

Rapporto finale sull'integrazione della cultura generale nella procedura di validazione (Validazione della cultura generale)

Il rapporto finale è stato trasmesso all'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia.

Realizzato da:

IUFPF Losanna e IUFPF Zollikofen

Janine Voit

Telefono: 021 621 82 30

E-mail: Janine.Voit@iffp-suisse.ch

Barbara Petrini

Telefono: 031 910 37 79

E-mail: Barbara.Petrini@ehb-schweiz.ch

Indice

1. Introduzione e mandato	3
2. Obiettivo del rapporto finale	5
3. Modalità d'intervento	6
4. Prassi di validazione della cultura generale	8
4.1. Dimostrazione e accettazione degli "Strumenti di validazione CG" durante l'attuazione	8
4.1.1 Introduzione	8
4.1.2 "Strumenti di validazione CG" sotto la lente d'ingrandimento	9
4.1.3 Conseguenze delle diverse interpretazioni della cultura generale	10
4.1.4 Difficoltà e strategie di risoluzione dei problemi di applicazione degli "Strumenti di validazione CG"	13
4.1.5 Indicazioni per la modifica degli "Strumenti di validazione CG"	16
4.2 Collaborazione tra i periti	17
4.2.1 Introduzione	17
4.2.2 Collaborazione tra i periti della professione e quelli di cultura generale.....	17
4.3 Strumenti cantonali aggiuntivi	19
4.3.1 Introduzione	19
4.3.2 Strumenti sviluppati.....	19
4.3.3 Conseguenze dei diversi strumenti cantonali	20
4.3.4 Altri strumenti ausiliari nazionali	20
5. Analisi SWOT	21
6. Conclusione e raccomandazioni	22
Allegato al rapporto finale	25

1. Introduzione e mandato

A fine autunno 2008 l'Ufficio federale della formazione e della tecnologia (UFFT) e il comitato direttivo *Validation des acquis* hanno affidato all'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFPF) il compito di accompagnare e osservare l'integrazione della cultura generale nella procedura di validazione. Gli "Strumenti di validazione della cultura generale" e le "Spiegazioni concernenti la validazione della cultura generale" costituiscono i due pilastri fondamentali di questo mandato. Il proposito è anche quello di fornire ai Cantoni interessati consulenza nell'applicazione degli "Strumenti di validazione della cultura generale" dell'UFFT e di osservare e documentare gli sviluppi che riguardano l'integrazione della cultura generale nella procedura di validazione. Il presente rapporto finale si concentra in particolar modo sulla seconda parte del mandato, ossia sull'applicazione degli "Strumenti di validazione della cultura generale".

Inizialmente si prevedeva di concludere i lavori e di redigere il rapporto finale entro la fine del 2009. A tale data tuttavia solo alcuni Cantoni avevano integrato la cultura generale nella loro procedura di validazione. Di conseguenza, il discorso si sarebbe dovuto limitare soltanto ad alcune esperienze circoscritte. Per poter soddisfare in maniera esaustiva le richieste del mandato, d'intesa con l'UFFT, si è rimandata la stesura del rapporto finale all'inizio del 2011.

Struttura del rapporto

Il punto 3 del presente rapporto (Modalità d'intervento) riassume in che modo l'IUFPF ha accompagnato i singoli Cantoni lungo il percorso d'introduzione della cultura generale nella procedura di validazione. L'attenzione si concentra sull'interpretazione e sulla presentazione delle varie esperienze cantonali. Le domande del mandato si articolano in base a questo criterio e fungono da filo conduttore:

1. *Quali risultati emergono dal collaudo degli strumenti di validazione? In quali casi si sono registrati esiti positivi? Dove si presentano i problemi? Sono necessari interventi di modifica? Se sì, quali?*
2. *Qual è stata la reazione di Cantoni, organizzazioni del mondo del lavoro, periti e candidati nei confronti delle procedure e degli strumenti prescelti?*
3. *La collaborazione tra i periti della professione e quelli di cultura generale è effettiva? Contribuisce a valutare la cultura generale tenendo conto delle peculiarità della formazione specifica?*

4. Sono stati sviluppati altri strumenti ausiliari per la validazione della cultura generale?

Se sì, quali? In questo campo sono necessari altri ausili, uniformi a livello nazionale?

La prima e la seconda serie di domande sono state riunite nel rapporto finale e analizzate da diversi punti di vista.

Il presente rapporto finale ha preso in considerazione le esperienze nei Cantoni di Berna (fr + de), Ginevra, Neuchâtel, Vallese, Zurigo e nella regione della Svizzera centrale (Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Svitto, Uri e Zugo). Negli altri Cantoni per il momento non sono disponibili dati sulla validazione della cultura generale in base agli “*Strumenti di validazione CG*”.

Concettualità

Ai fini del presente rapporto, l'espressione “*Strumenti di validazione CG*” viene utilizzata in riferimento al documento dell'UFFT “*Strumenti di validazione della cultura generale*”. Nel caso in cui si faccia riferimento specificatamente a una delle tre sezioni del documento, si esplicherà il titolo della parte considerata (“*Profilo di cultura generale*”, “*Indicazioni per la dimostrazione del possesso dei requisiti determinanti*” e “*Condizioni di riuscita*”).

Gli ausili cantonali sviluppati in aggiunta agli “*Strumenti di validazione CG*” verranno opportunamente contestualizzati per i singoli casi specifici.

Nel presente rapporto viene utilizzato il concetto di **competenze operative professionali** (competenze professionali, personali, sociali e metodologiche); gli esperti incaricati di valutare queste competenze vengono invece definiti **periti della professione**.

Abbreviazioni

CG = Cultura generale

ICG = Insegnamento della cultura generale

AFC = Attestato federale di capacità

PQ = Programma quadro

CPSM = Competenze personali, sociali e metodologiche

VA = Validazione

Documenti ufficiali di riferimento

- Strumenti di validazione della cultura generale (UFFT 2010)

- Formazione Professionale: Programma quadro per l'insegnamento della cultura generale (UFFT 2006)

- Spiegazioni concernenti la validazione della cultura generale. Documento complementare per la guida “Validazione degli apprendimenti acquisiti. Guida per la formazione professionale di base” (UFFT 2010)

- Validazione degli apprendimenti acquisiti. Guida per la formazione professionale di base (UFFT 2010)

2. Obiettivo del rapporto finale

Il rapporto finale punta in primo luogo a un confronto sugli interrogativi sollevati nel mandato dell'UFFT, prendendo le mosse dalle esperienze nei vari Cantoni menzionati.

