

## **PROGETTO SPERIMENTALE VALEF (valutazione e sviluppo della formazione)**

### **Per una valutazione appropriata della qualità della Formazione professionale**

*Dario Nicoli*

*Redazione\_09 09 2014*

#### **La Fp possiede un modello formativo efficace**

La caratteristica fondamentale di ogni sistema di valutazione è l'*appropriatezza*, vale a dire riferirsi specificamente a quella realtà di cui intende cogliere gli aspetti decisivi per un giudizio circa la sua qualità; ciò comporta che non esistono sistemi universalistici validi per ogni tipo di esperienza formativa. Vi è inoltre l'*efficacia*, che significa perseguire effettivamente gli scopi per cui è stato realizzato. Tali scopi sono riassumibili nei seguenti tre: fornire le giuste informazioni agli utenti affinché assumano decisioni fondate, aiutare gli organismi formativi a conoscersi meglio così da orientare le proprie energie nella direzione del consolidamento degli aspetti positivi e del superamento di quelli critici, infine fornire un supporto alle decisioni politiche. Ciò esclude la concezione esorbitante di chi attribuisce ai sistemi di valutazione il potere di produrre per loro propria forza la qualità dei processi formativi, mentre risulta conforme alla sua natura la funzione *servente*, tipica di un organismo di secondo livello, di monitoraggio e di attivazione di processi autovalutativi e di miglioramento.

I due elementi – appropriatezza ed efficacia – sono strettamente legati e influenzano di conseguenza l'impianto metodologico e la strumentazione tecnica del sistema valutativo che si intende adottare; per giungere a tale risultato risulta necessaria un'analisi preliminare dell'ambito in cui si intende intervenire, così da coglierne le dinamiche in termini di modelli pedagogici, indicatori di qualità, processi e modalità di stimolazione degli stessi.

Risulta interessante a tale proposito il monitoraggio Isfol del 2014 che consente un'analisi comparativa tra organismi accreditati ed istituti professionali nell'ambito del sistema di Istruzione e formazione professionale. Emerge da questo che gli esiti formativi migliori riguardano le Istituzioni accreditate, con una percentuale di allievi iscritti al primo anno che arrivano a qualificarsi pari al 68% contro il solo 45,6% degli allievi dei percorsi scolastici di Istruzione e Formazione Professionale.

In secondo luogo, i dati sugli esiti occupazionali mostrano migliori performance da parte delle agenzie formative i cui qualificati sembrano inserirsi più facilmente nel mondo del lavoro (55%) rispetto a quelli delle scuole (38%). Infine, si rileva non solo un elevato grado di soddisfazione dei giovani per l'esperienza didattica realizzata nei percorsi di IeFP, ma anche l'effetto traino, esercitato da questi, verso l'ulteriore formazione post qualifica. Sono gli stessi protagonisti a confermarlo: l'82,6% rifarebbe infatti la scelta di iscriversi ai percorsi e, in una scala da 1 a 10, il voto medio che danno all'esperienza formativa svolta è di 8,4. Apprezzano soprattutto il rapporto con i compagni e con i docenti, ma anche gli argomenti e i modi in cui avviene l'apprendimento, valutando positivamente la capacità dei docenti di suscitare interesse.

Emerge quindi una sempre maggiore performance degli enti di formazione professionale sia in riferimento al metodo formativo adottato sia agli esiti conseguiti, ciò accade in presenza di un costo medio per allievo inferiore tra il 15 ed il 20% a quello degli istituti professionali.

