

MODULO — Lezione 5

Accoglienza, Biografia Formativa, Individuazione e Messa in Trasparenza

Eloisa Cianci

Dove eravamo rimasti...

Lezione 1–2

Sistema IVC, D.Lgs.
13/2013, DM 115/2024
Repertori e framework
europei

Lezione 3

Riconoscimento dei crediti
nei CPIA
PFI e documenti obbligatori

Lezione 4

Individuazione, Validazione,
Certificazione
Fasi, metodi, output
documentali

Oggi

Entriamo dentro il processo: dall'accoglienza formativa alla messa in trasparenza. Non più cosa dice la norma — come si fa con una persona reale.

Domanda: quando arriva uno straniero al vostro CPIA, cosa sapete davvero di lui dopo il primo incontro?

L'accoglienza come atto pedagogico

Non tutta l'accoglienza è uguale

	Accoglienza amministrativa	Accoglienza formativa
Obiettivo	Verificare requisiti di accesso	Costruire la base biografica del percorso
Domande tipo	"Ha il permesso di soggiorno?"	"Cosa ha imparato lavorando?"
Strumento	Modulo, test d'ingresso standardizzato	Colloquio narrativo, ascolto guidato
Sguardo	Candidato da classificare	Persona con una storia da ricostruire
Output	Fascicolo amministrativo	Base informativa per la biografia formativa
Rischio se manca	Nessuno — è obbligatoria	Si perde il patrimonio di competenze invisibili

Entrambe sono necessarie. Il problema non è scegliere — è non fermarsi alla prima.



Attenzione metodologica: Il test d'ingresso standardizzato appartiene all'accoglienza amministrativa. Usarlo come unico strumento produce una fotografia parziale.

**L'accoglienza non è una fase preliminare che precede il colloquio.
È già parte integrante di esso.**

Apertura: La Disposizione a Raccontarsi

Rappresenta il grado di disponibilità dell'individuo a condividere la propria esperienza personale e professionale.

Narrazione: La Biografia Formativa

La qualità del racconto che costituisce la base solida per il successivo percorso di certificazione.

Fiducia: Percezione di Accoglienza

Il passaggio critico in cui la persona valuta se si sente giudicata o accolta dall'istituzione.



Domande di studio e di esperienza

Qual è il suo titolo di studio?

Un dato.

Mi racconti cosa faceva nel suo paese — non solo a scuola, anche fuori.

Una storia con competenze referenziabili.



Attenzione metodologica:

La trasformazione inizia quando la persona si sente ascoltata senza essere categorizzata.

Se l'operatore ha già in mente dove 'mettere' la persona, l'accoglienza non è andata a buon fine.

Come si sta in un colloquio di accoglienza

FASE 1 - APPLICARE L'ASCOLTO ATTIVO

Ascoltare per Comprendere, non per Rispondere

L'obiettivo primario è la piena comprensione del vissuto dell'interlocutore, evitando di preparare mentalmente una risposta mentre l'altro sta ancora parlando.



Riformulazione e Rispecchiamento

Utilizzare le tecniche di riformulazione (ripetere con parole proprie) e rispecchiamento per convalidare i sentimenti dell'altro e assicurarsi della correttezza della ricezione.



Il Silenzio Produttivo

Il silenzio non è un vuoto da riempire, ma uno spazio necessario per permettere all'interlocutore di elaborare ed esprimere i propri pensieri in modo profondo.

FASE 2 - GESTIRE LA SOSPENSIONE DEL GIUDIZIO

Sospensione delle Categorie Scolastiche

Evitare la tentazione di "mettere" subito la persona dentro un percorso o una categoria predefinita basata su parametri standardizzati.



L'Ascolto precede la Valutazione

La valutazione deve essere l'ultimo passaggio del processo; ascoltare senza pregiudizi è fondamentale per raccogliere dati autentici e non distorti da etichette preventive.

FASE 3 - APPROCCIO ALLA PRESENZA INTERCULTURALE




Interpretare Silenzi e Reticenza

In un contesto interculturale, il silenzio o il desiderio di sminuire le proprie esperienze non sono segnali di mancanza di interesse, ma tratti comunicativi specifici.



Adottare un Approccio Diversificato

Richiedere un cambio di prospettiva per non interpretare la timidezza o la reticenza come ostacoli, ma come modalità relazionali che necessitano di una sensibilità dedicata.

 **Attenzione metodologica:** L'ascolto attivo non è una tecnica meccanica. Un operatore che riformula ma sta già pensando alla prossima domanda non sta ascoltando attivamente.

Il Percorso dell'Accoglienza Formativa: Dalla Narrazione alla Mappa

L'ascolto attivo come base per la costruzione del progetto professionale



NotebookLM

Un colloquio ben condotto produce già i primi materiali biografici


Attenzione operativa: Le prime domande narrative dell'accoglienza sono già domande biografiche. I due momenti si sovrappongono nella pratica.

La biografia formativa

Non un curriculum. Non un'autobiografia. Qualcosa di più preciso.

	Curriculum vitae	Autobiografia	Biografia formativa
Cosa raccoglie	Titoli, ruoli, date	La storia di sé in forma libera	Gli apprendimenti situati nelle esperienze
Prospettiva	Passato certificato	Passato vissuto e interpretato	Passato come fonte di competenze
Chi lo produce	La persona da sola	La persona da sola	La persona con un facilitatore
A cosa serve	Presentarsi al mercato	Elaborare la propria storia	Rendere visibili competenze invisibili
Output	Documento statico	Testo narrativo	Base per l'individuazione

La biografia formativa non chiede "cosa hai fatto" ma "cosa hai imparato facendo".

