

# RIVISTA DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE

PONTIFICIA FACOLTÀ DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE AUXILIUM

**DOSSIER**  
IL LAVORO UMANO  
TRA RICERCA DI SENSO,  
NUOVE COMPETENZE  
E OCCUPABILITÀ

# RSE

ANNO LV NUMERO 2 MAGGIO/AGOSTO 2017

#### **COMITATO DI DIREZIONE**

PINA DEL CORE  
MARCELLA FARINA  
MARIA ANTONIA CHINELLO  
GRAZIA LOPARCO  
ELENA MASSIMI  
MARIA SPÓLNİK

#### **COMITATO SCIENTIFICO**

JOAQUIM AZEVEDO (PORTUGAL)  
GIORGIO CHIOSSO (ITALIA)  
JENNIFER NEDELSKY (CANADA)  
MARIAN NOWAK (POLAND)  
JUAN CARLOS TORRE (ESPAÑA)  
BRITT-MARI BARTH (FRANCE)  
MICHELE PELLERÉY (ITALIA)  
MARIA POTOKAROVÁ (SLOVAKIA)

#### **COMITATO DI REDAZIONE**

CETTINA CACCIATO INSILLA  
PIERA CAVAGLIÀ  
HIANG-CHU AUSILIA CHANG  
MARIA ANTONIA CHINELLO  
SYLWIA CIEZKOWSKA  
PINA DEL CORE  
MARIA DOSIO  
ALBERTINE ILUNGA NKULU  
MARCELLA FARINA  
KARLA M. FIGUEROA EGUIGUREMS  
MARIA KO HA FONG  
RACHELE LANFRANCHI  
GRAZIA LOPARCO  
ELENA MASSIMI  
ANTONELLA MENEGHETTI  
ENRICA OTTONE  
MICHAELA PITTEROVÁ  
PIERA RUFFINATTO  
MARTHA SÉIDE  
ROSANGELA SIBOLDI  
ALESSANDRA SMERILLI  
MARIA TERESA SPIGA  
MARIA SPÓLNİK  
MILENA STEVANI  
BIANCA TORAZZA

#### **DIRETTORE RESPONSABILE**

MARIA ANTONIA CHINELLO

#### **COORDINATORE SCIENTIFICO**

MARCELLA FARINA

#### **SEGRETARIA DI REDAZIONE**

MARIA PIERA MANELLO

## **RIVISTA DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE**

PUBBLICAZIONE QUADRIMESTRALE  
EDITA DALLA PONTIFICIA  
FACOLTÀ DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE  
"AUXILIUM" DI ROMA

#### **DIREZIONE**

Via Cremolino 141  
00166 Roma

Tel. 06.6157201  
Fax 06.615720248

E-mail  
rivista@pfse-auxilium.org  
coordinatore.rse@pfse-auxilium.org

Sito internet  
<http://www.pfse-auxilium.org>

#### **Informativa D. lgs 196/2003**

I dati personali non saranno oggetto di comunicazioni o diffusione a terzi. Per essi Lei potrà richiedere, in qualsiasi momento, modifiche, aggiornamenti, integrazioni o cancellazione, rivolgendosi al responsabile dei dati presso l'amministrazione della rivista.



ASSOCIATA  
ALLA UNIONE STAMPA  
PERIODICA  
ITALIANA

Aut. Tribunale di Roma  
31.01.1979 n. 17526

Progetto grafico impaginazione  
e stampa  
EMMECIPI SRL

ISSN 0393-3849

# RIVISTA DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE

---

ANNO LV NUMERO 2 • MAGGIO AGOSTO 2017

*Poste Italiane Spa*  
*Sped. in abb. postale d.l. 353/2003*  
*(conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 2 e 3, C/RM/04/2014*

PONTIFICIA FACOLTÀ DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE AUXILIUM



**DOSSIER  
IL LAVORO UMANO  
TRA RICERCA DI SENSO,  
NUOVE COMPETENZE  
E OCCUPABILITÀ**

**Human labor between  
the search for meaning, new skills and employability**

**Introduzione al Dossier**

Introduction to the Dossier

*Alessandra Smerilli* 178-181

**Il lavoro “umano”, il suo valore, i suoi luoghi.  
Quale futuro?**

“Human” work, its value, places. What future?

*Luigino Bruni* 182-191

**La dimensione “umana” del lavoro**

The “human” dimension of work

*Antonio Diana* 192-196

**Soft skills e lavoro:  
come sviluppare competenze trasversali?**

Soft skills and work:

how do we develop transversal competence?

*Maria Cinque* 197-211

**Bestr, la piattaforma italiana basata  
sugli Open Badges per valorizzare le (Soft)-Skills**

Bestr, the italian platform based on open badges  
to value soft skills

*Marica Franchi* 212-226

### **Guardare oltre la crisi mettendo a frutto la diversità**

Look beyond the crisis by using diversity

*Laura Zanfrini*

227-248

### **Restructuring work for (part) time for all**

Ristrutturare il lavoro *part-time* per tutti

*Jennifer Nedelsky*

249-259

### **Made in carcere: A New Philosophy and Life Style.**

**Una seconda chance a donne detenute e tessuti**

*Made in carcere: a new philosophy and life style.*

*A second chance for detained women and fabrics*

*Luciana Delle Donne*

260-271

## **SISTEMA PREVENTIVO OGGI**

**Garantir l'identité salésienne trajet de formation**

**a l'attention des responsables scolaires**

To ensure the salesian identity  
training project for school directors

*Colette Schaumont*

274-280

## **ALTRI STUDI**

**Portare l'Italia e il mondo sul sentiero  
dello sviluppo sostenibile: quali sfide  
per la ricerca, la politica e l'educazione?**

Bring Italy and the world onto the path  
of sustainable development: what are the challenges  
for research, politics and education?

*Enrico Giovannini*

282-293

**Aspetti giuridici dell'approvazione pontificia  
e iter del riconoscimento dell'Istituto FMA  
da parte della S. Sede**

Juridical aspects of the pontifical approval  
and the process of recognition of the Institute  
of the Daughters of Mary Help  
of Christians by the Holy See

*Michaela Pitterová*

294-306

---

**ORIENTAMENTI BIBLIOGRAFICI**

**Recensioni e Segnalazioni**

308-320

**Libri ricevuti**

321-323

**Norme per i collaboratori della Rivista**

326-327

# RIVISTA DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE

---

PONTIFICIA FACOLTÀ DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE AUXILIUM

**DOSSIER**  
IL LAVORO UMANO  
TRA RICERCA DI SENSO,  
NUOVE COMPETENZE  
E OCCUPABILITÀ

---

**RSE**

# BESTR, LA PIATTAFORMA ITALIANA BASATA SUGLI OPEN BADGES PER VALORIZZARE LE (SOFT)SKILLS

BESTR, THE ITALIAN PLATFORM BASED ON OPEN BADGES TO VALUE SOFT SKILLS

MARICA FRANCHI <sup>1</sup>

## 1. Introduzione

*Lifelong Lifewide Learning*, ovvero: non si smette mai di imparare. L'apprendimento è permanente, dura tutta la vita e avviene in qualunque contesto.

