

Quaderni di Comunità
Persone, Educazione e Welfare
nella società 5.0

Community Notebook
People, Education, and Welfare
in society 5.0

n. 3/2023

REINVENTING UNIVERSITY.

THE DIGITAL CHALLENGE IN HIGHER EDUCATION

Edited by

Stefania Capogna, Ligita Šimanskienė, Erika Župerkienė



Iscrizione presso il Registro Stampa del Tribunale di Roma
al n. 172/2021 del 20 ottobre 2021

© Copyright 2024 Eurilink
Eurilink University Press Srl
Via Gregorio VII, 601 - 00165 Roma
www.eurilink.it - ufficiostampa@eurilink.it
ISBN: 979 12 80164 71 1
ISSN: 2785-7697

Prima edizione, febbraio 2024
Progetto grafico di Eurilink

È vietata la riproduzione di questo libro, anche parziale,
effettuata con qualsiasi mezzo, compresa la fotocopia

INDICE

EDITORIAL

Stefania Capogna, Ligita Šimanskienė, and Erika Župerkienė 13

RUBRICA EDUCATION 19

1. University teachers' data literacy for pedagogical decision making
Aleksandra Batuchina and Julija Melnikova 21

RUBRICA EMPOWERMENT 35

1. Digital pharmacology
Gianluca Della Puppa 37

SAGGI 45

1. Digital innovations as the basis for the implementation of the Concept for the development of T-shaped skills in higher education
Halyna Mishenina, Ligita Šimanskienė, and Erika Župerkienė 47

2. The Shifting Paradigm of “Onlife Learning” in European Higher Education Institutes (HEIs): A Case of Working-Life Competence Development Best Practices
Paresh Rathod and Pasi Kämppi 91

3. Self-assessment in vet and higher education: links and further developments <i>Laura Evangelista and Concetta Fonzo</i>	121
4. Evaluation of Universities QoS using Fuzzy Cognitive Maps <i>Panagiotis Perivolaris and Vassilis Stylianakis</i>	155
5. The impact of digitalisation in scientific research: risks, opportunities and ethical challenges <i>Maria Chiara De Angelis</i>	195
MISCELLANEA	227
1. Modernity and Identity processes on the light of the diffusion of new digital technologies <i>Giuliana Parente</i>	229
2. L'impatto della pandemia sui comportamenti a rischio dei giovani: le challenge rischiose <i>Patrizio Pastore e Gerarda Grippo</i>	259
3. Le "destinazioni educative" della Generazione X: risultati e disuguaglianze in una prospettiva generazionale <i>Orazio Giancola e Matteo Bonanni</i>	289
APPROFONDIMENTI	325
1. Guidelines and Recommendations for Academic Bodies within the Framework of the Erasmus+ Project ECOLHE <i>Luca Torchia</i>	327
2. Nuove competenze e loro certificazione: sviluppi in Europa e in Italia <i>Fulvio Oscar Benussi</i>	333

RECENSIONI	341
Recensione del manuale <i>Understanding Organizational Culture</i> <i>Francesca Greco</i>	343

2. NUOVE COMPETENZE E LORO CERTIFICAZIONE: SVILUPPI IN EUROPA E IN ITALIA

di Fulvio Oscar Benussi*

Con l'obiettivo di promuovere la realizzazione nei Paesi dell'Unione europea di percorsi di apprendimento più flessibili e modulari, di contribuire all'innovazione verso sistemi più inclusivi e sostenibili anche mediante la modernizzazione dei sistemi scolastici e formativi nonché per agevolare la mobilità nel mercato del lavoro il Consiglio Europeo ha proposto l'utilizzo delle *microcredenziali*. Un'efficace cultura dell'apprendimento permanente è fondamentale affinché tutti possano possedere le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie per prosperare nella propria vita personale e professionale. Una Microcredenziale è una prova dei risultati che una persona ha acquisito con una breve esperienza di apprendimento. È necessario che i risultati di apprendimento siano stati valutati rispetto a standard trasparenti e chiaramente definiti. Le esperienze di apprendimento volte al conseguimento di microcredenziali sono concepite per fornire al discente conoscenze, abilità e competenze specifiche che rispondono a esigenze personali, culturali, professionali o del mercato del lavoro. La prova dell'acquisizione della microcredenziale deve essere contenuta in un documento che elenca il nome del discente, i risultati di apprendimento conseguiti, il metodo di valutazione, l'ente certificatore e, ove applicabile, il livello del quadro dei titoli e i crediti acquisiti. Le microcredenziali sono correlate al soggetto che le acquisisce e che successivamente può condividerle anche online per

