

# FOR

# L'apprendimento tra esigenze di riconoscimento e opportunità di valorizzazione: il contributo dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni

Rita Porcelli

**V**enticinque anni fa veniva pubblicato in Italia un testo che ha fatto scuola: *La testa ben fatta*.

*Riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero* di Edgar Morin (2000) nel quale si sottolineava, tra le altre cose, l'importanza di usare

tutte le forme di intelligenza a nostra disposizione per imparare a porre e a trattare i problemi, così come a saper collegare e a organiz-

zare la conoscenza. Nello stesso anno, la Commissione europea trasmetteva al Parlamento europeo il Memorandum sull'istruzione



**RICERCA e STUDI**

e la formazione lungo l'intero arco della vita con il messaggio epocale che l'Europa era indiscutibilmente entrata nell'era della conoscenza, con tutte le conseguenze che tale evoluzione implicava sulla vita culturale, economica e sociale. Per la prima volta venivano definiti anche le tre categorie dei modi di apprendere: formale, non formale e informale.

Nonostante le dichiarazioni e le buone intenzioni, i sistemi di insegnamento hanno continuato a separare e a frammentare le conoscenze che avrebbero dovuto invece essere interconnesse, proseguendo a ragionare per discipline e senza avvicinare realmente la scuola alla vita e al pensiero della complessità e dell'interdipendenza. Ce lo ricorda efficacemente Batini (2013): *“occorre ricordare anche come le competenze siano poi unitarie: la*

*scomposizione delle stesse è un artificio che utilizziamo al fine di progettare le attività utili a svilupparle e i descrittori per verificarne l'effettiva acquisizione. Non possiamo dunque cadere nel tranello di una parcellizzazione e scomposizione degli apprendimenti, nessuno impara ad andare in bicicletta imparando separatamente a pedalare, a stare in equilibrio e a frenare”* (pag. 79).

La stessa analisi si può ottenere osservando il mondo del lavoro, storicamente ideato e organizzato nel nostro Paese per non comunicare con quello dell'istruzione e della formazione. Ci sono voluti almeno altri dieci anni dall'inizio del nuovo millennio per superare la 'solenne' lingua dei titoli formali e avvicinarsi a quello delle competenze, e a una concezione ampia dell'apprendimento. Infatti, è con la Raccomandazione del Consiglio del 20

dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale che le carte sono state mescolate e la separatezza tra il mondo del lavoro e quello dell'istruzione e della formazione è entrata definitivamente in crisi. Sebbene all'inizio i due sistemi siano stati messi forzatamente in connessione, in virtù dell'idea che l'apprendimento è per tutti e tutte, ed è *lifelong*, il riferimento esplicito ai traguardi per lo sviluppo delle competenze, nelle indicazioni nazionali del 2012, ha costituito una chiave di volta sia nel mondo della scuola e della formazione, ma anche in quello del lavoro.

All'interno di questo quadro normativo in divenire, anche in funzione della richiesta di un cambio di paradigma, nel 2013 ha preso avvio nel nostro Paese il processo socio-istituzionale che ha condotto alla costru-

zione dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, nel corso del quale si è resa via via più chiara la necessità di connettere una crescente e diversificata rete di attori e di contesti operativi. Non a caso le metafore a cui si è ricorsi negli anni per illustrare e spiegare che cos'è l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni rendono conto di questa necessità: sistema informativo, centro intermodale, centro risorse, strumento di rete, mappa, ecc. Oggi, visti i numeri che ha raggiunto in termini di contenuti informativi e di diffusione possiamo pensare ad Atlante come a uno spazio di lavoro e di raccordo tra contenuti, risorse, attori e sistemi di apprendimento posti su piani diversi, ma necessariamente da integrare. Ricordiamo anche che Atlante è nato, non solo per contenere tutti i Repertori dei titoli di Istruzione e Formazione

delle Qualificazioni professionali, ma per conferire uno spessore culturale alle nuove implicazioni concettuali e metodologiche che venivano tracciate a livello comunitario, e che era tempo di ‘applicare’ e valorizzare. Prima fra tutte quella sul legame tra il costruito di competenza, di derivazione organizzativa, e i processi di certificazione delle competenze, espressione di istanze istituzionali.

