

Riconoscimento, convalida e certificazione

Il caso portoghese

di Ana Cristina Paulo

quaderni

II
SESSIONE

La necessità, i principi e i presupposti

Il Sistema di Riconoscimento, Convalida e Certificazione di Competenze (RCCC) rappresenta in Portogallo una priorità e costituisce uno dei sistemi di convalida degli apprendimenti non formali e informali meglio integrati. Questo significa che il Sistema è *stato sviluppato con lo scopo di farlo diventare un componente essenziale di una strategia nazionale di Apprendimento Permanente (AP)*, ponendo in relazione in modo efficace istruzione, formazione (e qualificazione) e mercato del lavoro. La priorità politica concessa a questo Sistema, realizzato in quanto *rottura mobilizzatrice in un sistema di istruzione-formazione*, riflette l'urgente necessità di qualificare la popolazione adulta portoghese in modo da raggiungere livelli europei. Dall'ultimo decennio le politiche e le iniziative nel campo dell'istruzione e della formazione degli adulti in Portogallo riflettono la consapevolezza che ha il paese dei bassi livelli di certificazione scolastica e professionale fra la sua popolazione adulta. Parimenti riflettono gli effetti delle nuove sfide che si presentano al Portogallo nel contesto della scommessa europea sulla transizione verso un'economia della conoscenza e della coesione sociale. Si riconosce che globalmente il vincolo principale con cui si deve confrontare l'istruzione e la formazione della popolazione adulta continua ad essere l'elevato numero di adulti portatori di bassi livelli di scolarità. Tale circostanza, essendo noto che il livello di istruzione e formazione di base condiziona fortemente l'attitudine e la disponibilità a investire in ulteriori e continuativi apprendimenti, rappresenta una carenza che si riflette in una limitata ricerca di istruzione e formazione tra i meno scolarizzati e qualificati, che si traduce in costi pesanti a livello di sviluppo del paese.

— **Ana Cristina Paulo** *Direttore Formazione Formatori Iefp*

Nel 2006, circa 3.500.000 del totale dei 5 milioni di popolazione attiva detenevano un livello di scolarità inferiore all'istruzione secondaria (dodici anni di scolarità), mentre 2.600.000 avevano un livello inferiore all'istruzione di base (9 anni di scolarità). Nell'ambito dell'Unione Europea, e nel periodo 2000-2004, il Portogallo, insieme a Malta, mostrava il tasso più basso di diplomati nell'insegnamento secondario per il segmento d'età dei 20-24 anni (sotto il 50%), quando la media in Europa dei 25 si situava sopra il 75%. Anche i dati dell'OCSE relativi al numero medio di anni di scolarizzazione della popolazione adulta, nel 2003 (media OCSE=12 anni), confermano che il Portogallo, con una media di 8,2 anni di scolarità, si trovava molto lontano dal recupero della differenza che lo separava dagli altri paesi dell'OCSE.

Nello sforzo sostenuto e continuato dei vari cicli di politiche per elevare la qualificazione dei portoghesi il *Riconoscere, Convalidare e Certificare le competenze chiave della popolazione adulta* è stato ritenuto a partire dall'anno 2000 un *processo cruciale*. In quest'anno sono stati creati i primi 6 Centri di Riconoscimento, Convalida e Certificazione di Competenze che in quello stesso anno hanno accolto 16 adulti. Attraverso il Sistema RCCC si intende qualificare un milione di adulti in 5 anni e creare entro il 2010, sul territorio nazionale, circa 500 Centri di Riconoscimento, Convalida e Certificazione di Competenze. Fino a questo momento, circa 70.000 individui hanno beneficiato dei servizi forniti da questi Centri in diversi modi, mentre si è assistito all'evoluzione e consolidamento sul territorio del Sistema che ha mostrato livelli crescenti di riconoscimento sociale.