A conclusione del rapporto vengono mostrati i punti forti, i punti deboli ed esaminate le eventuali minacce. Questi elementi permettono di trarre le prime conclusioni generali e di formulare alcune raccomandazioni preliminari che riguardano le condizioni quadro complessive. Il rapporto finale non si prefigge tuttavia di formulare raccomandazioni universalmente valide per la cultura generale in qualsiasi procedura di validazione.

3. Modalità d'intervento

In una prima fase, dalla fine del 2008 all'inizio del 2009, l'IUFFP ha fornito ai Cantoni interessati informazioni scritte e orali sul mandato commissionato dall'UFFT. Il punto focale riguardava la proposta di accompagnare i Cantoni durante la messa in atto della validazione della cultura generale. La proposta non è stata presa in considerazione da tutti i Cantoni. Nel caso in cui fosse stato richiesto un intervento dell'IUFFP, per ogni singolo caso si sono stabilite le esigenze dei Cantoni interessati. Ciò ha portato a diverse attività di accompagnamento e di consulenza da parte dell'IUFFP. Vi sono stati interventi diretti alle riunioni e sono stati formulati riscontri scritti e/o orali in merito agli strumenti cantonali sviluppati. Inoltre, gli incontri informativi hanno fornito l'occasione per presentare e illustrare gli *“Strumenti di validazione CG”*.

Alla data summenzionata, la scarsa necessità di accompagnamento derivava dal fatto che alcuni Cantoni avevano già iniziato con l'attuazione o che lo sviluppo della procedura di VA non aveva ancora raggiunto un punto tale da poter consentire già una discussione sull'integrazione della cultura generale. Ciò è dimostrato ad esempio dal fatto che la richiesta di consulenza in materia di CG in una procedura di VA cantonale è diventata realtà solo al momento attuale (febbraio 2011). L'IUFFP ha potuto offrire una possibilità di sostegno alternativo ai Cantoni che hanno manifestato il loro interesse per conoscere gli strumenti cantonali già esistenti. L'IUFFP ha provveduto a comunicare i relativi contatti ad altri Cantoni.

Si è deciso di rinunciare allo scambio di esperienze tra i Cantoni previsto inizialmente dal mandato a causa del diverso stato di attuazione degli *“Strumenti di validazione CG”* nei singoli Cantoni. È stato espresso tuttavia un vivo interesse per il coinvolgimento di altri Cantoni, ma per il momento non è stato auspicato uno scambio diretto, che tuttavia non è da escludersi in futuro.

In una fase successiva sono state raccolte informazioni per il rapporto finale, procedendo in maniera differenziata. I dati riportati nel presente rapporto finale provengono da diverse fonti. Da un lato, sono stati interpellati i responsabili cantonali della validazione della CG, i periti per la validazione della CG e i responsabili dell'accompagnamento durante la fase di bilancio. Dall'altro, una parte delle informazioni derivano da discussioni informali tenutesi durante la formazione dei periti o nel corso delle attività di accompagnamento o di altre iniziative.

Cogliamo questa occasione per ringraziare sentitamente tutti coloro che hanno offerto la loro disponibilità a partecipare alle nostre interviste o che ci hanno aiutato in altro modo a continuare il nostro lavoro, fornendoci informazioni utili.

Ai fini del rapporto finale sono stati inoltre utilizzati gli strumenti e i documenti messi a nostra disposizione per le singole procedure di VA, come per esempio le istruzioni nel dossier sulla CG, i documenti sulla descrizione delle situazioni (schede esplicative) oppure le griglie di valutazione per i periti.

4. Prassi di validazione della cultura generale

Nel prosieguo del rapporto si cercherà di rispondere ai quesiti posti dal mandato. Le risposte sono formulate in maniera generale e mostrano i diversi sviluppi, mentre i dettagli sulle singole procedure di VA nei vari Cantoni sono riportati nella tabella allegata.

4.1. Dimostrazione e accettazione degli “Strumenti di validazione CG” durante l’attuazione

Quesiti del mandato

1. Quali risultati emergono dal collaudo degli strumenti di validazione? In quali casi si sono registrati esiti positivi? Dove si presentano i problemi? Sono necessari interventi di modifica? Se sì, quali?
2. Qual è stata la reazione di Cantoni, organizzazioni del mondo del lavoro, periti e candidati nei confronti delle procedure e degli strumenti prescelti?

4.1.1 Introduzione

Gli “*Strumenti di validazione CG*” sono stati accettati dai responsabili cantonali come base per l’introduzione della CG nelle loro procedure di VA. Nella maggior parte dei casi il “*Profilo di cultura generale*” costituisce il punto di partenza delle riflessioni. In nessun Cantone le indicazioni contenute negli “*Strumenti di validazione CG*” sono state sufficienti per il concreto inserimento della CG nelle procedure di VA cantonali. Sulla base delle singole interpretazioni degli “*Strumenti di validazione CG*” sono stati elaborati ausili cantonali considerati essenziali in questo frangente.

Nell’applicazione pratica degli “*Strumenti di validazione CG*”, ossia nell’inserimento nelle singole procedure di valutazione, sono emersi alcuni problemi di fondo. In alcuni casi ciò ha portato a una certa irritazione durante la fase di preparazione, alla quale i Cantoni hanno reagito sviluppando strategie differenti.

Già in precedenza alcuni Cantoni avevano sviluppato un processo individuale per la validazione della cultura generale e avevano raccolto i primi risultati. In questi casi si è dovuto adeguare il processo già esistente alle indicazioni degli “*Strumenti di validazione CG*”.