La via tracciata negli ultimi vent’anni, sul piano delle politiche nazionali ed europee in materia di *lifelong learning*, ha dunque consentito ad Atlante di diventare nel nostro Paese un riferimento tecnico di contenuti, ma anche un supporto metodologico per realizzare una serie di obiettivi: per l’individuazione, la valu-

tazione e la certificazione delle competenze possedute e la rilevazione dei relativi gap e fabbisogni; per la ricostruzione degli scenari del mercato del lavoro e il monitoraggio delle competenze richieste dalle imprese; per la progettazione dei percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale; per la riduzione del mismatch e l’incontro domanda e offerta di competenze; e, infine, per la costruzione di nuovi profili professionali.

Visto l’elenco, sembrerebbe fuor di dubbio che i tempi siano maturi non solo per auspicare il superamento della separazione tra politiche della formazione e politiche attive del lavoro, che ha contraddistinto per decenni gli interventi politici e finanziari sul tema (Ro-

basto, 2022), ma anche per provare a mettere in pratica un rinnovamento dei sistemi di apprendimento capace di rispondere all’urgenza vitale dei nostri giorni: “educare all’era planetaria”. Tuttavia, prendendo a prestito due concetti propri del manifesto dell’umanesimo planetario, quello di incompiutezza e di complessità (Morin, 2012, Ceruti, 2018), si può cogliere la portata storica dei grandi passi che ci sono voluti, ma che si dovranno ancora compiere, per connettere formazione continua, politiche attive del lavoro e sviluppo sostenibile in un contesto di trasformazione economica e sociale per l’appunto planetario. Se infatti la complessità comprende una moltiplicazione di possibilità, ma anche di incertezze

e di indeterminazioni, per cogliere le mutue relazioni e le influenze reciproche tra gli apprendimenti è necessario situare più che mai la conoscenza nei suoi contesti cosmici, fisici, biologici, sociali, culturali e ormai anche nella comunità di destino planetario (Bellucci, Ceruti, 2024). Creare un legame forte di studio e di approfondimento fra processi educativi e formativi, per tutto l’arco della vita, e luoghi di lavoro, forme del lavoro, economie del lavoro è diventata dunque una condizione imprescindibile per tentare di gestire e non subire le trasformazioni in corso e per non farsi trovare impreparati.

In questa cornice, e in linea con l’epistemologia della complessità, contenuti e modi dell’apprendere sono



## RICERCA e STUDI

anzitutto pratiche dell'interdipendenza tra esperienze, culture, transizioni e biografie che contengono sempre al loro interno del complesso e dell'incompiuto (Di Rienzo, 2024). L'emergere della individualità come area di interesse centrale nei sistemi dell'apprendimento permanente (e quindi anche nell'analisi della competenza professionale), chiama anche in causa le modalità dell'organizzazione dell'apprendere. Si è infatti consapevoli che nel corso degli ultimi decenni i cambiamenti intervenuti nel sistema sociale ed economico hanno progressivamente contribuito a promuovere un processo di innovazione dei contenuti formativi e di apertura alla diffusione di nuove opportunità di apprendimento. Allo stesso tempo il bisogno di rinnovamento che attraversa le istituzioni e le organizzazioni sociali, comprese quelle educative e formative, è direttamente correlato alla capacità delle stesse di fornire risposte adeguate a bisogni sempre più multidimensionali e a nuove istanze di cambiamento che osserviamo a livello micro e macro. Basti pensare alla convergenza tecnologica alla base degli sviluppi della robotica, dell'automazione, dell'intelligenza artificiale, del *machine learning* e dei *big data* per evidenziare

quanto essa stia modificando profondamente l'economia e la società del nuovo millennio. E sappiamo anche che questa rivoluzione pone questioni che vanno ben oltre la digitalizzazione dei sistemi di produzione di beni e servizi, fino a essere considerata una vera e propria «rivoluzione cognitiva» che interessa progressivamente e contemporaneamente filiere produttive e vita sociale. In tale contesto di cambiamenti epocali, appare, infatti, sempre più significativa la sfida dell'intelligenza artificiale che pone interrogativi profondi e complessi proprio in termini di impatto sul mondo del lavoro<sup>1</sup>.