La scommessa chiara sul Sistema RCCC aveva come *quadro di riferimento, di strategia e prospettiva, il concetto di Apprendimento Continuo* com'è stato definito dalla Commissione Europea nel 2000, ossia, riconoscendo che *tutti i contesti possono essere d'apprendimento* e accentuando la necessità di considerare tre assi fortemente interconnessi: gli *apprendimenti formali*, acquisiti nei sistemi istituzionali di istruzione e formazione; gli *apprendimenti non formali*, prodotti di altre attività di formazione non istituzionali, come alcuni di carattere professionale; e gli *apprendimenti informali*, che derivano dalle attività della vita quotidiana, legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero.

In questa concezione, *apprendere continuamente* è inteso come un *processo olistico, di costruzione sociale*, di cui è abbracciata tutta la complessità e la dinamica, come processo "continuo ininterrotto", che prende in considerazione la dimensione temporale dell'apprendimento allo stesso modo in cui

prende in considerazione la molteplicità di spazi e contesti di tale apprendimento. *Gli individui vengono intesi come attori principali di detto processo e le loro vite come rapporti di sostenibilità per l'emergere degli apprendimenti.*

L'apprendere costituisce parte integrante del quotidiano e avviene in un "contesto reale" come parte integrante della vita sociale. Il processo di apprendimento, dato che consiste nella riflessione, approfondimento e concettualizzazione di quanto acquisito dall'esperienza d'interazione con gli altri con cui condividiamo situazioni ed esperienze di vita, attenua e scompagina la polarizzazione fra i contesti di apprendimento formali e informali (Wenger, 1998).

Il concetto di *apprendente*, che è una variabile fondamentale nel processo di apprendimento degli adulti, comprende varie dimensioni di saperi: *i saperi teorici* – che permettono la conoscenza e l'identificazione dell'oggetto nelle sue modalità e trasformazioni; *i saperi processuali* – che orientano la pratica e rispettano i modi di fare e anche le modalità di organizzazione e funzionamento dei procedimenti; *i saperi pratici* – che sono direttamente legati all'azione ed al suo sviluppo, e che permettono una conoscenza contingente più efficace del reale compiendo su di esso delle operazioni; e *i saper-fare* [know-how] che sono relativi alla manifestazione di atti umani, pratici per l'azione materiale e intellettuali nell'azione simbolica (Malglai, 1995).

In questo contesto, la valutazione che colui che apprende fa del proprio apprendimento è interdipendente dal sentimento di auto-efficacia e traduce una fiducia nelle proprie competenze: «so di essere capace di scrivere un testo senza errori... so di essere capace di risolvere questo problema di matematica». L'auto-efficacia è in rapporto con l'immagine di sé, l'interesse ad apprendere è in rapporto con la sua partecipazione sociale e da ultimo con la sua capacità di centramento sui propri problemi. Così, il vero apprendimento presuppone non un semplice trasferimento di conoscenze, ma la creazione di possibilità per produrre e costruire, apprendendo ciò che è più significativo. (ME/ANQ, 2006)

Da ultimo: *identificare, riconoscere e attribuire valore alle competenze dell'adulto non è un processo neutro.* È parte integrante del processo di strutturazione sociale, e ha un ruolo attivo in questa strutturazione. Se da un lato il soggetto mobilita le proprie risorse e quelle dell'ambiente facendo appello all'interazione con gli altri, ossia le norme e regole delle comunità, dall'altro la competenza non è indissociabile dalle condizioni sociali in cui viene prodotta dato che poggia su saperi che sono socialmente costruiti.

Gli obiettivi, i metodi e i processi

In sintesi, il processo RCCC in Portogallo presume che:

- occorre privilegiare l'apprendimento continuo e i contesti informali e non formali dell'apprendimento, alla pari dei contesti formali;
- esistono ampie risorse per quanto riguarda gli apprendimenti non formali e informali realizzati dalla popolazione attiva durante la sua vita professionale;
- l'aumento del livello medio di qualificazione della popolazione attiva dovrebbe prendere in considerazione le esperienze e le competenze acquisite;
- una strategia comprendente l'AC esige un'articolazione fra:
 - a) orientamento/consulenza;
 - b) identificazione/valutazione/certificazione di competenze;
 - c) istruzione/formazione/opportunità e facilitazione dell'apprendimento.