 **Attenzione metodologica:** La biografia formativa non si delega. Il processo di consapevolezza si produce solo nella relazione con un facilitatore — non compilando un modulo a casa.

Tutto ciò che una persona sa fare — ma non sa di sapere, o non sa come dirlo



1. Invisibile alla persona stessa


Ha imparato facendo, senza mai nominare quello che ha imparato. Non lo chiama 'competenza' perché nessuno gliel'ha mai detto.


2. Invisibile al sistema

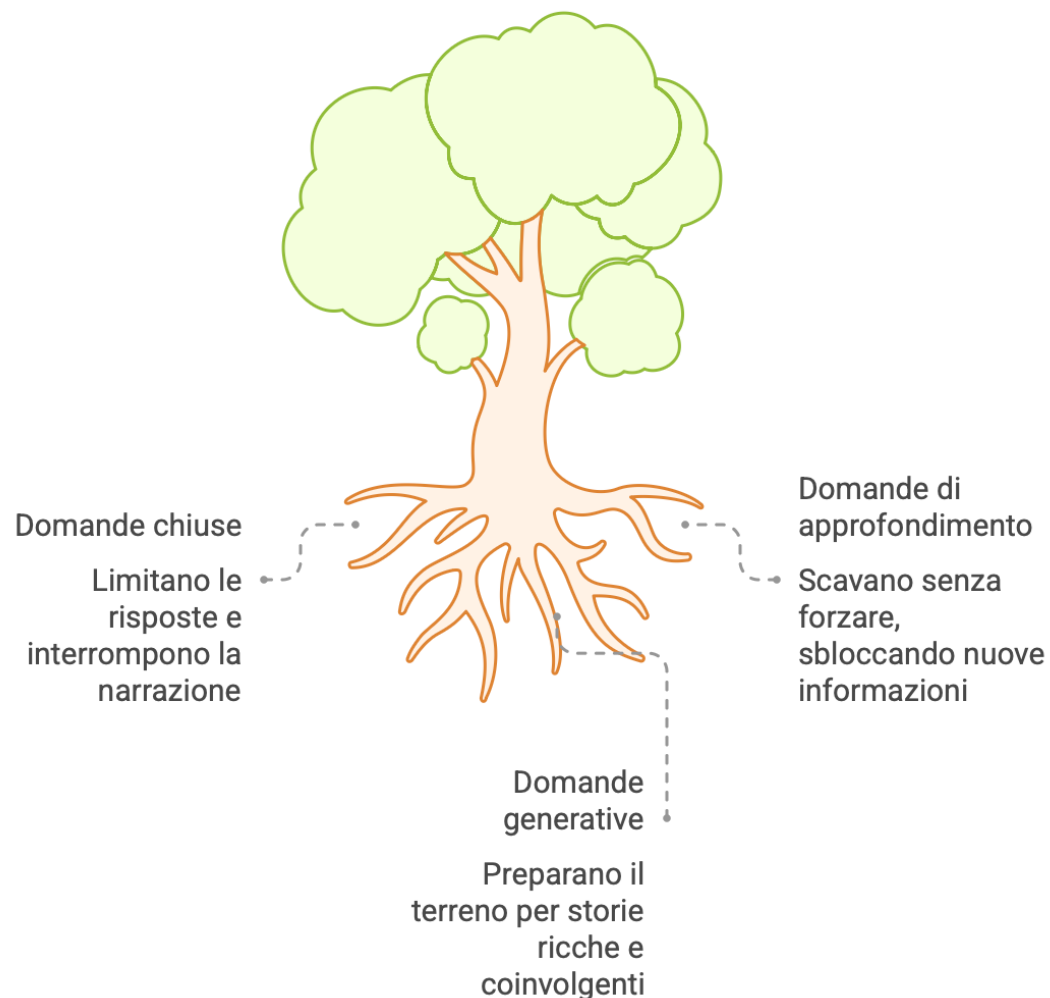
Non ha un titolo, un attestato, una prova formale. Il sistema non la vede perché non ha un codice con cui classificarla.

3. Invisibile per barriere linguistiche e culturali


Non ha le parole in italiano per descrivere quello che sa fare. O viene da una cultura dove nominare le proprie competenze è inappropriato.


 **Attenzione interculturale:** Il lavoro familiare informale spesso non viene percepito come 'vero lavoro' e quindi come fonte di apprendimento.

 **Attenzione metodologica:** Il facilitatore non traduce al posto della persona — aiuta la persona a tradurre. La terza formulazione deve emergere dal dialogo.



Le domande giuste aprono storie. Le domande sbagliate le chiudono.

 **Attenzione metodologica:** 'Se dovesse insegnarlo a qualcun altro...' — spostare il punto di vista sblocca narrazioni che sembrano bloccate.

 **Attenzione operativa:** Le domande generative si preparano prima del colloquio come traccia flessibile — non come questionario rigido.

Domande Chiuse — Chiudono la narrazione

Riducono l'esperienza umana a un binario "Sì/No". Interrompono il flusso e costringono chi ascolta a fare tutto il lavoro per mandare avanti il dialogo.

“Ha il diploma?”

Cerca un fatto sterile, bloccando ogni narrazione sul percorso formativo.

“Sa usare il computer?”

Forza un'autovalutazione binaria (Sì/No) priva di sfumature o prove reali.

“Ha mai lavorato nel settore?”

Isola una singola variabile, ignorando le competenze trasversali.

Domande Generative — Aprono la narrazione

Cedono il palcoscenico. Trasformano l'intervistato nel protagonista della sua storia, fornendo spazio vitale per contesto, emozioni e processi mentali.

