

## APPRENDIMENTO NON FORMALE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE: COME E PERCHÉ

### L'APPRENDIMENTO SUL POSTO DI LAVORO: VALORE E NUOVE PROSPETTIVE

Apprendere nell'ambito  
lavorativo, una ricerca sul  
workplace learning

'Dalla cella al lavoro', un  
convegno sulle opportunità  
lavorative per detenuti

Il volontariato per i giovani,  
occasione di apprendimento  
informale

Il nuovo Atlante del Lavoro è in  
linea



*Fernand Léger, i costruttori, fair use*

## MISCELLANEA



a cura del Team IVC delle  
Competenze

**Le competenze cognitive degli  
adulti: l'Italia con risultati inferiori  
alla media OCSE, i divari  
territoriali sono pesanti**

In Italia le competenze cognitive degli adulti rimangono stabili tra il 2012 e il 2023, in linea con quanto avviene in altri Paesi, ma questa stabilità coincide con un'importante distanza dai risultati medi OCSE. È quanto emerge dall'Indagine sulle competenze degli adulti (Survey of Adult Skills) realizzata nell'ambito del Programma dell'OCSE per la valutazione internazionale delle competenze degli adulti (Programme for the International Assessment of Adult

## APPRENDIMENTO INFORMALE E WORKPLACE LEARNING: RIPENSARE LA RELAZIONE TRA APPRENDIMENTO, LAVORO E FORMAZIONE

Riportiamo alcuni stralci dalla ricerca 'Workplace learning: ripensare la relazione tra apprendimento, lavoro e formazione' <https://www.iusveducation.it/workplace-learning-ripensare-la-relazione-tra-apprendimento-e-lavoro-e-formazione/> a cura di Chiara Biasin, Università degli studi di Padova ([chiara.biasin@unipd.it](mailto:chiara.biasin@unipd.it)) per gentile concessione dell'autrice e della rivista interdisciplinare dell'educazione [IUSVEducation.https://www.iusveducation.it/](https://www.iusveducation.it/)

Il Workplace Learning, l'apprendimento che avviene nel contesto lavorativo, rappresenta un importante ambito, spesso sottovalutato, di produzione di saperi, competenze e sviluppo. Esso emerge da specifiche situazioni lavorative, dall'agire professionale, dallo scambio interattivo, da processi di risoluzione di problemi e presa di decisione, dalla capacità di riflessione individuale e grupppale. (...). L'attenzione verso il Workplace Learning sta oggi ricevendo sempre più interesse a motivo delle sue specifiche caratteristiche e modalità. Abbandonando l'aula e la formalizzazione delle esperienze apprenditive, la formazione si ripensa, facendo tesoro di modalità informali, sociali e pratiche che emergono dalla situazione lavorativa, dagli scambi intersoggettivi, dall'*expertise* professionale e dalla riflessione sui processi di realizzazione degli artefatti (...). Nel WPL, il posto di lavoro è concepito come un contesto di apprendimento i cui processi insistono su un sapere composito ed eterogeneo, sullo scambio intersoggettivo e sulla capacità dell'individuo di saper riflettere su di sé e sull'azione professionale realizzata da solo o con altri (Torlone 2021) (...). L'apprendimento sul luogo di lavoro fa leva su modalità informali e implicite per migliorare prodotti, processi, competenze e fa emergere dalla situazione lavorativa competenze tacite per

Competencies, PIAAC). Il secondo ciclo (edizione) è stato condotto nel 2023 in 31 Paesi ed economie del mondo. In Italia l'Indagine è stata realizzata dall'INAPP su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le competenze misurate tramite l'Indagine sono cruciali perché consentono alle persone di affrontare in modo adeguato la vita quotidiana e di partecipare pienamente all'economia e alla società. Ci si riferisce alle capacità di lettura e comprensione di testi scritti (dominio cognitivo della *literacy*), alle capacità di comprensione e utilizzo di informazioni matematiche e numeriche (dominio cognitivo della *numeracy*) e alle capacità di raggiungere il proprio obiettivo in una situazione dinamica in cui la soluzione non è immediatamente disponibile (dominio cognitivo del *adaptive problem solving*). Un sunto è disponibile su <https://www.inapp.gov.it/wp-content/uploads/Non-organizzati/INAPP-PIAAC-Short-report.pdf>.

elaborare strategie e stimolare lo sviluppo organizzativo, professionale e personale.