La certificazione conferita da questo Sistema può essere scolare, di livello base (equiparato a 9 anni di scolarità) o di livello secondario (equiparato a 12 anni di scolarità) e/o professionale. Il Sistema è al momento limitato ad un insieme ristretto di professioni per le quali esistono standard definiti.

Il processo di Riconoscimento, Convalida e Certificazione di Competenze si sviluppa nei cosiddetti "Centri Nuove Opportunità", che funzionano in istituti di insegnamento di base e secondario, in Centri di Formazione Professionale dell'Istituto dell'Impiego e della Formazione Professionale (Istituto do Emprego e Formação Profissional - IEFP) e in altri enti formatori accreditati, pubblici o privati. Ha per base un *Schema di Riferimento di Competenze-chiave*, inteso come insieme di capacità, conoscenze e saperi che permettono ai cittadini delle società contemporanee di agire in maniera efficace nei diversi ambiti di relazione interpersonale e/o istituzionale (privata, professionale, con le istituzioni e con una società che li circonda) (ME/DGFV; 200). Tale Schema di Riferimento, nel caso del livello d'istruzione di base, abbraccia le aree del Linguaggio e della Comunicazione; la Matematica per la vita; Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione e della Cittadinanza e delle Prospettive di Occupazione. Nel caso del livello secondario, le aree abbracciate sono Società, Tecnologia e Scienza; Cultura Lingua e Comunicazione e di nuovo Cittadinanza e Prospettive d'Occupazione.

Attualmente, il Sistema di Riconoscimento, Convalida e Certificazione di Competenze in Portogallo permette che ciascun adulto, maggiore di 18 anni, che non

abbia concretizzato e completato i cicli di scolarità di livello di base e secondario, ma che sia in possesso di un'esperienza di vita allargata in diversi domini di azione, possa accedere al riconoscimento, convalida e certificazione delle competenze (scolastiche, professionali e altre) che ha acquisito in differenti situazioni di apprendimento (vita personale, sociale e professionale), ai fini dell'attribuzione di una qualifica formale, scolastica o professionale.

L'approccio metodologico è caratterizzato dal fatto che si tratta di un approccio innovatore di grande ampiezza, che si sviluppa col ritmo dello stesso candidato adulto, parte dalle sue esperienze di vita e consolida percorsi di auto-apprendimento, riflessività personale e formazione individuale.

Il processo si basa su di un insieme di elementi comuni alla maggioranza degli approcci RCCC trovati nei vari Stati Membri:

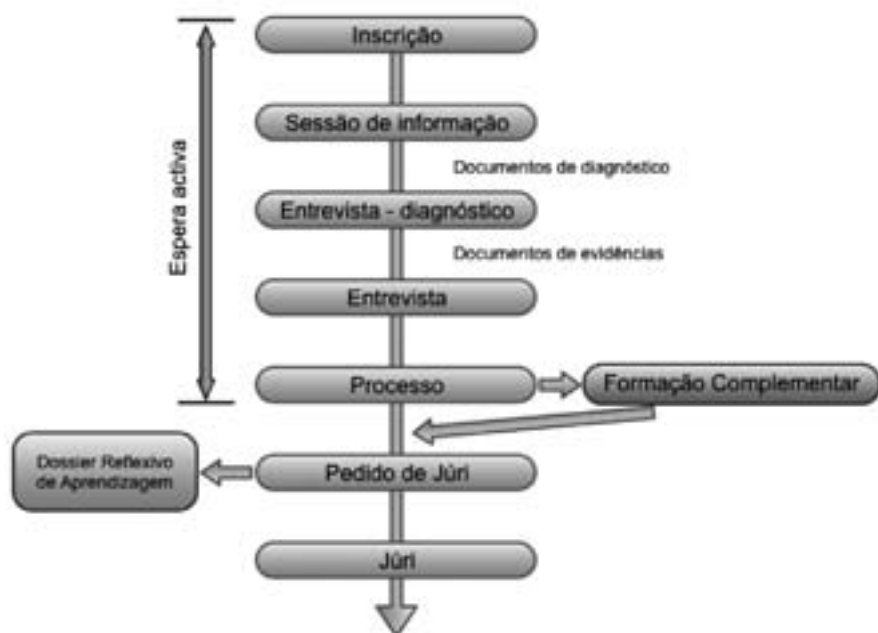
- *Orientamento*: la gran parte dei processi inizia con un'intervista iniziale e con la definizione del percorso di ciascun individuo durante il processo. Questa fase di Orientamento, come anche il Consigliere, sono cruciali dato che permettono di mobilitare e conquistare l'adulto per tutto il processo.
- *Auto-riflessione/Auto-valutazione*, che devono condurre all'individuazione, da parte dello stesso individuo, delle proprie qualifiche/conoscenze/competenze. I giustificativi delle prove e il risultato di questa auto-valutazione dovranno essere documentati su di un supporto scritto, generalmente sotto forma di Portafoglio.
- *Valutazione esterna*: i processi di convalida devono condurre a un momento di valutazione di fronte ad una Commissione Giudicatrice, dato che le procedure d'esame possono utilizzare testimonianze, simulazioni o prove pratiche. Il fatto che la Commissione Giudicatrice coinvolga elementi od organizzazioni esterne funziona da garante della qualità di tutto il processo.