4.1.2 “Strumenti di validazione CG” sotto la lente d’ingrandimento

a) Grado di concretizzazione degli “Strumenti di validazione CG”

Gli “*Strumenti di validazione CG*” sono stati giudicati troppo poco concreti per l’applicazione pratica e da ciò sono derivate reazioni contraddittorie. Da una parte gli “*Strumenti di validazione CG*” sono stati definiti un buon quadro che lascia sufficiente margine di manovra per integrare la cultura generale nelle procedure di VA esistenti. Dall’altra, alcuni Cantoni hanno trovato gli “*Strumenti di validazione CG*” piuttosto limitanti e hanno fatto notare che essi permettono poche varianti nell’inserimento della cultura generale nelle procedure di validazione. Queste affermazioni si riferiscono in particolare al “*Profilo di cultura generale*”, che in questa sede è stato definito anche troppo astratto e complicato, nonché poco adatto all’implementazione.

Alcuni Cantoni hanno trovato utili le “*Indicazioni per la dimostrazione del possesso dei requisiti determinanti*” che fanno seguito al “*Profilo di cultura generale*”. In altri Cantoni invece, gli esempi sono stati scarsamente considerati oppure ritenuti fuorvianti. Pertanto non si è potuto stabilire un nesso tra gli esempi e il “*Profilo di cultura generale*”.

b) Interpretazione degli “Strumenti di validazione CG”

I responsabili cantonali hanno interpretato in maniera differente gli “*Strumenti di validazione CG*”. Per questo motivo si è giunti a diverse interpretazioni degli “*Strumenti di validazione CG*” e più in particolare del “*Profilo di cultura generale*”. In un Cantone per esempio i requisiti determinanti sono stati intesi come livelli, in un altro invece al profilo di qualificazione della professione sono state aggiunte altre competenze per la cultura generale.

c) Rapporto tra “*Profilo di cultura generale*” e competenze dei candidati

L’esito positivo degli “*Strumenti di validazione CG*” si può desumere anche dall’effettiva possibilità di valutare le competenze di cultura generale. I periti di CG sottolineano che indubbiamente è possibile creare un legame tra il “*Profilo di cultura generale*” e le competenze di cui danno prova i candidati. Ciò tuttavia è avvenuto con la tappa intermedia degli strumenti cantonali aggiuntivi (cfr. il punto 4.3 per una panoramica degli strumenti cantonali). Per il momento questo aspetto non si può ancora valutare in maniera definitiva. Bisogna attendere ancora un po’ di tempo prima di poter stabilire in che misura è possibile creare un nesso tra le competenze dei candidati e il “*Profilo di cultura generale*”.

Conclusioni sugli “Strumenti di validazione CG” sotto la lente d’ingrandimento

1. A questo riguardo si evidenziano due opinioni contrastanti. Gli “*Strumenti di validazione CG*”, e più in particolare il “*Profilo di cultura generale*”, vengono definiti al contempo un quadro sufficientemente aperto e troppo limitante.

2. L'apertura degli *“Strumenti di validazione CG”* ha portato a un'interpretazione estremamente variegata degli strumenti.

3. Finora si è potuto creare un nesso tra i requisiti determinanti riportati nel *“Profilo di cultura generale”* e le competenze dei candidati. A causa del numero ridotto di procedure di VA con la CG, questo aspetto non può ancora essere chiarito in maniera definitiva.

Un possibile motivo di contraddizione

A nostro avviso, il fatto che talvolta gli *“Strumenti di validazione CG”* siano percepiti come limitanti è riconducibile alle incertezze nel margine di discrezionalità dei responsabili. Non era chiaro in che senso si dovesse interpretare il *“Profilo di cultura generale”* e se fosse necessario modificare le *“Indicazioni per la dimostrazione del possesso dei requisiti determinanti”*. Inoltre non era evidente se ed eventualmente quali strumenti cantonali aggiuntivi si potessero impiegare per la CG nella procedura di VA.

4.1.3 Conseguenze delle diverse interpretazioni della cultura generale

a) Interpretazione della cultura generale (nella validazione)

Vi sono diverse opinioni per quanto riguarda le peculiarità della cultura generale nella procedura di validazione. La gamma spazia da un'interpretazione della CG marcatamente orientata agli aspetti¹ del PQ fino a un'interpretazione molto meno orientata agli aspetti e più attenta invece alle abilità trasversali, come le competenze personali, sociali e metodologiche (CPSM). Inoltre si è posto il quesito di che cosa si intende per cultura generale e se sia necessario valutarla in candidati che già da tempo svolgono una professione.

Questione di principio 1: per i responsabili cantonali e i periti si ripresenta sempre la questione di stabilire che cosa significa veramente cultura generale e se sia opportuno controllarla in candidati che svolgono un'attività lavorativa da almeno cinque anni. In questa direzione punta anche la domanda se la prova della presenza delle competenze di CG non emerge già dalla preparazione del dossier.

¹ Il PQ nell'area di apprendimento *“Società”* è suddiviso in otto aspetti, che comprendono determinati contenuti tematici, come per esempio la cultura e il diritto.

Questione di principio 2: in che misura la validazione della cultura generale può e deve orientarsi al relativo programma quadro e agli aspetti ivi contenuti? In quali termini si può dimostrare la CG tramite competenze piuttosto generiche (CPSM)?

Questione di principio 3: in che senso si possono desumere le competenze di cultura generale dalle prove sulle competenze operative professionali?

b) Orientamento della cultura generale nella procedura di validazione

Le tensioni maggiori riguardano l'orientamento al PQ e ai contenuti degli aspetti ad esso connessi, in contrapposizione con l'orientamento al *"Profilo di cultura generale"* e alle abilità trasversali (CPSM). Per prima cosa, a livello di attuazione, non si capiva quale orientamento si volesse seguire con gli *"Strumenti di validazione CG"*. In secondo luogo, per le persone responsabili dello sviluppo degli strumenti cantonali, l'atteggiamento nei confronti della CG rappresentava un elemento determinante.

Nelle procedure di validazione la cultura generale può orientarsi più che altro alle competenze generali (CPSM) oppure seguire maggiormente i "contenuti" che gli aspetti. D'altro canto si registra anche un orientamento nella direzione degli *"Strumenti di validazione CG"* oppure del PQ e dei contenuti degli otto aspetti.

Le procedure di VA con la CG, che si orientano alle competenze generali (CPSM) e agli *"Strumenti di validazione CG"* oppure che coerentemente prediligono i contenuti, devono far fronte a minori contraddizioni.