## **Un modello formativo ancorato alla cultura popolare del lavoro**

Quanto esposto indica che il Cfp agisce in rapporto ad un “modello” consistente, frutto di una tradizione pedagogica viva e preziosa che chiamiamo “educazione al lavoro”, la cui qualità risiede nell’equilibrio tra le quattro dimensioni dell’educare: significato, conoscenza, opera, affezione, come li intende Hannah Arendt<sup>1</sup>, che, detta in altro modo, si avvicina alla triade di don Bosco: ragione, religione, amorevolezza. È il *modello formativo consono alla cultura del lavoro* che consiste in uno specifico modo di pensiero, espressione di una visione del mondo in grado di fornire ai suoi membri modelli di identità e di capacità d’azione. Il fattore cruciale su cui si fonda tale visione è la centralità del contributo attivo del singolo al processo della civiltà, il cui sviluppo consiste nella continua dinamica di attivazione delle capacità dei suoi membri, nell’ambito di una interazione (anche competitiva) con tutti gli altri. I valori guida della cultura del lavoro sono la laboriosità (contro l’accidia, il parassitismo e l’indole intellettualistica di chi ritiene di poter risolvere i problemi con le parole, senza “sporcarsi le mani”), la concretezza, la responsabilità individuale che consiste nell’obbligo morale di mobilitare i propri talenti, la competenza, la giustizia in tema di riconoscimenti reddituali e simbolici, la lealtà, e soprattutto l’onore che riposa sulla coscienza del valore del proprio lavoro.

L’educazione al lavoro si colloca entro un campo culturale vivo inserendo già nel corso degli studi i giovani nel reale, insegnando loro come condursi da sé (autosviluppo) e realizzata tramite le forme proprie dell’azione culturale vale a dire la scoperta, il confronto, l’esperienza, il progetto, il servizio ed il capolavoro. Di conseguenza, è di qualità quell’esperienza educativa che è in grado di fornire ad ogni singolo allievo occasioni tramite le quali possa riconoscere la propria vocazione ed i propri talenti per poterli trasformare in capacità d’azione utile e significativa per gli altri, oltre che confermativa della propria identità. La buona formazione fornisce ragioni e forme stabili all’amore per la vita degli allievi; essa è in definitiva *generativa* di persone vive, motori d’azione che animano dall’interno la comunità sociale.<sup>2</sup>

## **Superare il modello di valutazione “eccedente” per uno “servente”**

Il carattere di appropriatezza di un sistema di valutazione che guardi la specifica realtà cui si riferisce risiede nella sua centratura sui fattori di qualità propri del modello formativo che informa tale realtà. Ciò richiede una coerente rappresentazione concettuale dell’azione formativa in cui inserire la valutazione stessa. Noi sappiamo che la formazione può essere intesa in due modi: o in base all’idea del meccanismo – per discipline o computazionale - oppure a quella dell’avvenimento culturale<sup>3</sup>.

La rappresentazione meccanicistica considera l’azione formativa come un artefatto assimilabile ad un processo produttivo a “canne d’organo” disciplinari oppure ad uno schema computazionale che ne rappresenta la versione più aggiornata<sup>4</sup>: esso procede in base ad una procedura che prevede la costruzione di un sistema di nozioni ben definito e circoscritto oltre che decontestualizzato, la programmazione del percorso di apprendimento, la standardizzazione dei processi ed un sistema di controllo; questo impianto dovrebbe consentire la trasformazione delle risorse in ingresso (input) in esiti finali (output) concepiti essenzialmente come *performance* suscettibili di osservazione e misurazione. Questa concezione risulta già parzialmente inadeguata nelle organizzazioni di produzione, sempre più soggette a variabilità ed imprevisti propri di una società in continuo

<sup>1</sup> Arendt H. (2009), *La vita della mente*, Il Mulino, Bologna.

<sup>2</sup> Magatti M. ; Giaccardi C. (2014); *Generativi di tutto il mondo, unitevi!*, Feltrinelli, Milano.

<sup>3</sup> Bruner J. (2009), *La cultura dell’educazione*, Feltrinelli, Milano, pp. 15-19.

<sup>4</sup> Per Bruner, il computazionismo rappresenta l’evoluzione del cognitivismo e si concentra decisamente sull’organizzazione ed utilizzazione di informazioni; queste risultano sempre “sterilizzate” dal contesto, per poter ottenere dei dati già stabiliti in relazione ad un codice preesistente. Al contrario, l’educazione ancorata entro una cultura viva accetta un certo grado di indeterminazione e di mutevolezza tipici di un campo culturale dinamico, ma più potente dal punto di vista formativo.

cambiamento, oltre che alle vicende umane il cui carattere soggettivo si presta sempre meno ad essere cristallizzato entro routine che possano funzionare come artefatti automatici<sup>5</sup>; a maggior ragione è inadatta a spiegare come accade l'azione formativa che si colloca entro un campo in cui dominano i significati e la comprensione ed in cui rivestono un ruolo decisivo fattori immateriali non programmabili quali la motivazione, l'adesione, l'azione, la maturazione, e dove risulta quasi insolubile il problema di come definire gli input e soprattutto gli output.