Lo schema globale del processo RCCC si sviluppa a sua volta attorno a 3 Assi di Azione fondamentali:

- *Il Riconoscimento di Competenze*, che consiste in una riflessione sull'esperienza di vita dell'adulto mediante un insieme di strumenti e di un approccio (auto)biografico/Storia di vita, con l'obiettivo di individuare e riconoscere tutte le competenze che risultano dallo Schema di Riferimento di Competenze-Chiave. Il dialogo stabilito e il lavoro sviluppato in sessioni con il professionista di RCC e con i formatori ci aiutano a riconoscere queste competenze le cui prove saranno riunite in un Dossier Personale realizzato in modo autonomo o con l'appoggio di una squadra tecnico-pedagogica, in particolare di professionisti di RCC. Ta-

le dossier personale è uno *strumento di natura riflessiva* dove vengono esplicitate e organizzate, in modo strutturato, le prove delle competenze dello schema di riferimento di competenze-chiave applicabile, cosa che permetterà lo sviluppo, l'accompagnamento e la valutazione del processo di RCCC. Se per caso fossero diagnosticate esigenze di formazione, l'adulto sarà indirizzato ad una formazione complementare di carattere residuale che non dovrà superare, in nessuno dei livelli di certificazione (di base e secondario), le 50 ore, con l'obiettivo di riconoscere le competenze risultanti dagli schemi di riferimento, o ancora ad azioni di formazione di breve durata. Tali azioni si sviluppano attorno ad aree di competenze-chiave per l'istruzione e la formazione di adulti definite dagli schemi di riferimento da applicare (di base o secondario). Le azioni di formazione di breve durata sono strutturate in moduli con una durata di 50 ore ciascuno, organizzati in due unità di 25 ore. Il limite massimo di formazione per ciascun adulto nel processo RCCC non dovrà superare le 100 ore.

- La *fase della Convalida*, dove le competenze che un adulto ha identificato sono convalidate in una sessione di commissione giudicatrice di convalida, davanti alla quale si dovrà presentare e discutere il Portafoglio che Riflette gli Apprendimenti. È di nuovo in questa fase che ha luogo la preparazione per la Commissione Giudicatrice di convalida. Questa sessione è costituita dai Tecnici di RCC che hanno accompagnato l'adulto durante la fase de Riconoscimento, dai formatori di ciascuna delle aree di competenze-chiave e anche da un valutatore esterno debitamente accreditato dall'organismo competente. Se tutte le aree di competenze-chiave fossero convalidate, l'adulto otterrà una certificazione di livello base o secondario.
- La *fase della Certificazione*, dove l'adulto dovrà definire e ricostituire il proprio progetto personale futuro in cui sono formalizzati i risultati di convalida ed emessi i Certificati.



