



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

STORYTELLER

PIANO DI BUSINESS E SOSTENTAMENTO

STORYTELLER -
EMPOWERMENT OF PERSONS
UNDER RISK OF EXCLUSION
THROUGH DEVELOPMENT OF
A PROFESSIONAL
STORYTELLING TRAINING
IN UNDER-EQUIPPED
EU COUNTRIES

EMPOWERMENT DI PERSONE
A RISCHIO DI ESCLUSIONE
TRAMITE LO SVILUPPO DI UN
TRAINING PROFESSIONALE
SULLO STORYTELLING IN
PAESI UE IN CUI LO TALE
PRATICA È POCO
SVILUPPATA

AGREEMENT NUMBER

16-202-021567 (KA2-VET-5/16)



BBRZ Österreich



*Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea nell'ambito del programma Erasmus+.
Questa pubblicazione riflette unicamente il punto di vista degli autori e la Commissione non può essere ritenuta
responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.*

Informazione editoriale:

L'Output Intellettuale "Piano di Business e Sostentamento" è stato sviluppato dalla partnership nell'ambito del progetto ERASMUS+ 'Storyteller - Empowerment of persons under risk of exclusion through development of storytelling professional training in under-equipped EU Countries', coordinata da OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o.

BBRZ Österreich (A) ha svolto il ruolo di organizzazione leader per questo Output, coordinando il lavoro di tutti i partner del Consorzio:

- Ceres Europe Limited (UK_NI)
- EOLAS S.L. (ES)
- OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. (SI)
- Storybag (NL)
- UNIPOSMS - Università Popolare Nuova Scuola Medica Salernitana (IT)



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUZIONE..... | 4 |
| 2. RISULTATI PRINCIPALI RIPORTATI NEL COMPENDIO E FASI DELLO SVILUPPO DEL PRIGETTO..... | 6 |
| 3. COOPERAZIONE E USO FUTURO DEI RISULTATI DEL PROGETTO | 8 |
| 3.1. AUSTRIA | 9 |
| 3.2. ITALIA..... | 13 |
| 3.3. PAESI BASSI..... | 16 |
| 3.4. SLOVENIA..... | 20 |
| 3.5. SPAGNA | 24 |
| 3.6. GRAN BRETAGNA - IRLANDA DEL NORD | 28 |
| 4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI..... | 32 |

1. INTRODUZIONE

Il progetto StoryTeller ha inizialmente proposto un'analisi preliminare della situazione in Europa in merito al tema della disuguaglianza e dell'esclusione sociale. Tale analisi ha considerato i seguenti aspetti:

- Multiculturalità
- Diversità
- Iniquità ed esclusione sociale

Si tratta di aspetti che rappresentano delle sfide importanti per l'UE, la quale ha già adottato diversi regolamenti, strategie, piani e misure per garantire a tutta la popolazione pari opportunità, cittadinanza attiva e qualità della vita. In ogni caso, la nostra analisi preliminare ha evidenziato che i Paesi dell'area settentrionale e nordoccidentale dell'UE gestiscono questi aspetti in modo più efficace. Il motivo è dovuto all'adozione, da parte dei suddetti Paesi, di approcci innovativi nel lavoro con le comunità. Il mondo sta cambiando e la crescente diversità della popolazione in Europa richiede l'uso nuove metodiche. Lo storytelling potrebbe essere una di queste.

Il Consorzio si è quindi concentrato all'area professionale dello storytelling, che negli ultimi anni è stato riconosciuto, soprattutto nei paesi del nord Europa (e oltreoceano negli Stati Uniti e in Australia) come un approccio molto utile, vantaggioso e orientato al cambiamento.

L'obiettivo principale e a lungo termine di questo Progetto è quello di porre le basi per uno sviluppo nel tempo dello storytelling professionale per la relazione di aiuto nei Paesi europei "meno attrezzati", contribuendo così ad una diffusione più capillare sul territorio UE di questo approccio, che favorisce sicuramente una società più forte ed equa. Per questo motivo, nell'ambito del Progetto sono stati pianificati e realizzati alcuni obiettivi specifici, attraverso le seguenti azioni¹:

- Sviluppo di un Compendio sui percorsi formativi e le certificazioni in merito allo storytelling professionale per le relazioni di aiuto nell'ambito del territorio UE.
- Creazione del *curriculum studiorum* "StoryTeller - Lavorare con le storie" per aiutare i professionisti che lavorano con persone a rischio a sviluppare competenze di storytelling.
- Creazione di una Metodologia Universale di Storytelling per professionisti, contenente delle linee guida universali, derivate dal

¹ Tutti i suddetti obiettivi sono rappresentati come Output Intellettuali del Progetto. Tali Output sono riportati sul sito <http://learnstorytelling.eu>, alla voce "Risultati".

curriculum “Lavorare con le storie” per applicare lo storytelling nell’ambito della relazione di aiuto, indipendentemente dal background socio-culturale del singolo professionista .

- Sviluppo di una piattaforma di apprendimento online, libera e gratuita, dove chiunque volesse può iniziare il percorso di formazione al curriculum “Lavorare con le storie”.

Nel presente documento, che rappresenta l’Output Intellettuale 5 (IO5) riportiamo una sintesi del lavoro di tutto il Consorzio in merito al possibile avvio di un processo di formalizzazione dello storytelling per le relazioni di aiuto nel territorio UE. In aggiunta, riportiamo anche alcune proposte su come promuovere tale approccio, sempre nei Paesi dell’area UE.

Nello specifico, l’IO5 presenta i seguenti contenuti:

- Risultati dell’analisi preliminare descritta nel Compendio e fasi dello sviluppo del Progetto.
- Sintesi del lavoro compiuto dal Consorzio per avviare il processo di formalizzazione e accreditamento professionale dello storytelling per le professioni di aiuto.
- Raccomandazioni per i policy maker, le organizzazioni e tutti coloro che sono interessati all’approccio dello lavoro con le storie.

2. RISULTATI PRINCIPALI RIPORTATI NEL COMPENDIO E FASI DELLO SVILUPPO DEL PROGETTO

La prima fase del progetto è stata caratterizzata dall'individuazione di un terreno comune per lo sviluppo di un programma di formazione professionale CVET, attraverso la valutazione delle opportunità esistenti per avviare un riconoscimento formale dello storytelling. Tale valutazione si è fondata sull'analisi dei bisogni formativi e sullo stato dell'arte dello storytelling nei Paesi coinvolti nel Progetto. Nello specifico, il focus del lavoro è stato duplice:

- Valutare come e se, nei singoli Paesi, lo storytelling fosse utilizzato nell'ambito della relazione di aiuto;
- Analizzare le metodiche utilizzate, in modo da trarre spunto per sviluppare il nostro curriculum.

L'idea di base che ci ha portato alla prima bozza del nostro curriculum era che i professionisti che utilizzano lo storytelling dovrebbero sviluppare una serie di abilità e competenze che li aiutino nel lavoro con persone a rischio di esclusione sociale. Tali abilità riguardano la dimensione relazionale e dialogica, la conoscenza teorica e la capacità di applicare tali conoscenze ai diversi contesti.

Il Compendio² cerca di rispondere alla domanda: "Come le 6 nazioni UE coinvolte nel progetto definiscono e implementano la pratica dello storytelling nel lavoro con persone a rischio?". In altre parole, abbiamo descritto nel Compendio ciò che in questi 6 Paesi già esiste e funziona rispetto allo storytelling, e che tipologia di qualifica e/o riconoscimento viene dato a tale pratica in ognuna di queste 6 nazioni. Abbiamo pertanto riscontrato che, tra esse, quelle "meno equipaggiate" in termini di storytelling sono l'Austria, l'Italia, la Slovenia e la Spagna. Tra i motivi, possiamo individuare:

- Carezza di corsi di formazione specifici sul tema dello storytelling per le relazioni di aiuto.
- Sistemi di regolamentazione professionale altamente strutturati, che non sembrano favorire l'introduzione di nuove professioni.
- Nessuna esplicitazione di criteri standardizzati di qualificazione professionale che possano essere applicati allo storytelling.
- Disomogeneità dell'approccio allo storytelling, il quale viene applicato in modo e con obiettivi diversi in diversi ambiti di lavoro.