Un organismo formativo – Istituto professionale o Cfp - non procede sulla base dei funzionamenti, ma in forza della logica dell'avvenimento: ogni azione *emerge* da un quadro ispirativo condiviso entro una comunità di persone di cui alimenta la disposizione ad agire educativamente. Sebbene proceda per assonanza al quadro ispirativo ed alle pratiche precedenti, ogni evento educativo è unico, irripetibile e quindi non standardizzabile poiché continua ad apportare innovazioni e miglioramenti in base alla saggezza resa possibile dall'esperienza, seguendo però un movimento circolare che consente di avvalorare (o smentire) le premesse di fondo, le fonti vitali che l'hanno fatta sorgere. Sono queste fonti vitali il vero cuore dell'azione formativa; esse vanno distinte sia dai processi standardizzati (amministrativo, organizzativo, in parte quello didattico) sia dal quadro delle risorse disponibili (materiali, immateriali, relazionali, economiche) che possiedono una loro importanza.

I modelli di valutazione meccanicistici immaginano la formazione come un processo ben coordinato di operazioni tendenti a trasformare gli input in output. Traducono l'azione formativa in performance che sottopongono (con varie metodologie quantitative e qualitative) a misurazione così da poter disporre di punteggi da trattare statisticamente in vari modi tra cui prevale la media e la varianza. Ne risulta una metodologia frammentaria basata spesso su una quantità spesso esagerata di questionari e di item, oltre che di algoritmi in grado di produrre indicatori ed indici tramite i quali si ritiene non solo di descrivere alcune dimensioni del fenomeno educativo, ma tendenzialmente di comprenderne la natura così da poter svolgere diagnosi e dettare prognosi.

Di fronte a questo schema *eccedente*, che immagina di produrre la qualità mediante sistemi tecnici di controllo, è da preferire un modello di valutazione più chiaramente *servente* nei confronti di chi presidia direttamente i processi formativi, senza una sostituzione indebita ad essi. Solo le comunità educative possono indicare il nesso tra le evidenze numeriche e la sostanza della qualità, intesa come energia/capacità dell'organismo formativo nel replicare alle sfide che gli stanno di fronte e nel valorizzare le opportunità offerte. In questo senso, un Cfp è vitale quando esprime energie ed immaginazione, e perde questa sua prerogativa quando non sa più sprigionare energia e diventa un'organizzazione routinaria. Per questo il modello di valutazione di sistema di natura servente pone la sua centralità sull'autovalutazione – autoanalisi degli organismi formativi.

### **Mobilizzare le forze vitali già presenti**

L'istituzione pubblica, unita alla comunità intellettuale, ragiona prevalentemente in modo ancora illuministico, crede nel potere autogenerativo delle leggi e dei progetti. Mutano e si rinnovano solo i mezzi e gli approcci tecnici. Si inizia da un allarme relativo ad un problema – nel nostro caso la disoccupazione giovanile – e si crea un clamoroso effetto di ripetizione. Poi emergono alcune parole tratte dal dibattito specie internazionale. Quando queste trovano risposte da parte dei politici, si inizia a parlare di leggi e progetti. Così parte uno strano tipo di azione che si può dire volontaristica, nel nostro caso si ritiene che un apparato di valutazione rinnovato produca per sua forza propria esiti in grado di contrastare le problematiche che hanno generato l'allarme iniziale. L'esito è che raramente ottiene i risultati sperati, ma in realtà si traduce in un grande “giro di carta”

---

<sup>5</sup> Morgan G. (2012), *Images. Le metafore dell'organizzazione*, Angeli, Milano.

e di parole provocando una sorta di iperrealità in cui molti si agitano ma come se ruotassero su se stessi (questo è il destino di molti progetti comunitari). Una sorta di azione “apparente”, una parvenza di organizzazione.

Due casi mostrano in modo limpido questo modo di procedere irrazionale: l'apprendistato (con la chimera del “sistema duale”) e la Garanzia giovani, due temi rispetto ai quali si riscontra l'enorme distanza tra la rumorosa ed insistente mobilitazione ed i risultati effettivamente ottenuti.