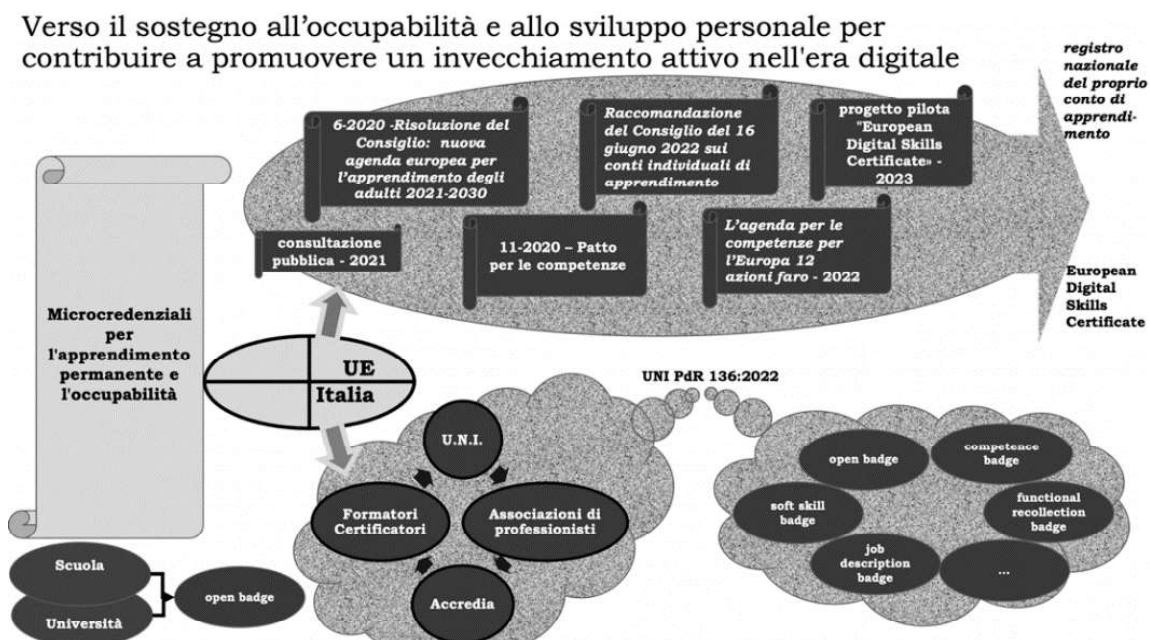
* Formatore e pubblicista, Socio AIDR, fulvio.benussi@gmail.com.

rendere pubblici elementi che consolidano e migliorano la sua *web reputation*. Sono portatili e possono essere indipendenti o combinate in credenziali più ampie. Devono inoltre essere sostenute da una garanzia della qualità correlata a norme concordate nel settore o nell'area di attività pertinente alla proposta formativa seguita.

1. Professioni non ordinistiche e mercato del lavoro

In questo articolo inizieremo considerando lo sviluppo in Italia delle microcredenziali in ambito professionale relativamente alle professioni non ordinistiche e al contributo nell'agevolare la mobilità nel mercato del lavoro. Successivamente analizzeremo come tali innovazioni si stanno diffondendo a scuola e in Università.

Figura 1: Per l'Europa: realizzazioni dell'UE nel tempo. Per l'Italia: soggetti e strumenti per certificare gli apprendimenti



Infografica realizzata dall'autore (2023)

