



ReMAP

RETE METROPOLITANA
PER L'APPRENDIMENTO
PERMANENTE

REPORT ATTIVITÀ
2024

SOMMARIO

LA REMAP: UNA RETE AL SERVIZIO DELLA COMUNITÀ

3

UN ANNO DI LAVORO: LA STRADA PERCORSA NEL 2024

6

PROGETTO V.I.V.A.: UN SERVIZIO INNOVATIVO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE IN TUTTI I CONTESTI

8

IL GLOSSARIO IN DIVENIRE DELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE

11

APPRENDIMENTO, SVILUPPO, CRESCITA PERSONALE E COMPETENZE TRASVERSALI

| | |
|-------------------------------|----|
| Adattabilità | 12 |
| Apprendimento formale | 12 |
| Apprendimento informale | 12 |
| Apprendimento non formale | 12 |
| Autoefficacia | 12 |
| Competenza | 13 |
| Competenze trasversali | 13 |
| Crescita personale | 13 |
| Intraprendenza/imprenditività | 13 |
| Pensiero critico | 13 |
| Problem solving | 14 |
| Problem posing | 14 |
| Saperi taciti | 14 |
| Reskilling | 14 |
| Upskilling | 14 |

INNOVAZIONE, TRASMISSIONE, INCLUSIONE E ACCESSO AI SAPERI E AGLI APPRENDIMENTI

| | |
|-----------------------------|----|
| Apprendimento esperienziale | 15 |
| Cittadinanza attiva | 15 |
| Digital divide | 15 |
| Equità educativa | 15 |
| Inclusione sociale | 16 |
| Innovazione didattica | 16 |
| Microcredenziali | 16 |
| Microlearning | 16 |
| Orientamento | 16 |
| Peer learning | 17 |
| Progetto di vita | 17 |
| Tecnologie didattiche | 17 |

RICONOSCIMENTO E VALUTAZIONE DEI SAPERI

| | |
|---|----|
| Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni | 18 |
| Attestazione di parte terza | 18 |
| Crediti formativi | 18 |
| Digital badge | 18 |
| Ente pubblico titolare | 18 |
| Ente titolato | 18 |
| Evidenza | 18 |
| Individuazione, validazione e certificazione delle competenze | 19 |
| Qualificazione | 19 |
| Referenziazione | 19 |
| Valutazione (diagnostica, formativa, sommativa) | 19 |
| Efficacia sociale della rete ReMap | 19 |

L'apprendimento permanente è il filo che lega la crescita della comunità attraverso la crescita delle persone. Il Report attività 2024 è il racconto di un anno di impegno condiviso per diffondere la cultura dell'apprendimento permanente, i risultati raggiunti e le prospettive future.

Questo documento non è solo un resoconto, ma una testimonianza viva del valore del lavoro in rete, dove la diversità di ciascuno diventa risorsa per creare opportunità per tutta la rete.

Ci auguriamo che questo documento possa essere uno stimolo per continuare insieme, con rinnovato impegno, questo percorso condiviso verso un sistema metropolitano e integrato per l'apprendimento permanente.

Report realizzato da Città metropolitana di Bologna - Settore Istruzione e Sviluppo sociale;

Rete ReMAP

in collaborazione con CPIA 2 metropolitano di Bologna E.C. Lindeman;

Università di Bologna - Dipartimento di Scienze dell'Educazione; AECA

Progetto grafico, impaginazione e illustrazioni: Casa del cuculo



LA REMAP: UNA RETE AL SERVIZIO DELLA COMUNITÀ

La Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente - ReMAP, promossa dalla Città metropolitana di Bologna, in raccordo con la Regione Emilia-Romagna e in collaborazione con il CPIA Metropolitan di Bologna, **è una rete viva e aperta**, costituita da **87 soggetti** pubblici e

privati, uniti dall'obiettivo di lavorare in stretta connessione **per diffondere l'apprendimento permanente** come motore di cittadinanza attiva, occupabilità e crescita personale.

TRE LIVELLI PER COSTRUIRE OPPORTUNITÀ

Gli aderenti alla rete agiscono su tre livelli complementari, che rispondono ai bisogni dei cittadini e delle cittadine e valorizzano le risorse della comunità:



INFORMAZIONE E ORIENTAMENTO

È il livello che accoglie e accompagna i cittadini e le cittadine verso nuove opportunità fornendo orientamento a tutti coloro che intendono acquisire titoli di istruzione e/o riqualificarsi professionalmente e/o sviluppare competenze di cittadinanza.



FORMAZIONE E ISTRUZIONE

È il livello su cui agiscono le autonomie educative e formative che erogano percorsi di istruzione e formazione per l'acquisizione di nuove competenze, digitali e di cittadinanza o per il completamento di quelle già possedute.



VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

Questo livello rappresenta un ponte tra ciò che si è appreso non solo in contesti formali (istruzione e formazione), ma anche informali (contesti di vita sociale e individuale) e non formali (contesti lavorativi e professionali) e il riconoscimento di queste esperienze. Qui agiscono gli enti titolari e titolati all'attestazione, certificazione e valorizzazione delle conoscenze, competenze e abilità possedute, a partire dalle competenze trasversali, le competenze chiave per l'apprendimento permanente fino ad arrivare a quelle più specificamente professionali.

COS'È L'APPRENDIMENTO PERMANENTE?

L'apprendimento permanente **è un diritto fondamentale di ogni persona**, sancito dalla Legge 92/2012. È la possibilità di migliorare competenze, conoscenze e capacità in tutte le fasi della vita, attraverso esperienze formali, non formali e informali.

Per le persone, significa poter accedere a nuove opportunità, scoprire potenzialità e talenti nascosti e partecipare attivamente alla vita della comunità. Per la rete, è l'obiettivo da raggiungere attraverso la coesione tra i suoi membri, favorendo uno scambio continuo di esperienze e visioni.

UN PATTO PER LA COMUNITÀ

I membri della rete non sono semplici partecipanti: sono costruttori di un sistema per l'apprendimento permanente che tiene al centro la persona e le sue potenzialità.