Se in una procedura di VA si cerca di orientare la CG contemporaneamente ai contenuti e al *"Profilo di cultura generale"*, questo porta a contrasti insanabili poiché contenuto e abilità trasversali (CPSM) non si possono mettere d'accordo. Inoltre, quando vi è un marcato orientamento ai contenuti, è difficile conciliarlo con il principio della validazione.

Per il momento nell'inclusione della CG nella procedura di validazione si evidenziano forme miste, nelle quali non è chiaro se vengono validati i contenuti o le competenze. In alcune procedure di VA, la CG è orientata ai contenuti, mentre in altre prevale ancora una volta l'orientamento alle abilità trasversali (CPSM).

c) Effetti delle questioni di principio aperte

Le questioni di principio irrisolte hanno portato in alcuni casi a confusione su cosa si dovesse valutare nella cultura generale e in che modo. In particolare i periti non erano sempre concordi su cosa effettivamente si dovesse validare al momento attuale. In questo contesto si inserisce anche la questione ricorrente di stabilire quali situazioni debbano descrivere i candidati in modo da poter far emergere le competenze di cultura generale.

Conclusioni sull'interpretazione e sull'orientamento della cultura generale

1. Alcune domande di fondamentale importanza non hanno ancora trovato risposta. Esse riguardano principalmente la cultura generale e se le competenze di cultura generale sono già evidenti nelle competenze operative professionali valutate.
2. Le tre questioni di principio ancora aperte che sono state precedentemente menzionate portano a confusione e a mancanza di chiarezza su che cosa si intenda per CG nella procedura di VA.
3. Spesso la confusione si può avvertire sotto forma di irritazione.
4. A causa delle diverse interpretazioni della cultura generale, che si aggiungono alla diversa interpretazione del "*Profilo di cultura generale*" da parte dei responsabili cantonali (cfr. punto 4.1.2 b), il senso iniziale inteso dall'UFFT rimane talvolta celato o addirittura non è più evidente.

d) Questione della compensazione con le competenze operative professionali

Si pone inoltre il problema della compensazione. In alcuni Cantoni si è discussa la questione di come gestire la compensazione delle competenze di CG con le competenze operative professionali². È stato definito problematico il fatto che nelle procedure di VA una competenza venisse valutata come raggiunta o non raggiunta e che dunque non fosse prevista una compensazione. L'idea di poter compensare le diverse competenze presuppone la possibilità di ripartire le note o i punti. Il numero complessivo si deve ottenere dalla somma di diverse posizioni: se una posizione è leggermente in deficit può essere compensata da un'altra in surplus.

Così per esempio si deve stabilire come comportarsi se tutte le competenze operative professionali di un candidato sono giudicate raggiunte, mentre invece la cultura generale risulta insufficiente. In questo caso è prevista una compensazione ed eventualmente secondo quali modalità? Le linee guida indicate in questa sede sono molto vaghe e si contraddicono tra loro. Secondo i responsabili cantonali, non risultano dunque chiare le modalità di applicazione delle linee guida.

Se è possibile una compensazione della CG, bisogna chiarire che cosa succede se la cultura generale non si può validare. Una persona può essere obbligata ad acquisire queste compe-

² Se l'AFC viene conseguito in maniera tradizionale, la nota della CG può essere compensata con le note delle competenze operative professionali. Ciò significa che per l'ottenimento dell'AFC non si deve avere necessariamente una nota sufficiente per la CG.

tenze? In caso di risposta negativa, non ha dunque senso verificare la CG. L'AFC potrebbe essere rilasciato comunque e risulterebbe pertanto superflua una formazione di CG complementare.

Per ora il quesito si pone a livello puramente teorico, visto che finora non è noto alcun caso in cui tutte le competenze operative professionali risultino raggiunte, mentre i requisiti determinanti della CG non siano giudicati sufficienti. Nella pratica tuttavia emerge che i candidati che soddisfano tutte le competenze operative professionali o buona parte di esse, denotano un livello soddisfacente anche di cultura generale.

Conclusioni sulla questione della compensazione con le competenze operative professionali

Non è chiaro in che modo sia possibile affrontare la questione della compensazione, considerato che i responsabili cantonali affrontano il problema in maniera diversificata.

4.1.4 Difficoltà e strategie di risoluzione dei problemi di applicazione degli “Strumenti di validazione CG”

a) Difficoltà di ordine generale e questioni irrisolte

Nella parte che segue sono riportate alcune problematiche, domande e incertezze emerse con maggior frequenza nell'applicazione degli “*Strumenti di validazione CG*”.

- Come deve essere la prova di cultura generale, che cosa si considera ai fini della prova?
- Che cosa si intende per situazione concreta di cultura generale e che cosa deve contenere?
- Che cosa significa esperienza nella cultura generale?
- Che tipo di contenuto (politica, diritto, ecc.) è richiesto?
- Quante prove si devono superare?
- Quando si può considerare sufficiente la cultura generale?
- Quale aspetto devono avere le griglie di valutazione, i verbali, ecc.?
- Occorre utilizzare una lingua standard per il colloquio?

A ciò si aggiunge il fatto che i responsabili hanno poca o nessuna esperienza in relazione al “*Profilo di cultura generale*”. Si è inoltre fatto notare che eventuali problemi e difficoltà fondamentali si presenterebbero soprattutto in fase di ricorso.

b) Strategie di risoluzione dei problemi nell'applicazione pratica degli "Strumenti di validazione CG"

In caso di difficoltà, i responsabili dei Cantoni non hanno cercato una soluzione nella modifica degli "Strumenti di validazione CG", bensì nello sviluppo di strumenti e disposizioni cantonali. Le esperienze riguardavano prevalentemente professioni in cui le competenze personali, sociali e metodologiche erano estremamente importanti per le competenze operative professionali (settore sociosanitario). Altre difficoltà e domande sono emerse in relazione alle professioni tecniche o artigianali. I problemi riscontrati sono stati risolti con soluzioni ad hoc. Al momento non si può ancora stabilire per tutti i Cantoni se sia opportuna una modifica dei loro strumenti. Malgrado l'esiguo numero di casi, si constata che le modalità di applicazione degli "Strumenti di validazione CG" da parte dei Cantoni non sono affatto uniformi.

c) Sviluppo degli strumenti cantonali

Sulla base delle singole interpretazioni degli "Strumenti di validazione CG", sono stati sviluppati strumenti cantonali ritenuti necessari per l'inserimento della CG nella procedura di validazione. Ciò significa che i responsabili cantonali, sempre tenendo conto del "Profilo di cultura generale", hanno sviluppato altri strumenti e disposizioni cantonali. In questa sede per strumenti cantonali si intendono per esempio le "schede esplicative" per la valutazione della cultura generale. Le disposizioni invece suggeriscono il numero di prove da superare e un'eventuale particolarità del contenuto (p. es. la politica).

