

## Microcredential e lifelong learning: una riflessione pedagogica

## Microcredential and lifelong learning: a pedagogical reflection

BARBARA BRUSCHI, MANUELA REPETTO, MELANIA TALARICO\*

*In response to the crisis generated by the Covid-19 pandemic, the European Commission has implemented a series of actions focused on inclusion, on the creation of new jobs, but above all on the acquisition of basic skills for life and work by all citizens. The aim is to foster social, economic and political development, but above all to enable everyone to find his place in society and at work.*

*The Commission has therefore proposed a European Skill Agenda and has indicated that continuity between school, university and the world of work is the best way to encourage the acquisition of the knowledge and skills that are indispensable in today's world, especially among young people.*

*This contribution focuses on microcredentials as a tool for the flexibilisation of learning processes and professional updating. In the first part, the theme of microcredentials and their relationship with the university and the world of work is explored. In the second part, an attempt is made to define the role of schools, universities and pedagogy in this context which risks marginalising didactic-educational reflection.*

**KEYWORDS:** HIGHER EDUCATION, MICROCREDENTIAL, SKILLS, UPSKILLING, RESKILLING, LIFELONG LEARNING

In risposta alla crisi generata dalla pandemia di Covid-19 la Commissione Europea ha messo in atto una serie di azioni focalizzate sull'inclusione, sulla creazione di nuovi posti di lavoro, ma soprattutto sull'acquisizione di competenze fondamentali per la vita e per il lavoro da parte di tutti i cittadini. Lo scopo è quello di favorire lo sviluppo sociale, economico e politico, ma soprattutto permettere a tutti di trovare la collocazione adeguata sia nel contesto sociale sia in quello professionale.

---

\* Pur trattandosi di un lavoro condiviso, si possono attribuire a Barbara Bruschi i paragrafi: Un quadro europeo; Scuola, Università e lavoro un'incerta alleanza? a Manuela Repetto il paragrafo Le microcredential: uno strumento dinamico per la formazione lungo tutto l'arco della vita; a Melania Talarico il paragrafo Certificazione delle competenze e microcredential.

La Commissione ha dunque proposto una agenda delle competenze ritenute fondamentali per tutti e ha indicato nella continuità tra scuola, università e mondo del lavoro la via privilegiata per favorire, soprattutto nei più giovani l'acquisizione di quelle conoscenze e competenze indispensabili nella realtà attuale.

Il presente contributo si concentra sulle *microcredential* come strumento per la flessibilizzazione dei processi di apprendimento e di aggiornamento professionale. In una prima parte, si approfondisce il tema delle *microcredential* e il loro rapporto con l'università e il mondo del lavoro. Nella seconda parte si cerca di definire il ruolo della scuola, dell'università e della pedagogia in questo contesto che rischia di marginalizzare la riflessione didattica-educativa.

## Un quadro europeo

Sono circa trent'anni che in Europa si insiste sul ruolo fondamentale dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. A partire dal Libro bianco su Istruzione e Formazione<sup>1</sup>, la Commissione Europea e la maggior parte delle istituzioni europee hanno reiteratamente ribadito come, nella società della conoscenza, il processo di apprendimento non possa rimanere circoscritto al solo periodo scolastico. I costanti mutamenti del sapere, l'evoluzione tecnologica, così come le variazioni di carattere socio-demo-antropologico impongono una costante rivisitazione e un permanente aggiornamento dei saperi personali. Questi saperi non riguardano solo il mondo professionale, ma l'ampio spettro di conoscenze e competenze necessarie per vivere in forma inclusiva la realtà contemporanea.