### Il processo di referenziazione ad Atlante: perché è utile avere un linguaggio comune al quale riferirsi

L'Atlante Lavoro è un modello di rappresentazione universale dei contenuti del lavoro basato sulla descrizione delle attività comunemente svolte nei contesti lavorativi.

La descrizione proposta ha uno scopo informativo e si

avvale di un linguaggio preciso e tecnico. Nel corso di oltre dieci anni di lavoro si è trattato di mettere a punto un sistema di riferimento in grado di cogliere la natura intrecciata e interconnessa dell'apprendimento, ma anche di rendere conto delle interdipendenze tra i vari contesti.

La natura dinamica di questo sistema risiede nella sua costante tensione all'aggiornamento, essendo alimentato da continui studi di caso (Porcelli R. e Rossi A., 2024)<sup>2</sup>. Ecco, dunque, che l'Atlante Lavoro e il Repertorio Nazionale delle Qualificazioni si pongono come il sistema di riferimento, o a cui fare riferimento, soprattutto nella formazione continua per sostenere i percorsi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, o in altri termini, per mettere in dialogo i contesti di apprendimento.

In particolare, la logica costitutiva su cui si basa l'intero sistema di contenuti è quella di riconoscere che, mentre si lavora si attivano nuovi processi di acquisizione e di produzione di conoscenze e, soprattutto, che è nel contesto che si possono gestire intenzionalmente i percorsi di apprendimento, tanto da parte del soggetto impegnato in attività produttive, come da parte dell'impresa responsabile della creazione del

contesto lavorativo. Il focus dell'analisi, ai fini della progettazione formativa, è dunque quello di comprendere come ridurre gli spazi di imprevedibilità dell'educazione informale e come accrescere la possibilità di porre nelle diverse attività produttive fattori educativi che producano specifici processi di crescita personale e professionale in chi lavora (Federighi, 2010). Questo tipo di approccio permette: da un lato di valorizzare il patrimonio delle competenze possedute dal beneficiario (acquisite nei diversi contesti di istruzione, lavoro e vita quotidiana), in rapporto alle competenze richieste dal mercato del lavoro; dall'altro di ottenere una maggiore personalizzazione degli interventi, sia rispetto ai percorsi di apprendimento proposti sia rispetto alla selezione delle *vacancy*, attraverso una progettazione e pianificazione sempre più modulare e basata sulle unità di competenza, in grado di far fronte alla rapidità delle evoluzioni tecnologiche, digitali e *green* dei mercati transizionali e di ricomprendere un orizzonte temporale più stabile e di lungo termine. È importante infatti richiamare che con il decreto numero 13 del 2013 i cittadini possono avere accesso alle qualificazioni attraverso la valo-

1 Si fa riferimento al percorso di approvazione del disegno di legge sull'intelligenza artificiale (il “DDL AI”) che integrerà a livello nazionale la disciplina dettata dal Regolamento (UE) 2024/1689 (più noto come AI Act).

2 Porcelli R., Rossi A. (2024). Il caso di studio dell'Avviso 07/23. Atti del convegno - Sviluppo delle competenze e misurazione dei risultati della formazione. Buone pratiche e casi di studio in Fondoprofessioni. [www.fondoprofessioni.it/wp-content/uploads/2024/11/FONDOPROFESSIONI-volume-2024-dgt.pdf](http://www.fondoprofessioni.it/wp-content/uploads/2024/11/FONDOPROFESSIONI-volume-2024-dgt.pdf).



rizzazione di quanto appreso anche in ambienti non formali di apprendimento. Vale anche la pena sottolineare che la certificazione, in tutto o in parte, dei titoli e delle qualificazioni e quindi delle competenze sottese, ha come riferimento quanto contenuto nel Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali.