Questi soggetti, lavorando insieme, creano connessioni virtuose per dare una risposta sempre più integrata ai cittadini e alle cittadine, favorendo l'inclusione e l'innovazione sui tre livelli di servizio.

La ReMAP coinvolge attivamente:

REGIONE EMILIA-ROMAGNA
AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO EMILIA-ROMAGNA
CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA
COMUNI E UNIONI CAPOFILO DI DISTRETTO
ANCI EMILIA-ROMAGNA
CAMERA COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO BOLOGNA
UFFICIO V- AMBITO TERRITORIALE DI BOLOGNA - USR ER
CENTRI PER L'ISTRUZIONE DEGLI ADULTI
SCUOLE SECONDARIE DI SECONDO GRADO CON PERCORSI PER ADULTI DI SECONDO LIVELLO
FONDAZIONI ITS
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
RUIAP - RETE UNIVERSITARIA ITALIANA PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE
ENTI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE
ASSOCIAZIONI DATORIALI
ORGANIZZAZIONI SINDACALI
FORUM DEL TERZO SETTORE
VOLABO
SCUBO



~~INSEGNARE~~
FACILITARE
L'APPRENDIMENTO

LA GOVERNANCE DELLA RETE

CABINA DI REGIA

È composto dai rappresentanti dei soggetti sottoscrittori. Ha funzione strategica di condivisione di obiettivi, priorità e definizione di linee di attività.

COMITATO TECNICO-SCIENTIFICO

È composto da: Regione Emilia-Romagna, Agenzia regionale per il Lavoro, Città metropolitana di Bologna, Ufficio V - Ambito Territoriale di Bologna - USR ER, CPIA 2 Metropolitan di Bologna, Anci Emilia-Romagna, Università di Bologna. Ha funzione di coordinamento tecnico, di integrazione e raccordo delle azioni prioritarie, di rendicontazione, di supervisione scientifica.

ORGANISMO OPERATIVO INTERMEDIO E MODALITÀ DI LAVORO PER GRUPPI A COMPOSIZIONE VARIABILE IN BASE AI TEMI DA APPROFONDIRE

È composto da: Regione Emilia-Romagna, Città metropolitana di Bologna, CPIA 2 Metropolitan di Bologna, Scuole secondarie di secondo grado con percorsi di secondo livello, Ente di formazione, Associazione imprenditoriale, Organizzazioni sindacali, Volabo, Forum Terzo Settore, Scubo. Ha funzione operativa e di raccordo.

LA REMAP: UNA COMUNITÀ IN CRESCITA

Essere parte della ReMAP non significa solo aderire a una rete, ma **diventare parte di una comunità che apprende insieme**, cresce e si evolve.

Ogni incontro, progetto e attività alimenta la conoscenza fra i membri e il senso di appartenenza, rafforzando l'identità della rete e il suo impatto sul territorio.



UN ANNO DI LAVORO: LA STRADA PERCORSA NEL 2024

Le attività realizzate dalla rete ReMAP nel 2024 rappresentano il frutto di un percorso condiviso, nato dal confronto avvenuto durante la Cabina di Regia del 21 dicembre 2023. In quell'occasione, sono state tracciate le principali piste di lavoro, successivamente elaborate e concretizzate dall'Organismo Operativo Intermedio (il gruppo di lavoro che funge da spazio di pensiero della rete).

Tra i principi guida che hanno orientato questo processo, emerge la **cura del network**, intesa come **consolidamento dell'identità e della comunità della rete** attraverso attività dedicate ai membri della ReMAP. Un altro principio

cardine è quello di creare un sistema che sappia mettere **al centro il benessere delle persone e il valore dell'apprendimento esperienziale**. Infine, il percorso 2024, ha cercato di **passare dal "cosa" al "come"**, trasformando le tante idee emerse in proposte concrete, approfondite e sviluppate per garantire una messa a terra efficace ed utile a tutti coloro che lavorano nei servizi e operano quotidianamente sul territorio.

Ogni attività è stata progettata con l'obiettivo di rispondere ai bisogni del territorio e di promuovere **la cultura dell'apprendimento permanente come diritto e opportunità per tutti e tutte**.



FEBBRAIO 2024
AVVIO VALIDAZIONE
INFORMAZIONI

**SVILUPPO SITO
REMAP**

Offre una mappatura dei servizi di info-orientamento, formativi e di istruzione degli adulti e di valorizzazione delle competenze sul territorio metropolitano.



SCOPRI IL SITO...



10 LUGLIO 2024

**PASSAGGIO IN
COMITATO TECNICO
SCIENTIFICO**

Per validazione e supervisione delle attività.



MARZO-APRILE 2024

**ATTIVAZIONE
DELL'ORGANISMO
OPERATIVO
INTERMEDIO**

Spazio di pensiero per la costruzione di attività per la rete.



