

Open Badge come strumento di riconoscimento

competenze

comportamentali



(c) Jean

Rousseau

Indice dei contenuti

Introduzione	3	Problemi di riconoscimento	3	Riconoscimento e SFC	3
Riconoscimento e Open Badge	4	Riconoscimento e stakeholder	5	Riconoscimento e repository	6
NS4-SFC: una comunità di pratica	9	Quali Open Badge per SFC?	10	Costruzione della comunità di pratica SFC	12

Autore principale **Serge Ravet** - *Reconnaître-
Alleanza per il riconoscimento aperto*

Questo testo è la rielaborazione di un precedente documento di lavoro e di scambi con:

Christine Piret - Le Forem
Muriel Moujeard - Alleanza Reconnaître-Open
Recognition Núria Zayas Real - Fundación Esplai
Gabriel González Carrillo - Fundación
Esplai Jean Rousseau - Bruxelles
Istruzione
Aurélie Demeuse - Formazione di Bruxelles
Martin Cocle - AID

Clausola di esclusione della responsabilità: Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori, e La Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere delle informazioni in esso contenute

Introduzione

Il progetto NS4-SFC mira a progettare strumenti per sviluppare e riconoscere la¹ padronanza *delle competenze comportamentali (SFC)*² di persone lontane dal mondo del lavoro, con poche o nessuna qualifica, in situazioni precarie, nonché di persone in cerca di lavoro e di adulti in formazione professionale continua.

Il progetto si basa su un inventario di 27 *SFC*, noto come "*lista della spesa*", su un *SFC Lab* per supportarne lo sviluppo e su Open Badge per riconoscerne l'acquisizione.

L'idea implicita nella stesura del progetto era che gli Open Badge avrebbero coperto ciascuna delle 27 *SFC* identificate in una *lista della spesa*, una sorta di archivio informale di competenze comportamentali. Tuttavia, non è stato così e questo documento illustra le considerazioni che hanno portato a ripensare il numero di badge, la loro natura e le modalità di rilascio.³

Problemi di riconoscimento

In questa sezione, esploriamo varie questioni relative al riconoscimento nel contesto del progetto NS4-SFC dedicato allo sviluppo e al riconoscimento delle abilità comportamentali:

- La posizione del riconoscimento in relazione agli SFC
- Il ruolo degli Open Badge nel processo di riconoscimento
- Il ruolo degli stakeholder nell'implementazione degli Open Badge
- Il ruolo dei sistemi di riferimento nel processo di riconoscimento

Riconoscimento e SFC

Per definire il quadro del sistema di riconoscimento SFC, i partner del progetto hanno dovuto innanzitutto rispondere a una domanda: dove si colloca *il riconoscimento* nell'ambito degli SFC?

È il *riconoscimento*:

- **Esterno** a SFC
- **Interno** agli SFC (uno di essi)
- **SFC sottostanti** (o qualsiasi abilità)

A seconda del posizionamento scelto, la configurazione del progetto non sarà la stessa:

- **Esterno**: i gruppi target non avrebbero bisogno di sviluppare la capacità di *riconoscimento*, in quanto il riconoscimento degli SFC è di competenza di professionisti che hanno già questa capacità (formatori, allenatori, consulenti,

¹ Next Ste4-SFC: Integrare e riconoscere le competenze comportamentali nella formazione e nell'integrazione socio-professionale ¹ è il titolo di un progetto Erasmus+.

² Conosciute anche come "soft skills"

³ L'idea iniziale alla base del progetto era che i badge sarebbero stati progettati e rilasciati da formatori addestrati a questo compito.

- ecc.).
- **Interno:** il *riconoscimento* dovrebbe essere integrato nella *lista della spesa* e riconosciuto allo stesso modo degli altri *SFC*. Ciò significa che, affinché questo know-how venga riconosciuto, i partecipanti devono avere l'opportunità di metterlo *in pratica*.
 - **Alla base:** la capacità di *riconoscere* viene attivata per ogni *SFC* (e non solo). Ciò significa che il riconoscimento dovrebbe essere preso in considerazione nel processo stesso di acquisizione e riconoscimento *delle SFC*, ad esempio istituendo un processo che incoraggi la *riflessività* e il riconoscimento tra pari⁴.