“Mi racconti un momento in cui ha risolto un problema difficile al lavoro.”

Invita esplicitamente a una narrazione eroica con un inizio, uno sviluppo e una fine.

“C'è qualcosa che sa fare bene e che ha imparato non a scuola, ma nella vita?”

Valida l'esperienza umana non convenzionale, creando immediata fiducia.

“Mi descriva una giornata tipica nel lavoro che faceva — dall'inizio alla fine.”

Chiede di costruire un vero e proprio set cinematografico mentale in cui l'interlocutore si muove comodamente.

Domande di Approfondimento — Scavano senza forzare

Si agganciano organicamente a ciò che è appena stato detto. Dimostrano ascolto attivo e guidano l'interlocutore verso la specificità senza farlo sentire sotto interrogatorio.

“Può farmi un esempio concreto?”

“Ancora le dichiarazioni teoriche alla realtà tangibile.”

“Come ha imparato a farlo?”

“Rivela il processo logico, la resilienza e l'attitudine personale, non solo il risultato finale.”

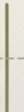
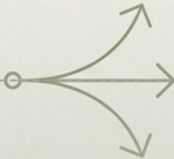

“Se dovesse insegnarlo a qualcun altro, da dove comincerebbe?”

“Il test definitivo. Verifica la reale padronanza e la capacità di sintesi.”

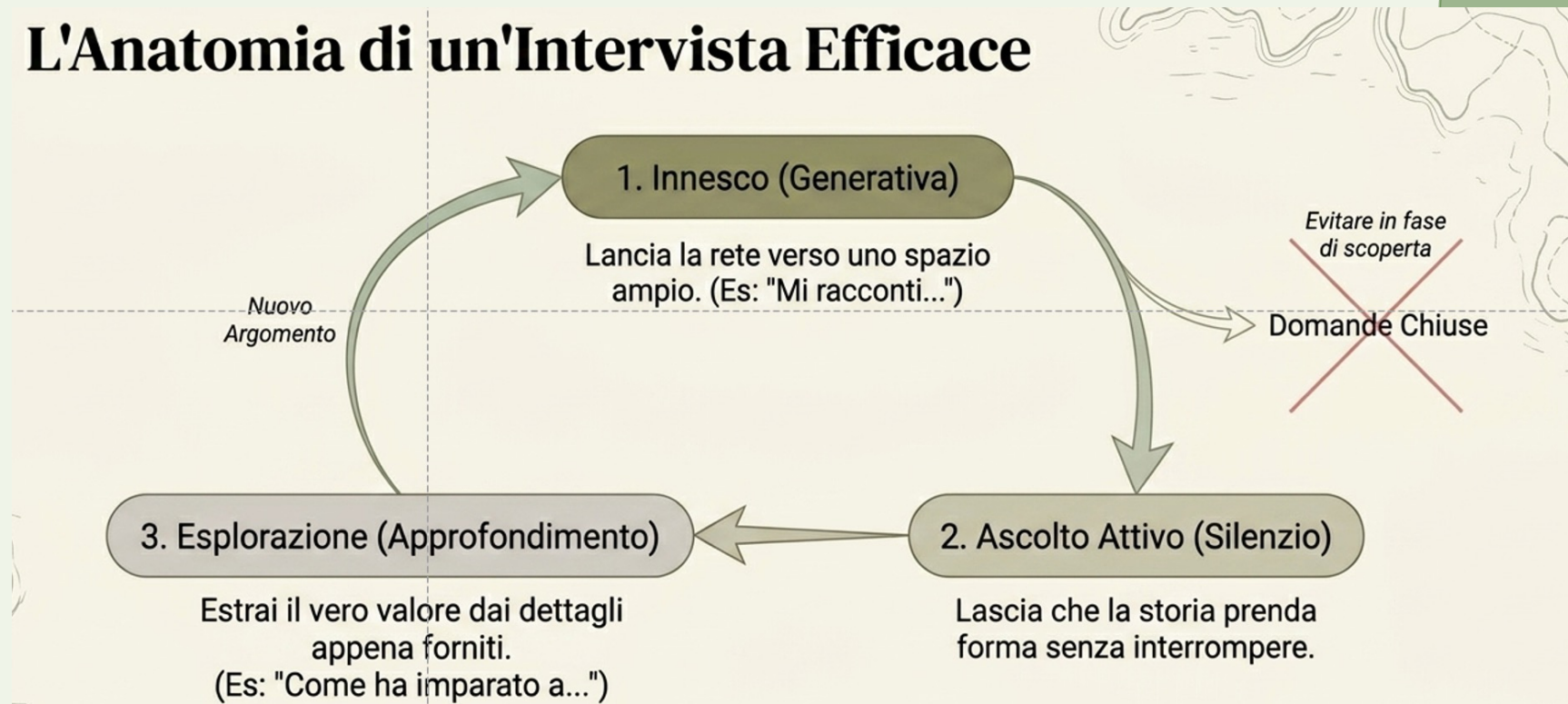
Chi fa la domanda disegna la mappa.

Se usi domande chiuse, costruisci un recinto.
Se usi domande generative e di approfondimento, apri un mondo da esplorare.
La storia successiva dipende da te.