L'altro modo di procedere, più realistico, consiste nel *mobilitare le forze vitali già in atto*, eliminare gli ostacoli, incentivare chi ha voglia e capacità dimostrata di agire, fermare chi opera con scopi differenti da quello educativo.

La FP, portatrice di un modello che ha mostrato e mostra continuamente la sua validità, non deve lasciarsi invadere dagli stati di continuo appesantimento provocati da questo modo di fare, perché c'è un punto in cui le energie (anche morali e spirituali) necessarie per mostrare il valore di ciò che fa, finiscono per essere sottratte al compito di essere ciò che si è, svolgere la propria opera.

### **Fare dell'autovalutazione un evento di riconoscimento e ricominciamento**

Con la crescita delle procedure di secondo livello (quelle non riferite direttamente all'azione formativa) si è generato un appesantimento delle attività che l'organismo formativo è tenuto a svolgere e che non riguardano la gestione diretta dei processi educativi con gli utenti.

La fine del metodo “consolidato” di finanziamento verificatasi negli anni '90, la comparsa delle procedure di bando ad evidenza pubblica e l'accreditamento hanno appesantito enormemente l'attività del Cfp, mentre è dubbio il loro contributo in direzione dell'elevazione della loro qualità.

La scelta dell'autovalutazione – che significa puntare sulla mobilitazione dei fattori vitali peculiari (carisma) degli organismi formativi - dovrebbe accompagnarsi ad un riconoscimento obiettivo del valore della Formazione professionale, inoltre di revisione e ricominciamento del modo di configurare il rapporto tra l'attività educativa degli enti e il compito di controllo e di valutazione da parte degli enti finanziatori.

Per la gran parte l'appesantimento procedurale, a cui non sembrano corrispondere incrementi di qualità, non è stato perseguito intenzionalmente, ma da due grandi ordini di intenzioni:

1. la prima si riferisce all'*accountability* o trasparenza: ciò impone la produzione di una serie di documenti molto puntuali che rendano comprensibili ai vari attori (specie ai destinatari ed ai finanziatori) tutti i fattori dell'azione educativa affinché essi possano prendere le proprie decisioni fondandole sui dati di fatto;
2. la seconda riguarda la *standardizzazione* che punta a tradurre l'azione educativa in prestazioni misurabili così da poter essere trattate statisticamente, comparandole in rapporto a valori soglia predefiniti oppure a valori medi del campo di riferimento.

Come spesso accade nei fenomeni sociali, anche in questo campo si assiste ad un'eterogenesi dei fini in forza della quale quel che è pensato per un preciso scopo, una volta attuato finisce per perseguirne un altro, diverso o anche contraddittorio rispetto al primo. Così, l'intreccio tra *accountability* e *standardizzazione* porta con sé il pericolo del formalismo – che significa sostituire le cose con le parole, gli schemi, i report – ed assieme quello dell'omologazione che livella le eccellenze, produce un condizionamento a ritroso (simile al *teaching to the test*).

Il campo educativo specie dei sistemi regionali è stato negli ultimi tempi fortemente tecnicizzato, secondo una dinamica che ha in parte soppiantato ed in parte si è sovrapposta alla vecchia

amministrazione; quando oggi si dice “burocrazia” si intende la somma dei due aspetti. Ora, è possibile che il processo tecnico abbia creato una sorta di “doppia organizzazione”, la prima in cui si svolgono le cose conformemente alle disposizioni degli attori, la seconda in cui le cose vengono presentate e documentate come i finanziatori e i valutatori esterni le richiedono. Ma è anche possibile che il processo di tecnicizzazione abbia cambiato la natura dell’azione educativa trasformandola in un processo di programmazione-implementazione-controllo come nelle grandi opere strutturali, cui questo modello è più affine, contribuendo all’inacidimento dei fattori generativi.