Il Legislatore si è occupato della tutela dell'apprendimento, dichiarando chiaramente nel DL 13/2013: «La Repubblica promuove l'apprendimento permanente quale diritto della persona e assicura a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite in accordo con le attitudini e le scelte individuali e in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale».<sup>2</sup>

Nello stesso testo, precisa inoltre cosa intende per apprendimento: «qualsiasi attività intrapresa dalla persona in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale».

La formazione continua dei professionisti è una realtà condivisa ma la legge si spinge oltre: il panorama in termini di valorizzazione delle com-

petenze deve essere lo stesso per tutti i cittadini.

Sorge quindi la necessità di attestare e valorizzare le competenze acquisite dal cittadino al di fuori dell'apprendimento formale,<sup>3</sup> in contesti non formali<sup>4</sup> e informali,<sup>5</sup> in modo che tutte le competenze che caratterizzano una persona siano esplicite e facilmente verificabili e perché si faciliti l'incontro di tali talenti con le imprese che ne hanno bisogno. Infatti, le figure professionali richieste dal mercato sono sempre più mutevoli, flessibili, difficili da coprire completamente con i tradizionali percorsi di studio.

Le tecnologie digitali possono essere di aiuto a questa necessità, realizzando sistemi che siano in grado di dimostrare le competenze in modo sicuro e affidabile e ai quali i cittadini (*learner*), le aziende e i formatori possano accedere secondo il proprio ruolo.

## 2. Cos'è un Open Badge

Un *Open Badge* è un attestato digitale visuale, in grado di rappresentare un set di competenze, un obiettivo raggiunto o un'esperienza maturata.

L'*Open Badge* si presenta come un'immagine che ha "incapsulate" delle informazioni (metadati) che rappresentano l'esperienza o la competenza acquisita, il modo di verificarla (criteri), l'indicazione di chi l'ha verificata e l'identità del proprietario. Per capire l'*Open Badge* e i dati in esso memorizzati, si può fare riferimento ad un esempio: se si scatta una fotografia digitale, nell'immagine che si ottiene come risultato vengono "allegate" delle informazioni che la completano: la data e l'ora in cui è stata scattata, la dimensione del file, se è stato utilizzato il flash, etc. Tutte queste informazioni sono metadati che accompagnano la fotografia.

La parola *Badge*, rimanda al mondo dello scoutismo: gli scout, completando compiti sotto la supervisione di un valutatore, ottengono un distintivo che possono applicare sulla divisa e che serve ad evidenziare "cosa sa fare" colui che l'ha guadagnato. Nei grandi raduni, gli scout sono sempre in "prima linea" nella disponibilità a svolgere compiti, perché facilmente i loro capi possono individuare le persone giuste da destinare a mansioni specifiche, proprio in base alle competenze acquisite ed evidenziate dai loro distintivi. Nel mondo digitale, attraverso i *Badges* si intende dare la stessa visibilità e possibilità: un imprenditore può scegliere una persona proprio perché, attraverso il *Badge*, è evidente che la competenza che sta cercando è realmente posseduta da quella persona. È facile capire che la forza dei *Badges* è quella di poter andare oltre i titoli di studio tradizionali, e quindi essere particolarmente utili nei contesti di apprendimento "non formale" e "in-

formale": il *Badge* riesce a dimostrare i talenti del suo possessore.

Gli *Open Badges* sono definiti da uno standard aperto, quello di *Mozilla Open Badge*.<sup>6</sup> Recentemente, considerata la grande importanza e la diffusione dei *Badges*, *IMS Global* - consorzio che definisce le specifiche di interoperabilità in ambito *education* - ha deciso di acquisire lo standard e di svilupparlo e di sovrintendere la certificazione delle piattaforme che lo supporteranno.<sup>7</sup>

Il Consorzio Interuniversitario CINECA<sup>8</sup> ha deciso di adottare la tecnologia degli *Open Badges* nel servizio *Bestr*,<sup>9</sup> e l'acquisizione da parte di *IMS Global* degli *Open Badges* è per il Consorzio, e per chi si occupa di *Open Badge*, un segno forte che rende più sicuro e più affidabile lo standard nel futuro.

### **1.1. Come possono essere utilizzati gli Open Badges**

Gli *Open Badges* internazionalmente riconosciuti possono essere esposti nei *curriculum vitae* elettronici e sui profili di *social network*. Ad esempio, su *LinkedIn*, *Wordpress*, o altri *social*, i *Badges* possono essere mostrati per documentare obiettivi raggiunti e competenze.

Gli *Open Badges* possono essere caricati su una qualsiasi piattaforma (*Mozilla Backpack*, *Open Badge Passport*, *Bestr*, etc) che gestisce lo standard, dove verranno visualizzate tutte le informazioni (metadati) in essi memorizzate.

Il possessore dei *Badges* può decidere in ogni momento se, dove e come mostrarli.

Interessante è l'uso dei *Badges* all'interno dell'*ePortfolio*, un *curriculum*

*vitae* digitale in grado di mostrare il percorso professionale del *learner*, tramite link, testi, video e altri oggetti multimediali. Nell'*ePortfolio* si possono anche includere i titoli di studio ufficiali, ma la sua caratteristica è essenzialmente quella di poter rappresentare competenze, abilità e obiettivi acquisiti in maniera informale e non formale.

Con l'*ePortfolio* si ha uno strumento che presenta l'apprendimento dal punto di vista di chi apprende, raccontando il proprio percorso: un punto di vista complementare a quello degli *Open Badges*, dove l'esito dell'apprendimento viene attestato da un ente terzo che, secondo criteri espliciti e condivisi, valuta una determinata *skill* e la riscontra nella persona.

Quindi all'interno dell'*ePortfolio* gli *Open Badges* possono essere la controprova del reale apprendimento descritto dal percorso che viene documentato.