Se ripercorriamo il periodo che va dal Dopoguerra ad oggi possiamo individuare alcuni fattori che hanno contribuito in modo particolare alla definizione del panorama attuale per quanto attiene il rapporto tra formazione iniziale, mondo del lavoro e aggiornamento. Di seguito ne citeremo alcuni, consapevoli di non essere esaustivi e di porre il focus esclusivamente sugli aspetti riconducibili all'area pedagogica.

a) Formazione a distanza. Nel 1951 Vittorio Veglia fonda La Scuola Radio Elettra con l'obiettivo di offrire ai giovani, appena tornati dalla guerra, la possibilità di acquisire quelle competenze tecniche sempre più richieste dal mondo del lavoro. Gli Anni Cinquanta vedono il diffondersi delle tecnologie elettroniche e la conseguente richiesta di professionisti capaci di assistere gli acquirenti e di intervenire in caso di guasto. Come sappiamo la Scuola rappresenta uno dei primi e forse più virtuosi esperimenti di didattica a distanza, ma soprattutto è tra le prime esperienze di formazione e aggiornamento

professionale rivolte a coloro che, per vari motivi, non sono nella condizione di tornare sui banchi di scuola. L'avvento delle tecnologie digitali e la diffusione di Internet hanno consolidato la didattica a distanza<sup>2</sup> e, come sappiamo, generato le condizioni per una vera e propria rivoluzione nel mondo del training.

b) Iper specializzazione e obsolescenza dei saperi. Nell'arco di un tempo tutto sommato ridotto, le conoscenze in qualsiasi ambito hanno raggiunto livelli molto alti di complessità determinando, com'è noto, una parcellizzazione dei saperi e una iperspecializzazione. Parallelamente, l'avanzamento della ricerca scientifica ha determinato e continua a determinare una rapida obsolescenza delle conoscenze e la conseguente richiesta di aggiornamento professionale. Oggi, a differenza di un tempo non molto lontano, gli interventi formativi sono frequenti, basati su unità minime di contenuto e, spesso, erogati online. Anche per questo negli ultimi decenni abbiamo assistito alla nascita e all'affermarsi di varie piattaforme dedicate alla formazione online (Coursera<sup>3</sup>, edX<sup>4</sup>, EduOpen<sup>5</sup>, ecc) con un'offerta capace di coprire praticamente ogni area di competenza. Come vedremo, esse hanno contribuito in maniera significativa all'innovazione della didattica, favorendo la nascita di soluzioni particolarmente flessibili e funzionali alle realtà attuali. A dimostrazione di quanto sia pressante la necessità di nuove competenze professionali, nel 2020 la Commissione Europea ha varato un piano quinquennale<sup>6</sup> per aiutare i soggetti pubblici e privati a sviluppare le proprie competenze. L'Agenda si articola in 12 azioni organizzate attorno a quattro blocchi principali. Il primo, è finalizzato a riunire le forze presenti in Europa per meglio raggiungere gli obiettivi. In questo ambito, è stato lanciato il Pact for skills<sup>7</sup>, un piano per lo sviluppo delle competenze nell'area europea. Le organizzazioni pubbliche e private sono state invitate ad investire concretamente in azioni di upskilling e reskilling dei cittadini. Il secondo blocco include le azioni per garantire alla maggior parte delle persone le competenze necessarie per trovare lavoro. Il terzo comprende le azioni volte a sostenere le persone nei loro percorsi di lifelong learning. Tra le diverse azioni comprese nel terzo blocco troviamo l'azione 10 relativa alle microcredential le quali, come vedremo in seguito, costituiscono il focus del presente contributo. L'ultimo blocco è dedicato agli investimenti necessari per garantire che le azioni previste possano essere concretamente realizzate.

c) L'ultimo fattore, non certo per importanza, riguarda la costruzione di un quadro europeo di interventi<sup>8</sup> rivolti al potenziamento delle università e dei contesti formativi per garantire uno sviluppo più inclusivo e sostenibile dei paesi membri. Obiettivo dello Spazio europeo dell'istruzione è creare sinergie tra l'Agenda europea delle competenze e lo Spazio europeo della ricerca per fondare sulla conoscenza per tutti i cittadini la ripresa degli Stati membri.