### **Struttura del modello di valutazione “servente”**

Il modello di valutazione convergente con la visione dell’educazione secondo l’approccio dell’evento vitale consiste in un insieme di azioni tra di loro correlate, centrate ciascuna su uno specifico ambito del campo formativo:

1. La *raccolta sistematica dei dati di performance del sistema* fino al livello delle singole istituzioni erogative. Tale raccolta consente di ottenere un’immagine sintetica e progressiva della “produttività” del sistema educativo in base ad alcune variabili numeriche, di modo da poter elaborare sia un quadro generale sia un dossier a livello di singolo istituto. Le *performance* sono i dati obiettivi e rilevabili da un osservatore esterno, connessi alla gestione degli allievi, agli esiti formativi interni, all’efficacia sociale ed alla continuità formativa. Inoltre, si possono associare gli esiti dei monitoraggi riferiti alle competenze degli allievi svolte tramite prove standardizzate gestite da un’istituzione esterna, strutturati in modo da renderli conformi al modo di apprendere dei destinatari. Infine, si considerano gli esiti del monitoraggio esterno degli organismi formativi centrato sui processi fondamentali. I dati di performance sono elaborati da un soggetto di ricerca specializzato e si concretizzano in un dossier - nel nostro caso “Il Cfp in chiaro” - fornito dall’autorità pubblica al singolo organismo formativo, nel quale siano evidenziate le performance con indicatori elaborati in base a criteri prefissati: media/devianza settore, territorio, anni precedenti. Le misurazioni relative alle performance giustificano la segnalazione di punti forti e punti critici, ma non abilitano al giudizio e neppure alla diagnosi-prognosi perché la varianza o la stabilità statistica segnala soltanto un posizionamento, non una spiegazione dello stesso.
2. Il *monitoraggio degli apprendimenti*, a scopo indicativo (quindi non influente nel giudizio) focalizzato sulle competenze essenziali linguistiche e scientifico-matematiche (gli elementi essenziali della literacy, o alfabetizzazione, gli strumenti che costituiscono la dotazione indispensabile del cittadino), e quindi su quanto gli studenti sono in grado di mobilitare i saperi acquisiti per affrontare e risolvere problemi e compiti che si incontrano nella vita quotidiana.
3. L’*autovalutazione dell’istituto*, vero centro del disegno di valutazione, che sostiene il piano di miglioramento dello stesso. Il processo di autovalutazione viene avviato dal fascicolo “Il Cfp in chiaro” e procede mediante una riflessione-revisione da parte degli organismi direttivi e didattici dell’istituto in riferimento all’attività dello stesso, volta a identificare i nessi che legano il quadro ispirativo ai processi attivati, in modo da rendere intelligibili i dati di performance e condurre all’elaborazione di un piano di miglioramento situato nella reale dinamica formativa dell’organismo.
4. Il *monitoraggio esterno* dei processi principali dell’organismo formativo (metodologico didattico, valutativo, organizzativo, amministrativo contabile, della relazioni) è effettuato dall’organismo finanziatore titolare della responsabilità di controllo (Regioni e Province autonome); tale monitoraggio può comprendere anche l’ispezione nei casi di performance particolarmente critiche dell’istituzione di riferimento o su richiesta delle stesse.

È quindi decisivo il ruolo attribuito all'autovalutazione; essa consiste nella capacità della comunità educante di riflettere sulla sua esperienza e di stimolare la sua vitalità. La scelta di attribuire peso preponderante alla prospettiva dell'autovalutazione sollecitando ogni scuola ad interrogarsi sulla qualità del servizio offerto al fine di migliorarlo presuppone, come afferma Invalsi, il duplice principio di libertà e responsabilità: «La libertà delle scuole di compiere scelte autonome dovrebbe infatti essere sempre connessa alla responsabilità di intraprendere processi di miglioramento e di qualificazione del servizio»<sup>6</sup>.

È compito dell'organismo interpretare i dati obiettivi (le performance) attribuendo loro un preciso significato in rapporto alla vita che vi si svolge; esso delinea le relazioni che intercorrono tra i processi metodologici ed organizzativi, il contesto ed i fattori vitali, infine procede con un piano di consolidamento/miglioramento tenendo conto che è indispensabile l'innovazione per mantenere una tradizione viva e che la capacità di innovare non discende dall'ossessione del cambiamento, ma è frutto dell'umiltà, la più grande delle virtù<sup>7</sup>.

