

*Life designing e career counseling: il problema della formazione e della certificazione delle competenze e dei professionisti dell'orientamento.*

*Padova 13-14 Maggio 2011*

***Formazione competence-based e assessment per la professionalizzazione degli orientatori***

**Guido Sarchielli**  
**Alma Mater studiorum**  
**Università di Bologna**

- Nei paesi europei esiste ancora un'elevata **differenziazione dei compiti** e delle **figure professionali** coinvolte nei sistemi di orientamento, a vario titolo, nei vari ambiti istituzionali e territoriali e con contributi professionali di differente ***specificità, complessità, esclusività.***
  - Ciò comporta effetti sul **processo di professionalizzazione**, inteso come nascita di un ***gruppo professionale***

- In sostanza si assiste a una **rallentata costruzione** di:
- una **omogenea comunità professionale** degli operatori,
- una **rappresentazione sociale** definita e unitaria,
- **ancoraggi identitari** sicuri e univoci,
- una riconosciuta (e legittimata) **funzione di servizio per le persone**
- Una mappa attendibile **delle prestazioni erogate, delle competenze e delle qualificazioni** per svolgerle

## Problemi persistenti

1) nella **formazione iniziale**, 2) in quella **in itinere** (*on the job*), 3) nel **riconoscimento e sviluppo professionale** di questi operatori

- **Un dato di partenza dal lato del lavoro:**
  - **ampia gamma** di compiti svolti,
  - loro **differente complessità** (sul piano tecnico, degli strumenti usati, dei livelli di autonomia richiesti, del grado di profondità della relazione professionale con gli utenti, ecc.),
  - la **connotazione relazionale** dei tasks,
  - la varietà dei **sistemi di competenze** che devono essere padroneggiati.
- **Un dato di partenza dal lato degli operatori**
  - Grande **eterogeneità** delle formazioni iniziali
  - Livello di **education** variabile (% rilevante di non laureati)
  - **Frammentazione** delle esperienze professionali
  - **Formazione specialistica post-laurea** poco diffusa e prevalente formazione sul campo
  - **A quale livello delle qualificazioni europee ci si vuole collocare? Almeno al livello 7**

# Alcuni punti di riferimento progettuale

- La tendenziale assunzione di una prospettiva **Scientific-Practitioner** ed **evidence-based** nell'impostazione della **preparazione universitaria** e nelle attività **formazione e sviluppo** degli operatori che offrono servizi alle persone
- L'interesse crescente per gli **output models** nella progettazione della formazione basata anche sui risultati finali da conseguire, espressi come capacità operative, competenze (esempio: **modello Europsy**)
- La crescente condivisione per modelli di **competenze** (conoscenze, skills e attributi personali) **tipiche** degli operatori (dell'orientamento) sia nella definizione dei compiti sia nella progettazione della formazione, sia nell'assessment

# Esigenze di standard di qualità (nella formazione e nella prestazione)

- In stretto collegamento con gli approcci basati su competenze, si può richiamare la **questione degli standard** nella fase di prima preparazione e di ingresso, e da mantenere nel lavoro e nella formazione continua degli operatori dell'orientamento.
- Essi rappresentano una **modalità di «regolazione sociale»** di una professione che ha una diretta rilevanza per le persone e la comunità (**Ciò è tipico per professioni di aiuto e servizio alla persona**)
- *[Riguarda: i compiti lavorativi, i livelli di competenza, i requisiti di accesso a una professione, le modalità di formazione continua sulla base di un «metro di misura» del loro livello di qualità].*

## In concreto, proprio per le «professioni fluide», a basso tasso identitario diventa necessario riferirsi a.....

- un set di **criteri relativi alle prestazioni ritenute adeguate** e connessi con il contesto lavorativo ove tali prestazioni si realizzano. Si tratta cioè di **standard relativi all'output**
- un set di **criteri e specificazioni relative all'input** ovvero al tipo di apprendimento o di competenze che si debbono acquisire o di qualificazioni ritenute necessarie al fine di soddisfare i criteri della prestazione attesa
- un **set di criteri o requisiti per mettere in evidenza** se un operatore ha conseguito e mantiene nel tempo gli standard previsti. In tal modo essi possono essere più facilmente applicati e anche un osservatore esterno può rendersi conto se le prestazioni hanno raggiunto gli esiti attesi (metodi diretti e indiretti di accertamento delle competenze)

