Unione Europea

Fondo Sociale Europeo

Repubblica Italiana

REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

FSE 2007-2013 POR SARDEGNA obiettivo competitività regionale e occupazione

ASSESSORADU DE SU TRABALLU, FORMATZIONE PROFESSIONALE, COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Direzione Generale

Servizio della Governance della Formazione Professionale

POR FSE 2007/13 Regione Sardegna

LINEE GUIDA PER UNA PROGETTAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA AD USO DEI SOGGETTI PROPONENTI

1. LE MOTIVAZIONI DELL'INTERVENTO E LE RISORSE IMPIEGATE

Al fine di inquadrare il/i percorso/i formativo/i proposto ed esplicitarne le connessioni con il contesto aziendale ed organizzativo in cui esso si colloca, è necessario evidenziare innanzitutto le motivazioni che hanno sollecitato la costruzione della proposta di intervento.
Nelle Sezioni 1.A e 1.B del formulario si richiede quindi:

- di descrivere sinteticamente le caratteristiche dei fabbisogni rilevati (Sezione 1.A)
- di descrivere sinteticamente motivazioni i che hanno determinato l'attivazione dell'intervento (Sezione 1.B).

Si tratta in sostanza di presentare le ragioni che muovono la proposta, sia dal punto di vista della committenza che da quello dell'agenzia che ha preso in carico la richiesta della/e azienda/e o del/dei gruppo/i di professionisti o della/delle associazione/i di rappresentanza di microimprese.
In coerenza rispetto alle motivazioni descritte ed ai fabbisogni rilevati, devono essere formulati gli obiettivi generali dell'intervento - la cui descrizione è prevista nella Sezione 1.C – e gli impatti attesi sui singoli destinatari e sulle realtà aziendali/organizzative in cui essi lavorano Sezione 1.D .
Relativamente agli obiettivi generali, si tratta di esplicitare in quali obiettivi di intervento sono state tradotte le esigenze emerse, intendendo il progetto nel suo complesso ovvero nelle componenti in cui esso si articola e che possono essere costituite da azioni di tipo diverso, formative e non.

Al fine di fornire adeguate garanzie di controllo dell'andamento delle attività e di rispondenza delle stesse agli obiettivi definiti, il progetto deve essere monitorato costantemente attraverso strumenti e con modalità adeguate alla tipologie di attività previste ed agli obiettivi definiti. Nella Sezione 1.F, viene quindi richiesto di descrivere sinteticamente quello che a tutti gli effetti si configura come un piano di controllo della qualità dei processi che verranno attivati per la gestione delle attività, al fine di garantire un efficace ed efficiente utilizzo delle risorse (professionali, strumentali e finanziarie) che in esso vengono impegnate, rispetto al raggiungimento degli obiettivi generali. Questa Sezione quindi non riguarda il raggiungimento degli specifici obiettivi di apprendimento nell'ambito delle attività formative, ma in generale il monitoraggio dell'andamento dell'intervento inteso come operazione complessiva che l'agenzia si candida a gestire.

2. GLI OBIETTIVI DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

La Scheda 2 riguarda i dati generali che identificano l'attività formativa all'interno dell'intervento. Pertanto nella Sezione 2.B viene richiesto di esplicitare la tipologia di attività formativa, secondo i parametri convenzionali definiti dalla Regione in termini di relazione tra *consistenza* dell'attività (durata) e *obiettivo generale*

tipologia	durata
Attività formativa per l'acquisizione di conoscenze/capacità	
Attività formativa per l'acquisizione di competenze corrispondenti a intere UC (esistenti nel repertorio/nuove)	

L'individuazione della tipologia di attività in relazione all'obiettivo generale determina anche la tipologia di attestazione che deve essere rilasciata al partecipante, secondo quanto previsto dai parametri definiti dalla Regione (vedi avanti "GLI STANDARD MINIMI DI ATTESTAZIONE")
Nella Sezione 2.C si richiede invece di descrivere sinteticamente l'obiettivo[1] specifico dell'azione di formazione proposta in termini di acquisizioni ovvero di apprendimenti conseguiti dai partecipanti, la tipologia di destinatari in termini di ruoli professionali coinvolti e/o altre caratteristiche rilevanti ai fini dell'identificazione puntuale del target, il/i processo/i di lavoro nel/nei quale/i i destinatari sono attualmente collocati e le condizioni che permetteranno di riscontrare che i risultati attesi sono stati raggiunti (per esempio, in termini di miglioramento della capacità di presidio di attività all'interno dei processi di lavoro in cui attualmente i destinatari operano o di presidio di attività attinenti processi contigui e correlati).

[1] ***È importante che gli obiettivi siano descritti per quanto possibile in termini di risultati verificabili***, in modo da costituire un elemento chiaramente distinto dai contenuti e dai metodi per trattarli. A questo scopo, è utile che essi siano descritti mediante verbi all'infinito, che specifichino il tipo di apprendimento/risultato atteso.