² Il Compendio è scaricabile gratuitamente qui: <http://learnstorytelling.eu/en/results/>

Alcuni Paesi (Slovenia, Austria, Austria) presentano sistemi di regolamentazione professionale altamente strutturati. In altri, come i Paesi Bassi o l'Irlanda del Nord, dove è presente una grande tradizione di lavoro di comunità e un mercato professionale più flessibile, la situazione appare migliore. Tuttavia, a prescindere dalle consuetudini di ciascuna nazione, il Consorzio ha proseguito l'impegno per il riconoscimento dello storytelling, continuando il lavoro di raccolta dati e di comunicazione strategica verso il pubblico (professionale) all'interno dell'Unione Europea. Le azioni compiute sono state le seguenti:

- Individuare interlocutori a livello nazionale nell'ambito del settore educativo/formativo, per avviare il processo di formalizzazione del lavoro con le storie.
- Avviare azioni che assicurino la sostenibilità dei risultati del Progetto.
- Fornire raccomandazioni ai policy maker e alle organizzazioni per un mantenimento a lungo termine dei risultati del Progetto.

Il curriculum sviluppato in seno al Progetto è un curriculum C-VET, ovvero un curriculum di alta formazione professionale, che può essere studiato da professionisti con una formazione specifica nell'ambito della relazione di aiuto che intendano aggiornare le proprie competenze o acquisirne di nuove.

Nei capitoli seguenti saranno descritte le azioni compiute nei diversi Paesi coinvolti nel Progetto, nell'ottica di avvio del processo di formalizzazione del lavoro con le storie.

3.COOPERAZIONE E USO FUTURO DEI RISULTATI DEL PROGETTO

Dopo questa prima fase, avendo sviluppato una struttura di massima del curriculum “Lavorare con le storie”, il Consorzio ha deciso di mappare la situazione dell’accreditamento dello storytelling per le professioni di aiuto nelle diverse nazioni coinvolte nel Progetto. Questo processo è stato svolto cercando di rispondere a 3 domande:

1. Come funziona il sistema di accreditamento formale nel singolo Paese?
2. In che modo i dati riportati nel Compendio si collegano al rationale del Progetto?
3. Quali corsi e/o figure professionali sono stati recentemente accreditati nei diversi Paesi, e in che modo questo processo può essere preso come spunto per avviare un percorso di accreditamento del curriculum?

La mappatura, basata su queste domande, è avvenuta in due fasi:

- Ricercare enti di accreditamento nazionali.
- Descrivere le possibilità di avviare percorsi di accreditamento e/o riconoscimento del curriculum “Lavorare con le storie” e della Metodologia Universale di Storytelling.

L’approccio da noi adottato è stato attuato nel rispetto delle singole realtà e scenari nazionali, e i passi proposti dai singoli partner del Consorzio rispecchiano tale atteggiamento⁴.

I seguenti paragrafi riportano informazioni sulla mappatura svolta da ciascun partner nel proprio Paese. I paragrafi riportano anche un’analisi delle possibili azioni che possono essere fatte in ciascun Paese per assicurare la sostenibilità dei risultati del progetto nel breve, medio e lungo termine, considerando due dimensioni:

- Possibilità e line guida per ottenere accreditamenti e certificazioni a livello nazionale.
- Cooperazioni stabilite con importanti stakeholder, enti accreditanti e altre organizzazioni formative.

⁴ Lo sviluppo di una qualifica e di un accreditamento formale del nostro curriculum e della nostra metodologia è un processo a lungo termine in tutte le nazioni coinvolte nel Consorzio, che necessita di supporto da diversi ambiti: policy maker, enti di accreditamento, necessità di sviluppare nuove qualifiche, ecc.

3.1. AUSTRIA

Le professioni in Austria sono regolamentate in modo relativamente rigido. Pertanto, l'introduzione di una professione completamente nuova integrata nel sistema educativo austriaco (a livello universitario o nel sistema duale) non è realistica da una prospettiva a breve, medio e anche lungo termine.

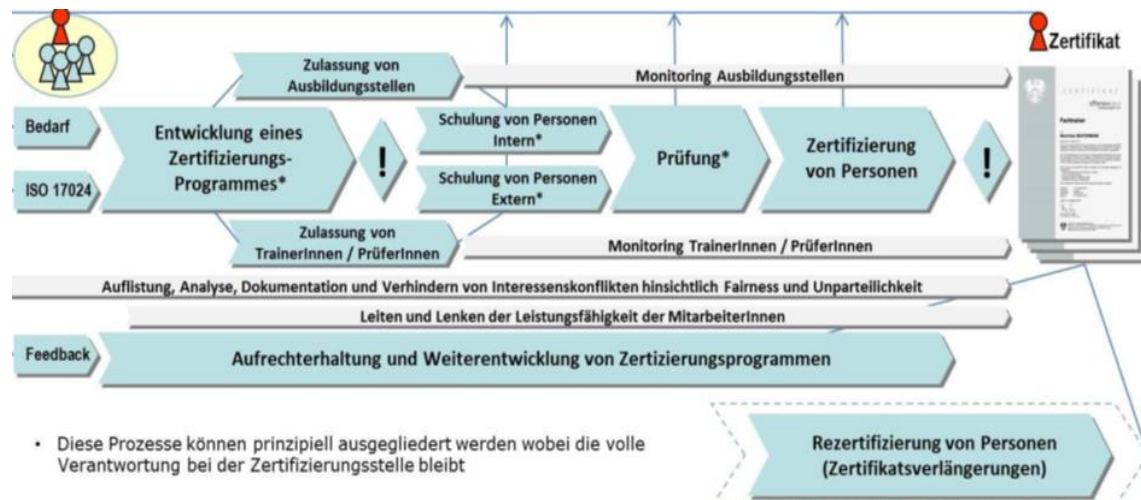
La maggior parte dei professionisti che lavorano con i gruppi a rischio sono dipendenti di organizzazioni del terzo settore. Tali organizzazioni lavorano principalmente per enti pubblici (a progetto, con contratti a tempo determinato, ecc.) e devono quindi soddisfare i requisiti previsti da questi contratti. Nella maggior parte dei casi la qualificazione del personale è chiaramente regolamentata. In questo sistema lo storytelling potrebbe essere solo una formazione aggiuntiva, ma non sostituirebbe le qualifiche richieste.

Ciò considerato, l'obiettivo di questo Progetto in Austria è stato quello di diffondere l'idea e l'uso del "lavorare con le storie". Se tale lavoro viene utilizzato in contesti diversi nel settore sociale ed educativo, un riconoscimento più formale della pratica dello storytelling potrebbe essere considerato.

PASSI CONCRETI VERSO IL RICONOSCIMENTO E LA SOSTENIBILITÀ

Una possibilità di riconoscimento formale potrebbe essere fornita da una certificazione rilasciata da un organismo ufficiale. In Austria l'organismo "Accreditation Austria" annuncia gli istituti di accreditamento. Ci sono diversi campi di accreditamento" e ci sono diversi organismi di accreditamento che possono essere contattati. BBRZ, il partner austriaco del Consorzio, ha acquisito - primo fornitore europeo di servizi nel campo della formazione - la certificazione ISO nel 1991. Nel corso degli anni BBRZ non solo è riuscito a ottenere una certificazione del proprio sistema di gestione, ma anche a richiedere certificati personali, ad esempio per il programma di formazione del personale BBRZ in "Process Manager in Vocational Rehabilitation". L'ente certificatore "SystemCERT" ha fornito i criteri per la certificazione, processo che però non è breve né facilmente attuabile.

BBRZ ha contattato SystemCERT anche nell'ambito del progetto StoryTeller e l'argomento è stato discusso in dettaglio. Lo schema nell'immagine qui di seguito (in tedesco) descrive le fasi del processo di accreditamento di SystemCERT.



Il presente schema, in lingua tedesca, mostra il processo di accreditamento proposto da SystemCERT. Sulla sinistra è indicato un fattore importante – *Bedarf* (= ‘Bisogno’) – il quale indica che prima di avviare qualsiasi processo di accreditamento è richiesta una prova del bisogno e della necessità di sviluppare una certificazione per quel dato corso di formazione. *Bedarf* non riguarda solo l’utilità dell’argomento, ma il perché sia strettamente necessario regolamentare il percorso formativo su quello specifico argomento (nel nostro caso, lo storytelling per le relazioni di aiuto).

Ciò considerato, emergono alcune importanti criticità:

- La necessità di dare prova del bisogno di regolamentare un percorso di storytelling nelle relazioni di aiuto;
- Le tempistiche del processo di accreditamento, che risultano relativamente lunghe;
- Il costo del processo di accreditamento, che è relativamente elevato, e che in un’ottica di business andrebbe in qualche modo recuperato.

Sulla base di quanto detto finora, avviare un processo di accreditamento del curriculum e della metodologia sviluppati in seno al Progetto non risulta una strada percorribile per BBRZ, in quanto organizzazione che fornisce servizi di recupero, riabilitazione e introduzione al mondo del lavoro per persone con disabilità e collabora soprattutto con l’amministrazione pubblica austriaca.