OTTOBRE-NOVEMBRE 2024

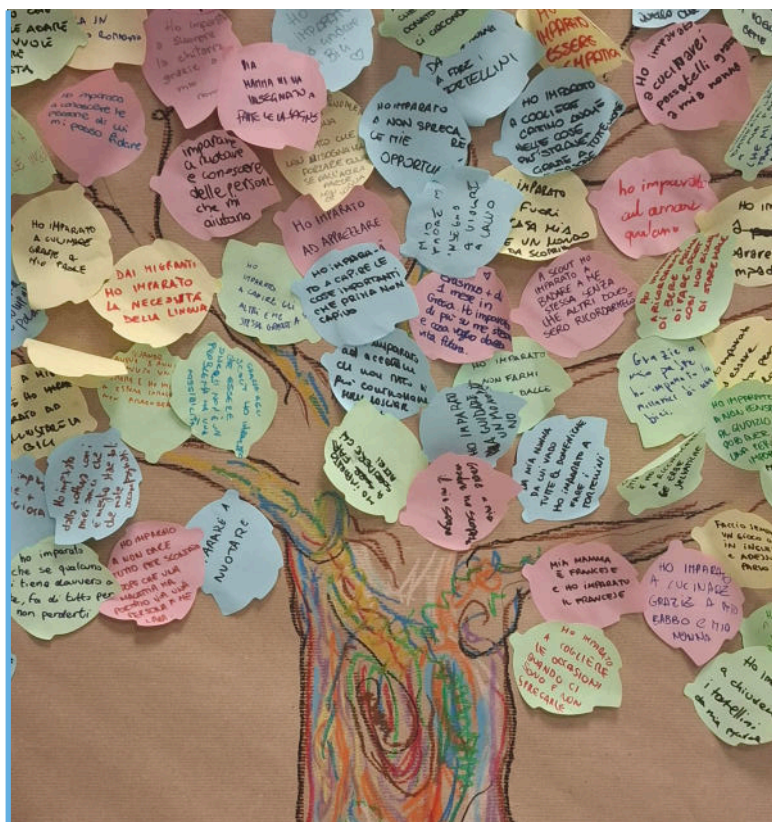
**AVVIO STUDIO DI
FATTIBILITÀ**

Per la realizzazione di un servizio innovativo per la messa in trasparenza delle competenze acquisite in tutti i contesti.

Vedi pagina 8.

La roadmap illustra le tappe fondamentali del 2024, evidenziando un anno ricco di iniziative formative, eventi pubblici e momenti di approfondimento dedicati alla promozione dell'apprendimento permanente. Tra le tappe principali figurano lo sviluppo del sito ReMAP, l'avvio di cantieri formativi quali incontri laboratoriali e itineranti finalizzati alla costruzione di relazioni e sinergie utili ai membri della rete, e la partecipazione a eventi pubblici per diffondere la cultura dell'apprendimento permanente. Si è inoltre realizzato lo studio di fattibilità per la realizzazione di un servizio innovativo per la messa in trasparenza delle competenze acquisite in tutti i contesti (formali, non formali, informali).

Il lavoro proseguirà nel 2025 in continuità con quanto realizzato, attraverso nuove proposte e attività che valorizzeranno ulteriormente il potenziale della rete, rafforzando l'identità e l'impatto sul territorio metropolitano.



Albero dei saperi
Attività realizzata con i ragazzi e le ragazze nell'ambito della Fiera delle Idee 2024

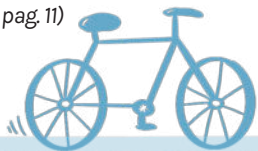
DA OTTOBRE 2024

AVVIO CANTIERI FORMATIVI

Momenti dedicati ai membri ReMAP - Incontri di apprendimento esperienziale

18 ottobre - Giornata formativa a Villa Smeraldi - L'Apprendimento permanente: cantiere formativo dalle parole ai concetti.

Realizzazione del "Glossario in divenire dell'Apprendimento Permanente" (vedi pag. 11)



13 DICEMBRE 2024

CABINA DI REGIA

Restituzione dei risultati emersi dai cantieri formativi e dell'elaborato relativo allo studio di fattibilità; rinnovo accordo quadro.



NEL 2025...

Eventi pubblici: Eventi aperti al pubblico, centrati sul ruolo e l'importanza della cultura della formazione permanente.

Cantieri formativi itineranti - I luoghi dell'apprendimento Permanente (da gennaio ad aprile 2025) in collaborazione con Agenzia regionale per il Lavoro, Ufficio V - ambito territoriale di Bologna, CIA, Scuole secondarie di secondo grado con percorsi di secondo livello per adulti, Enti di formazione, Volabo, Forum Terzo Settore, SCUBO

Sviluppo attività derivate dai risultati dell'anno 2024.

OTTOBRE-NOVEMBRE 2024

EVENTI PUBBLICI PER LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE:

22 ottobre - Fiera delle idee 2024 - L'Albero dei Saperi

8 novembre - Evento formativo con UNIBO e Fondazione Golinelli - Diventare intraprendenti e sviluppare il proprio potenziale

9 dicembre - Evento formativo con INDIRE e rete ECALE - Erasmus perché? Erasmus per chi?



PROGETTO V.I.V.A.:

UN SERVIZIO INNOVATIVO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE IN TUTTI I CONTESTI

L'IDEA

Il progetto V.I.V.A. (Valorizzazione Individuazione Validazione Apprendimenti) nasce dall'idea di approfondire il **terzo livello di servizio previsto dalla rete ReMAP**: la possibilità di valorizzare e riconoscere ciò che si è appreso non solo nei contesti formali (scuola e formazione) ma anche tutto ciò che viene acquisito, consapevolmente e non, nelle diverse situazioni di vita quotidiana (lavoro, contesto familiare e tempo libero). Offrire questo tipo di risposta è parsa una sfida stimolante e innovativa rispetto all'attuale offerta di servizi presenti sul territorio metropolitano di Bologna.

La prima esigenza è stata quella di tenere conto delle raccomandazioni europee, della cornice normativa nazionale e regionale e di considerare un'idea progettuale capace di **promuovere la sinergia e l'integrazione, nel rispetto dei ruoli, tra il "sistema della Istruzione ed Educazione**

degli adulti" e il "sistema della Formazione" per ampliare le opportunità per i due sistemi e per il territorio.

La proposta vede la sperimentazione, all'interno della rete ReMAP di un servizio per la promozione, l'informazione, l'accompagnamento e il supporto alla persona per la messa in trasparenza delle competenze acquisite in tutti i contesti, articolato in due fasi:

1. Accoglienza, informazione e orientamento

2. Accompagnamento all'individuazione e validazione delle competenze

Il progetto V.I.V.A. prevede, inoltre, una funzione di coordinamento al fine di assicurare un certo livello di efficacia: allineamento dei saperi, strumenti, attrezzature e spazi, azioni di comunicazione per aumentare l'attrattività del servizio verso cittadini ed imprese.

STUDIO DI FATTIBILITÀ

Per verificare la realizzabilità del progetto V.I.V.A si è deciso di dare inizio a uno studio di fattibilità, finanziato da Città metropolitana di Bologna e sviluppato da AECA, che ha rappresentato un primo strumento di **integrazione sistemica fra gli attori titolari e titolati del sistema di certificazione delle competenze e tra altri portatori di interesse** (enti locali, terzo settore, ecc) a livello metropolitano. Lo Studio ha favorito uno spazio di pensiero e di reciproca conoscenza, rafforzando il concetto di rete e di co-progettazione di interventi a favore dell'apprendimento permanente.