SEZIONE 2.C OBIETTIVI DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

OBIETTIVO SPECIFICO SINTETICA DESCRIZIONE DEI RISULTATI ATTESI IN TERMINI DI APPRENDIMENTI CHE SI INTENDE FAR ACQUISIRE AI PARTECIPANTI):
TARGET DI DESTINATARI INDIVIDUATO:
AREA DI ATTIVITÀ DEI DESTINATARI COINVOLTI:
PER CIASCUN RISULTATO ATTESO ESPLICITARE GLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO:

Laddove la componente formativa dell'intervento si articoli in più percorsi (per esempio nel caso di interventi che coinvolgono destinatari di realtà aziendali o gruppi di professionisti/associazioni di rappresentanza diversi), nella Sezione 2.D occorre esplicitare come tali diverse attività concorrano in maniera coerente al raggiungimento dell'obiettivo generale individuato e rispondano alle motivazioni ed ai fabbisogni sui quali si concentra l'intervento nel suo complesso.

SEZIONE 2.D COERENZA INTERNA DEI PERCORSI FORMATIVI

NEL CASO DI PIÙ PERCORSI FORMATIVI INDICARE SINTETICAMENTE I PRINCIPALI FATTORE CHE GARANTISCONO LA COERENZA INTERNA, RISPETTO AL TERRITORIO INTERESSATO, RISPETTO ALLA/E TIPOLOGIA/E DELLE IMPRESE COINVOLTE E LE TEMATICHE COMPLESSIVAMENTE TRATTATE

3. GLI STANDARD PROFESSIONALI

La RAS, attraverso l'istituzione del Repertorio Regionale delle Figure Professionali consultabile al sito http://www.sardegnalavoro.it/portal/RepertorioFigureProfessionali.aspx fornisce i riferimenti necessari per l'identificazione delle Figure Professionali e delle relative Aree di Attività (ADA/unità di competenza) a supporto della progettazione formativa.

Tali standard rappresentano il riferimento in termini di contenuti professionali, ovvero di performance e relativi conoscenze e capacità[2], per l'individuazione degli obiettivi di competenza da far conseguire ai partecipanti ai percorsi formativi. In tal senso essi devono costituire il riferimento per la progettazione dei percorsi stessi, in termini di contenuti formativi, idonei a sviluppare l'apprendimento delle competenze-obiettivo individuate.

In fase di predisposizione del progetto formativo, quindi, **è necessario verificare se gli obiettivi di competenze identificati in fase di rilevazione del fabbisogno trovano corrispondenza negli standard contenuti nel Repertorio regionale** in termini di Unità di competenze – ovvero di mix di conoscenze e capacità – connesse a determinate performance che individuano specifiche Aree di Attività.

[2] Secondo l'impostazione metodologica che è alla base del Repertorio delle Figure Professionali, ***conoscenze e capacità costituiscono le risorse minime che una persona deve possedere per mettere in atto le competenze previste dalla prestazione attesa.*** Le nozioni di "conoscenza" e "capacità" sono pertanto utilizzate nel Repertorio regionali quali concetti equivalenti a quelli espressi rispettivamente con i termini "knowledge" e "skill" nell'ambito dell'European Qualification Framework per l'identificazione di standard di livello dei risultati di apprendimento comunque conseguiti (ovvero conseguiti in contesti formali, non formali ed informali).
Con il termine CONOSCENZA s'intende «il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono un insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative ad un settore di lavoro o di studio.» . Esse «sono descritte come teoriche e/o pratiche». In altre parole le conoscenze servono al soggetto sia per "sapere che cosa e perché" (consentendo di comprendere un fenomeno, un oggetto, una situazione, un'organizzazione, un processo), sia per sapere "come fare", "come procedere" e "a cosa adattarsi" (consentendo di disporre di regole per agire).
Con il termine CAPACITÀ s'intende «la capacità di applicare conoscenze e di utilizzare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi». Esse sono descritte sia come ***pratiche*** (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti) che come ***cognitive*** (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo). Queste ultime sono relative ai processi di pensiero e cognizione, alle modalità di comportamento nei contesti sociali e di lavoro, alle modalità e capacità di riflettere e di usare strategie di apprendimento e di auto-correzione della condotta. Esse operano come fattori di integrazione delle diverse conoscenze possedute, determinano la qualità della prestazione lavorativa e fanno riferimento, nello specifico, ad operazioni fondamentali proprie di qualunque persona posta di fronte ad un compito o a un ruolo, quali ad esempio il diagnosticare, relazionarsi, affrontare. L'acquisizione delle capacità può, quindi, avvenire solo se, nell'ambito del proprio unitario processo di apprendimento, la persona incontra sufficienti stimoli a portare a termine compiti e a risolvere problemi.

Nell'identificare i riferimenti ai contenuti professionali che costituiscono l'obiettivo della formazione da progettare, occorre tenere presente la natura di ***standard minimo*** dei descrittivi contenuti nei repertori regionale e nazionale, che implica l'inevitabile non coincidenza tra la/e specifica/che competenze rilevate in fase di analisi del fabbisogni negli specifici contesti aziendali e di lavoro e i descrittivi stessi; in tal senso ciò che deve essere rintracciata nel/i repertorio/i è un riferimento MINIMO in termini di caratteristiche della performance e di componenti fondamentali, in termini di conoscenze e capacità, della competenza necessaria a realizzare la performance in maniera accettabile. Tali riferimenti possono essere rintracciati anche all'interno di Figure professionali non coerenti con i profili professionali dei lavoratori coinvolti nell'intervento formativo, dal momento che l'aggregazione delle Ada e delle relative UC all'interno del/i l Repertorio/i in Figure professionali costituisce anch'essa un'operazione di standardizzazione e, quindi, di astrazione rispetto ai contesti reali di lavoro.