## **2. Cos'è Bestr: make skill open!**

Lo studio di McKinsey & Company, *Education to employment. Getting Europe's youth into work* del 2014,<sup>10</sup> dimostra che vi è una correlazione fra il tasso di disoccupazione giovanile e la convinzione dei datori di lavoro (*employers*) che la mancanza di competenze sia un problema reale. Per gli imprenditori, e per gli stessi giovani, sono le aziende che non considerano adeguatamente preparati i giovani assunti, soprattutto se neo-laureati. Questa opinione viene smentita, sempre secondo il Report, dagli *education provider* che si dichiarano di parere opposto.

## RIASSUNTO

Il contributo presenta Bestr, la piattaforma basata sugli *Open Badges*, che ha l'obiettivo di valorizzare le competenze personali e di metterle in relazione sia con le esigenze del mercato che con l'offerta formativa. Bestr in questo modo contribuisce a diminuire il divario di comunicazione tra mondo del lavoro e mondo della formazione, portando all'interno di un'unica piattaforma tutti i portatori di interessi con l'adozione degli *Open Badges*, uno standard aperto di comunicazione. La convinzione di fondo è che l'apprendimento dura tutta la vita e in qualunque ambito, e Bestr intende così dare valore e risalto alle *skills* dei cittadini. Un dato di fatto, è che il mondo imprenditoriale oggi richiede soprattutto le cosiddette *soft skills* per le quali si pone il problema di trovare un adeguato modello di rappresentazione e validazione. Bestr propone di sperimentare i *Badges* come un possibile mezzo per valorizzare le (*soft*) *skills*.

**Parole chiave:** *Open Badge, lifelong learning, lifewide learning, competenze, soft skills.*

C'è un evidente *gap* di comunicazione tra mondo del lavoro e mondo della formazione che genera uno *skill gap* nella realtà odierna. Per questo è nato Bestr, per colmare il divario dello *skill gap*, portando all'interno di un'unica piattaforma tutti i portatori di interessi (*stakeholder*) e adottando lo standard *Open Badge* per metterli in

## SUMMARY

This article presents Bestr, a platform based on *Open Badges*, which aims at valuing personal competencies and relate them to both the market demands and the training courses. Bestr thus contributes to lessening the communications gap between the world of work and the world of formation, by bringing all the interested parties within the same platform using the *Open Badges* - an open standard for communicating.

The foundational conviction is that learning continues throughout life in whatever place one is, so Bestr gives value and visibility to the citizens' skills. In fact, it is the world of business that requires the so called *soft skills* more than ever today, so that the focus falls on the problem of finding adequate models to represent and validate. Bestr proposes to experiment with the *Badges* as a possible means of valuing the *soft skills*.

**Key words:** Open Badges, Lifelong learning, Lifewide learning, competencies, soft skills.

## SUMMARY

La contribución presenta Bestr, la plataforma basada en los *Open Badges*, que tiene el objetivo de valorizar las competencias personales y de ponerlas en relación, tanto con las exigencias del mercado, como con la oferta formativa. De esta manera Bestr contribuye a disminuir la brecha de comunicación entre el mundo del trabajo y el mundo de la formación poniendo, con la adopción de los *Open Badges*, dentro de una única plataforma a todos los portadores de intereses, un estándar abierto de comunicación. La convicción de fondo es que el aprendizaje dura toda la vida y en cualquier ámbito, y Bestr se propone así, dar valor y relieve a los *skills* de los ciudadanos. Un dato de hecho, es que el mundo empresarial hoy requiere, sobre todo, las así llamadas *soft skills* para las cuales se plantea el problema de encontrar un modelo adecuado de representación y validación. Bestr propone experimentar los *Badges* como un medio posible para valorizar las (*soft*) *skills*.

**Palabras clave:** *Open Badges, lifelong learning, lifewide learning, competencies, soft skills.*

comunicazione tra loro.

Bestr (pron. *Bèster*, neologismo dall'inglese per: «what makes me better and the best», ovvero «ciò che mi rende migliore di me stesso») è la piattaforma digitale italiana di CINECA per emettere e gestire *Open Badges*, che intende valorizzare le competenze di ciascuno e metterle in relazione sia

con le esigenze del mercato che con l'offerta formativa attraverso la tecnologia degli *Open Badges*.

L'obiettivo è di valorizzare le competenze comunque acquisite, collocandosi nell'ambito delineato dal legislatore del *lifelong e lifewide learning*, in particolare nel campo dell'apprendimento non formale e informale. Per raggiun-

gerlo Bestr agisce su tre attori:

- il *lifelong learner*, chi ha bisogno di acquisire competenze;
- i *learning providers*, i formatori che forniscono formazione;
- le aziende e le organizzazioni che hanno bisogno di profili qualificati.

Gli ultimi due attori, formatori e aziende, nel quadro del *lifelong learning* sono parimenti formatori di competenze e, in quanto tali, possono realizzare e rilasciare *Badge*: in questo caso assumono il ruolo di *issuer* all'interno della piattaforma Bestr.

Il nucleo centrale della piattaforma - e del sistema *Open Badge* - sono però i *learners*, coloro a cui vengono (ri)consegnati l'agire e la proattività nel contesto della propria formazione: a differenza del classico certificato, un *Badge* non viene semplicemente consegnato, ma deve essere "reclamato" (claim) dal *learner* che ne ha diritto. In tal senso, la più fine granularità del *Badge* consente al *learner* di costruire il proprio percorso di crescita collezionando *Badges*, ovvero esperienze formative e di valutazione (*assessment*) delle proprie abilità, fino a realizzare - e poter mostrare - il proprio profilo professionale, unico e intrinsecamente specifico perché nato dall'unione unica di tutte le esperienze personali.

A regime, la piattaforma vuole essere un luogo di incontro dove le aziende possano esprimere le proprie esigenze, i *learners* consultarle e trovare occasioni formative coerenti, i formatori e i valutatori (*assessment providers*) mettere a disposizione il loro patrimonio di conoscenze e competenze in accordo con le esigenze espresse dalle imprese.

## 2.1. *Endorsement*: qual è il valore di un *Badge*?

Il valore di un *Badge* è dato dal suo contenuto (in base a criteri di verifica definiti) e dalla reputazione dell'organizzazione che lo emette (*issuer*), ma anche dal valore delle relazioni costruite attorno ad esso e dalla credibilità dei protagonisti di tali relazioni.<sup>11</sup>

Nella piattaforma Bestr per esprimere l'apprezzamento verso un *Badge*, è stato realizzato il meccanismo dell'*endorsement* (approvazione), previsto dallo standard *Open Badge*: organizzazioni terze, diverse da chi crea e assegna il *Badge*, possono avallare le competenze descritte, dichiarando la propria fiducia verso l'*issuer* e verso i criteri adottati. Un *Badge* è definito da un'organizzazione, ma può avere l'*endorsement* di tutte quelle che ne riconoscono il valore: in questo modo si rende visibile la rete di fiducia attorno al *Badge*.