La situazione di crisi socioeconomica generata dalla Pandemia di Covid-19 ha imposto delle azioni rivolte in particolare a coloro che, durante il periodo pandemico, hanno dimostrato maggiore fragilità sul piano delle life skills e delle competenze professionali. Il quadro europeo è particolarmente significativo in questa sede in quanto pone l'accento su quattro fattori che riteniamo fondamentali: la formazione permanente, il rapporto tra università e mondo del lavoro, il primato della scuola e delle università nel garantire uno sviluppo più inclusivo per tutti e la centralità delle competenze per la cittadinanza e il lavoro. Porre la scuola e l'università al centro della formazione lungo tutto l'arco della vita ha un valore fondamentale sia di carattere politico sia metodologico. Sul piano politico, si tratta di sottolineare come queste agenzie formative siano sempre più centrali nei processi di sviluppo dei Paesi. In una realtà come quella italiana che purtroppo è ancora segnata da tassi di dispersione scolastica importanti, individuare nell'istruzione scolastica e nella formazione universitaria i fattori per l'inclusione e lo sviluppo ha un significato particolare e deve rappresentare un incentivo all'incremento della spesa pubblica in questa direzione. Anche da punto di vista metodologico scuola e università vengono riconosciute quali punti di riferimento per l'elaborazione di metodologie e di strategie formative di qualità. Di seguito approfondiremo questi aspetti affrontando due temi principali quali le microcredential come strategia per il lifelong learning e la certificazione digitale per il riconoscimento della formazione.

### **Le microcredential: uno strumento dinamico per la formazione lungo tutto l'arco della vita**

Nella sua risoluzione del 18 febbraio 2021 su "Un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030)"<sup>9</sup>, il Consiglio europeo invita a: «[r]afforzare il ruolo chiave dei sistemi di istruzione superiore e di IFP nel sostenere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e nel raggiungere un corpo studentesco più diversificato. Valutare il concetto e l'utilizzo di microcredenziali può contribuire ad ampliare le opportunità di apprendimento e potrebbe rafforzare il ruolo dell'istruzione superiore e dell'IFP nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, offrendo opportunità di apprendimento più flessibili e modulari, e prevedendo percorsi di apprendimento più inclusivi<sup>10</sup>».

Le microcredenziali vengono proposte innanzitutto come uno strumento flessibile capace di rispondere alle necessità di una realtà professionale in cui un numero sempre maggiore di persone deve acquisire, in tempi e modi differenti, competenze di alto livello in ambiti

diversi del sapere. Come abbiamo anticipato in precedenza, in questa fase storica l'obiettivo principale è quello di adattare la formazione non solo alle necessità dei soggetti, ma anche alle loro caratteristiche e ai loro tempi. Non più dunque formazione prevalentemente o solo in presenza e nemmeno percorsi formativi di lunga durata. Ciò che meglio aderisce ai contesti professionali attuali è rappresentato dalla brevità dei percorsi, dall'elevata specializzazione e dalla certificazione. Ecco perché, in Europa, negli ultimi anni, si è cominciato a discutere molto dell'opportunità di introdurre nel lifelong learning le microcredenziali che oltre oceano sono già applicate da diversi anni. Vediamo quindi cosa sono partendo dalla definizione che viene fonita da Microbol<sup>11</sup>, il principale progetto europeo sulle microcredential. Queste vengono definite così: «Una micro-credenziale è un piccolo volume di apprendimento certificato da una credenziale. Può essere offerto da una istituzione dell'educazione superiore, o riconosciuto da esse con procedure coerenti con la convenzione di Lisbona o con le procedure di riconoscimento dell'apprendimento pregresso ove applicabile. Una micro-credenziale è costruita per fornire specifiche conoscenze, abilità o competenze che rispondono a bisogni sociali, personali, culturali o lavorativi. Le micro-credenziali devono avere risultati di apprendimento (learning outcomes) esplicitamente definiti associati a un livello QF-EHEA/NQF, un'indicazione del carico di lavoro associato espresso in crediti ECTS, metodi e criteri di valutazione, e sono soggette all'assicurazione della qualità in linea con le ESG<sup>12</sup>».