La strada al momento più percorribile, invece, potrebbe essere proporre il curriculum formativo all'interno di BBRZ, coinvolgendo i professionisti che lavorano al suo interno (circa 1200 lavoratori in tutto il territorio austriaco), iniziando in questo modo a diffondere le idee dell'uso dello storytelling nell'ambito della relazione di aiuto partendo "dal basso". In effetti, BBRZ ha già iniziato a lavorare in questo modo, proponendo, tra maggio e giugno 2019, una formazione ispirata al nostro curriculum con 8 suoi dipendenti che operano nella zona della Stiria. I docenti di questo percorso erano ulteriori dipendenti di BBRZ, che hanno partecipato alla formazione pilota nel curriculum "Lavorare con le storie" che si è tenuta in Irlanda del Nord a ottobre 2018, e che hanno adattato le Unità didattiche alle specifiche esigenze del contesto lavorativo degli 8 discenti. Il feedback fornito da questi docenti è stato estremamente positivo. In particolare, è stata sottolineata la flessibilità del percorso formativo e il taglio molto pratico.

A seguito di questa esperienza in Stiria, il management di BBRZ ha deciso di avviare altri eventi formativi ispirati al nostro curriculum, non solo in Stiria ma anche in Carinzia. Il responsabile delle attività di BBRZ per l'Austria settentrionale ha chiesto di organizzare almeno una formazione in storytelling anche in quell'area, e confidiamo che per il 2020 BBRZ riuscirà a organizzare ulteriori percorsi formativi anche in altre sue sedi distaccate.

La formazione che è stata organizzata in Stiria - e che ha sostanzialmente funto da pilota per i percorsi successivi - è stata così organizzata:

- Durata: 4 giorni (36 ore in totale). La formazione è consistita in un workshop di 2 giorni, una pausa di qualche giorno per permettere ai partecipanti di sperimentare le nuove conoscenze con alcuni loro utenti, e un ulteriore workshop di 2 giorni. Questa pausa è apparsa estremamente utile; in realtà, sia i partecipanti che i formatori l'hanno ritenuta necessaria, suggerendo che essa debba essere di almeno 4-6 giorni. Tuttavia una tale soluzione, per motivi organizzativi, appare poco viabile, per cui una pausa di 1-2 giorni (portando quindi la durata del percorso a 4-5 giorni totali) sembra più sensata e gestibile.
- Partecipanti: Professionisti con formazione pedagogica e/o psicologica provenienti da diverse unità operative di BBRZ. Alcuni lavorano maggiormente con gruppi, altri si dedicano di più a colloqui individuali.
- Contenuti del corso: Alcune Unità didattiche del curriculum sono state usate in maniera pressoché uguale al modo in cui erano state inizialmente concepite, altre invece sono state modificate e adattate alle esigenze dello specifico gruppo di discenti. D'altra parte, alcune Unità sono state sviluppate proprio con questo intento (si pensi, ad esempio, all'Unità relativa al tema della sensibilità culturale).

Nella fase di organizzazione della conferenza di chiusura del Progetto “StoryTeller” tenutasi a giugno 2019, BBRZ ha avuto modo di dialogare con diversi rappresentanti del settore sociale austriaco. Questi ultimi hanno mostrato grande interesse nell’argomento e nell’idea che lo storytelling possa essere un utile supporto per l’intervento sociale.

BBRZ e Storybag (il partner olandese del Progetto) hanno condotto un workshop sullo storytelling a Vienna, nell’ambito della conferenza Euroguidance 2018, che è stata anche l’occasione per presentare il Progetto e le sue attività. Sia la presentazione del Progetto che il workshop hanno ottenuto ottimi riscontri e diversi professionisti hanno mostrato il loro interesse ad approfondire la tematica dello storytelling nell’ambito della relazione di aiuto.

Per il futuro (2020-2021) BBRZ ha in progetto di proseguire con la formazione interna in materia di lavoro con le storie, avendo come base il curriculum e la metodologia sviluppati nel Progetto. Ragionando più a lungo termine, l’idea è di coinvolgere anche un provider di corsi di formazione – FAB Organos, molto noto sul territorio austriaco – con il quale si inizierà a dialogare a partire da settembre 2019.

3.2. ITALIA

L'unico organo che si occupa del processo di accreditamento riconosciuto dal governo italiano è Accredia (<http://www.accredia.it/>), il quale opera nel rispetto del Regolamento Europeo 765/2008 nell'attestare le competenze, l'indipendenza e l'imparzialità della certificazione.

In Italia le professioni qualificate si dividono in due categorie principali:

1. Professioni ordinistiche (es., medico, architetto, ingegnere, psicologo), che sono regolamentate da ordini professionali (su scala provinciale o regionale).
2. Professioni non regolamentate (es., coach, sociologo, educatore finanziario, osteopata), che, secondo la Legge 04/2013 "Disposizioni in materia di professioni non regolamentate", possono accreditare il proprio percorso formativo in 3 modi:
 - a) Autodichiarazione di competenze ed esperienze lavorative. Attraverso l'autodichiarazione il professionista si assume la responsabilità in merito alla veridicità delle proprie affermazioni.
 - b) Attestazione del valore e della qualità formativa del percorso effettuato, fornita al professionista dall'ente che ha organizzato il percorso di studi.
 - c) Certificazione attestante il fatto che il percorso formativo sia stato organizzato e svolto in linea con gli standard tecnici dell'UNI (l'Ente Italiano di Normazione). Tale valutazione viene fatta da Accredia.

Le professioni non regolamentate non sono obbligate a ottenere l'accREDITAMENTO, ma la Legge 04/2013 ha dato loro la possibilità di rivolgersi ad Accredia e ricevere, previa valutazione, un riconoscimento in linea con gli standard UNI.

In quest'ottica, qualora in Italia si volesse tentare di definire gli standard qualitativi della professione di "storyteller per le relazioni di aiuto", si potrebbe seguire una delle 3 vie precedentemente descritte nei punti a), b) e c), in quanto quella dello storyteller sarebbe da considerarsi come professione non regolamentata. Tuttavia, siccome si tratterebbe di una figura legata all'ambito della relazione di aiuto, l'idea di proporla come professione a sé stante non appare utile. In Italia, infatti, il concetto di "relazione di aiuto" è tendenzialmente legato alla figura dello psicologo - professione ordinistica, per praticare la quale è necessario superare un esame di stato, che garantisce la possibilità al candidato di iscriversi all'Ordine Nazionale degli Psicologi e apparire sull'Albo Nazionale. L'inserimento di una figura professionale nuova come lo storyteller nell'ambito della relazione di aiuto, seppur non regolamentata, rischierebbe di portare a una situazione di ambiguità,

sovrapposizione tra questa figura e quella dello psicologo italiano, in modo simile a quanto accade da diversi anni con i counsellor e i coach. Questi ultimi, infatti, operano in Italia come professionisti non regolamentati, ma spesso volte si è creato e si crea tuttora attrito con gli psicologi, che accusano i counsellor e i coach di abusivismo professionale.

Appare pertanto più utile provare a inserire il curriculum e la metodologia del Progetto all'interno di percorsi formativi orientati a figure professionali già riconosciute in Italia, utilizzando quindi i nostri risultati come uno strumento di arricchimento per chi, a vari livelli opera già nella relazione di aiuto (psicologi, educatori, medici, insegnanti, ecc.).

PASSI CONCRETI VERSO IL RICONOSCIMENTO E LA SOSTENIBILITÀ

Sulla base di quanto sinora spiegato, il lavoro di UNIPOSMS si è sviluppato su due strade. Da una parte abbiamo contattato organizzazioni private che propongono corsi di alta formazione e aggiornamento professionale a figure operanti nell'ambito della relazione di aiuto per proporre loro di inserire in qualcuno dei loro prodotti, se non tutto il curriculum, almeno qualche Unità didattica. Visto che il target primario dell'UNIPOSMS consiste in professionisti sanitari e parasanitari, abbiamo innanzitutto stabilito un contatto con la Società Italiana di Medicina Narrativa tramite alcuni nostri associati, la quale si è mostrata interessata soprattutto verso le Unità 5 e 7. Nel medio e lungo termine ci prefiggiamo di coordinarci con questa organizzazione e magari provare a sviluppare una formazione ispirata soprattutto ai contenuti delle suddette Unità.

