

Sintesi dei risultati del seminario Seminario “Einsegnants et formateurs: standards de qualification, standard de formation – vers un modèle communautaire de définition des compétences”, Londra 12- 13 ottobre 2000

L’atelier di Londra si inserisce nel quadro degli atelier tematici che il Cedefop promuove all’interno delle attività della rete TTnet già a partire dal 1998. Dopo esserci concentrati sull’evoluzione del fare formazione, aver riconosciuto nel corso dell’atelier di Lisbona del 25-26 maggio 2000 l’utilità di promuovere lo sviluppo di quadri di riferimento comuni a livello comunitario per la validazione delle competenze dei formatori, per il miglioramento delle professionalità delle risorse umane dei sistemi formativi, l’atelier di Londra aveva i seguenti obiettivi:

1. esame comparato sulle pratiche e sugli interventi dei differenti Paesi sulla determinazione di standard dei formatori
2. evidenziazione degli eventuali ostacoli che impediscono la determinazione di modelli e quadri di riferimento condivisi su tale tematica: possibilità di superare gli ostacoli anche per la realizzazione di un lavoro comune a livello comunitario;
3. valutazione della possibilità di tradurre le politiche e le pratiche attuate a livello nazionale in prospettive e riferimenti comuni a livello comunitario anche mediante il supporto della rete TTnet.

In relazione al primo obiettivo, a partire dall’analisi di tre modelli nazionali e di alcune pratiche di descrizione delle professionalità, è stato possibile lanciare il dibattito ed evidenziare alcune questioni chiave.

Tony Green del National Training Organization for Employment, ha aperto presentando il sistema inglese del NVQ, nell’impostazione del suo impianto, concentrandosi soprattutto sul processo che ha consentito di pervenire a delle norme condivise di standard di qualifica e di competenza per oltre 1000 profili professionali. Il sistema nasce con l’obiettivo di fornire una qualifica a coloro i quali non avessero titoli accademici, ma che va ad allargare il proprio ruolo fino a diventare oggi uno strumento per lo sviluppo delle professionalità.

Tony Green appartiene ad una delle 77 National Training Organization del sistema NVQ di cui 70 settoriali e 7 intersettoriali. Esse costituiscono la voce dei datori di lavoro sull’istruzione e sulla formazione, e all’interno di tali organismi i datori di lavoro collaborano nella determinazione delle

competenze necessarie nel proprio settore e dei percorsi formativi per l'acquisizione di tali competenze. Tony Green nel suo intervento non è entrato nel merito dei singoli standard di competenza, quanto piuttosto sul processo che ha portato alla definizione di un sistema e sui principi che sono alla base del sistema stesso. Si tratta di un sistema che nasce fundamentalmente da un processo di **cooperazione costante** tra datori di lavoro, sindacati, Istituzioni ed operatori, i cui principi di base sono:

- standard basati sulla competenza;
- certificazione basata sul risultato;
- elaborazione degli standard a partire dal confronto con gli operatori;
- competenza definita da 3 elementi: conoscenza, esperienza e comprensione.

Ismene Tramontano dell'Isfol, ha presentato lo scenario nazionale di riferimento che negli ultimi anni ha subito una sostanziale evoluzione. Infatti, se fino a tre anni fa si registrava la totale assenza di riferimenti istituzionali in materia di standard di competenza dei formatori, e si delineava una situazione in cui chiunque poteva entrare nel sistema formativo in qualità di formatore, mentre per gli insegnanti della scuola esiste un percorso formalizzato di accesso per concorso pubblico, ad oggi la consapevolezza della necessità di introdurre dei riferimenti chiari sulle professionalità e sulla affidabilità delle strutture formative, ha condotto alla elaborazione di un regolamento ministeriale. Il modello Isfol Standard Formatori¹ si configura come il tentativo di razionalizzare le funzioni emergenti dei mestieri della formazione attraverso una definizione delle competenze tecnico-professionali **comuni e fondamentali** alla famiglia professionale del formatore sui cui si innescano le competenze specialistiche dei singoli ruoli e funzioni. Tale modello è stato recepito dalle Regioni e dal Ministero del Lavoro ed ha costituito il punto di partenza del dispositivo di certificazione delle competenze dei formatori previsto all'interno del regolamento per l'accreditamento delle strutture formative. Si tratta di un lavoro che necessita di approfondimenti, di specificazioni ulteriori. Infatti, entro giugno 2001, dovrà essere elaborato il dispositivo finale di certificazione delle competenze degli operatori impegnati in attività di analisi dei fabbisogni, valutazione, direzione, amministrazione, orientamento e docenza, in base al recepimento dell'Accordo Stato Regioni del 18 febbraio 2000. L'impegno istituzionale e le sollecitazioni degli operatori dimostrano evidentemente, l'affermazione a livello nazionale di una logica di qualità e di innovazione all'interno del sistema legate in prima battuta, alla presenza di risorse umane qualificate e professionalizzate.

