Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills
for Local Developer

IO2
METODOLOGIA TRANSNAZIONALE PER LA VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE DELL'EESLD

FUNDACIÓN
PASCUAL TOMÁS
CFIQ
its ENERGIA
PIEMONTE
Alpine
pearls
avka
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ
ΕΤΑΙΡΙΑ Ο.Τ.Α ΑΝ.ΚΑ Α.Ε.
IFES
COOP
YAŞAR
ÜNİVERSİTESİ

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills
for Local Developer

Pubblicato nel 2022.

Il documento è stato prodotto nell'ambito del progetto "SKILLED" (2019-1-ES01-KA202-064763) - finanziato dal programma Erasmus+. È stato realizzato da Emilio Sanz Amorós, Manuela Audenino, Fernando Benavente, Çağrı Bulut, Manuela-Roxana Dijmărescu, Andrei Dumitrescu, Nicolae Ionescu, Katja Hofbauer, Serpil Kahraman, Federica Ludovico, Anna Licia Monni, Davide Morra, Elena Paciello, Vaia Papakyritsi, Lamprini Triantou, Federico Zampieri.

Il presente documento è stato redatto nel rispetto della parità di genere. Il riferimento al genere maschile e femminile è sempre implicito.

Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Contenuti

1. Analisi dei contesti nazionali relativi alle metodologie di validazione delle competenze	3
1.1. Definizioni	3
1.2. Prospettiva europea	4
1.3. Procedure di riconoscimento delle qualifiche negli Stati membri dell'UE	5
1.4. Progetti che hanno affrontato il tema delle metodologie per la validazione dell'apprendimento non formale e informale	7
1.5. Garanzia di qualità delle qualifiche	8
1.6. Legislazione relativa alla convalida delle competenze	11
1.7. Azioni nel campo delle metodologie per la validazione delle competenze non formali e informali	24
2. Letteratura scientifica sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale: una revisione sistematica	36
2.1 Convalida delle competenze - aspetti generali	36
2.2. L'obiettivo della validazione dell'apprendimento non formale e informale	38
2.3. Elementi specifici di validazione dell'apprendimento non formale e informale	40
2.4. Rapporto tra la validazione dell'apprendimento non formale e informale e i registri nazionali delle professioni	42
2.5. Metodologia di validazione dell'apprendimento non formale e informale	42
2.6. Forme digitali di valutazione nella validazione dell'apprendimento non formale e informale	45
2.7. Garanzia di qualità nella validazione dell'apprendimento non formale e informale	47
2.8. Enti responsabili della convalida dell'apprendimento non formale e informale	48
2.9. Candidati alla convalida dell'apprendimento non formale e informale	48
2.10. Conclusioni della revisione sistematica	49
3. Metodologia innovativa di validazione delle competenze a livello transnazionale	51
3.1. Definizione del profilo transnazionale standardizzato	51
3.2. Struttura generale della procedura di valutazione	57
3.3. Validazione delle competenze già acquisite	60
3.4. Individuazione dei bisogni formativi degli studenti-candidati EESLD	74
3.5. Corso di formazione flessibile/modulare per studenti-candidati EESLD	74
3.6. Certificazione dell'esperto europeo in sviluppo locale sostenibile	74
Riferimenti	76

PRIMA PARTE

1. ANALISI DEI CONTESTI NAZIONALI RELATIVI ALLE METODOLOGIE DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE

1.1. DEFINIZIONI

Per "risultati dell'apprendimento" si intendono le affermazioni relative a ciò che un discente conosce, comprende ed è in grado di fare al termine di un processo di apprendimento, definito in termini di conoscenze, competenze, responsabilità e autonomia;
Per "conoscenza" si intende il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. La conoscenza è l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative a un campo di lavoro o di studio. Nel contesto dell'EQF, la conoscenza è descritta come teorica e/o fattuale;
Per "competenze" si intende la capacità di applicare le conoscenze e di utilizzare il know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel contesto dell'EQF, le competenze sono descritte come cognitive (che implicano l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (che implicano la destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti e utensili);
Per "responsabilità e autonomia" si intende la capacità dell'allievo di applicare le conoscenze e le abilità in modo autonomo e responsabile;
Per "competenza" si intende la comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale;
Per "validazione dell'apprendimento non formale e informale" si intende il processo di conferma da parte di un'autorità competente che un individuo ha acquisito risultati di apprendimento acquisiti in contesti di apprendimento non formale e informale misurati rispetto a uno standard pertinente e consiste nelle seguenti quattro fasi distinte: identificazione attraverso il dialogo di particolari esperienze di un individuo, documentazione per rendere visibili le esperienze dell'individuo, valutazione formale di tali esperienze e certificazione dei risultati della valutazione che può portare a una qualifica parziale o completa;
Per "riconoscimento formale dei risultati dell'apprendimento" si intende il processo di attribuzione di uno status ufficiale da parte di un'autorità competente ai risultati dell'apprendimento acquisiti ai fini del proseguimento degli studi o dell'occupazione, attraverso (i) il rilascio di qualifiche (certificati, diplomi o titoli); (ii) la convalida dell'apprendimento non formale e informale; (iii) la concessione di equivalenze, crediti o esenzioni;
Per **"credito"** si intende la conferma che una parte di una qualifica, costituita da un insieme coerente di risultati dell'apprendimento, è stata valutata e convalidata da un'autorità competente, secondo uno standard concordato; il credito viene assegnato dalle autorità competenti quando l'individuo ha raggiunto i risultati dell'apprendimento definiti, comprovati da valutazioni appropriate e può essere espresso in un valore quantitativo (ad esempio, crediti o punti di credito) che dimostra il carico di lavoro stimato di cui un individuo ha tipicamente bisogno per raggiungere i relativi risultati dell'apprendimento;
Per "sistemi di crediti" si intende uno strumento di trasparenza per facilitare il riconoscimento dei crediti. Questi sistemi possono comprendere, tra l'altro, equivalenze, esenzioni, unità/moduli che possono essere accumulati e trasferiti, l'autonomia dei fornitori che possono personalizzare i percorsi e la convalida dell'apprendimento non formale e informale;

Per "trasferimento di crediti" si intende il processo che consente agli individui che hanno accumulato crediti in un contesto di vederli valutati e riconosciuti in un altro contesto.

1.2. PROSPETTIVA EUROPEA

Le qualifiche sono il risultato formale di un processo di valutazione e convalida da parte di un'autorità competente e assumono tipicamente la forma di documenti come certificati o diplomi. Stabiliscono che una persona ha raggiunto risultati di apprendimento secondo determinati standard. Tali risultati di apprendimento possono essere raggiunti attraverso una varietà di percorsi in contesti formali, non formali o informali, sia in contesti nazionali che internazionali. Le informazioni sui risultati dell'apprendimento dovrebbero essere facilmente accessibili e trasparenti.
Nella relazione al Parlamento europeo e al Consiglio del 19 dicembre 2013 sulla valutazione dell'EQF, la Commissione ha concluso che l'EQF è ampiamente accettato come punto di riferimento per lo sviluppo di quadri nazionali delle qualifiche, per l'attuazione dell'approccio dei risultati dell'apprendimento e per migliorare la trasparenza e il riconoscimento delle abilità e delle competenze. Ha sottolineato che l'Unione dovrebbe consentire a discenti e lavoratori di rendere più visibili le proprie abilità e competenze, indipendentemente dal luogo in cui le hanno acquisite.
La trasparenza e il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche sono una delle nuove priorità della relazione congiunta 2015 del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET 2020). Tale relazione sottolinea che l'EQF dovrebbe essere ulteriormente sviluppato per rendere le qualifiche più trasparenti e comparabili.
La fiducia nella qualità e nel livello delle qualifiche che fanno parte dei quadri nazionali delle qualifiche o dei sistemi riferiti all'EQF (di seguito "qualifiche con un livello EQF") è essenziale per sostenere la mobilità dei discenti e dei lavoratori all'interno e al di là dei confini settoriali e geografici.
I sistemi di crediti possono aiutare gli individui a progredire nell'apprendimento facilitando percorsi di apprendimento flessibili e il trasferimento tra diversi livelli e tipi di istruzione e formazione e oltre i confini nazionali, consentendo ai discenti di accumulare e trasferire diversi risultati di apprendimento acquisiti in diversi contesti di apprendimento, compreso l'apprendimento online, non formale e informale. L'approccio ai risultati dell'apprendimento può anche facilitare la progettazione, l'erogazione e la valutazione di qualifiche complete o di componenti di qualifiche.
Per quanto riguarda l'istruzione e la formazione professionale, il Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale è in fase di sviluppo in conformità con la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET).
Le caratteristiche principali dell'EQF, ossia l'approccio ai risultati dell'apprendimento, la definizione dei descrittori di livello e la definizione dei criteri di referenziazione sviluppati dal Gruppo consultivo EQF, sono state fonte di ispirazione per lo sviluppo di quadri delle qualifiche nazionali e regionali in tutto il mondo.
La Commissione sta sviluppando una classificazione europea di abilità, competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO). Utilizzata su base volontaria, potrebbe favorire un migliore collegamento tra istruzione e occupazione.
Questa raccomandazione non sostituisce né definisce i quadri o i sistemi nazionali delle qualifiche. L'EQF non descrive le qualifiche specifiche o le competenze di un individuo e le qualifiche particolari dovrebbero essere riferite al livello EQF appropriato attraverso i sistemi nazionali delle qualifiche pertinenti. [Raccomandazione del Consiglio, 22.05.2017]

1.3. PROCEDURE DI RICONOSCIMENTO DELLE QUALIFICHE NEGLI STATI MEMBRI DELL'UE

Per il riconoscimento delle qualifiche professionali ai sensi della Direttiva 2005/36/CE, esistono tre sistemi di riconoscimento, ossia

- Il Sistema di Riconoscimento Automatico, basato sull'armonizzazione preventiva della formazione e che prevede il riconoscimento automatico, applicabile a determinate professioni quali infermiere, dentista, veterinario, ostetrica, architetto, farmacista ecc.
- Il Sistema Generale di Riconoscimento, basato sulla fiducia reciproca tra gli Stati membri, applicabile a un gran numero di professioni, che possono essere diverse nei vari Stati membri. Si applica nel caso in cui la professione sia regolamentata nel Paese residente e se il migrante ha esercitato o è autorizzato a esercitare nel Paese residente. In questo sistema, il riconoscimento non è automatico, ma si basa su un confronto tra i corsi di formazione erogati nei due Paesi e sulla possibilità, in caso di differenze, di imporre misure compensative.
- Riconoscimento dell'esperienza professionale Allegato 4, in cui il riconoscimento si basa sull'esperienza acquisita nel Paese residente. Il sistema si applica alle professioni di tipo artigianale, commerciale o industriale, elencate nell'Allegato IV della Direttiva 2005/36/CE, e prevede il riconoscimento automatico se soddisfano le condizioni previste per ciascuna categoria professionale.

In caso di decisioni negative, il richiedente può fare ricorso in tribunale, attraverso il sistema SOLVIT.
Per il riconoscimento da parte del Sistema Generale, la richiesta è indirizzata all'Autorità competente del Paese residente per ogni professione e per ogni Paese. La richiesta deve essere inviata con una serie di documenti e certificazioni elencati nell'Allegato VII della Direttiva 2005/36/CE.
Di solito, i documenti richiesti nei paesi analizzati per i cittadini dell'UE che chiedono il riconoscimento sono:

1. Prova di cittadinanza, di solito attraverso una copia della carta d'identità o del passaporto;
2. Certificato di competenza professionale o di qualifiche, che dà accesso alla professione (se la professione è regolamentata nel Paese di residenza);
3. Una copia certificata di alcuni documenti specifici richiesti per la professione in questione, con l'indicazione degli esami necessari per determinare l'eventuale esistenza di una differenza significativa rispetto al Paese di residenza;
4. Altri certificati, diplomi, ecc. rilevanti per la professione
5. Una copia certificata della presentazione al Registro delle professioni del Paese in cui è stato ottenuto il titolo, se applicabile;
6. Un certificato che attesti l'assenza di ostacoli penali o professionali all'esercizio della professione, rilasciato dall'autorità competente del Paese di residenza;
7. Certificato che indichi l'eventuale occupazione nel Paese di residenza, a completamento della qualifica per la quale si richiede il riconoscimento (compreso il periodo di formazione pratica svolto);
8. Dati di contatto: nome, indirizzo, numero di telefono ed e-mail. Se qualcuno invia i documenti per conto del richiedente, ad esempio una società o un fiduciario, vengono richiesti nome, indirizzo, telefono ed e-mail del mittente;
9. Le condizioni specifiche saranno esplicitamente menzionate in questo capitolo, per ogni professione (l'appartenenza a un'associazione professionale nel paese di residenza, ecc.)

Tutti i documenti redatti in lingua straniera devono essere accompagnati da una traduzione nella lingua del Paese ospitante, certificata conforme al testo originale, rilasciata dalle autorità diplomatiche o consolari del Paese ospitante che ha rilasciato il diploma, o da un traduttore ufficiale del Paese ospitante.
Le fasi procedurali per il riconoscimento della qualifica nel Paese ospitante possono essere riassunte come segue:

1. Informare il migrante da parte del punto di contatto del Paese ospitante, di cui alle prossime sottosezioni, per ogni Paese analizzato;

2. Presentazione dei documenti richiesti all'Autorità competente, che può notificare al richiedente, entro un massimo di quattro settimane, eventuali integrazioni;
3. Elaborazione della pratica, in massimo 4 mesi;
4. Applicazione di eventuali misure compensative:

a. Prova di abilità, eventualmente preceduta da una formazione preparatoria offerta da istituti autorizzati dall'autorità competente;
b. Formazione con un periodo di alloggio;
c. Valutazione delle competenze linguistiche, attraverso l'analisi delle prove o un colloquio, un test orale/scritto, se necessario;

5. Tariffe - disponibili sui siti web delle autorità competenti, regolarmente aggiornati;
6. Rilascio del certificato;
7. Ricorso a SOLVIT o in tribunale, in caso di decisione negativa.

[https://vdocuments.net/forestry-field-expert-profession.html]

Il sistema SOLVIT

Il sistema SOLVIT è una rete di risoluzione dei problemi, in cui gli Stati membri dell'UE collaborano per risolvere i problemi derivanti da un'applicazione impropria della legge da parte delle autorità pubbliche. Tra le aree in cui la frequenza dei problemi è elevata e i reclami devono essere trattati da SOLVIT, vi è anche il riconoscimento professionale delle qualifiche e dei diplomi, oltre ad altre aree come l'accesso all'istruzione, i permessi di soggiorno, il diritto di voto, la sicurezza sociale, la libera circolazione dei capitali e dei pagamenti, ecc.
In ogni Stato membro dell'UE esiste un centro SOLVIT che fornisce questi servizi gratuitamente. Per i Paesi analizzati e per la Romania, i dati relativi ai centri SOLVIT.
I reclami possono essere presentati on-line, sui documenti disponibili sui siti web di SOLVIT di ciascun Paese. Ogni reclamo presentato tramite SOLVIT prevede quattro fasi di risoluzione:

- il caso viene accettato, la base giuridica viene controllata, se i documenti inseriti nella base dal centro d'origine non sono sufficienti, vengono richiesti ulteriori documenti;
- ottenere la soluzione: si contatta l'autorità competente coinvolta nel caso e si collabora per ottenere una soluzione equa, in conformità con la legislazione europea;
- proposta di soluzione (implementata o meno) - la soluzione deve essere reale, pratica e conforme alla legislazione europea;
- monitorare l'attuazione della proposta del richiedente per risolvere il caso.

Il potenziale di SOLVIT è ancora insufficientemente sfruttato come strumento chiave per la risoluzione dei problemi a livello nazionale/europeo, in parte a causa del personale insufficiente dei diversi centri SOLVIT e anche a causa delle insufficienti informazioni ricevute dai cittadini europei sulle competenze di questi centri.

[https://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/data_protection/index_it.htm]

1.4. PROGETTI CHE HANNO AFFRONTATO IL TEMA DELLE METODOLOGIE PER LA VALIDAZIONE DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE

AUSTRIA

PROVE *(PROfessionalization of Validation Experts),* https://tinyurl.com/yckprwr3
Partner austriaco: ÖIBF (Österreichisches Insitut für Berufsbildungsforschung) & Verband Österreichischer Volkshochschulen

Secondo uno studio del CEDEFOP (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale), nei Paesi dell'UE esistono approcci molto diversi alla professionalizzazione del personale addetto alla convalida. Inoltre, in molti Paesi dell'UE non esistono o sono limitati i regolamenti relativi ai requisiti delle competenze del personale responsabile della convalida.
L'obiettivo del progetto era quello di sviluppare un modello di competenze standardizzato per i professionisti della convalida attraverso le seguenti misure:

a) Modello di competenza
b) Strumento di autovalutazione
c) Kit di strumenti per l'apprendimento

Il modello di competenze sviluppato in PROVE e la procedura di autovalutazione forniscono agli operatori della convalida un orientamento sulle competenze importanti per la loro pratica di convalida e sulle competenze che potrebbero richiedere un ulteriore sviluppo. Il kit di strumenti per l'apprendimento offre una serie di risorse per l'apprendimento. In questo modo, gli operatori della validazione hanno accesso a materiali didattici e di apprendimento di alta qualità per la loro professionalizzazione.

TRANSVAL-EU *(Validazione delle competenze trasversali in Europa);* https://www.transvalproject.eu/
Partner austriaco:

- Ministero dell'istruzione, della scienza e della ricerca attraverso l'Agenzia austriaca per la cooperazione internazionale nell'istruzione e nella ricerca (OeAD-GmbH)
- Laboratorio di ricerca 3s
- Camera del lavoro di Salisburgo
- oeibf - Organismo di servizio NQF

È necessario rendere espliciti i processi di validazione delle competenze trasversali acquisite in contesti non formali e informali e integrare le lezioni apprese nelle politiche di validazione e orientamento. Il progetto TRANSVAL-EU affronta la complessa questione della validazione delle competenze trasversali. Le attività sono suddivise in Ricerca, Sviluppo di curricula, Prove sul campo e Politica e sostenibilità.
Nel corso del progetto, i partner sviluppano e testano quanto segue:

a) una base di ricerca di buone pratiche sulla validazione delle competenze trasversali
b) una serie di strumenti e programmi di formazione per gli operatori della convalida/orientamento
c) profili di competenza standardizzati per gli operatori della convalida/orientamento con un focus specifico sulle competenze trasversali

ROMANIA

Progetto DEMAL (*Progettazione, monitoraggio e valutazione delle classi di apprendimento per adulti - Supporto alla qualità nell'apprendimento per adulti*) (http://www.demalproject.eu/)
Partner rumeno: "Institutul de Ştiinţe ale Educaţiei din Romania".

Esistono principi europei comuni per l'identificazione e la validazione dell'apprendimento non formale e informale.
Sviluppare la validazione delle competenze dei formatori per adulti
(http://www.demalproject.eu/documents/O5_EN_181130.pdf)
La linea guida del progetto aiuta gli educatori per adulti a:
a) prendere coscienza di queste competenze,
b) dimostrarli a potenziali datori di lavoro o ad altre parti interessate,
c) farli convalidare da organismi competenti, ove esistenti.
Il quadro di validazione del progetto si basa su:

- un portfolio in cui l'utente assembla le prove delle proprie competenze (raccolta di documenti, certificati, ecc. che attestano le competenze);
- un test di autovalutazione;
- un colloquio basato sulle competenze.

Questi metodi devono essere considerati separati, ma allo stesso tempo interdipendenti, e applicati in modo da riflettere le singole specificità, poiché gli strumenti devono essere adatti allo scopo.

1.5. GARANZIA DI QUALITÀ DELLE QUALIFICHE

GRECIA

Istruzione e formazione professionale formale

Il Ministero dell'Istruzione e degli Affari religiosi ha la responsabilità generale per l'istruzione, l'IFP e la LLL. In particolare, il Segretariato generale per l'istruzione e la formazione professionale, l'apprendimento permanente e la gioventù è responsabile della definizione delle politiche e delle questioni relative all'istruzione e alla formazione professionale. Secondo le disposizioni della Legge 4283/2014, le seguenti qualifiche di istruzione e formazione professionale sono specificate insieme ai rispettivi livelli:

- Certificato di scuola di formazione professionale di livello 3 (SEK)
- Certificato generale di scuola secondaria superiore, rilasciato ai diplomati del Liceo Generale (GEL).
- Certificato di scuola secondaria superiore professionale (EPAL) di livello 4, rilasciato ai diplomati del liceo professionale (EPAL) di grado 3 dopo gli esami scolastici.
- Diploma di Scuola Secondaria Superiore Professionale (EPAL) di livello 4, rilasciato ai diplomati del Liceo Professionale (EPAL) di grado 3 a seguito di esami scolastici.
- Diploma di scuola secondaria superiore professionale di livello 5, rilasciato ai diplomati della classe di apprendistato EPAL
- Diploma di formazione professionale di livello 5, rilasciato ai diplomati dell'Istituto di formazione professionale (IEK).

Istruzione e formazione professionale non formale e informale

La politica di apprendimento permanente in Grecia fa parte di un piano di sviluppo più ampio. La legge 4763/2020 mira a riformare ulteriormente le strutture di LLL e a facilitare l'attuazione della politica di LLL. Il Segretariato generale per l'istruzione professionale, la formazione, l'apprendimento permanente e la gioventù pianifica la politica pubblica dell'apprendimento permanente e della gioventù. L'educazione non formale può portare a certificazioni riconosciute a livello nazionale. L'apprendimento permanente è offerto a:

1. Scholeia defteris efkairias (scuole della seconda opportunità - SDE)
2. Institouta epangelmatikis katartisis (istituti di formazione professionale - IEK)
3. Epangelmatikes Scoles Katartisis e Epangelmatikes scholes Mathitias OAED (scuole di formazione professionale, ESK e scuole di apprendistato professionale, EPAS dell'OAED)
4. Kentra dia viou mathisis (centri di apprendimento permanente, KDVM)
5. Kollegia (collegi).

Certificazione e convalida delle qualifiche

L'Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale (EOPPEP) è l'organo legislativo per lo sviluppo e l'attuazione dell'HQF in corrispondenza del Quadro europeo delle qualifiche (EQF). Inoltre, l'EOPPEP è il punto di coordinamento nazionale per l'EQF in Grecia (NCP).
L'EOPPEP sviluppa il quadro di monitoraggio per la certificazione delle qualifiche, ossia dei risultati di apprendimento dell'istruzione non formale e dell'apprendimento informale, in risposta alle esigenze e alle priorità del mercato del lavoro e in connessione con l'accreditamento degli input, ossia fornitori, formatori, profili professionali e standard dei curricula.
Le principali aree di responsabilità dell'EOPPEP sono le seguenti:

- Sviluppo di un sistema nazionale di certificazione delle qualifiche
- Sviluppo di un sistema modello per l'accreditamento dei risultati e definizione del relativo quadro giuridico.
- Progettare un sistema per il riconoscimento e la certificazione delle qualifiche acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale e stabilire il quadro di riferimento per l'abilitazione degli enti di certificazione.
- Ispezione, monitoraggio e valutazione degli enti di certificazione.
- Implementazione dei processi di certificazione da parte dell'EOPPEP.

L'accreditamento della formazione professionale e la certificazione dei diplomati degli istituti di formazione professionale (IEK) prevede una procedura di esame di accreditamento nazionale condotta a livello nazionale e regionale e basata sul quadro normativo dell'esame di formazione professionale per specialità.
L'EOPPEP organizza a livello nazionale gli esami di accreditamento per i diplomati IEK di tutte le specializzazioni. In caso di esito positivo degli esami, i diplomati dell'IEK ottengono il Diploma di formazione professionale riconosciuto sia in Grecia che negli Stati membri dell'UE (per i diplomati dell'istruzione secondaria inferiore) o il Certificato di livello I (per i diplomati dell'istruzione secondaria superiore).
I formatori per adulti devono essere in possesso di un'abilitazione all'insegnamento rilasciata in seguito all'accreditamento per soddisfare le condizioni di ammissibilità ai programmi di educazione non formale finanziati con fondi pubblici, ai sensi della Legge 3879, articolo 19.3 (GOG 163/A/21.09.2010) sullo "Sviluppo dell'apprendimento permanente".
Attualmente l'EOPPEP accredita gli enti di certificazione delle competenze informatiche in base a criteri e specifiche stabiliti dalla legge. Gli enti di certificazione accreditati conducono la procedura di valutazione nei centri d'esame attraverso un sistema d'esame automatizzato e rilasciano il certificato di competenze informatiche.
L'EOPPEP è il punto di riferimento nazionale per l'assicurazione della qualità nell'istruzione e nella formazione professionale e rappresenta la Grecia nella rete europea per l'assicurazione della qualità nell'istruzione e nella formazione professionale (EQAVET).

Accreditamento/Licenza dei fornitori di educazione non formale

L'EOPPEP accredita e autorizza i fornitori di istruzione non formale che comprendono la formazione professionale iniziale e continua sulla base di criteri legislativi per le infrastrutture, i formatori e i programmi di studio, nonché di specifiche emanate per l'organizzazione e il funzionamento del fornitore, del personale impiegato e dei servizi forniti.
L'EOPPEP concede in licenza i Laboratori di Studi Liberi (EES), che forniscono servizi di educazione non formale in un ampio spettro di opzioni di apprendimento.
Inoltre, l'EOPPEP autorizza gli Istituti privati di formazione professionale (IIEK), che forniscono servizi di formazione professionale iniziale in un'ampia gamma di specialità, con l'obiettivo di integrare e reintegrare gli studenti nel mercato del lavoro, la loro mobilità e sviluppo professionale e la loro crescita personale.
L'EOPPEP accredita i Centri di formazione professionale (KEK), che forniscono servizi di formazione professionale continua che integrano, aggiornano e/o migliorano le conoscenze, le abilità e le competenze della forza lavoro, con l'obiettivo di integrare e reintegrare i discenti nel mercato del lavoro, garantire la sicurezza del posto di lavoro e lo sviluppo professionale e personale.
L'EOPPEP accredita i Centri speciali, che forniscono servizi completi di formazione e sostegno a gruppi sociali vulnerabili e, in particolare, a persone con disabilità ed ex tossicodipendenti, con l'obiettivo di favorirne l'integrazione sociale e professionale.
L'EOPPEP accredita i profili professionali con il contributo attivo delle parti sociali nel processo di sviluppo. Un profilo professionale è definito come le funzioni lavorative e le conoscenze, abilità e competenze richieste per esercitare un'occupazione o una specializzazione.
Sulla base dei profili professionali accreditati, l'EOPPEP intende sviluppare standard e specifiche per i curricula modulari con crediti.

TURCHIA

La Turchia ha adottato il suo TQN nel 2015. Il TQF ha otto livelli e comprende tutti i tipi e i livelli di qualifiche e certificati.
L'Autorità per le Qualifiche Professionali (VQA), il Ministero dell'Educazione Nazionale (MoNE) e il Consiglio dell'Educazione Superiore (CoHE) hanno sviluppato e stanno implementando congiuntamente il quadro di riferimento.
La Turchia è membro del gruppo consultivo EQF e partecipa allo spazio europeo dell'istruzione superiore (processo di Bologna). Nel 2017 il quadro di riferimento è stato collegato al Quadro europeo delle qualifiche (EQF) e autocertificato come Quadro delle qualifiche per lo spazio europeo dell'istruzione superiore (QF-EHEA).
Le strutture di attuazione, i principali metodi e strumenti di lavoro sono stati stabiliti e il TQF è un punto di riferimento per l'uso dei risultati dell'apprendimento, per la revisione e il rinnovo continui delle qualifiche e per l'assegnazione delle qualifiche ai livelli.
Quasi 29.000 qualifiche, la maggior parte delle quali basate sui risultati, sono già state inserite nel database del TQF. L'inclusione delle qualificazioni nel TQF stesso è iniziata nel 20201. L'implementazione del TQF sta procedendo a velocità diverse nei vari sottosettori del sistema delle qualifiche, così che mentre alcuni aspetti del TQF come i livelli, i descrittori di livello, i risultati dell'apprendimento e gli approcci di garanzia della qualità sono operativi, il TQF nel suo complesso è in fase di attivazione.
Nel 2018 è stato adottato il "Regolamento sulla garanzia di qualità delle qualifiche da includere nel TQF5 ". Esso stabilisce che i sistemi di assicurazione della qualità devono soddisfare i seguenti criteri:

a) viene preparato e approvato un modulo di qualificazione.
b) processo di valutazione valido e affidabile;
c) I processi di certificazione sono condotti in modo trasparente e imparziale;
d) I processi relativi alle qualifiche sono soggetti ad autovalutazione e valutazione esterna;

e) Le unità, i team o gli organismi che conducono la valutazione esterna sono soggetti a revisione periodica;
f) Le attività di miglioramento sono svolte alla luce dei risultati dell'autovalutazione e della valutazione esterna; g) il coinvolgimento delle parti interessate è mantenuto nei processi relativi alle qualifiche;
g) I processi relativi alle qualifiche sono implementati sulla base di obiettivi, criteri e linee guida espliciti e misurabili;
h) l'assegnazione di risorse sufficienti e adeguate per tutti i processi;
i) meccanismi di feedback sono stabiliti e implementati;
j) l'accessibilità elettronica ai risultati di tutti i processi.

Il TQF comprende principalmente:

- Le qualifiche sono rilasciate dal Ministero dell'Educazione Nazionale (MoNE), con le sue rispettive Direzioni per l'Educazione di base, l'Educazione speciale e i Servizi di orientamento, l'Educazione secondaria, l'Educazione professionale e tecnica, l'Educazione permanente e l'Educazione religiosa;
- qualifiche rilasciate su mandato della Vocational Qualifications Authority (VQA) dai 239 organismi di certificazione autorizzati (spesso chiamati con il loro acronimo ACB);
- qualifiche dell'istruzione superiore rilasciate sotto il coordinamento e la supervisione del Consiglio dell'istruzione superiore (CoHE). Col tempo, il TQF includerà altre qualifiche rilasciate sotto il mandato di alcune istituzioni responsabili. Attualmente, il database del TQF include altri 51 tipi di qualifiche che non sono ancora formalmente incluse nel TQF, vale a dire che molte qualifiche sono sviluppate e utilizzate ma non conteggiate per il NQF.