Il progetto Microbol è stato lanciato nel 2020 e per 2 anni i ricercatori europei hanno lavorato per la costruzione di un frame condiviso che permetta una reale applicabilità di questo dispositivo alla formazione sia universitaria sia professionale. Infatti, mentre da tempo il tema delle microcredential era dibattuto e ritenuto un argomento emergente nell'ambito dell'innovazione formativa, restavano ancora evidenti i limiti dati dalla mancanza di una definizione condivisa e da una scarsa capacità delle imprese così come delle agenzie formative a riconoscere le competenze certificate dalle microcredenziali. L'8 marzo del 2022 è stato presentato il *Common Framework for Micro-credentials in the EHEA*<sup>13</sup> che fornisce le indicazioni per trasferire concretamente le microcredential nei contesti formativi. Riprendendo la struttura del documento, incontriamo, per prima cosa, una definizione del concetto di microcredenziale che pone l'accento sul loro costituire una quantità ridotta di apprendimento («A micro-credential is a certified small volume of learning »)<sup>14</sup>. Il principio di parcellizzare i saperi per creare delle unità minime di contenuto più flessibili e più facilmente acquisibili dai soggetti in apprendimento non è nuovo. Quasi vent'anni fa, con l'affermarsi della formazione online sono stati proposti micro pacchetti formativi (*Learning Objects*, Oggetti Autonomi di Apprendimento<sup>15</sup>) adattabili alle diverse

esigenze dei discenti e facilmente assemblabili in strutture di contenuto più complesse<sup>16</sup>. Questi pacchetti di sapere si affermarono come soluzione per l'organizzazione dei contenuti nei corsi online, ma non ebbero fortuna rispetto alla possibilità di essere riconoscibili e certificabili. Ecco perché è assolutamente indispensabile accompagnare le microcredenziali con un sistema di certificazione. Per soddisfare questa necessità il framework europeo ha definito le componenti standard che devono accompagnare una microcredenziale, vediamole:

- informazioni sul discente che ne permettano l'identificazione;
- informazioni sul fornitore incluso il paese in cui il fornitore opera;
- informazioni sull'ente o sull'istituzione che rilascia la credenziale;
- informazioni sulla microcredential: titolo, data di rilascio o data di valutazione, verifica dell'autenticità;
- informazioni sull'esperienza di apprendimento: risultati dell'apprendimento, carico di lavoro (espresso in crediti, quando possibile), valutazione e forma di assicurazione della qualità;
- informazioni sul livello QF;
- forma di partecipazione all'attività di apprendimento;
- requisiti di accesso.

Questi elementi sono fondamentali non solo perché permettono una definizione standard di microcredential rendendo queste ultime riconoscibili rispetto ad altri agglomerati di informazione, ma in particolare costituiscono degli indicatori fondamentali per garantire la qualità e la certificabilità delle competenze acquisite attraverso di esse.

Attualmente, le microcredential stanno cominciando ad affermarsi a livello universitario anche se con qualche difficoltà determinata dalla mancanza di un sistema di regolamentazione riconosciuto a livello nazionale. In pratica, mentre sono già disponibili le architetture didattiche per l'organizzazione dei contenuti così come le tecnologie per una loro erogazione e i sistemi per riconoscerle (openbadge), manca una normativa nazionale che ne regolamenti l'applicazione. In particolare, nell'ambito delle Alleanze delle università europee le microcredenziali si stanno diffondendo in quanto costituiscono un dispositivo agile particolarmente adatto a rispondere alle necessità di flessibilizzazione dei percorsi formativi. L'obiettivo di queste alleanze (rete di università europee che condividono percorsi formativi e mettono a disposizione degli studenti metodologie e forme di apprendimento innovative) è fare in modo che la formazione universitaria non si articoli più all'interno di una sola università nazionale, ma possa essere composta da momenti formativi svolti in Paesi diversi e secondo modalità variabili che possono anche includere

il mondo delle imprese. In questo contesto, come si può immaginare, si rendono necessarie competenze specifiche (ad esempio competenze nell'acquisizione di metodologie come l'intercomprensione che permettono la comprensione reciproca tra parlanti di lingue diverse) che non sempre sono presenti all'interno dei piani di studio universitari.

Come anticipato, un tema fortemente collegato alle microcredenziali è quello, affrontato nel prossimo paragrafo, della loro certificazione.