Legittimando un sapere tacito, incarnato, implicito e informale, il WPL invita a guardare all'interazione complessa tra individuo e contesto lavorativo, a mettere in evidenza anche aspetti e componenti individuali che impattano su come apprendimento e lavoro vengono differentemente percepiti e soprattutto vissuti. (...).

---

*Molte ricerche, che hanno cercato di comprendere quali configurazioni conoscitive specifiche si producano nel contesto lavorativo, convergono sul fatto che la dimensione dell'informalità sia caratterizzante il WPL.*

---

La gran parte del sapere è, infatti, di tipo non formale, informale o non pianificato, poiché sorge «naturalmente» dai compiti di lavoro e dalle sue sfide: aumentare la produttività o migliorare la qualità, far fronte a cambiamenti organizzativi o di mansione, risolvere problemi improvvisi, saper interagire con colleghi, clienti, fornitori, superiori, partecipare a gruppi di lavoro, consolidare o acquisire competenze. Nel WPL, l'apprendimento ha dunque una serie di caratteristiche distintive: è significativo, perché rilevante per l'individuo o il gruppo coinvolto nell'attività lavorativa; situato, ovvero si realizza nello specifico contesto e viene elaborato nelle altrettanto specifiche interazioni lavorative; *embodied*, cioè incarnato nelle pratiche e nei gesti delle persone che lo compiono, spesso al di fuori dell'azione mentale cosciente o riflessiva; *embedded*, cioè implicato nelle conversazioni, nelle pratiche e nelle azioni lavorative quotidiane; costruito e costituito dalla dinamica delle relazioni sociali in situ; generativo di conoscenze e capacità indissociabili dalla partecipazione attiva dell'adulto, con gli altri, nella situazione (...).

Tali «azioni apprenditive» precipue sono (Eraut 2004):

- la partecipazione a processi di gruppo o di team working;
- la collaborazione con altri;
- la consultazione, il mentoring, la supervisione;
- l'affrontare nuovi compiti e ruoli che generano fiducia e motivazione;

**Lavoro, Inapp: 'Giovani senza bussola, uno su due non sa cosa vuol fare da grande'.**

Senza bussola, con servizi di orientamento che risultano poco attrattivi per i giovani: il 38,2% afferma di non aver mai usufruito di un servizio di orientamento, con una percentuale ancora più alta (42%) nella fascia dei giovanissimi (15-17enni). Tra i motivi di questa scelta il 55,6% dichiara di "non averne avuto bisogno". Eppure di orientamento ci sarebbe la necessità dal momento che ben il 57,3% degli stessi giovani sostiene di non avere le idee chiare su cosa "farà da grande". Sono le principali evidenze emerse da un'indagine dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) che ha coinvolto 3642 giovani 15-29enni e oltre 2700 servizi di orientamento tra Università, Centri per l'Impiego, Istituti di formazione e scuole secondarie di primo e secondo grado.. Il progetto di ricerca, che analizza la domanda e l'offerta dei servizi di orientamento, è stato svolto in collaborazione con GEO, ANVUR e Centro di Ateneo della Federico II.

- la capacità di risolvere problemi da soli o in gruppo;
- la sperimentazione con l'intenzione di apprendere dall'esperienza e di accettare il rischio e l'errore;
- il consolidare, ampliare e ridefinire competenze;
- il confrontarsi con clienti, stakeholder o fornitori sperimentando dimensioni emotive e comunicative diversificate.