1.6. LEGISLAZIONE SULLA VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE

AUSTRIA

Ministero federale dell'Istruzione, della Scienza e della Ricerca

Gli educatori per adulti possono far riconoscere le competenze acquisite in modo formale, non formale e informale. L'Accademia della Formazione Continua Austriaca (WBA) è l'ente certificatore dell'educazione degli adulti. È un'istituzione del Sistema cooperativo di educazione degli adulti austriaco, finanziato dal Fondo sociale europeo e dal Ministero federale dell'Istruzione, della Scienza e della Ricerca.
In questo modo, persegue l'obiettivo di definire standard uniformi e indipendenti dai fornitori e di promuovere la professionalizzazione e lo sviluppo della qualità dell'educazione degli adulti.
Il certificato WBA costituisce l'ampia qualifica di base: per ottenerlo è necessario dimostrare sette competenze rilevanti per l'educazione degli adulti e la relativa pratica. Il certificato WBA si conclude con la partecipazione a una valutazione di tre giorni (workshop di certificazione) condotta dall'Istituto federale per l'educazione degli adulti, in cui vengono testate importanti competenze.
Il diploma WBA si basa sul certificato e rappresenta una specializzazione. È possibile scegliere tra quattro aree di specializzazione: Insegnamento/Conduzione di gruppo/Formazione, Gestione educativa, Consulenza e Biblioteconomia. Le competenze approfondite devono essere dimostrate nell'area di specializzazione scelta. In una tesi scritta, i candidati riflettono sulla propria pratica in riferimento alla teoria. L'esame finale è un colloquio.
La certificazione avviene in tre fasi:

- Determinazione della posizione - in base a quanto segue:
  - Prove di formazione: certificati scolastici o di apprendistato, titoli universitari.

  - Prove di istruzione e formazione continua: Certificati di frequenza, patente ECDL, diplomi di lingua.
  - Prova della vostra esperienza pratica nel campo dell'educazione degli adulti: Certificati di servizio, attestati di lavoro
  - Altre prove pertinenti, come soggiorni professionali all'estero, attività di volontariato, partecipazione a corsi di supervisione/coaching.
- Certificato WBA (basato su: pedagogia, didattica, gestione, consulenza, media, sociale, personale)
- Diploma WBA (specializzazione in uno dei quattro settori speciali)

Il Sistema cooperativo di educazione degli adulti austriaco dà forma alle preoccupazioni educative e strategiche della WBA. Il Sistema cooperativo è un'iniziativa congiunta di dieci associazioni no-profit per l'educazione degli adulti e dell'Istituto federale per l'educazione degli adulti ed è sostenuto dal Ministero federale dell'Istruzione, della Scienza e della Ricerca.
L'obiettivo del Sistema cooperativo è la professionalizzazione e lo sviluppo della qualità dell'educazione degli adulti. La qualificazione in servizio degli educatori per adulti e il riconoscimento delle competenze acquisite in modo non formale e informale devono essere promossi.

Strategia per la validazione dell'apprendimento non formale e informale in Austria (2017)

Lo sviluppo di una strategia nazionale per la convalida dell'apprendimento non formale e informale (NFIL) in Austria si basa sulla raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (2012/C 398/01).
La strategia di validazione dell'apprendimento non formale e informale mira a registrare le competenze e a renderle visibili. A lungo termine, mira a creare una consapevolezza sociale dell'importanza delle competenze.
Obiettivi strategici:

- Aggiornamento delle competenze acquisite in modo non formale e informale.
- Creare l'accesso alla convalida
- Migliorare le opportunità di istruzione e lavoro
- Miglioramento della permeabilità nel sistema educativo austriaco
- Rafforzare la convalida come parte integrante del sistema educativo austriaco
- Promuovere l'orientamento ai risultati dell'apprendimento e la garanzia di qualità.

GRECIA

In effetti, in Grecia, la politica nazionale per la validazione dell'apprendimento non formale e informale non è così sviluppata rispetto ad altri Paesi dell'Unione Europea, come strategia olistica. Tuttavia, con l'emanazione delle leggi 3879/2010 sullo sviluppo dell'apprendimento permanente e 4115/2013 sull'organizzazione e il funzionamento dell'Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale (EOPPEP) si intende promuovere l'apprendimento permanente attraverso il riconoscimento di forme di istruzione alternative e lo sviluppo di un sistema nazionale per la convalida dei risultati di apprendimento acquisiti in ambienti di apprendimento non formali e informali.
Nella legislazione greca l'istruzione non formale comprende la formazione professionale iniziale, la formazione professionale continua, l'istruzione generale degli adulti (legge 3879/2010, n. 2, par. 4) e l'anno di apprendistato post-secondario della scuola superiore professionale (legge 4186/2013, n. 7, par. 1).
In Grecia si sono registrati lenti progressi nello sviluppo di un quadro di riferimento per la convalida che possa incorporare l'apprendimento non formale e informale acquisito attraverso l'esperienza lavorativa. Questo sistema rimane uno degli obiettivi strategici dell'EOPPEP. Una volta

implementato, la certificazione dei risultati dell'apprendimento seguirà criteri e processi che garantiranno che tali risultati portino a qualifiche che corrispondono ai requisiti dei profili professionali pertinenti.
L'istruzione e la formazione professionale continua (CVET) è stata la priorità politica con i maggiori progressi. È stato sviluppato un quadro normativo per il funzionamento dei centri di apprendimento permanente (KDBM), che offrono formazione professionale continua, istruzione generale per adulti, orientamento professionale e consulenza permanente. Secondo la legge 4186/2013, il Segretariato generale per l'apprendimento permanente del Ministero dell'Istruzione è responsabile dell'autorizzazione e del monitoraggio degli istituti di formazione professionale (IEK) e l'EOPPEP è responsabile dell'accreditamento dei loro programmi di formazione, per rafforzare la garanzia di qualità e consentire percorsi di progressione.
Nel corso del 2018 sono stati accreditati circa 40 programmi IEK, su decisione del Consiglio dei direttori dell'EOPPEP. Recentemente è stata preparata una disposizione legislativa per un nuovo tipo di diploma al livello 5 dell'HQF e dell'EQF. Si tratta dello sviluppo di programmi biennali di formazione professionale post-secondaria (KEE) erogati dalle università, in 10 specializzazioni a partire da settembre 2018. Il curriculum fornisce conoscenze e competenze specialistiche per tecnici altamente qualificati. L'accesso a questi programmi è previsto solo per i diplomati della scuola secondaria superiore (EPAL). Secondo la Legge 4485/2017 e la Legge 4521/2018, questi programmi di formazione portano a qualifiche di livello 5: non sono descritti come programmi di HE a ciclo breve e i loro descrittori del tipo di qualifica non sono ancora stati sviluppati. Questi programmi saranno accreditati direttamente da HE (il consiglio di ogni università li sottoporrà al Ministero dell'Istruzione per l'approvazione finale).
I criteri per l'iscrizione dei laureati EPAL ai programmi saranno decisi da ciascun consiglio; oltre al voto finale di laurea, saranno presi in considerazione l'esperienza lavorativa e altri criteri sociali Un esempio di validazione dell'apprendimento non formale in Grecia è iniziato dal 2014, con i formatori di adulti nell'apprendimento non formale. Questi formatori devono avere competenze/professionalità educative certificate per formare in programmi di apprendimento non formale finanziati da risorse pubbliche. In particolare, l'iscrizione agli esami implica il rispetto di determinati criteri relativi al livello di istruzione o alla comprovata esperienza professionale. Il sistema aggiornato prevede tre percorsi:

a) certificazione diretta di condizioni e criteri;
b) la partecipazione a un processo di valutazione e quindi la certificazione;
c) iscrizione a programmi di formazione e successiva certificazione

Infine, è stato avviato l'anno di apprendistato collegato all'IVET (Mathiteia IEK) ed è stato sviluppato un quadro di qualità. Sebbene questi siano passi significativi per il Paese, la convalida dell'apprendimento non formale e informale non è ancora sviluppata in Grecia come in altri Paesi dell'UE. Anche se l'apprendimento informale e non formale sta acquisendo importanza, non è adeguatamente valorizzato e riconosciuto dalla società. Sarebbe inoltre necessario un cambiamento culturale a favore dei risultati dell'apprendimento, per sostenere i passi verso il riconoscimento e la convalida dell'apprendimento non formale e informale.

Governance e accordi istituzionali

Il Ministero dell'Istruzione è l'autorità competente, responsabile del coordinamento e del monitoraggio dell'HQF. L'Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale (EOPPEP) è stata istituita nel 2011 per sviluppare e mettere in pratica l'HQF, collegare l'HQF all'EQF, nonché mettere in pratica l'HQF e le procedure di convalida dei risultati dell'apprendimento e assicurare la qualità dell'apprendimento permanente. L'EOPPEP opera come punto di coordinamento nazionale (NCP) per l'EQF ed è l'ente erogatore in relazione a un tipo di qualifica del quadro di riferimento: il diploma di formazione professionale, livello 5. L'EOPPEP collabora con l'HQAAA sulle questioni relative alla qualità nell'istruzione superiore ed è il punto di riferimento nazionale (NRP) dell'EQAVET, per cui esiste un coordinamento delle rispettive attività dei due punti nazionali per quanto riguarda i temi della qualità che derivano dall'attuazione del NQF.
Il programma di lavoro del punto di coordinamento nazionale (NCP) 2018-20 includerà una strategia di comunicazione integrata sviluppata tra l'EOPPEP e le agenzie di garanzia della qualità come

l'HQAAA. È stato istituito un comitato consultivo, composto da rappresentanti della pubblica amministrazione, della comunità educativa e accademica, delle parti sociali e di consulenti esterni, per sostenere l'EOPPEP nello sviluppo e nell'attuazione del QNQ. I membri del comitato consultivo sono stati nominati dal ministero dell'Istruzione, dalle parti sociali, dal Centro nazionale per l'amministrazione pubblica e locale e dal Cedefop.
La Grecia sta pianificando la riforma del comitato consultivo HQF, che sarà consultato per ulteriori sviluppi. Un nuovo comitato consultivo sarà formalizzato dal Ministero dell'Istruzione greco. Fino ad allora, il lavoro principale di attuazione dell'HQF è svolto dall'EOPPEP. È stata istituita un'autorità amministrativa indipendente, l'Autorità per l'assicurazione della qualità nell'istruzione primaria e secondaria (ADIPPDE), responsabile dell'assicurazione della qualità nell'istruzione generale e professionale. È pienamente operativa (qualifiche ai livelli 1, 2, 3, 4) e lavora a stretto contatto con il ministero dell'Istruzione. Il coinvolgimento delle parti sociali è molto importante per il quadro di riferimento. I loro rappresentanti sono membri del consiglio di amministrazione dell'EOPPEP, della Commissione centrale d'esame per la certificazione della formazione professionale (KEEPEK) responsabile dell'accreditamento dell'istruzione e della formazione professionale post-secondaria, nonché dei comitati per lo sviluppo dei profili professionali e dei curricula dell'istruzione e della formazione professionale. Le parti sociali partecipano anche al nuovo Organismo nazionale di coordinamento degli apprendisti (ESOM), un organo consultivo sulle questioni relative all'apprendistato istituito dalla legge del 26 febbraio 2018. L'ESOM può collaborare con le camere, le fondazioni e le organizzazioni di ricerca e altri organismi per adempiere ai suoi scopi. Il Consiglio nazionale dell'istruzione (ESYP) è stato riformato in Consiglio nazionale dell'istruzione e dello sviluppo delle risorse umane (ESEKAAD). L'ESEKAAD comprende ora molti rappresentanti strettamente coinvolti nelle questioni relative all'istruzione e alla formazione professionale. Il suo mandato è stato esteso al collegamento complessivo tra istruzione e mercato del lavoro. Un numero significativo di enti di istruzione privati si è confrontato con l'EOPPEP e ha espresso interesse per l'inclusione dei propri diplomi (di istruzione formale o non formale) nel quadro. È stato inoltre avviato un dialogo con i comitati greci per il riconoscimento e l'equivalenza e con le autorità competenti sul ruolo e sul contributo del quadro al riconoscimento e all'equivalenza delle qualifiche rilasciate.
A livello istituzionale, la legge 3879/2010, che è stata avviata per l'istruzione e la formazione permanente, stabilisce i parametri di riferimento per gli standard di qualità nell'istruzione e nella formazione professionale, introducendo un requisito di competenze e sviluppo professionale per gli insegnanti e i formatori nell'istruzione degli adulti e stabilendo un monitoraggio e una valutazione continui della rete nazionale di apprendimento permanente.
Altre iniziative legislative rilevanti in Grecia, volte a migliorare la qualità dell'istruzione e della formazione professionale, includono, a titolo indicativo, le seguenti:
Le disposizioni della legge 3848/2010, sulla valorizzazione del ruolo degli insegnanti e dei formatori.
L'istituzione del Sistema nazionale di certificazione dei formatori di adulti e del Registro nazionale dei formatori di adulti certificati, attraverso le disposizioni della decisione ministeriale 20082/23.10.2012 (GG B' 2844/2012), a seguito del mandato della legge 4186/2013.
Le disposizioni della legge 4115/2013, relative all'istituzione dell'obbligo per i formatori degli adulti di IVET e CVET di essere in possesso di un certificato nazionale di competenza didattica, al fine di iscriversi ai programmi di formazione cofinanziati.
Inoltre, le disposizioni della legge 4485/2017, come modificate dall'articolo 68 della legge 4623/2019 e dalla legge 4722/2020, hanno ribadito che a partire da settembre 2021 la certificazione delle competenze didattiche degli insegnanti di IFP e dei formatori di adulti diventerà un prerequisito per la loro iscrizione ai programmi di formazione parzialmente finanziati dallo Stato.
Le disposizioni della legge 4368/2016, relative all'istituzione di un meccanismo di anticipazione delle esigenze del mercato del lavoro.
La decisione ministeriale congiunta 4146/2021 sul quadro di qualità per l'apprendistato e l'attuazione della classe di apprendistato post-secondario EPAL. Per quanto riguarda l'anticipazione dei fabbisogni di competenze, l'Istituto Nazionale per il Lavoro e le Risorse Umane (EIEAD), sotto il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali, rappresenta l'autorità nazionale competente con il mandato di coordinare lo sviluppo del meccanismo di diagnosi dei fabbisogni del mercato del lavoro. Un comitato di coordinamento è composto da rappresentanti dei Ministeri del Lavoro e degli Affari

sociali, del Ministero dell'Istruzione e degli Affari religiosi e del Ministero delle Finanze, dall'EOPPEP, da rappresentanti dell'OAED e dalle parti sociali. L'EIEAD pubblica relazioni semestrali e i risultati del sistema di previsione informano lo sviluppo di nuovi profili professionali e curricula. L'Organizzazione Nazionale per la Certificazione delle Qualifiche e l'Orientamento Professionale (EOPPEP), in qualità di Punto di Riferimento Nazionale (PNR) per EQAVET2, ha collaborato strettamente con l'Istituto Nazionale per il Lavoro e le Risorse Umane (EIEAD), l'ente responsabile del meccanismo di previsione delle competenze e ha condotto due indagini, relative al monitoraggio dei diplomati dell'istruzione e della formazione professionale in Grecia. Queste indagini miravano a sviluppare un modello che collegasse i sistemi di IFP alle esigenze del mercato del lavoro, identificando il tasso di collocamento dei diplomati dell'IFP, nonché il grado di soddisfazione dei datori di lavoro e dei diplomati dell'IFP (indicatori EQAVET 5 e 6). Le indagini e lo studio pubblicato sono disponibili alla pagina web EOPPEP/NRP di EQAVET: http://eqavet.eoppep.gr/drastiriotita Infine, a seguito della recente riforma legislativa in materia di IFP e LLL, introdotta con la legge 4763/2020, vanno sottolineati i seguenti punti di riferimento:

a) Creazione di nuovi ed efficaci organi di governance per l'istruzione e la formazione professionale e la formazione continua, consultando gli organi nazionali e i comitati regionali, per collegare l'istruzione e la formazione professionale al mercato del lavoro.
b) Istituzione di scuole professionali secondarie superiori "modello" (EPAL)
c) Creazione di istituti di formazione professionale "tematici" o "sperimentali" (IEK)
d) Ampia riforma dei programmi IVET
e) Rafforzamento della permeabilità tra IFP e istruzione terziaria, eliminazione dei "vicoli ciechi".

Nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale, in base alle disposizioni della legge 3879/2010, gli enti erogatori sono tenuti ad attuare l'autovalutazione. Inoltre, la legge 3879/2010 (articoli 18 e 19) prevede incentivi per lo sviluppo dell'apprendimento permanente e l'aggiornamento delle conoscenze, delle competenze e delle abilità delle risorse umane del Paese, compresi sussidi per gli erogatori di apprendimento permanente. Gli erogatori di IFP sono sostenuti da fondi pubblici in base alla loro efficacia. Per quanto riguarda l'istruzione e la formazione professionale, molti fornitori sviluppano e mantengono sistemi di garanzia della qualità su base volontaria. Sia gli erogatori di IVET che di CVET sono tenuti a valutare e a rispondere alle esigenze del mercato del lavoro a livello regionale e locale, come stabilito dalla legge greca.

ITALIA

Quadro normativo nazionale italiano

A livello nazionale, fino al 2011 non esisteva un sistema nazionale di identificazione e convalida dell'apprendimento non formale e informale.
Tuttavia, esistevano sistemi regionali di validazione e certificazione che, in anticipo sui tempi nazionali, avevano dato vita a servizi sperimentali.
È solo dal 2012, quindi solo 10 anni fa, sulla spinta dell'Unione Europea alla comparabilità dei risultati di apprendimento e alla creazione di un sistema di certificazione e riconoscimento delle competenze comune e trasferibile tra i Paesi, che anche in Italia a livello nazionale vengono varate importanti modifiche legislative volte ad acquisire e implementare il processo di validazione ma anche ad armonizzare quanto già sperimentato nelle regioni.
Di seguito sono riportati i passi nazionali verso un sistema nazionale in materia:

Accordo Stato-Regioni del 19th aprile 2012 (*Accordo Stato Regioni del 19 aprile 2012*)
Si riferisce alla definizione di un sistema di certificazione dell'apprendistato e definisce la qualificazione come un processo di valutazione delle competenze che possono essere acquisite attraverso metodi formali, non formali e informali.

Accordo *Governo-Regioni-Enti* Locali del 20th dicembre 2012 (*Accordo Governo-Regioni-Enti Locali del 20 dicembre 2012*)

Per quanto riguarda la definizione del sistema nazionale di orientamento permanente.
Viene istituito un gruppo interistituzionale sull'orientamento permanente.
Nell'Accordo si trova:

Art.1: definizione "[...] processo volto a facilitare la conoscenza di sé, del contesto formativo, lavorativo, sociale, culturale ed economico di riferimento, delle strategie messe in atto per relazionarsi e interagire con tali realtà, al fine di promuovere la maturazione e lo sviluppo delle competenze necessarie per poter definire o ridefinire autonomamente obiettivi personali e professionali aderenti al contesto, elaborare o rielaborare un progetto di vita e sostenere le relative scelte".

Art. 2: Sistema nazionale di orientamento permanente. 2: Sistema nazionale di orientamento permanente. Obiettivi: sviluppo di meccanismi di collegamento/partenariato. Centralità della persona e dei suoi bisogni. Messa in rete dei servizi, sviluppo di una cultura e di un linguaggio comuni.

Art. 3: Gruppo di lavoro nazionale per l'orientamento permanente con il compito di elaborare le linee guida entro giugno 2013 (pubblicate a dicembre 2013). 3: Gruppo di lavoro nazionale per l'orientamento permanente con il compito di redigere le Linee guida entro giugno 2013 (pubblicate a dicembre 2013).

Legge 92/2012 "Riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".

La legge è un primo tentativo di affrontare il tema della certificazione delle competenze in modo completo e sistematico e pone le basi per la costruzione di un sistema nazionale di certificazione.
In esso, l'individuo è considerato protagonista attivo del proprio apprendimento che si traduce nell'acquisizione di competenze che possono essere validate e certificate anche in contesti informali e non formali, in modo intenzionale e non.
All'art. 4, commi 58 e 68, vi sono disposizioni sulla riforma del mercato del lavoro in vista della crescita socio-economica, che prevede l'implementazione di un sistema pubblico di certificazione delle competenze basato su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale.
La legge delega il Governo italiano ad adottare (entro 6 mesi) uno o più decreti legislativi per definire le regole generali e gli standard minimi di servizio per il processo di identificazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze.
Inoltre, la legge fornisce un'indicazione dei criteri da rispettare:

- Gli IVCC sono servizi che devono essere richiesti dall'individuo.
- riconoscimento dell'esperienza lavorativa
- riconoscimento dell'apprendimento come crediti formativi
- effettuare controlli e test (norme nazionali, comparabilità territoriale)

e gli standard da garantire:

- processo omogeneo, feedback adeguato, pari opportunità
- livelli essenziali di prestazione
- procedure semplici e trasparenti, conformi ai sistemi di qualità
- riconoscibilità e usabilità.

Decreto legislativo n.13 / 2013

(Decreto sulla Certificazione) sulla definizione degli standard generali e dei livelli essenziali di prestazione per l'identificazione e la validazione dell'apprendimento non formale e informale e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze.
Il Decreto Legislativo attua la Legge n. 92/2012, introduce il diritto all'apprendimento permanente e il riconoscimento e la certificazione delle competenze e definisce i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze.
Il Decreto Legislativo si articola in due linee d'azione prioritarie:

- costruzione del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualifiche professionali
- definizione degli standard minimi del servizio di certificazione (processo, attestazione e sistema di certificazione nazionale), o dei principi essenziali e delle responsabilità istituzionali del nuovo sistema.

Decreto interministeriale del 30th giugno 2015
Per quanto riguarda la prima linea di intervento individuata dal D.Lgs. 13/2013, questo decreto del 2015 ha successivamente istituito il QNQR, ovvero il Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, che definisce un quadro di riferimenti comuni per il funzionamento dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze a titolarità regionale e attua la prima linea di intervento per la costruzione del repertorio nazionale delle qualificazioni di istruzione e formazione.
Il NQF fa parte del Repertorio Nazionale, previsto dall'art. 8, d. lgs. 13/2013.
Si tratta di un database organizzato in 24 settori economici professionali (SEP), ciascuno dei quali è suddiviso in processi produttivi, aree di attività (ADA) e singole attività lavorative che compongono le ADA.
Costituisce il riferimento operativo unitario sia per il riconoscimento delle qualifiche regionali in termini di contenuti professionali presidiati, sia per l'identificazione, la validazione e la certificazione delle competenze. È uno strumento aperto, modificabile e aggiornabile.
Per quanto riguarda la seconda linea di intervento individuata dal D.Lgs. 13/2013, relativa alla definizione degli standard minimi del servizio di certificazione (processo, attestazione e sistema nazionale di certificazione), tale decreto contiene la descrizione degli standard di servizio del sistema nazionale così come disegnati dal Gruppo Tecnico di Competenza (di cui fanno parte Regioni e Pubbliche Amministrazioni).

Quadro giuridico regionale italiano

In Italia, in una prospettiva sussidiaria e complementare, le Regioni sono gli enti responsabili dello sviluppo di un sistema regionale di validazione delle competenze acquisite comunque riconducibili ai profili professionali della formazione professionale. Sono quindi responsabili dell'implementazione del processo di validazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali riferite a profili presenti nel repertorio nazionale.
Tuttavia, nonostante negli ultimi anni siano state avviate significative sperimentazioni, ad oggi il sistema italiano risulta ancora frammentato sia dal punto di vista geografico, sia soprattutto dal punto di vista settoriale e sistemico: le scuole e le università statali non hanno ancora adottato un modello di validazione e certificazione complessiva dei propri titoli; il sistema delle IVCC relativo ai profili della formazione professionale, materia di competenza legislativa delle singole Regioni, ha raggiunto un buon livello di definizione e strutturazione anche se permangono significative differenze regionali.
Il Piemonte è una delle regioni italiane più attive sul tema e ha saputo porre le basi per la costruzione del sistema di certificazione regionale con largo anticipo, in coerenza con i requisiti della legislazione nazionale e con le linee guida dell'Unione Europea.
A partire dai primi anni 2000, la Regione Piemonte ha costruito un proprio sistema di formazione delle competenze all'interno del quale trovano spazio i processi di riconoscimento delle competenze acquisite.
Forte di una tradizione ventennale nei processi di riconoscimento delle competenze acquisite a scuola, nei luoghi di lavoro o nel tempo libero, la Regione Piemonte ha "istituzionalizzato" questa esperienza nel 2016, dando la possibilità agli operatori dei servizi per il lavoro, l'orientamento e la formazione, accreditati dalla Regione stessa, di erogare gratuitamente servizi di identificazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali (nel servizio civile e volontario, ad esempio) e informali (nella vita lavorativa, familiare e sociale), che consentono, ad esempio a disoccupati con esperienze lavorative significative, di veder riconosciute le proprie

competenze grazie a un attestato di qualifica professionale, utile per ricollocarsi nel mercato del lavoro o per accedere a un percorso formativo con riconoscimento di crediti.
Il lavoro della Regione Piemonte si è rivelato tra i più coerenti con l'approccio dell'Unione Europea e le linee guida individuate (procedure, strumenti, standard, riconoscimenti, creazione di un circuito di feedback da parte dei professionisti) garantiscono un sistema di VPL (Validazione dell'Apprendimento Preliminare per l'istruzione e il mercato del lavoro), in grado di soddisfare le esigenze di tutti i potenziali utenti finali.
In Italia, il Repertorio delle competenze - che è il riferimento per il processo IVCC - costruito dalla Regione Piemonte, è tra i migliori e più strutturati.
Nel 2019 (Berlino, 7-8 maggio), durante il concorso internazionale della Biennale della validazione delle competenze, il primo premio (nella categoria "Policy") è stato assegnato alla Regione Piemonte per le "Linee guida sulla validazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale". Composta da rappresentanti dell'UNESCO, della Commissione Europea, del Cedefop (Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale) e di altri esperti nel campo dell'apprendimento permanente, la giuria della Biennale ha scelto il Piemonte tra 36 candidati provenienti da 20 Paesi del mondo, sulla base di criteri quali innovazione, sostenibilità, trasferibilità e impatto delle politiche (https://vplbiennale.org/vpl-prize/).
Il lavoro della Regione Piemonte si è dimostrato tra i più coerenti con l'approccio dell'Unione Europea
Ad aprile 2022 in Piemonte ci sono:
58 gli enti autorizzati a fornire il servizio
493 operatori qualificati per dare supporto a chi vuole richiedere la certificazione delle proprie competenze
166 uffici in cui il servizio può essere utilizzato in tutta la regione.

Deliberazione di giunta regionale n. 152-3672 del 2nd agosto 2006 e sue successive integrazioni e modifiche (Deliberazione di giunta regionale n. 152-3672 del 2 agosto 2006 e sue successive integrazioni e modifiche)
Definisce il sistema regionale degli standard formativi suddivisi per competenze.
La DGR segue la Decisione n. 2241/2004 / CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004, secondo la quale viene garantito il diritto della persona in ogni contesto al riconoscimento e alla valorizzazione delle proprie competenze ovunque acquisite e il conseguente dovere dei sistemi e delle istituzioni di garantire tale diritto, salvaguardando l'unità della persona.
Questo diritto è garantito dalla trasparenza della certificazione delle competenze relativa a un quadro comunitario unico per la trasparenza delle competenze e delle qualifiche - Europass).
Con questa delibera, la Regione approva le disposizioni generali sugli standard
formazione per competenze e il sistema regionale degli standard formativi è declinato per competenze.

- Allegato A (Quadro di riferimento degli standard formativi)
- Allegato H (PCV)
- Allegato L (certificazione di parte 2 autorizzata)

Risoluzione esecutiva n. 134/2007
(Determina Dirigenziale n. 134/2007)
Approvazione dello standard di competenze del sistema di certificazione obiettivo - direzione delle operazioni di certificazione

Risoluzione esecutiva n. 172/2011
(Determina Dirigenziale n. 172/2011)
Approvazione del manuale per la certificazione delle competenze e il riconoscimento dei crediti.

Risoluzione del Consiglio regionale n. 18-6464/2013
(Delibera Giunta Regionale n. 18-6464/2013)
Revoca parziale della DGR 152-3672/2006 e indicazioni per la certificazione delle competenze e l'aggiornamento del repertorio piemontese degli standard formativi.

Delibera esecutiva n. 819 del 18th dicembre 2013
(Determina Dirigenziale n. 819 del 18 dicembre 2013)
Approvazione del Manuale per l'individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali - 1a parte

Risoluzione esecutiva 34 del 27th gennaio 2016
(Determina Dirigenziale 34 del 27 gennaio 2016)
Definizione delle Linee guida per l'identificazione, la validazione e la certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali" (ottenuta grazie a una sperimentazione innovativa).
La Regione Piemonte è stata tra le prime regioni italiane ad aver approvato le linee guida.

Risoluzione del Consiglio regionale n. 48-3448 del 6th giugno 2016.
(Delibera Giunta Regionale n. 48-3448 del 6 giugno 2016)
Approvazione dei nuovi criteri del sistema regionale di certificazione e attestazione delle competenze.

Delibera di Giunta n. 420 del 1st luglio 2016
(Determina Dirigenziale n. 420 del 1 luglio 2016)
Approvazione delle indicazioni operative per il rilascio dei certificati e dei nuovi formati di attestazione delle competenze.

Risoluzione del Consiglio Regionale n. 52-4526 del 29th del dicembre 2016.
(Delibera Giunta Regionale n. 52-4526 del 29 dicembre 2016)
Approvazione della procedura di autorizzazione per l'erogazione di servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, non finanziati nelle direttive regionali.