Attesa Attiva

Inscrição – Sessão d’informação [Documenti di diagnosi] – Intervista-diagnosi [Documenti di prova] – Intervista – Processo – *Formazione complementare* – Richiesta di Commissione – *Dossier che Riflette l’Apprendimento* – Commissione Giudicatrice

Le competenze dei formatori: una tappa essenziale per la valorizzazione e il riconoscimento sociale della Professione

In Portogallo di recente è stato avviato un processo di riflessione e sperimentazione mirato all’allargamento del processo RVCC al gruppo professionale di formatori, processo che si inquadra nella revisione del Sistema Nazionale di Certificazione di Formatori, nell’ambito di una politica di Apprendimento Permanente.

L’applicazione di un sistema RVCC al gruppo dei Formatori è stata assunta come una finestra di opportunità che permette:

- la creazione di alternative innovatrici ed efficaci ai servizi convenzionali di orientamento e formazione;
- l’esistenza di incentivi fondamentali ai Formatori perché possano puntare su una strategia di formazione permanente e di sviluppo professionale continuo;

- l'incoraggiamento, nel senso della certificazione professionale e dello sviluppo professionale continuo;
- la creazione di programmi di formazione più flessibili, così come l'opportunità di una più forte integrazione tra il progetto curricolare e le competenze da acquisire, nell'ambito di percorsi di formazione individuali e personalizzati;
- incentivare l'ingresso nel mercato della formazione di professionisti veterani che desiderano assumere la funzione di formatore.

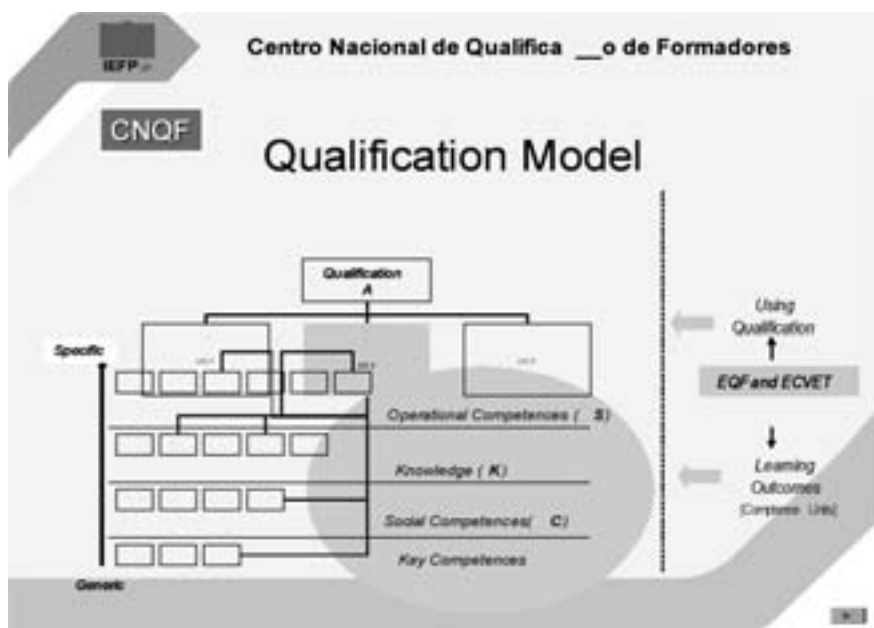
Il Sistema di Certificazione in questione, in vigore dall'anno 2000, è inteso come fattore fondamentale a garanzia della qualità della formazione professionale promossa in Portogallo. È obbligatorio per i formatori che esercitano la loro attività in tutti gli enti pubblici e privati di formazione professionale, si concretizza nell'emissione di un Certificato di Idoneità Professionale (Certificado de Aptidão Profissional - CAP). Sulla base di un Profilo Professionale e di un modello di Formazione Pedagogica Iniziale (anch'essa obbligatoria, con una durata di 90 ore), il Sistema di Certificazione richiede comunque che il CAP venga rinnovato ogni 5 anni, rinnovo che dovrà avvenire a partire dalla verifica di due requisiti: il comprovante di un numero minimo di ore di pratica professionale e in più la frequenza di un modulo di formazione professionale continua (minimo 60 ore di formazione). Con questo mezzo viene garantito l'aggiornamento delle competenze pedagogiche del formatore in una prospettiva di formazione continua, e si rafforza la menzionata garanzia di qualità.