Più nel dettaglio, sempre Eraut (2011) ha identificato le principali modalità o strategie attraverso cui si attiva l'apprendimento al lavoro, ovvero attraverso:

- il porre domande e ricevere informazioni, quale importante attività proattiva particolarmente apprezzata in contesti di apprendimento facilitanti;
- l'individuare e trovare risorse e persone di riferimento, per permettere di sviluppare network relazionali, fiducia e comprensione;
- i percorsi di approfondimento individuale o di gruppo sulle conoscenze richieste o mancanti;
- l'ascolto e l'osservazione, due attività collegate che permettono una maggiore comprensione e consapevolezza e possono dar luogo a discussione e riflessione;
- l'apprendimento dagli errori, spesso stigmatizzato e non considerato come possibilità di trovare e discutere la via migliore per risolvere un problema e prendere una decisione;
- la riflessione, che rende significativa l'esperienza trasformandola in apprendimento;
- il dare e ricevere feedback nelle conversazioni, nelle discussioni, sulle pratiche;
- l'uso di artefatti di mediazione per strutturare il lavoro o comprendere e condividere informazioni;
- le azioni di apprendimento situate nelle pratiche e la discussione o il dialogo per misurare i progressi, confrontare i processi e gli obiettivi, individuare le modifiche nella performance o nel prodotto.

L'indagine ha rivelato inoltre che i giovani intendono sempre più "il lavoro come progetto di vita e non più solo come strumento di guadagno", mettendo al centro la qualità di vita. I giovani cercano molto più di un posto di lavoro e di guadagno, cercano situazioni in cui possono realizzare sé stessi dal punto di vista umano e professionale.

#### **Un master sulla certificazione delle competenze**

E' appena partito il Master di Primo Livello in 'Gestione e Certificazione delle Competenze' organizzato dalla scuola di alta formazione in psicologia A. Gemelli dell'Università cattolica di Milano. Il Master intende promuovere un'adeguata preparazione alla gestione e alla certificazione delle competenze, siano esse formali, non formali ed informali. Durante il percorso formativo, che è progettato in riferimento alle Aree di Attività (ADA) del Repertorio Nazionale delle Qualifiche, verrà inquadrato il tema della gestione delle competenze e della loro certificazione dalle sue origini teoriche alle più attuali applicazioni concrete ponendo

---

*Un altro importante elemento che caratterizza il WPL è sicuramente la forma di apprendimento che si genera dal/nel lavoro.*

---

Si tratta, per lo più, di una conoscenza celata, non visibile e difficilmente codificabile che le persone stesse fanno fatica a riconoscere in quanto incarnata nelle loro esperienze o abilità specifiche e che risulta di difficile concettualizzazione anche a un confronto più ampio.

Tuttavia, tali dimensioni nascoste, informali e implicite non riguardano solo le situazioni legate al lavoro, ma si ritrovano anche nell'educazione formale, nelle dinamiche familiari, nell'esperienza sociale e più intima.

Già negli anni Sessanta del secolo scorso, Michael Polany aveva usato il termine *tacitness* per richiamare l'idea che, nella conoscenza umana, la connessione tra pensiero ed esperienza non si presenta secondo una corrispondenza perfetta:

---

*Ciò che l'individuo sa è molto più di quanto sappia dire.*

---

Per Polany (2018), il saper teorico si fonde con l'esperienza pratica tramite la dimensione inespressa, implicita, personale, per cui gran parte della conoscenza risulta tacita o interiorizzata (*indwelled*) perché è legata al contesto e al soggetto.

Del resto, anche le ricerche di metà anni Novanta di Nonaka e Takeuchi (2021) sul pensiero organizzativo nelle grandi aziende giapponesi avevano permesso di differenziare, tra i vari tipi di conoscenza, quella tacita e quella esplicita.

I processi generativi di conoscenza sono ricondotti a dinamiche di conversione e combinazione tra la dimensione esplicita, codificata e facilmente comunicabile, e quella tacita, personale, altamente contestualizzata e di difficile declinazione. Utilizzando la celebre metafora dell'iceberg, i due autori nipponici affermano che la conoscenza esplicita rappresenta la parte emersa mentre la parte

attenzione sia ai contesti organizzativi e normativi di riferimento, sia alla declinazione metodologica e pratica, sia lo svolgimento di una professione legata a queste tematiche.

In linea il [‘Rapporto INAPP 2024. Lavoro e formazione’](#). E’ necessario un cambio di paradigma

Il rapporto esplora il futuro del mercato del lavoro italiano e propone un cambio di visione per affrontare le sfide strutturali legate all’invecchiamento della popolazione e alla crescente pervasività delle tecnologie digitali. Di particolare interesse il capitolo 3 e, in particolare, il paragrafo 3’ ‘La formazione continua e l’apprendimento degli adulti: contesto, scenari e monitoraggio delle policy’.