Risoluzione esecutiva n. 849 del 18th settembre 2017.
(**Determina Dirigenziale n. 849 del 18 settembre 2017)**
Approvazione del "Testo Unico del sistema piemontese per la certificazione delle competenze, il riconoscimento dei crediti e le figure responsabili del sistema".
A seguito dei cambiamenti a livello nazionale in materia di certificazione, introdotti con il Decreto Legislativo 13 del 16 gennaio 2013 e con il decreto interministeriale del 30 giugno 2015, la Regione Piemonte ha raccolto in un unico atto amministrativo le indicazioni operative per certificare le competenze in ambito formale e non formale e informale: si tratta dell'Atto Unificato per la certificazione delle competenze, il riconoscimento dei crediti e le figure preposte al sistema.
L'Atto Unificato è il documento organico che, riprendendo i documenti elaborati negli ultimi anni (Manuale 2013 e Linee Guida 2016), individua le procedure relative al processo di IVC delle competenze acquisite dall'individuo in ambito non formale e informale.
In linea con il Testo Unico, per il riconoscimento dei crediti e la certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, la Regione si avvale di una figura di sistema appositamente formata e autorizzata ad accedere al sistema informatico di certificazione dedicato. A tal fine è stato istituito l'elenco regionale degli Operatori abilitati alle operazioni di certificazione (OC).
Per la certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, il Testo Unico prevede l'erogazione di servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. Tali servizi possono essere svolti esclusivamente dagli Enti che hanno al loro interno le figure dell'Operatore adeguatamente formato (OAF) e dell'Esperto in Tecniche di Certificazione (ETC) (D.D.n.17 del 15 gennaio 2018) e che sono inseriti in un elenco regionale periodicamente aggiornato.

Delibera esecutiva n. 17 del 15th gennaio 2018
(Determina Dirigenziale n. 17 del 15 gennaio 2018)
Aggiornamento dell'elenco regionale degli Organismi Qualificati e dei relativi Esperti in Tecniche di Certificazione (ETC).

ROMANIA

METODOLOGIA sui criteri e le procedure per la valutazione e la certificazione dei valutatori professionali, dei valutatori dei valutatori e dei valutatori esterni emanata dal Ministero dell'Istruzione (9 giugno 2021) e pubblicata su Monitorul oficial (5 luglio 2021)

La metodologia contiene alcuni punti chiave come i seguenti.

L'assicurazione della qualità nel sistema di valutazione delle competenze ottenute in modo informale e non ufficiale si realizza attraverso tre componenti:

- garantire la qualità istituzionale;
- garantire la qualità del processo di valutazione;
- garantire la qualità delle risorse umane coinvolte.

I valutatori coinvolti sono i seguenti:

- valutatori di competenze professionali nella qualità del processo di valutazione;
- valutatori di valutatori nella qualità e nel controllo delle risorse umane coinvolte;
- valutatori esterni nella qualità e nel controllo istituzionale.

Per iscriversi alla selezione, gli interessati dovranno presentare all'Autorità nazionale per le qualifiche i seguenti documenti:

a) curriculum vitae;
b) lettera di motivazione;
c) portfolio personale comprovante l'esperienza professionale;
d) dichiarazione sulla propria responsabilità in merito alla veridicità e alla conformità delle informazioni contenute nei documenti presentati nel fascicolo.

Per comprovare l'esperienza professionale, saranno presentati i seguenti documenti, a seconda dei casi: contratti individuali di lavoro, contratti civili, certificati relativi all'anzianità di servizio, raccomandazioni dei datori di lavoro attuali e/o precedenti, estratto del Registro Generale dei Dipendenti, lavori personali.

[Il valutatore deve essere laureato. Il valutatore deve aver seguito un programma di studi per valutatori. Un valutatore deve avere una certa esperienza professionale nelle aree che valuta. Per poter procedere alla valutazione di competenze ottenute in modo informale o non formale, il valutatore deve aver effettuato almeno 10 valutazioni di tali competenze professionali].

[Dopo la selezione, il valutatore sostiene un test scritto tratto dalla letteratura (precedentemente comunicata) e un colloquio professionale. Nel processo di selezione, valutazione e certificazione dei valutatori, devono essere previsti dei passaggi per risolvere le ambiguità e stabilire i ricorsi].

La certificazione come valutatore è valida per 4 (quattro) anni e può essere rinnovata, su richiesta dell'interessato, a seguito di un processo di ricertificazione (basato sulla presentazione di un portfolio e su un colloquio professionale).

Il valutatore dei valutatori svolge la sua attività sulla base di un contratto stipulato con l'Autorità nazionale per le qualifiche, secondo la legislazione vigente.

Il valutatore dei valutatori redige un rapporto, che include anche raccomandazioni e proposte sulla situazione riscontrata, che presenta alla direzione dell'Autorità nazionale per le qualifiche entro 5 giorni lavorativi dalla fine del monitoraggio.

Un valutatore deve dimostrare nel suo lavoro

- attenzione alla qualità;
- competenza professionale nel settore;
- integrità;
- oggettività;
- privacy;
- indipendenza;
- etica e integrità professionale.

ORDINANZA n. 468/2004 per l'approvazione del
PROCEDURA per la valutazione e la certificazione delle competenze professionali ottenute in modi diversi da quelli formali, emanata dal Ministero dell'Istruzione e della Ricerca

Scientifica e dal Ministero del Lavoro, della Solidarietà Sociale e della Famiglia (8 settembre 2004) e pubblicata su Monitorul oficial (5 ottobre 2004)

Le persone che desiderano essere valutate per il riconoscimento di competenze professionali ottenute in modi diversi da quelli formali, sulla base di uno standard occupazionale/di formazione professionale, devono rivolgersi a un centro autorizzato per la rispettiva occupazione/qualifica.

A ogni candidato viene assegnato un valutatore di competenze professionali, responsabile dell'attuazione dell'intero processo di valutazione.

Il valutatore delle competenze professionali presenta al candidato i metodi di valutazione che verranno utilizzati e stabilisce il programma per lo svolgimento del processo di valutazione in accordo con il candidato.

Prima di entrare nel processo di valutazione vero e proprio, il candidato analizza, con l'aiuto del valutatore delle competenze professionali, le proprie prestazioni professionali in relazione al contenuto dello standard occupazionale/di formazione professionale.

Il valutatore delle competenze professionali spiega e dettaglia, su richiesta, il contenuto e le disposizioni dello standard professionale / standard di formazione professionale.

In base al risultato dell'autovalutazione, il valutatore delle competenze professionali raccomanda al candidato di partecipare al processo di valutazione per tutto o parte dello standard o di non partecipare al processo di valutazione.

La decisione di accedere al processo di valutazione spetta al candidato, che allega alla domanda presentata le unità di competenza per le quali desidera essere valutato, dall'elenco delle unità di competenza dello standard messo a sua disposizione dal valutatore delle competenze professionali.

È obbligatorio che la prova scritta e la dimostrazione pratica delle competenze facciano parte di una qualsiasi combinazione di metodi scelti dal centro/valutatore delle competenze professionali.

Le prove di competenza prodotte dal candidato durante il processo di valutazione sono analizzate e giudicate dal valutatore delle competenze professionali in relazione ai requisiti dello standard occupazionale/di formazione professionale. La decisione sulla competenza del candidato è stabilita per ogni unità di competenza per la quale il candidato è stato valutato.

Se, a seguito della valutazione, il candidato non è soddisfatto della decisione "non ancora competente", riferita ad alcune unità di competenza, ha il diritto di fare ricorso.

Le persone dichiarate competenti a seguito del processo di valutazione ricevono un certificato di competenza professionale per le unità di competenza in cui sono state dichiarate competenti.

SPAGNA

Riferimenti e basi giuridiche del sistema di riconoscimento

Nell'ambito dei principi guida della politica sociale ed economica stabiliti dalla Costituzione spagnola (articolo 40), è richiesto l'impegno delle autorità pubbliche nella promozione della formazione professionale e della riabilitazione, essendo entrambi gli strumenti di importanza essenziale per realizzare il diritto al lavoro, la libera scelta della professione o del mestiere o la promozione attraverso il lavoro.

D'altra parte, nell'Unione Europea esistono strategie coordinate per l'occupazione che favoriscono la formazione di una forza lavoro qualificata, adatta alla libera circolazione dei lavoratori, così necessaria in un mercato unico.

Il contesto del coordinamento europeo in questo campo è costituito dal Vertice di Lisbona del 2000, dalla Comunicazione della Commissione europea sull'apprendimento permanente del 2001, dalla Dichiarazione di Copenaghen del 2002 e, soprattutto, dalle conclusioni del Consiglio sui principi comuni europei per l'identificazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale del 2004. Nel 2005-2007 è stato redatto l'Inventario europeo per la validazione dell'apprendimento non formale e informale. Nel 2009, ispirandosi ai principi comuni europei, sono state sviluppate le Linee guida europee per la validazione dell'apprendimento non formale e informale.

Le qualifiche professionali, incluse nel Catalogo Nazionale delle Qualifiche Professionali, CNCP, forniscono, tra le altre possibilità, la base per la formazione necessaria a migliorare lo standard e la qualità della vita delle persone e, di conseguenza, a promuovere la coesione sociale ed economica, nonché la promozione dell'occupazione.
Il Sistema nazionale delle qualifiche e della formazione professionale facilita l'integrazione delle diverse forme di certificazione e accreditamento delle competenze e delle qualifiche professionali. Il Sistema, seguendo i principi di parità di accesso alla formazione professionale, promuove l'apprendimento e l'accreditamento lungo tutto l'arco della vita.

Lo Statuto dei lavoratori considera la promozione e la formazione professionale sul lavoro un diritto dei lavoratori.

La Legge organica 5/2002, del 19 giugno, sulle qualifiche e la formazione professionale, all'articolo 8.4 stabilisce che "il Governo, dopo aver consultato il Consiglio generale della formazione professionale, stabilisce i requisiti e le procedure per la valutazione e l'accreditamento delle competenze, nonché i relativi effetti". Questa procedura costituisce uno degli strumenti del Sistema nazionale delle qualifiche e della formazione professionale (art. 4.1.b.).

Il Decreto Legislativo 1128/2003, del 5 settembre, che regola il Catalogo Nazionale delle Qualifiche Professionali, stabilisce che tale Catalogo svilupperà la funzione di valutazione, riconoscimento e accreditamento delle competenze professionali, al fine di facilitare la formazione lungo tutto l'arco della vita e l'accumulo degli apprendimenti acquisiti in diversi ambiti.

La legge 1224/2009, del 17 luglio, sul riconoscimento delle competenze professionali acquisite attraverso l'esperienza lavorativa, modificata dalla **legge 143/2021**, del 9 marzo, sviluppa i principi precedentemente espressi nella legge organica 5/2002, del 19 giugno, sulle qualifiche e la formazione professionale.
Questo Regio Decreto indica gli strumenti di supporto alla Procedura di Valutazione, Riconoscimento e Accreditamento che ne garantiscono l'omogeneità e l'affidabilità, tra cui il Manuale della Procedura:
Articolo 9. Strumenti di sostegno.
1. Il Ministero dell'Istruzione e il Ministero del Lavoro e dell'Immigrazione, in collaborazione con le Comunità Autonome, svilupperanno strumenti per ottimizzare la procedura e garantirne l'omogeneità e l'affidabilità. Saranno forniti almeno i seguenti strumenti:

f) Un manuale procedurale che includerà una guida dei candidati e guide per le figure del consulente e del valutatore.
g) Questionari di autovalutazione delle unità di competenza.
h) Guide alle evidenze delle unità di competenza come supporto tecnico per lo svolgimento del processo di valutazione, la cui struttura di base è specificata nell'Allegato I.

2. Le amministrazioni competenti delle Comunità autonome possono integrare questi strumenti di sostegno per adattare la metodologia di valutazione alle loro esigenze specifiche".
A livello regionale nella Comunità Valenciana

Risoluzione del 21 luglio 2021 della Segreteria autonoma dell'istruzione e della formazione professionale.
È indetta una procedura permanentemente aperta per la valutazione e l'accreditamento di tutte le unità di competenza professionale incluse nell'offerta di formazione professionale esistente nella Comunità Valenciana e collegate al Catalogo nazionale delle qualifiche professionali, acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o canali di formazione non formale (DOGV n. 9136 del 27.07.2021).

TURCHIA

Il TQF è stato formalmente istituito con il "Regolamento sulle procedure e i principi per l'attuazione del Quadro turco delle qualifiche", adottato dal Consiglio dei ministri con la decisione 2015/8213 e

pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 19 novembre 2015. Un secondo atto giuridico fondamentale è il "Regolamento sulla garanzia di qualità delle qualifiche da includere nel TQF", adottato nel 2018. Alcuni accordi istituzionali sono precedenti alla legislazione sul TQF.
La legge n. 5544 (2006) dell'Autorità per le qualifiche professionali è stata modificata nel 2011 per adattarla agli sviluppi del NQF, in particolare designando la VQA come organismo responsabile dello sviluppo e del mantenimento del NQF. La garanzia della qualità delle qualifiche e la coerenza nell'uso del TQF e nella collocazione delle qualifiche nel quadro sono obiettivi chiave della legislazione recente. Al momento della stesura del presente documento, una serie di disposizioni legislative erano in fase di approvazione, a testimonianza dei nuovi sviluppi.

Governance e assetti istituzionali

Il Ministero dell'Educazione Nazionale (MoNE) è responsabile dello sviluppo delle qualifiche nell'ambito del suo mandato. Il MoNE ha avviato una riforma dei curricula dell'istruzione secondaria, sia per le scuole generali che per quelle professionali e tecniche. I curricula professionali sono modulari e il MoNE dispone di un database di oltre 3.500 moduli che vengono utilizzati anche per il rilascio di licenze e certificazioni per l'apprendimento degli adulti.
I moduli basati sui risultati dell'apprendimento sono utilizzati per l'apprendimento, ma non sono valutati separatamente e spesso mancano di una componente di valutazione. La VQA accredita gli organismi di certificazione autorizzati (ACB), che conducono l'assessment, la valutazione e la certificazione dei candidati per il tipo di Certificato di Qualificazione Professionale sopra menzionato. Questi ACB sono prima accreditati da Türkak, l'agenzia di accreditamento turca che si occupa di accreditare la conformità agli standard internazionali di settore e di servizio, utilizzando lo standard ISO 17024 sulla certificazione del personale.
Il Consiglio dell'istruzione superiore (CoHE) coordina e supervisiona lo sviluppo delle qualifiche dell'istruzione superiore rilasciate dagli istituti di istruzione superiore. Il quadro delle qualifiche dell'istruzione superiore è un sottoquadro all'interno del TQF che è già in funzione. I gruppi di lavoro nazionali per i diversi campi di apprendimento definiscono risultati comuni come linea guida per gli sviluppatori di qualifiche e curriculum.
Il Ministero dell'Educazione Nazionale ha avviato lo sviluppo del TQF nel 2005, rispondendo alla prima consultazione sull'EQF. Da quando è stata istituita, la VQA ha gestito e coordinato il quadro di riferimento, collaborando più strettamente con il Ministero dell'Educazione Nazionale e il Consiglio dell'Istruzione Superiore. Ognuno di questi tre enti è responsabile dell'assicurazione della qualità delle qualifiche sotto la propria autorità. Per quanto riguarda l'istruzione superiore, il Consiglio turco per la qualità dell'istruzione superiore (THEQC) è stato fondato nel 2015 come persona giuridica pubblica dotata di autonomia amministrativa e finanziaria, con l'obiettivo di valutare i livelli di qualità delle attività di istruzione e ricerca degli istituti di istruzione superiore e dei servizi amministrativi in conformità con gli standard di qualità nazionali e internazionali.
THEQC utilizza attivamente gli standard e le linee guida europee (ESG) nell'istruzione superiore. I criteri di garanzia della qualità del TQF sono pienamente compatibili con i principi di garanzia della qualità ESG ed EQF. L'assicurazione della qualità per le qualifiche che non rientrano nell'ambito di responsabilità del MoNE, del CoHE, degli istituti di istruzione superiore e della VQA sarà garantita da altre istituzioni e organizzazioni specificate nella relativa legislazione. Esistono due organi che supervisionano e determinano l'implementazione del TQF: il Consiglio di coordinamento del TQF e il Consiglio del TQF.
La VQA ospita il Segretariato TQF che supporta entrambi i consigli. Il Consiglio di coordinamento del TQF è l'organo decisionale più alto. È composto dal Vice Ministro del Ministero dell'Educazione Nazionale, dal Presidente del Consiglio dell'Istruzione Superiore e dal Direttore dell'Autorità per le Qualifiche Professionali.
Il Consiglio di coordinamento TQF valuta e approva le proposte di procedure, principi e decisioni presentate dal Consiglio TQF. Il Consiglio TQF è un organo tecnico composto da ventidue membri, tra cui:

- 5 membri del MoNE, tutti responsabili delle direzioni del Ministero;

- 4 membri assegnati dal CoHE, un membro del Consiglio esecutivo, un rettore universitario a rotazione, due membri del Consiglio THEQC e un rappresentante del Consiglio nazionale degli studenti;
- 3 membri della VQA, di cui uno è il vicepresidente;
- 1 membro dell'Unione delle Camere e delle Borse merci della Turchia;
- 1 membro della Confederazione degli artigiani turchi;
- 1 membro ciascuno delle tre maggiori confederazioni sindacali;
- 1 membro ciascuno dei sindacati dell'istruzione all'interno delle confederazioni sindacali;
- 1 membro della più grande confederazione di datori di lavoro.

Il Consiglio TQF prepara i piani d'azione per l'attuazione del TQF e una strategia di comunicazione per aumentare la consapevolezza del TQF. Prepara principi, procedure e criteri per questioni quali l'assicurazione della qualità del TQF, il database delle qualifiche, i percorsi di avanzamento, l'accumulo e il trasferimento dei crediti, la convalida dell'apprendimento non formale e informale, l'aggiornamento, la modifica e il ritiro delle qualifiche. Il Dipartimento del Quadro delle Qualifiche Turche all'interno del MoNE funge da Segretariato del TQF dal 2016, in linea con la legge sull'Autorità per le Qualifiche Professionali. Il Segretariato è composto dal capo unità, da quattro esperti e da un segretario, che sono membri del personale della VQA. Il personale del Segretariato è supportato da esperti temporanei nazionali e internazionali.
Il Segretariato:

- assiste i compiti tecnici e amministrativi del Consiglio di coordinamento e del Consiglio TQF;
- elabora piani d'azione, piani di lavoro annuali e relazioni di attività sotto la gestione del Consiglio;
- garantisce l'attuazione della strategia di comunicazione;
- sviluppa e mantiene il database delle qualifiche;
- prepara o esegue ricerche di base, bozze di procedure;
- svolge altri compiti richiesti dal Presidente del Consiglio.

Secondo il Regolamento TQF, un Comitato di consultazione TQF con un'ampia partecipazione delle parti interessate dovrebbe riunirsi annualmente come piattaforma di negoziazione per valutare le questioni relative al TQF e per consentire alle parti interessate di presentare le loro opinioni. I membri del Comitato di consultazione TQF sono individuati e invitati dal Consiglio TQF. Finora il Comitato si è riunito una volta, ad Ankara alla fine del 2019, con la partecipazione di oltre 100 rappresentanti di ministeri, istituzioni pubbliche, organizzazioni professionali, sindacati e organizzazioni non governative. A causa della crisi del COVID 19, la riunione prevista per il 2020 è stata rinviata.

1.7. AZIONI NEL CAMPO DELLE METODOLOGIE PER LA VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE NON FORMALI E INFORMALI

GRECIA

In Grecia, la politica nazionale per la validazione dell'apprendimento non formale e informale non è così sviluppata rispetto ad altri Paesi dell'Unione Europea, in quanto non è stata ancora implementata una strategia olistica per promuovere questo tema. Tuttavia, con l'emanazione delle leggi 3879/2010 sullo sviluppo dell'apprendimento permanente e 4115/2013 sull'organizzazione e il funzionamento dell'Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale (EOPPEP), la Grecia dimostra il suo interesse a promuovere l'apprendimento permanente attraverso il riconoscimento di forme di apprendimento alternative e lo sviluppo di un sistema nazionale per la convalida dei risultati di apprendimento acquisiti in ambienti di apprendimento non formale e informale.
Nella legislazione greca, l'istruzione non formale si riferisce all'istruzione fornita in un contesto educativo organizzato al di fuori del sistema educativo formale e può essere effettuata per ottenere

certificazioni riconosciute a livello nazionale. Essa comprende la formazione professionale iniziale, la formazione professionale continua, l'istruzione generale degli adulti (legge 3879/2010, n. 2, par. 4) e l'anno di apprendistato post-secondario della scuola superiore professionale (legge 4186/2013, n. 7, par. 1).
Le attività di educazione non formale e in particolare le attività di educazione generale degli adulti saranno implementate nelle KDVM. I KDVM sono rivolti ad adulti e lavoratori disoccupati, indipendentemente dal sesso, dal livello di istruzione, dal Paese di origine, dalla religione, dal luogo di residenza, da giovani, studenti, ecc. con l'unica condizione che siano interessati alla conoscenza e alla partecipazione attiva.
Per garantire la parità di accesso alle attività di educazione generale degli adulti, si presterà particolare attenzione ai membri dei gruppi socialmente vulnerabili, ai migranti e ai residenti di aree remote e inaccessibili.
I programmi generali di educazione degli adulti che saranno forniti riguardano le seguenti aree tematiche:

- Economia - Imprenditorialità,
- Qualità della vita - Ambiente,
- Nuove tecnologie,
- Linguaggio e comunicazione,
- Abilità e azioni sociali
- Cultura e arte,
- Consulenza ai genitori
- Programmi per gruppi sociali vulnerabili
- Imparare il greco per gli immigrati

Altri oggetti che nasceranno dall'indagine sui bisogni educativi dei tirocinanti saranno suggeriti dai tirocinanti o saranno proposti dai Comuni e dai beneficiari in sinergia a livello locale e regionale con organismi del Ministero dell'Istruzione o altri.
I servizi educativi saranno forniti attraverso la vita e/o attraverso l'e-learning nel KDBM degli enti locali di primo grado.

Metodi di convalida

In base alla descrizione precedente, si svolgono tre delle quattro fasi della convalida: documentazione, valutazione, certificazione. L'identificazione rappresenta un'eccezione. In generale, l'attenzione si concentra sui metodi di valutazione. Per quanto riguarda la certificazione dei formatori di adulti per l'apprendimento non formale da parte dell'EOPPEP, gli e-portfolio sono sviluppati e utilizzati come metodo di documentazione. Gli e-portfolio possono includere la pianificazione del programma di insegnamento, lo sviluppo del materiale didattico, l'insegnamento videoregistrato del candidato e i file elettronici dell'esperienza di insegnamento eLearning. Quando si fa domanda per il processo di certificazione dei formatori per adulti, gli individui devono fornire una documentazione che dimostri, tra l'altro, la loro esperienza minima di insegnamento. La valutazione in Grecia prevede tradizionalmente test scritti. Questa sembra essere la metodologia principale nella maggior parte dei processi di validazione rilevanti (anche se non completi) che si possono trovare attualmente nel Paese.
Tuttavia, per i diplomati IVET, i professionisti della sicurezza privata senza qualifiche formali e i formatori adulti di apprendimento non formale, la valutazione comporta anche una parte pratica, che prevede prove orali, analisi di casi di studio, dimostrazione di abilità e competenze e anche una simulazione di insegnamento. Nella fase di valutazione dei formatori per adulti, la parte pratica prevede anche la presentazione di un piano di insegnamento (simulazione dell'insegnamento, attraverso l'attuazione di un piano di insegnamento della durata di 20 minuti da parte dell'esaminando in un gruppo di nove co-candidati, che assumono il ruolo di "tirocinanti").
La presentazione viene valutata in loco da due valutatori competenti. Viene registrato un video nel caso in cui il candidato debba essere rivalutato. Dopo la presentazione, il candidato viene intervistato da due valutatori e dal supervisore. Gli esami per altre forme di apprendimento non formale

includono gli esami teorici e pratici per i diplomati IEK. Per i programmi CVET gli esami si svolgono esclusivamente attraverso prove scritte, mentre i Certificati di lingua vengono assegnati attraverso prove sia orali che scritte. La tabella seguente presenta i principali metodi utilizzati per ogni fase di validazione che porta alla certificazione.

	Identificazione	*Documentazione*	*Valutazione*
Dibattito			
Metodi dichiarativi			
Intervista			X
Osservazione			X
Metodo del portafoglio		X	
Presentazione			X
Simulazione e prove estratte dal lavoro			X
Test ed esami			X
Altro (ad es. metodi di apprendimento elettronico) - specificare			

Politica greca per la convalida dell'apprendimento non formale e informale

In Grecia, la politica nazionale per la validazione dell'apprendimento non formale e informale non è molto sviluppata rispetto ad altri Paesi dell'Unione Europea, in quanto non è stata ancora implementata una strategia olistica per la promozione di questo tema. Tuttavia, con l'emanazione delle leggi 3879/2010 sullo sviluppo dell'apprendimento permanente e 4115/2013 sull'organizzazione e il funzionamento dell'Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale (E.O.P.P.E.P.), è evidente l'interesse dello Stato a promuovere l'apprendimento permanente attraverso il riconoscimento di forme di apprendimento alternative e lo sviluppo di un sistema nazionale per la convalida dei risultati di apprendimento acquisiti in ambienti di apprendimento non formale e informale, rispettivamente.
La legislazione greca presenta differenze terminologiche rispetto a quella utilizzata a livello internazionale nel campo della convalida dell'apprendimento non formale e informale. In particolare, invece del termine "validazione" in Grecia si usa il termine "accreditamento" e invece del termine "apprendimento non formale" si usa il termine "educazione non formale".
L'istruzione non formale si riferisce all'istruzione fornita in un contesto educativo organizzato al di fuori del sistema di istruzione formale e può portare all'acquisizione di certificati riconosciuti a livello nazionale. Essa comprende la formazione professionale iniziale, la formazione professionale continua, l'istruzione generale degli adulti (Legge 3879/2010, n. 2, par. 4) e la classe di apprendistato del liceo professionale post-secondario (Legge 4186/2013, n. 7, par. 1). In Grecia, la formazione professionale iniziale offre conoscenze professionali di base, competenze e abilità nelle specializzazioni con l'obiettivo dell'integrazione, del reinserimento, della mobilità professionale e dello sviluppo personale dell'individuo e comprende gli istituti di formazione professionale (IEK) e le scuole di formazione professionale (VET) (Legge 4186/2013).
Tuttavia, nei documenti politici in Europa, la formazione professionale iniziale è indicata come "Istruzione e Formazione Professionale Iniziale" (Initial Vocational Education and TrainingIVET) e si riferisce all'istruzione e alla formazione erogata nell'ambito dell'istruzione secondaria superiore e terziaria (ad es. scuole professionali), prima che i discenti entrino nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di fornire competenze rilevanti per le esigenze del mercato del lavoro, al fine di ottenere una transizione agevole dei nuovi discenti dall'istruzione al mondo del lavoro (Commissione Europea, Commissione Europea, Parlamento Europeo, Consiglio Europeo, Parlamento Europeo, Parlamento Europeo, Parlamento Europeo, Parlamento Europeo e Consiglio dei Ministri). La

strategia nazionale per lo sviluppo di un sistema di certificazione dei risultati di apprendimento acquisiti attraverso percorsi di apprendimento alternativi, è progettata dall'Agenzia nazionale per la certificazione delle qualifiche e dell'orientamento professionale, le cui principali responsabilità sono la certificazione degli input e degli output dell'istruzione non formale e dell'apprendimento informale (Legge 4115/2013, n.14, par.1).
Attualmente, la certificazione degli input ha un livello di applicazione più elevato rispetto alla certificazione delle qualifiche acquisite attraverso l'istruzione non formale e l'apprendimento informale, che non è ancora stata riconosciuta come un diritto di ogni cittadino, in quanto l'E.O.P.P.E.P. certifica qualifiche specifiche per le quali lo Stato greco ha mostrato interesse perché sono richieste nel mercato del lavoro. In particolare, sono certificati i diplomati dell'istruzione e della formazione professionale, i diplomati del corso di apprendistato post-secondario, i partecipanti ai seminari per la formazione di istruttori di educazione non formale per adulti erogati dai Centri di apprendimento permanente e i professionisti dei servizi di sicurezza privati (CEDEFOP, 2016).
Per quanto riguarda la certificazione dell'apprendimento informale, è in una fase iniziale di sviluppo e non è ancora stato progettato un quadro formale per la sua attuazione. Il risultato della certificazione offre agli individui pieni diritti di impiego, ma non dà accesso all'istruzione superiore. La certificazione in Grecia sembra essere finalizzata solo a migliorare l'occupabilità dell'individuo (CEDEFOP, 2016). In questo contesto, il presente studio esplora le ragioni per cui la certificazione dell'istruzione non formale e dell'apprendimento informale in Grecia è più legata al miglioramento dell'occupabilità dell'individuo e meno alla promozione della sua inclusione sociale, nonché le prospettive di collegare la certificazione dell'istruzione non formale e dell'apprendimento informale con l'istruzione superiore in Grecia.

ITALIA

Il processo IVCC del Piemonte

Attraverso il Testo Unico del settembre 2017, la Regione Piemonte stabilisce che le azioni di IVC sulle competenze non formali e informali acquisite siano erogate da servizi pubblici e privati accreditati dalla Regione Piemonte per la formazione professionale, l'orientamento e i servizi al lavoro.
L'accreditamento presso la Regione implica l'esistenza di una struttura logistica e organizzativa, la capacità di anticipare la spesa e la presenza di risorse o figure professionali che presidiano il sistema.
Le figure professionali coinvolte nel processo IVCC sono:

- ETC (Esperto in tecniche di certificazione)
- OAF-PC (Operatore adeguatamente formato sui processi di identificazione, validazione e certificazione delle competenze)
- EM / F - EM / L (Esperto nel campo della formazione professionale o del lavoro)
- Commissione d'esame (ove possibile) per il riconoscimento della qualifica.

Ogni persona di età superiore ai 18 anni può partecipare al processo dell'IVCC.
Non ci sono particolari requisiti di nazionalità, residenza, titolo di studio o status lavorativo.
È utile sottolineare che tutti i cittadini europei hanno il diritto di vedere riconosciute le proprie competenze formali, non formali e informali.
Ogni persona può decidere volontariamente di intraprendere il percorso o può essere inviata dai servizi pubblici, dai servizi per l'impiego o dalle aziende.
Il corso IVCC è gratuito per i cittadini.
L'utente beneficiario può quindi agire solo ottenendo un finanziamento esterno che determini l'attività come formalmente valida (ad esempio, un'azienda che decide di far certificare i propri dipendenti, un'agenzia interinale che vuole far certificare le competenze dei propri membri, un progetto finanziato da fondi pubblici, ecc.)