Poiché il Repertorio regionale delle Figure professionali costituisce un sistema descrittivo di standard professionali che necessariamente devono essere aggiornati ed implementati, può darsi l'eventualità che nel Repertorio stesso, così come approvato dalla Regione, non sia possibile rinvenire in assoluto alcun riferimento minimo ad Aree di Attività (rispetto alle performance che le descrivono) e a Unità di Competenze (rispetto alle conoscenze e capacità che le compongono) utile alla progettazione dei percorsi formativi.

Nell'attuale fase transitoria, ovvero in attesa che diventi operativa la specifica procedura di aggiornamento e manutenzione del Repertorio Regionale che la Regione ha predisposto proprio per rendere sempre disponibili standard adeguati e coerenti con le realtà lavorative e le evoluzioni che in esse si sviluppano, è data facoltà alle agenzie formative di elaborare in fase di progettazione formativa – ossia nella fase di presentazione delle candidature dei progetti di intervento formativo – nuove AdA e relative UC, tenendo conto però che:

- tale elaborazione non attiene alla progettazione formativa, ma costituisce a tutti gli effetti un'operazione di definizione di standard professionali che, come tale, deve seguire l'impostazione metodologica adottata dalla Regione con il Repertorio;
- in tal senso tali descrittivi devono garantire quel livello di generalità propri del livello MINIMO la quale si attesta lo standard (vedi sopra), in quanto elemento comune a realtà e contesti aziendali diversi; non devono quindi essere descritte performance specifiche e specifiche conoscenze e capacità attinenti processi lavorativi caratteristici di una determinata realtà aziendale; ciò comporta che ogni contestualizzazione dei contenuti professionali rispetto alle specifiche esigenze rilevate nelle realtà oggetto dell'intervento formativo, attiene alla definizione degli specifici obiettivi di apprendimento e deve trovare spazio, quindi, nell'ambito della progettazione dei contenuti della formazione specificatamente predisposta per le realtà di intervento;
- i descrittivi dei nuovi standard professionali eventualmente inclusi nella proposta di progetto formativo, costituiscono una PROPOSTA di standard che potrà essere sottoposta a valutazione a seguito di una specifica richiesta secondo la procedura regionale di cui sopra, nel momento in cui essa verrà attivata; fino ad allora restano standard provvisori;

- trattandosi di standard che devono costituire un riferimento di azioni di formazione continua, ovvero per l'aggiornamento, l'implementazione delle competenze di persone già inserite in contesti lavorativi in cui operano con specifici ruoli professionali, è verosimile che, anche in caso di definizione di nuovi standard, essi riguardino singole Ada e relative UC, complete degli indicatori per la loro valutazione; **è tuttavia necessario che la proposta di nuovo/i standard indichi anche la/e Figura/e alla/e quale/i essi possono essere ricondotti.**

Pertanto nel formulare eventuali nuovi standard, il soggetto proponente dovrà sviluppare un processo di rilevazione, identificazione e descrizione delle performance, dei processi di lavoro e dei ruoli e figure professionali analogo a quello realizzato per la costruzione del Repertorio regionale. In particolare, per quanto attiene l'identificazione di nuove Ada e relative UC è necessario che la performance o prestazione attesa sia riproducibile alle condizioni definite dalle esigenze di valutazione della prestazione stessa, ovvero sia possibile individuare in relazione alla performance una o più prestazioni effettivamente valutabili, dalla cui osservazione sia possibile inferire il possesso delle conoscenze e delle capacità attinenti la performance stessa. Solo in questo caso la valutazione della prestazione osservabile può valere come valutazione presuntiva e prossimale – ma attendibile – della prestazione attesa di riferimento. Per ulteriori approfondimenti si rimanda al documento: "Prestazione attesa e prestazione valutabile".

Nel formulario di candidatura è nella Sezione 3.A della Scheda 3 che devono essere indicati i riferimenti professionali standard già esistenti a livello di Repertorio regionale

SEZIONE 3.A COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI STANDARD CHE COSTITUISCONO L'OBIETTIVO DEL/DEI PERCORSI FORMATIVI

FIGURA PROFESSIONALE	**CODICE ADA**	*DENOMINAZIONE* ADA	**CODICE U.C.**
DESCRIZIONE DELLA PERFORMANCE			
CONOSCENZE			
CAPACITÀ			
OSSERVABILITÀ CONNESSA AD EVENTUALI VINCOLI SPAZIALI, LOGISTICI, ORGANIZZATIVI			
TIPOLOGIA DI PERFORMANCE (PRODOTTO VS ESECUZIONE DELLE ATTIVITÀ DI PRODUZIONE)			
VISIBILITÀ (PRESTAZIONE OPERATIVA VS PRESTAZIONE COGNITIVA)			
PROVE TECNICO-PRATICHE AMMISSIBILI PER LA VALUTAZIONE			

Nella Sezione 3.B della medesima Scheda 3 devono invece essere inserite le eventuali proposte di nuovi standard professionali da integrare nel Repertorio regionale, per i quali, ovviamente, non dovranno essere inseriti i riferimenti ai codici numerici che contraddistinguono nel Repertorio regionale ciascuna Ada e ciascuna UC.