Matrice di Diagnosi della Conversazione

	Chiuse	Generative	Di Approfondimento
			
Azione	Verificano un dato isolato	Avviano un arco narrativo	Rivelano i micro-dettagli
Risposta	Una parola (Spesso "Si" o "No")	Un aneddoto strutturato (1-3 minuti)	Una spiegazione tecnica o emotiva
Tempismo	Esclusivamente per audit burocratici o conferme finali	All'inizio di ogni nuovo argomento per cedere il controllo	Solo dopo aver ascoltato attentamente una risposta generativa

L'Anatomia di un'Intervista Efficace



La Regola Aurea: Le interviste migliori non sono una lista di 20 domande lette in sequenza. Sono 3 domande generative seguite da 17 domande di approfondimento nate dal puro ascolto.

A. Culture diverse, storie diverse: cosa cambia nel colloquio biografico

 Attenzione interculturale:

Queste dinamiche riguardano sia adulti che ragazzi arrivati nell'adolescenza, spesso in forma più acuta perché si intrecciano con la costruzione identitaria.

1. Narrazione collettiva vs. individuale

In molte culture le esperienze vengono raccontate in termini collettivi: "Noi facevamo così".



La narrazione collettiva:
"Noi facevamo così".



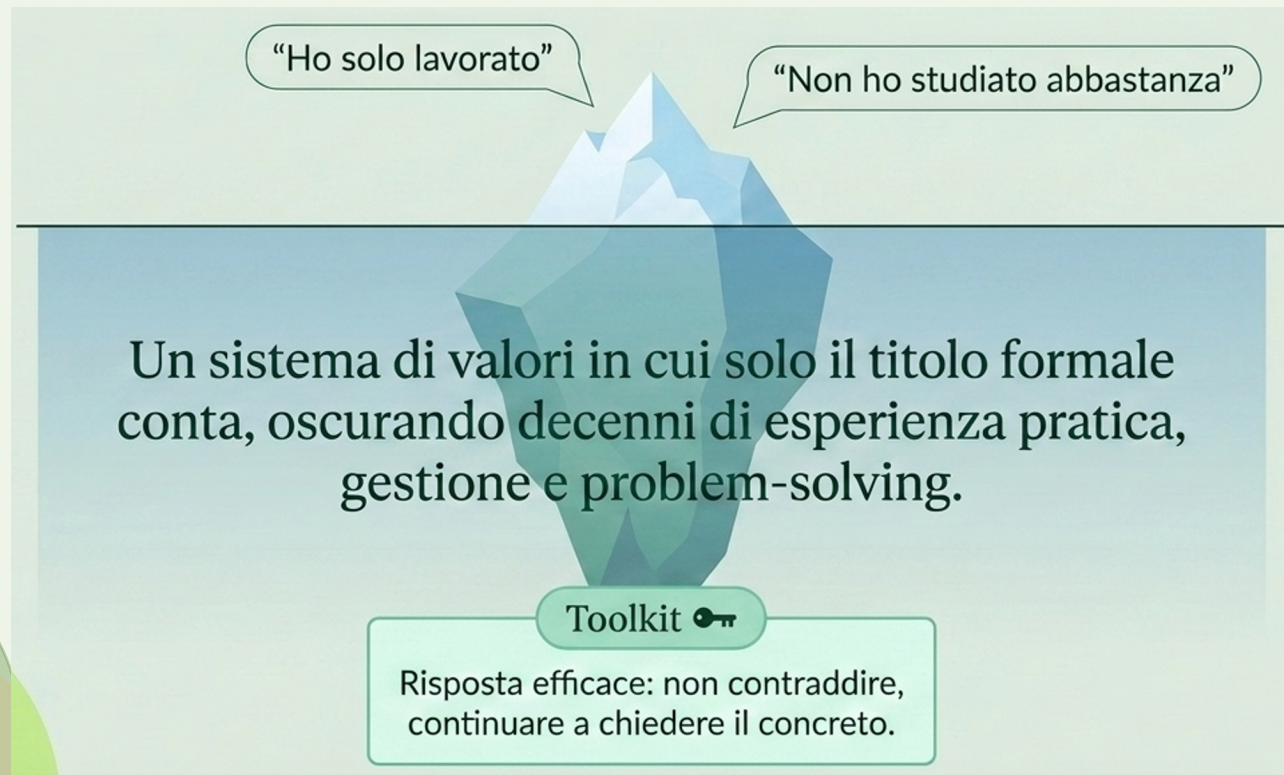
L'emersione dell'individuo:
non è mancanza di consapevolezza,
ma nasconde competenze di
coordinamento e mediazione
molto sviluppate.



Domanda utile: Nel gruppo, qual era il suo ruolo specifico?
Cosa faceva lei che gli altri non facevano?

2. Svalutazione delle esperienze informali

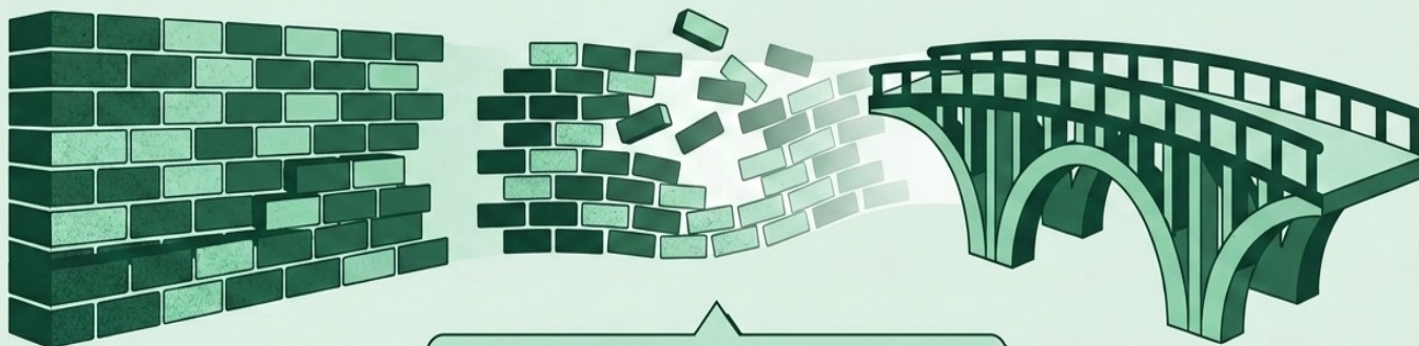
"Ho solo lavorato", "Non ho studiato abbastanza" — non descrivono una realtà povera, descrivono un sistema di valori in cui solo il titolo conta.