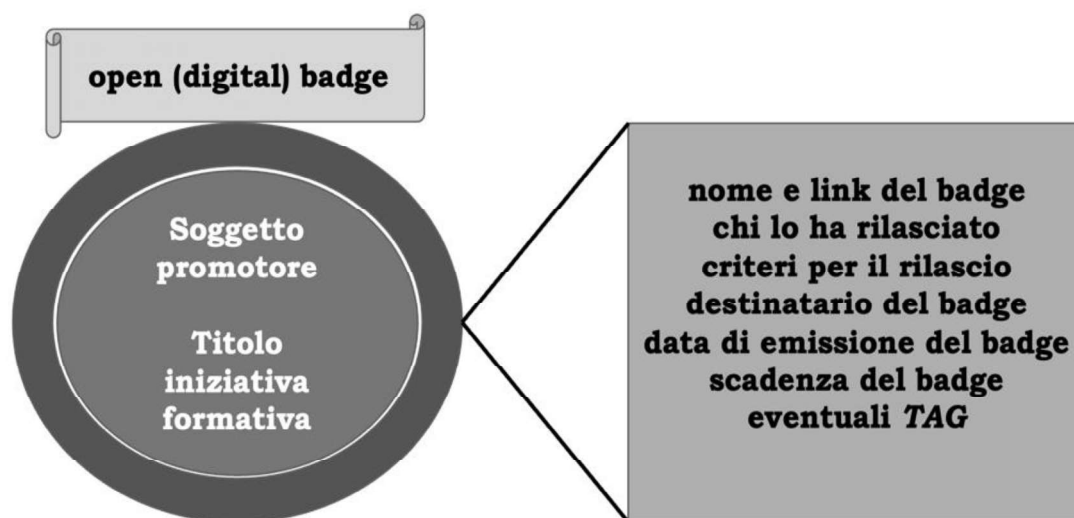
2. *In Europa*

Nella parte in alto della figura 1 sono visualizzate le attività, gli atti e i progetti che l'Unione europea ha prodotto per promuovere la diffusione delle microcredenziali nei Paesi dell'Unione. A seguito della consultazione su tale oggetto realizzata nel 2021 il Consiglio europeo ha prodotto una raccomandazione sui Conti individuali di apprendimento. La proposta dell'UE era che ogni Paese comunitario realizzasse un registro nazionale dei conti individuali degli apprendimenti in cui conservare e rendere consultabili le microcredenziali acquisite via, via da ogni singolo cittadino. I Paesi dell'unione, ad oggi, non hanno ancora provveduto a istituire tali registri. Nel 2023 l'UE ha lanciato un progetto pilota per la realizzazione dell'European Digital Skills Certificate (certificato europeo delle competenze digitali).

3. *In Italia*

Nella parte bassa della figura 1 sono raffigurati i soggetti coinvolti nella realizzazione degli *open badge* che attualmente sono lo strumento che in Italia si è cominciato ad utilizzare per certificare l'acquisizione di microcredenziali. Gli *open badge* sono strumenti digitali che rappresentano conoscenze, abilità e competenze che le persone acquisiscono in vari contesti (apprendimento formale, non formale e informale). Come evidenziato in figura 1 esistono varie tipologie di *open badge* in relazione ai diversi apprendimenti che certificano.

Figura 2: Icona “cliccabile” che rappresenta l’open badge con indicate le informazioni contenute



Infografica realizzata dall'autore (2023)

Le informazioni che possono essere reperite a partire dall’*open badge* sono indicate in figura 2. Nell’esperienza italiana la necessità di avere un repository dei percorsi formativi seguiti viene risolto dagli enti di certificazione che rendono disponibile, ai soggetti interessati un *libretto formativo esperienziale* personale. Per l’Italia è quindi possibile considerare gli *open badge* come la certificazione delle *microcredenziali* acquisite e il *libretto formativo esperienziale* come declinazione nazionale del registro dei *Conti individuali di apprendimento* ipotizzati dall’Europa.

L’utilizzo degli *open badge* ha una particolare rilevanza per certificare la qualità dei professionisti appartenenti ad Associazioni professionali non ordinistiche. Per sfruttarne appieno le potenzialità è necessario che le certificazioni garantiscano qualità, trasparenza, comparabilità oltre alla trasferibilità riconosciuta in UE delle *microcredenziali*. Il processo di definizione e realizzazione dei percorsi formativi sottesi all’acquisizione di *microcredenziali* prevede fasi successive. Prima di definire il percorso formativo, con