La seconda strada che abbiamo battuto riguarda sempre l'ambito delle professioni sanitarie, ma in questo caso ci siamo rivolti al sistema ECM (Educazione Continua in Medicina), ovvero il sistema che fornisce alle professioni sanitarie crediti formativi (che sono obbligatori per ogni professionista sanitario, che di solito deve acquisire almeno 50 credit per anno). Nello specifico, abbiamo preso contatto con diversi provider di corsi ECM, i quali ci hanno spiegato che sarebbe certamente possibile creare un corso sullo storytelling nell'ambito della relazione di aiuto rivolto a professionisti sanitari, che permettesse di ottenere crediti ECM. Per fare ciò, sarebbe necessario che tale formazione rispettasse una serie di criteri, descritti nel link seguente:

http://ape.agenas.it/documenti/Normativa/Manuale_nazionale_accreditamento_eventi_ECM/ALLEGATO_A_tabella_requisiti_minimi_e_standard.pdf.

In questo caso si tratterebbe di trovare un pubblico interessato all'argomento, ma qualora ciò accadesse, lo sviluppo di un corso ECM ispirato al nostro curriculum sarebbe un'opzione da considerare. Anche in questo caso ci siamo prefissi di approfondire la questione con alcuni di questi provider, per

valutare con loro come strutturare una formazione in linea con i criteri richiesti dal Ministero della Salute. Tuttavia, appare chiaro che il nostro curriculum, in Italia, non possa essere utilizzato per una formazione riconosciuta a livello statale così come è stato sviluppato, ma sia necessario modificarlo e allinearsi con le richieste istituzionali.

3.3. PAESI BASSI

Nei Paesi Bassi il sistema di accreditamento, collegato al sistema europeo EQF, è il NLFQ, il quale gestisce l'accREDITAMENTO dei percorsi formativi a tutti i livelli, dalla formazione base al dottorato. NLFQ permette di confrontare qualifiche formali a qualifiche non formali, spesso proposte da istituti privati.

Il quadro di riferimento è costituito da un livello di ingresso e da 8 livelli. Ciascuno di questi 8 livelli è definito da una serie di descrittori che indicano i risultati dell'apprendimento relativi alle qualifiche di quel livello. I livelli si basano su descrizioni di ciò che qualcuno sa e può fare dopo il completamento di un processo di apprendimento. Queste descrizioni dei livelli di conoscenza, abilità, autonomia e responsabilità sono denominate "risultati di apprendimento".

Il sistema NLQF è utile per i datori di lavoro, i quali possono valutare cosa sappia e sia in grado di fare un (potenziale) dipendente o collaboratore. I professionisti e gli studenti acquisiscono una maggiore comprensione del loro livello di istruzione, del livello di apprendimento e delle loro prestazioni. Questa consapevolezza può dare loro una spinta per un ulteriore sviluppo professionale.

Classificazione delle qualifiche

Le qualifiche regolamentate dal governo sono classificate genericamente nell'NLQF. I proprietari di una qualifica non formale (non governativa) regolamentata possono richiedere di paragonare la propria certificazione a uno dei livelli di qualifica NLQF. Tale processo implica due passaggi:

1. L'organizzazione che propone la certificazione viene valutata in termini di idoneità per una richiesta di classificazione attraverso una valutazione di validità, che considera vari aspetti. (Storybag, ad esempio, non potrebbe mai superare questa procedura, date le sue dimensioni, e quindi le garanzie di sostenibilità.
2. Individuazione del livello, tra gli 8+1 previsti dal Sistema NLQF, cui il percorso formativo corrisponde.

Alcune considerazioni aggiuntive in merito ai livelli di certificazione del curriculum "Lavorare con le storie", in base ai criteri NLQF

Riteniamo che il nostro curriculum potrebbe essere considerato, nel sistema NLQF, non più di un livello 4, se indirizzato a professionisti che intendono apprendere la pratica dello storytelling per implementare il proprio lavoro. Se invece consideriamo la formazione dei formatori (di cui abbiamo condotto un evento pilota a Ballykelly, Irlanda del Nord, a ottobre 2018), il corso, per contenuti e qualità delle informazioni, potrebbe essere valutato dall'NLQF come un livello 6, tenendo presente che un livello di questo tipo è attribuito

a formazioni indirizzate a professionisti in possesso almeno di una laurea triennale.

Secondo il Sistema NLQF se una formazione privata ottiene lo stesso livello di una pubblica, esse sono assolutamente paragonabili sul piano formale, ma non sul piano dei contenuti e degli obiettivi. Per esempio, ogni percorso accademico triennale è indicato come livello 6 nel sistema NLQF, ma non tutti i percorsi formativi di livello 6 sono accademici.

PASSI CONCRETI VERSO IL RICONOSCIMENTO E LA SOSTENIBILITÀ



Il 20 novembre 2018 Storybag ha avuto un incontro con due rappresentanti dell'NLQF: Ester Murre (a sinistra, nella foto) e Manon Coijmans (a destra).

Abbiamo presentato il Compendio sviluppato nell'Output Intellettuale 1, sullo stato dell'arte dello storytelling per le relazioni di aiuto in UE. Abbiamo inoltre presentato le linee guida e le Unità didattiche del curriculum. Abbiamo avuto modo di raccontare le nostre esperienze con le nostre attività (ad esempio il seminario nazionale, il Train The Trainers a Ballykelly, il workshop di BBRZ e Storybag durante Euroguidance a Vienna). Abbiamo anche dato loro un 'corso intensivo' sulle possibilità/opportunità di lavorare con storie in contesti sociali (ad es. educazione per adulti, assistenza sanitaria, alfabetizzazione, leadership) e in particolare lavorando con persone a rischio. Si sono dimostrati interessati ed entusiasti, e si sono resi conto che non avevano mai pensato che la pratica dello "storytelling" potesse essere declinata in modi così diversi. Le due rappresentanti ci hanno confermato che, per quanto a loro è dato conoscere, nei Paesi Bassi non esiste un percorso formativo come il nostro. Le due rappresentanti si sono mostrate molto curiose riguardo alle Linee Guida, le quali, a loro dire, forniscono una chiara introduzione al tema dello storytelling oltre che informazioni su quali siano i retroscena del progetto, a cosa servono i nostri risultati e come lavorare applicando concretamente il curriculum.

Il 4 dicembre 2018 abbiamo avuto un colloquio telefonico con Petra Bollen, a capo del tema di educatori esperti dell'organizzazione ROC, un Centro di Formazione Regionale con 44 sedi sul territorio nazionale (nello specifico, noi abbiamo parlato con la sede di Amsterdam/Hilversum).

ROC si occupa di istruzione professionale secondaria e di formazione professionale per adulti. I corsi variano enormemente in durata e struttura. I

corsi con programmi molto articolati sono spesso distribuiti su più sedi. Le sedi più grandi più grandi, come appunto quella di Amsterdam/Hilversum, offrono invece piccoli corsi, ricchi di contenuto, che sono collegati tra di loro in maniera interdipendente. IL ROC di Amsterdam/Hilversum offre dozzine di corsi professionali, anche nel settore sanitario e sociale.

Prima dell'intervista la dott.ssa Bollen aveva già guardato il sito web del progetto e lo aveva trovato interessante. Le abbiamo descritto i contenuti del curriculum e delle linee guida, e le abbiamo parlato del processo di accreditamento che il partner nordirlandese CERES stava avviando con OCN-NI. La dott.ssa Bollen ha evidenziato la possibilità di incorporare lo storytelling anche in programmi formativi nell'ambito del settore sociale. Buona parte degli studenti di ROC, infatti, provengono da famiglie in condizioni socioeconomiche a rischio. Lavorare con le storie (che significa anche "lavorare su storie personali") potrebbe rivelarsi una pratica estremamente utile per questi giovani, perché aiuterebbe loro a costruire un'identità, consapevolezza di sé, autostima e una progettualità verso il futuro professionale e personale. L'intenzione della dott.ssa Bollen è di approfondire la conversazione in merito alla possibilità di adattare il nostro curriculum e la nostra metodologia nell'ambito della proposta formativa di ROC.



Il 7 febbraio 2019 ci siamo incontrati dal vivo con la dott.ssa Bollen nella sede di ROC Amsterdam/Hilversum. Oltre alla Bollen, erano presenti alcuni esperti che collaborano con l'organizzazione. Abbiamo

avuto modo di raccontare del Progetto, spiegare gli obiettivi del nostro lavoro e le potenzialità della nostra proposta formativa. La maggior parte dei presenti ha dimostrato di rendersi conto perfettamente dell'enorme impatto che il nostro Progetto può avere a livello locale ed europeo.