Il modello proposto è centrato su una distinzione di oggetti della valutazione, ognuno dei quali richiede una sua propria metodologia:

- I *fatti* o dati incontrovertibili (dinamica allievi, tipologie di attività formative – docenza, laboratori, esperienze reali, tasso di partecipazione di insegnanti, allievi e famiglie, esiti di apprendimento, esiti formativi e lavorativi, risorse economiche tecniche e informative) possono essere misurati tramite numeri e trattati secondo le regole dell'aritmetica.
- I *processi* (orientativo, metodologico didattico, organizzativo, amministrativo contabile, delle relazioni di rete) indicano i funzionamenti dell'organismo formativo, cioè come questo opera nei particolari ambiti in cui si sviluppa la sua azione; i processi possono essere descritti al fine di coglierne il significato, utilizzando le leggi della logica.
- Le *opinioni* (reputazione dell'istituto, gradimento degli allievi, soddisfazione del personale, e delle famiglie, reputazione pubblica dell'organismo) sono convincimenti rappresentabili su una scala nominale che prevede vari livelli collocati entro due punti estremi positivo-negativo.
- Le *forze vitali* sono gli “attivatori” dell'azione educativa e sostengono i processi generativi (adesione, motivazione e maturazione allievi, coinvolgimento altri soggetti, fronteggiamento delle situazioni critiche, innovazione, dinamica di comunità); esse si esprimono tramite il linguaggio – in particolare riferito al “carisma” che ha dato origine dell'opera educativa - ed i riti dell'organismo formativo, anche se in alcuni casi sono latenti, vale a dire non elaborate in forma di pensiero esplicito.

Le criticità principali delle tecniche valutative consistono in primo luogo nello scegliere i focus essenziali, quelli che presumibilmente aiutano a comprendere il fenomeno che si intende valutare, inoltre nell'adottare la metodologia appropriata per ciascuno di loro.

### **Modello di intervento**

Il progetto sperimentale Valef (Valutazione e sviluppo della formazione) rappresenta la metodologia proposta dagli Enti di formazione professionale e dalle loro associazioni per corrispondere al Regolamento del Sistema Nazionale di Valutazione (DPR 80 del 28 marzo 2013) in materia di Istruzione e Formazione con il quale il nostro Paese risponde agli impegni assunti nel 2011 dall'Italia con l'Unione europea, in vista della programmazione dei fondi strutturali 2014/2020. In particolare, questo modello sperimentale da avviare in collaborazione con le

---

<sup>6</sup> Invalsi, *Vales, Linee guida per l'autovalutazione: dal processo al rapporto di autovalutazione*, [http://www.invalsi.it/invalsi/ri/vales/documenti/Linee\\_guida\\_autovalutazione.pdf](http://www.invalsi.it/invalsi/ri/vales/documenti/Linee_guida_autovalutazione.pdf)

<sup>7</sup> «L'umiltà è ciò che rinnova continuamente la terra e le stelle. E' l'umiltà, non il dovere, che protegge le stelle dal male, dall'imperdonabile male della rassegnazione occasionale». G.K. Chesterton, in *Eretici*.

Regioni/Province autonome, con Invalsi ed avvalendosi del Centro studi Scuola Cattolica della CEI, intende fornire alla Conferenza unificata una metodologia provata circa le modalità di valutazione del sistema di IeFP ai sensi dell'articolo 6 del previsto dal Capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226. Tale metodologia mira a dotare il sistema di un modello di valutazione centrato prioritariamente sullo stimolo delle capacità riflessive e migliorative degli stessi organismi erogativi, in coerenza – meglio se si attiva contemporaneamente un'opera di semplificazione – con i dispositivi già attivi di accreditamento e certificazione della qualità.

Il progetto rappresenta un adattamento di quello proposto per le scuole (Vales), con tre grandi variazioni:

- Appropriatelyzza rispetto al modello pedagogico della Fp;
- Necessità di costruire un servizio tecnico nazionale per il monitoraggio delle performance di sistema (mentre la scuola possiede una sua propria struttura nazionale in parte interna in parte collegata al Miur);
- Necessità di tenere conto del processo di accreditamento e della diffusione dei sistemi di certificazione di qualità Iso 9001.