La domanda su come posizionare *il riconoscimento* in relazione agli *SFC* solleva la questione del rapporto tra chi è riconosciuto e chi riconosce, tra i "destinatari" e i partner e supervisori del progetto: chi ha il "potere di riconoscere"?

Riconoscimento e Open Badge

Poiché uno degli obiettivi del progetto era quello di utilizzare gli Open Badge per riconoscere il know-how comportamentale, è stato necessario concordare una comprensione del rapporto tra il riconoscimento e gli Open Badge, che non sono altro che artefatti progettati per rendere visibile il riconoscimento.

Gli Open Badge sono stati creati nel 2011 dalla Mozilla Foundation e dalla MacArthur Foundation con l'obiettivo di dare visibilità all'apprendimento informale, che costituisce la maggior parte dell'apprendimento permanente. Mentre l'apprendimento formale e non formale dispone di diplomi e certificati per dimostrare i risultati raggiunti dagli studenti, l'apprendimento informale ha ora gli Open Badge.

L'esperienza con gli Open Badge ci ha dimostrato che, sebbene siano stati concepiti per evidenziare l'*apprendimento informale*, sono utili anche per rendere visibile *il riconoscimento informale*, che è per il riconoscimento formale ciò che l'apprendimento informale è per l'apprendimento formale.

La relazione tra il riconoscimento e un Open Badge è una relazione di *contenuto*, il riconoscimento, e di *contenitore*, l'Open Badge. Per questo motivo, come una busta contenente una lettera, un Open Badge può includere sia un riconoscimento informale che formale, come un diploma. La busta garantisce che il contenuto sia autentico e non sia stato alterato, rendendo gli Open Badge la tecnologia preferita per la pubblicazione di *affermazioni verificabili*.

È quindi importante capire che un sistema basato sugli Open Badge è soprattutto un sistema *di riconoscimento*, in cui i badge sono utilizzati per rendere questo riconoscimento visibile, verificabile e *perseguitabile*. Quindi, quando diciamo che un badge "riconosce [un'abilità, un'esperienza, ecc.]", sarebbe più corretto dire che un badge "rende [un'abilità, un'esperienza, ecc.] visibile", essendo il badge semplicemente il veicolo che permette a questo riconoscimento di viaggiare inalterato.

⁴ GUILLAUMIN Catherine, "La réflexivité comme compétence : Enjeu des nouvelles ingénieries de la formation", Cahiers de sociolinguistique, 2009/1 (n° 14), p. 85-101. DOI : 10.3917/csl.0901.0085. URL: <https://www.cairn.info/revue-cahiers-de-sociolinguistique-2009-1-page-85.htm>

Le domande da porsi quando si progetta un sistema di questo tipo sono le seguenti:

Cosa viene riconosciuto?

Perché? *Quali sono gli effetti attesi?*⁵

Da chi?

Secondo quale processo e quali criteri?

Riconoscimento e stakeholder

Dopo la questione del posto del riconoscimento in relazione ai *SFC* e alla funzione degli Open Badge, è emersa la questione del posto dei vari stakeholder nel processo di riconoscimento.

Poiché gli Open Badge sono lo strumento scelto per rendere visibile questo riconoscimento, la questione del posto degli stakeholder nel processo di riconoscimento può essere riformulata con la questione del loro posto nel processo di progettazione, assegnazione, rivendicazione, convalida e approvazione degli Open Badge:

Distintivo per chi?

I badge sono solo per il "pubblico target" o per tutti gli stakeholder?

Qual è il ruolo del "pubblico target"?

- Sono solo destinatari dei badge ideati dai partner del progetto o sono coinvolti nella loro progettazione e assegnazione?

Progettando badge solo per "destinatari", si rischia di rafforzare l'idea che gli Open Badge siano semplicemente una sorta di "diploma per i non qualificati", una forma di riconoscimento per chi ha poco o nulla, un riconoscimento di seconda classe per cittadini di seconda classe.

Il problema è l'asimmetria nella relazione *partecipante-frammentatore*, con, da un lato, le persone che devono dimostrare di essere degne di riconoscimento e, dall'altro, coloro che hanno il potere di decidere se sono degne - o meno - e che controllano gli strumenti tecnici che rendono visibile questo riconoscimento.