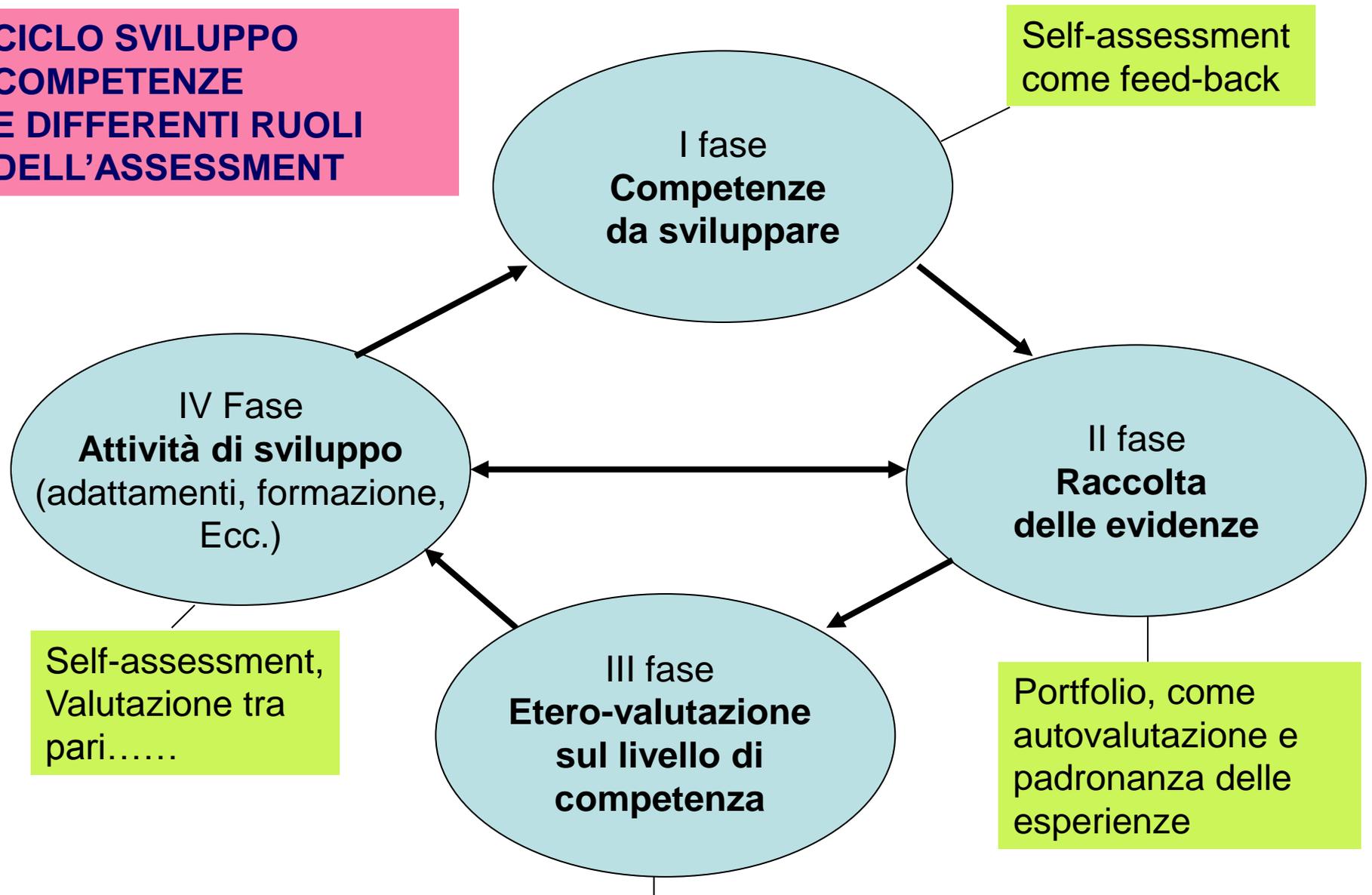
- Naturalmente tali standard sono definibili sulla base del **consenso tra gli attori in gioco** (Professionisti, Stato e sue articolazioni locali, Università, Servizi) **nella definizione di un servizio professionale universalistico** per i cittadini.
- Richiedono però di essere **contestualizzati** ovvero adattati ai diversi ambiti delle attività per poter essere effettivamente operativi e di valore pratico, tenendo conto dei diversi fattori contestuali (utenti, condizioni di lavoro, relazioni interprofessionali, ecc.) che influenzano le prestazioni finali.

- Gli **standard** hanno un'influenza diretta:
- nella progettazione dei curricula universitari/post-universitari per chi intraprende la professione;
- per attivare procedure di assicurazione della qualità delle prestazioni nei servizi;
- per stimolare gli operatori in servizio a «calcolare» quale grado di corrispondenza c'è tra la loro attuale preparazione e quella prevista dagli standard, stimolando gli opportuni correttivi e lo sviluppo professionale

- Una condivisa riflessione sugli standard (ci sono numerosi esempi internazionali sulle competenze degli operatori) darebbe impulso al miglioramento della condizione e delle pratiche professionali degli operatori dell'orientamento facilitando, altresì, i processi di **assessment** e di **validazione delle competenze** (formali e informali, acquisite, con l'esperienza) che possono contribuire a dare un maggiore grado di qualità e certezza alle attività professionali in questo settore

- In una prospettiva di sistema vale la pena considerare le connessioni tra **processo di sviluppo delle competenze professionali e i differenti ruoli dell'*assessment*** che si caratterizza come:
  - A) ***Corrispondenza*** tra pratica lavorativa e standard (non necessariamente con programmi formali)
  - B) ***Processuale e ricorsivo***
  - C) ***Accessibile*** (non legato cioè a calendari corsuali)
  - D) ***Specificato*** anche per livelli di competenza (output)
  - E) ***Funzionale*** ad obiettivi diversi (per l'operatore e per la società)

**CICLO SVILUPPO  
COMPETENZE  
E DIFFERENTI RUOLI  
DELL'ASSESSMENT**



Questionari, test, Portfolio assessment, Performance assessment, Valutazione tra pari, Valutazione di un Board, 360° assessment, esame, prove.....