In coerenza con il modello della qualità indicato, il progetto sperimentale individua in linea di massima la seguente metodologia:

- 1) Costituzione di un Nucleo tecnico di rilevazione a livello sia nazionale sia regionale che, sulla base dei sistemi informativi esistenti, in particolare quello del Ministero del lavoro realizzato a supporto della legge 40 integrato con quelli regionali, fornisca elaborandoli ad hoc dei report denominati “**Il Cfp in chiaro**” tramite i quali proporre elementi sintetici di analisi e verifica del servizio erogato dalle sedi formative sperimentali sulla base dei dati relativi alle più importanti performance: gestione degli allievi, esiti formativi interni, efficacia sociale e continuità formativa. Inoltre, saranno inseriti gli esiti delle prove riferite alle competenze degli allievi svolte tramite prove standardizzate (Invalsi o regionali), gli esiti dell'accREDITamento e dei monitoraggi esterni regionali riferiti ai processi fondamentali. Tale report comprenderà un'indicazione sintetica dei punti di forza e dei punti di debolezza che il Cfp terrà in considerazione nella fase di autovalutazione.
- 2) Elaborazione di uno strumento per l'**autovalutazione del Cfp** tramite il quale ogni organismo formativo coinvolto procederà, dopo averlo integrato con i dati provenienti dai sistemi di qualità interni, alla riflessione-revisione delle pratiche formative identificando i nessi che legano il quadro ispirativo ai processi attivati in modo da rendere intelligibili i dati di performance, quindi all'elaborazione di un piano di miglioramento ed alla sua applicazione. Tutto ciò porterà ad un Rapporto di autovalutazione che consenta di documentare l'intero processo seguito e di cogliere la metodologia peculiare del Cfp.
- 3) **Assistenza e monitoraggio** del processo di autovalutazione da parte del Nucleo tecnico, articolato in tre azioni: a) focus group gestiti dal Nucleo tecnico a livello territoriale per raccogliere i segnali vivi della realtà indagata; b) interventi consulenziali e formativi ad hoc nelle realtà che segnalano necessità di supporto al fine di qualificare i piani di miglioramento elaborati; c) analisi progressiva dei Rapporti di autovalutazione e comparazione dei punti di forza/punti di miglioramento indicati con gli indicatori di performance dell'anno successivo per rilevare permanenze e scostamenti da includere nel report successivo “Il Cfp in chiaro”.
- 4) **Rendicontazione sociale** da parte delle istituzioni formative tramite pubblicazione e diffusione dei risultati raggiunti, in base ad indicatori e linguaggi chiari e comparabili, al fine di garantire

trasparenza circa i fattori di qualità dell'organismo formativo, in riferimento all'area dell'utenza reale e potenziale, ai finanziatori ed in genere agli osservatori interessati.

Al termine della fase sperimentale, di durata triennale, verrà elaborata una **Linea guida per l'autovalutazione del sistema di Istruzione e formazione professionale**, a seguito del triennio sperimentale, così da giungere ad una proposta validata dall'esperienza.

Nel corso dell'azione sperimentale si procederà anche a "rimettere in coerenza" tutta la materia dell'accreditamento, della gestione della qualità, delle ispezioni e dei controlli, ridefinendo insieme alle Regioni e Province autonome l'intero sistema in modo da renderlo essenziale e coerente con la visione metodologica che enfatizza l'autovalutazione dell'organismo formativo in abbinamento con i monitoraggi dell'Ente finanziatore.

La Linea guida, sulla base delle esperienze condotte a termine nella fase della sperimentazione, potrà costituire infatti il quadro di riferimento per una revisione dell'intero scenario delle pratiche della qualità del settore.

La sperimentazione sarà gestita tramite due strutture organizzative:

- 1) Il Gruppo guida nazionale, composto da esponenti ed esperti degli Enti di formazione interessati e del CSSC, dai rappresentanti delle Regioni e dagli esperti indicati dall'Invalsi, con il compito di elaborazione degli indirizzi della sperimentazione, di supervisione della stessa, di definizione del piano di rendicontazione sociale, infine di elaborazione della Linea guida.
- 2) Il Nucleo tecnico di rilevazione, sia nazionale sia articolato per aree territoriali, con il compito di elaborare il report "Cfp in chiaro", di realizzare le attività di assistenza e monitoraggio, di fornire al Gruppo guida gli elementi metodologici per l'elaborazione della proposta di Linea guida.