3.B EVENTUALI ADA E UC PROPOSTE QUALI NUOVI STANDARD PROFESSIONALI PROVVISORI IN ASSENZA ASSOLUTA DI RIFERIMENTI ALL'INTERNO DEL REPERTORIO REGIONALE DELLE FIGURE PROFESSIONALI

DENOMINAZIONE ADA	
FIGURA/E PROFESSIONALE/I CUI L'ADA E LA RELATIVA UC POSSONO ESSERE ASSOCIATE	
DESCRIZIONE DELLA PERFORMANCE	
CONOSCENZE	
CAPACITÀ	
OSSERVABILITÀ CONNESSO AD EVENTUALI VINCOLI SPAZIALI, LOGISTICI, ORGANIZZATIVI	
PROVE TECNICO-PRATICHE AMMISSIBILI PER LA VALUTAZIONE	

Nel caso delle attività seminariali, ovvero di quelle attività di informazione/formazione di breve durata (inferiore o uguale a 59 ore), che costituiscono per i partecipanti un momento di focalizzazione e richiamo di alcune tematiche tecnico-professionali attinenti specifiche competenze esercitate nell'ambito delle attività lavorative abitualmente svolte dai partecipanti, la Scheda 3 deve rendere possibile l'individuazione delle tematiche affrontate con riferimento a contenuti di conoscenze/capacità di UC. Pertanto nel caso in cui tali contenuti non siano rintracciati in quelli già esistenti nel Repertorio, dovrà essere sviluppato l'intero processo di analisi ed elaborazione di nuove UC, nell'ambito delle quali saranno individuati i contenuti in termini di conoscenze/capacità oggetto dell'attività seminariale; in tal modo, si garantisce che tali contenuti siano effettivamente rispondenti alla realtà dei processi di lavoro ed al fabbisogno di competenze ad essa connesso.

4. LA PROGETTAZIONE FORMATIVA

La progettazione del percorso in relazione agli standard professionali

Tenendo a riferimento gli obiettivi di competenze rilevati in fase di analisi di fabbisogni ed i riferimenti agli standard di competenze tecnico-professionali individuati ed esplicitati nella Scheda 3, la progettazione del percorso deve prevedere la "presa in carico" di tutte quelle componenti di contenuto formativo necessarie a supportare l'apprendimento da parte dei destinatari dell'intervento.
Essa, quindi, non consiste unicamente nell'articolare modularmente il percorso, ma anche e soprattutto nell'individuare gli ulteriori contenuti che, oltre a quelli tecnico professionali, rendono possibile l'acquisizione delle competenze, ovvero la capacità dell'individuo di agire in maniera competente realizzando determinate prestazioni lavorative.
Nella progettazione di percorsi di formazione per persone già occupate, ovvero persone che già esercitano prestazioni lavorative, l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali può richiedere il rafforzamento e/o lo sviluppo di competenze cosiddette chiave, ovvero di quelle risorse (conoscenze, abilità, attitudini) che permettono di agire specifiche prestazioni lavorative in maniera competente, ovvero appropriata (ad esempio relativamente agli aspetti legati alla sicurezza) dal punto di vista tecnico-professionale al contesto organizzativo in cui essa viene svolta. Vengono assunti a riferimento standard per questa tipologia di competenze i descrittivi contenuti nella Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE)[3].
La definizione degli obiettivi del percorso formativo in termini di apprendimento da favorire e sviluppare, e la conseguente articolazione funzionale al conseguimento di tali obiettivi secondo gli stili cognitivi dei destinatari rappresentano l'ambito di azione della progettazione formativa, e quindi deve essere adeguatamente rappresentata nel formulario di candidatura della proposta progettuale.

Nella Scheda 4, quindi, successivamente all'esplicitazione degli obiettivi di competenze tecnico-professionali, deve essere formulato l'impianto del percorso formativo delineando:

- le eventuali competenze chiave rilevanti per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali; tra le competenze chiave standard, definite a livello comunitario, il formulario richiede una descrizione libera – ovvero non standardizzata ma contestualizzata rispetto agli specifici obiettivi di competenze tecnico-professionali individuati per il/i percorso/i formativo/i del tipo di performance attesa dall'acquisizione/rafforzamento delle competenze chiave individuate;

[3] Al fine di garantire un adeguato approfondimento si è predisposto l'Allegato 1 dove sono riportate le otto competenze chiave, per ciascuna delle quali viene proposta una descrizione che consente di comprenderne caratteristiche e perimetrarne il dominio

SEZIONE 4.A – IDENTIFICAZIONE DELLE EVENTUALI COMPETENZE CHIAVE PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE CHE DEVONO ESSERE ACQUISITE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVI DI COMPETENZA DEL/DEI PERCORSO/I