Poiché il campo d'azione del progetto è quello delle competenze comportamentali (*SFC*), la creazione di un sistema di riconoscimento asimmetrico potrebbe basarsi sul presupposto che i formatori sono a priori competenti, e quindi non hanno bisogno di badge per dimostrare la loro competenza, e che i destinatari sono a priori incompetenti, non hanno nulla da apportare al sistema e saranno riconosciuti come competenti solo quando saranno riusciti a dimostrare la loro competenza sulla base di criteri definiti da persone che non devono dimostrare di soddisfarli loro stessi.

Sebbene sia possibile implementare sistemi socio-tecnici che facilitino la partecipazione dei "destinatari" al proprio riconoscimento, la relativa complessità dell'implementazione degli Open Badge limita le possibilità di una vera e propria *co-costruzione*. La scelta di una piattaforma Open Badge è fatta dai progettisti del sistema, non dai partecipanti, e questo determina i possibili processi di riconoscimento e il modo in cui vengono valutati.

⁵ Uno dei punti deboli di molti sistemi basati sugli Open Badge è che presta poca attenzione al loro valore d'uso. L'espressione che caratterizza questa situazione è "*spray and pray*".

Se partiamo dalla *lista della spesa*, che elenca 27 SFC, dovremmo considerare la creazione di 27 badge? Quanti badge sono necessari per essere riconosciuti come *competenti*? 3? 10? E se non si possiedono determinati badge, non è forse una prova che non si è padroneggiati questi SFC? Inoltre, si dovrebbero definire *dei livelli di competenza per* i vari SFC? Non avremmo bisogno di creare 27 distintivi, ma 3 o 4 volte tanto, a seconda del numero di livelli scelti.

Ma queste scelte, indubbiamente fondamentali, non sono a priori responsabilità dei partecipanti. Sono scelte che verranno fatte "per" e non "con" i "destinatari". Mentre l'intenzione iniziale era di co-costruire "con", le condizioni iniziali dello schema sono diventate di fatto una co-costruzione "per" i destinatari.

Tuttavia, esiste una via d'uscita da questa impasse, superando l'asimmetria insita in molti schemi rivolti al "pubblico in generale": stabilire lo schema come una *comunità di pratica* in costruzione, in cui sia i supervisori che il "pubblico in generale" sono parti interessate e hanno pari diritti e *riconoscimento*. Questa è l'opzione scelta dal progetto NS4-SFC (vedi sotto).

Riconoscimento e standard

Il progetto NS4-SFC dispone di una *lista della spesa*, un archivio informale di competenze comportamentali. Ci si è chiesti se non fosse necessario avere un archivio più formale che fornisca ai responsabili della valutazione degli SFC un elenco di criteri da utilizzare nel processo di validazione per l'assegnazione degli Open Badge.