Grazie a questo servizio, un *like* "pe-sato", le aziende e gli *issuers* avranno la possibilità di condividere, commentare e supportare i *Badges* rilasciati da altre organizzazioni; gli utenti potranno visualizzare i *Badges*, conoscere le competenze ricercate dalle imprese e la rete di fiducia che si è creata e, di conseguenza, valutare e progettare il proprio percorso formativo sulle esigenze espresse nei *Badges*. Attraverso l'*endorsement* i formatori possono inoltre valutare l'importanza e l'efficacia dell'offerta formativa che erogano. Chi guadagna nuove competenze ha la possibilità di rivolgersi *in primis* ai suoi garanti (*endorser*): potenzialmente un *Badge* con l'*endorsement* di un'azienda può significare una probabilità in più di ottenere

un lavoro. Infine, le imprese che ricercano professionalità attraverso l'*endorsement* hanno la possibilità di stimolare il mercato dell'apprendimento verso le *skills* che ritengono più utili.

### 3. Allenare le *soft skills*

Un'indagine, svolta nel 2014 da un'associazione di imprenditori britannica sulle aziende del Regno Unito, rivela che le imprese nel ricercare personale tra i neolaureati o neodiplomati valutano maggiormente le *soft skills* rispetto alle competenze tecniche di base. Le stesse aziende, inoltre, non trovando il personale in linea con le *soft skills* richieste, investono in formazione per portare le abilità generali al livello desiderato.<sup>12</sup> Anche McKinsey, nell'indagine già citata,<sup>13</sup> evidenzia a livello europeo una mancanza nei giovani di formazione sulle *soft skills*. Da questo consegue che le competenze dichiarate come più necessarie per il mondo del lavoro sono le stesse che risultano necessarie nella vita, in generale, di ogni persona. Le *soft skills* sono capacità individuali, attitudini, inclinazioni e talenti personali, importanti in qualsiasi contesto, perché influenzano il modo in cui si fa fronte di volta in volta alle situazioni e alle richieste che nascono (anche in ambito lavorativo). Le *soft skills*, o nei diversi modi in cui vengono chiamate - capacità generali, *life skills*, capacità trasversali - sono competenze che si possono utilizzare in più ambiti trasversalmente.

Gli imprenditori cercano attitudini, propensioni, modalità di interazione: tutte capacità che, purtroppo, non emergono dai *curricula* di chi chiede di entrare nel mondo del lavoro.

Quindi, in particolare per le *soft skills*, si pone il problema di trovare un adeguato modello di rappresentazione e validazione: la piattaforma Bestr propone di sperimentare gli *Open Badges* come un possibile mezzo per valorizzare e mettere in luce le *soft skills*.

Le *soft skills* si sviluppano dando spazio ad attività come lo sport,<sup>14</sup> il volontariato o le attività culturali: le agenzie per il lavoro ne sono consapevoli e potrebbero diventare le future *assessment providers* (valutatrici) delle *soft skills*. Attualmente, è urgente acquisire consapevolezza dell'importanza di queste capacità e della loro valorizzazione, esplicitando quelle esperienze che le formano e le allenano.

Coloro che, attraverso la piattaforma Bestr, sono stati coinvolti negli *Open Badges*, in particolare nei progetti per la formazione delle *soft skills*, hanno confermato di essere cresciuti nella consapevolezza riguardo alle capacità trasversali: il passo successivo è svilupparle e applicarle nella quotidianità.

Di seguito, presento alcuni progetti che sono stati realizzati all'interno della piattaforma Bestr e che hanno coinvolto le capacità trasversali rilasciate da organizzazioni, molto diverse tra loro, ma tutte concordi su un punto: le *soft skills* sono fondamentali nel mercato lavorativo odierno.

Il primo caso è quello di una fondazione attenta all'educazione e al futuro dei giovani e il secondo quello di un Ateneo che "ascolta" il mondo delle imprese. Entrambi stanno realizzando progetti per il rilascio di *Badges* con l'obiettivo di rendere esplicite le *soft skills* che si maturano attraverso le esperienze da loro proposte. Riporto

i progetti e le testimonianze dei due *issuer*, incisive per l'attuale contesto formativo e lavorativo. Come terzo esempio, presento quello di *Bridge-Partner*, una società che si occupa di formazione e, infine, il progetto per i volontari di EXPO 2015.

### **3.1. Fondazione Golinelli: Open Badge per valorizzare le soft skills favorite dalla scuola di imprenditorialità<sup>15</sup>**

La Fondazione Golinelli si propone di promuovere l'educazione e la formazione, diffondere la cultura, favorire la crescita intellettuale ed etica dei giovani, futuri cittadini di domani. Le esperienze che offre hanno basi di concretezza, pragmatismo, visione e capacità progettuale.

Uno dei progetti realizzati dalla Fondazione è «Il Giardino delle Imprese»,<sup>16</sup> una scuola informale di cultura imprenditoriale. È un percorso educativo che guida i giovani delle Scuole secondarie di II grado ad entrare in contatto con le dinamiche, le logiche e la mentalità d'impresa.<sup>17</sup> L'obiettivo è di stimolare e favorire lo sviluppo di quelle competenze utili per affrontare la complessità e l'imprevedibilità del futuro in un mondo globale e multiculturale: responsabilità, etica dello studio e del lavoro, spirito critico, immaginazione, curiosità, passione, *leadership*, autonomia, *problem solving*, *decision making*, *critical thinking*, *team work*, *team building*, comunicazione, *entrepreneurship*, flessibilità, saper fare e sperimentare, saper sbagliare e imparare, sapersi riconvertire.<sup>18</sup>

Antonio Danieli, Direttore generale della Fondazione Golinelli, afferma che lo stimolo delle *soft skills* è fon-

damentale nel contesto educativo odierno, non solo per un futuro imprenditore: «Oggi non sono più sufficienti una adeguata preparazione tecnica di base, un buon livello di scolarizzazione e buoni voti. È invece fondamentale e imprescindibile in un percorso educativo e formativo di eccellenza prevedere l'insegnamento, o meglio lo stimolo, delle cosiddette *soft skills*, cioè le competenze più distintive dell'«essere persona» *tout court*, e delle *capabilities*, cioè capacità individuali specifiche, propensioni, attitudini e talenti intellettivi, comportamentali e caratteriali, che ogni individuo poi possa giocare in più ambiti trasversalmente. Queste *skills* e *capabilities* sono quelle ricercate dalle imprese e sono le stesse alla base dei percorsi professionali individuali di maggior successo».<sup>19</sup>

La Fondazione ha voluto dare risalto e riconoscere le *soft skills* favorite dall'esperienza del «Giardino delle Imprese» attraverso gli *Open Badges* di *Bestr*: i primi *issuer* della piattaforma.