<https://www.inapp.gov.it/publicazioni/rapporto/edizioni-pubblicate/rapporto-inapp-2024>

tacita costituisce la più ampia porzione che rimane al di sotto della visibilità e della percezione.

---

*A tal riguardo, Eraut (2004) suggerisce alcune modalità e strumenti che permettono, in chiave formativa, l’attivazione di tale processo di elicitazione delle conoscenze tacite per poterle individuare, comunicare, condividere e valorizzare come apprendimento visibile.*

---

Esse sono: dimostrare le proprie capacità tramite un commento (fuoricampo/esterno); registrare episodi o situazioni per (auto) commentarli; descrivere avvenimenti o storie seguite da dialogo e confronto con altri su quanto e su come è stato raccontato; discutere di casi fittizi o problemi reali; usare artefatti di mediazione; sviluppare un vocabolario comune e pratiche condivise per creare expertise e concetti.

Attraverso la riconcettualizzazione situata della conoscenza tacita, particolarmente importante per i contesti lavorativi come per il knowledge management, vengono mobilitate competenze implicite che hanno un ruolo fondamentale nella presa di decisione in situazioni complesse o incerte, nelle strategie per la risoluzione di problemi professionali, nello sviluppo di consapevolezza individuale e di know-how, come pure nel trasferimento di competenze tra contesti e persone.

## I PROGETTI IN LIGURIA E NELLE ALTRE REGIONI

Nella seconda parte del convegno sono stati illustrati diversi progetti realizzati all'interno delle carceri italiane. Il progetto più esteso avviato da Regione Liguria è 'Vasi comunicanti': le principali attività vengono erogate dagli Spin plus (sportelli di inclusione) intramurari, extra murari e per le vittime di reato che vengono gestiti dagli enti del terzo settore. A tal proposito questi ultimi mettono a disposizione degli operatori qualificati i 'mediatori di rete e di comunità'.

'Per il prossimo triennio' - conferma il Presidente Bucci - la Regione Liguria parteciperà al bando Pon Inclusione 2021-2027 'Una giustizia più inclusiva', con un budget di circa due milioni e 800 mila euro provenienti dai fondi FSE+ e FESR. 'Questo progetto punterà sulla formazione professionale, sugli inserimenti lavorativi e sul potenziamento degli Spin Plus'. conclude Bucci.

'Noi abbiamo avviato un'importante sperimentazione



*Pere Borrell Del Caso, Escaping Criticism, pubblico dominio*

## 'DALLA CELLA AL LAVORO', IL REINSERIMENTO SOCIALE DEI DETENUTI PASSA DA CONCRETE OPPORTUNITA' OCCUPAZIONALI

Assessore Ferro 'Non marginalizzare la persona detenuta restituendogli una seconda possibilità. Con il progetto GOL sono 35 i detenuti di Marassi già coinvolti in una significativa esperienza.'

di Giovanna Solinas, Team IVC delle Competenze

Il 29 gennaio 2025 si è svolto presso Palazzo Ducale il convegno "Dalla cella al lavoro". Istituzioni, Amministrazione penitenziaria, associazioni di categoria e operatori sociali si sono confrontati per cercare insieme una strada per facilitare il reinserimento sociale delle persone detenute. I lavori sono stati aperti dal presidente della Regione Liguria Marco Bucci, cui sono seguiti gli interventi dell'assessora regionale alla formazione, orientamento al lavoro e politiche dell'occupazione Simona Ferro, del provveditore regionale dell'Amministrazione penitenziaria Antonio Galati, del presidente del Tribunale di sorveglianza Gaetano Brusa, della direttrice dell'Ufficio distrettuale esecuzione penale esterna Laura Bottero e di diversi attori sociali del sistema penitenziario. Era presente anche il Servizio Ivc di Alfa Liguria e spazi espositivi con alcune fra le attività degli istituti penitenziari genovesi.

Il Presidente ha esordito dichiarando che il lavoro è uno strumento



nell'ambito del progetto GOL con 35 detenuti della Casa Circondariale di Marassi che sta dando ottimi risultati 'aggiunge l'Assessore Ferro.