### **Certificazione delle competenze e microcredential**

Come abbiamo più volte ribadito, affinché le microcredential possano determinare un incremento significativo del numero di adulti coinvolti in percorsi formativi<sup>17</sup> è indispensabile che l'esito della formazione sia certificato e dunque riconoscibile sia dalle imprese sia dalle agenzie di istruzione superiore. Per questo motivo, il lavoro sulla formalizzazione delle microcredenziali è stato accompagnato da un'intensa attività di costruzione dei sistemi di certificazione<sup>18</sup>. In questa sede, per motivi di spazio, appunteremo la nostra attenzione sui badge digitali (openbadge) perché rappresentano una delle soluzioni più diffuse nella certificazione delle attività formative in ambito accademico e non solo. In particolare, le piattaforme digitali menzionate in precedenza (Coursera, edX, ecc) da diversi anni rilasciano openbadge al termine dei percorsi formativi e, ovviamente, ne hanno fatto uno strumento privilegiato di riconoscimento delle microcredential. I badge digitali sono stati definiti come un modo nuovo di comunicare ciò che un individuo può dimostrare di sapere<sup>19</sup> e una soluzione al problema di rappresentare il tipo di apprendimento che sta dietro a una qualificazione. Mah<sup>20</sup> suggerisce che gli openbadge possono essere un fattore di motivazione per gli studenti che vedono riconosciuto il loro apprendimento e certificato il miglioramento nella loro posizione rispetto alle competenze. Questo aspetto è particolarmente significativo per quegli studenti che, per motivi differenti, sono in difficoltà a frequentare percorsi formativi troppo lunghi e non sempre sono in grado di garantire l'impegno continuativo necessario per giungere a una qualche forma di certificazione dell'apprendimento. Le microcredenziali, unite agli openbadge, costituiscono una soluzione più flessibile e in grado di coinvolgere in particolare le persone meno orientate all'apprendimento.

A questo punto, è necessario spiegare come funziona un openbadge e cominciamo col dire che si presenta come un'immagine digitale accompagnata da una serie di metadati riferiti alle competenze che il badge rappresenta e alla persona a cui il badge è stato assegnato. Queste informazioni accompagnano chi le ha acquisite perché essendo rappresentate

secondo standard internazionali possono essere lette facilmente da qualsiasi dispositivo. Il rilascio degli openbadge avviene attraverso piattaforme dedicate o piattaforme per l'e-learning inserite nel sistema internazionale di certificazione.

Nel panorama italiano si sta osservando, soprattutto in ambito universitario, un aumento dell'impiego di openbadge per la certificazione delle competenze che gli studenti possono acquisire al di là del percorso formativo curricolare. L'ampliamento costante dell'offerta formativa in termini di life skills ha determinato una crescita significativa di proposte didattiche che non necessariamente corrispondono ad insegnamenti previsti dal corso di studi. Grazie ai badge digitali è diventato possibile attestare l'acquisizione di competenze e conoscenze specifiche in modo che lo studente possa indicarle nel curriculum vitae. Ovviamente, va sottolineato che le microcredenziali non costituiscono in nessun modo un sistema di sostituzione dei percorsi formativi tradizionali. Esse rappresentano una opportunità per integrare le attività curricolari, introducendo competenze molto specifiche<sup>21</sup> e per questo affrontabili in unità minime di contenuto. In un contesto dove il collegamento con le realtà professionali è in continua crescita, è importante poter contare sulla possibilità di certificare le competenze acquisite, pertanto le microcredenziali sono fondamentali. Un esempio concreto di questa situazione è dato dagli ITS o dalle attività di capacity building nelle università. In questi casi è necessario poter sviluppare percorsi di apprendimento brevi, molto specialistici, flessibili e riconoscibili sia all'interno delle istituzioni formative sia dalle aziende. L'unico dispositivo adeguato è quello delle microcredenziali e degli openbadge ad esse associati.

Ciò che non possiamo ancora dire è che il sistema delle microcredenziali e dei badge digitali sia completamente integrato nelle imprese e nelle università: molti sono ancora i datori di lavoro e gli studenti che non conoscono questi dispositivi e manifestano una certa perplessità rispetto alla loro ufficialità e riconoscibilità. Questo costituisce un problema in quanto frena la possibilità di garantire quell'inclusione nei percorsi formativi e quell'ampliamento della capacità di acquisizione di competenze che abbiamo visto rappresentare un obiettivo prioritario per l'Europa.