Se l'Nto for Employment di cui ci ha parlato Tony è maggiormente competente sulle qualifiche dei formatori del settore privato il FENTO (Further Education National Training Organization) tratta principalmente le qualifiche dei docenti della formazione pubblica. Veronica Windmill ci ha illustrato il sistema.

Uno dei principali obiettivi del FENTO è di lavorare con il Governo per produrre qualifiche e standard di competenza per gli insegnanti/lettori della Further Education; a partire dal settembre 2001 sarà obbligatorio in Inghilterra, per tali docenti avere una qualifica FENTO. Gli standard di riferimento delle suddette qualifiche sono stati il risultato di due anni di consultazioni tra insegnanti della Further school e insegnanti dell'Università.

L'intervento di Veronique Radiguet del Garf – Groupement des animateurs et responsables de formation en entreprise, un'associazione che raggruppa circa 1000 operatori della formazione, aveva l'obiettivo di rappresentare un approccio differente alla definizione di standard dei formatori, a partire dall'analisi di un caso di studio, la situazione francese. La relatrice ci ha proposto un modello di auto-valutazione rispetto alle conoscenze ed al possesso delle competenze strategiche elaborato dalla specifica "branche professionnelle". Rispetto ai mutamenti dello scenario di riferimento, gli associati del Garf-Val Loire autori del lavoro, si sono chiesti quali fossero i contenuti fondamentali del proprio lavoro e quali fossero le possibili evoluzioni. L'obiettivo del modello di valutazione delle competenze realizzato dal Garf era fondamentalmente

- quello di fornire ai suoi destinatari uno strumento di posizionamento all'interno del sistema e di "presa di coscienza" rispetto ad un possibile percorso di professionalizzazione;
- un obiettivo di trasferibilità all'interno dell'impresa: come a partire dall'esame della propria professionalità, si potesse arrivare a comprendere meglio i "mestieri" dei propri collaboratori e realizzare dei percorsi formativi mirati alla soddisfazione dei fabbisogni formativi individuali.

L'ultima testimonianza che aveva l'obiettivo di avviare il dibattito ha proposto la tematica della questione di genere nella definizione degli standard di competenza e di formazione dei formatori. Gerald Heidegger dell'Università di Flensburg e Karen Evans dell'Università di Surrey ci hanno proposto quale modalità di buone Pratiche l'attenzione che i formatori devono avere rispetto al "genere" di utenza, evidenziando inoltre la necessità di introdurre tale necessità anche nella declinazione degli standard di competenza dei formatori. Si è proposto di introdurre tra le competenze chiave dei

¹ Standard Formatori: per un modello nazionale di competenze verso l'accREDITAMENTO professionale, Isfol, 1998

formatori anche delle competenze specifiche di genere che devono integrare le competenze di carattere socio-culturale e metodologico-didattiche.

Principali risultati del dibattito:

E' avvertita in tutti i contesti e in tutti i Paesi un'esigenza di individuazione di standard di competenza delle qualifiche soprattutto sui formatori. Infatti, mentre per gli insegnanti esistono nella quasi totalità dei Paesi europei, dei percorsi codificati di accesso alla professione legati al superamento di concorsi pubblici e alla valutazione dei curricula, per i formatori non esiste, nella totalità dei paesi membri della rete, una formalizzazione delle modalità di accesso alla professione. Si avverte pertanto, un'esigenza di "normazione" aldilà delle modalità e degli organismi che si fanno interpreti di tale bisogno: organismi pubblici, laddove esiste un sistema nazionale di certificazione e di riconoscimento delle qualifiche e organismi privati, di categoria all'interno di singoli comparti laddove non vi è un intervento istituzionale su tali tematiche.

Infatti, si possono sintetizzare due macro tipologie di approcci rispetto all'obiettivo di descrizione delle professionalità dei formatori:

- 1- top-down es Regno Unito e Italia, realtà in cui si tende al perseguimento di un quadro regolamentare a livello nazionale come nel RU o regionale come in Italia
- 2- bottom up es. Francia in cui emerge una situazione di iniziativa di singole istituzioni, imprese e associazioni e non una situazione di collaborazione generale.