Questo incontro è stato anche l'occasione per approfondire i contenuti delle singole Unità didattiche. I partecipanti hanno espresso il loro interesse verso alcune di esse e hanno condiviso le loro riflessioni su come modificarle per renderle più aderenti alle necessità della loro utenza. Abbiamo anche sottolineato l'aspetto



fortemente interattivo e di *learning by doing* del nostro corso, cosa che al ROC è apparsa molto interessante e in linea con le modalità dei loro corsi.



L'incontro si è concluso con la decisione di rincontrarsi a marzo 2019 per parlare ulteriormente del Progetto e delle potenzialità del nostro curriculum. Le idee proposte dal gruppo del ROC ci sono parse molto interessanti per implementare i contenuti del

corso e delle Unità didattiche.

Il 14 maggio 2019 si è tenuto un secondo incontro dal vivo con i rappresentanti di ROC Amsterdam/Hilversum. Questa volta la dott.ssa Bollen aveva invitato i coordinatori della sede, con i quali abbiamo ragionato sulla concreta possibilità di sviluppare un corso promosso dal ROC e basato sul curriculum "Lavorare con le storie". Si è deciso di sviluppare un corso di 10 giorni per formare i formatori ROC sull'utilizzo del lavoro con le storie. L'idea è quella di diffondere il corso anche nelle altre sedi ROC presenti sul territorio olandese. Inoltre, l'esperienza di questo corso avrebbe fornito utili informazioni per individuare il livello NLQF di eventuali programmi educativi ispirati al nostro curriculum in seno al ROC.

Il 29 maggio 2019 abbiamo avuto un incontro di brainstorming con lo staff del ROC Amsterdam/Hilversum (educatori, pedagogisti e il direttore del dipartimento di formazione) e con alcuni rappresentanti dei loro studenti. Il tema era "Non impari per la scuola, ma per la tua vita" (citazione presa da Seneca), sviluppato in 3 aspetti che ROC riteneva importanti:



1. Crescita personale (Chi sono?, Cosa voglio ottenere nella mia vita?),
2. Vita sociale (Che valore aggiunto posso fornire alla società?),
3. Formazione professionale (Cosa voglio ottenere nel mio lavoro?).

Al termine dell'incontro Petra Bollen ha dato a Storybag la possibilità di raccontare del Progetto e ha promosso il corso per formare i formatori sviluppato a partire dal nostro curriculum.

3.4. SLOVENIA

In Slovenia, l'istituzione principale preposta allo sviluppo, alla ricerca e alla consulenza per la formazione e l'istruzione tecnico-professionale si chiama CPI (Centra RS za Poklicno Izobraževanje)⁵. Si tratta di un'istituzione pubblica fondata dal Governo della Repubblica di Slovenia e co-fondata dalla Camera di Commercio e Industria della Slovenia e dalla Camera dell'Artigianato e Piccole Imprese della Slovenia nel 1995. Conformemente alle disposizioni della Legge sull'Organizzazione e il Finanziamento dell'Istruzione (Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia n. 12/1996), il CPI svolge attività di ricerca, sviluppo e consulenza ed è un luogo in cui gli interessi statali e le parti sociali si incontrano, si armonizzano e si collegano nel campo dell'istruzione professionale e tecnica. Il CPI studia le tendenze di sviluppo del mercato del lavoro e prepara i profili professionali e gli standard professionali sulla base di specifici standard di competenze. Esso si occupa anche dello sviluppo di metodologie e della preparazione di moderni programmi educativi, basati su moduli per la formazione professionale primaria e secondaria e per l'istruzione secondaria e universitaria.

La seconda organizzazione, importante per le procedure di accreditamento nel settore dell'istruzione superiore è la SQAAA - Agenzia slovena per la garanzia della qualità formativa (da qui in poi NAVKIS)⁶. La responsabilità principale di NAVKIS è la garanzia della qualità nell'istruzione superiore slovena. Gli istituti di istruzione superiore e i programmi di studio dimostrano adeguata qualità della proposta didattica attraverso l'accREDITAMENTO concesso dall'agenzia.

La differenza tra CPI e NAVKIS riguarda il livello del Quadro Nazionale delle Qualifiche in cui i due enti operano⁷. Il processo per ottenere un livello 3 (EQF - SQF) per una qualifica professionale è diverso dal processo per ottenere lo stesso livello nell'ambito dell'istruzione superiore. Nel primo caso, il primo step da fare è la preparazione di un elenco di standard formativi proposto dallo stesso ente che ha sviluppato la formazione. Nel secondo caso, le procedure per accreditare un percorso di istruzione superiore prevede la valutazione non solo dei contenuti della formazione, ma anche del luogo in cui tale formazione avviene.

In base alle loro caratteristiche, proporre un accreditamento del curriculum e della metodologia di livello 3 (SQF) non appare possibile. Qualora si volesse cercare di attribuire al nostro percorso formativo un livello superiore (6 o più)

⁵ <http://www.cpi.si/en/>

⁶ NAVKIS è acronimo dello sloveno "Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu": <https://www.nakvis.si/about-sqaa/?lang=en>

⁷ Ci riferiamo al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) e al Quadro Sloveno delle Qualifiche (SQF). Per ulteriori informazioni si veda il seguente link: <https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare>.

sarebbe necessario coinvolgere enti o istituzioni formative (es., università) per aiutarci a implementare le Unità didattiche, ponendole in linea con gli standard formativi nazionali⁸.

PASSI CONCRETI VERSO IL RICONOSCIMENTO E LA SOSTENIBILITÀ

OZARA d.o.o. ha avviato fin dall'inizio il processo di ricerca del percorso più adatto per il riconoscimento formale del curriculum e della metodologia sviluppati in seno al Progetto. Nel 2018, quando il Compendio è stato completato, la Metodologia era in fase di completamento e il curriculum in fase di sviluppo, ci siamo dedicati al networking e abbiamo cercato un'organizzazione che potesse supportare la nostra idea.

Per prima cosa, abbiamo approfondito le possibilità di ottenere un accreditamento in base all'SQF, e di conseguenza abbiamo contattato organizzazioni che forniscono percorsi formativi riconosciuti da quel sistema. In quella fase del lavoro, abbiamo presentato il Progetto nell'ambito della Sesta Conferenza Scientifica Internazionale organizzata dall'università provata ALMA MATER EUROPEA:

https://www.almamater.si/upload/userfiles/files/Konferenca%202018/Zbornik/AMEU_K-2018_ZbornikPovzetkov_Book_WEB.pdf

Abbiamo inoltre preso contatto con l'istituto private di istruzione superiore DOBA Fakulteta, il quale ha mostrato grande interesse per il Progetto e ci ha permesso di presentarlo, come esempio di *good practice*, nell'ambito del convegno "*Positive psychology for modern business*" ("Psicologia positiva per il business moderno"):

⁹<https://www.fakulteta.doba.si/novice/storytelling-kot-primer-dobre-prakse-s-podrocja-pozitivne-psihologije>

Sempre nell'ottica di diffondere il più possibile i contenuti del Progetto e creare un contest utile per promuovere l'accreditamento del nostro curriculum, ci siamo rivolti a enti che si occupano di ambiti professionali più specifici, come ad esempio ZIZRS - Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji (Associazione per la Formazione Professionale nei Servizi Riabilitativi della Repubblica di Slovenia). Con questo contatto, siamo riusciti a presentare il Progetto nell'ambito delle Giornate Nazionali sulla Riabilitazione, a settembre 2018, il cui tema per quell'anno era "Sviluppo della responsabilità sociale in ambienti e contesti lavorativi).

⁸ Maggiori informazioni ai seguenti link:

- <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1626>
- <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=DRUG4397>

⁹ <http://www.reha-slo.org/izobrazevalni-center/reha-dnevi/reha-2018/>

A dicembre 2018, mentre i vari partner del Progetto organizzavano e conducevano a livello nazionale le fasi di test e di *piloting* del curriculum, abbiamo contattato CPI, cui abbiamo presentato il materiale sviluppato. CPI ci ha fornito utili feedback e suggerimenti per implementare le Unità didattiche in modo da allinearle agli standard di accreditamento richiesti da tale ente. Il feedback riguardava la possibilità di modificare le Unità in modo da richiedere un accreditamento per il livello 6 o superiore del sistema SQF. Di conseguenza, abbiamo ricontattato i rappresentanti dell'università privata ALMA MATER EUROPEA, proponendo loro di collaborare in questo processo. Contemporaneamente, abbiamo organizzato una breve formazione con professionisti che operano nell'ambito della riabilitazione sociale a livello pubblico. L'intento era di valutare la possibilità di proporre, sul territorio nazionale, un corso di alta formazione (CVET) per specialisti della riabilitazione e raccogliere informazioni sui bisogni formativi degli stessi in materia di storytelling.