La Certificazione è basata su di un Profilo di Competenze pedagogiche (conoscenze, saper fare e saper essere) approvato dai Partner Sociali nell'ambito di una Commissione Nazionale di Certificazione, ente regolatore di tutto il processo di certificazione professionale in Portogallo.

Il Sistema Nazionale di Certificazione Professionale è attualmente in fase di revisione, e con l'occasione vengono rivisti anche il Profilo e il modello di certificazione dei Formatori. In effetti, il Profilo definito nel 2000 ha urgente bisogno di una revisione in risposta alla crescente complessità della funzione del formatore e alla diversità dei ruoli assunti. In tal modo s'intende diversificare il profilo unico del Formatore attualmente certificato con la definizione di 5 Profili di Professionisti della Formazione, nell'ambito della politica di Apprendimento Permanente: Formatore, Profilo Complementare di Formatore (livello Tutor/Formatore nel Contesto di Lavoro, Facilitatore di Apprendimenti e Gestore di Formazione.

Sarà predisposta una certificazione professionale per ciascuno di questi Profili. I Profili dovranno essere descritti secondo il Modello di Qualifiche

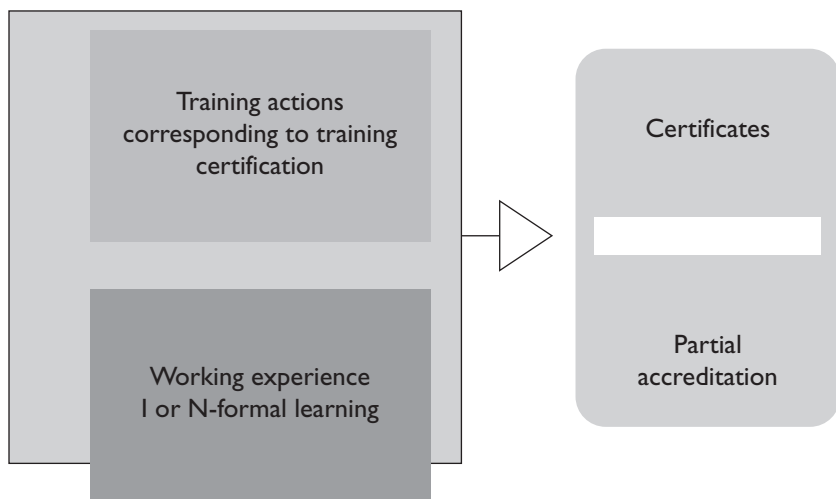
definito a livello nazionale che struttura il Catalogo Nazionale di Qualifiche. Secondo questo Modello, ciascun profilo è costituito da Unità di Competenza che raggruppano Competenze Operative, Conoscenze, Competenze Sociali e Competenze-chiave.