Inoltre, affinché il processo di certificazione delle competenze sia valido, il progetto deve essere presentato durante l'apertura di uno dei due sportelli annuali previsti dalla Regione Piemonte.
Secondo la legge, nell'erogazione del percorso è richiesto l'utilizzo di strumenti standardizzati e di specifiche procedure informatiche.
In particolare, viene utilizzato il "Dossier del cittadino", uno strumento suddiviso in due sezioni distinte:

- il Dossier delle esperienze: raccoglie le competenze e le abilità della persona che intraprende il percorso IVC
- il Dossier delle evidenze: contiene le "prove" a supporto delle esperienze (certificati, dichiarazioni, foto, video, rapporti degli operatori).

Le competenze possedute dalla persona, infatti, non si limitano a quelle acquisite in ambito scolastico, ma comprendono anche ciò che viene appreso in ogni contesto della vita quotidiana.
Le unità certificabili (totalmente o parzialmente) sono le competenze professionalizzanti di profili e obiettivi non regolamentati (lingue straniere, informatica, orientamento, ecc.) inclusi nel Repertorio delle qualifiche e degli standard formativi della Regione Piemonte.
Per essere considerati tali, tuttavia, devono essere dimostrati, cioè certificati, attraverso un processo definito: il cosiddetto processo IVCC.
Questo processo è suddiviso in 3 fasi principali:

- identificazione
- convalida
- certificazione.

ROMANIA

Metodi e strumenti di valutazione e prove di competenza del dipendente valutato

[https://legislatiamuncii.manager.ro/a/5701/metode-si-instrumente-de-evaluare-dovezi-de-competenta-ale-angajatului-evaluat.html]
Il metodo di valutazione è la tecnica con cui si raccolgono le prove della competenza. I metodi di valutazione delle competenze professionali possono essere:

- autovalutazione;
- osservazione diretta;
- domande orali;
- prova scritta;
- redazione di un progetto;
- simulazione o dimostrazione strutturata;
- rapporti di altre persone;
- il portfolio dei lavori realizzati prima della valutazione.

Descrizione dei metodi
Autovalutazione
Attraverso l'autovalutazione, il candidato riconosce le proprie prestazioni professionali attraverso un'analisi più obiettiva delle proprie capacità e dei propri risultati professionali.
Osservazione diretta
L'osservazione diretta rappresenta l'attività di indagine, percezione e interpretazione attraverso la quale si raccolgono informazioni a diretto contatto con situazioni concrete di attività.
Domande orali
Il metodo di valutazione tramite domande orali consiste nella somministrazione di una serie di domande strutturate, basate su un protocollo prestabilito, che stabiliscono un dialogo tra valutatore e candidato.
Utilizzando questo metodo, il valutatore può apprezzare il modo di pensare e di esprimersi del candidato, il livello di conoscenze e la capacità di operare con esse, le opinioni e gli atteggiamenti, il modo di risolvere situazioni logiche problematiche, la capacità di argomentare, ecc.
Prova scritta

La prova scritta è un metodo di valutazione standardizzato (contenuto, scrittura, punteggio identico per tutti) che permette di determinare il livello di conoscenza del candidato e il suo modo di operare con esse. La prova scritta mira a ottenere, in un tempo relativamente breve, informazioni quantificabili, indipendenti dalla soggettività del valutatore.

Progetto

Il progetto mira alla realizzazione di un oggetto/sistema fisico o alla soluzione di un problema di principio e prevede: documentazione, ricerca, ideazione e creazione, progettazione, valutazione, realizzazione, ecc.

Simulazione

La simulazione sostituisce l'osservazione diretta. Questo metodo di valutazione consiste nell'applicare alcune conoscenze e dimostrare alcune abilità in situazioni simili alla realtà, in condizioni sperimentali.

Rapporti da parte di altri

Le relazioni di altre persone rappresentano l'apprezzamento motivato di colleghi, beneficiari, collaboratori, datori di lavoro, ecc. Vengono utilizzate come metodo di valutazione aggiuntivo, associato al portfolio. Le relazioni possono essere richieste sia dal candidato che dal valutatore.

Portafoglio

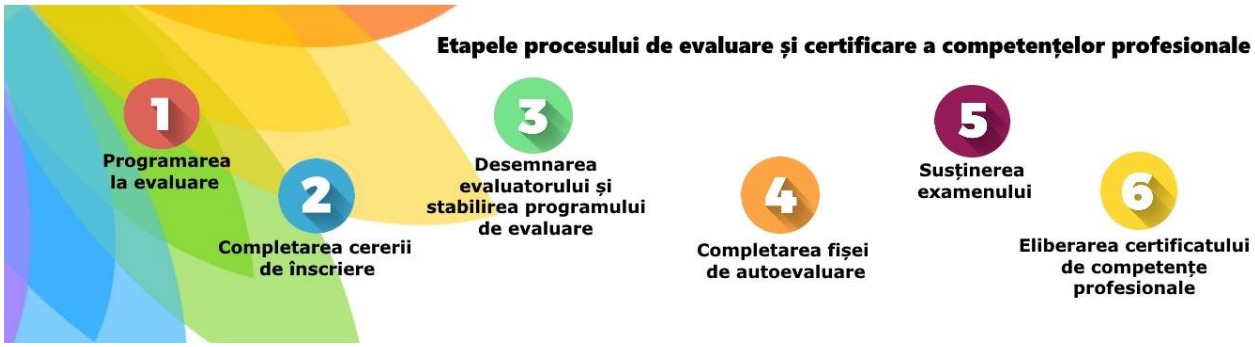
Il portfolio è un metodo di valutazione che consente l'analisi di alcuni risultati eccezionali ottenuti dal candidato in un periodo precedente alla valutazione, ma anche l'analisi di alcuni documenti (corrispondenza, lavori, diari, quaderni, schede informative e di documentazione, saggi, certificati, diplomi, ecc.) che possono essere considerati una premessa favorevole per l'esercizio efficace delle competenze valutate.

I metodi utilizzati nella valutazione devono evidenziare il fatto che un candidato possiede le conoscenze e le competenze necessarie per svolgere le attività lavorative e, soprattutto, ha la capacità di ottenere i risultati attesi dopo aver svolto tali attività.

Fondazione per la formazione professionale e l'istruzione pre-universitaria "FUTURE"
[https://www.calificat.ro/lang/ro.html]

Le fasi di valutazione delle competenze professionali sono:

- Dalla programmazione alla valutazione;
- Compilazione della domanda di registrazione
- Assegnazione di un valutatore e definizione del programma di valutazione
- Compilazione del modulo di autovalutazione
- Esame
- Rilascio del certificato di competenze professionali



"Associazione "Back to Work
[https://inapoilamunca.ro/]

I vantaggi del processo di valutazione delle competenze professionali per il candidato (cliente):

- I costi di un processo di valutazione delle competenze professionali sono dimezzati rispetto ai corsi di formazione professionale.

- La durata di un processo di valutazione delle competenze professionali è di massimo 30 giorni, molto più breve rispetto ai corsi di formazione professionale.
- Il certificato di competenze professionali ottenuto a seguito di un processo di valutazione delle competenze professionali è riconosciuto a livello nazionale e negli Stati membri dell'UE.
- I certificati possono essere rilasciati più rapidamente rispetto ai corsi di formazione professionale, anche in un massimo di 48 ore.
- Le valutazioni possono essere effettuate in tutto il Paese, anche nelle contee/regioni in cui non è ancora presente una filiale.
- Poiché il processo di valutazione può essere effettuato quando c'è almeno un candidato iscritto, è molto più efficiente, senza la necessità di riunire un gruppo (come nel caso dei corsi di formazione professionale).
- Il rilascio del certificato di competenza si basa sulla valutazione di ciò che il candidato è in grado di fare in condizioni di lavoro reali.
- La valutazione delle competenze aiuta ad aumentare la fiducia in se stessi e la capacità di autovalutazione.
- Il certificato di competenza riconosce le competenze di una persona, indipendentemente dal modo in cui sono state acquisite, il che significa che non è necessario seguire un corso di qualificazione prima di effettuare la valutazione.
- Il certificato di competenza può essere rilasciato indipendentemente dall'età del candidato senza limitare l'accesso alla valutazione.
- Il certificato di competenza è una garanzia della capacità di una persona di lavorare in un'occupazione/qualifica ed evidenzia le competenze trasferibili da un'occupazione all'altra. Pertanto, l'ottenimento di un certificato di competenza professionale aumenta le probabilità di impiego e le possibilità di sviluppare una carriera.

SPAGNA

In Spagna, è il governo regionale a essere responsabile della convalida delle competenze e a tal fine pubblica i regolamenti per avviare le procedure e portarle a termine.
Nel caso della Comunità Valenciana, è ora in vigore il seguente processo (https://sforms.gva.es/sformssistemaexplotacion/servletObtenerXMLns/ObtenerXMLorig?formulario=60450)

Nome della procedura
Procedura permanente per la valutazione e l'accreditamento di tutte le unità di competenza professionale incluse nell'offerta di formazione professionale esistente nella Comunità Valenciana e collegate al Catalogo Nazionale delle Qualifiche Professionali, acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o canali di formazione non formale.
Scopo della procedura
Lo scopo di questa procedura è quello di convocare la valutazione e l'accreditamento delle unità di competenza professionale, acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso canali di formazione non formale, attraverso una procedura aperta in modo permanente, in cui vengono proposte tutte le unità di competenza professionale incluse nell'offerta di Formazione Professionale esistente nella Comunità Valenciana, collegate al Catalogo Nazionale delle Qualifiche Professionali.
Interessati / Candidati
Rivolto a persone residenti nella Comunità Valenciana, con esperienza lavorativa e una formazione non formale insufficiente in una delle famiglie professionali del Catalogo Nazionale delle Qualifiche, ma che non possiedono alcuna Qualifica di Formazione Professionale o Attestato di Professionalità legato a tale esperienza e formazione.
Requisiti
Le persone che desiderano partecipare alla procedura devono soddisfare i seguenti requisiti:

1. Nazionalità: possedere la cittadinanza spagnola, aver ottenuto il certificato di registrazione della cittadinanza comunitaria o la carta di famiglia di un cittadino dell'Unione, oppure essere titolare di un'autorizzazione di residenza, soggiorno e lavoro in Spagna in vigore, nei termini stabiliti dalla normativa spagnola in materia di stranieri e immigrazione.
2. Età: avere 20 anni al momento della registrazione, per le unità di competenza delle qualifiche di livello II e III, e 18 anni per le unità di competenza delle qualifiche di livello I. 3. Esperienza lavorativa minima o formazione non formale relativa al settore professionale in cui si richiede il riconoscimento della competenza professionale:

a) Esperienza lavorativa: giustificata negli ultimi 15 anni prima dell'iscrizione al presente bando, per le unità di competenza di livello II e III, almeno 3 anni, con un minimo di 2.000 ore lavorate in totale. E per le unità di competenza di livello I, almeno 2 anni, con un minimo di 1.200 ore lavorate in totale.

b) Formazione non formale: giustificata negli ultimi 10 anni prima dell'iscrizione al presente bando, almeno 300 ore per le unità di competenza di II e III livello e 200 ore per le unità di competenza di I livello. Nel caso in cui i moduli formativi associati all'unità di competenza che si intende accreditare prevedano una durata inferiore, devono essere accreditate le ore stabilite in tali moduli.

Scadenze per la presentazione

Termine aperto in modo permanente a partire dalla pubblicazione del link di registrazione sul sito web delle qualifiche professionali del Ministero dell'Istruzione, della Cultura e dello Sport (http://www.ceice.gva.es/es/web/cualificaciones-profesionales).

Quale documentazione deve essere presentata?

Nel primo colloquio con un consulente, il candidato presenterà una copia dei seguenti documenti:

a) Documentazione per dimostrare i requisiti di partecipazione

a.1) Per l'esperienza lavorativa

- Come lavoratore dipendente:

Certificazione della Tesoreria Generale della Previdenza Sociale, dell'Istituto della Marina Sociale o della mutua a cui sono stati affiliati, con l'indicazione dell'azienda, della categoria lavorativa (gruppo contributivo) e del periodo di contrattazione, e il contratto di lavoro o la certificazione dell'azienda in cui hanno acquisito l'esperienza lavorativa, che indichi specificamente la durata dei periodi di fornitura del contratto, l'attività svolta e l'intervallo di tempo in cui l'attività è stata svolta.

- Come lavoratore autonomo o indipendente:

Certificazione della Tesoreria Generale della Previdenza Sociale o dell'Istituto Sociale della Marina Militare dei periodi di iscrizione alla Previdenza Sociale nel corrispondente regime speciale e descrizione dell'attività svolta e dell'intervallo di tempo in cui è stata svolta, e che deve contenere gli stessi dati del modello di DICHIARAZIONE AUTONOMA.

a.2) Per la formazione non formale

Una certificazione dell'ente organizzatore in cui siano riportati i contenuti, le ore di formazione e la data della stessa.

I candidati che soddisfano i requisiti di esperienza lavorativa o formativa e che non possono giustificarli attraverso i documenti sopra indicati, se hanno più di 25 anni, possono anche richiedere la loro registrazione nella procedura, ma in tal caso presenteranno la giustificazione della loro esperienza lavorativa o di apprendimento non formale, attraverso alcune prove ammesse dalla legge. Lo staff consultivo della procedura studierà la documentazione e determinerà, se del caso, la sua registrazione definitiva nella procedura.

a.3) Per dimostrare l'età e la residenza.

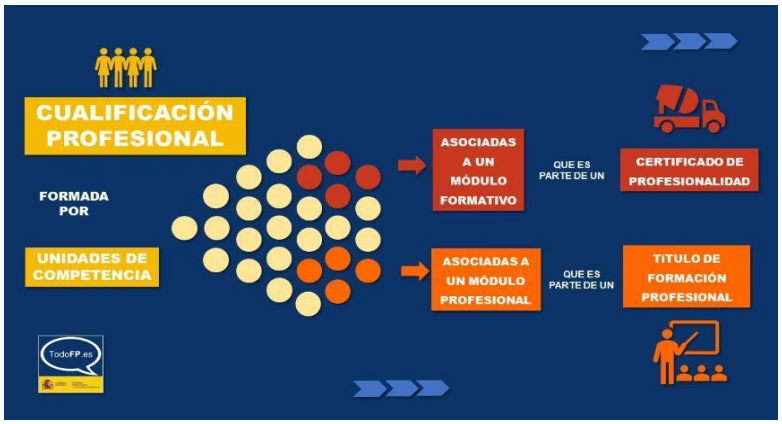
- In caso di cittadini spagnoli: DNI o passaporto in corso di validità
- Nel caso di un cittadino comunitario: Certificato di iscrizione di un cittadino comunitario
- Nel caso di un familiare di un cittadino comunitario: Tessera di familiare di un cittadino dell'Unione Europea

- Nel caso di un cittadino extracomunitario: Permesso di soggiorno o autorizzazione al soggiorno e al lavoro

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 28 della Legge 39/2015 del 1 ottobre, i candidati saranno responsabili della veridicità della documentazione fornita, potendo presentare l'originale o la copia. In caso di dubbi sulla veridicità di una copia, al partecipante potrà essere richiesto di fornire i documenti originali per verificarla.
I modelli per giustificare i requisiti di partecipazione sono disponibili sul sito web delle qualifiche professionali: https://ceice.gva.es/es/web/cualificaciones-profesionales.

Passi

1. La persona interessata si registrerà attraverso il link che si troverà in questa stessa procedura e sceglierà una famiglia professionale e la sede. Una copia della registrazione dovrà essere salvata e stampata per essere consegnata nella fase successiva.
2. Una volta ricevuta la richiesta in sede, verrà assegnato un consulente che a tempo debito la contatterà e la convocherà per un primo incontro, di persona o telematicamente a seconda delle circostanze personali e di salute, in cui dovrà fornire copia della documentazione che accredita i requisiti di partecipazione.
3. L'analisi della documentazione da parte del consulente informerà il candidato sul possesso o meno dei requisiti di partecipazione, sulla presenza o meno nella sede appropriata e sulle tariffe che dovrà pagare nel caso in cui prosegua con la consulenza.
4. Nel processo di consulenza, sarete aiutati a definire le qualifiche professionali da scegliere per il riconoscimento e a raccogliere le prove della vostra competenza professionale. Infine, vi verranno proposte le Unità di competenza professionale da valutare.
5. Dopo la fase di consulenza, le verrà assegnato un valutatore che la contatterà e la convocherà per un primo incontro, faccia a faccia o telematico a seconda delle circostanze personali e di salute, in cui dovrà fornire una richiesta di unità di competenza e la prova del pagamento delle relative tariffe.
6. Nel processo di valutazione, si valuterà l'acquisizione delle unità di competenza professionale delle qualifiche proposte, sulla base della traiettoria professionale e formativa e dei mezzi di contrasto appropriati.
7. Dopo questa fase, l'organismo competente accrediterà ufficialmente e invierà al candidato le unità di competenza acquisite.



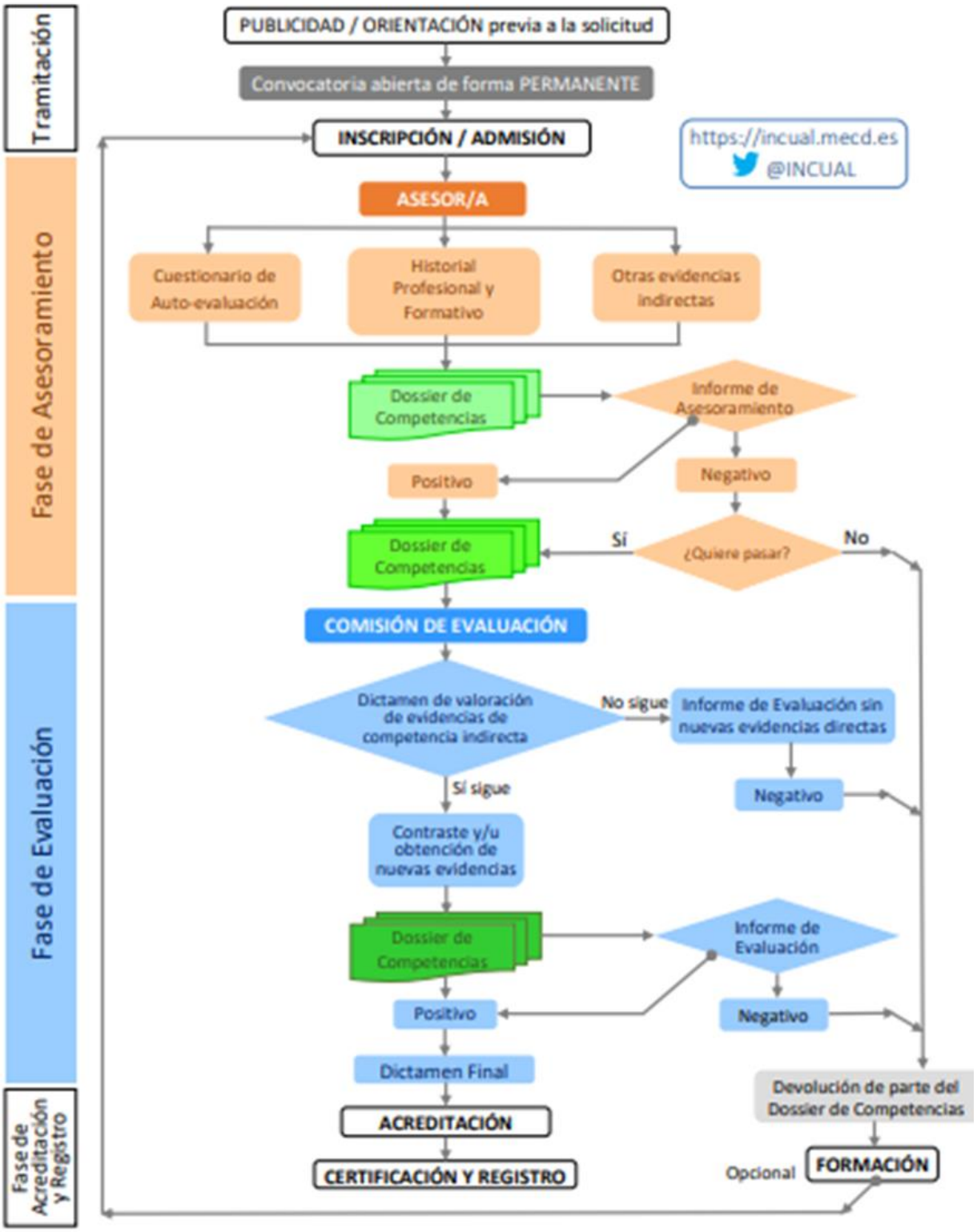
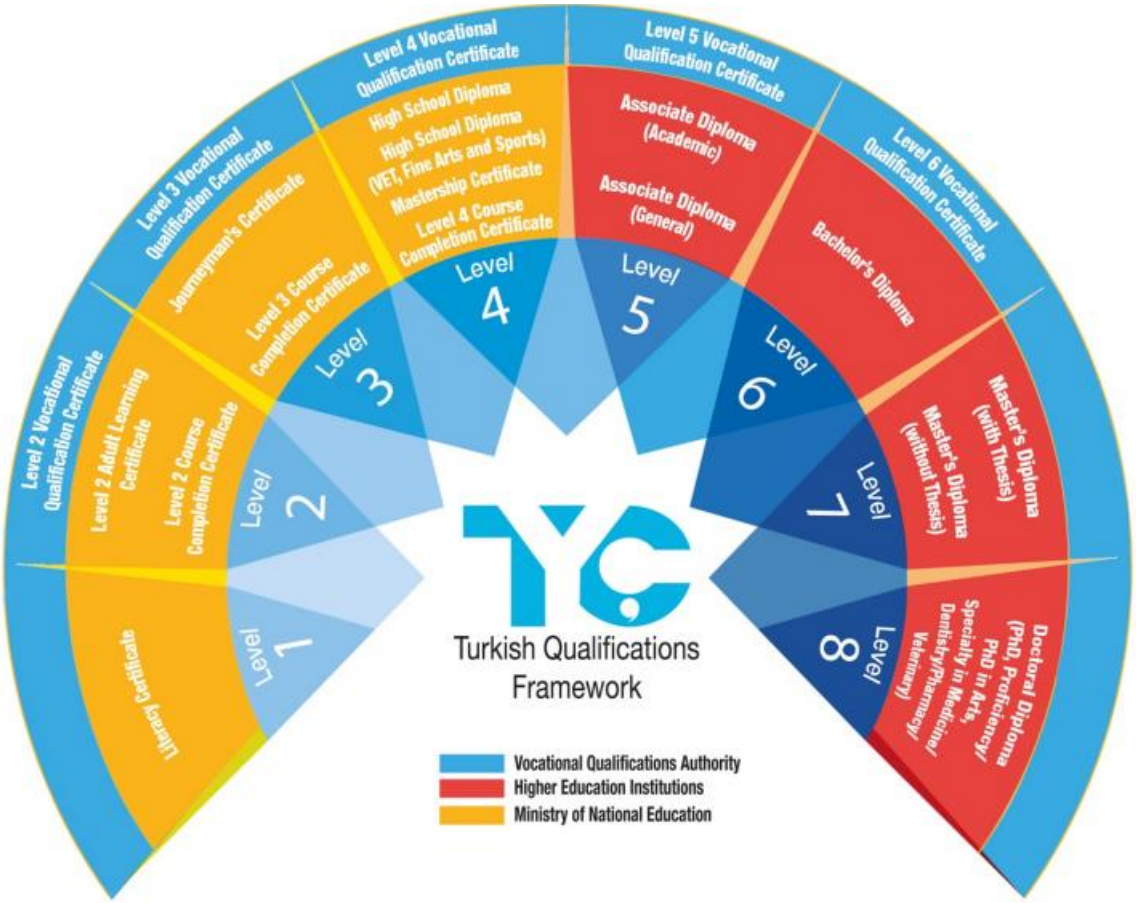


Diagramma del flusso delle procedure

TURCHIA

Il regolamento TQF prevede la convalida dell'apprendimento non formale e informale (VNFIL), stabilendo che tutte le qualifiche incluse nel TQF possono essere ottenute tramite VNFIL. Gli studenti dovrebbero essere in grado di utilizzare la convalida dell'apprendimento non formale e informale per accedere ai programmi, sostenere esami, ottenere esenzioni, ottenere la certificazione delle unità e accumulare e trasferire crediti.
La legislazione sulla VNFIL è stata aggiornata, in particolare il regolamento dell'ottobre 2017 sui principi e l'attuazione della VNFIL, per quanto riguarda l'accreditamento, la misurazione e la valutazione, e le revisioni del marzo 2018 del regolamento sull'istruzione secondaria, che consente l'uso della convalida nel settore.
Il documento strategico sull'apprendimento permanente 2014-2018 ha promosso un ampio uso della VNFIL, anche attraverso progetti dell'UE. È previsto l'avvio di un nuovo progetto di apprendimento permanente nel 2021. Il pilotaggio sta avanzando anche attraverso progetti Erasmus, come gli strumenti di valutazione orientati all'EQF per l'apprendimento pregresso nell'educazione degli adulti, coordinati dal Centro per l'istruzione pubblica di Çorum.
Nel gennaio 2019, la VQA ha pubblicato una versione turca delle linee guida europee sulla convalida. La VQA prevede di sviluppare una procedura per la convalida dell'apprendimento non formale e informale in linea con il regolamento TQF entro la fine del 2021. Gli enti responsabili - VQA, MoNE e Consiglio dell'istruzione superiore (CoHE) - saranno responsabili dell'applicazione di questi principi generali e delle procedure per le qualifiche di rispettiva competenza.
La VQA ha organizzato e sostenuto l'implementazione di un sistema VNFIL per il rilascio delle qualifiche professionali nazionali agli adulti; gli ACB conducono la valutazione e la certificazione di tali candidati. Il coinvolgimento nella VNFIL di stakeholder come le organizzazioni dei datori di lavoro, attraverso la loro presenza negli ACB, ha creato visibilità e fiducia nelle qualifiche della VQA e nel processo di validazione.
La convalida ha ricevuto un enorme impulso quantitativo dalla legge che richiede la certificazione per 143 occupazioni designate. Finora sono stati rilasciati più di 1,3 milioni di certificati, di cui 1,2 milioni per qualifiche in occupazioni definite pericolose. Tuttavia, l'uso della convalida come misura obbligatoria differisce la pratica turca dall'approccio europeo generalmente volontario alla VNFIL, in cui è il discente a iniziare il processo e a cercare la certificazione o altra convalida. Nonostante l'enorme numero di persone certificate finora, la partecipazione femminile alla convalida è solo del 2%. Ciò è dovuto al fatto che la maggior parte delle convalide ha riguardato lavoratori impiegati nelle 143 professioni definite nel regolamento, che sono a prevalenza maschile. La VQA, gli ACB e MONE stanno adottando misure per migliorare l'accesso delle donne e di altre categorie, come i migranti, che stanno sviluppando nuove modalità di convalida.
Come indicato in precedenza, il Dipartimento per l'Apprendimento Permanente del Ministero dell'Interno ha creato un database di programmi modulari a supporto dell'apprendimento non formale, utilizzati anche per la certificazione dell'apprendimento degli adulti12 . Garantire che questi programmi modulari siano ottenibili attraverso la convalida amplierà le possibilità di apprendimento permanente, in quanto consentirà di riconoscere le qualifiche parziali. Il VNFIL è stato introdotto legalmente nel sistema di istruzione superiore turco nel 2011, ma i progressi in questo settore sono stati lenti. Per realizzare un sistema pienamente nazionale per il VNFIL, il CoHE dovrebbe allinearsi alle iniziative portate avanti dal VQA e dal MoNE.
Il Piano strategico del Ministero dell'Educazione nazionale (2015-19), il Documento strategico e il Piano d'azione per l'istruzione tecnica e professionale (2014-18), la Strategia nazionale per l'apprendimento permanente (2014-18) e la Strategia nazionale per l'occupazione della Turchia (2014-23) costituiscono il quadro di riferimento all'interno del quale la Turchia persegue la riforma dell'IFP, compresa l'attuazione del TQF.
La strategia per l'occupazione e il relativo piano d'azione attribuiscono un ruolo fondamentale al Quadro turco delle qualifiche nel rafforzare il legame tra istruzione e occupazione e la qualità del sistema di IFP. La strategia e il piano d'azione per l'apprendimento permanente della Turchia (2014-2018) hanno prestato particolare attenzione al miglioramento dell'accesso all'apprendimento permanente al di là del sistema educativo formale e hanno promosso la convalida

dell'apprendimento non formale e informale (VNFIL). Tuttavia, non esiste ancora una nuova strategia per l'apprendimento permanente, mentre l'Education Vision 2023 non dedica molto spazio all'apprendimento permanente.