Il percorso di sviluppo di una nuova qualifica professionale appare in Slovenia un processo relativamente lungo, che richiede un elevato sforzo a livello istituzionale e professionale¹⁰.

Il lavoro per garantire sostenibilità al Progetto si è sviluppato nel seguente modo:

- Il curriculum “Lavorare con le storie” e la Metodologia Universale di Storytelling sono stati proposti come base per lo sviluppo di un percorso formativo per professionisti della riabilitazione sociale, i quali ogni anno sono tenuti a proseguire la propria formazione seguendo corsi di aggiornamento. A inizio del 2020 OZARA dovrebbe avere una risposta definitiva dalle istituzioni in merito a tale proposta.
- OZARA d.o.o. ha integrato i contenuti sviluppati nel Progetto all'interno delle regolari attività di lavoro con i nostri clienti, utenti e dipendenti (1 workshop formativo pratico basato sui principi dello storytelling era già stato fatto all'inizio del 2019: http://www.ozara.si/novice_sl/izkustvena-delavnica-k-resitvam-usmerjen-pristop-2/18715/).
- Alcuni aspetti del curriculum e della metodologia sviluppati in seno al Progetto sono stati applicati in un altro progetto ErasmusPlus¹¹.
- OZARA d.o.o. continuerà a cercare valutare possibilità concrete per il riconoscimento formale, in Slovenia, della professione di storyteller per la relazione di aiuto, partecipando a tavole rotonde, conferenze ed altri

¹⁰ UN esempio di professione che ha ricevuto un accreditamento sul territorio nazionale sloveno è lo *youth worker* (traducibile in italiano con “animatore socioeducativo”), che ha ottenuto un livello 5 SQF.

¹¹ http://www.ozara.si/novice_sl/mmm-projekt-predstavitvene-delavnice-v-ozari/18043/.



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea



eventi in cui poter prendere contatto con stakeholder ed esponenti delle realtà professionali e formative slovene.

3.5. SPAGNA

L'ente che effettua l'accREDITAMENTO ufficiale di un nuovo programma educativo in Spagna è l'Istituto Nazionale delle Qualifiche (di seguito INCUAL, dal suo acronimo spagnolo). L'INCUAL ha la responsabilità di definire, elaborare e mantenere aggiornato il Catalogo Nazionale delle Qualifiche Professionali e il corrispondente Catalogo Modulare della Formazione Professionale.

Le qualifiche fungono da riferimento per lo sviluppo di:

- Percorsi formativi professionali all'interno delle scuole secondarie.
- Certificazioni attestanti standard professionali, forniti dall'INEM (il centro per l'impiego spagnolo) nell'ambito dei suoi corsi professionalizzanti.
- Sistemi di accREDITAMENTO e riconoscimento di competenze professionali.

I titoli e le certificazioni fornite a livello professionale richiedono che una data professione sia riconosciuta sul territorio nazionale. Al momento, esistono 664 qualifiche riconosciute, ma questo elenco sarà aggiornato in quanto lo sviluppo tecnologico e sociale ha determinato la modifica di alcune professioni, l'emergere di nuove e la scomparsa di altre.

Per sviluppare una nuova qualifica è necessario fare richiesta a INCUAL. La richiesta può essere fatta da professionisti, enti di varia natura, o dagli stessi consulenti di INCUAL. Si tratta quindi di un lavoro di collaborazione che coinvolge attivamente tutti gli attori.

INCUAL ha il compito di sviluppare l'elenco delle competenze necessarie per ottenere una data qualifica. Il lavoro svolto dall'INCUAL è metodico, rigoroso e di grande rilevanza per la società nel suo complesso. Per ogni competenza (o cluster di competenze) vengono elaborati dei moduli formativi, che comprendono il numero minimo di conoscenze da acquisire per sviluppare quella data competenza. Le qualifiche, così strutturate da INCUAL, passano al vaglio del Consiglio Generale della Formazione Professionale, il quale valuta diversi aspetti: l'interesse del pubblico in merito alla qualifica, il suo impatto economico e sociale, l'opinione di aziende, organizzazioni e agenti sociali, e così via. Sulla base di questi elementi vengono quindi apportate le opportune modifiche per migliorare la qualifica e garantirne l'utilità futura. Una volta riconosciuta l'utilità della nuova qualifica, essa sarà pubblicata nel Bollettino Ufficiale dello Stato (BOE).

Qui di seguito un riassunto nei passi concreti che caratterizzano il processo di sviluppo e istituzione di una nuova qualifica professionale in Spagna:

1. **Raccolta di informazioni e creazione del gruppo di lavoro.** Raccolta e analisi di informazioni sui settori professionali, sull'occupazione e sulla formazione. Il gruppo di lavoro si compone di esperti, secondo i profili professionali definiti dall'INCUAL.
2. **Progettazione della qualifica.** Applicando la metodologia di analisi funzionale, in base all'osservazione si definiscono le competenze generali, le unità di competenza e l'ambiente professionale di ogni qualifica. All'interno del Gruppo di lavoro si discute e ci si confronta sulla qualità della qualifica, così come è stata progettata.
3. **Valutazione esterna.** La qualifica professionale è soggetta a valutazione, per migliorarne la qualità e il suo adeguamento ai sistemi produttivi di beni e servizi, da parte delle Amministrazioni generali e regionali, delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali rappresentate nel Consiglio Generale della Formazione Professionale, e di altre organizzazioni legate alla qualifica elaborata.
4. **Approvazione della qualifica per Regio Decreto.** Il Governo approva definitivamente i titoli che devono essere inclusi nel Catalogo Nazionale delle Qualifiche Professionali, previa consultazione del Consiglio Generale della Formazione Professionale e del Consiglio Scolastico Statale, nonché dei dipartimenti ministeriali interessati. La qualifica è ufficialmente istituita con Regio Decreto del Ministero della Presidenza del Consiglio e delle Amministrazioni Territoriali, in quanto proposta congiunta del Ministero dell'Istruzione, della Cultura e dello Sport e del Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale.
5. **Aggiornamento.** Il Catalogo Nazionale delle Qualifiche Professionali e il Catalogo dei Moduli della Formazione Professionale sono mantenuti sempre aggiornati attraverso una revisione che avviene di solito ogni 5 anni.

PASSI CONCRETI VERSO IL RICONOSCIMENTO E LA SOSTENIBILITÀ

Il processo di istituzione di una qualifica professionale, così come descritto poc'anzi, appare lungo e articolato. Un riconoscimento formale a breve termine del curriculum e della metodologia sviluppati in seno al progetto è quindi un'operazione non fattibile. Nondimeno, EOLAS ha compiuto alcuni passi in questa direzione.

Il processo di accreditamento, infatti, è meno complesso e impegnativo per gli enti di formazione che hanno già ricevuto riconoscimento a livello regionale o nazionale per altre professioni o corsi. Di conseguenza, EOLAS ha preso contatto con un ente già riconosciuto, nell'ottica di raggiungere un accordo sulla creazione di un corso di storytelling basato sul nostro curriculum, da inserire nella loro offerta formativa. In questo modo si possono stabilire le prime basi per un riconoscimento formale.

Altra strada percorribile, ma che non porta all'istituzione formale di una qualifica professionale autonoma, riguarda l'integrazione del curriculum "Lavorare con le storie" e/o delle varie Unità didattiche in corsi già esistenti che hanno ricevuto riconoscimento a livello regionale o nazionale. In questo modo le competenze di storyteller possono divenire parte integrante di un'altra qualifica o professione. Ad esempio, l'Università dell'Estremadura offre già corsi formalmente accreditati come parte dell'offerta formativa regolare. L'integrazione del nostro curriculum e lo sviluppo di un corso di formazione specifico e dedicato, comporterebbe il riconoscimento formale delle capacità e delle competenze di storytelling.

Un'ultima opzione è data dal SEPE (Il Servizio di Pubblico Impiego spagnolo), che fornisce corsi di formazione sia a impiegati che a disoccupati. Il nostro curriculum potrebbe essere integrato in corsi preesistenti, ma si potrebbe anche sviluppare una formazione specifica in storytelling. Tutti i corsi proposti dal SEPE sono accreditati, per cui questo istituto fornirebbe un'utile base per avviare il processo di accreditamento del nostro curriculum.

Al momento, considerate le condizioni per ottenere una qualifica formalmente riconosciuta, l'idea di inserire il curriculum e le sue Unità didattiche all'interno di percorsi formativi già accreditati appare la più viabile.