Il sessione

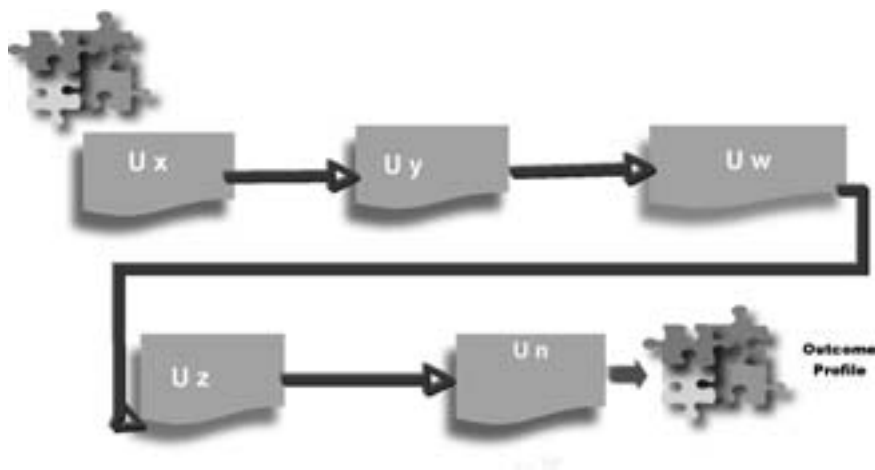
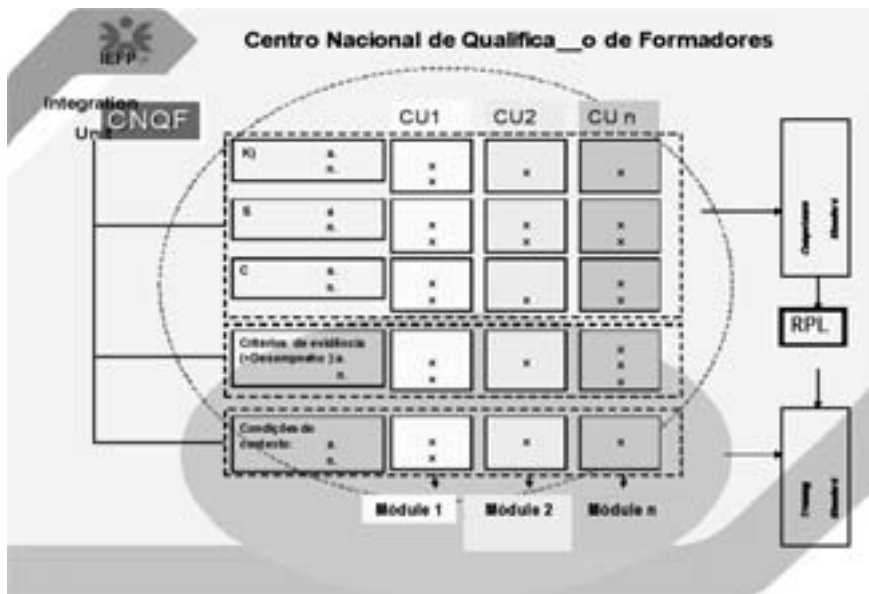
Centro Nazionale di Qualifica dei Formatori

Nel processo di Certificazione è stata inoltre assunta una logica di Percorso (Pathway) Professionale nel corso della vita del Formatore. Il livello di Certificazione I sarà quello di Formatore, e l'accesso ai restanti livelli professionali sarà diretto, tramite la conferma del possesso delle competenze richieste per il profilo in questione (attraverso un processo RVCC) o attraverso la frequenza della Formazione continua.



Il nuovo processo di Certificazione Professionale per i Formatori richiede quindi:

- La definizione di nuovi profili, menzionati in precedenza, che verrà fatta in termini di Unità di Competenza (UC).
- Un Repertorio delle Qualifiche generali di ciascun profilo, definite in termini di Unità di Competenza e riferiti agli standard occupazionali.
- La definizione di Modelli di Formazione Pedagogica iniziale e continua, di accesso ai Profili, formazione costruita in forma Modulare e con un'organizzazione flessibile, secondo il Profilo di entrata e uscita e sulla base dei risultati del processo RVCC.
- Un sistema chiaro e uniforme di procedimenti e linee guida.
- Un sistema de convalida, con indicatori di qualità.



II sessione

Il processo di Riconoscimento, Convalida e Certificazione di Competenze sarà fatto sulle Unità di Competenza definite tenuto conto del Profilo di Competenze interessato (Outcome Profile).

La metodologia da utilizzare sarà, con gli adeguamenti necessari, quella assunta e testata nell'ambito del processo generale RVCC, in particolare l'Intervista individuale iniziale e la costruzione di un Portafoglio Riflessivo di Apprendimento. Strumento essenziale è anche il processo di Osservazione diretta delle competenze sulla base di un Kit di Valutazione che sarà fornito ai Professionisti di RVCC.