	Acceptation de la critique J'accepte les commentaires dans le but d'améliorer mon travail. Capacité d'accueillir des commentaires et de les utiliser pour la suite d'un projet ou d'un travail.		Esprit d'analyse J'analyse les problèmes pour y trouver des solutions. Capacité de réflexion en vue de trouver des solutions de jugement face à des situations, réelles ou fictives, ou à des problèmes en faisant des schématisations et en analysant les différents composants.		Classe Chaque chose à sa place et une place pour chaque chose. Capacité d'organiser, de gérer, d'organiser et d'optimiser les choses à un endroit précis.
	Assiduité Je suis assidûment, et régulièrement, en entreprise. Capacité de régularité et de présence dans un lieu de travail.		Esprit d'équipe Je me mets au travail. Capacité de travailler avec les autres, de partager ses connaissances, de s'entraider, de respecter les rôles et les compétences de chacun.		Persévérance Je trouve l'effort nécessaire pour terminer mon travail. Capacité de persévérer face à des difficultés, de continuer à travailler malgré les obstacles.
	Assiduité Je suis fidèle au poste. Capacité d'être présent et de travailler régulièrement en entreprise.		Facilité d'adaptation Je me mets au travail. Capacité d'adaptation et de flexibilité face aux changements et de faire face aux perturbations et à l'incertitude du futur.		Présentation Par le travail, je m'éveille. Capacité de bien présenter ses idées et ses connaissances et d'être reconnu et respecté.
	Attention Je suis concentré sur mes tâches. Capacité de concentration et de focus sur les tâches à accomplir.		Fidélité J'assume mes responsabilités. Capacité de respecter ses engagements et de faire preuve de loyauté.		Respect des règles Je tiens compte des réglementations. Capacité de respecter les règles, les procédures et les normes en vigueur.
	Autonomie Je mène mes tâches. Capacité de travailler en autonomie, de prendre des décisions et de gérer ses responsabilités.		Hygiène corporelle Je prends soin de moi. Capacité de prendre soin de son apparence et de son bien-être physique.		Sens de l'équité Je suis fidèle aux valeurs de mon métier. Capacité de respecter les règles et les normes de son métier et de faire preuve d'équité.
	Capacité de décision Je triche. Capacité de prendre des décisions et de gérer les conséquences.		Initiative J'ose être pro-actif. Capacité de prendre l'initiative et de proposer des idées et des solutions.		Sens de l'organisation Je pense, organise et gère mon travail pour respecter les échéances. Capacité d'organiser son travail et de respecter les délais.
	Communication Message reçu / Émetteur et récepteur ok. Capacité d'envoyer et de recevoir des messages et de les comprendre et de les transmettre.		Innovation Je résous les problèmes de façon originale et efficace. Capacité de trouver des solutions originales et efficaces aux problèmes.		Sens des responsabilités J'assume mes responsabilités de manière responsable. Capacité de prendre des décisions et de gérer les conséquences de manière responsable.
	Curiosité intellectuelle Je suis curieux intellectuellement pour ce qui touche à mon métier. Capacité d'être curieux et d'apprendre constamment.		Autonomie de son Je gère mon temps jusqu'au bout. Capacité de gérer son temps et de respecter les délais.		Soins Mon travail est net, propre et organisé. Capacité de maintenir son travail propre et organisé.
	Efficacité J'achève mes tâches de la manière la plus efficace possible. Capacité de terminer ses tâches de manière efficace et dans les délais.		Motivation Je suis enthousiasmé dans la réalisation de mes tâches. Capacité de travailler avec enthousiasme et de rester motivé.		Tolérance J'accepte les différences. Capacité d'accepter les différences et de travailler avec elles.

Sviluppare le competenze chiave nella formazione professionale: Strumenti pedagogici chiave - Competenze comportamentali per l'inserimento nel mondo del lavoro [OPC-SFC].

In un approccio formalizzato alle competenze, vengono generalmente definiti diversi livelli di competenze (il Quadro europeo delle qualifiche ne prevede 8), con criteri specifici per ciascuno di essi. In una scala da 1 a 8, il livello 1 non è "meno competente" del livello 2 o 3, ma "competente al 100%" al suo livello. Allo stesso modo, il livello 3 non è una parte del livello 4, un livello 4 a cui manca qualcosa. Quindi, per ogni livello, possiamo definire dei criteri che ci permetteranno di convalidare se siamo *competenti* o *non ancora competenti* - anche se il 90% dei criteri è soddisfatto, *non siamo ancora competenti!*

Sarebbe possibile definire diversi livelli di competenza per ciascuna delle *SFC*⁶ identificate *nella lista della spesa*? E se fosse possibile, sarebbe utile?

Basato su un *elenco* di 27 abilità comportamentali:

- È necessario creare 27 marchi di riconoscimento (sotto forma di badge digitali)?
- Dobbiamo definire dei livelli di padronanza per ognuno di essi e quindi moltiplicare il numero di marchi di riconoscimento per tre o quattro?
- Quanti *SFC* dovete convalidare per essere riconosciuti come competenti? 3 sembrano troppo pochi, 27 un obiettivo difficile da raggiungere.
- L'assenza di un marchio di riconoscimento da parte di una *SFC* può essere considerata un'indicazione di "non competenza"?

La *SFC* "Decido - Capacità di decidere, di prendere una decisione, di fronte a un insieme di fatti" potrebbe essere definita in diversi livelli di competenza, a seconda che i fatti siano attesi o inattesi, semplici o complessi:

- Decidere sulla base di fatti noti, prevedibili, attesi e facili da analizzare
- Decidere sulla base di fatti, alcuni dei quali sconosciuti, imprevedibili, inattesi e complessi da analizzare.