In Svizzera tedesca gli strumenti cantonali elaborati per le singole procedure di VA considerano come modello soprattutto gli strumenti già disponibili per la validazione delle competenze operative professionali. Se per esempio in una procedura di VA sono disponibili schede esplicative, la realizzazione della scheda per la CG assomiglia a quella per le competenze specifiche.

d) Conseguenze dello sviluppo degli strumenti cantonali

La creazione di strumenti cantonali ha fatto sì che in alcuni Cantoni il "Profilo di cultura generale" per i candidati della procedura di VA non fosse direttamente evidente oppure che fosse inteso come informazione aggiuntiva di livello superiore. Ciò significa che i responsabili cantonali hanno elaborato gli strumenti per i candidati sulla base del "Profilo di cultura generale" e che il nesso permane. In nessun Cantone invece i candidati lavorano direttamente con il "Profilo di cultura generale".

Sull'argomento si rimanda anche al punto 4.3.3 Conseguenze dei diversi strumenti cantonali.

e) Accettazione degli strumenti cantonali

Accettazione dal punto di vista dei periti di CG

Una volta sviluppati, gli strumenti cantonali sono stati accolti positivamente dai periti di CG, che nella maggior parte dei Cantoni hanno partecipato al loro sviluppo oppure hanno collaborato all'elaborazione di un progetto comune. Questo è stato possibile soprattutto perché in tutti i Cantoni è stato formato un numero limitato di periti di CG.

Accettazione dal punto di vista dei candidati

Agli occhi dei candidati la situazione appare un po' diversa. Spesso è difficile comprendere che cosa si intende per cultura generale. Senza gli strumenti aggiuntivi dei Cantoni, gli *"Strumenti di validazione CG"* sarebbero di difficile comprensione per i candidati. Spesso la loro forma originale non risulta più chiara oppure il loro scopo è puramente illustrativo. I candidati si servono degli strumenti aggiuntivi elaborati dai Cantoni e pertanto coloro che hanno consultato unicamente il *"Profilo di cultura generale"* non hanno potuto iniziare nulla.

I candidati che, al momento dell'inserimento della CG nella procedura di validazione avevano già iniziato la procedura di VA, hanno espresso varie riserve nei confronti della cultura generale, considerando una pretesa eccessiva il fatto di doverla dimostrare. L'incomprensione derivava soprattutto dalla mancanza di chiarezza riguardo che cosa si dovesse fare e se lo si potesse fare correttamente. Questa sensazione di incertezza era avvertibile anche per i servizi consultivi responsabili del bilancio delle competenze.

Conclusioni sull'accettazione e sullo sviluppo degli strumenti cantonali

1. È emerso che i responsabili cantonali davano per assodati gli *"Strumenti di validazione CG"*.
2. La soluzione per eventuali difficoltà nell'inserimento della procedura di validazione esistente ha riguardato per lo più lo sviluppo di strumenti cantonali aggiuntivi.
3. Lo sviluppo di strumenti cantonali ha portato a un diverso approccio nella validazione della CG nei vari Cantoni.
4. Gli strumenti aggiuntivi sviluppati dai Cantoni sono stati accolti positivamente.
5. Per i candidati in una procedura di VA la prova dei requisiti di cultura generale rappresenta una sfida non indifferente.

4.1.5 Indicazioni per la modifica degli “Strumenti di validazione CG”

Un Cantone aveva avanzato una richiesta di modifica. Gli “*Strumenti di validazione per la cultura generale*” devono precisare se si devono utilizzare (obbligatoriamente) gli esempi delle “*Indicazioni per la dimostrazione del possesso dei requisiti determinanti*” e, in caso di risposta affermativa, indicare come procedere.

Un altro Cantone ha proposto all’UFFT di elaborare una guida per il colloquio con i candidati e di modificare il Portfolio europeo delle lingue. Altri suggerimenti hanno riguardato il numero (o l’entità) della prova di CG e il numero di lezioni per la formazione complementare. Si è inoltre chiesto se fosse necessaria una certa uniformità per tutti i Cantoni, in modo tale che ovunque l’impegno dei candidati fosse analogo, sia per la CG che per la formazione complementare.

4.2 Collaborazione tra i periti

Quesiti del mandato

3. La collaborazione tra i periti della professione e quelli di cultura generale è effettiva? Contribuisce a valutare la cultura generale tenendo conto delle peculiarità della formazione specifica?

4.2.1 Introduzione

In tutti i Cantoni i periti hanno collaborato allo sviluppo di strumenti cantonali per la valutazione della cultura generale.

La collaborazione tra i periti della professione e quelli di cultura generale ai fini della valutazione dei dossier segue modalità differenti nei singoli Cantoni.

4.2.2 Collaborazione tra i periti della professione e quelli di cultura generale

Si possono identificare le tre diverse tipologie di collaborazione elencate qui di seguito.