3. Rapporto con l'istituzione

Per chi viene da paesi con istituzioni percepite come ostili, il colloquio con un ente pubblico attiva meccanismi di difesa: risposte minime, prudenza.

→ *Il valutatore deve investire tempo e rassicurazione per abbassare le barriere*



Toolkit

L'atteggiamento chiave: Dimostrare ascolto attivo, rassicurare sulla confidenzialità, evitare giudizi e spiegare chiaramente gli obiettivi del colloquio.

→ *Come rispondere: rallentare, creare clima informale, spiegare che non ci sono risposte giuste o sbagliate.*

B. Il genere e le competenze invisibili

L'Invisibilità delle Competenze Femminili

Il lavoro di cura come competenza non nominata



Abilità di organizzazione e mediazione sono spesso ignorate perché considerate "natural" anziché professionali.



Suggerimenti Pratici per far Emergere le Competenze Nascoste



Socializzazione alla modestia

La tendenza a sminuire le proprie capacità è un posizionamento di genere interiorizzato.



Apprendimenti in contesti esclusivamente femminili

Le competenze acquisite in reti comunitarie o attività religiose rimangono difficilmente visibili all'esterno.

Le Pressioni di Genere al Maschile



Sovrastima delle competenze tecniche

Tendenza a enfatizzare le abilità tecniche per compensare la difficoltà ad ammettere lacune formative.



L'aspettativa di essere "uomini capaci"



I ragazzi spesso affrontano la pressione sociale di dover dimostrare competenza immediata.




Difficoltà ad ammettere fragilità

La pressione sociale ostacola un'autovalutazione realistica delle proprie necessità di apprendimento.

 Domanda Utile Chiedere: "Come organizza la sua settimana? Chi coordina?"	 Risposta alla Modestia Insistere gentilmente: "Eppure qualcuno si occupava di quella parte..."	 Attenzione ai Ragazzi Analizzare criticamente la tendenza a sovrastimare i tecnicismi
---	---	--

C. Età e biografia formativa: adulti e ragazzi non raccontano allo stesso modo

Il ragazzo straniero (15-25 anni)	L'adulto maturo (45+ anni)
Tipo di biografia: Breve ma densa di rotture (sistema scolastico lasciato a metà, migrazione, lavoro precoce).	Tipo di biografia: Ricchissima ma raccontata in modo puramente cronologico, senza cogliere i fili di apprendimento.
Percezione di sé: Competenze vissute esclusivamente come "normalità" o "necessità", mai come apprendimento.	Percezione di sé: Bassa autostima formativa. Anni di esclusione producono la convinzione di "non essere uno che studia".

 **Attenzione operativa:** Con i ragazzi la biografia formativa può attivare ricordi dolorosi. Saper spostare il focus senza bruschi cambi di direzione è parte della competenza del facilitatore.

Il cruscotto delle età



Per i 15-25 anni

**Prima di venire in Italia,
cosa dovevi fare ogni
giorno? Di cosa ti
occupavi?**



Per i 45+ anni

**Qual è la cosa più difficile
che ha imparato a fare —
quella che all'inizio non
riusciva e poi sì?**



**“Ogni storia contiene competenze
in attesa di essere ascoltate.”**

L'arte di rendere visibile l'invisibile.

Il dossier delle evidenze: costruire insieme la memoria dell'apprendimento

Non è un fascicolo amministrativo. È uno strumento pedagogico prima che documentale.

Cosa può contenere

- ▶ Dichiarazioni della persona (sintetizzate dopo il colloquio)
- ▶ Documenti: diplomi esteri, lettere datori di lavoro, attestati
- ▶ Prodotti di lavoro: fotografie, campioni, elaborati
- ▶ Riferimenti di terzi: colleghi, responsabili, comunità
- ▶ Note dell'operatore sulle competenze osservate

Cosa NON è

- ✗ Una raccolta di fotocopie
- ✗ Un portfolio professionale per il mercato del lavoro
- ✗ Qualcosa che si costruisce prima del colloquio
- ✗ Qualcosa che si costruisce per conto della persona

Cosa abbiamo costruito — e cosa ci manca ancora

1

Accoglienza formativa

Crea le condizioni perché la narrazione sia possibile

2

Biografia formativa

Raccoglie e organizza le esperienze come apprendimenti situati

3

Individuazione degli apprendimenti

Traduce gli apprendimenti in competenze referenziabili ai repertori




*Bilancio di competenze e individuazione degli apprendimenti:
due approcci a confronto*

Bilancio di competenze e individuazione degli apprendimenti: non sono la stessa cosa

	Bilancio di competenze	Individuazione degli apprendimenti
Origine	Psicologia dell'orientamento — Francia anni '80	Sistema IVC — D.Lgs. 13/2013 e DM 115/2024
Domanda guida	"Chi sono, cosa voglio, dove voglio andare?"	"Cosa so già fare e come posso documentarlo?"
Focus	Il sé professionale — progettualità e motivazioni	Le competenze possedute — visibilità e attestazione
Strumento	Colloquio orientativo, test attitudinali, riflessione	Colloquio narrativo, raccolta evidenze, repertori

	Bilancio di competenze	Individuazione degli apprendimenti
Output	Piano di sviluppo professionale	Documento di trasparenza
Valore nel sistema IVC	Nessuno	Attestazione di parte prima
Chi lo conduce	Consulente orientatore (formazione specifica)	Operatore IVC abilitato

I due strumenti non si escludono — ma non si sovrappongono. Confonderli produce risultati insoddisfacenti per la persona e per il sistema.