Questo potrebbe essere reso più complesso includendo la dimensione sociale dell'impatto:

- impatto personale
- impatto sulle persone vicine (colleghi, amici, familiari,...)
- forte impatto sociale

Combinando queste due dimensioni, non ci sono più 4 livelli, ma 16, perché le decisioni possono essere prese sulla base di fatti noti, prevedibili, attesi e semplici da analizzare, con un forte impatto sociale. Non ci vuole molta fantasia per individuare situazioni, anche in ambito familiare, in cui "decidere sulla base di fatti noti e prevedibili" può avere un "forte impatto sociale"! Se si aggiungono altre dimensioni, la complessità aumenta esponenzialmente.

L'alternativa alla definizione dei livelli sarebbe quella di riconoscere che una data pratica combina competenze a diversi "livelli" e che un quadro di competenze, per quanto ben concepito, è solo una rappresentazione imperfetta della realtà: "la mappa non è il territorio", come disse Alfred Korzybski, il creatore della semantica generale. Pertanto, un quadro di competenze è molto spesso una rappresentazione di un lavoro prescritto, una rappresentazione di un lavoro che non è stato fatto.

⁶ Questo è ciò che il progetto sta realizzando con il "visio", che definisce 4 livelli (principiante, elementare, indipendente, esperto) con la formulazione di indicatori osservabili che servono come supporto per il dialogo tra un allievo e un consulente -c.f. [Visio Livello SFC](#)

Per dirla in altro modo: un quadro di competenze non è *competente*. La competenza esiste solo quando è incarnata da una persona che la mette in pratica. Il vero "riferimento" per la competenza è la persona che la incarna.

Sulla base di questa osservazione, un quadro di riferimento formale delle competenze per i SFC è un prerequisito per il loro riconoscimento? La *lista della spesa*, che è solo un *quadro di riferimento informale* che non definisce né criteri né livelli, sarebbe "migliorata" aggiungendo criteri e livelli? Miglioramento per chi? Per quale scopo? Un benchmark formale renderebbe certamente più facile convalidare la conformità di una persona allo standard definito dal benchmark. Ma è questo che dovremmo cercare?

Se la reificazione consiste nel considerare un'idea, una pratica o un'astrazione come una realtà concreta, cioè nel "materializzarla" o "fissarla" in una forma tangibile, come si può fare il percorso inverso, cioè partire da questa materializzazione fissa per ricreare l'essere vivente che le ha dato forma. Come "smaterializzare" e "ricontestualizzare" il referenziale in un'entità vivente (ipostasi).

Se un deposito è la reificazione di una pratica, allora la sua dematerializzazione sarebbe possibile attraverso la costruzione della comunità di pratica che potrebbe essere stata alla sua origine. Questo è ciò che è stato proposto e realizzato nell'ambito di Next Step4-SFC.

La proposta era di ridefinire il progetto come "costruzione di una comunità di pratica sul tema degli SFC", la cui "pratica reificata" sarebbe stata inizialmente la *lista della spesa*, il deposito informale di competenze comportamentali prodotto durante un progetto precedente.

La *lista della spesa* propone una definizione del dominio del know-how comportamentale offrendo un vocabolario, parole da mettere su una pratica. Il processo di riconoscimento delle competenze comportamentali costruisce relazioni tra queste parole, le persone e le loro pratiche e, così facendo, costruisce il deposito della comunità di pratica, un deposito dinamico e vivo.

Quindi, se un quadro di riferimento [delle competenze] è la formalizzazione del riconoscimento di una pratica [professionale], la sua reificazione in un documento, possiamo concludere che non c'è bisogno di un quadro di riferimento per *riconoscere*, che il processo di riconoscimento è esso stesso⁷ *il produttore di un quadro di riferimento*.

Questo non significa che un sistema di riferimento sia inutile, ma che non è una condizione necessaria né sufficiente per creare un sistema di riconoscimento. Con uno strumento come la *lista della spesa*, abbiamo a disposizione uno strumento perfettamente adatto ad *avviare* un processo di riconoscimento che produce un sistema di riferimento vivente incarnato nelle persone. E se la *lista della spesa* non esistesse, la comunità di pratica non ci metterebbe molto a ricrearla per formalizzare l'area della sua pratica.

Gli Open Badge sono uno strumento pratico per catturare questi riconoscimenti (reificarli) rendendo ogni membro della comunità di pratica un "referente" del know-how comportamentale.