'Replicheremo la stessa formazione anche a Pontedecimo, a Chiavari e a seguire in tutte le case circondariali della regione.' conclude.

Per quanto riguarda gli altri progetti presentati, in Piemonte, precisamente a Cuneo e Fossano la cooperativa sociale 'Panatè' (<https://www.panate.it/>) gestisce all'interno del carcere laboratori di panificazione. Lo scopo del progetto è sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema dell'economia carceraria e della reintegrazione del detenuto nella società.

Un'altra realtà progettuale particolarmente significativa è il vivaio di Cascina Bollate (<https://www.cascinabollate.org>) che si trova all'interno della Casa di Reclusione di Milano. Vi lavorano giardinieri liberi insieme a giardinieri detenuti che usano il tempo della pena per imparare un mestiere che potrà dare una chance al loro futuro, una volta tornati in libertà.

fondamentale, 'un mezzo che riesce a rendere libere le persone nonostante siano all'interno di una struttura penitenziaria. La nostra Costituzione si fonda sul lavoro, una priorità per la Regione Liguria perché genera crescita economica, inclusione sociale e opportunità. Il lavoro è essenziale per chi ha vissuto un'esperienza detentiva: formarsi e lavorare durante il carcere significa essere pronti al pieno reinserimento nella società civile. Per questo, la Regione ribadisce la sinergia con il Garante delle persone sottoposte a misure restrittive, mettendo in campo risorse, incentivi assunzionali e progetti mirati. Eventi come quello di oggi ci consentono di migliorare il sistema trovando percorsi di reinserimento efficaci'.

Altro intervento particolarmente significativo quello dell'Assessora Simona Ferro che ha affermato come l'attività lavorativa e formativa abbia l'obiettivo di non marginalizzare la persona detenuta, restituendogli una seconda possibilità. 'È fondamentale quindi costruire percorsi mirati, come, ad esempio, un'importante sperimentazione nell'ambito del progetto Gol con 35 detenuti della Casa Circondariale di Marassi che sta dando ottimi risultati'. Il Garante per i detenuti della Regione Liguria, Dorian Saracino, ha ricordato che il mondo produttivo mira a promuovere il lavoro dei detenuti e facilitarne il reinserimento, riducendo così il rischio di recidiva. Grazie alla Legge Smuraglia sono previste agevolazioni contributive e fiscali per le imprese che assumono detenuti o internati all'interno degli istituti penitenziari, detenuti o internati lavoratori all'esterno del carcere. La Direttrice dell'UEPE Laura Bottero ha sottolineato che gli strumenti di politica attiva del lavoro (bilancio, certificazione delle competenze, formazione professionale) rivolti a detenuti ed ex detenuti forniscono un'occasione di riconoscimento positivo della propria identità, con l'acquisizione di una nuova coscienza e consapevolezza delle proprie competenze, in vista di una re-inclusione sociale.



## NEI COLLOQUI CON I GIOVANI EMERGONO LE COMPETENZE 'NASCOSTE'

La testimonianza di Federica Scarian, responsabile del CPI della provincia autonoma di Trento, val di Fassa

### ***Che giovani incontrate nei vostri uffici e nelle scuole?***

I giovani li incontriamo soprattutto nelle scuole: è difficile vengano ad un CPI se non per le formalità di una NASPI. A scuola i ragazzi sono principalmente concentrati sui titoli di studio e su ciò che è tangibile: esperienze di lavoro, stage in Italia o all'estero, certificazioni linguistiche e in campo informatico. È rilevante la possibilità di scavare nel profondo della loro vita, per scoprire se c'è altra ricchezza

### ***Su quali temi centrate il vostro colloquio?***

Soprattutto chiediamo cosa fanno nel tempo libero, come occupano le giornate, quali sono le passioni e se svolgono attività di volontariato. Nel cv di un diciottenne, ventenne, trentenne vogliamo indagare soprattutto le sezioni hobby, passioni, attività di volontariato. Inizialmente i