1. Collaborazione intensa tra i periti della professione e quelli di cultura generale. Il colloquio viene preparato e si svolge congiuntamente. I periti leggono tutti i dossier integralmente. Le domande non si suddividono rigidamente tra CG e competenze operative professionali.
2. Collaborazione tra i periti della professione e quelli di cultura generale. Il colloquio viene preparato separatamente dai periti, ma si svolge congiuntamente.
3. Nessun tipo di collaborazione tra i periti della professione e quelli di cultura generale. Sia la preparazione che lo svolgimento del colloquio avvengono in sedi separate.

a) Effetti della collaborazione

Per quanto riguarda la collaborazione prevista al punto 1 e 2, i periti di cultura generale hanno affermato di aver utilizzato il colloquio sulle competenze operative professionali per valutare la CG. In alcuni Cantoni anche i periti della professione hanno avuto una prima impressione dei candidati dal colloquio sulla cultura generale.

b) Numero di periti

Il numero di periti impiegati per la professione e per la cultura generale varia a seconda della procedura di VA. In alcuni casi il rapporto è di 2 a 2, nella maggior parte dei casi tuttavia vi sono 2 periti per la professione e 1 per la cultura generale. In alcuni Cantoni è stata scelta inizialmente la variante 2 a 2, per maggior sicurezza, per poi passare all'opzione 2 a 1.

c) Efficacia della collaborazione

La diversità della collaborazione tra i periti della professione e quelli di cultura generale nei Cantoni ha portato anche a disparità in termini di efficacia. Se si può contare su una collaborazione intensa, il dossier viene esaminato integralmente soprattutto dai periti della professione e da quelli di cultura generale, con particolare attenzione ai singoli campi. Per tutti i periti coinvolti l'impressione generale del dossier è importante e per questo la maggior parte di loro legge il documento integralmente.

I periti di cultura generale, già dal colloquio sulle competenze operative professionali hanno potuto trarre alcune conclusioni sulla CG. La valutazione della CG ai fini della professione risulta dunque svolta fino a un certo punto. Inoltre, molti candidati hanno scelto situazioni operative tratte dalla pratica professionale per dimostrare i requisiti determinanti di cultura generale. In una procedura di VA per esempio è stato chiesto ai candidati di scegliere le situazioni operative della pratica professionale in modo tale da poter dimostrare anche i requisiti determinanti di CG.

Conclusioni sulla collaborazione tra i periti

1. La collaborazione tra i periti della professione e quelli di cultura generale varia a seconda dei Cantoni.
2. Non in tutti i Cantoni i periti della professione e quelli di cultura generale collaborano.
3. Se i periti della professione e quelli di cultura generale collaborano, i candidati possono essere valutati meglio nella loro totalità.

4.3 Strumenti cantonali aggiuntivi

Quesiti del mandato

4. Durante la fase di attuazione sono stati sviluppati altri strumenti ausiliari per la validazione della cultura generale? Se sì, quali? In questo campo sono necessari altri ausili, uniformi a livello nazionale?

4.3.1 Introduzione

Come già menzionato, i Cantoni hanno elaborato altri strumenti cantonali per inserire la CG nella procedura di validazione.

4.3.2 Strumenti sviluppati

a) La seguente tabella riporta un elenco degli strumenti ausiliari (cantonali).

Ausili (strumenti cantonali)	Diversi ausili impiegati nei singoli Cantoni						
	NE	VS	GE	BE fr	BE de	ZH	Z-CH
Guide / Istruzioni per i candidati	X	–	–	X	X	X	X
Griglia aggiuntiva complementare sul “ <i>Profilo di cultura generale</i> ”	X	–	X	X	–	X	X
Schede esplicative	X	X	X	X	X	X	–
Eventuale accompagnamento per la CG	X	X	X	X	X	X	(X)
Schede di valutazione (come approfondimento per il dossier e / o la valutazione del colloquio)	X	X	X	X	X	X	X

(X) è previsto un accompagnamento nel senso più vasto del termine.

Come già menzionato, lo sviluppo di strumenti cantonali aggiuntivi ha evitato che il “*Profilo di cultura generale*” fosse messo in evidenza in tutte le procedure di VA. Per questo motivo non in tutti i Cantoni la valutazione si basa sui requisiti del “*Profilo di cultura generale*”, bensì sugli strumenti cantonali.

4.3.3 Conseguenze dei diversi strumenti cantonali

Gli strumenti cantonali sviluppati sono diversi da Cantone a Cantone. Questo significa che i candidati sono confrontati a una diversa interpretazione della cultura generale a seconda della loro regione. Inoltre si devono superare diverse prove per dimostrare la propria cultura generale. Anche la formazione complementare nella CG è concepita diversamente nei singoli Cantoni e i corsi offerti sono organizzati secondo modalità differenti (per esempio con contenuti e durate diverse).

A tal riguardo si rinvia a pagina 15, al punto 4.1.4 d) Conseguenze dello sviluppo degli strumenti cantonali.

Conclusioni sugli strumenti sviluppati

1. Il fabbisogno di strumenti supplementari è stato colmato grazie allo sviluppo di strumenti cantonali.
2. I diversi strumenti portano a vari approcci nel gestire la validazione della CG nei singoli Cantoni.

4.3.4 Altri strumenti ausiliari nazionali

A questo proposito si rimanda a pagina 18, al punto 4.1.5 Indicazioni per la modifica degli “Strumenti di validazione CG”.

Un Cantone ha espresso il desiderio di ottenere informazioni chiare su come utilizzare gli “*Strumenti di validazione CG*”.

Non è stata altrimenti formulata la richiesta di creare ulteriori strumenti ausiliari nazionali.

5. Analisi SWOT

Nella presente analisi SWOT³ vengono messi in evidenza i punti forti e le opportunità, nonché i punti deboli e le minacce degli “Strumenti di validazione CG”.

I punti forti e i punti deboli dell’analisi SWOT si riferiscono alla situazione attuale, mentre le opportunità e le minacce devono essere intese come possibili sviluppi futuri.

Valutazione della situazione attuale	Possibili sviluppi futuri
<p>Punti forti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apertura del Profilo di cultura generale • Collaborazione tra i periti della professione e quelli di cultura generale • I candidati possono essere valutati nella loro totalità • Il Profilo di cultura generale tiene conto del fatto che la procedura di VA riguarda persone adulte 	<p>Opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il Profilo di cultura generale consente di validare la CG nel senso dell’orientamento alle competenze
<p>Punti deboli</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gli “Strumenti di validazione CG” per l’applicazione risultano di difficile comprensione • Si lascia troppo spazio a diverse interpretazioni • Non viene indicata una direzione precisa (scopo / orientamento non evidente) • Incertezza sulle modalità di trattamento delle varie possibilità • Gli esempi scelti per il Profilo di cultura generale sono in contraddizione con il profilo stesso • Esistono contraddizioni insanabili (compensazione / orientamento competenze – contenuti) • I requisiti che i candidati devono soddisfare variano sensibilmente a seconda del Cantone e questo può portare a disparità nella valutazione dei candidati 	<p>Minacce</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi è il pericolo che il senso della validazione vada perso • Non vengono rispettate le indicazioni dell’UFFT • Prassi eterogenea nei diversi Cantoni • Maggiore orientamento verso i contenuti

³ L’acronimo SWOT deriva dai termini inglesi *Strengths* (punti forti), *Weaknesses* (punti deboli), *Opportunities* (opportunità) e *Threats* (minacce).