Quello che l'Atlante consente di fare, rappresentando una guida d'uso, è di individuare gli obiettivi di apprendimento, i cosiddetti *learning outcome*, in linea con i vari quadri europei che mettendo al centro il concetto di risultati di apprendimento consentono la comparazione dei livelli di apprendimento secondo

una logica di contenuti e non tanto di modalità o di percorsi di acquisizione che possono variare da contesto a contesto e tanto più da paese a paese (Mazzarella, Mallardi, Porcelli, 2017).

Ecco, dunque che il processo di referenziazione degli obiettivi di apprendimento alle ADA dell'Atlante Lavoro e al Repertorio Nazionale delle Qualificazioni, così come la referenziazione degli esiti in termini di risultati di apprendimento favorisce la necessaria messa in trasparenza delle competenze acquisite. L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni rappresenta quindi uno strumento fondamentale per accompagnare e sostenere la progettazione di percorsi di apprendimento personalizzati e capitaliz-

zabili con l'obiettivo ultimo di dare piena attuazione al principio della mobilità del cittadino e al diritto ad accedere a una gamma integrata di opportunità di apprendimento. In questa chiave, i differenti sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro possono funzionare come "servizi integrati" solo se collocati in una rete reciproca di "linguaggi" e di corrispondenze tra i percorsi formativi e professionali che le persone compiono in fasi diverse della vita. Non dimentichiamo anche che in Italia, i titoli di studio e le qualifiche (in generale, non solo nell'area dell'educazione tecnica) sono un segnale troppo debole delle reali capacità e competenze delle persone e ciò rende il pro-

cesso di reclutamento del personale e il matching fra offerta e domanda di competenze particolarmente difficile per le imprese. Considerando che il principio fondante dell'Atlante è l'integrazione tra i linguaggi del lavoro e quelli dei sistemi di apprendimento, uno degli obiettivi primari è proprio quello di favorire l'allineamento tra le esigenze professionali espresse dal mercato del lavoro e l'offerta formativa dei sistemi di qualificazione. Da qui l'importanza di avere un linguaggio comune e integrato, sui termini essenziali sottesi alla necessaria e indispensabile condizione per rendere esigibile un credito, per rendere spendibile una certificazione, per uscire dalla logica delle buone pra-

## RICERCA e STUDI

tiche, per costruire un vero sistema dell'apprendimento permanente che valorizzi e consolidi il grande lavoro che insieme a Inapp tutte le istituzioni e gli stakeholder coinvolti hanno prodotto. Tuttavia, avere dei riferimenti, o degli standard, ad esempio per gli interventi di orientamento, per la progettazione formativa o per i percorsi di upskilling nei servizi per il lavoro, richiede di trovare un punto di equilibrio tra differenziazione e standardizzazione delle pratiche d'uso: che è spesso uno degli obiettivi più difficili da realizzare nei processi di integrazione tra politiche e sistemi. Ed ecco perché oggi, volendo trovare una nuova metafora che illustri l'evoluzione del sistema Atlante, possiamo parlarne in chiave 'geometrica', ovvero come a una sorta di guida o di assistente di bordo che ci accompagna alla scoperta del linguaggio del lavoro, delle qualificazioni e delle competenze mostrandone nodi e collegamenti (figure e forme). La nuova scienza delle reti ci spiega che esistono degli schemi ricorrenti e prevedibili che danno forma alla struttura dei sistemi complessi in natura, così come nel mondo tecnologico e in quello sociale (Barabási, 2022). D'altro canto, la nuova matematica è una matematica di relazioni e di pattern i cui modelli ci aiutano a navigare meglio la complessità del nostro tempo. Se da un lato il sistema Atlante mostra l'importanza di avere strumenti informativi e standard di