 **Attenzione metodologica:** Il rischio più frequente: scivolare dall'individuazione al bilancio quando la persona parla di aspirazioni. Ascoltarle è giusto — ma bisogna ricondurre la conversazione alle competenze già possedute.

Guida alla Scelta: Bilancio di Competenze vs Individuazione


Bilancio per il Progetto

Il bilancio serve a orientarsi, l'individuazione a documentare competenze non formali per il sistema IVC.

Individuazione per l'Attestazione



Caratteristiche Chiave

	Bilancio di Competenze	Individuazione
Domanda Chiave	 Cosa voglio fare della mia vita?	Cosa so già fare e come lo documento?
Obiettivo	 Transizione e chiarimento del progetto	Riconoscimento di competenze esistenti
Contesto Normativo	 Orientamento generale	Sistema IVC – PAL, DM 115/2024



Sinergia e Inclusione



Bilancio

Prima il bilancio per chiarire il progetto

Individuazione

poi l'individuazione per attestare le competenze necessarie

La Sequenza Ideale

Attenzione alla Fragilità e al Genere



Per persone straniere o donne con storie di cora, l'individuazione è spesso più accessibile.

Rispetto dell'Esperienza Esistente



L'individuazione è lo strumento più rispettoso perché parte da ciò che la persona possiede già.

Dall'esperienza alla competenza: individuazione e messa in trasparenza

Dall'esperienza vissuta alla competenza nominata: il cuore del processo

1

È un atto di co-narrazione, non di classificazione unilaterale

Non è l'operatore che decide cosa sa fare la persona — è la persona che arriva a nominarlo, guidata dall'operatore.

2


È un atto situato

Le competenze non esistono in astratto. "Sa lavorare in team" non dice nulla. "Sa coordinare 5 persone in un turno notturno gestendo conflitti in tempo reale" dice tutto.

3

È un atto progressivo


Non avviene in un unico colloquio. Si costruisce nel tempo, man mano che la narrazione si approfondisce e le evidenze si accumulano.


 **Attenzione metodologica:** Il 'corsetto del repertorio': forzare le esperienze dentro i descrittori invece di lasciar emergere il profilo reale e poi cercare il repertorio più adatto. Il repertorio è uno strumento — non una gabbia.

I repertori ammessi nel DM 115/2024: una mappa

Repertorio	Cosa descrive	AmMESSO per
Atlante del Lavoro (include DigComp)	Competenze professionali per settore	Individuazione + Validazione + Certificazione
LifeComp	Competenze personali, sociali, di apprendimento	Solo Individuazione
EntreComp	Competenze imprenditoriali	Solo Individuazione
QCER	Competenze linguistiche (A1–C2)	Solo Individuazione
OCSE-PIAAC	Literacy e numeracy	Solo Individuazione

La scelta del repertorio non è neutra — orienta il tipo di competenze che emergono e il tipo di documento che si produce.

 **Attenzione operativa:** La scelta va fatta con consapevolezza rispetto al profilo della persona — non per abitudine o comodità.

 **Attenzione interculturale:** Per competenze acquisite in altri paesi, i quadri europei offrono più flessibilità dell'Atlante — non sono ancorati al sistema produttivo italiano.

Valorizzare il Potenziale: LifeComp ed EntreComp nella Biografia Migrante

Le biografie migratorie sviluppano spesso competenze eccellenti che rimangono invisibili ai sistemi tradizionali. I framework europei LifeComp ed EntreComp permettono di mappare queste abilità, dal lavoro di cura alla gestione dell'incertezza, offrendo una lente per riconoscere il valore reale dell'esperienza migratoria.



LifeComp - Competenze Trasversali Straordinarie



Flessibilità e Autoregolazione

La biografia migrante allena naturalmente la capacità di apprendere e adattarsi in contesti nuovi.



Attenzione Interculturale

Le competenze non vanno valutate esclusivamente secondo standard comportamentali occidentali.



Il Valore del Lavoro di Cura

Per le donne straniere, empatia e collaborazione sono competenze chiave acquisite in ambito domestico.



EntreComp - L'Imprenditorialità "Invisibile"

Tre Profili Emergenti



Attività familiare



Pianificazione



Gestione risorse



Negoziazione



Rete da zero in Italia



Mobilizzazione risorse



Gestione incertezza



Attività informali



Riconoscimento opportunità



Creatività



Visione



Imprenditorialità Femminile

Le donne sviluppano gestione di risorse e negoziazione in economie familiari complesse.

Limite Metodologico (DM 115/2024)

Framework ammesso solo per l'individuazione delle competenze, non per la certificazione formale.

Mettere in trasparenza non è trascrivere — è costruire insieme un linguaggio



Attenzione metodologica: La persona deve riconoscersi nella descrizione che emerge. Se non si riconosce — quella descrizione è sbagliata, indipendentemente da quanto sia ben costruita tecnicamente.

Voce della persona: Leggere ad alta voce e chiedere: “È così? Manca qualcosa?”