### **3.2. Università degli Studi Milano-Bicocca: Open Badges per valorizzare attività culturali che sviluppano soft skills**

*Bbetween* è un progetto dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca finalizzato all'accrescimento e alla valorizzazione delle competenze trasversali degli studenti e dei cittadini, attraverso attività come il cinema, la musica, le arti performative, le lingue straniere, la scrittura funzionale e creativa, la multimedialità, i beni culturali, il volontariato: percorsi che potenziano e attivano nelle persone le competenze trasversali, o *soft skills*.<sup>20</sup>

Con il progetto *Bbetween*, l'Ateneo auspica che lo studente investa su di sé, sviluppi le competenze personali più versatili e solide che potrà giocarsi in seguito trasversalmente in più ambiti.<sup>21</sup> Nel procedere del progetto, l'Università si è interrogata su come stimolare la partecipazione a queste attività extracurricolari, così importanti per la formazione completa della persona e, soprattutto, come dare risalto a chi le avrebbe seguite. La risposta è stata trovata negli *Open Badges*. Una soluzione che, peraltro, è stata apprezzata dagli studenti, proprio per il riconoscimento delle *soft skills*, sviluppate nei percorsi *Bbetween*.

### 3.3. *BridgePartners: consapevolezza nella negoziazione*

*BridgePartners* è una società italiana di consulenza e formazione manageriale specializzata in negoziazione e comunicazione efficace, che ha realizzato con Bestr un *Open Badge* legato al percorso formativo Nego-Pro, riservato ai manager, con l'obiettivo di «allenare e sviluppare la capacità negoziale».<sup>22</sup>

Chi segue questo percorso, a differenza degli altri due casi sopra citati, sceglie consapevolmente di allenare una determinata *soft skill*, che invece nelle attività *Bbetween* o nell'esperienza della scuola di imprenditorialità della Fondazione Golinelli, vengono allenate non sempre con una reale coscienza da parte dell'utente, in quanto, come già affermato, si tratta di apprendimento informale.

*BridgePartners* propone un itinerario formativo che comprende una sezione esperienziale per l'apprendimento della capacità di negoziazione, mentre

spinge sul rendere consapevole il manager di quali atteggiamenti pone in essere per applicare la negoziazione, che da capacità diventa una vera e propria tecnica da applicare.

### 3.4. *CIESSEVI: essere volontari, premia*

Anche se c'è una crescente consapevolezza dell'importante contributo che il volontariato apporta alla collettività e alla tutela del bene comune, ad oggi si sta facendo poco per riconoscerlo e valorizzarlo. In particolare, non è ancora riconosciuto che l'attività di volontariato è un mezzo/strumento di crescita e di apprendimento informale e non formale. I volontari sono spesso inconsapevoli delle abilità e competenze che hanno acquisito e che, quotidianamente, mettono in gioco nel tempo dedicato al volontariato, perché mancano momenti di riflessione su di sé. Non solo, sono inoltre carenti strumenti che possano dare visibilità, anche all'interno di percorsi professionali, del volontariato e soprattutto di quanto questa esperienza sia ricca a livello di apprendimento.

Gli 840 giovani che durante Expo Milano 2015 hanno svolto attività di volontariato presso il padiglione dell'Unione Europea,<sup>23</sup> e i 5 mila volontari che sono stati coinvolti presso il sito espositivo,<sup>24</sup> hanno concretamente sperimentato e/o rafforzato abilità e competenze specifiche, con particolare riferimento a quelle *soft skills* che, a parità di esperienze professionali e percorsi formativi formali, diventano decisive nella selezione del personale: abilità relazionali, di *problem solving*, di *team working*, di ge-

stione del tempo e delle priorità ecc. Per riconoscere l'esperienza vissuta, è stato attribuito un *Open Badge*, che attesta anche la formazione ricevuta e le abilità messe in gioco. Questo rappresenta una validazione del percorso di apprendimento informale e non formale che i volontari del padiglione dell'Unione Europea e del sito espositivo hanno vissuto prestando servizio di volontariato: hanno messo alla prova le proprie competenze e ne hanno acquisite di nuove attraverso una formazione specifica.

I *Badges* emessi da CIESSEVI hanno permesso di valorizzare: l'interazione e la comunicazione col pubblico, la conoscenza dell'Expo attuale e delle passate esposizioni universali, le capacità gestionali, organizzative e di *team working*.

Il *Volunteer Programme for EU Pavillon Expo2015* e il *Programma Volontari per Expo Milano 2015* sono stati organizzati da CIESSEVI, membro della rete italiana CSVnet, che fornisce alle organizzazioni di volontariato e ai cittadini una gamma di servizi di consulenza, formazione, accompagnamento e *tutoring*.<sup>25</sup>

#### 4. Utilizzo degli *Open Badges* in Bestr

Presento ora altri esempi significativi di come sono stati e possono essere utilizzati gli *Open Badges* sempre attraverso la piattaforma Bestr.

##### 4.1. EduOpen

Il primo caso è quello di *EduOpen*,<sup>26</sup> la rete di Università Italiane che mettono a disposizione gratuitamente corsi in formato e-learning, secondo il modello dei MOOCs (*Massive Open*

*Online Courses*). Il Progetto iniziato il 21 aprile 2016 ha avviato un processo di apertura e di dematerializzazione dell'apprendimento e della condivisione delle competenze da parte degli atenei italiani.<sup>27</sup> I corsi sono liberamente accessibili a tutti gli interessati, coprono un ampio ventaglio di discipline e ogni Ateneo punta sulle proprie eccellenze. Al completamento di ciascun corso viene assegnato allo studente un *Open Badge* che esplicita l'attività svolta e le competenze acquisite.

In una seconda fase, saranno resi disponibili anche *Badges* per chi, oltre a seguire il corso, dà prova delle competenze acquisite sostenendo un esame in sede o *online* (in modo sicuro grazie alla rete di centri esame NICE),<sup>28</sup> oppure per chi completa un'intera serie di corsi che costituiscono un percorso di apprendimento.