### **Scuola, Università e lavoro: un'incerta alleanza?**

I sistemi sin qui presentati mettono in luce come il futuro dell'aggiornamento professionale sia destinato a cambiare, ma soprattutto a crescere in maniera esponenziale per garantire a tutti i cittadini la possibilità di acquisire competenze per il mondo del lavoro e per la vita<sup>22</sup>. Ciò che però potrebbe non essere chiaro è quale sia il ruolo della scuola e delle università

in questo percorso verso la parcellizzazione delle competenze e degli interventi formativi. Partiamo dicendo che nei prossimi anni sarà indispensabile rafforzare il ponte tra scuola, università e mondo del lavoro. Come abbiamo visto questo è previsto dalle indicazioni della Commissione Europea e a livello nazionale dal PNRR. Si potrebbe facilmente obiettare che questo collegamento esiste già da qualche decennio attraverso i tirocini, gli stages e più recentemente le diverse forme di alternanza scuola lavoro. In questo caso, però, si tratta di qualcosa di diverso, che non necessariamente esclude ciò che è stato sperimentato sin qui, ma che si pone su un piano differente. Ciò che viene richiesto è di creare dei collegamenti innanzitutto sul piano delle metodologie di insegnamento. Le microcredenziali saranno un'opportunità nella misura in cui non costituiranno solamente una nuova unità di misura per quantificare il carico didattico e di apprendimento, ma rappresenteranno una svolta metodologica verso didattiche innovative e più coerenti con il mondo delle imprese e, più in generale, del lavoro. In questo senso, le università, con le loro competenze pedagogico-didattiche e metodologiche, avranno un ruolo centrale nel garantire la validità formativa delle microcredenziali e nel favorire processi di upskilling e reskilling adeguati ed efficaci per l'educazione degli adulti. Si tratta di fornire risposte di tipo metodologico ad alcune domande quali: come si costruisce una microcredential affinché sia efficace? Come si garantisce che la struttura dei contenuti nell'ambito di una microcredential sia sufficiente e adeguato per l'acquisizione di uno specifico set di competenze? Inoltre, le università potranno garantire la qualità delle microcredenziali. I sistemi menzionati in precedenza favoriscono una grande apertura e una potenziale esplosione del mondo della formazione, è però innegabile il pericolo di vedere una produzione incontrollata di contenuti non sempre di qualità. Le università con la loro tradizione formativa, con l'esperienza nei sistemi di valutazione della qualità e di certificazione possono contribuire a regolare e gestire questi processi garantendone l'efficacia ed evitando una sorta di inflazione della formazione e del training professionale. Un rapido sguardo al mondo dei MOOC permette di comprendere immediatamente quali insidie possono presentarsi in un contesto dove la quantità e l'apertura rappresentano un valore aggiunto. Occorre evitare il rischio che si arrivi a credere che l'esposizione a determinati contenuti possa garantire l'apprendimento e l'acquisizione di conoscenze e competenze. Il mantenimento di una dimensione didattico-metodologica e, in parte, relazionale devono continuare a rappresentare una *conditio sine qua non* della formazione a tutti i livelli.

In precedenza, abbiamo fatto riferimento alla compenetrazione tra contesti diversi: le aziende entrano nelle scuole e nelle università e viceversa per sviluppare insieme delle