La metodologia partecipativa scelta è stata quella del **Focus Group e interviste semi-strutturate** a HR e esperti di selezione del personale, all'Ambasciatore Erasmus+EDA, a esperti della Regione Piemonte promotori e attuatori del servizio IVC (Individuazione, Valorizzazione e Certificazione delle competenze). Gli esperti individuati sono stati scelti per esperienza, rappresentatività e significatività nel campo dell'apprendimento, ed è stato chiesto loro di riflettere e testare la validità del progetto ed esplorarne le potenzialità a livello metropolitano.

Lo Studio si è concentrato su una **valutazione di fattibilità e sostenibilità** in grado di indirizzare, in maniera consapevole, risorse e tempistiche ed aiutare il processo decisionale sulla appropriatezza del progetto.

I Focus Group hanno avuto una buona partecipazione: 4 incontri di 3 ore ciascuno tra ottobre e novembre 2024 con la presenza sostanzialmente dei seguenti attori:

- Regione Emilia-Romagna Settore Educazione, istruzione, formazione, lavoro
- Agenzia regionale per il lavoro Emilia-Romagna
- Città metropolitana di Bologna
- Enti locali

- Insieme per il Lavoro
- Università di Bologna
- CPIA 2 metropolitano di Bologna “Eduard C. Lindeman” e CPIA Montagna
- Scuole Secondarie di secondo grado con corsi di secondo livello per adulti (ex corsi serali)
- Enti di formazione professionale
- Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Bologna
- Enti del Terzo Settore (Scubo, Forum del Terzo Settore, Volabo)

SINTESI DEI RISULTATI EMERSI

Il **primo risultato** emerso è la validazione dell'**impianto organizzativo** proposto dal progetto V.I.V.A. In particolare lo sviluppo di uno sportello diffuso composto da **Antenne** sul territorio che già aderiscono alla rete ReMAP potenziando, in questo modo, il loro ingaggio all'interno della rete. Le Antenne promuovono il diritto del cittadino alla valorizzazione e alla messa in trasparenza delle conoscenze, abilità, capacità e competenze acquisite (funzione culturale), garantiscono il livello informativo, la prima analisi del bisogno e assicurano un rinvio accompagnato della persona ad altre Antenne, in funzione del bisogno espresso o verso un servizio centralizzato, **Presidio metropolitano**, in grado di svolgere:

- un'azione di coordinamento e di manutenzione della rete dei punti Antenna sul territorio metropolitano in termini di *governance*, formazione iniziale e continua degli operatori, predisposizione e condivisione di strumenti operativi, promozione del servizio, promozione scambio di buone prassi;
- un servizio di supporto al cittadino per la raccolta organizzata delle evidenze (non formali e informali) leggibile e riconosciuta da tutti i sistemi presenti nella rete ReMAP e accompagnamento personalizzato presso le Antenne territoriali della rete V.I.V.A.;
- un servizio di rinvio alle attività delle altre Antenne per intercettare bisogni ed eventuale rinvio alle opportunità offerte dal sistema territoriale dei servizi V.I.V.A.;
- un servizio specialistico per supportare i cit-

tadini stranieri all'alfabetizzazione linguistica (italiano L2) e un supporto al processo di riconoscimento dei titoli acquisiti nel paese d'origine.

Il **secondo risultato** raggiunto è l'analisi della **sostenibilità** del progetto, individuando e valorizzando il **patrimonio presente** all'interno della ReMAP e al contempo evidenziando gli **ambiti di investimento** che richiedono, per essere sviluppati, opportuni finanziamenti.

Rientrano tra le prime misure: l'informazione e l'orientamento, l'analisi del bisogno, un rinvio intelligente tra Antenne e un'azione culturale e integrata, per rafforzare il sistema dell'apprendimento permanente.

Ciò invece su cui si ritiene sia necessario investire con opportuni finanziamenti è:

- un servizio di accompagnamento per il cittadino per la raccolta ordinata di evidenze e successiva implementazione di un “Dossier delle evidenze” riconosciuto presso ciascun punto della rete e spendibile presso gli specifici servizi di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze (ad esempio: presso il sistema della formazione professionale in riferimento al sistema delle qualifiche e relative competenze professionali, presso il sistema educazione adulti in riferimento alle competenze di base e tecniche utili per l'acquisizione di un titolo di studio, presso il sistema del volontariato per la messa in

trasparenza delle competenze acquisite in quell'ambito);

- accompagnamento all'utilizzo delle opportunità presenti sul territorio metropolitano: ad esempio le Commissioni d'Esame attive per la certificazione rispetto ad alcune qualifiche e/o implementazione di specifiche Commissioni in caso di una domanda dei cittadini e assenza di offerta sul territorio;
- azioni di manutenzione e promozione della rete: coordinamento, formazione iniziale e continua degli operatori, scambio buone prassi, cura di un sistema informativo comune.

Il **terzo risultato** ottenuto è l'individuazione

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei risultati emersi dall'analisi S.W.O.T il progetto V.I.V.A. risulta essere un'azione innovativa, che mette al centro la persona e limita la frammentazione dei servizi. V.I.V.A nasce dalla connessione tra i diversi sistemi e valorizza le esperienze del territorio metropolitano, aumentando la qualità dei servizi offerti.

Più in particolare il progetto promuove il diritto fondamentale di ogni persona di apprendere e migliorare competenze, conoscenze e capacità in tutte le fasi della vita, attraverso esperienze formali, non formali e informali. V.I.V.A favorisce l'empowerment delle persone, la crescita professionale e una dinamicità professionale e di vita. Lo sportello diffuso propone un'organizzazione

della strategia di **comunicazione e promozione** che deve essere permanente e agire prima di tutto sulla sfera culturale: trasmettere efficacemente il valore dell'apprendimento permanente e mettere la persona al centro. Questo perché nel nostro contesto l'apprendimento permanente non è ancora patrimonio del sentire e agire comune. Inoltre, sono proposte delle azioni multiple che, partendo dai bisogni, siano in grado di comunicare, in maniera diversificata, a un ampio gruppo target. Altro elemento importante è comunicare come i punti della rete (sportello diffuso) siano le porte di accesso alle opportunità concrete di apprendimento permanente sul territorio.

attenta ai cittadini, garantendo capillarità e prossimità.