la partecipazione di soggetti qualificati di riferimento, si procede alla definizione di una specifica PdR (Prassi di Riferimento UNI). La definizione delle PdR avviene in collaborazione tra incaricati U.N.I., professionisti appartenenti agli Organi delle Associazioni professionali e incaricati degli Enti di certificazione. Si procede poi alla realizzazione degli interventi formativi secondo gli standard e le specifiche previste. Per alcuni *open badge* sono previste prove di verifica delle competenze e capacità acquisite dai soggetti partecipanti alla formazione erogata. Successivamente gli enti certificatori predispongono gli *open badge* (figura 2) e li rendono disponibili e scaricabili online dagli aventi diritto. Per garantire la qualità della formazione proposta sono previsti controlli e verifiche realizzati da Accredia. Accredia è l'Ente Unico nazionale di accreditamento designato dal governo italiano, in applicazione del Regolamento europeo 765/2008, con il compito attestare la competenza e l'imparzialità degli organismi di certificazione con ispezioni, verifiche e validazioni. Per la formazione dei lavoratori dipendenti si sono diffuse le *academy* aziendali con l'obiettivo di valorizzare i percorsi di crescita professionale dei propri dipendenti. Da qualche tempo le *academy*, che rilasciano i relativi open badge, si occupano di formare anche persone esterne all'organizzazione, cioè, giovani e professionisti di talento, con l'intento di sviluppare e rafforzare quelle competenze che spesso non sono comprese nei piani di studio dei percorsi universitari. L'acquisizione di tali competenze tende a favorire l'accesso al mercato del lavoro e delle professioni. Il premio Nobel per l'economia M. Spence elaborò un modello, basato sul mercato del lavoro, in cui indicava che il datore di lavoro assume i propri dipendenti in condizioni di incertezza. Il livello e la propensione alla formazione del lavoratore aiutano il datore di lavoro a definire la probabilità della produttività del futuro dipendente.

4. *Curiosità*

L'idea di utilizzare strumenti analoghi alle microcredenziali come stimolo a seguire percorsi formativi può essere rinvenuta nella tradizione dello scoutismo. Agli scout vengono proposti dai loro capi dei percorsi di crescita delle proprie abilità e competenze che, una volta raggiunte, vengono premiate con distintivi di merito. Da uno dei siti dello scoutismo: *Il programma del distintivo di merito offre ai giovani l'opportunità di esplorare più di 120 campi di abilità e conoscenza. I "badge di merito" vengono assegnati agli scout che completano i requisiti per ciascun badge.*

5. *Innovazioni per la modernizzazione dell'Università e della scuola*

Anche in scuole e Università si sta diffondendo la prassi di rilasciare agli studenti *open badge* a certificazione dei percorsi formativi seguiti. Agli studenti del quinto anno di scuola secondaria di secondo grado, Invalsi dall'anno scolastico 2021-2022, a richiesta, ha rilasciato gli *open badge* BESTR che certificano i livelli di competenza raggiunti nelle Prove INVALSI 2022 e successive. Anche molte Università italiane hanno cominciato a rilasciare *open badge* legati all'acquisizione da parte degli studenti di specifiche competenze formative. Attualmente gli studenti hanno un basso livello di consapevolezza dell'importanza dell'acquisizione di conoscenze, abilità e competenze con percorsi di formazione certificati mediante il rilascio di *open badge*.

Tabella 1: numerosità open badge prodotti e rilasciati dall'Università degli studi di Palermo e dall'Invalsi

	Università di Palermo		
	Badge acquistati	Badge assegnati	%
a.a. 2021-2022	138	98	71%
a.a. 2022-2023 (da gennaio a luglio)	56	43	77%
	Invalsi		
	Badge acquistati	Badge assegnati	%
a.s. 2021-'22	1.853.540	112.839	6%
a.s. 2022-'23	2.071.743	154.436	7%

Tabella elaborata dall'autore 2023

La tabella 1 fonda su dati richiesti e forniti dall'Università degli studi di Palermo e dall'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI) ed evidenzia lo scarso valore che gli studenti attribuiscono agli *Open Badge*. Infatti, pur acquisita la possibilità di ottenere i *badge* meritati, gli stessi non vengono scaricati dalla Rete. Con alcune interviste a ex studenti universitari e della scuola secondaria abbiamo saputo inoltre che, spesso, i *badge* scaricati, vengono poi dimenticati o perduti. Per questo riteniamo che sarebbe utile prevedere dei momenti formativi ad hoc per diffondere negli studenti la consapevolezza che ognuno, quando successivamente diventi un lavoratore o un professionista, deve continuare a formarsi e arricchire i propri saperi e le proprie competenze nel corso di tutta la sua vita.

Bibliografia

Seminario Formatemp: “La ripresa inizia dalla formazione”, 19 aprile 2021.

Seminario “Creare l’Ecosistema per la Valorizzazione Digitale delle Competenze” organizzato dal D.B.S.T. (Digital Badge Stakeholder Table) in collaborazione con UNI, <https://www.cboxiqc.com/badge/BadgeClass/12449>.

Academy Italia 2023. Le nuove scuole delle aziende/1, guida allegata a Il sole 24ore di giovedì 23 gennaio 2020.

Academy Italia 2023. Le nuove scuole delle aziende/2, libro digitale formato EPUB scaricabile al link: <https://ecommerce.ilsole24ore.com/shopping24/guida-academy-2023.html>.