riferimento per leggere e descrivere il lavoro e le qualificazioni, dall'altro evidenza quanto siano necessarie e cruciali professionalità e competenze degli operatori e delle operatrici. Stressando la metafora geometrica è come dire che quello che conta nello spazio dell'apprendimento permanente non sono le proprietà dei contenuti, le loro dimensioni in termini di ampiezza e profondità, ma le potenziali forme e figure che un uso consapevole dello strumento da parte dei suoi fruitori consente di creare (immaginare), combinando le competenze delle persone nei loro contesti reali di esercizio e di vita organizzativa. Le potenziali combinazioni e relazioni tra i contenuti di Atlante stanno a dimostrare la sua utilità d'uso nei vari contesti operativi e anche la sua connotazione evolutiva. Per concludere, dopo l'intenso processo di studio e di elaborazione che il gruppo Atlante del lavoro e analisi delle competenze ha condotto in questi ultimi due anni al fine di riprogettare l'infrastruttura tecnologica, la veste grafica, l'organizzazione delle informazioni di Atlante e consentirne così una navigazione più sicura, semplice, intuitiva e accessibile, Inapp si sta interrogando sull'importanza che assumono oggi, alla luce delle applicazioni dell'IA, sistemi di 'classificazione' come Atlante che aiutano ad istruire i motori di intelligenza artificiale raccordando informazioni che per loro natura sono slegate. Uno dei filoni di ricerca, già atti-

vo in Inapp, va quindi nella direzione di imparare a "fare le domande giuste" ad Atlante, formando e animando la rete dei suoi fruitori, esperti e non, in un lavoro di co-costruzione e ricerca che può consentire di identificare i settori produttivi e le professioni in cui l'IA, ad esempio, potrebbe offrire il maggiore valore aggiunto (Ferri, Porcelli, Fenoaltea, 2024; Camassa, Ferri, Perego, Porcelli, 2024). In altre parole, ci piace pensare che Atlante possa funzionare come un sistema di coordinate capace di trasformare l'informazione fornita da un sistema di connessioni in uno spazio di nuova potenziale conoscenza.

### Bibliografia

- Barabási, A.L. (2022). *Link. La scienza delle reti*. Einaudi. Torino.
- Batini, F. (2013). Progettare e valutare per competenze. In *Per una letteratura delle competenze*, (a cura di Natascia Tonelli). Loescher, Torino.
- Bellusci, F., Ceruti, M. (2024). *Umanizzare la modernità. Un modo nuovo di pensare il futuro*. Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Ceruti, M. (2018). *Il tempo della complessità*. Raffaello Cortina Editore, Milano.

Camassa S., Ferri V., Perego S., Porcelli R. (2024), Gli effetti dell'AI sulle competenze: come decifrarli con l'analisi degli annunci di Lavoro. Rivista Agenda Digitale Pubblicato il 3 maggio 2024 link: <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/competenze-digitali/gli-effetti-dellai-sulle-competenze-come-decifrarli-con-lanalisi-degli-annunci-di-lavoro/>.

Di Rienzo, P. (2024). *Educazione e apprendimento degli adulti*. Carocci editore, Roma.

Federighi, P. (2010). "L'educazione incorporata nel lavoro". Studi Sulla Formazione/ Open Journal of Education, 12(1/2), pp. 133-151, [https://doi.org/10.13128/Studi\\_Formaz-8592](https://doi.org/10.13128/Studi_Formaz-8592).

Ferri V., Porcelli R., Fenoaltea E.M. (2024), Lavoro e Intelligenza artificiale in Italia: tra opportunità e rischio di sostituzione, Roma, Inapp, WP, 125 <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4389>.

Mazzarella R., Mallardi F. e Porcelli R. (2017). "Atlante lavoro. Un modello a supporto delle politiche dell'occupazione e dell'apprendimento permanente", Sinapsi, VII (2/3), pp. 7-26.

Morin, E. (2000). *La testa ben fatta. Riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero*, Raffaello Cortina Editore, Milano.

Morin, E. (2012). *Pensare la complessità. Per un umanesimo planetario*, (a cura di Chiara Simonigh), Mimesis Edizioni, Milano.

Robasto, D. (2022). Adult learning: sfide e opportunità del riconoscimento degli apprendimenti pregressi e raggiunti. *Lifelong, Lifewide Learning (LLL)*, Vol. 18. N. 40, pp.62-73.

### Rita Porcelli

Ricercatrice Inapp - Responsabile del Gruppo di ricerca "Atlante del lavoro e analisi delle competenze" - Struttura Lavoro e Professioni.

### Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>