strategie che siano per un verso formative, ma al contempo costituiscano una fonte di novità e rigenerazione per le stesse aziende. Quando parliamo di didattiche innovative possiamo citare i molteplici esempi in cui studenti, docenti e professionisti collaborano nella ricerca di soluzioni per superare, nel migliore dei modi, le challenges che le trasformazioni del mondo contemporaneo impongono. Dalla transizione digitale, allo sviluppo sostenibile passando dalla green economy ciò che sempre di più ci si attende dai soggetti è che sappiano applicare quanto hanno appreso per risolvere in modo creativo dei problemi concreti. Si tratta di dimostrare il possesso non solo delle conoscenze specifiche, ma anche delle competenze acquisite<sup>23</sup>. Questi sono i terreni in cui la scuola prima e le università dopo possono fornire un contributo fondamentale. Ciò di cui abbiamo parlato sin qui rappresenta una forma di flessibilità del sistema formativo che, oltre a costituire uno degli obiettivi previsti dall'Europa entro il 2030, rappresenta una sfida fondamentale che i sistemi di istruzione devono riuscire a vincere. Se veramente si intende creare un'alleanza tra scuola, università e lavoro è indispensabile abbandonare le rappresentazioni della formazione scolastica, universitaria e professionale adottate sino ad oggi per approdare a nuove visioni più coerenti con le realtà attuali.

Si tratta dunque di rivedere le metodologie, ma anche i percorsi e i contenuti di cui sono costituiti: le life skill permettono alle persone di acquisire una postura mentale aperta, flessibile e dinamica che le rende capaci di confrontarsi con un mondo in continua trasformazione. Si considera che le persone nel futuro cambieranno lavoro ad intervalli sempre più brevi, ciò significa che dovranno avere un bagaglio di conoscenze e di competenze che permetta loro di aggiornarsi autonomamente, individuando ciò che può servire loro per svolgere adeguatamente i nuovi incarichi<sup>24</sup>. Si tratterà, dunque, di promuovere, sin dalla più giovane età, stili diversi di apprendimento, una capacità di adattamento a linguaggi e forme differenti del sapere, ma soprattutto l'acquisizione di competenze nel problem solving e nel problem posing. Le persone dovranno essere aiutate a imparare a pensare, a individuare i propri bisogni formativi e ad imparare perché in fondo è soprattutto questo che verrà chiesto loro. L'introduzione delle microcredenziali nell'istruzione superiore rappresenta una risposta all'aumento della complessità del mondo contemporaneo determinata anche dalla pandemia. Va considerato che, in due anni, il mondo della formazione è molto cambiato, anche a seguito di un processo di digitalizzazione decisamente importante, che ha generato nuovi bisogni formativi<sup>25</sup> e nuovi contesti di apprendimento. I cambiamenti devono riverberare anche sull'organizzazione della formazione scolastica e universitaria promuovendo una maggiore flessibilizzazione dei percorsi e una maggiore capacità di personalizzazione dell'insegnamento e

dell'apprendimento. La transizione digitale ha fortemente contaminato i contesti dell'apprendere introducendo nuove metodologie e nuove modalità di acquisizione delle conoscenze che richiedono strategie specifiche per lo sviluppo delle competenze ad esse associate. Del resto, le teorie didattiche sul *microlearning* e sul *microteaching* non sono nuove e dimostrano quanto queste soluzioni favoriscano un più alto livello di attenzione e, soprattutto, una gestione efficace del carico cognitivo. Non è pertanto difficile vedere la forte relazione tra *microcredenziali* e *microteaching/microlearning*<sup>26</sup>; si tratta di forme di insegnamento e apprendimento che non tolgono nulla al valore della formazione sia questa universitaria o scolastica, ma che permettono di adottare nuovi stili di insegnamento e di aprire l'offerta formativa sia in termini di nuove competenze sia di forme di didattica innovativa. Attraverso questi dispositivi siamo in grado di rispondere adeguatamente alle nuove esigenze degli studenti così come del mondo professionale<sup>27</sup>.

Ferraris afferma: «Ciò di cui abbiamo bisogno, nel mondo nuovo, è l'educazione da intendersi prima di tutto come capacità di produrre una umanità che non si senta sottomessa e spaesata nel mondo che essa stessa ha creato»<sup>28</sup>.

Riteniamo che queste poche parole rendano in maniera efficace quale sarà il ruolo della scuola, delle università e della pedagogia. Ciò che però talvolta viene meno è la capacità della scuola, dell'università e della stessa pedagogia di affermarsi nella loro centralità per lo sviluppo non solo economico, ma soprattutto sociale e politico.

