

Esperienze

Microcredenziali, un nuovo elemento nell'ecosistema dell'apprendimento permanente

Il termine microcredenziale, o nella versione inglese *microcredential*, è di recente introduzione nel linguaggio delle politiche della formazione e del lavoro. Si è affermato con l'adozione della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea, *Un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità*, adottata il 16 giugno 2022 (1).

La microcredenziale registra un piccolo volume di apprendimento e si caratterizza per essere il risultato di un percorso formativo di breve durata, che consente al discente di acquisire skills adattabili a contesti diversi, ritagliate su misura del fabbisogno di competenze avvertito. Un fabbisogno che può avere natura diversa e, dunque, scaturire da esigenze di accrescimento personale o culturale o da esigenze espresse dal mercato del lavoro.

Si tratta di una forma di apprendimento *smart*, versatile e modulare, che garantisce flessibilità e offre soluzioni formative economicamente vantaggiose; che può essere indipendente o combinata in credenziali più ampie, che viene fornita spesso in via digitale. Frequentemente si fa ricorso a un'immagine per rendere, con immediatezza, ciò di cui stiamo parlando: le microcredenziali sono come i mattoncini per le costruzioni dei giochi per bambini, che hanno forme e dimensioni diverse, sono cubetti singoli che possono essere anche combinati tra loro per realizzare ponti, castelli, torri.

I percorsi formativi riferiti alle microcredenziali, infatti, si inseriscono a pieno titolo nell'ecosistema della formazione quale strumento, di agile fruizione e personalizzabile, utile a colmare le lacune nelle abilità a livello professionale; a interconnettere le conoscenze già acquisite; a incentivare lo sviluppo personale e la progressione delle carriere. Consentono di supportare il lavoratore nelle esigenze di *upskilling* e di *reskilling* e contribuiscono a rispondere alle sfide poste dalle transizioni digitale e green; dall'automatizzazione delle attività ripetitive; dall'impiego dell'intelligenza artificiale. Non solo in settori ad alta densità tecnologica o dei *green jobs*, ma anche in settori tradizionali, quali il turismo e l'agricoltura.

Fino a qualche mese fa, nei provvedimenti normativi al termine microcredenziali veniva fatto cenno marginalmente, ad esempio nelle relazioni illustrative. Lo scorso 29 marzo, invece, su impulso della Commissione europea, è stato adottato un primo provvedimento in cui è fatto espresso riferimento alle microcredenziali. Si tratta del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, emanato di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, che adotta il Piano nuove competenze Transizioni (PNC-T).

Il PNC-T, che si inserisce nel contesto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in particolare nel capitolo *RepowerEU*, ha l'obiettivo di introdurre meccanismi stabili per contenere e contrastare il fenomeno sia del disallineamento tra domanda e offerta del lavoro sia della mancata corrispondenza tra le professionalità e le competenze richieste dalle imprese e quelle effettivamente possedute dalle persone in cerca di occupazione o già occupate (c.d. *skills mismatch*), specie in settori chiave della crescita intelligente e sostenibile.

Per raggiungere questo obiettivo, la Commissione europea ha indicato tre principi generali da perseguire che, entro il terzo trimestre del 2025, dovranno essere declinati nelle normative regionali di recepimento e di attuazione del Piano. In particolare, qui si richiama il principio per il migliore riconoscimento della formazione sul lavoro e delle microcredenziali, che promuove sistemi e processi di formazione continua e li valorizza, incrementando le competenze della popolazione, specie quella adulta, favorendo un dinamico allineamento ai fabbisogni del mercato.

Sul tema delle modalità di introduzione e di impiego delle microcredenziali nell'ecosistema della formazione si è sviluppato un vivace dibattito, non solo a livello nazionale.

La scorsa primavera, Tecnostruttura, insieme ad alcune Regioni, è stata invitata dal Dipartimento di Formazione, lingue, intercultura, letteratura e fisiologia dell'Università degli Studi di Firenze a prendere parte a un progetto condotto in partnership con l'associazione norvegese *Kompetanseforbundet* che si occupa di valorizzare l'apprendimento non formale degli adulti.

Il progetto ha per obiettivo l'approfondimento delle caratteristiche e del ruolo potenziale che le microcredenziali, riferite agli apprendimenti acquisiti in ambito non formale, possono giocare a supporto del mercato del lavoro e della formazione professionale.

L'Università di Firenze ha organizzato una serie di incontri per stimolare il confronto tra esperti appartenenti a diversi settori - accademico, istituzionale, produttivo e delle professioni - per lo scambio di vedute e di pratiche sull'argomento, così da trarre ispirazione per individuare elementi utili a favorire l'utilizzo e l'integrazione delle microcredenziali, anche mettendo a paragone sistemi educativi differenti quali quello norvegese e quello italiano.

L'opinione condivisa dagli esperti e comune a entrambi i sistemi è, rispetto alle microcredenziali, adottare un approccio che non ne comprometta la flessibilità e che, allo stesso tempo, ne garantisca la qualità e la tracciabilità. Inoltre, pensare a un modello ispirato da un'idea di sussidiarietà che coinvolga i privati rende possibile il moltiplicarsi dei soggetti e il diversificarsi dell'offerta, dando nuovo slancio per affrontare le sfide poste da un'economia in continua evoluzione, con un invito a rivolgersi specialmente agli adulti.

Per contribuire a una più ampia diffusione delle microcredenziali, va tenuto conto del fatto che, in Italia, questi elementi si inseriscono in un sistema che già esiste e con il quale devono dialogare. Va ricercato, dunque, un giusto equilibrio tra la fiducia da riconoscere ai nuovi moduli formativi e la possibile messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti, rendendoli spendibili anche tenendo conto dell'evoluzione dei sistemi di individuazione e validazione delle competenze.

Nel PNC-T si sottolinea, infatti, che occorre approntare strumenti per l'identificazione e la standardizzazione di tale formazione, nonché per la valutazione e per l'attestazione dei risultati di apprendimento. Considerata la *roadmap* allegata al Piano - e la scadenza del terzo trimestre del 2025 per l'approvazione di leggi regionali che ad esso danno attuazione - è necessario adoperarsi per rendere la formazione quanto prima cantierabile, anche ripensando e utilizzando gli strumenti già in essere e operativi sui territori delle Regioni, come quelli per la valorizzazione e il riconoscimento delle competenze acquisite.

(1): <https://education.ec.europa.eu/it/education-levels/higher-education/micro-credentials>