Il documento di trasparenza: cosa è e cosa non è

È

- ✓ Attestazione di parte prima nel sistema IVC
- ✓ Prodotto dall'ente in co-costruzione con la persona
- ✓ Formato standard — Protocollo metodologico
- ✓ Valido anche se il percorso si ferma qui
- ✓ Primo livello formale del percorso IVC

Non è

- ✗ Una certificazione di competenze
- ✗ Un titolo di studio
- ✗ Un documento libero — ha un formato standard
- ✗ Prodotto dalla persona da sola
- ✗ Solo un passaggio obbligato verso la validazione

I tre livelli di attestazione nel sistema IVC

È

Parte prima

Documento di trasparenza

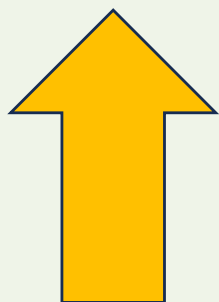
Parte seconda

Documento di validazione

Non è

Parte terza

Certificato di competenze



Attenzione interculturale: Per i cittadini stranieri il documento di trasparenza è spesso il primo documento ufficiale italiano che riconosce qualcosa che sanno fare. Non è una formalità — è un atto di riconoscimento.

Il sistema IVC nelle politiche attive e nel DM 115/2024

La fase di Individuazione

Scopo:

Valorizzare il patrimonio di esperienze di vita, di studio e di lavoro attraverso il riconoscimento delle competenze maturate nel percorso di vita.

Come:

Attraverso la **descrizione in forma colloquiale** delle esperienze, con il supporto di un operatore esperto che aiuta la **ricostruzione delle esperienze** della persona traducendole in **risultati attesi** e/o obiettivi di apprendimento referenziandole ai repertori ammessi.

Output:

Documento di trasparenza che rende esplicite e riconoscibili le competenze, in coerenza con i Quadri normativi (riferendosi al DM 115/2024 si parla di risultati attesi e obiettivi di apprendimento); elaborato dopo la compilazione della scheda di progettazione prevista dal **Protocollo metodologico del Fondo**.

Fase 1

Individuazione risultati attesi/obiettivi di apprendimento

Fase 2

Aggancio al Quadro di riferimento:

- Atlante del Lavoro (nazionali) /Quadri europei

Fase 3

Raccolta delle evidenze:

- **Fase 3.1.** guida al riconoscimento delle competenze/elementi di competenze in via di acquisizione;
- **Fase 3.2.** sistematizzazione della raccolta di evidenze;
- **Fase 3.3.** consapevolezza del percorso svolto, che culmina nell'emersione delle competenze/elementi di competenze acquisite.

Supporto documentale:

- Elaborazione della **scheda di progettazione** dell'intervento;
- Elaborazione del **documento di trasparenza**.
(ATTESTAZIONE DI PARTE PRIMA)

VALUTAZIONE

o meglio

Autovalutazione assistita

Confronto tra i Processi di Riconoscimento delle Competenze: PAL vs. DM 115/2024

PAL (Politiche Attive del Lavoro)

DM 115/2024

FASE 1: ACCOGLIENZA

Obiettivi Comuni: Informare e Orientare

Entrambi i percorsi mirano a informare e orientare il cittadino rispetto al servizio offerto.



Metodi di Erogazione
PAL prevede accoglienza individuale o di gruppo

Obiettivi Comuni: Informare e Orientare

Entrambi i percorsi mirano a informare e orientare il cittadino rispetto al servizio offerto.



Metodi di Erogazione
il DM 115 specifica l'erogazione individuale o in gruppo da parte di "Enti titolati DM 115"



Attestazione Rilasciata

Per entrambi i sistemi, non è previsto il rilascio di alcuna attestazione formale in questa fase.

Attestazione Rilasciata

Per entrambi i sistemi, non è previsto il rilascio di alcuna attestazione formale in questa fase.

FASE 2: INDIVIDUAZIONE

Obiettivo: Ricostruzione e Trasparenza
PAL ricostruisce le esperienze nel Quadro Nazionale

Metodi e Strumenti Obbligatori
Entrambi usano colloqui e dossier



Attori e Attestazioni
Entrambi rilasciano il "Documento di trasparenza (parte 1/prima)".

Obiettivo: Il DM 115 identifica competenze potenzialmente validabili riferite ai repertori ammessi dal decreto stesso per formalizzare il passaggio dalla biografia formativa all'individuazione.



Attori e Attestazioni
Nel DM 115 operano anche imprese con strutture formative ed enti bilaterali. Entrambi rilasciano il "Documento di trasparenza (parte 1/prima)".

Attenzione Operativa DM 115/2024: la scheda di progettazione dell'intervento è un documento obbligatorio.

Stessa Architettura, Contesti Diversi; il DM 115 mantiene la struttura PAL ma cambia il contesto operativo, gli attori abilitati e i repertori ammessi.

FASE 3: VALIDAZIONE

Obiettivo: Verifica del Possesso delle Competenze
PAL conforma le competenze apprese in contesti non formali/informali

Metodologia di Valutazione
Entrambi prevedono esame tecnico del dossier e prova diretta



Attori e Risultato Finale
Entrambi rilasciano il "Documento di validazione (parte 2/seconda)".

Obiettivo: Verifica del Possesso delle Competenze
il DM 115 le verifica tramite evidenze e/o prove dirette.

Metodologia di Valutazione
il DM 115 aggiunge la "scheda di progettazione della valutazione"



Attori e Risultato Finale
Nel DM 115 agiscono Enti titolati e delegati (es. fondi interprofessionali, Unioncamere, Sviluppo Lavoro Italia). Entrambi rilasciano il "Documento di validazione (parte 2/seconda)".