Tutto questo ha suscitato subito interesse presso i docenti rispetto al tema della formazione permanente. Infatti il MIUR, dopo un'anticipazione fornita con la nota 2915 del 15 settembre 2016 ha presentato il 3 ottobre 2016 il «Piano Nazionale per la Formazione dei docenti 2016-2019».<sup>29</sup> Da qui, *EduOpen* è stata accreditata dal Ministero per la formazione permanente degli insegnanti.

##### 4.2. Alternanza Scuola Lavoro

CINECA ha sempre fornito importanza alla formazione dei giovani nel campo delle nuove tecnologie. Nel 2017 ha deciso di mettere a disposizione il suo *know-how* e di investire sulle nuove generazioni aprendo le sue porte all'Alternanza Scuola Lavoro.<sup>30</sup> Attraverso Bestr, CINECA ha fatto

in modo che il mondo delle imprese e della formazione si parlino, riuscendo a formare competenze realmente necessarie al mercato del lavoro. Attraverso l'esperienza di Alternanza Scuola Lavoro, il Consorzio ha voluto ulteriormente impegnarsi per abbattere lo *skill gap*.

L'Alternanza Scuola Lavoro consiste nella realizzazione di percorsi progettati e attuati sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, sulla base di apposite convenzioni con le imprese, le quali sono disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di apprendimento in contesti lavorativi. Con questa esperienza, la scuola intende favorire la crescita e la formazione di nuove competenze contro la disoccupazione e il disallineamento tra domanda e offerta nel mercato del lavoro.

Ad un'intera classe quarta di un Istituto Superiore Tecnico-Industriale ad indirizzo informatico di Bologna è stata garantita un'esperienza lavorativa di 200 ore in diversi progetti realizzati in CINECA: 4 settimane durante le quali gli studenti hanno incontrato diverse figure professionali e svolto attività sia di lezione frontale formativa che di progettualità pratica, sia attività di gruppo sia individuali.

L'ultimo giorno, gli studenti hanno presentato a CINECA le attività svolte nei vari *team* di lavoro. I giovani hanno dimostrato di aver compreso il mondo del lavoro dove sono stati inseriti e le reali competenze professionali richieste; hanno anche sottolineato, confrontandole, le diversità tra il loro percorso formativo scolastico e quello aziendale e, infine, hanno messo in luce loro stessi quelle

*soft skills* che hanno dovuto "mettere in campo" durante le 200 ore di formazione al Consorzio.

Per rimarcare che l'esito dell'Alternanza Scuola Lavoro è un reale e concreto arricchimento, sono stati assegnati degli *Open Badges* che attestano i 7 diversi progetti in cui i ragazzi sono stati coinvolti e le relative competenze maturate. Una nota: un gruppo di studenti è stato inserito nel gruppo di lavoro Bestr e ha realizzato i 7 *Open Badges* dell'Alternanza Scuola Lavoro 2017 in CINECA. I *Badges* attribuiti a ciascun studente esplicitano i progetti portati a termine, le competenze tecniche acquisite e le *soft skills* che hanno dimostrato di mettere in atto durante l'esperienza lavorativa.

#### **4.3. Università degli Studi di Torino: referenti in formazione**

Un'organizzazione complessa come quella di un Ateneo ha bisogno di personale competente e di una buona comunicazione e organizzazione che la colleghi.<sup>31</sup>

Per la gestione del portale di Ateneo, partendo dal dato di fatto che il personale non possiede tutte le competenze necessarie, è nata l'esigenza di definire dei ruoli, dei referenti, delle Linee Guida e stimolare a frequentare corsi di formazione in modo da definire chi può agire in determinati contesti. Infatti, gli operatori in qualunque ambito operano devono avere chiaro il modello organizzativo, sapere che cosa fare prima di pubblicare informazioni, conoscere le normative della *privacy*.

All'interno del gruppo che gestisce il portale di Ateneo dell'Università di

Torino, era necessario individuare, valorizzare e coltivare le competenze necessarie ai vari ruoli: prendere coscienza di questo è stato un passo essenziale per gestire i flussi informativi, fornire loro uniformità e migliorare la tempestività.

È stato quindi creato un *Badge* per ogni ruolo, per definire e certificare l'abilità di poter operare in alcuni ambiti. Ad esempio: l'uso dei *social media*, l'utilizzo della piattaforma *e-learning*, la scrittura per il *web*... In questo modo, tutti i soggetti sono certificati nel sistema del portale di Ateneo.

L'applicazione di questo sistema di formazione e validazione potrà supportare, in un primo momento, la mobilità tra Dipartimenti e, in futuro, anche quella tra Atenei.

### 5. Riconoscere Crediti Formativi attraverso gli *Open Badges*

Molti corsi di laurea in Italia riconoscono agli studenti Crediti Formativi (CFU) a partire da certificazioni ottenute dallo studente. Gli esempi più noti sono le certificazioni della competenza della lingua straniera<sup>32</sup> e delle competenze informatiche e tecnologiche (*European Computer Driving Licence*).<sup>33</sup>

Attualmente, ogni Ateneo/corso di laurea ha una propria gestione per il riconoscimento di CFU, e una delle difficoltà ricorrenti è quella di verificare velocemente e facilmente la veridicità della dichiarazione attestante le competenze dello studente e dell'eventuale certificato cartaceo presentato. CINECA, a servizio delle Università italiane,<sup>34</sup> ha subito fatto suo questo problema e ha pensato di sfruttare il meccanismo dell'*endorsement* per

riconoscere crediti agli studenti tramite i *Badges*.

In Bestr, le Università possono dare un *endorsement* ai *Badges* e riconoscere crediti agli studenti che li possiedono: in questo modo gli *Open Badges* possono ottenere un riconoscimento automatico delle attività didattiche. Ovviamente, è il singolo Ateneo che stabilisce se e quanti crediti riconoscere. Si ha così un mezzo digitale veloce e sicuro per conoscere e verificare le reali *skills* del possessore di un *Badge*.

Gli studenti in possesso di un *Open Badge* legato ad una certificazione (linguistica, informatica, ecc...) o ad attività extra-curricolari (ad esempio come nel caso degli studenti dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca che seguono percorsi *Bbetween*) mostrano velocemente le loro *skills*, sorpassando problematiche legate al recupero e alla presentazione di materiale attestante la veridicità delle proprie dichiarazioni.