6. Conclusione e raccomandazioni

Nel presente rapporto finale sono stati considerati gli aspetti e gli interrogativi principali che sono emersi dall'inserimento della cultura generale nella procedura di validazione. Il numero di Cantoni che vantano esperienza nella validazione della CG e il numero di candidati che hanno svolto una procedura di VA con la CG è relativamente esiguo. Tuttavia, le esperienze raccolte nel presente rapporto sono sufficienti a individuare gli attuali punti critici, tirare le somme e formulare raccomandazioni.

Riassunto dei risultati

Gli *“Strumenti di validazione CG”* permettono ai Cantoni di sviluppare in maniera autonoma strumenti aggiuntivi per inserire la cultura generale nella procedura di validazione. Ne sono derivati strumenti cantonali estremamente diversificati che permettono la realizzazione pratica.

Gli strumenti sviluppati a livello nazionale sono concepiti in modo tale da concedere un discreto margine di manovra ai Cantoni e da considerare il fatto che la procedura di VA prende in esame persone adulte.

Occorre inoltre valutare positivamente la proposta dell'UFFT di inserire la cultura generale tra le competenze operative professionali.

A nostro parere la difficoltà maggiore consiste nelle possibili incoerenze nella procedura di VA, derivanti dalla diversa interpretazione del concetto di CG.

Se vi è un marcato orientamento agli aspetti del programma quadro e ai contenuti in esso previsti, risulta difficile la conciliazione con le esigenze della validazione basata sul riconoscimento delle competenze. Se al contrario la procedura di VA è marcatamente orientata alla validazione delle competenze di CG, come previsto dagli *“Strumenti di validazione CG”*, in tal caso il nesso con il PQ non risulta più possibile. Nella cultura generale si scontrano due approcci contrapposti che non si possono conciliare.

A causa di questa opposizione non è chiaro fino a che punto i candidati sono liberi di scegliere le situazioni da descrivere per dimostrare i requisiti di cultura generale. Ancora una volta tutto dipende da che cosa si intende per CG.

Il problema di come risolvere l'eventuale compensazione della CG con le competenze operative professionali comporta anche un altro tipo di difficoltà. Anche in questo caso si scontrano

due approcci inconciliabili. Da un lato vi è la volontà di garantire la qualità e la comparabilità tra le procedure di qualificazione, e dall'altro vi è il principio della validazione, secondo cui una competenza si deve poter validare integralmente, e non solo parzialmente.

Un'altra obiezione sollevata riguarda la definizione di cultura generale, deve essere la stessa per adulti e giovani? In questo caso l'opposizione deriva dalla richiesta che l'inserimento della CG nelle procedure di VA tenga conto del fatto che i candidati sono adulti e dal desiderio di garantire la qualità e la comparabilità tra le procedure di qualificazione.

I Cantoni hanno scelto singolarmente un metodo specifico per risolvere i contrasti e le difficoltà che si presentano. In ogni Cantone la cultura generale viene inserita nella procedura di validazione in maniera diversa e in ogni Cantone sono disponibili strumenti differenti. Anche la formazione complementare per la CG viene trattata diversamente dai singoli Cantoni.

Per concludere, si può affermare che, nonostante i contrasti derivanti dal programma quadro cultura generale già disponibile e la compensazione con le competenze operative professionali, gli *“Strumenti di validazione CG”* sono concepiti in maniera tale da permettere di inserire la CG nelle procedure di validazione. Per l'attuazione sono stati scelti molti approcci creativi e innovativi per affrontare le diverse sfide.

Raccomandazioni

Secondo il nostro punto di vista bisogna chiarire innanzitutto le questioni di principio enumerate al punto 4.1 e si devono dunque eliminare le conseguenti incertezze. Per far ciò si deve stabilire con chiarezza:

- a) che cosa significa cultura generale per candidati adulti;
- b) se la cultura generale deve essere orientata alle competenze trasversali (CPSM) oppure agli aspetti del programma quadro ICG;
- c) in che misura si possono estrapolare le competenze di cultura generale dalle prove relative alle competenze operative professionali.

Solo a quel punto si potrà procedere a una modifica degli *“Strumenti di validazione della cultura generale”*.

Partendo da queste premesse, formuliamo le seguenti raccomandazioni:

- stabilire in maniera inequivocabile che cosa si intende per cultura generale nel caso di candidati adulti;
- stabilire in maniera inequivocabile l'orientamento previsto nella validazione della cultura generale;

- decidere se per l'ottenimento dell'AFC nella procedura di VA la CG debba essere considerata separatamente oppure se sia possibile prevedere una compensazione con le competenze operative professionali.
- valutare se le diverse soluzioni cantonali non ostacolano eccessivamente la parità di trattamento dei candidati;
- valutare se una maggiore strutturazione delle indicazioni a livello nazionale potrebbe favorire la parità di trattamento dei candidati;
- mettere a disposizione esempi per l'applicazione che rispecchiano l'orientamento prescelto per la CG;
- richiamare l'attenzione dei responsabili sulle offerte o sulle istituzioni di accompagnamento, per quanto riguarda lo sviluppo di nuove procedure di validazione;
- far applicare in modo coerente la decisione adottata per l'autorizzazione della procedura di VA;
- organizzare una giornata di confronto.

Allegato al rapporto finale

Tabella riassuntiva delle procedure di validazione nei singoli Cantoni.