## Ciò faciliterebbe

1. Sviluppo di attributi del Self del professionista (autoefficacia, self-confidence, potenziale ...)
2. Partecipazione attiva al sistema occupazionale
3. Direzionare lo sviluppo del curriculum professionale (utilizzo delle competenze attuali e loro arricchimento)
4. Certificare quanto acquisito
5. Incrementare le opportunità lavorative
6. Facilitare l'accesso a carriere o corsi.....
7. Abbreviare percorsi formativi

# Per una professione emergente

- I tradizionali sistemi di **certificazione formale** (per l'accesso all'occupazione) sono poco adatti a recepire i cambiamenti e le innovazioni nel lavoro e nei sistemi occupazionali, e a facilitare la formazione di nuove professioni
- Da diversi anni – nell'ambito della formazione professionale nelle varie regioni - cresce l'interesse per il **riconoscimento delle esperienze lavorative** e la **certificazione** come sistema relativamente autonomo o almeno con relazioni più elastiche rispetto al Sistema di istruzione e al Sistema lavoro

# Il problema della Certificazione

- Processo mediante il quale le competenze acquisite da una persona (in contesti formali, informali o non formali)
- - sono verificate tramite varie modalità, con riferimento a **standard professionali istituzionalmente definiti** (performance evidenze, figure, prestazioni, unità di competenza)
- - sono riconosciute pubblicamente (nel senso di **trasparenza** e di **valore pubblico**)
- - possono avere una **documentabile connessione** con qualificazioni formali
- Nella proposta di delineare un sistema di certificazione per le professioni dell'orientamento andrebbe tenuta presente l'esperienza delle Regioni e andrebbero considerati:
  - A) il loro ruolo nella definizione delle qualifiche,
  - B) le loro pratiche di certificazione,
  - C) **ma anche i limiti di tali esperienze che si sviluppano senza un chiaro collegamento con il sistema universitario e, spesso, con il sistema lavoro.**

- Un **Sistema di certificazione** costituisce un set di procedure per attuare un **Programma di certificazione** che porta a un documento di riconoscimento pubblico delle competenze rilasciato da un **Organismo di certificazione al quale è delegata una funzione pubblica**.
- **Tale Organismo esamina e valuta**, sulla base di criteri trasparenti e condivisi, la persona assicurando **imparzialità, trasparenza, inesistenza di conflitti di interesse nelle operazioni di valutazione e negli esiti**.
- ***Può essere lasciato al libero mercato?***
- ***Hanno senso operazioni solo di natura privatistica?***
- ***Non varrebbe la pena spingere per una qualche forma di legge quadro che chiarisca come muoversi in modo ordinato?***
- ***Da notare che per le professioni in Italia esiste un sistema autorizzatorio (Ordinistico) e si sta definendo un sistema certificadorio. Quale posizione va assunta? Quali cautele per le professioni di servizio alle persone?***

- Il **programma di certificazione** specifica i requisiti richiesti a una data categoria di persone che saranno sottoposte alle stesse procedure e regole con riguardo agli standard e comprende: Valutazione dei requisiti, Identificazione, riconoscimento e Assessment, Certificazione, Sorveglianza e mantenimento dei requisiti
- ***Quali raccordi con il sistema di istruzione superiore e con i programmi di educazione continua?***
- ***Va ricordato il ruolo assegnato: a) all'Università nello Spazio europeo dell'istruzione superiore (dal Bologna process in poi); b) alle Regioni***

# Assessment e certificazione

- Ci sono molti problemi metodologici (performance standard, competence standard, auto-eterovalutazione, ecc.) e di politica dei servizi alle persone.
- Due prospettive:
- A) Approcci centrati sugli attuali schemi di qualificazione formale. In questo caso per l'assessment ci si riferisce alla qualificazione (ai contenuti di un programma formale). Si ha un *learning certificate*
- B) Approcci centrati sul riconoscimento di esperienze lavorative (o parti di esse) non necessariamente connesse con una qualificazione. In questo caso acquistano rilievo le prestazioni (job description) e si ottiene un *Competency certificate*

## In sintesi

- Un **sistema di certificazione** è un mezzo col quale lo Stato (nelle sue articolazioni) e gli altri attori sociali coinvolti definiscono **Programmi di certificazione** affidati a un **Certification board**, di composizione e autorevolezza riconosciuta
- Il suo ruolo è cruciale pertanto occorrono regole chiare, trasparenti, condivise
- Esso opera come strumento organizzativo per ridurre l'incertezza professionale, dare ordine alla domanda e offerta, assicurare la qualità delle prestazioni e, soprattutto, proteggere l'utente.