Resta infine un punto di attenzione su cui occorre riflettere e mettere in campo azioni adeguate: la necessità di coinvolgere nel processo e nell'azione di informazione e sensibilizzazione le imprese del territorio.

**SCOPRI IL DOCUMENTO
COMPLETO...
(DISPONIBILE DA GENNAIO 2025)**



IL GLOSSARIO IN DIVENIRE DELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE

Il glossario raccoglie i termini approfonditi durante la formazione tenutasi in occasione del primo cantiere formativo della rete ReMAP (18 ottobre 2024). Le parole raccolte derivano dagli approfondimenti normativi e presenti in letteratura sul concetto di Apprendimento Permanente, integrate con stimoli, riflessioni e suggestioni emerse dai tavoli di lavoro attivati durante il World Café.

Le parole chiave sono raccolte in tre macro categorie:

**APPRENDIMENTO,
SVILUPPO, CRESCITA
PERSONALE E
COMPETENZE
TRASVERSALI**

**INNOVAZIONE,
TRASMISSIONE,
INCLUSIONE E ACCESSO
AI SAPERI E AGLI
APPRENDIMENTI**

**RICONOSCIMENTO
E VALUTAZIONE DEI
SAPERI**

Esse rappresentano i pilastri dell'apprendimento permanente, contribuendo a costruire una visione e un **linguaggio comune** dentro alla rete stessa.

Questo glossario non è solo un elenco di termini: **è una guida concettuale per orientare le azioni della rete** e rafforzare la **condivisione di significati e pratiche**. Ogni parola rappresenta un tassello dell'identità della ReMAP e del suo impegno verso una comunità che apprende e cresce insieme.

APPRENDIMENTO, SVILUPPO, CRESCITA PERSONALE E COMPETENZE TRASVERSALI

L'apprendimento permanente è prima di tutto sviluppo e crescita personale che passa attraverso tutte le esperienze maturate nei contesti formali, informali e non formali. Fra le competenze più importanti che fungono da congiunzione in

tutti gli ambiti di vita (dal lavoro all'esercizio di cittadinanza) si trovano le competenze trasversali, fondamentali per partecipare alla vita della comunità ed inserirsi in ogni contesto lavorativo.

ADATTABILITÀ

Capacità di affrontare il cambiamento con flessibilità e apertura, una competenza cruciale in un mondo in evoluzione.

“Include ascolto e empatia.”

“È l'esigenza di reinventarsi e di essere elastici.”

“Non siamo pronti a stare al passo ad un cambiamento in atto che non riusciamo a leggere e a decifrare.”

“Capacità di leggere la realtà e di stare in contesti di apprendimento eterogenei.”

“Strumento trasversale, di tutti e per tutti (docente e discente), di resilienza, legato al saper stare in contesti complessi e multilivello.”

“Strumento per il benessere ma anche di protezione.”

“In riferimento ai docenti, l'adattabilità è l'opposto della rigidità, e ha a che fare con l'empatia e l'ascolto.”

“L'adattabilità si applica in tutti i contesti: nell'ambito lavorativo, nell'ambito formativo, ma anche nei contesti di vita più personali.”

APPRENDIMENTO FORMALE

Apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o di un diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari.

AUTOEFFICACIA

Senso di autodeterminazione del proprio percorso di crescita e di vita.

“Capacità di sentirsi competente.”

APPRENDIMENTO INFORMALE

Apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

APPRENDIMENTO NON FORMALE

Apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi di apprendimento formale, in ogni organismo che persegue scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese.



COMPETENZA

Capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale.

“La consapevolezza è il requisito per definire le competenze.”

COMPETENZE TRASVERSALI

Abilità di carattere generale, a largo spettro, 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. Tali abilità connotano il modo di impostare e di regolare la personale esperienza di lavoro e si specificano ulteriormente e progressivamente nel corso dell'apprendimento on the job e della storia lavorativa della persona.

“Non sempre ci sono competenze tecniche nei diversi contesti, ma le competenze trasversali sono sostanziali.”

“La scuola dovrebbe percorrere la strada per valorizzare le competenze trasversali, cogliendo ogni opportunità.”

CRESCITA PERSONALE

Miglioramento di sé stessi in un'ottica personale, civica, sociale e occupazionale.

“La crescita personale è inserita e al tempo stesso limitata dal contesto.”

“È ‘apprendimento sociale’, non è solo basato sulla singola persona.”

INTRAPRENDENZA/ IMPRENDITIVITÀ

Abilità di trasformare le idee in azioni che hanno un valore per noi e per gli altri sviluppando spirito innovativo e autonomia decisionale.

“Il focus dell'apprendimento permanente è la motivazione nell'aumentare le proprie competenze, nel lavoro e nella vita, è l'attivazione della proattività: questa è l'intraprendenza. È curiosità. Si tratta allora di attivare le persone, assumendo, in qualità di docenti, il ruolo di facilitare/attivare intraprendenza, quale meccanismo per facilitare la tenuta.”

“È il motore che fa muovere le persone.”

“È il sapersi orientare nel mondo.”

PENSIERO CRITICO

Abilità di selezionare, analizzare e interpretare le informazioni disponibili per formulare valutazioni motivate e prendere decisioni evitando pregiudizi e distorsioni cognitive.

“Permette di immaginare nuove possibilità!”

“Il pensiero critico deve essere allenato già a scuola. Si apprende per arrivare al pensiero critico, che esclude un adattamento passivo, promuove forme pensiero libere dai preconcetti, sviluppa altre possibilità. È un punto di arrivo nel processo di apprendimento. Quindi può essere anche rischioso, se non allenato e preparato.”

“È una forma di pensiero culturale, che si distacca da un pensiero tecnico o specialistico.”

“È prima di tutto una forma di riflessione.”

“È la capacità di assumere diversi punti di vista e modificare la visione sulle cose.”