La proposta è estesa a tutti gli Enti di formazione professionale che vogliano parteciparvi con preferenza – per omogeneità statistica - per coloro che fanno parte della compagine interessata alla legge 40, aderenti alle varie associazioni degli Enti del privato sociale accreditati; l'adesione è sancita sulla base della condivisione dell'impostazione e del quadro degli impegni previsti per l'intero triennio formativo 2014-2017 e della compartecipazione al budget di spesa dell'intero progetto che risulta in tal modo autofinanziato.

Indicativamente, si prevede che la compagine sperimentale sia costituita da 30 centri di formazione distribuiti su tutto il territorio nazionale.

Ecco un piano di massima dell'attività, distribuito sui tre anni di durata della sperimentazione, con due cicli di intervento completi:



| FASE   | AZIONI  | TEMPI                   |
|--|---|-------------------------|
| Preliminare  | Definizione del protocollo di intesa Enti-Regioni/Province autonome<br>Costituzione del Gruppo guida<br>Costituzione del Nucleo tecnico   | Ottobre-dicembre 2014   |
| Preparazione   | Elaborazione degli strumenti del sistema di qualità:<br>- Il Cfp in chiaro<br>- Metodologia di autovalutazione del Cfp<br><br>Incontri formativi con i Cfp partecipanti alla sperimentazione  | Gennaio-marzo 2015      |
| Avvio  | Produzione dei dossier “Cfp in chiaro” sui dati 2014 e loro invio agli organismi formativi<br>Avvio del processo di autovalutazione fino alla produzione del piano di miglioramento<br>Attività di assistenza e monitoraggio  | Aprile – settembre 2015 |
| Miglioramento  | Attuazione del piano di miglioramento<br>Attività di assistenza e monitoraggio  | Ottobre 2015-marzo 2016 |
| Conclusione del primo ciclo di intervento ed avvio del secondo | Raccolta dei Rapporti di autovalutazione<br>Focus group territoriali per valutare l’esito del primo ciclo, definire i necessari cambiamenti metodologici e recepire indicazioni atte a rimettere in coerenza l’intera materia accreditamento-qualità-monitoraggio e controllo<br>Produzione dei dossier “Cfp in chiaro” sui dati 2015 e loro invio agli organismi formativi<br>Avvio del processo di autovalutazione fino alla produzione del piano di miglioramento<br>Attività di assistenza e monitoraggio<br>Piano di rendicontazione sociale | aprile-settembre 2016   |
| Miglioramento  | Attuazione del piano di miglioramento<br>Attività di assistenza e monitoraggio  | Ottobre 2016-marzo 2017 |
| Conclusione del secondo ciclo di intervento ed avvio del terzo | Raccolta dei Rapporti di autovalutazione<br>Focus group territoriali per valutare l’esito del secondo ciclo, definire i perfezionamenti metodologici e recepire le soluzioni adottate al fine di mettere in coerenza l’intera materia accreditamento-qualità-monitoraggio e controllo<br>Produzione dei dossier “Cfp in chiaro” sui dati 2016 e loro invio agli organismi formativi<br>Avvio del processo di autovalutazione fino alla produzione del piano di miglioramento<br>Attività di assistenza e monitoraggio                             | aprile-settembre 2017   |

|   |  |                              |
|---|--|------------------------------|
| <p>Conclusione della sperimentazione e proposta</p> | <p>Elaborazione della Linea guida<br/> Presentazione alla Conferenza unificata della metodologia di valutazione del sistema di IeFP ai sensi dell'articolo 6 del previsto dal Capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 mirata a dotare il sistema di un modello di valutazione centrato prioritariamente sullo stimolo delle capacità riflessive e migliorative degli stessi organismi erogativi ed a mettere in coerenza i diversi dispositivi del sistema di accreditamento-qualità-monitoraggio e controllo.<br/> Presentazione pubblica degli esiti della sperimentazione e della proposta finale.</p> | <p>Ottobre-dicembre 2017</p> |
|---|--|------------------------------|