Quadro delle qualifiche turco

SECONDA PARTE

2. LETTERATURA SCIENTIFICA SULLA VALIDAZIONE DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE: UNA REVISIONE SISTEMATICA

2.1. VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE - ASPETTI GENERALI

L'analisi della letteratura specializzata (letteratura ufficiale a livello di Unione Europea, rapporti nazionali, articoli scientifici, ecc.) rivela un aspetto molto importante. La validazione delle competenze è generalmente al centro dell'attenzione dell'Unione e ci sono sforzi costanti per unificare le metodologie di validazione delle competenze. Per quanto riguarda la validazione e il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso l'apprendimento formale, sono stati ottenuti risultati sostanziali. Un esempio eloquente è l'Accordo di Bologna, volto a garantire la comparabilità degli standard e della qualità delle qualifiche dell'istruzione superiore. L'Accordo di Bologna consente il riconoscimento reciproco dei diplomi universitari, ma anche delle materie completate, attraverso il sistema ECTS.
La situazione non è altrettanto avanzata in termini di apprendimento non formale e informale. Alcuni Paesi hanno già implementato i propri sistemi e metodologie per la validazione delle competenze di apprendimento non formale e informale. Ci sono poi Stati che hanno implementato le raccomandazioni europee in questa direzione e Stati che hanno appena iniziato il processo di implementazione. L'obiettivo è che questi sistemi e metodologie si evolvano (convergano) verso un'unità che garantisca il riconoscimento dei risultati della validazione a livello europeo.
Nel nuovo millennio, molte iniziative diverse a livello nazionale ed europeo per la validazione dell'apprendimento non formale e informale sono state implementate e hanno portato a un significativo progresso, in particolare in termini di creazione di quadri politici e di metodi e procedure di validazione (Harris et al., 2014; Diedrich, 2013; Andersson et al., 2004; Colardyn e Bjørnavold, 2004). Tuttavia, questa validazione presenta un aspetto a mosaico, con alcuni Paesi che non hanno ancora avviato il processo (Haasler et al., 2018). Mentre gli sforzi continui a diversi livelli, così come lo sviluppo di principi europei comuni per questa validazione, mirano a passare dalla frammentazione a una maggiore unità. [Laudenbach & Lis, 2019].
Come verrà mostrato di seguito, anche le definizioni del processo di validazione in generale o le definizioni del processo di validazione dell'apprendimento non formale e informale non sono identiche a livello di Stati europei.
In sostanza, per validazione si intende un processo di conferma da parte di un ente autorizzato che un individuo ha acquisito risultati di apprendimento misurati rispetto a uno standard pertinente. Secondo il Consiglio dell'Unione Europea (2012), la validazione delle competenze è "un'ottica di offrire agli individui l'opportunità di dimostrare ciò che hanno appreso al di fuori dell'istruzione e della formazione formale - anche attraverso esperienze di mobilità - e di fare uso di tale apprendimento per le loro carriere e per l'ulteriore apprendimento, nel rispetto del principio di sussidiarietà".
Ma a livello di Stati europei, esistono definizioni ufficiali che sottolineano aspetti sfumati. L'esempio seguente si riferisce a due Stati dell'Europa centrale e orientale: Polonia e Romania. In Polonia, il

Parlamento (2015) ha definito la convalida come "la valutazione se la persona che richiede una determinata qualifica, indipendentemente dal metodo di apprendimento della persona, ha raggiunto una parte separata o tutti i risultati di apprendimento richiesti per quella qualifica". In Romania, invece, la Legge sull'istruzione nazionale stabilisce che la convalida è "il processo attraverso il quale si conferma che i risultati dell'apprendimento valutati, acquisiti da una persona, corrispondono ai requisiti specifici di un'unità di risultati dell'apprendimento o di una qualifica". (Legge nazionale rumena sull'istruzione, 2011)
Un altro aspetto da discutere è la terminologia utilizzata nel contesto del riconoscimento, della convalida e della certificazione delle competenze ottenute attraverso l'apprendimento non formale e informale. Gli esperti hanno proposto termini e concetti diversi che si sovrappongono solo in parte e che quindi non consentono un approccio efficace.
La validazione dell'apprendimento non formale e informale (VNFIL) si occupa esclusivamente della validazione di competenze, conoscenze e attitudini acquisite al di fuori del processo di apprendimento formale. La *convalida dell'apprendimento pregresso (VPL)* o il *riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL)* si riferiscono al processo di riconoscimento e convalida dell'apprendimento acquisito durante e nel corso della vita di un individuo. L'apprendimento formale, non formale e informale può essere valutato, riconosciuto e accreditato insieme per diversi scopi nella formazione o nella vita professionale di un individuo. [Tuomainen, 2018]
Un esempio di *validazione dell'apprendimento precedente (VPL)* è quello della Francia. La convalida dell'esperienza acquisita (VAE) si riferisce a "Chiunque sia impegnato nel mercato del lavoro ha il diritto di convalidare l'esperienza acquisita, in particolare professionale, per l'acquisizione di un diploma, di un titolo con obiettivo professionale o di un attestato di qualifica riportato in un elenco redatto dalla commissione nazionale paritetica per l'impiego di un ramo professionale, iscritto nel repertorio nazionale delle certificazioni professionali di cui all'articolo L. 335-6 del Codice dell'Istruzione". [Parlamento francese, 2002].
L'Italia e la Spagna (il contesto mediterraneo) hanno un sistema regionalizzato ma fanno riferimento a un Quadro nazionale delle qualifiche. I due Paesi sono caratterizzati da una dinamica migratoria abbastanza simile e da dinamiche del mercato del lavoro comuni, e negli ultimi anni la crisi economica ha segnato gli sviluppi locali e le strategie delle imprese. Nonostante un quadro di riferimento formalizzato, l'implementazione del processo di validazione è in una fase iniziale. Tra i due Paesi si notano alcune differenze, soprattutto in termini di profili professionali sotto accreditamento e di procedure di candidatura. Poche osservazioni sull'applicazione con le popolazioni migranti. In generale, in entrambi i Paesi le politiche attive del lavoro sono caratterizzate dalla presenza di misure, in alcuni casi rivolte ai migranti in generale (e non ai rifugiati) o più frequentemente alla popolazione generale in cerca di lavoro.
In Italia, a livello nazionale, fino al 2012/13, nonostante l'ampia consapevolezza sul tema della validazione dell'apprendimento non formale e informale, non esisteva un sistema nazionale. Ora, dopo un'attività di quattro anni, un processo di validazione esclusivamente sui profili professionali dell'istruzione e della formazione professionale sta per essere ben strutturato, anche se permangono diversi livelli di attuazione tra le regioni. Alcune regioni hanno già una legislazione definitiva, sei stanno per finalizzarla, una regione non si è ancora conformata alle direttive nazionali. Per quanto riguarda il sistema educativo, le scuole e le università pubbliche non hanno ancora adottato un processo di validazione e certificazione delle loro qualifiche.
Nella Regione Piemonte, nello specifico, il sistema regionale di IeFP era un sistema consolidato, ben strutturato e coerente, con una descrizione del profilo professionale basata su competenze, abilità e conoscenze. Alcune pratiche, realizzate attraverso progetti specifici, sul sistema dei crediti di riconoscimento sono state implementate e hanno rappresentato il trampolino di lancio su cui sono state create le nuove linee guida. Dopo un periodo di solida produzione di manuali e prescrizioni istituzionali ("Manuale per l'individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze acquisite in un contesto non formale e informale" - prima parte nel dic. 2013; "Linee guida per l'individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze acquisite in un contesto non formale e informale" - seconda parte nel gen. 2016), nel settembre 2017 una legge essenziale in Piemonte disegna e definisce il processo di validazione e certificazione (Sistema Piemonte Legge

essenziale sul processo di certificazione delle competenze, sul riconoscimento dei crediti e sugli esperti coinvolti).
Per evitare un'analisi dei pro e dei contro dei due concetti, si terrà conto del fatto che per la valutazione degli accumuli nell'istruzione formale esistono procedure ben sviluppate e riconosciute all'interno dell'Unione Europea. Pertanto, l'attenzione si concentrerà sulla *convalida dell'apprendimento non formale e informale (VNFIL).*
Prima di concludere questo capitolo, è necessario menzionare altri due aspetti rilevanti. Innanzitutto, qualsiasi metodologia di validazione delle competenze dovrebbe essere sviluppata in modo da consentire il riconoscimento totale o parziale di una qualifica (Consiglio Europeo, 2012). Pertanto, la metodologia di validazione dovrà consentire il caso in cui solo alcune competenze di quelle incluse nella specifica della professione saranno validate attraverso un documento ufficiale.
In secondo luogo, c'è il caso delle occupazioni che non sono ancora registrate nell'ESCO o nei registri nazionali. In alcuni Paesi (come l'Austria), è possibile ottenere certificati che non corrispondono a un'occupazione presente nel registro nazionale. Pertanto, è necessario analizzare se la legislazione nazionale consente il rilascio di certificati per occupazioni non registrate nel registro nazionale. È possibile che esistano disposizioni legali che obbligano l'emittente di tali certificati ad avviare le procedure per l'introduzione della nuova occupazione nel registro nazionale.

2.2. L'OBIETTIVO DELLA VALIDAZIONE DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE

L'obiettivo della validazione dell'apprendimento non formale e informale è molteplice:

- integrazione efficiente della popolazione nel mercato del lavoro;
- occupazione e fornire reddito ai segmenti svantaggiati della popolazione;
- garantire la mobilità del lavoro nello spazio europeo;
- validazione di competenze che inizialmente non possono essere validate formalmente;
- accorciare i cicli di apprendimento per i programmi educativi ai livelli EQF più elevati;
- stimolare i cittadini europei a partecipare all'apprendimento permanente;
- concentrarsi sui risultati dell'apprendimento e non sui processi e sui sistemi di apprendimento;
- mettere i cittadini attivi in condizione di affrontare i cambiamenti permanenti nel sistema di competenze richiesto.

L'Europa presenta una grande diversità di istituzioni e sistemi di istruzione e formazione. Il Quadro europeo delle qualifiche (EQF) riflette un forte accordo sul fatto che l'istruzione e la formazione devono essere in grado di rispondere alle necessità di apprendimento a livello locale, regionale e nazionale. [Bjørnåvold, 2007]
L'economia basata sulla conoscenza, le nuove tecnologie, la crescente velocità dei cambiamenti tecnologici e la globalizzazione impongono la necessità di migliorare le abilità e le competenze della popolazione [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004], oltre ad aumentare la coerenza dei titoli di studio e a potenziare la cooperazione, la rete e la mobilità [Tuomainen, 2018].
La validazione delle competenze, indipendentemente dalle loro fonti o funzioni, a vari livelli economici, sociali, educativi e psicologici e i processi di riconoscimento mirano a soddisfare le esigenze di tutti - individui, organizzazioni e società.
La convalida dell'apprendimento non formale e informale dovrebbe portare a eliminare le barriere tra le istituzioni e i sistemi di istruzione, formazione e apprendimento e a promuovere l'accesso, il trasferimento e l'accumulo dei risultati dell'apprendimento. Inoltre, consentirà agli individui di migliorare il proprio potenziale occupazionale e ai datori di lavoro di assumere personale adeguato (Boswell e Geddes, 2011; Fassmann e Lane, 2009).
Tali sforzi hanno lo scopo di consentire agli individui di ottenere la convalida di abilità e competenze acquisite durante il lavoro, durante varie attività di volontariato intraprese al di fuori del sistema educativo formale, capitalizzando così anche il valore di tali conoscenze, abilità e competenze.

La convalida dell'apprendimento non formale e informale è uno dei modi in cui i cittadini possono accedere ai benefici sociali e migliorare le loro prospettive economiche. In particolare, si rivolge ai disoccupati, ai lavoratori migranti, ai rifugiati e agli individui con opportunità di apprendimento e mercato del lavoro limitate.
Il Consiglio dell'Unione Europea ha raccomandato di migliorare "l'occupabilità e la mobilità e di aumentare la motivazione all'apprendimento permanente, in particolare nel caso di persone svantaggiate dal punto di vista socio-economico o poco qualificate" [Consiglio d'Europa, 2016]. Si potrebbe dire che la convalida dell'apprendimento non formale e informale è una seconda possibilità offerta ad alcune categorie della popolazione.
Pertanto, la convalida dell'apprendimento non formale e informale è vista e concepita come uno strumento per migliorare l'inclusione sociale e la mobilità nel mercato del lavoro di individui di tutte le fasce d'età. Allo stesso tempo, aumenta la trasparenza e la fruibilità dei risultati dell'apprendimento informale. Questo può essere un mezzo per superare l'incertezza dell'occupazione e delle condizioni di lavoro. [Laudenbach & Lis, 2019].
Secondo alcuni confronti tra esperti, in Francia, Romania e Polonia il sistema è utilizzato soprattutto per le persone svantaggiate dal punto di vista socio-economico o poco qualificate [Silvestru, & Silvestru, 2019]. Inoltre, in Romania, il sistema di validazione è rivolto soprattutto agli adulti e alle persone che non tendono a rientrare nel sistema formale. La convalida è collegata agli standard occupazionali relativi alle qualifiche della formazione professionale ed educativa continua. Pertanto, il livello di intervento del governo è elevato, e comprende regolamenti (primari e terziari), standard e meccanismi istituzionali. [Autorità nazionale rumena per le qualifiche]
In generale, la convalida dell'apprendimento non formale e informale e il suo riconoscimento a livello europeo sono legati alla libera circolazione. La libera circolazione consente agli individui di migliorare il proprio potenziale occupazionale e ai datori di lavoro di assumere personale adeguato [Boswell e Geddes, 2011; Fassmann e Lane, 2009; Laudenbach & Lis, 2019].
La migrazione non è un fenomeno semplice, se si considera che la migrazione di manodopera è solitamente inquadrata in un dualismo che definisce buona la migrazione di manodopera di migranti più qualificati e piuttosto indesiderata quella di migranti poco qualificati [Boswell e Geddes, 2011; Laudenbach & Lis, 2019].
"La mobilità orizzontale si riferisce al movimento di persone da un Paese all'altro e comprende il loro obiettivo di ottenere pari ingresso, pari retribuzione e, allo stesso tempo, il pieno riconoscimento delle loro qualifiche/competenze nel Paese ospitante. La mobilità verticale, invece, si riferisce al movimento verso l'alto di persone che passano da non qualificate a qualificate e che quindi vedono le loro competenze ufficialmente convalidate." [Laudenbach & Lis, 2019].
Nei settori del mercato del lavoro in cui le carenze di competenze sono un problema preoccupante, la validazione delle competenze già esistenti degli individui può portare le persone qualificate a lavorare più rapidamente [Bohlinger e Münchhausen, 2011; Schröder, 2011].
In Polonia, gli emendamenti alla legge sull'istruzione superiore del 2014 hanno introdotto norme sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale per l'accesso all'istruzione superiore, al fine di riconoscere l'apprendimento pregresso nei casi in cui l'esperienza professionale pertinente possa abbreviare i cicli di apprendimento per i programmi di livello EQF 6 e 7. In questi casi, oltre a richiedere il diploma del livello di istruzione precedente, sono previsti requisiti diversi in termini di esperienza professionale di almeno cinque anni prima dell'accesso a un corso di laurea triennale, mentre per un master sono richiesti tre anni di esperienza professionale. In questi casi, il Senato universitario ha la responsabilità di organizzare il processo di riconoscimento dei risultati dell'apprendimento.
L'enfasi sulle competenze informali e non formali contribuisce a stimolare i cittadini all'apprendimento permanente. Le politiche di apprendimento permanente dovrebbero consentire e determinare tutti i cittadini a partecipare all'apprendimento permanente.
In associazione con l'apprendimento permanente, la convalida dell'apprendimento non formale e informale può essere vista come un legame tra diversi sistemi di apprendimento, aree e fasi della vita [Tuomainen, 2018]. I processi di riconoscimento e convalida dell'apprendimento non formale e informale mirano a sostenere l'apprendimento permanente, a ridurre la sovrapposizione di istruzione

o formazione, ad aumentare la mobilità regionale, nazionale e internazionale e ad adottare approcci più flessibili al lavoro e allo studio [Pokorny & Whittaker, 2014; Werquin, 2010].
La strategia dell'apprendimento permanente rafforza il concetto che una persona apprende per tutta la vita e in ogni contesto della vita. Per tenere conto di questa multidimensionalità, le politiche educative hanno iniziato a occuparsi e a sviluppare strategie, programmi e quadri di qualificazione che potessero supportare la convalida e il riconoscimento delle competenze ottenute per tutta la durata della vita [Bohlinger e Münchhausen, 2011; Laudenbach & Lis, 2019].
Nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, la "convalida" è un elemento cruciale per garantire la visibilità e indicare il valore appropriato dell'apprendimento avvenuto ovunque e in qualsiasi momento della vita dell'individuo. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004]
Gli sviluppi in corso nel campo della validazione dell'apprendimento non formale e informale possono essere caratterizzati nel modo seguente: La convalida dell'apprendimento non formale e informale è considerata un elemento centrale delle strategie sull'apprendimento permanente. Queste strategie, formulate a livello nazionale ed europeo, riconoscono che l'apprendimento avviene in una serie di istituzioni diverse - formali, non formali e informali - e che è necessario conciliare l'istruzione e la formazione in istituzioni specializzate con l'apprendimento basato sull'esperienza derivante da situazioni pratiche di lavoro e di vita. [Bjørnåvold, 2007]
L'apprendimento informale ha acquisito grande importanza nel contesto dell'istruzione professionale e degli adulti: viene descritto come importante quanto l'apprendimento formale [Severing, 2015; Laudenbach & Lis, 2019]. Un'affermazione comune nel campo della validazione è che i risultati (o esiti) contano, meno i processi e i sistemi che portano a questi risultati (o esiti). [Bjørnåvold, 2007].
Lo scopo è quello di rendere visibile l'intera gamma di competenze, conoscenze ed esperienze possedute da un individuo, indipendentemente dal contesto in cui l'apprendimento è avvenuto originariamente. Il trasferimento di conoscenze e competenze è un aspetto fondamentale delle politiche di apprendimento permanente. [Staboulis, & Sytziouki, 2021].
La validazione dell'apprendimento non formale e informale consente ai cittadini attivi di affrontare i cambiamenti permanenti nel sistema di competenze richiesto. Il cambiamento delle competenze nell'arco della vita e la transizione di carriera sono diventati concetti centrali nell'attuale discorso politico sull'istruzione e l'occupazione. L'occupazione a vita diventa un'eccezione, poiché la maggior parte dei lavoratori cambia lavoro e carriera più volte nel corso della propria vita lavorativa. [Staboulis, & Sytziouki, 2021].
Se la convalida dell'apprendimento non formale e informale non viene effettuata o viene effettuata male, si verificano situazioni come la seguente. La forza lavoro qualificata è sottoutilizzata. L'accesso a programmi educativi specifici viene negato, anche se il candidato ne ha diritto moralmente perché soddisfa i requisiti di iscrizione, ma in modo informale.
Oltre alle prospettive di mobilità e flessibilità, la convalida dell'apprendimento non formale e informale dovrebbe essere vista come un approccio essenziale incentrato sullo studente e sull'apprendimento, che convalida le competenze e le conoscenze individuali e migliora l'autoconsapevolezza e l'autostima (UNESCO, 2012).

2.3. ELEMENTI SPECIFICI DI VALIDAZIONE DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE

Secondo la legge francese, la convalida dell'apprendimento non formale e informale è legata all'esperienza pregressa di chiunque abbia lavorato per almeno un anno in un'attività professionale, salariata, non salariata o volontaria legata all'oggetto della sua domanda. Questa può richiedere la convalida della sua esperienza pregressa per giustificare tutte o parte delle competenze richieste per ottenere un diploma o un titolo o un certificato di competenze professionali rilasciato per conto dello Stato francese. [Silvestru, & Silvestru, 2019].
Può essere difficile riconoscere e convalidare l'apprendimento non formale e informale nella sua moltitudine e varietà. Si deve tenere conto dell'ampia varietà di fonti di competenza. I risultati

dell'apprendimento devono essere formulati in modo tale da consentire una valutazione oggettiva, trasparente e, per quanto possibile, quantificata. Devono essere disponibili valutatori competenti. Il processo di valutazione non deve durare troppo a lungo. Deve essere disponibile uno standard professionale aggiornato. Le aspettative degli studenti possono essere un altro problema nella valutazione dell'apprendimento non formale e informale, dove l'abilità, la competenza o le prestazioni sono valutate rispetto a risultati di apprendimento prefissati. Questa modalità di valutazione può essere percepita come restrittiva dai candidati [Garrett, Portwood & Costley, 2004; Pokorny, 2011]. Scarsa partecipazione delle parti sociali e degli enti competenti al processo di validazione e quindi scarsa accettabilità da parte dei datori di lavoro e degli istituti di istruzione superiore.
I principi europei sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale sono i seguenti [Bjørnåvold, 2007]:

- La convalida deve essere volontaria
- La privacy degli individui deve essere rispettata (i risultati sono riservati).
- Occorre garantire la parità di accesso e di trattamento.
- Tutte le parti interessate devono essere coinvolte.
- Le parti interessate devono istituire sistemi di convalida.
- I sistemi di convalida devono essere sviluppati secondo le leggi.
- I sistemi di convalida devono prevedere un meccanismo di orientamento e consulenza per i singoli individui.
- I sistemi di convalida devono essere trasparenti.
- I sistemi di convalida devono rispettare gli interessi legittimi delle parti interessate e cercare una partecipazione equilibrata.
- I sistemi di convalida devono essere sostenuti dalla garanzia di qualità.
- Il processo, le procedure e i criteri di convalida devono essere equi, trasparenti e sostenuti dalla garanzia di qualità.
- Il processo di validazione deve essere imparziale ed evitare conflitti di interesse.
- Le competenze professionali di coloro che effettuano le valutazioni devono essere garantite.

Principi per l'attuazione della convalida dell'apprendimento non formale e informale [Cedefop, 2015]:

1. Le modalità di convalida sono collegate al quadro nazionale delle qualifiche e sono in linea con il quadro europeo delle qualifiche.
2. Sono presenti informazioni sui vantaggi e sulle possibilità di convalida, nonché sulle relative procedure.
3. I gruppi svantaggiati, compresi i disoccupati e coloro che sono a rischio di disoccupazione, possono trarre beneficio dalle disposizioni di convalida, in quanto la convalida può migliorare la loro partecipazione all'apprendimento permanente e facilitare il loro accesso al mercato del lavoro.
4. In base alle leggi e alle particolarità nazionali, i disoccupati e le persone a rischio di disoccupazione possono essere sottoposti a un "controllo delle competenze" per determinare le loro conoscenze, competenze e abilità entro un periodo di tempo ragionevole.
5. La convalida dell'apprendimento non formale e informale è supportata da una guida e da una consulenza appropriate e accessibili.
6. Vengono attuate misure trasparenti di garanzia della qualità, in linea con il quadro normativo esistente, a sostegno di metodologie e strumenti di valutazione affidabili, validi e certificabili.
7. È previsto lo sviluppo delle competenze professionali del personale coinvolto nel processo di convalida in tutte le aree pertinenti.
8. Le qualifiche professionali o, se del caso, le qualifiche professionali parzialmente acquisite ottenute attraverso le esperienze di apprendimento convalidate soddisfano gli standard concordati che sono identici o equivalenti a quelli ottenuti attraverso i programmi di istruzione formale.
9. Promuove l'uso degli strumenti di trasparenza dell'Unione, come il quadro Europass e Youthpass, per facilitare la registrazione dei risultati dell'apprendimento.
10. Esistono sinergie tra gli accordi di convalida e i sistemi di crediti applicati nel sistema di istruzione e formazione formale, come ECTS ed ECVET [Cedefop, 2015].2

Sulla base di un caso di studio, Staboulis & Sytziouki [2021] sostengono l'idea della validazione dell'apprendimento non formale e informale su base costruttivista.

2.4. RELAZIONE TRA LA VALIDAZIONE DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE E I REGISTRI NAZIONALI DELLE PROFESSIONI

La "Validazione delle acquisizioni di esperienza" (VAE) francese può essere utilizzata per qualsiasi occupazione elencata nel repertorio nazionale delle professioni professionali, purché il candidato soddisfi i requisiti minimi di ammissibilità. Il registro nazionale comprende i seguenti tipi di qualifiche: IFP iniziale, IFP post-secondaria e certificati professionali settoriali rilasciati dalle camere di commercio e di istruzione superiore. [Silvestru, & Silvestru, 2019].
In Polonia, la validazione è strettamente legata al quadro nazionale delle qualifiche, incentrato sull'apprendimento e sulla formazione professionale in generale. La legge polacca stabilisce anche i requisiti per gli organismi che eseguono la convalida e la certificazione, le regole per ottenere l'autorizzazione alla certificazione e i principi per l'assicurazione della qualità. [Silvestru, & Silvestru, 2019].

2.5. METODOLOGIA DI VALIDAZIONE DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE

Secondo Werquin [2010], le fasi di un processo volto a riconoscere l'apprendimento non formale e informale di un individuo sono tipicamente cinque: identificazione, valutazione, convalida, certificazione e riconoscimento sociale. Queste fasi possono essere considerate come la maggior parte dei processi di riconoscimento nell'istruzione superiore europea, anche se vengono utilizzati metodi di valutazione diversi. Nel caso della validazione dell'apprendimento non formale e informale, le metodologie esistenti non enfatizzano la fase del riconoscimento sociale.
La convalida dell'apprendimento non formale e informale prevede le seguenti fasi [Consiglio dell'Unione Europea, 2016]:
1. Identificazione - attraverso un dialogo di esperienze particolari di un individuo;
2. Documentazione - per rendere visibili le esperienze individuali;
3. Valutazione formale di queste esperienze;
4. Certificazione dei risultati della valutazione - che può portare a una qualificazione parziale o completa".
L'identificazione mira a mettere in evidenza le abilità e le competenze che il candidato possiede, indipendentemente dal fatto che ne sia consapevole o meno. Inoltre, il candidato non ha la formazione necessaria per conoscere il sistema di competenze. Pertanto, si raccomanda vivamente che il candidato sia assistito nella fase di identificazione da un consulente professionale. Questa raccomandazione si applica già in molti Paesi, come la Francia o la Romania. In Romania, nella fase di identificazione e documentazione, l'Agenzia nazionale per l'occupazione e le sue strutture a livello di contea forniscono servizi pubblici di informazione e consulenza a tutte le persone in cerca di lavoro registrate. Tali servizi sono destinati alle persone in cerca di lavoro registrate. Nel caso di utilizzo di centri di valutazione del settore privato, i servizi di consulenza possono essere forniti anche all'interno di tali centri. [Silvestru, & Silvestru, 2019].
Nella fase di **documentazione**, il candidato deve preparare un fascicolo che mostri le competenze. Inoltre, si può beneficiare di un audit delle competenze, che serve a sostenere i lavoratori (e alcune persone in cerca di lavoro) nell'analisi e nella documentazione di competenze, attitudini e motivazioni. Nella fase di valutazione, i candidati incontrano una giuria o una commissione. Il processo di autovalutazione e riflessione è essenziale e dovrebbe accompagnare la validazione.

La **valutazione formale di queste esperienze** viene effettuata da una commissione/giuria. Sebbene non sia generalmente applicato, si raccomanda che la commissione discuta con il candidato. In questo modo si chiariscono tutti gli aspetti e il candidato può spiegare meglio alcuni aspetti che non erano stati compresi dal dossier. Il candidato ha anche la possibilità di migliorare il proprio dossier. Infine, ma non meno importante, il processo di valutazione deve essere trasparente. Quando il candidato discute con la commissione/giuria, i metodi di valutazione utilizzati possono variare a seconda dell'ente erogatore e del tipo di qualifica in questione (ogni ente erogatore ha il diritto di decidere quali tecniche utilizzare. Altre tecniche utilizzate sono l'osservazione di attività lavorative reali o simulate. Ad esempio, nell'ambito della procedura utilizzata dal Ministero del Lavoro, la valutazione prevede una simulazione dell'ambiente di lavoro davanti a una giuria, che valuta anche il dossier presentato dal candidato.
Per quanto riguarda la **certificazione**, la decisione della commissione/giuria relativa alla convalida totale fornisce al titolare una certificazione dello stesso valore di quella ottenuta attraverso l'istruzione e la formazione formale. In caso di convalida parziale o di rifiuto della convalida, il candidato può ricevere ulteriore supporto dal consulente per lo sviluppo professionale.
Nella fase di certificazione, il candidato può ricevere un certificato di competenze per competenze parziali o complete di uno standard professionale. Di solito, il certificato è riconosciuto a livello nazionale. Se il candidato ha dimostrato di possedere l'intera gamma di competenze, il certificato è equivalente a un certificato analogo ottenuto attraverso l'istruzione formale.
La valutazione dell'apprendimento non formale e informale dei candidati viene effettuata utilizzando tecniche quali:

- portafogli;
- dichiarativo;
- interviste;
- esami;
- valutazione basata su progetti;
- diari di apprendimento;
- assegnazioni;
- osservazioni;
- simulazioni;
- prove estratte dal lavoro;
- + **combinazioni di questi elementi.**

Esistono istituzioni di valutazione che permettono ai candidati di scegliere la tecnica da valutare e offrono due opzioni, come in Finlandia [Haapoja & Heikkilä, 2009]. Ma è fattibile avere delle opzioni? Il costo sarebbe notevolmente più alto. E alcuni candidati potrebbero pensare che chi ha scelto l'altra tecnica sia stato favorito.
I portafogli sono le tecniche più utilizzate e il loro impiego presenta numerosi vantaggi. Si compone e si migliora nel tempo. Presenta un'immagine completa e diversificata del candidato. Può essere realizzato con l'aiuto di consulenti. Sviluppando il portfolio, il candidato acquista fiducia e si presenta meglio di fronte alla commissione di valutazione.
Tuttavia, sono stati osservati alcuni inconvenienti legati all'uso di un portfolio. Le stime autodichiarate dai candidati in merito ai portfolio indicano una sottostima della quantità effettiva di apprendimento informale a causa della natura incorporata e tacita dell'apprendimento [Livingstone, 2006]. Un'altra fonte di preoccupazione per i portfolio e/o le interviste narrative rispetto agli esami può essere l'affidabilità della valutazione dell'apprendimento dei candidati. Stenlund [2010] ha messo in discussione l'uso dei portfolio per la convalida dell'apprendimento non formale e informale a causa del potenziale di parzialità nel punteggio e nell'interpretazione dei risultati. Alcuni candidati hanno trovato il processo del portfolio molto impegnativo, che dura diversi mesi e comporta una riflessione costante. Inoltre, non va dimenticato che alcuni candidati appartengono a fasce svantaggiate della popolazione.
Nella tecnica **dichiarativa, i** candidati dichiarano e giustificano (oralmente e per iscritto) che ciò che sanno fare corrisponde a determinate parti del curriculum insegnato nei programmi di istruzione o formazione formale per i quali si candidano. Una commissione emette il verdetto finale. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004]

Il **colloquio** può essere condotto da un valutatore o dall'intera commissione di valutazione. Il colloquio può svolgersi come una discussione incentrata sulle prove presentate nel dossier del candidato o può includere domande mirate alla valutazione diretta delle competenze professionali.
Nella tecnica d'**esame, i** candidati rispondono a domande (orali o scritte) su un ambito di qualificazione. Possono concentrarsi su un ambito specifico o essere di natura interdisciplinare. Le domande possono essere aperte o chiuse (saggio, scelta multipla). Possono essere utilizzati anche casi di studio, perché è fondamentale conoscere l'opinione del candidato sulla situazione e su come agirà. I casi di studio possono essere presentati sotto forma di contributi scritti o orali. L'esame è consigliato per la sua economicità, equità e applicabilità.
Hamer [2013] ha sostenuto che riconoscere l'apprendimento non formale e informale in modi formali come gli esami può limitare seriamente la valutazione delle conoscenze richieste e lasciare fuori gran parte delle interpretazioni dell'esperienza da parte del discente.
La valutazione basata su progetti è un'alternativa ai test che consente ai candidati di impegnarsi in modo più concreto. Invece di rispondere semplicemente a domande più o meno teoriche, un progetto pratico chiede ai candidati di applicare ciò che sanno dall'apprendimento non formale e informale a un'esplorazione approfondita di un campo. Tuttavia, la valutazione basata su un progetto richiede che la commissione sia flessibile nella valutazione ed esperta in questa tecnica.
Un **diario di apprendimento** è una raccolta di appunti, riflessioni, pensieri e altri materiali rilevanti costruiti nel tempo ed è il risultato dell'esperienza del candidato. Il suo scopo è quello di dimostrare le competenze del candidato attraverso il processo di scrittura e riflessione sulle sue esperienze di apprendimento.
Un **incarico** inizia con la selezione dell'argomento. L'argomento può essere fornito dalla commissione o può essere proposto dal candidato e approvato dalla commissione. Il compito deve dimostrare che alcune competenze chiave delle qualifiche ricercate sono state utilizzate durante la stesura del testo.
L'**osservazione** richiede che il valutatore segua regole specifiche e tecniche rigorose. Il valutatore osserva il candidato in situ e giudica se possiede le competenze descritte in uno standard. L'osservazione è un esercizio più impegnativo di quanto si possa immaginare. Sono necessarie metodologia e formazione perché il valutatore possa raccogliere osservazioni pertinenti e affidabili. L'osservazione diretta delle competenze viene utilizzata per valutare una situazione di lavoro pratica. Pertanto, l'osservazione delle attività deve avvenire in contesti lavorativi reali. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004]
Esempi di tecniche **di simulazione** sono ben noti, dato che i piloti d'aereo vengono in parte addestrati in questo modo. Il candidato viene inserito in un contesto che presenta tutte le caratteristiche della situazione lavorativa (o di altro tipo) reale e può quindi dimostrare le proprie competenze. La simulazione richiede un gran numero di studi e analisi dei compiti per essere adeguatamente preparata. La difficoltà maggiore è rappresentata dalle analisi dei compiti e dagli studi necessari prima che una simulazione possa essere effettivamente valida e affidabile. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004]
Nelle **prove estratte dalla** tecnica di **lavoro**, il candidato raccoglie le prove delle abilità e delle competenze nella situazione lavorativa reale (o nel contesto sociale, familiare o culturale). La raccolta deve avvenire secondo le descrizioni degli standard occupazionali e di valutazione [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004].
Gli standard occupano un posto centrale nella procedura di valutazione. La validazione sommativa dell'apprendimento non formale e informale è altrettanto impensabile senza un punto di riferimento chiaramente definito e concordato, lo standard professionale. La credibilità e l'impatto della validazione dell'apprendimento non formale e informale dipendono molto da questo standard e da come viene definito e interpretato. Uno standard troppo ristretto potrebbe scontrarsi con l'apprendimento non standardizzato, ma in molti casi molto rilevante, che si svolge al di fuori delle scuole. [Bjørnåvold, 2007]
Gli standard esprimono, in modo codificato, gli obiettivi fondamentali perseguiti dagli utenti (singoli cittadini, datori di lavoro) e dai fornitori (organizzazioni di istruzione e formazione, istituzioni di certificazione) delle qualifiche. Le qualifiche - e la convalida dell'apprendimento non formale e informale - si riferiscono a due categorie principali di standard: gli standard occupazionali e gli

standard educativi e formativi. Queste due categorie possono anche essere descritte rispettivamente come specifiche per l'occupazione e per l'insegnamento/apprendimento e operano secondo logiche diverse, che riflettono diverse serie di priorità, motivazioni e finalità.