PROBLEM SOLVING

Capacità di identificare, analizzare e risolvere problemi in modo efficace, anche in situazioni complesse e incerte.

“È un processo complesso che raccoglie termini quali crescita personale, adattabilità, autoefficacia.”

“È la possibilità di leggere e interpretare non ‘di pancia’.”

“Problem solving o problem posing?”

UPSKILLING

Processo di sviluppo e potenziamento delle competenze già possedute da una persona.

SAPERI TACITI

Saperi impliciti che vengono acquisiti durante le esperienze di vita.

“Per essere efficace deve essere consapevole?”

“Ciò che non sai di sapere, che non riesci a tirare fuori.”

“Richiama le soft skills e il fare emergere nelle persone (e valorizzare) un sapere non agito, ad esempio dalle esperienze pregresse.”

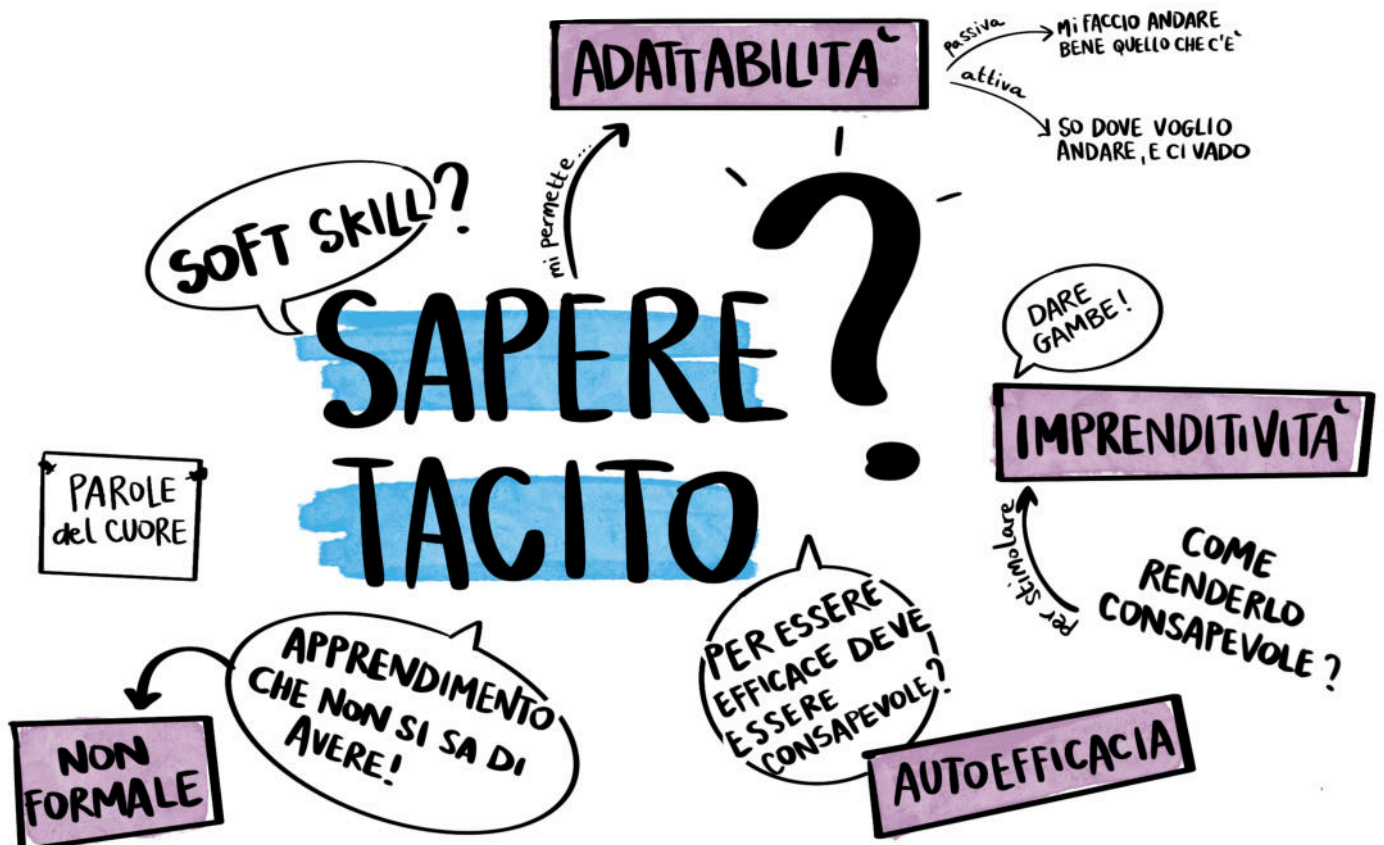
PROBLEM POSING

NUOVA

“Consiste nella capacità di utilizzo del pensiero critico per analizzare e delineare un problema.”

RESKILLING

Processo di apprendimento e acquisizione di nuove competenze per adattarsi a un ruolo diverso rispetto a quello attualmente ricoperto.



INNOVAZIONE, TRASMISSIONE, INCLUSIONE E ACCESSO AI SAPERI E AGLI APPRENDIMENTI

L'innovazione nell'apprendimento permanente rappresenta una opportunità per rendere i percorsi educativi e formativi più accessibili ed inclusivi. Le tecnologie e le metodologie didattiche differenziate possono facilitare la trasmissione dei saperi da una persona all'altra e l'effettivo apprendimento.

APPRENDIMENTO ESPERIENZIALE

Approccio pedagogico in cui l'acquisizione di conoscenze e competenze avviene attraverso l'esperienza diretta e la riflessività sulla pratica.

"È un'avanguardia educativa."

"L'esperienza genera memoria."

"È un approccio analogico."

"È un attivatore di emozioni e ricordi."

"Significa 'imparare sul campo', come avviene per i percorsi nel volontariato e per il servizio civile volontario."

"Abbassa il primato del digitale in quanto presuppone una presenza fisica e un diverso uso del tempo (lentezza vs simultaneità)."

"Come lo portiamo in classe?"

CITTADINANZA ATTIVA

Partecipazione consapevole e responsabile dei cittadini alla vita sociale, politica e civile della comunità. Include l'insieme delle capacità e delle risorse che consentono all'individuo di gestire in modo autonomo e consapevole la propria vita e di agire in maniera attiva e propositiva nei contesti sociali in cui è attore.