Cantone	Professione	A partire da	Tipologia di integrazione della CG	Collaborazione tra periti della professione e periti di CG	Strumenti / documenti sviluppati	Informazioni complementari
Neuchâtel	OSA (progetto pilota)	2009	<ul style="list-style-type: none"> - I candidati scelgono di esplicitare 6 delle 8 situazioni proposte. Ogni situazione fa riferimento a un modulo della formazione complementare (e formazione per l'art. 32) - Il profilo di CG viene utilizzato per definire il livello dei requisiti richiesto (A2 per le competenze linguistiche e B3 per le competenze personali, sociali e metodologiche) - Nel dossier, parte separata rispetto alle competenze professionali 	<p>Sì, durante tutto il processo.</p> <p>Lettura integrale del dossier, confronto sul dossier (2x2 periti) prima del colloquio e presenza di 2x2 periti durante il colloquio di valutazione.</p> <p><i>«I periti si devono mettere d'accordo su una valutazione complessiva che permette di considerare che l'AFC potrebbe essere rilasciato oppure no»</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Concetto VA CG comprensivo di: <ul style="list-style-type: none"> - Procedura - Principi - Indicazioni per il dossier dei candidati e competenze da dimostrare - Dossier del perito con i criteri di valutazione - Moduli di formazione complementare 	9 candidati nel 2010
Vallese	Attualmente OSA, previsto: OSS, impiegati d'economia domestica	Ottobre 2010	<ul style="list-style-type: none"> - La parte lingua e comunicazione è valutata mediante la padronanza del linguaggio nel dossier - Descrizione di una situazione per area di apprendimento "Società" (B1, B2 e B3) tratta rispettivamente dal campo personale/giuridico, professionale e sociale - Nel dossier, parte separata rispetto alle competenze professionali 	<p>No, né durante la valutazione dei dossier, né durante i colloqui di valutazione. Tuttavia, ogni esperto ha letto l'«altra» parte del dossier.</p> <p>Solamente in caso di dubbio si svolge un colloquio di valutazione per</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicazioni ai candidati per la descrizione delle situazioni - Presentazione power point specifica durante l'incontro sul bilancio per la costituzione del portfolio - Griglia di valutazione (deve essere rivista dopo il primo utilizzo) 	4 candidati al 31.01.11

			-	la parte di CG.		
Ginevra	Per gli OSA, CG integrata nella validazione degli apprendimenti acquisiti	Marzo 2010 (progetto) Ottobre 2010 (primi candidati)	<ul style="list-style-type: none"> - Modello «additivo» => requisiti supplementari relativi alla CG aggiunti a determinate aree di apprendimento nel PQ OSA - Queste competenze vengono dimostrate servendosi di griglie di valutazione dell'esperienza (6) - Impiego di esempi complementari al profilo di CG (esempi di situazioni che permettono ai candidati di dimostrare se i requisiti determinanti sono soddisfatti) 	<ul style="list-style-type: none"> - Modello proposto dai periti di CG a quelli OSA e successivamente adottato - Né durante la valutazione dei dossier, né durante i colloqui di verifica, anche se entrambi i periti hanno letto il dossier integralmente 	<ul style="list-style-type: none"> - Competenze di CG aggiunte al profilo di qualificazione OSA. Queste competenze sono tratte dagli esempi complementari al profilo di cultura generale proposti dall'UFFT - Nuove griglie di valutazione dell'esperienza - Griglia di valutazione 	4 candidati al 31.01.11
Zurigo	OSS, OSA (progetto pilota)	2009	<ul style="list-style-type: none"> - Ulteriore sviluppo del Profilo di cultura generale dell'UFFT - Inserimento della CG nel dossier come parte separata (web-tool) - Realizzazione di schede esplicative / presentazione di prove - La CG viene valutata principalmente nella parte del dossier sulla CG. Anche la parte specifica del dossier viene presa in considerazione. - Il colloquio viene condotto congiuntamente dai periti della professione e dai periti di CG. 	Si Colloquio comune	<ul style="list-style-type: none"> - Griglia di valutazione specifica per la CG - Istruzioni sulla prova di CG - Schede esplicative per il dossier - Griglia per i periti, per valutare il dossier (schede esplicative) e il colloquio 	<ul style="list-style-type: none"> - Ulteriore sviluppo della procedura di VA per la CG in corso - Avvio del progetto per la formazione complementare
Berna (fr.)	Meccanico di produzione (progetto pilota)	Agosto 2011	Ripreso il progetto di Neuchâtel			<ul style="list-style-type: none"> - Formazione dei periti (dicembre 2010 e gennaio 2011) - Valutazione di 30 dossier nel settembre del 2011
Berna (dt.)	Operatori postpress,	2009	- Profilo di cultura generale UFFT utilizza-	Si in futuro	- Istruzioni sulla prova di CG	- Solo una prova

	indirizzo allestimento di prodotti stampati (progetto pilota)		<p>to come base</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inserimento nel dossier come parte separata - Realizzazione di schede esplicative / presentazione di prove - Colloquio con i periti - La CG viene valutata principalmente nella parte del dossier sulla CG. Anche la parte specifica del dossier viene presa in considerazione. - Il colloquio viene condotto separatamente dai periti di CG e da quelli della professione => in futuro tuttavia si prevede una modifica 		<ul style="list-style-type: none"> - Schede esplicative - Foglio di valutazione 	con 4 candidati per la CG
Svizzera centrale	OSS (=> Cant. Zugo)	?	<ul style="list-style-type: none"> - Profilo di cultura generale UFFT utilizzato come base - Suddivisione in 4 aree - Inserimento nel dossier come parte separata (web-tool) - Valutazione della CG (redazione di un elaborato) - Colloquio sui concetti di CG 	No	<ul style="list-style-type: none"> - Istruzioni sulla prova di CG - Lista con i concetti - Web-tool per la CG 	In elaborazione
	Operatori socioassistenziali / Impiegati d'economia domestica (=> Cant. Lucerna)	2010	<ul style="list-style-type: none"> - Profilo di cultura generale UFFT utilizzato come base - Suddivisione in 4 aree - Inserimento nel dossier come parte separata (web-tool) - Valutazione della CG (redazione di un elaborato) - Colloquio sui concetti di CG 	No	<ul style="list-style-type: none"> - Istruzioni sulla prova di CG - Lista con i concetti - Web-tool per la CG 	In elaborazione