Gli standard occupazionali sono classificazioni e definizioni dei principali lavori svolti dalle persone. Seguendo la logica dell'occupazione, questi standard si concentreranno su ciò che le persone devono fare, su come lo faranno e su quanto bene lo faranno. Gli standard occupazionali devono quindi essere scritti come competenze e formulati in termini di risultati. Gli standard professionali devono concentrarsi sui risultati dell'apprendimento per essere veramente utili nella validazione delle competenze, soprattutto quelle acquisite in modo non formale e informale.

Gli standard educativi e formativi, seguendo la logica dell'istruzione e della formazione, si concentreranno su ciò che le persone devono imparare, su come lo impareranno e su come verranno valutati la qualità e il contenuto dell'apprendimento. L'interesse principale è quindi formulato in termini di input (materia, syllabus, metodi di insegnamento, processo e valutazione). Gli standard educativi sono normalmente scritti come specifiche di insegnamento e specifiche di qualificazione.

Una questione fondamentale nella convalida dell'apprendimento non formale e informale è la durata del processo. Dovrebbe durare abbastanza da permettere al candidato di raccogliere le prove e preparare adeguatamente il suo dossier, ma non troppo da scoraggiare il candidato dall'iniziare il processo. In alcuni Paesi, l'intero processo dura tra gli otto e i dodici mesi, dalla definizione del progetto (identificazione) alle prove di validazione davanti alla commissione.

Un'altra questione fondamentale è l'aiuto che il candidato riceve da una terza parte. In alcuni Paesi (come la Romania), la procedura di convalida prevede l'obbligo per l'istituzione valutatrice di fornire un consulente. Inoltre, nel caso di un dipendente, un cittadino può chiedere l'aiuto del datore di lavoro. Tuttavia, non si è tenuti a comunicare al datore di lavoro l'avvio della procedura di convalida.

Per i metodi di valutazione dell'apprendimento non formale e informale, Butterworth [1992] ha identificato il modello dello scambio di crediti e il modello dello sviluppo. Il primo si riferisce alle prove di competenza fornite dal candidato e i crediti vengono assegnati se le competenze richieste soddisfano i risultati di apprendimento del candidato. Osman [2004] ha considerato questo modello di scambio di crediti, che tipicamente prevede prove di performance o esami, come un modo semplice per i candidati di ottenere crediti equivalenti. Tuttavia, il modello di scambio di crediti è stato anche criticato per la mancanza di riflessione, in quanto i candidati in questo tipo di processo "non hanno imparato nulla che non sapessero già prima" [Butterworth, 1992]. Indipendentemente da ciò, questo modello di sviluppo è difficile da applicare. In alcuni Paesi, il formato degli standard occupazionali prevede un programma di formazione per completare le competenze e le conoscenze mancanti.

In Germania, nell'ambito dell'istruzione professionale, un candidato può sostenere l'esame formale per ottenere il certificato/diploma se non ha completato il programma di istruzione formale ma ha più di 1,5 volte l'anzianità di formazione nella rispettiva professione. Un'opzione in Germania, soprattutto per i lavoratori stranieri, è questa: Il processo di riconoscimento si basa, in primo luogo, sulla valutazione delle prove pertinenti, come i certificati di formazione, i certificati di idoneità e la prova dell'esperienza lavorativa ottenuta nel settore specifico. Una valutazione complementare delle competenze è possibile anche sulla base di test pratici, prove di lavoro e colloqui [Laudenbach & Lis, 2019].

2.6. FORME DIGITALI DI VALUTAZIONE NELLA VALIDAZIONE DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE

Le forme digitali di valutazione nella validazione dell'apprendimento non formale e informale sono state introdotte perché offrono diversi vantaggi, tra cui i più importanti sono i seguenti:

- carattere solidale degli strumenti digitali per gli utenti;
- accesso facile e in ogni momento;

- facilitare i processi amministrativi in termini di efficacia temporale;
- l'efficienza in termini di costi (dato l'elevato numero di test);
- valutazione interamente o parzialmente automatizzata.

Non solo i candidati possono trarre vantaggio dall'uso di forme digitali di valutazione nella convalida dell'apprendimento non formale e informale, ma anche i consulenti del lavoro e i datori di lavoro, come ha sottolineato Luomi-Messerer [2019] nel suo rapporto.
Gli obiettivi della valutazione digitale che possono essere individuati per l'individuo includono, in particolare, il sostegno all'integrazione nel mercato del lavoro di coloro che sono fuori dal mondo del lavoro o in fase di transizione (compreso l'autosviluppo professionale dell'individuo e la pianificazione della carriera o le domande di lavoro) e l'avanzamento educativo di coloro che desiderano (re)integrarsi nell'istruzione e nella formazione (compresa la certificazione o la ricezione di crediti per parti di una qualifica) [Luomi-Messerer, 2019].
Esistono due tipi di valutazione digitale utilizzati per la convalida:

- autovalutazione (automatica o supervisionata);
- valutazione tra pari.

Diversi tipi di risultati dell'apprendimento sono inclusi nelle forme digitali di valutazione, ad esempio le conoscenze, le abilità e le competenze specifiche dell'occupazione, quelle trasversali (tra cui la creatività, l'imprenditorialità, il learning-to-learn), le competenze chiave per l'apprendimento permanente, ecc.
Il valore aggiunto atteso dall'impiego di strumenti digitali per l'autovalutazione nei processi di validazione risiede, da un lato, nel fatto che un numero elevato di persone può utilizzare questi strumenti in luoghi diversi. I risultati possono essere memorizzati per un uso successivo o stampati (ad esempio, come allegato a una domanda di lavoro). Sebbene si debbano considerare i costi di progettazione e manutenzione, il loro utilizzo è meno costoso delle sessioni faccia a faccia [Luomi-Messerer, 2019].
È possibile utilizzare strumenti digitali [Luomi-Messerer, 2019]:

- per l'identificazione delle competenze (gli strumenti di valutazione digitale possono essere di supporto in quanto alcune persone possono trovarsi di fronte a nuove competenze che non avevano considerato in precedenza);
- per la documentazione delle competenze (a supporto della registrazione delle competenze identificate);
- come forma emergente di valutazione nella validazione (compresa l'autovalutazione);
- come base oggettiva per la certificazione.

Tuttavia, Luomi-Messerer [2019] ha rilevato che la valutazione digitale, nella maggior parte dei casi, non svolge ancora un ruolo significativo nei processi di certificazione. La maggior parte di questi strumenti si concentra sul supporto all'identificazione e alla documentazione delle competenze. Diversi strumenti digitali comprendono almeno queste due fasi di validazione, ad esempio: "My Competence Portfolio" (DK).
In alcuni casi, gli strumenti digitali a supporto dell'identificazione e della documentazione si concentrano sull'aiutare le persone a rilevare le proprie competenze e a sviluppare una documentazione chiara. Innanzitutto, la registrazione sistematica crea un orientamento sullo stato attuale delle competenze per identificare le lacune o, se necessario, proporre ulteriori raccomandazioni formative. Questi approcci, quindi, si concentrano sull'identificazione e sulla documentazione delle competenze e possono costituire la base per ulteriori fasi del processo di validazione. [Luomi-Messerer, 2019].
Un esempio è il sistema Acredita (Spagna). Acredita è una tecnica di valutazione basata sulle TIC per aiutare i candidati a identificare le proprie competenze. I candidati sono invitati a scegliere da un elenco di attività che ritengono di poter svolgere (per ogni attività c'è un test di autovalutazione) e a indicare la formazione completata (per IVET, certificati professionali o formazione sviluppata dal servizio pubblico per l'impiego). Una volta completato il modulo, la piattaforma fornisce un report con i seguenti elementi: unità di competenza che non devono essere accreditate, unità di competenza che possono essere accreditate, formazione complementare che il candidato deve seguire per ottenere vari diplomi IVET o certificati professionali [Country report].

Gli strumenti digitali a supporto dell'identificazione, della documentazione e della valutazione sono più complessi di quelli non digitali. Strumenti come i passaporti delle competenze o i portfolio sono progettati per documentare le competenze degli individui per scopi diversi. Anche se gli strumenti digitali non sempre si concentrano sulla valutazione delle competenze che portano alla certificazione, la valutazione digitale può servire come primo passo in questo senso, come l'esempio finlandese "Osaan".
Lo strumento elettronico finlandese Osaan combina l'identificazione e la documentazione delle competenze. I candidati possono utilizzare lo strumento per riflettere sui progressi compiuti nello sviluppo delle competenze relative a una specifica qualifica professionale. L'e-tool comprende tutte le "Qualifiche basate sulle competenze" e i relativi criteri di valutazione. I candidati possono effettuare un'autovalutazione per verificare se possiedono le competenze necessarie per sostenere i test di competenza per dimostrare la loro padronanza dei requisiti delle competenze professionali. [Luomi-Messerer, 2019]
Un caso particolare di strumenti digitali è l'uso della tecnologia blockchain. Anche questa tecnologia è famosa per supportare la moneta virtuale e può aiutare altri servizi come i badge o i crediti. Tecnicamente, si tratta di un database distribuito su molti computer e server senza controllo centrale. Tutto è distribuito, pubblico, sincronizzato e crittografato. Ogni "blocco" è trasparente ma a prova di manomissione. Un "blocco" ha un timestamp per registrare le transazioni e fornisce una prova indelebile di tutto. La Blockchain è un libro mastro distribuito che offre un modo per registrare e condividere le informazioni da parte di una comunità. In questa comunità, ogni membro mantiene la propria copia delle informazioni e tutti i membri devono convalidare collettivamente ogni aggiornamento. Le informazioni possono rappresentare transazioni, contratti, beni, identità o praticamente qualsiasi altra cosa che possa essere descritta in forma digitale [Luomi-Messerer, 2019].

2.7. GARANZIA DELLA QUALITÀ NELLA CONVALIDA DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE

Esiste un'opinione preconcetta secondo cui l'apprendimento dell'istruzione e della formazione formale è strutturato e la sua qualità è garantita. L'apprendimento al di fuori delle istituzioni educative formali non è strutturato, è casuale e non è soggetto a garanzia di qualità. Di conseguenza, anche la valutazione di queste competenze non rientra nell'ambito della garanzia di qualità. L'opinione deve essere combattuta in particolare da come è organizzato il processo di validazione.
La garanzia di qualità deve riguardare sia il sistema organizzativo (in particolare le procedure) sia i valutatori. L'applicazione delle procedure deve avvenire secondo la stessa metodologia e deve portare a risultati oggettivi e replicabili per le stesse condizioni. La valutazione deve essere autentica, valida, trasparente e affidabile per garantire la qualità e la validità del sistema. I valutatori devono essere competenti nel settore professionale per il quale viene convalidato l'apprendimento non formale e informale e nell'educazione, in particolare nell'ambiente dell'apprendimento non formale e informale.
In Romania, è stata emanata una recente legislazione sul settore terziario che stabilisce ulteriormente un sistema di garanzia della qualità per la validazione dell'apprendimento non formale e informale per quanto riguarda i criteri minimi di certificazione per il personale coinvolto nella validazione (ad esempio, valutatori di competenze professionali, valutatori di valutatori, valutatori esterni) [Silvestru, & Silvestru, 2019].

2.8. ENTI RESPONSABILI DELLA CONVALIDA DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE

In Paesi come la Francia, il governo centrale condivide la responsabilità della validazione dell'apprendimento non formale e informale con i datori di lavoro, i sindacati, le istituzioni educative e i servizi per l'impiego. A causa dell'esistenza di molti attori, è necessaria un'attività di coordinamento. Il coordinamento delle azioni è fondamentalmente una responsabilità ministeriale (che coinvolge più frequentemente i ministeri dell'Istruzione e del Lavoro, in misura minore l'Economia e l'Industria e altri) [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004].
In altri Paesi, come la Romania, la tipologia degli attori coinvolti è leggermente diversa: settore pubblico, settore privato e terzo settore. L'interesse per la convalida nelle sue varie fasi varia da un tipo di attore all'altro. Pertanto, il quadro giuridico copre tutte le fasi nel settore pubblico. Il terzo settore si concentra maggiormente sull'identificazione e sulla documentazione, per sensibilizzare sui benefici della validazione dell'apprendimento non formale e informale. Il settore privato si concentra maggiormente sulla valutazione per misurare i progressi. Nel settore pubblico, il quadro normativo copre tutte le fasi, mentre nel settore privato i dipartimenti delle risorse umane si concentrano maggiormente sulla valutazione nella fase di assunzione e utilizzano la valutazione per misurare i progressi.
In Romania, gli attori privati (aziende) ottengono l'autorizzazione da un'organizzazione statale designata come centri di valutazione nel quadro stabilito per la convalida. L'interesse è strettamente legato al mercato. Ogni centro ottiene l'autorizzazione per una specifica occupazione; le persone non sarebbero interessate a utilizzare tali servizi se il mercato non li richiedesse. Pertanto, l'orientamento della politica verso il mercato è relativamente alto.
Solitamente coinvolte nell'istruzione e nella formazione formale, le parti sociali sono anche coinvolte nella validazione dell'apprendimento non formale e informale. Inoltre, con l'apprendimento non formale e informale, altri attori esercitano una forte presenza. L'attuazione pratica delle politiche di validazione dell'apprendimento non formale e informale coinvolge agenzie e organismi legati alle organizzazioni pubbliche, oltre alle parti sociali: la gamma di attori interessati è più ampia rispetto al tradizionale approccio tripartito. Le parti interessate sono numerose e diverse: dai ministeri e dalle agenzie agli enti di istruzione e formazione, nonché alle ONG. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004].

2.9. CANDIDATI ALLA CONVALIDA DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE

Di solito, le persone che pensano alla validazione sono quelle che sono arrivate a punti di svolta significativi nella loro vita e si concentrano su episodi di apprendimento. Gli episodi di apprendimento possono verificarsi prima o dopo la validazione dell'apprendimento non formale e informale, ma più spesso prima.
"Un punto di svolta può essere definito come un certo punto o periodo in cui una persona ha subito un cambiamento fondamentale nella comprensione del proprio ruolo di vita. Questi punti di svolta possono comprendere cambiamenti nella carriera, nel matrimonio e nella genitorialità [divorzio, malattia, disoccupazione, cambio di alloggio]. Pertanto, un punto di svolta comporta un cambiamento cruciale nella "direzione del corso di vita, rispetto a una traiettoria precedentemente stabilita". I punti di svolta sono descritti da un alto grado di incertezza e insicurezza e richiedono una solida capacità di navigare all'interno del sistema di apprendimento permanente da parte dell'individuo. Le transizioni sono caratterizzate da un alto rischio, sono diverse e aperte sul loro corso e sul loro esito. [Laudenbach, & Lis, 2019].
La convalida dell'apprendimento non formale e informale ha un effetto potenziante sulla capacità dell'individuo di integrarsi nel mercato del lavoro. Un'intervistata ha spiegato quanto sia stato incoraggiante per lei il processo di convalida dell'apprendimento non formale e informale: "Non

sapevo nemmeno di avere già così tante qualifiche. Se sono riuscita a svolgere così tanti compiti diversi fino ad ora, ero in grado di fare qualsiasi cosa'" [Laudenbach, & Lis, 2019].
I principali effetti positivi della convalida dei processi di apprendimento non formale e informale sugli individui che hanno certificato le loro qualifiche sono stati [Laudenbach, & Lis, 2019]:

- l'opportunità di esaminare la loro formazione precedente e la loro storia professionale;
- un senso di maggior valore nel mercato del lavoro;
- in generale, una maggiore consapevolezza di ciò che una persona potrebbe fare e in quali aree potrebbe svilupparsi in futuro;
- un aumento della consapevolezza degli individui nell'area delle opportunità di formazione e professionali.

Poiché la convalida è un'opportunità significativa per molte persone, si prevede che nei prossimi anni molte persone intraprenderanno il processo. Lo dimostra il fatto che in Francia, nel 2017, quasi 40.500 candidati hanno affrontato la procedura di convalida, di cui oltre 24.000 hanno ricevuto una convalida completa. Quasi la metà di essi ha ottenuto il riconoscimento da parte del Ministero dell'Istruzione [Silvestru, & Silvestru, 2019].

2.10. CONCLUSIONI DELLA REVISIONE SISTEMATICA

Il processo di validazione dell'apprendimento non formale e informale è particolarmente complesso. Le seguenti conclusioni sono state tratte per sostenere lo sviluppo del progetto *Skilled: Competenze sostenibili per lo sviluppo locale*.
Ogni partner del progetto deve verificare la legislazione nazionale sui seguenti temi:

- È possibile rilasciare certificati per professioni non iscritte al registro nazionale?
- Quali condizioni deve soddisfare un'organizzazione per convalidare l'apprendimento non formale e informale per una particolare occupazione?
- Deve esserci uno standard professionale associato a quella professione?

Aspetti da considerare nella progettazione della metodologia di validazione:

- Contano i risultati (risultati dell'apprendimento) e non il processo/sistema con cui sono stati ottenuti.
- Molti dei candidati apparterranno a segmenti svantaggiati e poco qualificati e per loro il processo di convalida rappresenta una sfida notevole.
- È necessario fornire orientamento e consulenza ai candidati.
- Quali misure devono essere adottate per garantire la qualità del processo di validazione delle competenze?
- Quanto tempo richiederà il processo di validazione? (Dovrebbe essere sufficiente per consentire al candidato di documentare le proprie competenze, ma non troppo).
- Deve essere eseguita anche una procedura di convalida della competenza dei valutatori e/o dei consulenti.
- È necessario progettare un documento di convalida solo per alcune competenze del set di competenze EESLD? E se sì, che tipo di documento: certificato, attestato, scheda...?

Non va dimenticata la raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea [2016] per il numero di fasi di validazione dell'apprendimento non formale e informale:
1. Identificazione;
2. Documentazione;
3. Valutazione formale;
4. Certificazione dei risultati della valutazione.

Le tecniche che possono essere utilizzate per la valutazione dell'apprendimento non formale e informale sono:

- portafogli;
- dichiarativo;
- interviste;

- esami;
- valutazione basata su progetti;
- diari di apprendimento;
- assegnazioni;
- osservazioni;
- simulazioni;
- prove estratte dal lavoro;
- + **combinazioni di questi elementi.**

TERZA PARTE

3. METODOLOGIA INNOVATIVA DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE TRANSNAZIONALI

3.1. DEFINIZIONE DEL PROFILO TRANSNAZIONALE STANDARDIZZATO

3.1.1. Descrizione generale

Questa metodologia viene utilizzata per convalidare le competenze dell'Esperto Europeo in Sviluppo Locale Sostenibile (EESLD) e dei tutor EESLD. La metodologia comprende:

- Una valutazione iniziale dei candidati al certificato EESLD;
- Le condizioni per il rilascio del certificato EESLD - direttamente o attraverso un corso e il superamento di un esame;
- Le condizioni alle quali un candidato può ottenere lo status di mentore EESLD.

È stato prima stabilito il profilo EESLD (curriculum per l'esperto di sviluppo locale sostenibile - EESLD**,** Tabella 3.1 [IO1 Curriculum, 2022]), e poi sono state individuate le competenze dei laureati EESLD (Tabella 3.2) e dei mentori EESLD (colore blu nella Tabella 3.2 [IO1 Curriculum, 2022]) per implementare la metodologia di validazione delle competenze. La valutazione iniziale (studenti e mentori) e quella finale (solo studenti) si basano su una griglia di valutazione. Le competenze sono valutate sulla base di otto descrittori raggruppati in quattro categorie, ciascuna delle quali ha tre livelli.

Tabella 3.1. Profilo dell'EESLD [Curriculum IO1, 2022].

Profilo **Esperto europeo di sviluppo locale sostenibile - EESLD**
Livello EQF ottenuto dopo il superamento dell'esame finale 5 Livello EQF - Formazione professionale terziaria non universitaria
Durata del corso Ore 1800; - 1080 ore: formazione in aula (anche in modalità "blended") - 720 ore: stage o lavoro a progetto (per i lavoratori dipendenti) La struttura del corso di formazione prevede l'impostazione tipica della formazione tecnica superiore, dove le attività di stage o di lavoro devono essere almeno il 30% del percorso formativo totale.
Certificazione ottenuta dopo il superamento dell'esame finale Certificato di istruzione superiore Supplemento diploma EUROPASS **Per il supplemento al Diploma Europass, consultare il seguente link: https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/european-skills-passport/diploma-supplement**
Requisiti preliminari - Almeno una certificazione di livello 4 EQF. - Possesso della lingua inglese - livello B1. - Livello 3 (intermedio) in almeno 2 delle 5 aree di competenza digitale definite a livello europeo.

- ✔ *Area di competenza 1: Informazione*
- ✔ *Area di competenza 2: Comunicazione e cooperazione*
- ✔ *Area di competenza 3: creazione di contenuti digitali*
- ✔ *Area di competenza 4: Sicurezza*
- ✔ *Area di competenza 5: Problem – solving*

Rif. ITA : file:///C:/Users/ospite/Downloads/DigComp2-1_ITA.pdf
Rif. Eu: https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-21-digital-competence-framework-citizens-eight-proficiency-levels-and-examples-use

Altri requisiti generali:

- Buon sviluppo delle principali soft-skills o interesse a potenziarle: comunicazione, automotivazione, leadership, responsabilità, lavoro di squadra, problem solving, risolutezza, capacità di lavorare sotto pressione, gestione del tempo e flessibilità.
- Buone capacità di scrittura, sia nella lingua madre che in inglese.
- Interesse personale per la cittadinanza attiva e per lo sviluppo e l'economia sostenibile, verde e circolare.

I pre-requisiti saranno verificati attraverso un test d'ingresso.

L'**Esperto Europeo in Sviluppo Locale Sostenibile - EESLD** supporta e partecipa alla progettazione e alla gestione di attività volte a sostenere, promuovere, incoraggiare e potenziare lo sviluppo economico, sociale e ambientale di un sistema territoriale. Lavora con un team interdisciplinare e multidisciplinare con il supporto delle Pubbliche Amministrazioni e di diversi attori locali (imprese, associazioni, soggetti che operano nella ricerca, nella cultura, nella formazione o cittadini). L'EESLD si riferisce al supporto e alla partecipazione alla progettazione e all'attuazione di progetti e piani di sviluppo locale.
L'EESLD partecipa all'elaborazione e alla promozione di piani e progetti di sviluppo territoriale relativi a:
- progresso e competitività delle attività imprenditoriali;
- aumentare e qualificare i livelli occupazionali;
- formazione delle risorse umane;
- valorizzazione dei beni ambientali, culturali, architettonici, turistici e di altro tipo.

Questo profilo professionale può supportare alcuni settori della propria istituzione, o di altri enti locali, nella preparazione di iniziative di sviluppo, ma può svolgere anche compiti più esecutivi, come ad esempio:
- monitoraggio delle opportunità di finanziamento (a diversi livelli);
- analisi delle chiamate e delle tendenze;
- compilazione di moduli;
- redazione o revisione di documenti di progettazione;
- supporto alla rendicontazione e alla gestione del database dei progetti attivati sul territorio.

Infine, questa figura professionale sta assumendo particolare importanza nell'animazione territoriale, organizzando eventi e iniziative per diffondere la conoscenza delle tecniche e degli strumenti disponibili per promuovere lo sviluppo locale e incentivare gli acquisti.
Costituisce inoltre titolo preferenziale la conoscenza delle esperienze più rilevanti condotte in altri contesti e la capacità di rielaborarle in chiave locale.
Deve inoltre dimostrare precisione nella scrittura per produrre vari tipi di documenti (analisi, proposte, progetti o inviti), una buona conoscenza dell'inglese, essenziale nei progetti internazionali, e una familiarità con gli strumenti informatici di base.
Le sue conoscenze teoriche sono ampie e comprendono i principi fondamentali dell'economia (in particolare dell'economia dello sviluppo), del diritto (soprattutto pubblico), della sociologia (in particolare del lavoro) e della statistica.
L'EESLD richiede notevoli capacità logiche, concettuali e relazionali. Fa ampio ricorso sia all'approccio analitico che alla capacità di problem solving. Elabora iniziative e, a tal fine, deve possedere un'accurata capacità di ideazione, trovando eventualmente il modo di far interagire più strumenti per raggiungere un determinato obiettivo.
Puntando sulle sue capacità di mediazione e comunicazione, deve essere in grado di costruire momenti di confronto e reti di cooperazione tra gli attori locali che, come sappiamo, possono appartenere a mondi diversi, utilizzando linguaggi settoriali o rappresentando interessi contrapposti.
Più in generale, deve essere in grado di coinvolgere, ascoltare, sintetizzare e proporre le proprie idee, talvolta parlando con un linguaggio tecnico, oppure trasferendo contenuti tecnici con un linguaggio più appropriato all'interlocutore.

Il profilo professionale padroneggia le competenze professionali di base tipiche della progettazione collaborativa e del project management per le politiche di sviluppo integrato e deve contemporaneamente avere la capacità di promuovere forme di resilienza e innovazione sociale legate all'economia circolare, al turismo sostenibile, alla rigenerazione urbana e al secondo welfare.
L'EESLD è un profilo tecnico superiore e per questo non ha ruoli decisionali strategici che sono comunque affidati ad altri profili con livello EQF pari a 6 o superiore. L'EESLD partecipa quindi alle attività decisionali e ai gruppi di lavoro, fornendo supporto tecnico, dalla fase di analisi alla redazione dei progetti e all'animazione a livello locale.

COMPETENZE

Il corso di formazione comprende due gruppi di competenze che devono essere migliorate:
- competenze generali e competenze-chiave (linguistiche, comunicative e relazionali, scientifiche e tecnologiche, giuridiche ed economiche, organizzative e manageriali)
- competenze tecnico-professionali legate alle applicazioni richieste dal mercato del lavoro e dal territorio, per rispondere a situazioni e contesti diversi.

COMPETENZE GENERALI DI BASE COMUNI A TUTTI I CORSI DI FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE

Ore : 120

1 Campo linguistico, comunicativo e relazionale

COMPETENZE MINIME

- Padroneggiare gli strumenti linguistici e le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per interagire nei contesti di vita e di lavoro.
- Utilizzare l'inglese tecnico (microlingua), relativo all'area tecnologica di riferimento, per comunicare correttamente ed efficacemente nei contesti in cui si opera
- Concertare, negoziare e sviluppare attività in gruppi di lavoro per affrontare problemi, proporre soluzioni, contribuire a produrre, ordinare e valutare risultati collettivi.
- Preparare la documentazione tecnica e normativa che può essere gestita attraverso reti informatiche/trasmissione dati.
- Gestire i processi comunicativi e relazionali all'interno e all'esterno dell'organizzazione sia in lingua madre che in inglese.
- Valutare i flussi informativi rispetto all'efficacia e all'efficienza della gestione dei processi produttivi o di servizio, anche individuando soluzioni alternative per garantirne la qualità.