"L'apprendimento permanente, quale diritto delle persone, è anche un dovere, delle persone, per l'esercizio di una cittadinanza responsabile."

DIGITAL DIVIDE

(Divario digitale) si riferisce alla disuguaglianza nell'accesso e nell'utilizzo delle tecnologie digitali, spesso causata da differenze socioeconomiche, culturali, geografiche o di competenze.

"I ragazzi sono sicuramente più esperti di noi adulti, allora cosa insegnare? Il Metodo! E la capacità e il dovere della verifica delle fonti dei dati."

"Quando pensiamo al digital divide ci vengono subito in mente alcune particolari categorie, quali le persone fragili; in realtà, ed è insospettabile, le competenze minime digitali sono a volte assenti anche nei giovani, con un buon livello di istruzione."

"Il digitale è un mezzo importante, ma serve prima di tutto fare esperienza nella vita reale e creare connessioni: in questo senso si vuole affermare sia il contrasto al digital divide che il diritto all'analogico nel contesto esperienziale."

EQUITÀ EDUCATIVA

Rimozione delle barriere che impediscono di accedere alle opportunità di apprendimento, percorsi formativi e di istruzione.

"Significa leggere le fragilità in rapporto alla innovazione didattica, saper creare percorsi ibridi, dove l'apprendimento formale e non formale sono mondi uguali, assumendo un approccio analogico-digitale, utilizzando il cooperative learning."

"Accompagnamento all'uso delle opportunità che riduce le disuguaglianze."



INCLUSIONE SOCIALE

Processo volto a garantire che tutti gli individui, indipendentemente dalle caratteristiche e condizioni individuali, abbiano pari opportunità di partecipare alla vita sociale, economica e politica. Mira a rimuovere le barriere che limitano l'accesso ai diritti, ai servizi e alle risorse, promuovendo l'equità e la coesione all'interno della comunità.

INNOVAZIONE DIDATTICA

L'innovazione didattica è un processo continuo di sperimentazione e miglioramento delle pratiche educativo-formative, che prevede l'integrazione di nuove metodologie, tecnologie e approcci per rendere l'apprendimento più efficace, coinvolgente e adattato ai bisogni degli studenti.

“Innovazione didattica e tecnologia vanno di pari passo, ma occorre considerare due fattori di rischio: il primo è che questo legame può esacerbare le disuguaglianze, il secondo è che non abbiamo gli strumenti da poter usare per mettere in pratica questo abbinamento.”

“È un insieme di pratiche che facilitano l'apprendimento delle persone e che va ad integrarsi con gli altri strumenti e non a sostituirsi.”

MICROCREDENZIALI

Riconoscimenti formali che certificano l'acquisizione di competenze specifiche attraverso percorsi brevi e mirati. Sono utilizzate per valorizzare competenze puntuali richieste in ambiti professionali o educativi.

“Le microcredenziali sono uno strumento per dare valore ai saperi taciti e alle esperienze: ma sono solo un'opportunità o comportano dei rischi?”

MICROLEARNING

Approccio didattico basato su unità di apprendimento brevi e focalizzate, progettate per essere accessibili, ripetibili e facilmente assimilabili. Favorisce un apprendimento continuo in tempi ridotti.

ORIENTAMENTO

Processo volto a supportare individui nella definizione e pianificazione del proprio percorso formativo e professionale.

“Manca la cultura dell'orientamento.”

“L'orientamento è una sfida culturale: non sempre c'è la percezione del 'bisogno' da parte di chi ne deve fruire.”

“L'orientamento è anche una sfida per la persona, che fatica a trovare la propria strada. Anche per fruire delle possibilità offerte dall'orientamento occorre mettere in gioco le proprie capacità, mettere a fuoco quali sono effettivamente le opportunità per sé stessi, sapere individuare le variabili personali ed analizzare le variabili di contesto.”

“L'orientamento è un processo che promuove la riduzione delle disuguaglianze.”

“Forse assistiamo ad un paradosso, nel nostro territorio: l'ampia offerta di orientamento può aumentare la confusione nella persona, il suo disorientamento! Nei contesti nei quali l'offerta di orientamento è minore assistiamo generalmente ad una minore confusione.”

“Anche l'orientamento può essere percepito come accumulo di fallimento, se il percorso orientativo non porta ai risultati attesi.”

“L'orientamento, da parte di chi ne beneficia, implica la capacità di gestire una gran mole di informazioni: anche in questo caso scegliere appare difficile.”

“Occorre ridurre il rischio che il percorso di orientamento e di apprendimento diventi un modo per procrastinare l'ingresso nel mercato del lavoro.”

PEER LEARNING

Apprendimento nella relazione fra pari di tipo collaborativo, che valorizza lo scambio di conoscenze ed esperienze.

“Il Peer learning riduce le barriere personali all'apprendimento, le resistenze implicite, le difese.”

“Promuove una relazione simmetrica nell'apprendimento, contrastando la credenza che l'apprendimento, per essere tale, deve implicare una relazione non equivalente, che presuppone un rapporto di diversità tra chi impara e chi insegna!”

“Peer learning, apprendimento esperienziale e orientamento sono termini legati ‘al come’ l'apprendimento permanente trova gli strumenti adatti per gli adulti, ponendosi come prospettive per la ricerca educativa.”

“Implica un uscire da noi, in qualità di insegnanti, un apprendimento non più autoreferenziale, ma anche un lavoro basato sull'empatia docente-discente. Impone un riequilibrio nel ruolo del potere, impone di non seguire più gerarchie e presuppone anche per chi apprende l'esercizio un certo livello di autonomia. Il processo, tra studente e professore, cambia, diventa biunivoco: l'uno apprende dall'altro.”

PROGETTO DI VITA

“Progettualità legata alla personalizzazione dei percorsi di apprendimento che mette in atto il riconoscimento dei desiderata della persona e non solo gli output del percorso di orientamento.”

“Nel progetto di vita devono essere inclusi anche tutti quegli strumenti che ci permettono di essere cittadini responsabili.”