FASE 4: CERTIFICAZIONE

Stato dell'Operatività
Nel sistema PAL la fase è pienamente operativa (esame dossier e prova diretta)

Obiettivo PAL e Attestazione
Il PAL certifica competenze da contesti formali e non formali (in uscita da formazione o validazione) rilasciando il "Certificato (parte 3)".



Metodo PAL
Prevede l'esame tecnico del dossier e una prova diretta (colloquio tecnico o prova in situazione).

Stato dell'Operatività
nel DM 115/2024 la certificazione non è ancora operativa.


NON ANCORA OPERATIVA



Attenzione Operativa DM 115/2024: La certificazione non è ancora operativa

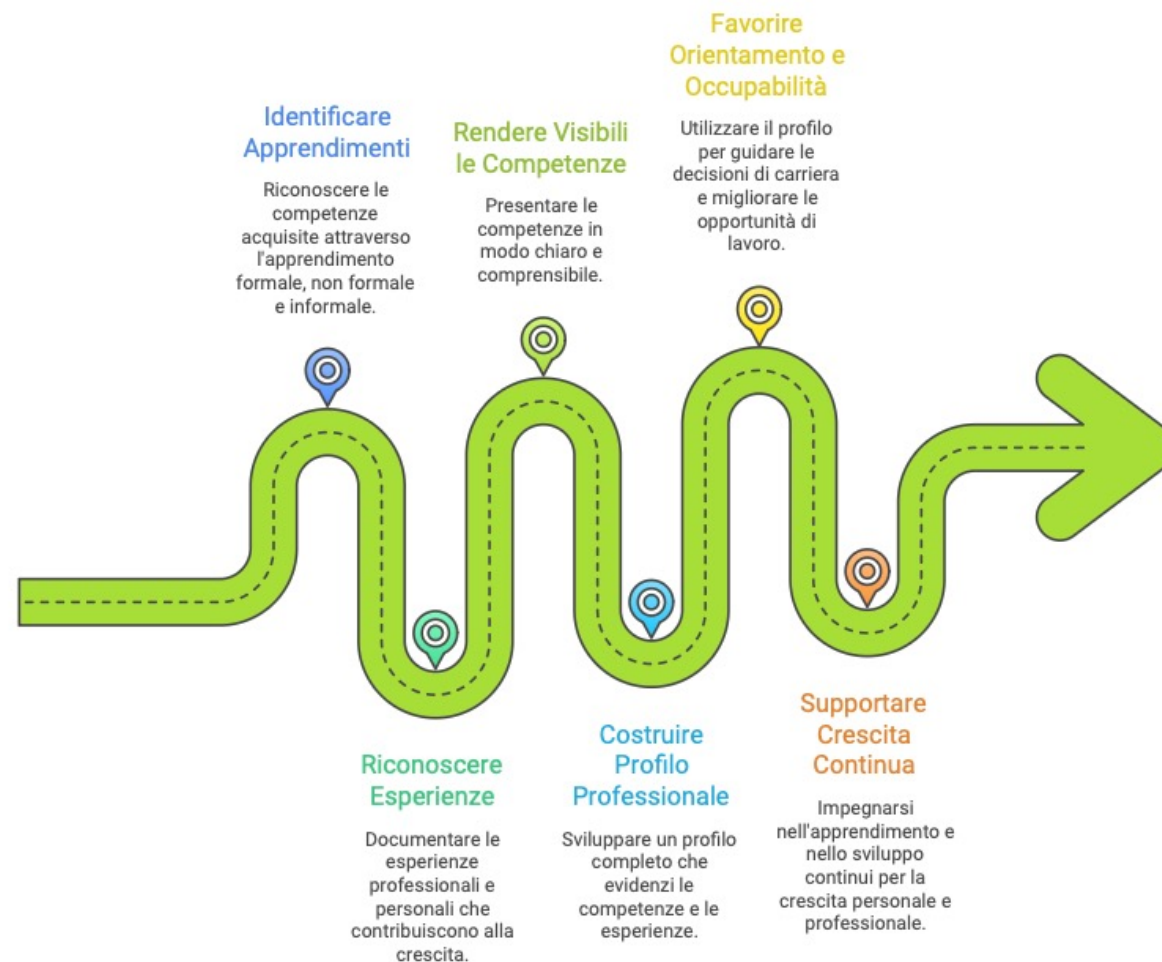
I tre approcci alla competenza a confronto

	Formale	Non formale/informale (D.Lgs. 13/2013)	Non formale (DM 115/2024)
Progettazione	Progetto preventivo e programmato	Ricostruzione a posteriori delle competenze possedute	Individuazione ex ante, in itinere, ex post
Valutazione	Valutazione aderente a competenze a priori	Messa in trasparenza di competenze già possedute	Messa in trasparenza come risultati attesi ADA
Contesto	Mondo istruzione e formazione	Competenze acquisite fuori dal formale	Competenze da acquisire fuori dal formale
Certificazione	Da soggetto pubblico	Può fermarsi dopo Individuazione o Validazione	Validazione da enti delegati; può fermarsi dopo Individuazione

 **Voce della persona:** Leggere le tre colonne verticalmente — aiuta a capire la logica di ciascun approccio prima di confrontarli. La terza colonna è quella meno familiare per i docenti CPIA: è il mondo in cui si muovono i vostri utenti quando non sono da voi.

Le attestazioni: non semplici pezzi di carta

Sono documenti di valore:
trasparenti, tracciabili,
riconoscibili.



MODULO — Lezione 5

Grazie per l'attenzione!

Eloisa Cianci