2 Settore scientifico e tecnologico

- Utilizzare strumenti e modelli matematici e statistici sia nella descrizione e nella simulazione delle diverse fenomenologie dell'area di riferimento, sia nell'applicazione e nello sviluppo delle tecnologie appropriate.
- Utilizzare strumenti e metodologie proprie della ricerca sperimentale per le applicazioni delle tecnologie dell'area di riferimento.

3 Ambito giuridico ed economico

- Trovare le fonti e applicare gli standard e le norme che regolano l'azienda e le sue relazioni esterne a livello nazionale, europeo e internazionale.
- Conoscere i fattori costitutivi dell'azienda e l'impatto dell'azienda nel contesto territoriale di riferimento
- Utilizzare le strategie e le tecniche di negoziazione con riferimento ai contesti in cui le aziende operano per rafforzare la propria immagine e la propria competitività.

4 Ambiente organizzativo e gestionale

- Conoscere e contribuire a gestire modelli organizzativi di qualità che favoriscano l'innovazione all'interno delle aziende del settore di riferimento.
- Riconoscere, valutare e risolvere situazioni critiche e problemi lavorativi di diversa natura quali: tecnico-operativi, relazionali, organizzativi.
- Conoscere, analizzare, applicare e monitorare, in contesti specifici, modelli di gestione dei processi produttivi di beni e servizi.
- Gestire le relazioni e la collaborazione all'interno della struttura organizzativa nei contesti di lavoro, valutandone l'efficacia
- Gestire le relazioni esterne e la cooperazione, sia interpersonale che istituzionale, valutandone l'efficacia.
- Organizzare e gestire, con un buon livello di autonomia e responsabilità, l'ambiente di lavoro, il contesto umano e il sistema tecnologico di riferimento al fine di raggiungere i risultati produttivi attesi
- Analizzare, monitorare e controllare i processi produttivi al fine di formulare proposte, individuare soluzioni e alternative per migliorare l'efficienza e le prestazioni delle risorse sia tecnologiche che umane per un miglioramento continuo.

Tabella 3.2. Competenze di EESLD e del tutor EESLD. [Curriculum IO1, 2022]

Competenza n. 1
COMPRENDERE, ANALIZZARE E APPLICARE I PRINCIPI DELLO SVILUPPO LOCALE SOSTENIBILE
Orario: 300

- Comprendere le dimensioni e i principi dello sviluppo locale tra governo e governance.
- Conoscere le politiche a sostegno dello Sviluppo Locale e della sostenibilità dei sistemi territoriali locali
- Comprendere la dimensione locale nei processi di sviluppo sostenibile
- Saper attuare la governance territoriale - Strumenti e procedure
- Partecipare alla definizione di strumenti locali a supporto della pianificazione strategica dei territori.
- Partecipare alla definizione delle strategie di marketing territoriale in modo sostenibile.
- Conoscere i diversi livelli di welfare e gli attori coinvolti
- Mappare e analizzare la rete degli stakeholder

Concentrarsi su aree politiche interconnesse:
- *Politiche integrate di turismo sostenibile*
- *Sviluppo rurale e salvaguardia delle aree montane e periferiche*
- *Rigenerazione urbana e territoriale sostenibile*
- *Economia circolare*
- *Welfare generativo e innovazione sociale*
- *Comunità resilienti ai rischi idrogeologici*
- *Mobilità sostenibile*

Competenza n. 2
PROGETTO E COPROGETTO: DALLE POLITICHE COMUNITARIE ALLE STRATEGIE PER UNO SVILUPPO LOCALE SOSTENIBILE
Orario: 300

- Conoscere le politiche europee di coesione, competitività e cooperazione.
- Conoscere il quadro di sostegno dell'UE e gli strumenti di attuazione
- Comprendere le politiche e gli strumenti nazionali e regionali a sostegno dello sviluppo locale.
- Comprendere le politiche e gli strumenti a sostegno dello Sviluppo Locale promosso da enti privati.
- Padroneggiare e applicare le tecniche di gestione dei progetti
- Padroneggiare i metodi di analisi e scrittura dei progetti. Partecipare alle diverse fasi di redazione di un progetto e/o di un dossier di candidatura.
- Padroneggiare le tecniche di progettazione del bilancio e le regole di rendicontazione: analisi delle voci di spesa e degli scenari. Partecipare alla stesura del bilancio

- Conoscere le principali regole di rendicontazione, tipicamente legate all'uso dei fondi strutturali e, in generale, dei finanziamenti pubblici.
- Comprendere e conoscere i principi di fattibilità e sostenibilità di un progetto.
- Analizzare e utilizzare le tecniche di Collaborative Design e Systemic Design per la progettazione di interventi di sviluppo locale sostenibile.
- Conoscere le principali tecniche di progettazione partecipata e il coinvolgimento diretto dei beneficiari

Competenza n. 3
RICONOSCERE, MAPPARE E SPERIMENTARE INTERVENTI LEGATI AL FINANZIAMENTO, CON IMPATTO A LIVELLO LOCALE, MARGINALE E PERIFERICO
Orario: 150

- Analizzare e partecipare alle fasi di implementazione dei partenariati pubblico-privati: linee guida per lo sviluppo di partenariati
- Mappare i principali attori finanziari
- Conoscere i principi generali della finanza pubblica
- Mappare e conoscere i principali strumenti di finanziamento "classici".
- Mappare e conoscere i principali strumenti innovativi (finanziari e non) - Impact investing.

Competenza n. 4
UTILIZZARE STRUMENTI DIGITALI SPECIFICI PER COMPRENDERE E ANALIZZARE LE CARATTERISTICHE DEI TERRITORI E DELLE COMUNITÀ, PER FAVORIRE E RAFFORZARE LA PARTECIPAZIONE DEI DIVERSI ATTORI E CREARE NUOVI SCENARI DI SVILUPPO
Orario: 130

- Conoscere le basi dell'analisi statistica e della ricerca di dati statistici a diversi livelli
- Conoscere le basi del marketing e del marketing digitale
- Conoscere l'evoluzione dell'innovazione sociale attraverso il digitale - Conoscere e utilizzare strumenti e applicazioni a supporto della partecipazione delle Comunità Locali
- Conoscere e utilizzare le funzioni di base degli strumenti del GIS - Sistema Informativo Geografico
- Conoscere e utilizzare i principali strumenti per la gestione dei progetti - CPM

Competenza n. 5
CONOSCERE E APPLICARE LE PRINCIPALI NORMATIVE VIGENTI, IN PARTICOLARE IN MATERIA DI SVILUPPO RURALE, SVILUPPO URBANO E SOSTENIBILE, SVILUPPO TERRITORIALE
Orario: 80
Conoscere e applicare le normative europee, nazionali e regionali

COMPETENZE AGGIUNTIVE PER I MENTORI

Competenza n. 6
UTILIZZO DI METODI E TECNICHE SCIENTIFICHE E PSICOPEDAGOGICHE PER L'INSEGNAMENTO, FACCIA A FACCIA, IN MODALITÀ BLENDED LEARNING O E-LEARNING

- Guidare il processo di insegnamento-apprendimento-valutazione e capitalizzare le conoscenze scientifiche, psicopedagogiche e metodologiche specialistiche ad alto livello;
- Dimostrare un'autorità professionale riconosciuta da studenti e insegnanti specializzati;
- Dimostrare di saper lavorare con studenti di età diverse e motivarli a raggiungere gli obiettivi proposti;
- Formare gli studenti sulle competenze chiave (1-5);
- Conoscenza della psicologia e della metodologia.

Competenza n. 7
GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DIDATTICHE

- Rispettare la legislazione in materia di istruzione;
- Essere ricettivi al nuovo e alla creatività;
- Essere in grado di coordinare varie attività;
- Essere in grado di autovalutarsi periodicamente e di apportare modifiche in seguito all'autovalutazione;
- Effettuare la diagnosi, la previsione e la progettazione delle attività per la disciplina per la quale è insegnante;

- Possedere la capacità di assegnare e definire le priorità dei compiti;
- Gestire correttamente il budget di tempo delle persone con cui comunica;
- La capacità di stabilire collegamenti tra teoria e pratica;
- La capacità di rinnovare i contenuti in base alle nuove acquisizioni della scienza nel rispettivo campo (ma anche nei campi adiacenti).

Competenza n. 8
COMPETENZE SULLA VALUTAZIONE OGGETTIVA DEGLI STUDENTI

- Elaborare e utilizzare strumenti di valutazione specifici per il processo didattico-educativo e il livello di preparazione degli studenti;
- Padroneggiare le tecniche di controllo, apprezzamento, guida, miglioramento, auto-miglioramento;
- Avere capacità di analisi e sintesi, costruire alternative, prendere decisioni ottimali a seconda del contesto;
- Rispettare le specificità di ogni tipo di lezione;
- Essere in grado di applicare le norme della deontologia professionale;
- Padroneggiare le tecniche di verifica dell'adempimento e dell'osservanza di decisioni, misure e linee guida.

Competenza n. 9
PRENDERE DECISIONI APPROPRIATE E COMUNICARLE

- Stabilire varianti della decisione e scegliere quella più appropriata quando si comunicano alcuni aspetti;
- Lavorare in gruppo o in squadra;
- Motivare lo studente a seguirlo come leader;
- Dimostrare flessibilità e coraggio nel prendere la decisione giusta al momento della valutazione;
- Assumersi la responsabilità di tutte le valutazioni e raccomandazioni fatte e delle azioni intraprese;
- Conoscere/padroneggiare la legislazione, in generale, e quella scolastica, in particolare.

Competenza n. 10
COMPETENZE RELAZIONALI E DI CONSULENZA AGLI STUDENTI

- Mostrare fiducia e rispetto nei confronti di coloro che educano;
- Comunicare apertamente con gli studenti e mostrare correttezza nei rapporti con loro;
- Collaborare con studenti e insegnanti;
- Consigliare gli studenti su varie questioni;
- Avere capacità organizzativa, di persuasione e di resistenza allo stress.

PROCEDURA E CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

- Test teorico-pratico
- Prova scritta
- Test orale

3.1.2. Conclusioni sulle competenze EESLD

Competenza n. 1
COMPRENDERE, ANALIZZARE E APPLICARE I PRINCIPI DELLO SVILUPPO LOCALE SOSTENIBILE

Competenza n. 2
PROGETTO E COPROGETTO: DALLE POLITICHE COMUNITARIE ALLE STRATEGIE PER UNO SVILUPPO LOCALE SOSTENIBILE

Competenza n. 3
RICONOSCERE, MAPPARE E SPERIMENTARE INTERVENTI LEGATI AL FINANZIAMENTO, CON IMPATTO A LIVELLO LOCALE, MARGINALE E PERIFERICO

Competenza n. 4

UTILIZZARE STRUMENTI DIGITALI SPECIFICI PER COMPRENDERE E ANALIZZARE LE CARATTERISTICHE DEI TERRITORI E DELLE COMUNITÀ, PER FAVORIRE E RAFFORZARE LA PARTECIPAZIONE DEI DIVERSI ATTORI E CREARE NUOVI SCENARI DI SVILUPPO

Competenza n. 5
CONOSCERE E APPLICARE LE PRINCIPALI NORMATIVE VIGENTI, IN PARTICOLARE IN MATERIA DI SVILUPPO RURALE, SVILUPPO URBANO E SOSTENIBILE, SVILUPPO TERRITORIALE

COMPETENZE AGGIUNTIVE PER I MENTORI EESLD[1]
Competenza n. 6
UTILIZZO DI METODI E TECNICHE SCIENTIFICHE E PSICOPEDAGOGICHE PER L'INSEGNAMENTO, CON PRESENZA FISICA O ONLINE

Competenza n. 7
GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DIDATTICHE

Competenza n. 8
COMPETENZE SULLA VALUTAZIONE OGGETTIVA DEGLI STUDENTI

Competenza n. 9
PRENDERE DECISIONI APPROPRIATE E COMUNICARLE

Competenza n. 10
COMPETENZE RELAZIONALI E DI CONSULENZA AGLI STUDENTI

3.2. STRUTTURA GENERALE DELLA PROCEDURA DI VALUTAZIONE

3.2.1. Procedura di valutazione per gli studenti

La Figura 3.1 mostra il diagramma di flusso della procedura di valutazione dei diplomati EESLD.
Il candidato EESLD presenta una domanda online all'ufficio di registrazione del Paese organizzatore/partner. Dopo un esame preliminare del dossier, viene effettuata una valutazione delle competenze acquisite in un contesto formale, non formale o informale. Il candidato riceve il marchio NA, come presentato nel paragrafo 3.3.5.1. A seconda delle sue competenze, il candidato può seguire l'intero corso, solo alcuni moduli o ricevere direttamente il certificato EESLD.

3.2.2. Procedura di valutazione per i tutor

La Figura 3.2 mostra il diagramma di flusso della procedura di valutazione dei candidati mentori EESLD. Dopo un esame preliminare del dossier, viene effettuata una valutazione delle competenze acquisite in un contesto formale, non formale o informale. Il candidato riceve il voto N_A , come presentato nel paragrafo 3.3.5.1.

[1] Queste competenze sono state aggiunte alle competenze dell'EESLD per ottenere le competenze dei mentori.

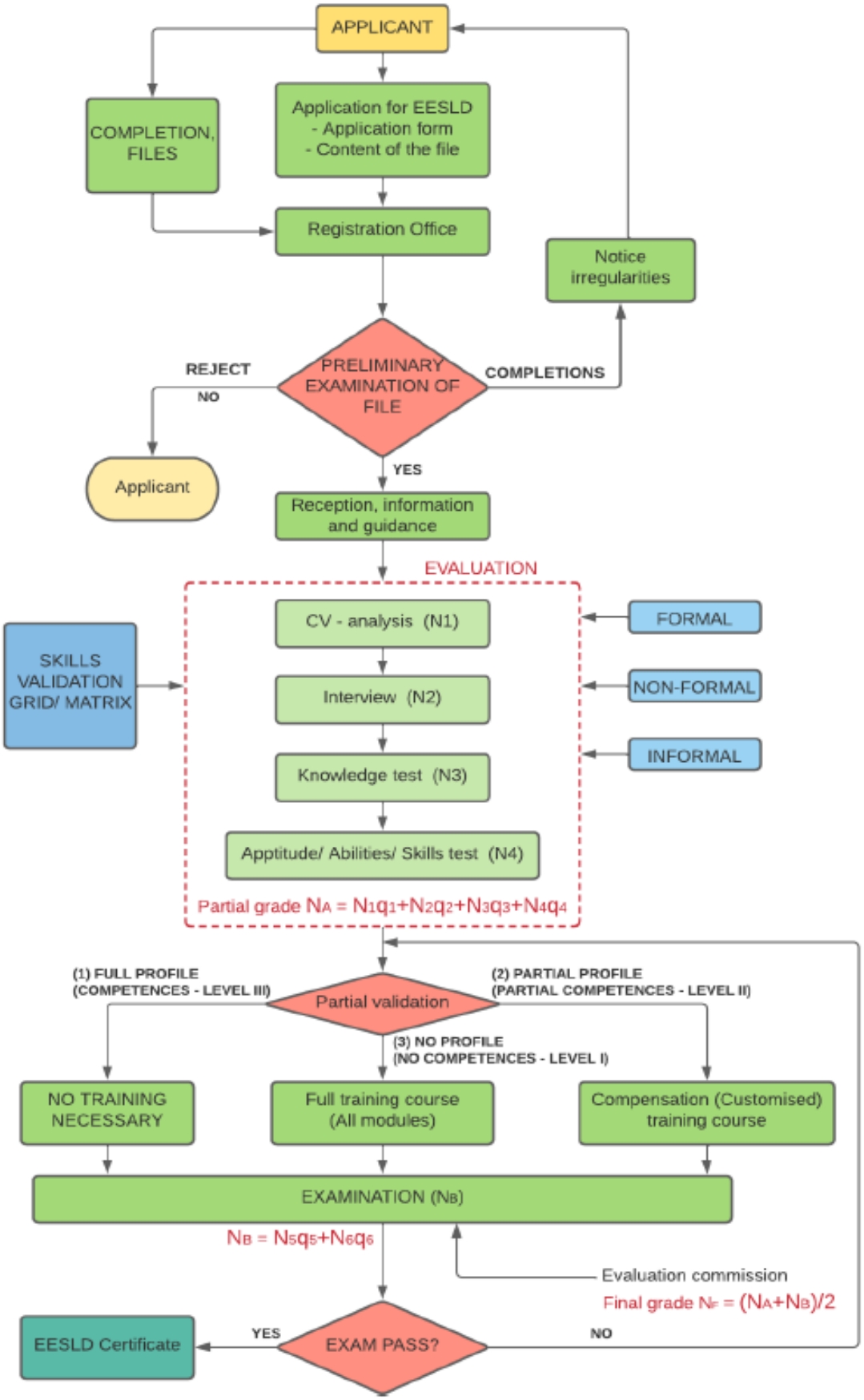


Figura 3.1. Diagramma di flusso della procedura di valutazione per i diplomati EESLD

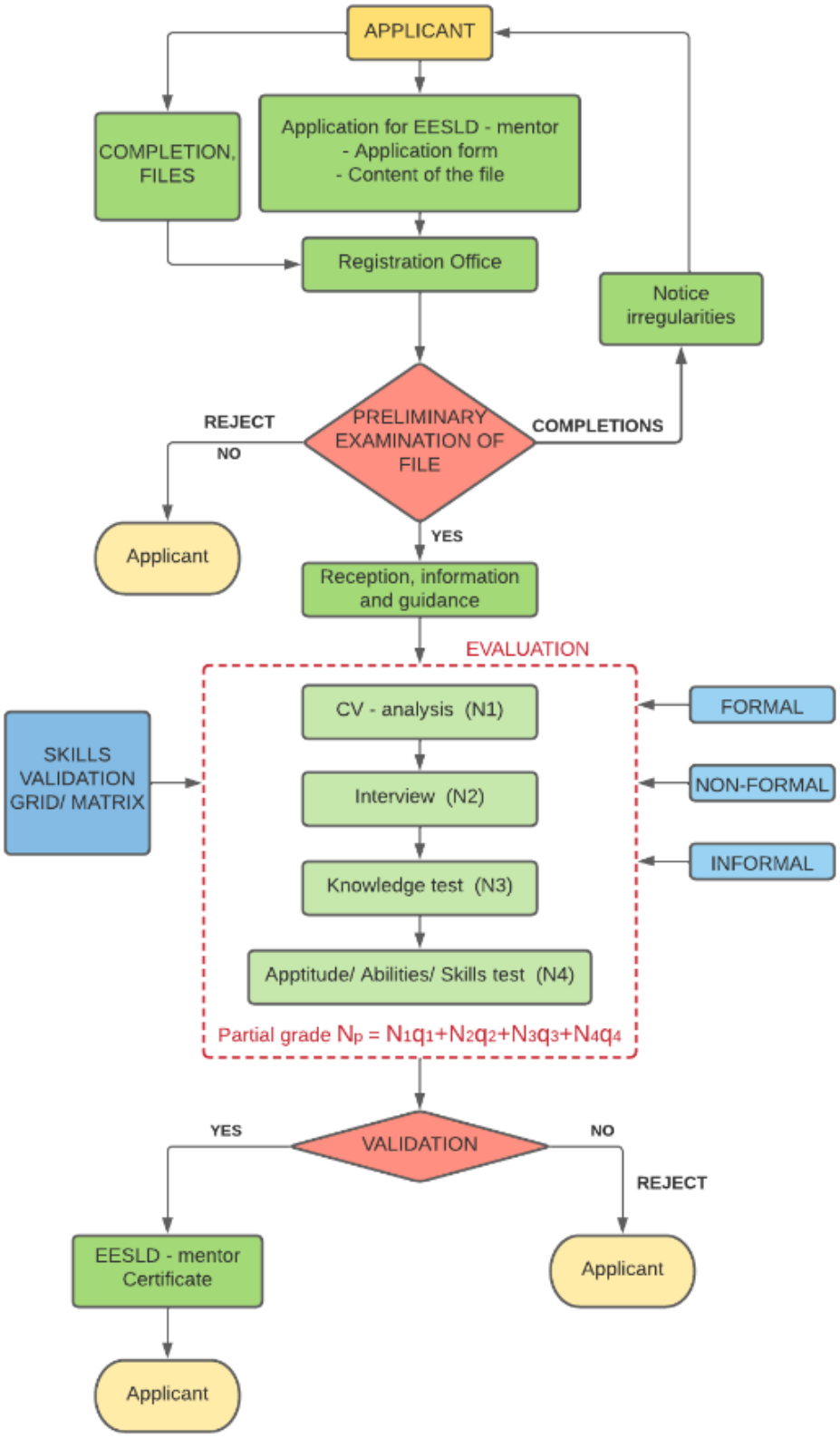


Figura 3.2. Diagramma di flusso della procedura di valutazione dei tutor EESLD

Per essere ammesso come mentore, il candidato deve ottenere un livello avanzato ($N_A \in [8.5; 10]$), a seguito della valutazione basata sulla griglia presentata nel paragrafo 3.3.5.1. In caso contrario, il candidato viene respinto. In caso contrario, il candidato viene respinto.

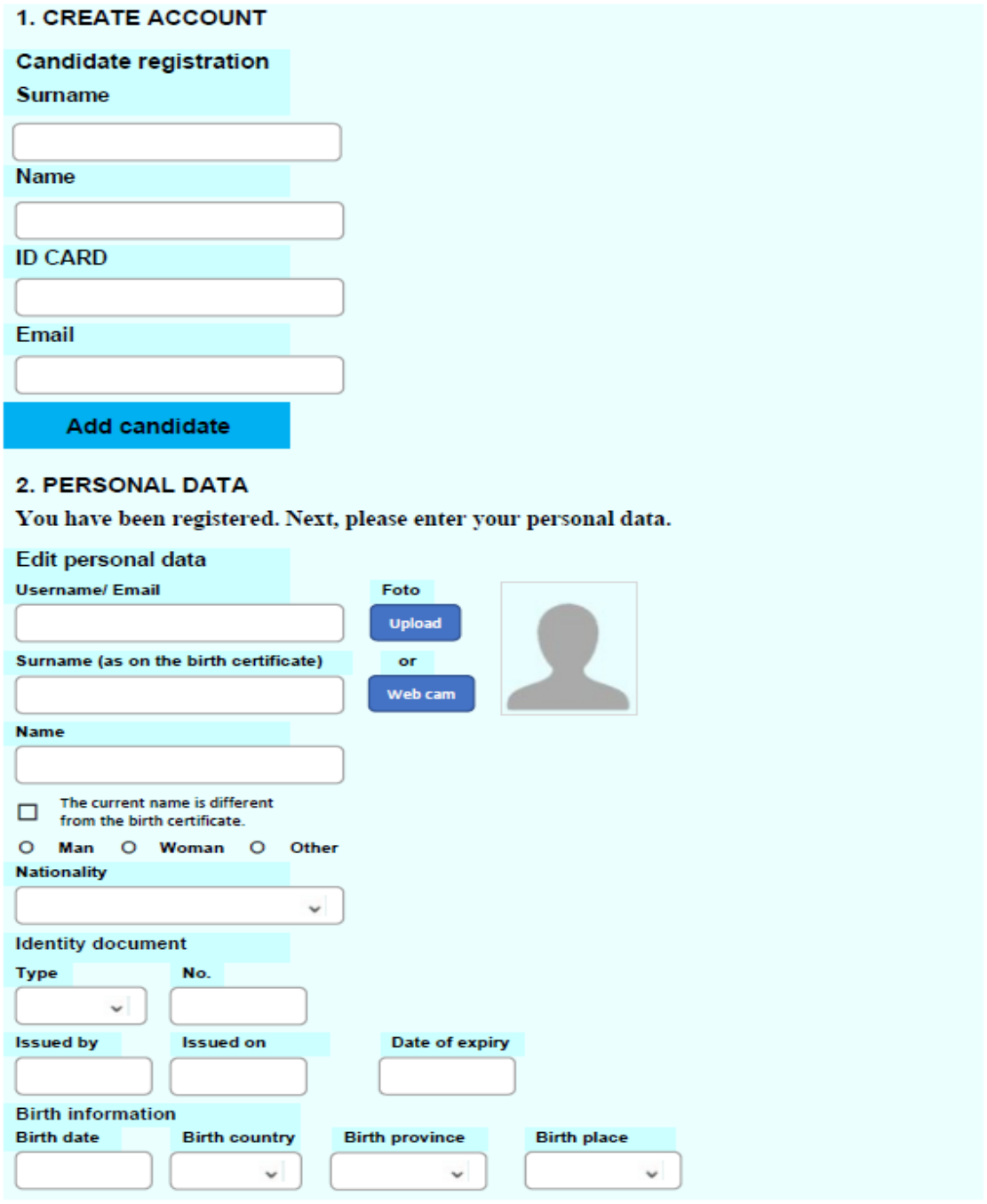
3.3. VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE GIÀ ACQUISITE

3.3.1. Registrazione del candidato

3.3.1.1. Modulo di richiesta

Sia i candidati al Certificato EESLD che i candidati al Mentore EESLD possono candidarsi compilando una domanda online, che è la seguente.

APPLICATION FORM FOR EESLD



Residence address

Country	Province	Locality

Zip code	Street	No.	Bl.	Sc.	Et.	Ap.

☐ The actual address is different from the permanent address.

Phone

3. PREVIOUS STUDIES

Pre-university studies

Country	Locality	High school

Profile	No. years of study	Graduation year	Form of Education

Graduation document

- ○ Baccalaureate Diploma
- ○ Other

Issuing institution

Series	No.	Issue year	Records transcript no.	Final grade

Other (please mention)

University studies

☐ I have Bachelor studies.

EESLD previous Competences

☐ I have previous EESLD competencies, proven by the documents uploaded at point 5.

4. REGISTRATION OPTIONS

☐ I do not have EESLD competences/ skills and I want to be taught the whole course.

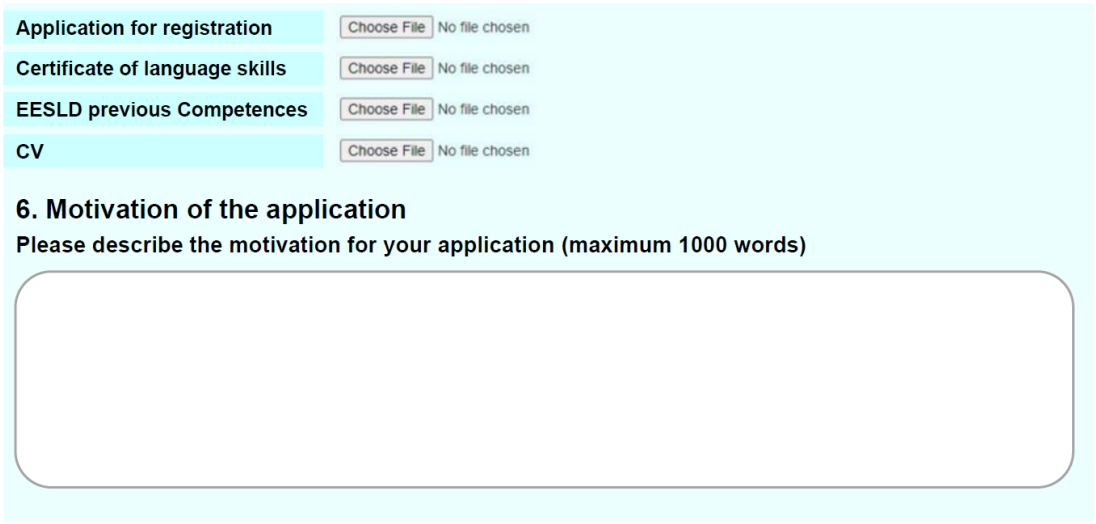
☐ I have partial EESLD competences /skills and I want to be taught only certain modules that will be established after the admission interview.

☐ I consider that I have all the competencies of EESLD and I request to participate in the final exam, without being taught the course.

5. UPLOAD DOCUMENTS

Documents required for registration

Birth Certificate	Choose File No file chosen
ID	Choose File No file chosen
High School Diploma	Choose File No file chosen
Results of previous studies	Choose File No file chosen



3.3.1.2. Ufficio di registrazione

Per ottenere il certificato EESLD o per ottenere lo status di mentore EESLD, ogni Paese stabilirà quale autorità gestisce il processo di riconoscimento e/o formazione. Per i Paesi rappresentati dai partner del progetto, le autorità sono le seguenti:

- **Austria**: *ARGE Bildungsmanagement GMBH, Arbeitsgemeinschaft Bildungsmanagement Wien Verein*
- **Grecia**: *EOPPEP - Organizzazione nazionale* greca *per la certificazione delle qualifiche*
- **Italia**: CFIQ - *Consorzio per la Formazione, l'Innovazione e la Qualità - Via Trieste 42 10064 Pinerolo (TO) - Italia*
- **Romania**: *Agenzia nazionale per le qualifiche (ANC)*
- **Spagna**: *SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) Calle Condesa de Venadito Nº 9, 28027 Madrid*
- **Turchia**: *Autorità per le qualifiche professionali (MYK) - Turchia, Quadro nazionale delle qualifiche (NQF) della Fondazione europea per la formazione professionale.*

3.3.1.3. Esame preliminare del fascicolo

Per l'esame preliminare del dossier (per i candidati studenti EESLD e per i candidati mentori EESLD), verrà utilizzata la seguente lista di controllo:

- Vengono caricati i dati personali?
- Sono state caricate le informazioni sugli studi precedenti?
- Le opzioni di registrazione sono caricate?
- Vengono caricati i documenti necessari per la registrazione?
- Vengono caricati i documenti necessari per la registrazione?
- Il candidato ha caricato la motivazione della candidatura?

3.3.2. Accoglienza, informazione e orientamento

Dopo la verifica preliminare del file/candidatura e dopo eventuali integrazioni richieste, i candidati riceveranno via e-mail le seguenti informazioni:

- Come verrà effettuata la valutazione iniziale;
- Fissare l'appuntamento con il candidato per la valutazione iniziale;
- Le condizioni alle quali i candidati possono seguire il corso (in tutto o in parte) o ricevere direttamente il certificato EESLD - nel caso di candidati al certificato EESLD;

- Condizioni di ammissione dei candidati come mentori - nel caso di candidati che richiedono il mentoring EESLD.