Il lavoro di EOLAS ha si è quindi indirizzato verso questa opzione, e i risultati ottenuti sono stati i seguenti:

1. Un ente di formazione che offre formazione professionale certificata e formazione per adulti accettato di valutare l'integrazione delle competenze relative a StoryTeller in alcuni suoi corsi.
2. Con questo ente di formazione abbiamo iniziato a lavorare per lo sviluppo di un corso basato sul curriculum di "Lavorare con le storie".
 - a) Un primo corso consisterebbe in una formazione professionale per l'istruzione secondaria e per gli adulti. I primi ad adottare il corso sarebbero i formatori della propria organizzazione e quelli esterni di secondo livello. Mentre il corso è in fase di progettazione e realizzazione, saranno prese misure per ottenere il riconoscimento formale dello stesso a livello regionale. Questo lavoro dovrebbe avviarsi entro 3 mesi dal termine del Progetto.

- b) Il secondo corso sarebbe rivolto a tutti i professionisti che lavorano con persone a rischio, sarebbe considerato anche una formazione professionale continua, ma con l'obiettivo di fornire un certificato relativo a "Lavorare con le storie". Il corso può essere avviato solo dopo aver garantito il riconoscimento delle competenze almeno da parte del sistema educativo regionale. In quanto tale, il processo sarà avviato dopo l'attuazione del primo corso.

L'ente privato di formazione sottoscriverà con EOLAS un accordo di collaborazione e valorizzazione, nel quale si impegna a lavorare per il riconoscimento delle abilità e delle competenze del nostro curriculum nei sistemi educativi regionali e nazionali.

3.6. GRAN BRETAGNA – IRLANDA DEL NORD

Affinché una qualifica riceva riconoscimento formale nel Regno Unito e permetta il riconoscimento di crediti tra corsi formazione, istituzioni educative e professioni, essa deve essere accreditata da uno degli enti preposti. Essi sono regolamentati dalle autorità di regolamentazione: OFQUAL in Inghilterra, DCELLS in Galles, CCEA in Irlanda del Nord e SQA in Scozia¹².

Il Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) è l'ente valutatore dell'Irlanda del Nord, che agisce anche come regolatore delle qualifiche e degli organismi di accreditamento e certificazione sul territorio. È l'unica commissione d'esame dell'Irlanda del Nord che ha il potere di rilasciare titoli di istruzione secondaria di livello A¹³.

Gli studenti dell'Irlanda del Nord possono comunque anche iscriversi a istituti formativi regolati da altre autorità di regolamentazione nel Regno Unito, come l'inglese OFQUAL. Il CCEA è responsabile della sola regolamentazione delle qualifiche generali, ma le qualifiche professionali in Irlanda del Nord sono regolate dall'OFQUAL (The Office of Qualifications and Examinations Regulation), il cui ruolo è principalmente:

- regolamentare le qualifiche, gli esami e le verifiche sul territorio inglese, e regolamentare le qualifiche professionali sul territorio nordirlandese;
- assicurare elevate standard a tutte le qualifiche;
- monitorare le organizzazioni che rilasciano certificate e attestati, che organizzano gli esami e le verifiche, per garantire che le qualifiche rispettino i bisogni dei discenti, degli istituti di istruzione superiore e delle aziende;
- rispondere direttamente al Parlamento britannico e all'Assemblea dell'Irlanda del Nord.

D'altra parte, il sistema britannico ha oltre 160 istituzioni che hanno il potere di rilasciare qualifiche. Oltre a queste, ci sono anche centinaia di college e istituti che non sono approvati dalle autorità di regolamentazione del Regno Unito, ma che possono comunque fornire corsi che permettono ai loro studenti di ottenere diplomi riconosciuti.

Dal 2012, i titoli di istruzione superiore (titoli universitari) possono essere rilasciati solo da enti che hanno un minimo di 1.000 studenti a tempo pieno,

¹² Per maggiori informazioni si veda: <http://www.accreditedqualifications.org.uk/>.

¹³ Per maggiori informazioni si veda: https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare?field_location_selection_tid%5B%5D=465&field_location_selecti_on_tid%5B%5D=471

di cui almeno 750 sono studenti che intendono laurearsi, e almeno il 55% di tutti gli studenti deve frequentare corsi di livello pari a quello universitario. Gli studenti dell'istruzione superiore che sono iscritti in istituti che non hanno poteri di rilasciare titoli di laurea possono comunque ottenere un titolo di studio riconosciuto, qualora l'istituto presso il quale stanno studiando rispetti i criteri sopra descritti, e quindi sia un "ente elencato". I cosiddetti "enti elencati" possono quindi organizzare corsi che portano ad un titolo di studio riconosciuto.

PASSI CONCRETI VERSO IL RICONOSCIMENTO E LA SOSTENIBILITÀ

Nel rispetto delle linee guida di OCN-NI, un ente con il potere di rilasciare attestati di qualifica riconosciuti, l'approccio alla progettazione del curriculum del Progetto si è basato sull'importanza di avere un percorso chiaro per insegnanti, formatori e facilitatori, in modo da consentire un processo di apprendimento coerente e fluido che permettesse anche agli studenti di scegliere argomenti e contenuti pur rimanendo all'interno di un percorso formativo accreditato. Abbiamo inoltre considerato il sistema ECVET un fondamento importante per il riconoscimento formale, in quanto funge da terreno comune agli sforzi degli altri Paesi coinvolti nel processo nel processo di accreditamento a livello nazionale. Infatti, l'idea iniziale era di convertire l'intera proposta formativa sviluppata nel Progetto in punti ECVET (corrispondenti a un tempo di lavoro totale non superiore a 210 ore).

Nella fase di sviluppo del curriculum non eravamo ancora sicuri degli sforzi e delle possibilità individuali di ciascun Paese partner. In seguito, ci siamo resi conto il processo di accreditamento formale avrebbe potuto concretamente svilupparsi prima della fine del Progetto unicamente nel Regno Unito. In collaborazione con OCN-NI, CERES ha sviluppato due percorsi accreditati:

1. OCNNI Level 2 Award in Working with Stories

- 1 x Unità didattica obbligatoria: Competenze di storytelling
- 5 crediti
- Livello 3 EQF

2. OCNNI Level 2 Certificate in Working with Stories

- 1 x Unità didattica obbligatoria: Competenze di storytelling + Unità opzionali
- 13 crediti o 21 crediti (Corso completo)
- Livello 3 EQF

Ogni unità ha un numero suggerito di GLH (Guided Learning Hours) per completare un'Unità, ma ogni studente può aver bisogno di meno ore, o di più. In ogni caso, Il Tempo Totale per ottenere la Qualifica (TQT = Total Qualification Time) è di 10 ore x 1 credito (210 ore totali) di cui:

- 80 ore con tutoraggio (obbligatorie)
- 130 ore di lavoro suggerite per completare il corso.

Il TQT è stato concordato considerando il numero totale di ore di apprendimento richieste a uno studente medio per raggiungere questo livello di qualifica. Il TQT concordato è stato utilizzato per identificare il Valore e il Livello di Credito della qualifica, incluso il Livello EQF. Il TQT considera due dimensioni:

- **Guided Learning Hours (GLH):** attività di apprendimento supervisionate da un esperto;
- **Other Learning Hours (OLH):** una stima del numero di ore che uno studente impiegherebbe nell'apprendere un Unità didattica senza la supervisione diretta di un esperto;
- **Preparazione;**
- **Studio autonomo.**

Esempi di attività GLH possono essere:

- Apprendimento supervisionato in classe
- Esercitazioni pratiche scon supervisione
- Tutoraggio via webinar, consulenza telefonica o dal vivo
- Valutazione della qualità dell'apprendimento da parte del tutor/formatore.

Esempi di attività OLH possono essere:

- Studio autonomo
- Esperienza sul campo senza supervisione
- Attività di e-learning in autonomia
- Ascolto di podcast o visione di webinar preregistrati.

Il nostro contributo alla sostenibilità complessiva dei risultati è stato quello di definire gli standard qualitativi generali per lo sviluppo della qualifica e quindi di iniziare a lavorare con il dipartimento di Business Development di OCN-NI. Tale collaborazione ha portato ad una chiara visione d'insieme dei compiti e delle responsabilità dei Partner nello sviluppo di materiali didattici, creati su misura per una qualifica che potrebbe fungere da base e da ispirazione per i processi di accreditamento a livello nazionale.

Durante il TTT che abbiamo tenuto a Ballykelly a ottobre 2018, abbiamo avuto il piacere di ospitare il rappresentante del Business Development di OCN-NI, Sean McCormick, che ha assistito con molto interesse all'evento.