⁷ Se è possibile produrre un quadro di riferimento, e quindi riconoscere una pratica, senza la necessità di un quadro di riferimento precedente, allora abbiamo la prova che non c'è bisogno di un quadro di riferimento per riconoscere, e che è il processo stesso di riconoscimento a produrre un quadro di riferimento.

Possiamo quindi immaginare un "archivio di competenze inverso" creato in modo tale dal basso verso l'alto, utilizzando i dati raccolti e catturati in Open Badges durante molteplici "viaggi di riconoscimento". Con un archivio invertito, alle persone (e ai badge) non viene più chiesto di allinearsi a un archivio preesistente, ma un archivio dinamico che punta alle competenze, cioè alle persone che le incarnano.

NS4-SFC: una comunità di pratica

Una comunità di pratica (CdP) è un gruppo di persone che condividono un interesse, una passione o un'area di competenza comune e che lavorano insieme regolarmente per approfondire le proprie conoscenze, condividere idee e migliorare le proprie competenze. Le comunità di pratica possono essere informali o formali ed esistono in diversi contesti, come il mondo professionale, le associazioni, ecc.

Alcuni elementi chiave di una comunità di pratica :

Dominio comune: i membri di una comunità di pratica condividono un'area di interesse comune attorno alla quale scambiano conoscenze ed esperienze.

Comunità: i membri della CdP interagiscono e collaborano regolarmente, creando un senso di appartenenza e uno spirito comunitario. Si sostengono a vicenda, condividono idee e risorse e imparano gli uni dagli altri.

Pratica condivisa: i membri di una CdP sviluppano un insieme di pratiche, strumenti, tecniche e linguaggi condivisi per affrontare i problemi e le sfide legate alla loro area di interesse. Questa pratica condivisa si evolve nel tempo, man mano che i membri acquisiscono nuove conoscenze e competenze.

Apprendimento informale: l'apprendimento all'interno di una CdP è principalmente informale e avviene attraverso scambi, discussioni, mentoring e risoluzione congiunta di problemi.

Eterogeneità delle competenze: i membri della CoP hanno diversi livelli di competenza, da principianti a esperti. Questa diversità consente lo scambio di conoscenze e l'apprendimento reciproco, favorendo lo sviluppo professionale e personale di tutti.

In breve, una comunità di pratica è definita da un'area di interesse comune, dall'impegno, dalle pratiche condivise e dall'apprendimento informale continuo. Per Etienne Wenger, ciò che definisce una comunità di pratica è l'apprendimento, il significato e l'identità.

Pensare al progetto NS4-SFC come a una comunità di pratica (in costruzione) offre una serie di vantaggi:

Ridurre l'asimmetria: partner del progetto, formatori e "pubblico" fanno tutti parte della stessa comunità.

Il riconoscimento è intrinseco alla comunità di pratica, che si organizza naturalmente intorno a livelli di competenza riconosciuti.

Il sentimento di appartenenza a una comunità è una forma di riconoscimento reciproco che mobilita.

Il riconoscimento della comunità contribuisce al riconoscimento dei suoi membri e viceversa.

Ciò che rimane da definire è la "pratica" che caratterizza questa comunità: NS4-SFC si definisce come una *comunità di pratica che esplora il tema delle SFC*:

Che cos'è? Come si definisce?

A cosa serve?

Come si sviluppa?

Come si riconosce? (il che ci riporta alla prima domanda).

Per rendere visibile il percorso che porta dalla periferia della comunità (gli apprendisti) al suo centro (gli esperti), il progetto si basa su una "matrice di maturità" della pratica *SFC*:

- **Scopro**
- **Sto esplorando**
- **Integro** [nella mia pratica]
- **Accompano**

Pensando in termini di comunità, possiamo ridurre l'asimmetria tra *noi* (i supervisori) e *loro* (i partecipanti) a una progressione in cui i partecipanti sono potenzialmente futuri supervisori, e non solo *collezionisti di badge*.

Quali Open Badge per i CFS?

La domanda "Quali Open Badge per i CFS?" dipende dal contesto in cui viene posta.

Se il quadro di riferimento è uno schema di formazione o certificazione, la tendenza naturale sarà quella di creare tanti badge quanti sono gli SFC, o addirittura di raggrupparne alcuni in un unico badge per ridurre il numero, e possibilmente di offrire badge a più livelli. L'obiettivo della certificazione necessita di uno standard, e i badge avranno il compito di rendere visibile questo standard.