Inoltre, se l'Ateneo ha a disposizione un suo sistema informativo per la gestione degli studenti e delle loro carriere, i crediti possono essere automaticamente caricati nel libretto dello studente. Attualmente, è disponibile l'integrazione fra Bestr ed il Sistema informativo delle Segreterie Studenti (ESSE3),<sup>35</sup> un sistema realizzato da CINECA per la gestione della carriera universitaria degli studenti, che permette di riconoscere crediti sulla carriera dello studente titolare di un *Badge*. È possibile estendere questa integrazione ad altri sistemi. Oltre a *Bbetween*, anche i corsi MOOCs di *EduOpen* possono dare origine a crediti e tali crediti sono scambiabili

tra gli Atenei: questo meccanismo viene attivato proprio dalla rappresentazione delle competenze tramite gli *Open Badges*.

## 6. Bologna Open Recognition Declaration

Nell'ottobre 2016, CINECA<sup>36</sup> ha dato la sua adesione al *Bologna Open Recognition Declaration*, una dichiarazione per l'apertura del processo di riconoscimento delle competenze.<sup>37</sup> La *Bologna Open Recognition Declaration* è la continuazione di un percorso ideale, iniziato con il *Bologna Process*, con la Dichiarazione di Cape Town per il libero accesso ai materiali di apprendimento e con il movimento *Creative Commons*. La Dichiarazione vuole proporre, come prossima tappa, la costruzione di un processo di riconoscimento delle competenze che sia il più possibile aperto (*open source*).

L'idea che sta alla base è quella di un mondo dove il cittadino apprende in ogni ambito della vita e in cui le competenze acquisite sono rapidamente e facilmente riconosciute e verificate. Tutto questo, per agevolare le persone nella ricerca del lavoro e le aziende nella ricerca delle *skills* di cui necessitano.

I firmatari, aderendo alla Dichiarazione, sottolineano la necessità di strumenti tecnologici che permettano tali scenari. In questo senso, gli *Open Badges* sono stati individuati come tecnologia per il riconoscimento delle competenze e primo elemento per la realizzazione di architetture che rendano reale tale contesto.

Tra i firmatari ci sono attori tra loro molto diversi: enti statali che si occu-

pano della gestione dell'occupabilità, ad esempio, l'ente governativo belga Selor; aziende ed anche Università: la prima firmataria a livello istituzionale in Italia in questo caso è stata l'Università degli Studi di Milano-Bicocca. A questo riguardo, Paolo Cherubini, Prorettore alla Didattica di questo Ateneo, ha dichiarato: «Il riconoscimento certificato delle competenze attraverso lo strumento degli *Open Badge* è una necessità non più rinviabile per favorire l'inserimento lavorativo, la mobilità e l'integrazione dei giovani in Europa e non solo [...]. La Dichiarazione di Bologna, che per primi in Italia abbiamo sottoscritto e di cui siamo convinti sostenitori, è un progetto ambizioso che caratterizzerà significativamente il futuro della formazione. Gli *Open Badge* permettono, infatti, di consolidare il percorso di valorizzazione dei curricula e di certificare le *soft skill*, accelerando in tal modo la diffusione dell'innovazione in ogni settore sociale e produttivo».<sup>38</sup>

A dimostrazione di questo, l'Università di Milano-Bicocca ha deciso di emettere *Badges* legati all'Erasmus, andando ad individuare e dare risalto alle *soft skills* che si maturano attraverso questa esperienza all'estero durante gli anni di studio universitario.

## 7. Conclusioni

Un cittadino non smette mai di imparare e le aziende cercano *skills* che si acquisiscono non solo con percorsi di studio tradizionali. In particolare, si ricercano le *soft skills*, competenze, capacità, talenti preziosi per chi le possiede, da valorizzare e da poter "presentare" in ambito lavorativo, che formano persone responsabili e co-

scienze. Serve quindi un sistema che attesti velocemente, e in modo sicuro, le competenze acquisite e che sia accessibile da chiunque. Il mondo digitale può venire in aiuto, in particolare con i sistemi di *microcredentials* (sistemi in grado di attestare in modo digitale e flessibile le competenze atomiche) aperti.<sup>39</sup>

CINECA, con la piattaforma Bestr e attraverso gli *Open Badges*, ha avviato un percorso per soddisfare questa necessità, mettendo a disposizione un servizio in cui il “mezzo” per rappresentare le competenze, l’*Open Badges*, è *open source* (quindi esportabile su altre piattaforme), possiede le informazioni di dettaglio per verificare il possessore, le competenze e i criteri di assegnazione, e tali informazioni sono sempre disponibili *online* e inserite nell’immagine del *Badge*.

## NOTE

<sup>1</sup> Franchi Marica è consulente applicativo presso la Business Unit “Università - Didattica e studenti” del Consorzio CINECA dove, dal 2003, si occupa di integrazione e modellazione di dati per servizi di orientamento per gli studenti, analisi funzionale, consulenza per i clienti e *project management*. Fin dall’inizio è entrata nel team di BESTR, piattaforma italiana basata sugli *Open Badges*. In questo campo, le sue principali attività sono la modellazione dei *learning outcomes* negli *Open Badges*, l’integrazione dati, la redazione di *Badge*, la gestione dei progetti, la consulenza ai clienti e l’analisi.

<sup>2</sup> DL 16 gennaio 2013, n. 13 - Gazzetta Ufficiale, in [www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/15/13G00043/sg](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/15/13G00043/sg) (12-06-2017).

<sup>3</sup> Per apprendimento formale si intende «apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari» (*L. cit.*).

<sup>4</sup> L’apprendimento non formale è l’«apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati alla lettera; in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese» (*L. cit.*)

<sup>5</sup> Il testo legislativo definisce l’apprendimento informale come «apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell’ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero» (*L. cit.*).

<sup>6</sup> Cf *Discover Open Badges*, in <https://openbadges.org/> (15-04-2017).

<sup>7</sup> Cf *Big announcement: IMS Global getting into Badges!*, in <http://www.imslobal.org/article/big-announcement-ims-global-getting-badges> (19-04-2017).

<sup>8</sup> Cf *Cineca*, in <https://www.cineca.it/> (19-04-2017).

<sup>9</sup> Cf *Bestr*, in <https://bestr.it/> (19-04-2017).

<sup>10</sup> Cf MCKINSEY & COMPANY, *Education to employment: Getting Europe's youth into work*, in <http://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/converting-education-to-employment-in-europe> (19-04-2017).

<sup>11</sup> Cf GHIRARDI Nicola, *Open Badges e misurazione delle competenze*, in <https://medium.com/@ghirardinicola/open-badges-3dc86528ee70> (28-04-2017).