"KEY COMPETENCE"[4]	DESCRIZIONE ESEMPLIFICATIVA DEL TIPO DI PERFORMANCE ATTESA	CAPACITÀ/CONOSCENZE
COMUNICAZIONE NELLA LINGUA MADRE		
COMUNICAZIONE NELLA LINGUA STRANIERA		
COMPETENZE MATEMATICHE E COMPETENZE DI BASE IN SCIENZA E TECNOLOGIA		
COMPETENZE DIGITALI		
IMPARARE AD IMPARARE		
COMPETENZE SOCIALI E CIVICHE		
SPIRITO DI INIZIATIVA E IMPRENDITORIALITÀ		
CONSAPEVOLEZZA ED ESPRESSIONE CULTURALE		

- le caratteristiche delle singole unità di formazione (moduli) e la loro composizione nel percorso a supporto dell'apprendimento.

SEZIONE 4.B ANAGRAFICA DEI MODULI

Sezione da ripetere per ogni modulo previsto nel progetto

N.	TITOLO DEL MODULO		*DURATA*
N° ORE PRATICA:	N° ORE TEORIA:	N° ORE STAGE:	N° ORE FAD (SE PREVISTE):
CONTENUTI DEL MODULO			
RELAZIONE TRA I CONTENUTI DEL MODULO E GLI STANDARD DI COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALE PRESI A RIFERIMENTO			
DESCRIZIONE METODOLOGIE FORMATIVE:			
DESCRIZIONE DELLA PROVA PER LA VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI			

I descrittori identificativi di ciascuna unità/modulo formativo sono costituiti oltre che dal numero progressivo assegnato dal soggetto proponente, da:

- i dati di durata in ore, articolati per le diverse tipologie di setting (teoria, pratica, stage), ivi inclusa eventuale FAD
- dall'identificazione dei contenuti formativi che di fatto costituiscono la traduzione degli obiettivi di

[4] Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE)

competenze in termini di obiettivi di apprendimento proponibili, ovvero sostenibili per la tipologia di percorso proposto e per le caratteristiche dei destinatari
- dalla relazione con gli standard di competenze tecnico-professionali e chiave
- dalla descrizione delle metodologie formative che si intende utilizzare
- dalla descrizione le modalità con le quali si intende rilevare se ed in quale misura si è realizzato l'apprendimento dei contenuti proposti nell'ambito dell'unità stessa. In relazione al tipo di contenuti-obiettivo possono essere predisposte tipologie di prove diverse anche per la verifica dei risultati di apprendimento attesi a conclusione della unità formativa/modulo[5].

Si sottolinea che non esiste una relazione biunivoca e "automatica" tra singola unità formativa ed unità standard di competenze-obiettivo (UC), *poiché l'unità formativa costituisce una tappa di un percorso di apprendimento strutturato sulle caratteristiche cognitive di chi apprende*, mentre ***le UC identificano i risultati di tale apprendimento, indipendentemente dal contesto e dalle modalità con cui avviene l'apprendimento***. Ciò comporta che spesso esista una relazione di uno a molti tra singola unità formativa e unità standard di competenza presa a riferimento come obiettivo o, viceversa diverse unità formative contribuiscono al conseguimento di una medesima unità di competenze.

Tale relazione deve quindi essere di volta in volta esplicitata *(nel campo "Relazione tra i contenuti del modulo e gli standard di competenze tecnico-professionale presi a riferimento")* in fase di progettazione per far apprezzare - e, quindi, permetterne la valutazione - il livello di adeguatezza di ciascuna unità formativa/modulo rispetto all'effettivo conseguimento degli obiettivi di competenza.

Appare quindi evidente che questo tipo di valutazione attiene unicamente all'andamento del percorso di apprendimento formale innescato dall'azione formativa, che però non costituisce prova dell'avvenuta acquisizione delle competenze individuate nel loro complesso quali obiettivi del percorso stesso e che

[5] Si forniscono alcuni esempi – non esaustivi - di prove di verifica di apprendimento, il cui impiego deve essere valutato in relazione alla tipologia di contenuti dell'unità formativa/modulo.

Tipologia delle prove	Articolazione della tipologia
Prove scritte	
Questionari a risposte chiuse	quesiti a scelta multipla
	quesiti a completamento (con scelta tra opzioni date)
	quesiti a riempimento (con scelta tra opzioni date)
	minicasi (con quesiti a scelta multipla)
	quesiti a corrispondenza
Questionari a risposte aperte	quesiti a risposte aperte
	quesiti a completamento (con formulazione libera)
	quesiti a riempimento (con formulazione libera)
	minicasi (con quesiti a risposte aperte)
Soluzioni di casi	con quesiti a risposta aperta
	con quesiti a risposte chiuse
Altre prove	Temi
	Problemi
	Esercizi (es. equazioni ecc.)
Prove orali	
Colloqui	strutturati
	semistrutturati
	destrutturati

risulta essere l'oggetto di attenzione nella valutazione della performance.

