifelong e *lifewide learning* e *education*. Il titolo intende
espressamente lasciar trasparire un'impostazione di base che è
aperta, anzi sollecita la piena e libera espressione/espressività
intese in senso pluralistico e democratico, in tutte le sue forme.

o un lavoro poco remunerativo stanno cercandone uno nuovo. In Italia le cifre cambiano ma non in meglio: i lavoratori che non si sentono coinvolti sono il 66% e gli attivamente disimpegnati il 25.

Dagli 'innovatori green' alle menti 'verdi': le professioni chiave per la transizione verde. Le sfumature nella definizione delle professioni 'verdi'.²

Un nota di CEDEFOP pone una questione cruciale

Stanno emergendo nuove occupazioni e quelle esistenti stanno cambiando, il che rende essenziale l'aggiornamento e la riqualificazione in tutti i settori. Alcune occupazioni sono facilmente collegate alla transizione verde, come gli installatori di pannelli solari, ma identificare le occupazioni "verdi" non è sempre così facile. Un tempo, la transizione verde riguardava la riduzione della dipendenza dai combustibili fossili, il che rendeva più facile definire e rendere operativo il cambiamento occupazionale.. Lo studio del 2023 del Cedefop sottolinea la necessità per i settori

Duccio Demetrio

Educare è narrare. Le teorie, le pratiche, la cura. Con scritti di Elisabetta Biffi, Micaela Castiglioni, Emanuela Mancino. Mimesi Edizioni



Il volume prevede e auspica che i saperi e le pratiche molteplici della tradizione narrativa, possano sempre più incontrarsi con quelli educativi. Narrare ed educare non sono infatti soltanto parole dall'evidente senso pedagogico. Sono esperienze che compaiono insieme tanto nella vita pubblica e privata, quanto nelle attività scolastiche, nei servizi educativi, di cura e terapeutici. Si presentano nei momenti più diversi dell'esistenza con continuità pressoché quotidiane, rendendoli unici e memorabili. Ogni giorno, ogni situazione interpersonale, possono diventare il tempo e il luogo giusto e propizio per imparare o per raccontare. Per scrivere di sé o degli altri, per proporre i linguaggi della parola, della scrittura, delle immagini. Con scritti di Elisabetta Biffi, Micaela Castiglioni, Emanuela Mancino.

² Cedefop, (2023). From 'green' innovators to 'green' minds: key occupations for the green transition: the nuances of defining 'green' occupations. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/87959>

di passare da modelli di produzione lineari a circolari per ridurre il consumo di risorse naturali. Questo approccio più ampio sta plasmando la domanda di competenze. C'è una mancanza di consenso su cosa siano le occupazioni "verdi" e su come definirle. Ad esempio, i criteri dovrebbero essere le mansioni lavorative o le competenze necessarie per il lavoro? Dovrebbe essere il posto di lavoro, con gli ingegneri che producono veicoli elettrici come lavori "verdi" e quelli che realizzano motori a combustione come lavori "marroni"? O altro? Per scaricare la nota in italiano:

op.europa.eu.

Percorsi di miglioramento delle competenze

Cedefop e il Comitato economico e sociale europeo (CESE) hanno tenuto il 6 e 7 febbraio a Bruxelles il quinto forum di apprendimento politico sui percorsi di miglioramento delle competenze.

Secondo lo studio del Cedefop, le tendenze con il più alto grado di certezza di rilevanza (a parte la contrazione della forza lavoro nell'UE) sono che i posti di lavoro si concentreranno fortemente

ANCHE NELLE AZIENDE INDUSTRIALI AUMENTA LA RICHIESTA DI SOFT SKILLS

Una preziosa ricerca di Officina delle Competenze



Sturdevant-Hat-Factory-Beaverbrook. in the Beaverbrook district of Danbury, Connecticut, unknow author, Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0

A cura del Team del Servizio IVC delle Competenze

Il gruppo di lavoro⁴ con un approccio pragmatico ha deciso di delimitare il campo di analisi sulla declinazione delle soft skill nel mondo del lavoro.