## QUANTO VALE IL VOLONTARIATO? BUONE PRATICHE PER RICONOSCERNE LE COMPETENZE

Un seminario della Fondazione Demarchi

*Lo scorso ottobre la Fondazione (<https://www.fdemarchi.it/>) ha realizzato a Trento un seminario per discutere sui temi dell'acquisizione e del riconoscimento delle competenze attraverso esperienze di volontariato. All'incontro è intervenuta per Alfa Liguria Elisabetta Garbarino che ha illustrato la sperimentazione ligure sulle competenze trasversali.*

*Riceviamo e volentieri pubblichiamo un contributo sull'evento.*

di Chiara Marino, formatrice, Fondazione Franco Demarchi

I dati sul volontariato in Trentino confermano la presenza di tante associazioni di volontariato sul territorio. I settori di intervento più frequenti sono quelli dell'assistenza, delle attività ricreativo-culturali sono pochi i volontari giovani sotto i 20 anni, mentre più coinvolte risultano le persone adulte dai 40 ai 64 anni, con un apporto per sesso differenziato: nella classe d'età 40-54 anni è maggiore la presenza dei maschi, e la situazione si inverte nella successiva classe da 55 a 64 anni.

Da uno studio realizzato da Fondazione Volontariato e Partecipazione - Funzione Studi Banco Popolare, emerge la motivazione principale del volontariato, che consiste nell'adesione alle finalità del gruppo e cioè "credere nella causa sostenuta dal gruppo", mentre al secondo posto troviamo "dare un contributo alla comunità" e poi ancora "far fronte a bisogni che i servizi pubblici non soddisfano".

Aumenta rispetto al passato anche la consapevolezza e la percezione che fare volontariato attivi dei processi di cambiamento e di crescita personale: "ha cambiato il mio modo di vedere le cose", "ha sviluppato la mia coscienza civile e politica".

ragazzi alla domanda: "Cosa fai nel tuo tempo libero?" spesso rispondono "Nulla". Non credono di poter/dover inserire questo bagaglio nel CV, non vi attribuiscono importanza. Poi, invece, lavorando con loro per far emergere gli aspetti informali e non formali restano stupiti e comprendono quanto siano elementi determinanti per dare un quadro completo della loro persona, tanto quanto il titolo di studio.

#### **Altri esempi?**

Riccardo (nome di fantasia) si presenta al CPI con un diploma di tecnico ambientale. Fatica a parlare ed ha svolto solo lavori stagionali. Scavando a fondo, esce un quadro ricco: passione per apicoltura e collaborazione con un gruppo di apicoltori locali, passione per l'astronomia e collaborazione con un osservatorio astronomico cui dà disponibilità per turni e aperture, passione per lo sport a livello agonistico. Francesco, nome di fantasia, ha interrotto gli studi dopo l'obbligo e scopriamo che è volontario nei vigili del fuoco del paese da 4 anni, è animatore nei gruppi grest e fa parte di un coro.

L'idea che l'essenza del volontariato risieda nell'altruismo non esclude, dunque, la presenza di motivazioni maggiormente riferite a dimensioni personali quali, ad esempio, l'autorealizzazione e la voglia di sviluppare competenze spendibili anche in altri contesti.

---

*Il volontariato è quindi una forte esperienza di apprendimento, anche se a volte non consapevole, nella quale le persone possono acquisire competenze tecniche e competenze trasversali, vere occasioni di professionalizzazione.*

---

Il riconoscimento di questi saperi importanti, quindi, può rinforzare la professionalità dei volontari rendendola da un lato più spendibile nel mondo del volontariato, contribuendo a rinnovare la motivazione dei volontari stessi e dall'altro, più in generale, spendibile anche nel mercato del lavoro.

È ormai accertato, infatti, che la maggior parte dei nostri apprendimenti deriva non solo dai contesti educativi-formativi formali come la scuola, ma soprattutto da esperienze non formali e informali come il lavoro, le relazioni con gli altri, i viaggi, il volontariato.