Quest'ultima tipologia di verifica infatti mira a valutare se, e in quale misura, gli apprendimenti acquisiti abbiano generato nei singoli partecipanti l'effettiva capacità di presidiare in contesti organizzativi e sociali diversi la realizzazione di una determinata prestazione tecnico-professionale secondo livelli condivisi di accettabilità, agendo quindi in maniera appropriata ed adeguata l'insieme delle competenze (intese come mix di risorse di diversa natura stabilmente acquisite e presenti nel proprio patrimonio personale) necessarie a raggiungere tale risultato.

Tale valutazione deve necessariamente collocarsi al termine dell'azione formativa realizzata a supporto dell'apprendimento, e deve basarsi su criteri e modalità di realizzazione rispetto ai quali il Repertorio dà indicazioni per ciascuna UC da prendere a riferimento per la progettazione delle prove. Le modalità di valutazione prescindono dal percorso formativo realizzato, ovvero dalla "resa" di ciascun partecipante all'interno del percorso, e riguardano come deve essere verificata l'effettiva capacità del partecipante di presidiare la realizzazione della prestazione e obiettivo[6].

In tal senso, la Sezione 4.D pur riguardando una fase dell'intervento che segue la conclusione delle attività formative (ed unicamente per tale motivo è stata inclusa nella Scheda 4), costituisce una componente del progetto che, di fatto, è indipendente dall'articolazione dell'azione formativa, e deve essere progettata avendo a riferimento gli specifici criteri definiti per la valutazione della performance associata a ciascuna Ada e relativa UC.

[6] Tale impostazione non preclude, comunque, la facoltà di attribuire anche alla "resa" durante il percorso (per esempio attraverso la presa in carico degli esiti delle prove di verifica realizzate al termine di ciascuna unità formativa) una valenza indicativa, ovvero di "prova indiziaria", delle acquisizioni conseguite; resta tuttavia fondamentale ed insostituibile il principio della verifica di svolgimento della prestazione come criterio-guida per la valutazione dell'avvenuto conseguimento della competenza.

SEZIONE 4.D – MODALITÀ DI VERIFICA DELL'ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE OBIETTIVO DEL/I PERCORSO/I

Per ciascuna delle competenze tecnico-professionali identificate quale obiettivo del percorso e ricondotte a descrittivi standard nella Scheda 3, descrivere la/e prova/e prescelto, gli strumenti e le modalità con cui si intende realizzarla/e, i tempi di realizzazione in relazione alla valutazione di ciascun partecipante e alla realizzazione dell'intera sessione di prove

DESCRIZIONE PERFORMANCE	
MODALITÀ E STRUMENTI DI VALUTAZIONE	
TEMPO DI VALUTAZIONE (STIMATO) PER PARTECIPANTE	
TEMPO COMPLESSIVO NECESSARIO PER LA REALIZZAZIONE DELL'INTERA SESSIONE DI PROVE	

Per la descrizione delle attività seminariali o di formazione breve di durata cioè inferiore o uguale a 59 ore, è sufficiente compilare unicamente le Sezioni 4.B e 4.C

GLI STANDARD MINIMI DI ATTESTAZIONE

Per progettare le attività formative in maniera funzionale al raggiungimento degli obiettivi definiti nel progetti, ed al contempo coerente con gli obiettivi complessivi delle politiche di sviluppo delle risorse umane quale fattore strategico di rilancio del sistema socio-economico regionale, ma anche di valorizzazione e capitalizzazione delle risorse possedute ed acquisite dai singoli nell'ambito delle esperienze formative, occorre tenere presenti i criteri minimi adottati dalla Regione ed esplicitati nell'avviso di bando, per il rilascio di attestazioni, a partire dalla considerazione che l'attestazione dell'esperienza formativa realizzata, per come è stata realizzata, costituisce un diritto del singolo partecipante, che la Regione riconosce definendo alcuni parametri di riferimento per i soggetti che attuano gli interventi.

Convenzionalmente nel sistema regionale si considera che le attività formative che permettono effettivamente l'acquisizione di singole conoscenze/capacità attestabili, devono avere una consistenza minima in termini di durata almeno superiore alle 8 ore.

Le attività di durata inferiore, che pure costituiscono momenti di focalizzazione di specifiche tematiche, eventualmente anche nell'ambito di un percorso formativo per l'arricchimento degli apprendimenti acquisiti, si considerano attività che non consentono alla loro conclusione il rilascio di attestazioni degli apprendimenti conseguiti, pertanto, al termine di esse, l'agenzia formativa è tenuta a rilasciare ai partecipanti unicamente un ***attestato di frequenza*** (gestito nei contenuti e nelle regole di formulazione e rilascio, secondo le attuali norme), la cui valenza è principalmente di natura amministrativa, non scaturendo da attività di valutazione realizzata rispetto alle acquisizioni conseguite dal partecipante, ma

testimoniando unicamente la presenza dello stesso all'iniziative realizzata. Tali attività possono talvolta costituire un utile corredo di un percorso formativo più consistente, oppure possono rendersi necessarie per fornire ai partecipanti elementi informativi utili alla partecipazione ad ulteriori attività, o per realizzare attività di team building tra i partecipanti intorno a specifiche tematiche tecnico-professionali.