D'altra parte, se il contesto è quello di una comunità di pratica, l'obiettivo non è quello di costringere i partecipanti ad allinearsi a uno standard statico, ma di riconoscere la loro posizione all'interno della comunità. Per fare questo, non è necessario definire decine di badge, ma semplicemente badge che posizionino i membri in relazione tra loro.

Abbiamo quindi utilizzato la "matrice di maturità" di cui sopra per definire quattro posture relative alla padronanza delle competenze comportamentali:

- **Scopro**: mi interessa e mi piacerebbe saperne di più;
- **esploro**: metto in pratica consapevolmente i miei *SFC* e penso a come lo faccio e come potrei svilupparli;
- **Integro** [nelle mie pratiche]: conosco i miei punti di forza e di debolezza e applico i miei *SFC* nelle mie pratiche per adattarmi al contesto e/o adattare il contesto;
- **Fornisco supporto**: sviluppo strumenti e/o pratiche per aiutare i membri della mia comunità di pratica a diventare consapevoli e a padroneggiare i loro *SFC*.

Con 4 badge che riconoscono le diverse "posture" dei membri della comunità di pratica, possiamo inizialmente fare a meno dei 27 badge implicitamente immaginato sulla base della *lista della spesa*. Questo non significa che non ci saranno badge che facciano esplicito riferimento alle voci della lista *della spesa*, ma che questo è un punto che può essere deciso con e dal "pubblico", essendo il riconoscimento da parte della comunità di pratica della sua "postura" già una forma di riconoscimento che può essere usata contro un potenziale datore di lavoro. Al di là del suo valore potenziale per un futuro datore di lavoro, un distintivo di questo tipo ha un valore immediato nel

rafforzare l'autostima e nello sviluppare un senso di appartenenza a una comunità in cui è possibile progredire.

Stabilendo quattro *posture* strutturanti della comunità di pratica come fondamenta del sistema di riconoscimento, evitiamo la trappola di porre l'individuo come una somma di attributi (in questo caso le SFC) e il modello "deficitario", in cui la presunzione di competenza è sostituito da quello di incompetenza: "se non hai il distintivo, non sei competente".

Gli SFC non sono riconosciuti SFC da SFC, né da gruppi di SFC, perché il know-how comportamentale non esiste indipendentemente dalle pratiche in cui viene utilizzato. Il riconoscimento di una pratica precede necessariamente quello di un'abilità, una pratica che coinvolge necessariamente anche diverse abilità.

Questo è il modo in cui riconosciamo :

- Una *persona* [che si dedica a queste pratiche], allora
- Una *pratica* [che mobilita le competenze], quindi
- *Competenze* [che comprendono conoscenze, know-how tecnico e non tecnico (SFC) e *valori*, un elemento troppo spesso trascurato].

Così, per la postura *che integro nella mia pratica*, ciò che viene riconosciuto è la capacità di articolare le diverse SFC per se stessi e in relazione agli altri partecipanti a una comunità di pratica: quindi, essere consapevoli delle proprie debolezze è la condizione per fare appello ad altri per i quali questo è un punto di forza: qualcuno può essere consapevole della propria mancanza di capacità di iniziativa personale e affidarsi a qualcuno che ce l'ha per aiutarlo a prendere iniziative in un momento in cui sente di dover prendere un'iniziativa ma non sa quale sia. È quindi possibile che una pratica che richiede l'iniziativa personale sia portata avanti con successo da una persona che non ce l'ha, ma che 1) sa di avere difficoltà a prendere l'iniziativa 2) conosce una persona a cui piace prendere l'iniziativa, e insieme stabiliscono le possibili iniziative e come scegliere la migliore.

In questo modo, la postura "*integro*" non è semplicemente la padronanza di questo o quel CFS, ma la capacità di agire, consapevoli dei propri punti di forza e di debolezza, implementando strategicamente il proprio know-how comportamentale per adattare e/o adattare il proprio ambiente di azione.