Metodologie



In modo molto sintetico, il processo seguirà le seguenti tappe:

- *Intervista individuale*, a cura del Professionista RVCC, obbligatoriamente uno psicologo.
- *Costruzione del Portafoglio Riflessivo di Apprendimento*, processo accompagnato dallo stesso Professionista, documento non solo di raccolta sistematica di tutti i comprovanti/evidenze dell'esperienza professionale, ma anche mezzo da cui risulta una riflessione del Professionista sulla propria esperienza e sulla necessità di sviluppo personale e professionale.
- *Auto valutazione delle competenze*.
- *Valutazione*, tappa che può includere l'Osservazione diretta delle competenze, secondo un Kit di valutazione.

Concludendo e cercando di fare il bilancio dell'esperienza portoghese, si può affermare che il Sistema RVCC è attualmente assunto come elemento strutturante della politica di apprendimento permanente che si sta gradatamente integrando in tutti i sottosistemi di formazione e certificazione professionale.

Il processo RVCC è attualmente inquadrabile nel processo di Certificazione di Formatori e della politica di formazione pedagogica iniziale e continua di questi professionisti.

L'individuazione di fattori di successo del Sistema RVCC in Portogallo passa inevitabilmente:

- *Per l'esistenza di un Quadro Nazionale di Qualifiche* – riportato necessariamente al Quadro Europeo di Qualifiche – che permette di focalizzare i Risultati dell'Apprendimento (Learning Outcomes), accentua la rilevanza delle evidenze degli apprendimenti attraverso un processo di valutazione – e non solo l'importanza dei metodi utilizzati nel processo di insegnamento, presupposti che facilitano e creano l'occasione per l'applicazione di sistemi di RVCC.
- *Per la scommessa politica sul Sistema (dei Ministeri del Lavoro e dell'Educazione)*, osservando le condizioni esplicitate all'inizio di questo articolo. Detta scommessa politica ha creato le condizioni necessarie alla realizzazione e diffusione del Sistema, in particolare dal punto di vista della legislazione e delle risorse finanziarie messe a disposizione degli enti che hanno aderito al Sistema. Ha costituito inoltre un fattore fondamentale per la relativa *Credibilità e Rilevanza Sociale*.
- *Ad un livello più operativo, la formazione/qualifica di principali attori professionali che intervengono in un processo RVCC è un fattore cruciale di successo.* L'intervento del Professionista RVCC può determinare il successo o l'insuccesso, poiché è fondamentale scommettere su una selezione ponderata e esigente di questi Professionisti, ma anche sulla loro formazione iniziale e continua.
- *Anche la realizzazione di meccanismi di Accompagnamento e di Garanzia di Qualità sono cruciali. Il mantenimento e l'affermazione di qualsiasi processo RVCC deriva dalla sua Credibilizzazione e Rilevanza Sociale.* Se il processo non è credibile per gli attori e i cittadini in generale, muore o non viene utilizzato.
- *Da ultimo, il coinvolgimento dei Partner Sociali*, in particolare dei rappresentanti delle imprese e dei settori di attività economica. La convalida e l'accettazione di questi Partner è essenziale per la Credibilizzazione e Rilevanza di cui sopra.

Infine, è importante ricordare che l'opzione per la realizzazione di un Sistema RVCC è una questione di fondo, di natura politica e anche ideologica. Lo sviluppo su larga scala di processi RVCC implica un investimento politico e finanziario rilevante. Ma *fondamentalmente esige che i cittadini accettino il principio che sia possibile apprendere in modo formale e non-formale e non soltanto all'interno di aule. La Fiducia è fondamentale per il successo di qualsiasi Sistema RVCC.* E il bilancio tra l'impegno poli-

tico e il peso dei sistemi formali di insegnamento/apprendimento, largamente basati sulla scuola e sulle lezioni in classe, è un processo complesso e di difficile gestione e ancora non totalmente conquistato, anche in Portogallo.