Le attività che sono finalizzate all'acquisizione di conoscenze e capacità che vanno ad integrare/specializzare competenze già possedute la cui durata è convenzionalmente identificata tra le 9 e le 59 ore, devono prevedere momenti in cui viene verificata l'effettiva acquisizione delle stesse; L'agenzia formativa, pertanto, è tenuta a prevedere, progettare e realizzare le prove e, in caso di superamento delle stesse, a rilasciare la relativa attestazione, ovvero la ***dichiarazione degli apprendimenti***, il cui valore d'uso è relativo unicamente al rientro in formazione, permettendo in quel caso il riconoscimento degli apprendimenti conseguiti quali crediti nella realizzazione del nuovo percorso.
Le attività formative progettate per permettere l'acquisizione delle conoscenze e capacità che costituiscono una UC ovvero che rendono possibile la realizzazione di prestazioni tecnico-professionali definite, e la cui durata minima è convenzionalmente fissata a 60 ore devono prevedere oltre alle prove di verifica del''apprendimento in itinere, anche la valutazione finale dell'effettiva capacità di agire la prestazione. In caso di superamento di quest'ultima, viene rilasciato il ***certificato di competenze*** (secondo il format e con le modalità definite). Il valore d'uso di tale attestazione è quello della certificazione di parte terza effettuata dall'amministrazione che comporta la spendibilità della stessa nell'ambito dei servizi di incontro domanda-offerta di lavoro. In tali percorsi non è previsto il rilascio di dichiarazione degli apprendimenti, se non in caso di interruzione del percorso o di non svolgimento della prova di valutazione finale da parte del partecipante.

5. LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE GIA' POSSEDUTE

Soprattutto nell'ambito della formazione continua, appare indispensabile "capitalizzare" il patrimonio di competenze che, attraverso l'esperienza lavorativa pregressa, la persona destinataria della formazione ha acquisito e che risulta funzionale al conseguimento dei nuovi obiettivi di competenze proposti attraverso l'intervento.

Non essendo ancora definito a livello regionale un sistema uniforme di "misurazione" ed attribuzione di valore, ovvero di convalida dell'esperienza, che faccia specifico riferimento agli standard professionali descritti nel Repertorio, questo tipo di esperienza ***può*** tuttavia essere presa in carico in ingresso ad un percorso formativo ai fini di favorire l'apprendimento di nuove competenze e rendere più efficace la partecipazione al percorso stesso, facendo riferimento a:

- titoli di istruzione e formazione che in quanto tali attestano il conseguimento di determinati livelli e tipologie di apprendimento, seppur senza una puntuale identificazione delle singole competenze
- consistenza dell'esperienza lavorativa in termini di numero di anni di attività svolta in un determinato ruolo/profilo professionale.

In entrambi i casi si tratta di fare riferimento a "prove indiziarie" del possesso di determinati livelli di competenza, desumibili dal tipo di titolo o dal tipo di ruolo professionale svolto e dal contesto in cui è stato svolto.

La Scheda 5 è relativa all'identificazione di tali tipologie di requisiti.

SCHEDA 5 REQUISITI SPECIFICI RICHIESTI AI PARTECIPANTI E MODALITÀ DI ACCERTAMENTO IN INGRESSO

SEZIONE 5.A.1 REQUISITI DI ESPERIENZA/COMPETENZE (ACQUISITI IN PRECEDENZA)

TITOLO/I DI STUDIO(*qualora richiesto dall'avviso)*
N° ANNI DI ESPERIENZA LAVORATIVA NELL'AMBITO DI INTERESSE DELL'INTERVENTO FORMATIVO(*qualora richiesto dall'avviso)*
TIPOLOGIE DI COMPETENZE DI BASE/TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE RICHIESTE IN INGRESSO(*qualora richiesto dall'avviso)*

Se, quindi, l'identificazione delle componenti del patrimonio individuale di apprendimento già conseguito e da valorizzare per l'ingresso nel percorso formativo, costituisce un'opzione *che è auspicabile venga attivata*

sempre nei progetti di formazione continua, laddove essa venga attivata è indispensabile prevedere:

- il riscontro dell'effettiva coerenza e adeguatezza dei requisiti identificati al tipo ed al livello di obiettivi in uscita previsti, ovvero alle competenze da far conseguire, in una prospettiva di processo di apprendimento per step di acquisizioni progressivamente più complesse sia in termini di livello che di specificità tecnico-professionale
- la verifica puntuale degli specifici requisiti in termini di titoli e di esperienza lavorativa richiesta, al fine di permetterne l'effettiva valutazione attraverso prove documentali quali copie dei titoli di istruzione e formazione e/o credenziali rilasciate da datori di lavoro ecc.);
- modalità di verifica del possesso dei requisiti ispirate a criteri di imparzialità e trasparenza, sia in relazione alle prove documentali sia in relazione ad eventuali ulteriori prove che si ritenesse necessario somministrare (test scritti, colloqui).

Nella Sezione 5.A.2 e 5.A.3 si riferiscono alle modalità di accertamento del possesso degli stessi.