---

*Il riconoscimento delle competenze soprattutto nei giovani può aumentare la consapevolezza rispetto alle proprie abilità e attitudini e fungere da azione di orientamento verso opportunità di inserimento lavorativo o di formazione.*

---

In questa prospettiva lavorare con loro sulle competenze, potrebbe essere un'ulteriore spinta attrattiva verso il mondo del volontariato o verso alcuni settori che faticano a vedere un cambio generazionale. Per un giovane la partecipazione al volontariato è fondamentale per diversi fattori: entrare nel mondo del reale e uscire dal mondo della spettacolarizzazione, permettere di leggere un contesto concreto, capire che la propria azione incide sulla comunità di cui facciamo parte, formare i nostri futuri amministratori, sviluppare competenze di base in diversi ambiti, sviluppare la creatività, la capacità di collaborazione nel gruppo, la pazienza, la tolleranza, in una parola, formare a una vera e concreta cultura di cittadinanza attiva.

## SITES AND TUBE

a cura del Team IVC delle  
Competenze

### Microcredenziali, un convegno di Assolavoro

L'incontro dal titolo "Formazione  
e Lavoro: Microcredenziali,  
Competenze e Occupazione ha  
visto la partecipazione di esperti  
del mondo del lavoro,  
amministrazioni pubbliche ed  
enti di formazione.. Si può  
rivedere l'evento su E' possibile  
rivedere l'evento su

[https://www.youtube.com/watch  
?v=qvsGgWOF1Q0&t=12](https://www.youtube.com/watch?v=qvsGgWOF1Q0&t=12)

### Il nuovo Atlante del Lavoro e delle qualificazioni è In linea

Una navigazione più sicura,  
semplice, intuitiva e accessibile.  
Sono questi i plus dell'[Atlante del  
Lavoro e delle qualificazioni](#),  
grazie alla riprogettazione  
dell'"infrastruttura tecnologica, la  
veste grafica e l'organizzazione  
delle informazioni.

Il sito rinnovato è arricchito con  
nuove sezioni e contenuti.  
Da non perdere la sezione  
'Formati con Atlante', lo spazio  
dedicato a imparare a conoscere  
Atlante con percorsi di  
autoformazione.

## RUBRICA/DI PAGINA IN PAGINA



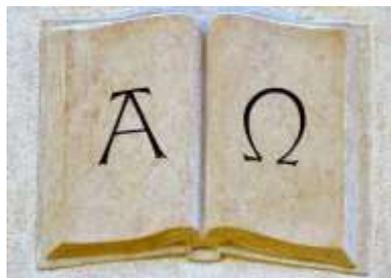
a cura del Team IVC delle Competenze

**La conoscenza inespressa. Nuova ediz.**

**di Michael Polanyi (Autore) , Franco Voltaggio (Traduttore) Armando  
Editore, 2018**



Polanyi sottolinea che il nostro pensiero è radicato in una serie di  
"presupposti taciti", che ci guidano e ci permettono di comprendere  
il mondo, anche quando non possiamo mettere questi presupposti  
in parole. In questo modo, egli solleva interrogativi sul rapporto tra  
linguaggio e pensiero, mettendo in evidenza i limiti del linguaggio  
stesso nel catturare l'intero spettro. L'idea che "sappiamo più di  
quanto possiamo dire" è una riflessione sull'impossibilità di ridurre  
tutta la conoscenza umana a formule, leggi e regole esplicite. La  
nostra esperienza del mondo è, in gran parte, costruita su una base  
tacita, e senza di essa non sarebbero possibili neppure i processi più  
apparentemente razionali ed espliciti.



## LE PAROLE PER DIRLO

a cura del Team IVC delle Competenze

**Workplace learning** l'apprendimento che avviene nel contesto lavorativo.

**Work based learning.** Per *work-based learning (wbl)* si intende l'acquisizione di conoscenze e competenze attraverso lo svolgimento di compiti in un contesto professionale, cui segue una riflessione sulle attività realizzate; il *wbl* può avvenire sia sul luogo di lavoro (ad esempio attraverso la formazione in alternanza), sia in un istituto di istruzione e formazione professionale (Cedefop, 2011).

**Training on the job.** E' una metodologia formativa svolta in azienda che consente al lavoratore di acquisire nuove competenze osservando e, soprattutto, provando e mettendo in pratica ciò che via via apprende. In altre parole consente di insegnare al lavoratore il modo corretto di svolgere la propria mansione mentre la sta svolgendo.

### 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](mailto:certificazionecompetenze@alfaliguria.it)



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

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

Numero chiuso il 12.03.2025