Costruire la comunità di pratica SFC

Le competenze comportamentali non esistono indipendentemente dalle *pratiche* sociali e professionali che ne condizionano lo sviluppo. Queste pratiche sono numerose e variegata, ed è lecito affermare che la stessa *abilità comportamentale* non si esprime allo stesso modo in pratiche diverse: il "prendere decisioni" non è lo stesso per un calciatore o per un panettiere.⁸

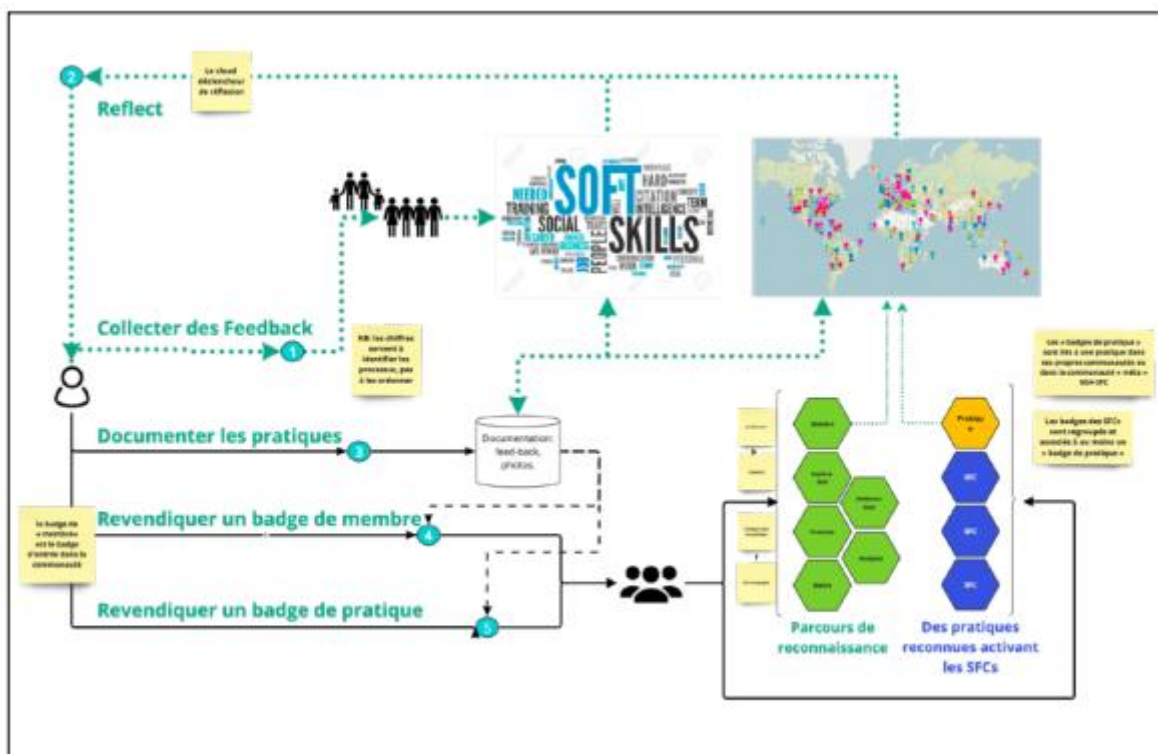
Possiamo quindi definire una comunità di pratica per le competenze comportamentali? Probabilmente no, ma è possibile definire "una comunità di pratica per pensare alle SFC"

⁸ Il "[visio](#)" è un altro strumento utilizzato dal progetto, che consente di utilizzare indicatori osservabili contestualizzati per professione.

in termini di importanza che attribuiamo loro e di ciò che ne facilita lo sviluppo e la mobilitazione in contesti diversi. Una comunità di pratica che si concentra più sul perché e sul come che sul cosa.

Creare un ambiente che permetta ai "destinatari" di essere coinvolti in questa riflessione e considerare i partecipanti come persone da cui imparare, sono i valori fondamentali su cui si sta sviluppando il progetto NS4-SFC. La semplice richiesta di un badge "Sto scoprendo gli SFC" è il punto di ingresso nella comunità di pratica [di riflessione SFC]. Il badge "Sto praticando gli SFC" è uno strumento utile per mappare le varie pratiche attuate e le persone che vi sono dietro

Con gli Open Badge, abbiamo uno strumento di scelta per "co-costruire questo sistema di riferimento invertito" rendendo visibili le competenze, ovvero le persone che le incarnano e la comunità di pratica a cui partecipano



L'infrastructure della comunità di pratica SFC (che sarà oggetto di un prossimo articolo)