Nella Sezione 5.A.4, invece, devono essere indicati criteri che si intende impiegare per eventuali riduzioni/rimodulazioni del percorso in forza del riconoscimento dei requisiti quali crediti formativi in ingresso. In essa devono pertanto essere esplicitate le unità formative che il partecipante che abbia dimostrato il possesso dei requisiti previsti non dovrà frequentare in forza del credito riconosciuto. Ovviamente l'indicazione di tali unità deve essere coerente rispetto al tipo di esperienza/titolo richiesto quale requisito; inoltre, i requisiti e le unità formative che possono essere sottratte alla durata individuale del percorso devono essere coerenti rispetto a quanto dichiarato nella Sezione 4.B concernente la "Relazione tra i contenuti del modulo e gli standard di competenze tecnico-professionale presi a riferimento"

Sezione 5.A.4 Riconoscimento dei crediti in entrata

Qualora previsto, indicare quali tipologie di requisiti tra quelli previsti possono essere riconosciute quali credito in ingresso e con quali modalità viene attribuito il credito

Si precisa che non rientrano tra le prove di accertamento di requisiti oggettivi pre-identificati in fase di progettazione formativa, eventuali prove attitudinali che possono comunque essere realizzate per comprendere meglio le propensioni dei candidati ma che non possono costituire una discriminante significativa ed oggettivamente misurabile per l'ingresso in formazione.

Laddove si intenda riconoscere una riduzione del percorso formativo ai partecipanti di cui sia stato verificato il possesso di determinati specifici requisiti di competenze pre-definiti in fase di progettazione del percorso, occorre che tale possibilità di riduzione sia anch'essa predefinita in fase di progettazione e siano esplicitati i criteri in base ai quali la riduzione/rimodulazione del percorso verrà effettuata.

Si precisa che nell'attuale fase è facoltà del soggetto proponente prevedere o meno il riconoscimento delle competenze già possedute in ingresso, nei termini sopra richiamati.

Non attengono alla tipologia di requisiti qui identificati per la valorizzazione delle competenze possedute in ingresso alla formazione, i requisiti – previsti nella Sezione 5.b.1 del formulario – relativi all'età ed alla condizione lavorativa e/o di disagio sociale connessi all'ammissibilità del progetto allo specifico canale/programma nell'ambito del quale l'amministrazione regionale intende finanziare gli interventi messi a bando.
Nella sezione 5 B1 devono essere indicati i requisiti collegati alla condizione lavorativa o connessi con i criteri di ammissibilità, da compilare per ogni singola azienda.

SEZIONE 5.B.1 ULTERIORI REQUISITI COLLEGATI ALLA CONDIZIONE LAVORATIVA O COMUNQUE CONNESSI CON I CRITERI DI AMMISSIBILITÀ AL CANALE DI FINANZIAMENTO DEL PROGETTO

COMPILARE LA SCHEDA PER SINGOLA AZIENDA

Condizione occupazionale		Ruolo lavorativo	Area di attività	n.
Personale (dipendenti a qualsiasi titolo, collaboratori, apprendisti…)	**[ ]** Occupato a tempo indeterminato			
	[ ] Occupato a tempo determinato			
	[ ] Occupato a tempo parziale			
	[ ] Stagionale			
	[ ] Socio di cooperative iscritti a libro paga			
	[ ] Collaborazione coordinate e continuative (co.co.co)			
	[ ] Collaborazione a progetto (co.co.pro.)			
	[ ] Apprendistato			
	[ ] Contratto di formazione e lavoro o di inserimento			
	[ ] Contratto di lavoro intermittente			
Titolari (legali rappresentanti, soci, imprenditori, amministratori)	**[ ]** Titolare/socio delle imprese destinatarie iscritti a libro paga			
	[ ] Titolare/socio delle imprese destinatarie non iscritti a libro paga (imprese Artigiane)			

	[ ] Lavoratore autonomo (imprenditore, libero professionista, etc.)			
			Totale partecipanti	

Nella sezione 5 C- *Descrivere le strutture e le attrezzature dedicate al progetto: aule, laboratori informatici, laboratori multimediali, laboratori linguistici, etc.*

SEZIONE 5.C - Risorse logistiche e strumentali

Descrivere dettagliatamente le strutture e le attrezzature dedicate all'operazione/progetti: aule, laboratori informatici, laboratori multimediali, laboratori linguistici, etc. Si chiede di specificare le dotazioni presenti in ciascuno spazio didattico

Descrivere dettagliatamente il materiale didattico individuale da distribuire a ciascun allievo

Nella sezione 5 D- *Riportare in tabella il ruolo della Risorse umane utilizzate, dettagliando le competenze specifiche ed esperienza maturata per il ruolo per cui ci si candida* per la realizzazione del progetto formativo

SEZIONE 5.D - Personale per la realizzazione del progetto formativo

Numero e tipologia operatori

RUOLO/TIPOLOGIA RISORSA *(DOCENTE, TUTOR, COORDINATORE)*	**MODULO DI INTERVENTO** *(PER I DOCENTI)*	**IMPEGNO IN ORE**	**CARATTERISTICHE PROFESSIONALI** *(DETTAGLIARE)*	**TITOLO DI STUDIO**	**ANNI DI ESPERIENZA DIDATTICA**	**ANNI DI ESPERIENZA PROFESSIONALE**