BARBARA BRUSCHI  
*University of Turin*

MANUELA REPETTO  
*University of Turin*

MELANIA TALARICO  
*University of Turin*

---

<sup>1</sup> E. Cresson, *Libro bianco su Istruzione e Formazione. Insegnare e apprendere - Verso la società conoscitiva*, Ufficio delle comunicazioni ufficiali delle Comunità europee, Bruxelles-Lussemburgo 1996.

<sup>2</sup> B. Bruschi, A. Perissinotto, *Didattica a distanza: com'è, come potrebbe essere*, Laterza, Bari 2020; L. Cuban, *Teachers and machines: the classroom use of technology since 1920*, Teachers College Press, New York 1986; G. Roncaglia, *L'età della frammentazione. Cultura del libro e scuola digitale*, Laterza, Bari 2020.

<sup>3</sup> <https://www.coursera.org/>

<sup>4</sup> <https://www.edx.org/>

<sup>5</sup> <https://learn.edupopen.org/>

<sup>6</sup> European Skills Agenda, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

<sup>7</sup> Pact for skills, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en>

<sup>8</sup> European Education Area Quality education and training for all <https://education.ec.europa.eu/about/eea-explained>

<sup>9</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32021G0226(01)).

<sup>10</sup> Council recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0770>, p. 4.

<sup>11</sup> Microbol (<https://microcredentials.eu/>)

<sup>12</sup> E. Cirlan, T. Loukkola, *Desk research report, MicroBol European Project*, September 2020, p. 7.

<sup>13</sup> Common Framework for Micro-credentials in the EHEA ([https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2022/03/Micro-credentials\\_Framework\\_final-1.pdf](https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2022/03/Micro-credentials_Framework_final-1.pdf)).

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 4.

<sup>15</sup> La definizione di Oggetto Autonomo di Apprendimento si trova in B. Bruschi, A. Perissinotto, *Come creare corsi on line*, Carocci, Roma 2003.

<sup>16</sup> B. Bruschi, A. Perissinotto, *Come creare corsi online*, Carocci, Roma 2003; D. A. Wiley et al, *The instructional use of learning objects*, Agency for instructional technology, Bloomington 2002.

<sup>17</sup> Ricordiamo l'obiettivo previsto dall'European Pillar of Social Rights Action Plan di avere, entro il 2030, il 60% degli adulti coinvolti in percorsi di lifelong learning (Council recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability, p. 3).

<sup>18</sup> C. Borhene, James Keevy, *Digital credentialing: implications for the recognition of learning across borders*, UNESCO, 2018.

<sup>19</sup> D. Mah, *Learning analytics and digital badges: potential impact on student retention in higher education*, «Tech Know Learn», XXI (2016), pp. 285-305.

<sup>20</sup> *Ibidem*.

<sup>21</sup> R. Cera, *Nuovi modelli formativi per gli insegnanti in un mondo di capacitazioni: formazione tradizionale vs micro-credentials?*, «Formazione & Insegnamento», XIX, 1 (2021).

<sup>22</sup> European Education Area Quality education and training for all (<https://education.ec.europa.eu/about/eea-explained>)

<sup>23</sup> U. D. Ehlers, *Higher creduation – degree or education? The rise of micro-credentials and its consequences for the university of the future*, EDEN Conference Genoa, June 2018.

<sup>24</sup> *Towards a European approach to micro-credentials: a study of practices and commonalities in offering micro-credentials in European higher education*

<sup>25</sup> J. A. Kumar et al., *Micro-credentials in leveraging emergency remote teaching: the relationship between novice users' insights and identity in Malaysia*, «International Journal of Educational Technology in Higher Education», XIX, 18 (2022), <https://doi.org/10.1186/s41239-022-00323-z>

<sup>26</sup> T. Hug, *Didactics of Microlearning: Concepts, Discourses and Examples*, Waxman, Berlin, 2007.

<sup>27</sup> V. Boffo, *The Transition to Work: Higher Education and Future*, «Form@re - Open Journal Per La Formazione in Rete», XIX, 2 (2019), pp. 58-74.

<sup>28</sup> M. Ferraris, *Documanità: filosofia del mondo nuovo*, Laterza, Bari 2021.