<sup>12</sup> Cf WHITTEMORE Simon, *Digitally empowering learners' employability*, in <https://prospect2alumnus.jiscinvolve.org/wp/2015/04/03/digitally-empowering-learners-employability/> (19-04-2017).

<sup>13</sup> Cf MCKINSEY & COMPANY, *Education to employment* (19-04-2017).

<sup>14</sup> Cf .Bestr blog, *Al lavoro come campioni*, in <https://blog.bestr.it/it/2016/08/04/al-lavoro-come-campioni> (19-04-2017).

<sup>15</sup> «La Fondazione Golinelli nasce a Bologna nel 1988 per volontà dell'imprenditore e filantropo Marino Golinelli. Oggi è un esempio unico in Italia di fondazione privata totalmente operativa, ispirata al modello delle fondazioni filantropiche americane, che si occupa in maniera integrata di educazione, formazione e cultura per favorire la crescita intellettuale ed etica dei giovani e della società e con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo sostenibile del nostro Paese». (Cf la pagina ufficiale della Fondazione, in <http://www.fondazionegolinelli.it/la-fondazione/>). (19-04-2017).

<sup>16</sup> .Bestr *Il Giardino delle Imprese. Il Progetto*, in <https://bestr.it/project/show/3> (19-04-2017).

<sup>17</sup> Cf Ivi, in <http://www.giardinodelleimprese.it/> (15-05-2017).

<sup>18</sup> Cf Ivi, *Come si ottiene questo Badge?*, in <https://bestr.it/Badge/show/323>.

<sup>19</sup> FONDAZIONE GOLINELLI, *Comunicato stampa*, in [http://www.fondazionegolinelli.it/wp-content/uploads/2014/09/cs\\_giardino2015.pdf](http://www.fondazionegolinelli.it/wp-content/uploads/2014/09/cs_giardino2015.pdf) (19-04-2017).

<sup>20</sup> Cf *Bbetween. Tra Università e territorio: sviluppo di competenze trasversali attraverso linguaggi, luoghi e pratiche*, in [\*sicurezza/Attivita-culturali/Bbetween/Perche-Bbetween\* \(20-04-2017\).](http://www.unimib.it/go/48880/Home/Italiano/Studenti/Studenti/Vivere-il-campus_-servizi-e-</a></p></div><div data-bbox=)

<sup>21</sup> *Bbetween*, in <http://www.unimib.it/go/48853/Home/Italiano/Attivita-e-proposte-culturali/Bbetween> (20-04-2017).

<sup>22</sup> Cf *NegoPro - allenare e sviluppare la capacità negoziale*, in <https://bestr.it/Badge/show/328> (20-04-2017).

<sup>23</sup> Cf *Volunteer Programme for EU Pavillon Expo2015*, in <https://bestr.it/project/show/9> (20-04-2017).

<sup>24</sup> Cf *Programma Volontari per Expo Milano 2015*, in <https://bestr.it/project/show/25> (20-04-2015).

<sup>25</sup> Cf *CSVnet - Coordinamento Nazionale dei Centri di Servizio per il Volontariato*, in <http://www.csvnet.it/> (28-04-2017).

<sup>26</sup> EduOpen è una rete di atenei (attualmente 17) che offre corsi di livello universitario. La frequenza ai corsi è aperta a tutti - anche a non studenti universitari - ed è gratuita. Gli "studenti" possono ottenere, alla fine del percorso, vari livelli di attestati o certificati: Attestato di Partecipazione, Certificato Verificato o Crediti Formativi Universitari (CFU). Tutti gli "studenti" che completano un corso ricevono anche un *Digital Badge* rilasciato dalla piattaforma Bestr del CINECA. (Cf <https://learn.eduopen.org/>). (20-04-2017).

<sup>27</sup> *MOOC + Open Badge = EDUOPEN. Cineca supporta il progetto assegnando ai learner Open Badge su Bestr*, in <https://blog.bestr.it/it/2016/04/22/moocs-open-Badge-eduopen> (20-04-2017).

<sup>28</sup> Cf *NICE Network Italiano Centro Esami*, in <http://nice.kion.it/> (20-04-2017).

<sup>29</sup> Cf MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITÀ DELLA RICERCA, *Piano per la formazione dei docenti 2016-2019*, in [http://www.istruzione.it/allegati/2016/Piano\\_Formazione\\_3ott.pdf](http://www.istruzione.it/allegati/2016/Piano_Formazione_3ott.pdf) (20-04-2017).

<sup>30</sup> *Alternanza Scuola Lavoro è «un'esperienza formativa innovativa per unire sapere e saper fare, orientare le aspirazioni degli studenti e aprire didattica e apprendimento al mondo esterno. Perché l'unica risposta strutturale alla disoccupazione è una scuola collegata con il mondo del lavoro».* (Cf <http://www.istruzione.it/alternanza/index.shtml>). (20-04-2017).

<sup>31</sup> Cf *L'Università di Torino online*, in <https://www.unito.it/> (28-04-2017).

<sup>32</sup> Cf *Cambridge English*, in <http://www.cambridgeenglish.org/it/> e *ETS*, in <https://www.ets.org/> (28-04-2017).

<sup>33</sup> Cf *ECDL*, in <http://www.ecdl.it/> (20-04-2017).

<sup>34</sup> Cf *CINECA. Chi siamo*, in <https://www.cineca.it/it/content/chi-siamo> (20-04-2017).

<sup>35</sup> Cf *ESSE3 Servizi Segreteria Studenti*, in <https://eventi.cineca.it/it/soluzioni/esse3-servizi-segreteria-studenti> (20-04-2017).

<sup>36</sup> *Cineca sottoscrive la Bologna Open Recognition Declaration*, in <https://blog.bestr.it/it/2016/11/15/cineca-sottoscrive-la-bologna-open-recognition-declaration> (19-04-2017).

<sup>37</sup> Cf OPEN RECOGNITION ALLIANCE, *Open Badge Challenges*, in <http://www.openrecognition.org> (19-04-2017).

<sup>38</sup> *Cineca sottoscrive la Bologna Open Recognition Declaration. Un approfondimento col presidente, prof. Emilio Ferrari, e l'adesione dell'Università Milano Bicocca*, in <https://blog.bestr.it/it/2016/11/15/cineca-sottoscrive-la-bologna-open-recognition-declaration> (19-04-2017).

<sup>39</sup> Cf GARTNER, *Gartner Highlights the Top 10 Strategic Technologies Impacting Education in 2015*, in <http://www.gartner.com/newsroom/id/2994417> (20-04-2017).