Indipendentemente dall'approccio seguito a livello nazionale, le comunità professionali percepiscono la necessità di individuare modalità condivise di descrizione delle professionalità.

Infatti, nell'ottica del perseguimento della qualità del processo formativo gli standard dei formatori garantiscono:

- trasparenza;
- benchmarking;
- strumenti operativi (es. politiche salariali adeguate);
- maggiore affidabilità del servizio.

Rispetto al secondo obiettivo gli **ostacoli** emersi alla realizzazione di sistemi e modelli di standard dei formatori sono prevalentemente di carattere politico e culturale, infatti è evidente che si tratta di problematiche in cui si intersecano aspetti tecnici e politici. E' per questo che gli standard devono e possono rientrare solo all'interno di una volontà di strutturazione collettiva delle competenze.

La definizione di dispositivi di standard dei formatori è legata fundamentalmente a tre momenti definitivi, tre passaggi fondamentali:

- i processi (legati alla cooperazione tra attori differenti o alla iniziativa di singoli);
- i modelli (che fundamentalmente comprendono le modalità di descrizione delle professionalità);
- i risultati/prodotti ossia gli standard di competenza.

Prospettive di lavoro:

Rispetto all'obiettivo relativo all'individuazione di una possibile pista di lavoro comune, il seminario ha costituito un momento determinante di riflessione comune, sebbene non siano state definite in maniera esplicita delle piste operative.

Nella nostra riflessione siamo partiti dal risultato acquisito nel corso dei lavori, per cui la elaborazione di dispositivi di standard di competenza e di formazione dei formatori è legata a tre passaggi fondamentali che attengono ai processi, ai modelli ed ai singoli standard di competenza che descrivono profili professionali e ruoli funzionali.

I modelli appaiono legati al contesto socio-economico di appartenenza, alle caratteristiche peculiari delle famiglie professionali. I modelli metodologici di descrizione delle professionalità, risultano pertanto strettamente connessi alle specificità locali del fare formazione per cui non è ipotizzabile il trasferimento "tout court" in contesti differenti.

Pertanto, il dibattito ci ha portato ad una prima conclusione, per cui la trasferibilità è ipotizzabile solo in relazione al primo momento, ossia i processi e al terzo ossia gli standard.

Quindi, sforzandoci di ricondurre a sintesi i contributi degli esperti Ttnet, sulla base del confronto realizzato nell'ambito del seminario di Londra e della riflessione congiunta avviata su tale tematica all'interno della nostra rete da almeno un anno, è che il lavoro comune potrebbe essere relativo a:

- diffusione dei processi che portano alla definizione di modelli; come nel modello inglese il lavoro di standardizzazione delle competenze di base della professionalità dovrebbe essere frutto di cooperazione tra attori differenti e nei differenti Paesi: istituzioni, sindacati, datori di lavoro ed operatori;
- ai risultati, cioè agli standard di competenza che descrivono le professionalità. In relazione a quest'ultimo punto tuttavia il lavoro comune non dovrebbe essere relativo alla descrizione delle competenze dei singoli ruoli e/o delle singole figure professionali, bensì il lavoro comune

potrebbe essere relativo alle competenze comuni e fondamentali dell'intera famiglia professionale dei formatori. Si tratterebbe di individuare le competenze che tutti, indipendentemente dallo specifico ruolo ricoperto es progettista, orientatore, tutor, ecc devono possedere per il fatto stesso di appartenere a quella famiglia professionale. Si tratta di lavorare insieme per la definizione dello zoccolo duro di competenze che caratterizza la professionalità dell'insieme degli operatori della formazione. Indipendentemente dallo specifico ruolo che ciascun operatore andrà a ricoprire, il lavoro comune interesserà la declinazione delle competenze caratterizzanti l'intera famiglia professionale. Laddove, invece le competenze distintive sui singoli ruoli sono legate alle *specificità locali* del fare formazione nei singoli contesti di appartenenza.

L'obiettivo deve rimanere tuttavia la valorizzazione della specificità locale del fare formazione anche sulla base della considerazione della sostanziale debolezza di modellizzazioni già realizzate con l'obiettivo di definire curricula condivisi a livello europeo.

Si tratta anche evidentemente di questioni molto delicate su cui si intersecano questioni tecniche, ma anche questioni politiche e che necessitano di una riflessione comune che molto probabilmente non potrà considerarsi esaurita, ma che risulta favorita dall'appartenenza alla rete **Ttnet** che costituisce **sede privilegiata di lavoro**, l'unico *tavolo di confronto comunitario* tra esperti ed operatori sulla tematica della formazione dei formatori.