Il primo caso

Ha riguardato una impresa del nord di macchine a controllo numerico computerizzato per il taglio laser, con 800 dipendenti in Italia e 300 all'estero. L'azienda ha molto investito in formazione, in particolare in fase di selezione ed inserimento, ma svolge anche attività formativa per il personale di livello medio alto già inserito per rafforzarne le capacità di leadership. L'azienda ha individuato alcune soft skills rilevanti in funzione del loro business: la competenza comunicativa, - l'assertività, - la competenza emotiva, - il sapersi mettere nella giusta sintonia con altri. In questo modo, le soft skills in realtà divengono "core", perché gli aspetti tecnici si possono imparare mentre le soft skills appaiono più legate al modo di essere e alle esperienze di vita. La valutazione in ingresso è condotta secondo un modello di

⁴ Hanno partecipato al gruppo di lavoro (in ordine alfabetico): Annamaria Ajello, Giovanna Battaglia, Remy da Ros, Angelo del Cimmuto, Mauro Frisanco, Daniele Gabbrielli, Michela Grana, Erica Lepri, Angela Malandri, Sabrina Maniero, Patrizia Martinelli, Chiara Pacquola, Luisa Palomba, Michele Pellerey, Nicoletta Piccardo, Lucia Scarpitti, Olga Turrini, Roberto Vicini.

sulle competenze sociali ed emotive, sulla creatività, sull'innovazione, sulla risoluzione di problemi complessi e sulle competenze digitali. Ciò si riferisce allo spostamento verso competenze più incentrate sull'uomo che hanno meno probabilità di essere automatizzate o sostituite dalle macchine.

La seconda giornata si è concentrata sugli ambienti di lavoro favorevoli all'apprendimento, sul dialogo sociale e sulle politiche dei datori di lavoro. Pertanto, oltre a studiare i megatrend, come il cambiamento demografico, è necessario esaminare le tendenze, ovvero i cambiamenti e i modelli a medio termine che indicano le esigenze future in termini di ambienti di lavoro favorevoli all'apprendimento.

competenze attese, tra le quali rientra anche la capacità di saper rappresentare valori e stile dell'azienda, oltre a quelle più specifiche legate al ruolo.

Il secondo caso. Si tratta un'impresa, sempre del nord Italia, che si occupa di automazione, robotica, energie rinnovabili e impiantistica e che ha circa 300 dipendenti tra Italia e estero, specializzata nel fornire soluzioni customizzate che richiedono un approccio tecnico-professionale di grande qualità, adattabilità e flessibilità, e in cui le componenti sono applicabili a tutti i ruoli aziendali. La crescita aziendale ha richiesto l'adozione di processi più strutturati, con una delega di funzioni ai manager che necessitano di una formazione ad hoc. L'azienda si è affidata quindi ad una società di consulenza per un rafforzamento delle competenze trasversali di tipo organizzativo, di leadership, di comunicazione e feedback, gestione dei conflitti e di performance.

Il terzo caso. E' un'organizzazione di formazione aziendale.. Da una ricognizione presso una trentina di aziende è emerso che tra le soft skill sono state indicate in ordine di importanza:

- 1° posto la comprensione degli scenari, in termini di uso di un pensiero prospettico in grado di orientarsi;
- 2° posto: engagement, nel senso di come dare significato al lavoro, di come mantenere le persone al lavoro, di come motivare i giovani al lavoro;
- 3° posto: *learning agility*, nel senso di apprendere ad apprendere, che ha come presupposto la capacità di comprendere i contesti.



LE PAROLE PER DIRLO

a cura del Team
del Servizio IVC
delle Competenze

E-LEARNING, LO CONOSCIAMO BENE? ECCO I TERMINI CORRETTI

E-Learning: indica una modalità di apprendimento che si basa sull'utilizzo di nuove tecnologie per facilitare l'accesso alla formazione.