Purtroppo attualmente non abbiamo ricevuto un feedback del tutto positivo, in merito alla possibilità che la qualifica da noi proposta superi la valutazione del CCEA. Si tratta di un'eventualità non remota, quando si propone il riconoscimento di una nuova qualifica professionale, pertanto il nostro impegno è continuare a lavorare in modo tale da ottenere il riconoscimento formale della qualifica di storyteller per le relazioni di aiuto in l'Irlanda del Nord. Come per tutte le nuove qualifiche, la discriminante riguarda il numero di utenti, quindi almeno 4 o più college o enti di formazione devono inviare formalmente una lettera di supporto, che indichi che per ognuno di essi, è stato riscontrato interesse verso la qualifica da almeno 100 studenti.

Un'altra strada da prendere in considerazione è la possibilità di rivolgersi ad un altro ente di certificazione online con sede nel Regno Unito, con il quale CERES lavora e che è regolamentato da OFQUAL.

4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Il presente documento testimonia degli sforzi congiunti di tutti partner del Progetto verso il riconoscimento formale del curriculum “Lavorare con le storie” su base sia europea che delle singole nazioni coinvolte. Ogni partner è partito da presupposti diversi, ma ha cercato di muoversi in maniera coerente e coordinata con gli altri, nell’ottica di adattare il curriculum sviluppato e le sue Unità didattiche a una vasta gamma di esigenze e circostanze diverse. Pertanto, il presente documento è da ritenersi “universale”, perché da un lato risponde al criterio di flessibilità, dall’altro lato cerca di garantire un terreno comune per gli *story worker* in diversi paesi dell’UE.

In quest’ottica, il Consorzio ha anche proposto delle linee guida in merito al processo di valutazione delle competenze acquisite, per tutti coloro che intendono proporre un corso ispirato al nostro curriculum e alle sue Unità didattiche. Tali linee guida, evidenziate nella tabella qui di seguito, sono ispirate dal lavoro compiuto da CERES con OCN-NI:

| LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE E L'ASSESSMENT | | |
|--|---|---|
| Il seguente sistema di valutazione serve a garantire che tutti gli Obiettivi di Apprendimento e i criteri di assessment siano rispettati | | |
| Metodologia | Definizione | Possibili contenuti |
| Portfolio di prove | Una collezione di lavori scritti che devono essere corretti, per valutare se specifiche competenze siano o meno state acquisite OPPURE Una collezione di documenti che attestino che il singolo discente ha acquisito uno specifico set di competenze | Note del discente Diario su cui sono riportati progressi Note di gruppo Report sulle discussioni di gruppo |
| Dimostrazione pratica | Dimostrazione pratica di svolgere un compito e/o risolvere un problema mettendo in atto uno opiu set di competenze che si suppone si debbano acquisire nel percorso formativo | Registrazione di osservazioni Note del discente Diario di apprendimento |
| Compito assegnato | Una ricerca o un progetto per svolgere i quali è necessario dimostrare di aver compreso e saper praticare uno specifico set di competenze attese | Registrazione di osservazioni Note del discente Diario di apprendimento Note del tutor/docente |

Qui di seguito proponiamo alcune raccomandazioni generali, rivolgendoci a singoli individui, professionisti, responsabili politici, organizzazioni pubbliche e private rilevanti per il futuro riconoscimento dello storytelling come nuova qualifica professionale.

In Europa, lo *story worker* non è considerato una professione vera e propria, anche in paesi con una lunga e diffusa tradizione nello storytelling. Ma ciò che è stato sperimentato in tutti i paesi partner è stato un grande interesse per l'argomento, da parte dei formatori, dei facilitatori e dei direttivi delle organizzazioni che lavorano nell'ambito della formazione e con persone a rischio. Tutti i professionisti interpellati hanno mostrato curiosità e interesse verso il lavoro con le storie e quasi tutti hanno suggerito idee su come migliorare il loro lavoro e quindi migliorare l'*empowerment* dei loro gruppi target. Riteniamo che ciò rappresenti una buona base per un uso più ampio e diffuso del materiale sviluppato e possa essere un buon punto di partenza per un ulteriore riconoscimento del lavoro di *story working*.

Nei capitoli precedenti abbiamo mostrato i primi passi dei paesi partner verso un futuro riconoscimento. È chiaro che una nuova professione di lavoratore non possa essere sviluppata e diffusa velocemente, durante il Progetto. Ma abbiamo anche potuto osservare che c'è un terreno per usare il nostro curriculum in molti contesti del settore sociale. E abbiamo anche avuto conferma che il lavoro con le storie occupa un posto speciale rispetto ad altre metodiche. Ecco quindi alcune osservazioni generali e raccomandazioni, per chiunque intendesse proseguire con il percorso di riconoscimento ufficiale del curriculum:

- Il lavoro con le storie è una pratica estremamente efficace in generale. Può essere applicata ai singoli, alle comunità, e nei più svariati contesti. Per questo motivo, dovrebbe essere inserita in ogni percorso formativo che preveda di lavorare con la relazione.
- Il curriculum, nella sua interezza o in parte, può essere inserito in percorsi formativi preesistenti.
- In effetti, il lavoro con le storie è già una pratica consolidata in alcuni settori (es., psicologia, medicina, infermieristica), e ciò fa ben sperare che l'inserimento del lavoro con le storie in percorsi formativi formali sia solo questione di tempo.
- Qualora il nostro curriculum venisse inserito in percorsi formative preesistenti, raccomandiamo comunque di considerare di toccare tutti gli argomenti presentati nelle varie Unità didattiche. Come già spiegato, il nostro partner BBRZ ha già sperimentato il curriculum nella sua interezza con i propri dipendenti e suggerisce che, per cogliere l'essenza del corso, siano necessari almeno 5 giorni workshop. Si tratta infatti di un percorso

che si focalizza non solo sulla pratica, ma anche sulla teoria, che deve essere compresa e analizzata a fondo.

- “Lavorare con le storie” indica tante cose. Non solo una formazione professionale, ma anche personale. Sempre BBRZ ha citato la parola tedesca *Bildung*, che indica consapevolezza di sé nel rapporto con gli altri, e quindi consapevolezza dei valori sociali e delle narrazioni dominanti che guidano la nostra società, ma anche ognuno di noi nel suo privato, in merito alle proprie scelte di vita. Quindi “lavorare con le storie” vuol dire anche essere in grado di ragionare sull’idea che siamo fatti di storie, che le storie guidano la nostra vita, e che possiamo riflettere su come raccontiamo noi stessi. “Lavorare con le storie” vuol dire sviluppare senso critico e aiutare gli altri a guardare criticamente il mondo.
- L’esperienza professionale di tutto il Consorzio è che i professionisti del sociale siano molto incuriositi e aperti verso il lavoro con le storie. Esso fornisce nuovi stimoli e spunti di riflessione, e aiuta loro a gestire la complessità del loro lavoro.
- Il lavoro con le storie è di solito molto divertente, per questo molte persone lo apprezzano. Non è cosa da poco. L’uso delle storie contribuisce a creare un clima di lavoro accogliente e partecipativo, che facilita il lavoro personale e di gruppo.
- Il nostro percorso non è una formazione allo storytelling. È una formazione all’uso delle storie con le persone a rischio. “Lavoro con le storie” o “*story work*” sono termini che meglio definiscono gli obiettivi e le caratteristiche del nostro curriculum. Il lavoro con le storie è qualcosa di più ampio e ambizioso dello storytelling: supporta il cambiamento, è orientato al futuro, favorisce l’emergere di risorse, alimenta le capacità relazionali ed empatiche, ecc.

Conclusione

Come descritto nel capitolo precedente, i partner del progetto hanno già iniziato con successo il processo di diffusione dei contenuti sviluppati nel Progetto (ad esempio BBRZ, che ha promosso un corso basato sul nostro curriculum ai propri dipendenti e collaboratori, o Storybag, che in collaborazione con ROC Amsterdam/Hilversum proporrà una formazione di 10 giorni sul lavoro con le storie).

Il progetto StoryTeller ha esaminato da vicino ciò che rende le persone 'vulnerabili': storie - per esempio sull'identità, narrazioni dominanti, esperienze di vita, traumi, prospettive future. Le linee guida del corso e il nostro curriculum insegnano come facilitare nelle persone a rischio lo sviluppo della pratica della resilienza: raccontando storie migliori, con l'aiuto di professionisti esperti nel lavoro con le storie. Le storie infatti possono indebolirci, ma possono anche renderci più forti.

Le storie hanno potere. Ci tolgono potere e ci danno potere. L'utilizzo delle storie in modo costruttivo e risolutivo è una pratica di cui necessitano tutte le persone, dai bambini, agli adulti, agli anziani.