TECNOLOGIE DIDATTICHE

Strumenti e risorse digitali utilizzati per supportare e facilitare i processi di insegnamento e apprendimento, favorendo l'accesso ai contenuti, la collaborazione e l'interattività nel processo educativo.

“Per quanto riguarda l'apprendimento in età adulta, mancano molte tecnologie, ad esempio nel caso dei DSA adulti.”



RICONOSCIMENTO E VALUTAZIONE DEI SAPERI

Riconoscere e certificare ciò che una persona ha appreso, sia in contesti formali che attraverso esperienze di vita e lavoro, significa valorizzare il suo percorso unico e dare concretezza al diritto di apprendere per tutta la vita. Questo processo non solo sostiene la crescita individuale, ma rafforza anche il tessuto sociale, rendendo le competenze delle persone una risorsa per l'intera comunità.

ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI

Strumento classificatorio e informativo, a supporto del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, realizzato sulla base delle sequenze descrittive dei settori economico-professionali.

ATTESTAZIONE DI PARTE TERZA

Attestazione rilasciata su responsabilità dell'ente pubblico titolare, con il supporto dell'ente titolato che eroga i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (certificazioni e i titoli di studio rilasciati dagli enti pubblici titolari, anche per il tramite dei rispettivi enti titolati).

CREDITI FORMATIVI

Unità di misura che quantificano il tempo e l'impegno richiesti per completare un percorso di apprendimento. Sono spesso utilizzati per riconoscere ufficialmente le competenze acquisite e possono essere accumulati per ottenere qualifiche o certificazioni.

DIGITAL BADGE

Certificazioni digitali basate su standard internazionali, utilizzate per attestare competenze, conoscenze, esperienze o traguardi raggiunti. Ogni badge contiene informazioni verificabili, come il soggetto che lo rilascia e il contesto di apprendimento, ed è condivisibile online.

ENTE PUBBLICO TITOLARE

Amministrazione pubblica, centrale, regionale e delle province autonome titolare, a norma di legge, della regolamentazione di servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

ENTE TITOLATO

Soggetto, pubblico o privato, ivi comprese le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, autorizzato o accreditato dall'ente pubblico titolare a erogare in tutto o in parte servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, in relazione agli ambiti di titolarità dei rispettivi enti pubblici titolari.

EVIDENZA

Qualsiasi documento, testimonianza o traccia che dimostri l'acquisizione di una competenza. Può includere certificati, esperienze lavorative documentate, portfolio o altre prove verificabili.

INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Processo attraverso il quale si identificano, si riconoscono, si verificano e si certificano le competenze possedute da una persona, acquisite tramite esperienze formali, non formali e informali.

QUALIFICAZIONE

Titolo di istruzione e di formazione, ivi compreso quello di istruzione e formazione professionale, o di qualificazione professionale rilasciato da un ente titolato.

REFERENZIAZIONE

Il processo istituzionale e tecnico che associa le qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze a uno degli otto livelli del Quadro nazionale delle qualificazioni. La referenziazione delle qualificazioni italiane al Quadro nazionale delle qualificazioni garantisce la referenziazione delle stesse al Quadro Europeo delle Qualifiche.

VALUTAZIONE (DIAGNOSTICA, FORMATIVA, SOMMATIVA)

I tre momenti/funzioni della valutazione:

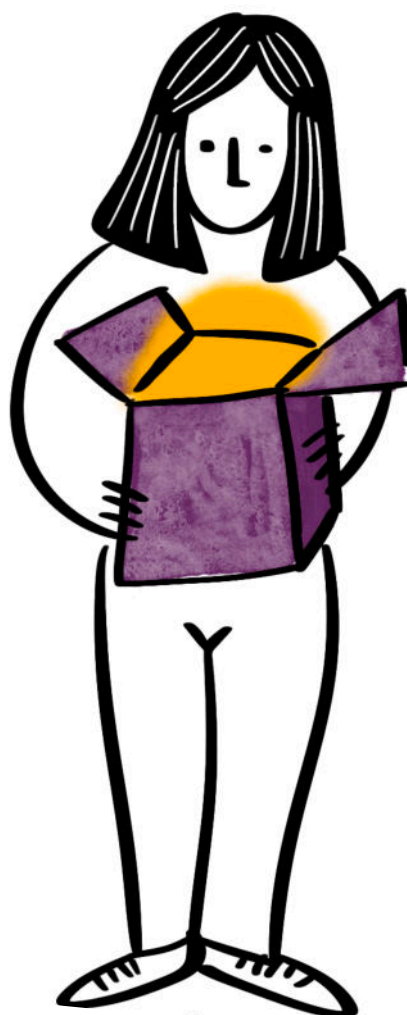
- **Diagnostica:** all'inizio del percorso, per rilevare conoscenze e bisogni.
- **Formativa:** durante il percorso, per monitorare e migliorare i progressi e processi.
- **Sommativa:** alla fine, per valutare i risultati finali rispetto agli obiettivi.

EFFICACIA SOCIALE DELLA RETE REMAP

“È la capacità di soddisfare i bisogni delle persone in tema di apprendimento permanente, mettendo in rete le opportunità. Ciò è possibile in quanto la ReMAP è una rete viva, permeabile, intraprendente e di rottura. Si basa su un lavoro in condivisione, con la consapevolezza di essere diversi ma di agire in comune (tra strutture ed enti) attraverso interazioni differenti. Più che il termine rete, ciò che caratterizza l'efficacia della ReMAP sono i termini 'osmosi' (richiamando la capacità di influenza reciproca che soggetti contigui esercitano uno sull'altro, di un atteggiamento scambievole di idee) e 'intreccio' (richiamando l'immagine della corda, oggetto flessibile di unione e di tensione, composto da una serie di fili intrecciati e caratterizzati da incontri 'ondivaghi').”

“Si proietta nella crescita civile come opportunità per contrastare le disegualianze all'interno dei sistemi.”

NUOVA







WWW.CITTAMETROPOLITANA.BO.IT/SCUOLA/REMAP
RETEAPPRENDIMENTO@CITTAMETROPOLITANA.BO.IT