LMS: ovvero il sistema di gestione dell'apprendimento (learning management system) è la piattaforma che permette l'erogazione, il monitoraggio e la gestione dei corsi didattici e dei programmi di formazione online.

Apprendimento sincrono: si tratta di una modalità di apprendimento offerta dall'eLearning. In questo caso, l'utente può decidere di accedere da remoto alla lezione che si sta tenendo dal vivo: l'aspetto della classe sembrerà quello tipico dell'apprendimento tradizionale, a cui però lo studente può partecipare restando a casa.

Apprendimento asincrono: è la seconda modalità di apprendimento offerta dall'eLearning, che prevede la possibilità da parte dell'utente di partecipare al corso online in un momento temporale differente rispetto a quello in cui si sono svolte le lezioni. Si tratta di una formazione non simultanea, perché lo studente può frequentare la lezione in qualsiasi momento.

PROSSIMAMENTE SU QUESTE PAGINE

Cinque consigli pratici per
costruire un buon Dossier

Imprenditività, competenza
trasversale da conoscere e
valorizzare

Fare foto e video professionali
con il cellulare per un dossier
vincente

L'apprendimento generato dai
lavoratori, ampliare le prospettive

Il lavoro sulle piattaforme,
conosciamolo meglio

Storytelling per il Dossier? I pro e
i contro

Microlearning: si tratta di un approccio alla formazione basato su moduli che trattano di singoli argomenti in un tempo limitato. Gli strumenti a disposizione di questa modalità di apprendimento sono diversi: da brevi video e infografiche, fino ad attività interattive, il tutto intervallato da veloci quiz e test. Questo permette di tenere alta l'attenzione, permettendo di ridurre il sovraccarico cognitivo e favorendo un maggior coinvolgimento dell'utente: tutti ingredienti che possono portare ad un aumento dell'efficacia di apprendimento.

Blended Learning: è un approccio di apprendimento misto, che unisce i metodi di formazione tradizionale in aula a quelli delle lezioni online. In questo modo, apprendimento online e offline si uniscono, per completarsi a vicenda, in un equilibrio vantaggioso per l'apprendimento.

Gamification: con questo termine, in italiano traducibile con "ludicizzazione", si intende l'inserimento in un corso di formazione di strategie di gioco. Lo scopo è quello di creare un maggiore coinvolgimento degli studenti, inducendoli ad imparare divertendosi e portandoli ad approfondire alcuni concetti senza che sentano il peso dello studio in maniera noiosa. In questo modo, gli studenti possono imparare attraverso elementi ludici, che possono essere applicati a sfide e quiz o che possono costituire una modalità completamente nuova, come giochi a premi o classifiche a punti. Un'altra possibilità è quella di inserire simulazioni all'interno delle lezioni.

Mobile Learning: il termine indica la possibilità di accedere a contenuti di formazione da qualsiasi dispositivo mobile. Si tratta di un particolare tipo di apprendimento, che nasce proprio per essere facilmente fruibile da cellulari e smartphone, così da permettere allo studente di partecipare da qualunque luogo fisico alle lezioni.

IVC LIGURIA HOWLETTER è un bimestrale registrato al Tribunale di Genova al n. 3/2024.

Direttore Responsabile:
Stefania Spallanzani

A cura del Team del Servizio IVC
delle Competenze: Chiara Biffoni, Christian Castelli, Silvia Dorigati, Elisabetta Garbarino, Michela Grana, Nicoletta Piccardo, Giovanna Solinas, Stefania Spallanzani

Responsabile del Servizio:
Elisabetta Garbarino

Per suggerimenti e richieste scrivere a
certificazionecompetenze@alfaliguria.it



Via San Vincenzo, 4 16121 GENOVA
tel.: +39 010 2894 315/314 fax: +39 010 255921 www.alfaliguria.it

Howletter non costituisce fonte ufficiale. Pertanto, eventuali errori materiali non possono essere addotti in cause di giudizio o rivalsa verso Alfa Liguria