3.3.3. Valutazione iniziale del candidato

La valutazione iniziale dei candidati viene effettuata calcolando la media ponderata di quattro voti: **N_1** - basato sull'analisi del CV del candidato; **N_2** - a seguito di un colloquio, **N_3** - basato su un test di conoscenza e **N_4** - basato su un test attitudinale, come mostrato nella Tabella 3.3.

Tabella 3.3. La valutazione iniziale - voti, criteri e punti:

GRADI NA Valutazione iniziale	Descrizione del voto	Numero massimo di punti	N. punti assegnati
N_1	Analisi del CV del candidato	10	
N_2	Colloquio - **Per i tutor/per gli studenti**	10	
N_3	Test di conoscenza	10	
N_4	Test attitudinale	10	

Il profilo delle persone/professionisti coinvolti nel processo di validazione (in generale e per il progetto EESLD) è presentato nella Tabella 3.4.

Tabella 3.4. Il profilo delle persone/professionisti coinvolti nel processo di validazione

Partner	Descrizione generale	Per il progetto ESSLD	Descrizione generale del profilo di ciascun partner
Austria	Consulente/esperto di sviluppo regionale sostenibile	Karmen MENTIL	Alpine Pearls è un'associazione di comuni che si occupa di vacanze con mobilità ecologica nelle Alpi. Dalla sua fondazione nel 2006, la signora Mentil (consulente esterna) è stata incaricata di gestire l'associazione con numerosi compiti di marketing, finanza, progetti UE, ecc. Ha stabilito partnership strategiche con organizzazioni che condividono gli stessi valori di Alpine Pearls.
Grecia	Consulente/esperto di sviluppo regionale sostenibile	Vasileios BELLIS Lamprini TRIANTOU	L'Agenzia di sviluppo di Karditsa (AN.KA. s.a) è una società di sviluppo senza scopo di lucro delle autorità locali. L'elemento chiave dell'identità di ANKA S.A. è l'attuazione di programmi e progetti. Questi sono le parti distinte per l'intervento. Sono il risultato di un complesso processo di pianificazione, documentazione e rivendicazione. Attraverso i programmi e i progetti, si cerca di sviluppare le aree rurali e urbane mettendo in evidenza e utilizzando tutti i tipi di risorse (naturali, umane, culturali),

Partner	Descrizione generale	Per il progetto ESSLD	Descrizione generale del profilo di ciascun partner
			proponendo come forza motrice l'iniziativa e l'imprenditorialità locale. Il concetto di sviluppo di AN.KA SA, da oltre 30 anni, si concentra sullo "sviluppo delle capacità" e sull'"empowerment" della popolazione locale, in particolare dei gruppi svantaggiati, nonché sulla prevenzione dell'esclusione sociale. I programmi e i progetti sono concepiti e attuati in funzione di una visione coerente e integrata dello sviluppo locale. Ognuno di essi risponde a esigenze specifiche e soddisfa un obiettivo individuale di questa visione, che viene costantemente aggiornata e arricchita attraverso la consultazione sociale. Tutto ciò comporta una maggiore richiesta di pianificazione, gestione e adeguatezza operativa, perché, da un lato, i programmi devono rispettare le strategie elaborate da tutti gli enti locali (la maggior parte dei quali sono azionisti di AN.KA) e, dall'altro, devono essere in linea con le politiche nazionali e comunitarie.
Italia	Gli esperti/personale coinvolti sono Esperti in Tecniche di Certificazione (ETC); operatori adeguatamente formati sui processi di certificazione (OAF) ed esperti delle imprese o dei sistemi di istruzione e formazione professionale - Regione Piemonte	Manuela AUDENINO Greta BRAIDA Esperti di imprese o sistemi di IFP	Esperti di tecniche di certificazione (ETC); Operatore adeguatamente formato sui processi di certificazione (OAF)
Romania	Esperti del Centro per le tecnologie avanzate - CTANM	Nicolae IONESCU Andrei DUMITRESCU Manuela-Roxana DIJMĂRESCU	Il Centro per le Tecnologie Avanzate (CTANM) è un'unità di ricerca e formazione con autonomia finanziaria e funzionale all'interno di PUB, istituita nel 1996, che ha il compito di definire e implementare sia le attuali procedure interne di b-Learning sia la strategia di sviluppo futuro dell'università (www.ctanm.pub.ro).

Partner	Descrizione generale	Per il progetto ESSLD	Descrizione generale del profilo di ciascun partner
Spagna	F.P.T & IFESCOOP Esperti in VET, insegnamento, sviluppo di curriculum e valutazione.	Carolina YAGÜE Isidoro GARCÍA Fernando BENAVENTE Emilio SANZ	L'IFESCOOP, in quanto ente collegato alle imprese, alle autorità pubbliche, ai sindacati e ai processi formativi, e il FPT, in quanto centro di formazione professionale, svolgono un'attività di orientamento e di pre-valutazione degli studenti interessati alla certificazione della loro formazione e del loro background professionale, al fine di guidarli al processo di certificazione, che viene svolto esclusivamente dall'autorità educativa.
Turchia	Esperti per lo sviluppo sostenibile	Cagri BULUT Serpil KAHRAMANA	L'Università Yasar è stata fondata a Izmir, in Turchia, nel 2001 con la missione di creare valore sostenibile attraverso un'istruzione e una ricerca di livello superiore e di contribuire alla società coltivando quegli individui innovativi che daranno forma al futuro. L'Università Yasar ha una chiara visione di diventare un'università di livello mondiale dedicata a progettare e ridefinire il futuro. L'Università di Yasar ha nove facoltà, tre scuole professionali e una scuola di specializzazione. Circa 10.000 studenti sono iscritti ai programmi dell'Università di Yasar. Oltre ai programmi formali di istruzione universitaria e universitaria, l'Università di Yasar dispone di numerosi centri di ricerca. Il centro di istruzione aperta e a distanza dell'Università di Yasar offre programmi di apprendimento permanente e più di 8.000 studenti di oltre cento Paesi hanno partecipato ai programmi LLP. L'Università di Yasar è impegnata nella sostenibilità, che è anche uno dei pilastri del suo piano strategico, ed è stata classificata nell'Impact Factor Index di Times Higher Education in base ai risultati ottenuti negli SDgs delle Nazioni Unite.

3.3.3.1. N_1 - Analisi CV

Sia per i candidati EESLD che per i mentori, la valutazione del CV si basa sui punteggi presentati nella Tabella 3.5.

Tabella 3.5

No.	Criterio	Sottocriterio	Numero massimo di punti	N. punti assegnati
1.	***Struttura generale del CV; conforme alla struttura Europass***		**2.0**	
2.	***Esperienza professionale***	Presentazione corretta delle informazioni	**0.5**	
		Esperienza rilevante in relazione alle competenze EESLD	**2.0**	
3.	***Istruzione e formazione***	Corretta presentazione delle informazioni (*compresa la presentazione delle lingue straniere conosciute secondo il Quadro comune europeo di riferimento per le lingue - Griglia di autovalutazione*)	**0.5**	
		Formazione pertinente sulle competenze EESLD	**2.0**	
		Conoscenza di almeno due lingue straniere	**1.0**	
4.	***Capacità e competenze personali***	Presentazione corretta delle informazioni	**0.5**	
		Capacità e competenze personali rilevanti in relazione alle competenze EESLD	**1.0**	
5.	***Informazioni aggiuntive***	Informazioni aggiuntive rilevanti in relazione alle competenze EESLD	**0.5**	
	Totale (Grado N_1)		**10.0**	

3.3.3.2. N_2 - Intervista

A. Per gli studenti (richiedenti il Certificato EESLD)

Guida all'intervista

Data.....
Nome del candidato: .....
Intervistatore:.....

Sezione I. Motivazione (2 punti)
Q1. Come è venuto a conoscenza dell'occupazione EESLD?
.....
Q2. Conosce le competenze dell'EESLD?
....
Q3. Perché vuole ottenere il certificato EESLD?
.....
Q4. Dove, quando e come pensa di utilizzare il certificato ottenuto?
.....
Sezione II. Risultati accademici ed esperienze di formazione professionale (3 punti)
Q1. Quali studi ha fatto? Quale qualifica? In quale Paese è stato conseguito?
....
Q2. I vostri studi includono curricula, corsi o moduli di corsi che hanno risultati di apprendimento inclusi nelle competenze EESLD richieste?
.....
Q3. Avete documenti/diplomi che attestano i vostri studi?

.....
Q4. Quali lingue straniere conosce? A che livello (scritto, letto, parlato)?
....
Q5. Quali sono le sue competenze in materia di TIC? Quali software è in grado di utilizzare?
.
Q6. Ha una formazione sulla legislazione nazionale/europea? A quale livello?
.....

Sezione III. Esperienza professionale (3 punti)
Q1. Dove ha lavorato finora? Quali posizioni ha ricoperto? Quali erano le sue mansioni?
.....
Q2. Ha esperienza in campo amministrativo?
.....
Q3. Avete esperienza di sviluppo locale sostenibile?
.....
Q4. Siete stati coinvolti in progetti di sviluppo locale?
.....
Q5. Conosce la legislazione sullo sviluppo rurale, urbano, locale, nazionale e regionale?
.....

Sezione IV. Capacità e competenze personali (1,5 punti)
Q1. Come valuta la sua capacità di lavorare sotto stress?
.....
Q2. Si considera una persona adattabile e flessibile?
.....
Q3. Come valuta il rapporto tra autonomia e responsabilità nei lavori che ha svolto in precedenza?
.....
Q4. Ha partecipato ad attività in cui le capacità di comunicazione scritta e orale hanno avuto un ruolo importante?
.....
Q5. Avete lavorato in squadra? Come apprezza la sua capacità di interagire con i colleghi, i clienti e la comunità locale?
.....

Sezione IV. Altre informazioni. Hobby (0,5 punti)
Q1. Ha un hobby? Come trascorre il suo tempo libero?
.....
Q2. Pratica uno sport? È un dilettante? È legittimato a frequentare un club?
.....
Q3. Ha fatto volontariato? Quando? Dove?
.....
Q4. È membro di un'associazione professionale?
.....
Q5. Può descrivere brevemente la sua personalità?
.....

La firma dell'intervistatore:.....

Sulla base del colloquio, il candidato al certificato EESLD otterrà un voto N_2 (su una scala da 1 a 10).

B. Per i mentori

Guida all'intervista

Data.....
Nome del candidato: .....
Intervistatore:.....

Sezione I. Motivazione (2 punti)
Q1. Come è venuto a conoscenza dell'occupazione di mentore EESLD?
.....
Q2. Conosce le competenze dell'EESLD?
....
Q3. Conosce le competenze di un mentore EESLD?

Q4. Perché vuole diventare un mentore EESLD?
.....
Q5. Dove, quando e come pensa di svolgere il ruolo di mentore EESLD?
.....

Sezione II. Risultati accademici ed esperienze di formazione professionale (3 punti)
Q1. Quali studi ha fatto? Quale qualifica? In quale Paese è stato conseguito?
....
Q2. I vostri studi includono curricula, corsi o moduli di corsi che hanno risultati di apprendimento inclusi nelle competenze richieste al mentore EESLD?
.....
Q3. Avete documenti/diplomi che attestano i vostri studi?
.....
Q4. Quali lingue straniere conosce? A che livello (scritto, letto, parlato)?
....
Q5. Possiede competenze pedagogiche? Quando e dove sono state acquisite? Ha documenti/diplomi che attestino i suoi studi?

Q6. Quali sono le sue competenze in materia di TIC? Quali software è in grado di utilizzare?
.....
Q7. Ha una formazione sulla legislazione nazionale/europea? A quale livello?
.....

Sezione III. Esperienza professionale (3 punti)
Q1. Dove ha lavorato finora? Quali posizioni ha ricoperto? Quali erano le sue mansioni?
.....
Q2. Ha esperienza in campo amministrativo?
.....
Q3. Avete esperienza di sviluppo locale sostenibile?
.....
Q4. Siete stati coinvolti in progetti di sviluppo locale?
.....
Q5. Conosce la legislazione sullo sviluppo rurale, urbano, locale, nazionale e regionale?
.....
Q6. Ha esperienza di insegnamento? Quali sono i suoi metodi di insegnamento?
.....

Sezione IV. Capacità e competenze personali (1,5 punti)
Q1. Come valuta la sua capacità di lavorare sotto stress?
.....

Q2. Si considera una persona adattabile e flessibile?
.....
Q3. Come valuta il rapporto tra autonomia e responsabilità nei lavori che ha svolto in precedenza?
.....
Q4. Ha partecipato ad attività in cui le capacità di comunicazione scritta e orale hanno avuto un ruolo importante?
.....
Q5. Avete lavorato in gruppo? Come apprezza la sua capacità di interagire con studenti, colleghi, clienti e comunità locale?
.....

Sezione IV. Altre informazioni. Hobby (0,5 punti)
Q1. Ha un hobby? Come trascorre il suo tempo libero?
.....
Q2. Pratica uno sport? È un dilettante? È legittimato a frequentare un club?
.....
Q3. Ha fatto volontariato? Quando? Dove? Ha coordinato squadre di studenti volontari?
.....
Q4. È membro di un'associazione professionale?
.....
Q5. Può descrivere brevemente la sua personalità?
.....
La firma dell'intervistatore:.....

Sulla base del colloquio, il candidato a mentore EESLD otterrà un voto N_2 (su una scala da 1 a 10).

3.3.3.3. N_3 - Test di conoscenza

A. Per gli studenti (richiedenti il Certificato EESLD)

La struttura delle conoscenze per i diplomati EESLD sarà stabilita da ciascun partner e dovrebbe contenere domande su:
- Legislazione e fondi europei relativi allo sviluppo sostenibile;
- Gestione del progetto;
- Pianificazione collaborativa;
- Marketing digitale.

Sulla base del test, il candidato otterrà un voto N_3 (su una scala da 1 a 10).

B. Per i mentori

La struttura delle conoscenze per i mentori EESLD sarà stabilita da ciascun partner e dovrebbe contenere domande su:
- Legislazione e fondi europei relativi allo sviluppo sostenibile;
- Gestione del progetto;
- Pianificazione collaborativa;
- Marketing digitale;
- La psicologia dell'educazione;
- Pedagogia.

Sulla base del test, il candidato otterrà un voto N_3 (su una scala da 1 a 10).

3.3.3.4. N_4 - Test attitudinali/di abilità/di competenze

A. Per gli studenti (richiedenti il Certificato EESLD)

Il test attitudinale/abilità/competenze sarà costituito da un **caso di studio**. Al candidato viene presentata la situazione di una località/area con un problema. Gli viene chiesto di abbozzare un progetto per risolvere il problema dato.
Sulla base del test, il candidato otterrà un N_4 (su una scala da 1 a 10).

B. Per i mentori

Il test di attitudine/abilità/competenze sarà un **piano di lezione per un caso di studio**. Al candidato viene presentata la situazione di una località/area con un problema. Gli viene chiesto di abbozzare un piano di lezione che guidi gli studenti a realizzare un progetto per risolvere il problema dato.
Sulla base del test, il candidato otterrà un voto N_4 (su una scala da 1 a 10).

3.3.4. Convalida (parziale) basata sull'esperienza precedente

Per gli studenti-candidati a ottenere il certificato EESLD, in questa fase verrà effettuata una convalida parziale dell'esperienza pregressa sulla base delle competenze precedentemente acquisite nei contesti formali, informali e non formali, secondo quanto dettagliato al punto 3.3.5.2. A seconda del voto ottenuto, il candidato seguirà l'intero corso (per i livelli 0 e I), seguirà solo alcuni moduli (livello II) o potrà partecipare direttamente all'esame (per il livello III).
Per essere un mentore EESLD, è necessario ottenere il livello III, ma tenendo conto della valutazione delle quattro competenze aggiuntive. In questo caso, il certificato di mentore EESLD può essere ottenuto senza un esame finale.

3.3.5. Griglia di valutazione per la valutazione iniziale e finale del candidato

3.3.5.1. La struttura della griglia di valutazione

La griglia di valutazione si basa sul Quadro Europeo delle Qualifiche - EQF secondo la Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 maggio 2017 sul Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente ed è stata adattata e aggiornata dall'Ordinanza Ministeriale no. 4.430/2009 sull'uso del Quadro nazionale delle qualifiche nell'istruzione superiore, emanato dal Ministero dell'Istruzione, della Ricerca e dell'Innovazione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Romania, Parte I, n. 545 / 5.VIII.2009. La griglia è strutturata su otto descrittori di livello, corrispondenti alle competenze professionali e alle competenze trasversali. Ci sono tre livelli per ciascuno degli otto descrittori: I-Livello base; II-Livello medio. III-Livello avanzato. A questi si aggiunge il livello zero per i casi in cui le competenze del candidato (prima dell'inizio del corso o dopo il suo completamento) sono insignificanti.
Sulle colonne C1, C2, C3... ecc. saranno considerate le competenze che devono essere formate nel corso (risultati di apprendimento), secondo il profilo EESLD.
Conclusione:
0 - Nessun livello/Nessun profilo, $N_A \in (0; 2]$; **I.** Livello base/Profilo parziale - Base, $N_A \in (2; 5)$; **II.** Livello medio/Profilo parziale - Medio, $N_A \in [5; 8.5)$. **III.** Livello avanzato/Profilo completo, $N_A \in [8.5; 10]$

3.3.5.2. Dettaglio della griglia di valutazione e dell'utilizzo

FASE 1. Prima dell'inizio del corso (per gli studenti e per i tutor)

Dopo che il candidato si è registrato attraverso una domanda, il suo file viene analizzato e la valutazione iniziale viene eseguita per stabilire le competenze precedentemente acquisite nel quadro formale, non formale e informale. Per questa fase, si utilizzerà la griglia di valutazione riportata di seguito:

- Il CV del candidato viene analizzato e viene assegnato un voto di N_1 (cfr. 3.3.3.1);
- Viene organizzato un colloquio con il candidato e viene assegnato un voto di N_2 (cfr. 3.3.3.2);
- Il candidato sosterrà un test di conoscenza e riceverà un voto di N_3 (vedi 3.3.3.3);
- Il candidato sosterrà un test sulle competenze/abilità e riceverà un voto di N_4 (cfr. 3.3.3.4);
- La media ponderata di questi voti sarà calcolata con un voto iniziale ottenuto (prima dell'inizio del corso): $N_A = \sum_{k=1}^{4} \quad q_k \cdot N_k$
- Sulla base di questa prima valutazione, si scriverà un punto (-) nelle colonne C1, C2, C3.... per ogni descrittore, ai livelli I, II o III e si scriverà il voto di valutazione iniziale (prima dell'inizio del corso).
- Sulla base di questa prima valutazione si stabilirà se il candidato dovrà seguire l'intero corso o solo alcuni moduli:
    - Per i livelli **0** - No (Nessun profilo, media ponderata N_A tra 0 e 2) e **I.** Basic (Profilo parziale - Basic, voti tra 2 e 5), il candidato completerà l'intero corso;
    - Per il **II.** Livello medio (Profilo parziale - Medio, media ponderata N_A tra 5 e 8,5), il candidato affronterà solo alcuni moduli stabiliti dal valutatore;
    - Per il **III.** Livello avanzato (profilo completo, media ponderata N_A tra 8,5 e 10), il candidato non seguirà il corso ma sosterrà direttamente l'esame finale.

      Nel caso dei tutor, saranno accettati solo i tutor con il livello III. Il voto medio N_A sarà riportato sul certificato del mentore.

FASE 2. Dopo il diploma (solo per gli studenti)

- Il candidato sosterrà un test di conoscenza e riceverà un voto di N_5 ;
- Il candidato sosterrà un test sulle competenze/abilità (o uno studio di caso, o un progetto, ecc.) e riceverà un voto di N_6 ;
- La media ponderata di questi voti (N_5 e N_6) sarà calcolata con il voto dell'esame finale N_B ottenuto (dopo la laurea)
- Sulla base di questa valutazione finale, si scriverà un asterisco (*****) nelle colonne C1, C2, C3.... per ogni descrittore, ai livelli I, II o III e si scriverà il voto di valutazione finale (dopo il diploma del corso).
- I voti N_A e N_B e la media generale $N_F = (N_A + N_B)/2$ saranno riportati sul certificato di laurea.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills for Local Developer

Griglia di valutazione per la valutazione iniziale e finale del candidato[2]

Descrittori di livello				Competenze/abilità in base allo standard occupazionale	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8	C 9	C 10
COMPETENZE PROFESSIONALI	CONOSCENZA (dimensione cognitiva)	**1. Conoscenza, comprensione e uso del linguaggio specifico**	I.	Conoscenza e comprensione dei concetti, delle teorie e dei metodi di base del settore e dell'area di specializzazione; loro corretto utilizzo nella comunicazione professionale.	·	·								
			II.	Conoscenza approfondita dell'area di specializzazione e, al suo interno, degli sviluppi teorici, metodologici e pratici specifici; uso appropriato del linguaggio nella comunicazione con diversi ambienti professionali.	*	*								
			III.	Conoscenza sistematica e avanzata di concetti, metodi, controversie e nuove ipotesi specifiche del settore; comunicazione con specialisti di settori affini.										
		2. Spiegazione e interpretazione	I.	Utilizzare le conoscenze di base per spiegare e interpretare vari tipi di concetti, situazioni, processi, progetti, ecc. associati al dominio.										
			II.	Uso di conoscenze specialistiche per spiegare e interpretare nuove situazioni in contesti più ampi associati al campo.										
			III.	Uso di principi e metodi avanzati per spiegare e interpretare, da molteplici prospettive, situazioni/problemi teorici e pratici nuovi e complessi, specifici del settore.										
	ABILITÀ (Dimensione funzionale e d'azione)	**3. Applicazione, trasferimento e risoluzione di problemi**	I.	Applicazione di principi e metodi di base per la risoluzione di problemi/situazioni ben definiti, tipici del settore in condizioni di assistenza qualificata										
			II.	Uso integrale dell'apparato concettuale e metodologico, in situazioni non ancora definite, per risolvere nuovi problemi teorici e pratici.										
			III.	Selezione e applicazione di principi, teorie e metodi di conoscenza avanzati, trasferimento di metodi da un campo all'altro, approcci interdisciplinari per risolvere problemi teorici e pratici nuovi e complessi.										
		4. Riflessione critica e costruttiva	I.	Uso appropriato di criteri e metodi di valutazione standard per valutare la qualità, i vantaggi e i limiti di processi, programmi, progetti, concetti, metodi e teorie.										
			II.	L'uso sfumato e pertinente dei criteri e dei metodi di valutazione per formulare giudizi di valore e giustificare decisioni costruttive.										
			III.	Valutazione critico-costruttiva dei progetti e dei risultati esistenti a livello mondiale, valutazione dello stato delle conoscenze teoriche e metodologiche, identificazione delle priorità conoscitive e applicative del settore.										
		5. Creatività e innovazione	I.	Elaborazione di progetti professionali con l'utilizzo di principi e metodi ben noti nel settore.										
			II.	Sviluppo di progetti professionali, utilizzando in modo innovativo un'ampia gamma di metodi quantitativi e qualitativi.										
			III.	Ideazione e realizzazione di progetti originali basati su metodi avanzati che portino allo sviluppo di conoscenze nel settore, tecnologie e/o metodologie di lavoro.										
COMPETENZE TRASVERSALI	Competenze di ruolo	**6. Autonomia e responsabilità**	I.	Esecuzione responsabile di compiti professionali in condizioni di limitata autonomia e assistenza qualificata										
			II.	Esecuzione di compiti professionali complessi in condizioni di autonomia e indipendenza professionale										
			III.	Avvio e sviluppo innovativo di progetti teorici e pratici complessi										
		7. Interazione sociale	I.	Familiarizzazione con i ruoli e le attività specifiche del lavoro di squadra e distribuzione dei compiti per i livelli subordinati										
			II.	Assunzione di ruoli/funzioni di guida dell'attività dei gruppi professionali										
			III.	Assunzione di responsabilità e capacità di organizzare e guidare l'attività di gruppi professionali										
	Competenze di sviluppo personale e professionale	**8. Sviluppo personale e professionale**	I.	Consapevolezza della necessità di una formazione continua; uso efficiente delle risorse e delle tecniche di apprendimento per lo sviluppo personale e professionale.										
			II.	Autocontrollo del processo di apprendimento, diagnosi dei bisogni formativi, analisi riflessiva della propria attività professionale										
			III.	Sviluppo di progetti incentrati sulla creatività come base per l'auto-realizzazione										
Voto di valutazione iniziale (prima dell'inizio del corso)														
Voto di valutazione finale (dopo il diploma)														
Note														

0 - Nessun livello/Nessun profilo, $N_A \in (0; 2]$; **I.** Livello base/Profilo parziale - Base, $N_A \in (2; 5)$; **II.** Livello medio/profilo parziale - Medio, $N_A \in [5; 8.5)$. **III.** Livello avanzato/Profilo completo, $N_A \in [8.5; 10]$

[2] Adattato e aggiornato dall'Ordinanza ministeriale n. 4.430/2009 sull'uso del Quadro nazionale delle qualifiche nell'istruzione superiore, emesso dal Ministero dell'Istruzione, della Ricerca e dell'Innovazione, pubblicato nella Gazzetta ufficiale della Romania, Parte I, n. 545 / 5.viii.2009. 545 / 5.VIII.2009

3.4. Identificazione dei bisogni formativi degli studenti-candidati EESLD
(solo per gli studenti)

Sulla base di questa prima valutazione si stabilirà se il candidato dovrà seguire l'intero corso o solo alcuni moduli (corso personalizzato):

- **Per 0** - Nessun livello/Nessun profilo, media ponderata NA ∈ (0; 2]; I. Livello base/Profilo parziale - Base, voti ∈ (2; 5)Il candidato completerà l'intero corso;
- Per **II.** Livello medio/Profilo parziale - Media, media ponderata NA ∈ [5; 8.5)Il candidato affronterà solo alcuni moduli stabiliti dal valutatore;
- Per il **III.** Livello avanzato/Profilo completo, media ponderata NA ∈ [8.5; 10]Il candidato non seguirà il corso ma sosterrà direttamente l'esame finale.

Poiché i candidati ottengono il certificato EESLD dopo aver sostenuto un esame e i tutor ottengono la certificazione dopo la valutazione iniziale (solo se ottengono il livello III), è necessario definire il significato di ESAME FINALE per le due categorie, come segue:
ESAME FINALE PER I CANDIDATI AL CERTIFICATO EESLD = Le due prove d'esame, sostenute dopo che il candidato ha seguito il corso abituale o ha ottenuto il livello III nella valutazione iniziale (voto N_A): una prova di conoscenza (voto N_5) e una prova di capacità/abilità (voto N_6). La media ponderata di questi voti costituisce il voto dell'esame finale (voto N_B).
ESAME FINALE PER I MENTORI ESTERNI = Le due prove d'esame, sostenute nella valutazione iniziale: una prova di conoscenza (voto N_3) e una prova di abilità/abilità (voto N_4). Questi voti sono presi in considerazione per determinare la media ponderata N_A , e se NA ∈ [8.5; 10], il candidato può ricevere il certificato di mentore.

3.5. Corso di formazione flessibile/modulare per gli studenti-candidati EESLD
(solo per gli studenti)

Le due prove presentate nel paragrafo 3.3.3 saranno adattate in base ai moduli seguiti dai candidati (struttura d'esame personalizzata), in modo che:

- Il candidato sosterrà un test di conoscenza e riceverà un voto di N_5 ;
- Il candidato sosterrà un test sulle competenze/abilità (o uno studio di caso, o un progetto, ecc.) e riceverà un voto di N_6 ;
- La media ponderata di questi voti (N_5 e N_6) sarà calcolata con un voto finale N_B ottenuto (dopo la laurea).

3.6. Certificazione dell'esperto europeo in sviluppo locale sostenibile

Nell'ottica della sostenibilità del progetto o della sua futura prosecuzione, si può pensare alla certificazione dell'esperto europeo in sviluppo locale sostenibile e alla sua inclusione nella categoria delle professioni regolamentate che beneficiano del sistema di riconoscimento automatico tra i Paesi membri dell'Unione Europea.

RIFERIMENTI

UNESCO (2012). *Linee guida UNESCO per il riconoscimento, la convalida e l'accreditamento dei risultati dell'apprendimento non formale e informale*. Amburgo: Istituto UNESCO per l'apprendimento permanente.

Consiglio dell'Unione europea (2012), *Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Consiglio dell'Unione europea (2016), *Raccomandazione del Consiglio del 19 dicembre 2016 sui percorsi di riqualificazione professionale: New Opportunities for Adults*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 484.

Consiglio dell'Unione Europea (2017), *Raccomandazione del Consiglio sul Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente*, 22.05.2017

Parlamento Europeo (2008), *Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente*, 23.04.2008

Parlamento francese (2002), *LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale*, JORF del 18 janvier 2002, pagina 1008, artt. 133-146.

Parlamento polacco (2015). *Legge del 22 dicembre 2015 sul quadro integrato delle qualifiche*, GU 2016 voce 64.

Parlamento rumeno (2011), *Legge nazionale rumena sull'istruzione*, Monitorul Oficial al României.

Ministero dell'Istruzione rumeno (2021), *Metodologia sui criteri e le procedure per la valutazione e la certificazione dei valutatori professionali, dei valutatori dei valutatori e dei valutatori esterni*, Monitorul oficial

Ministero rumeno dell'Istruzione e della Ricerca Scientifica e Ministero rumeno del Lavoro, della Solidarietà Sociale e della Famiglia (8 settembre 2004), *Decreto n. 468/2004 per l'approvazione della Procedura per la valutazione e la certificazione delle competenze professionali ottenute in modi diversi da quelli formali*, Monitorul oficial, 05.10.2004

Andersson, P., Fejes, A. e Song-Ee A. (2004). Il *riconoscimento dell'apprendimento professionale pregresso in Svezia*, Studies in the Education of Adults, 36(1), 57-71.

Bjørnåvold, J. (2007). *Il potenziale impatto del Quadro europeo delle qualifiche (EQF) sui sistemi di validazione dell'apprendimento non formale e informale*. Gestire la diversità europea nell'apprendimento permanente, 79.

Bohlinger S. e Münchhausen G. (2011). *Riconoscimento e validazione dell'apprendimento precedente*. in Bohlinger, S. e Münchhausen, G. (eds) Validierung von Lernergebnissen - Recognition and Validation of Prior Learning, Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Boswell, C. e Geddes, A. (2011). *Migrazione e mobilità nell'Unione europea*. Chippenham e Eastbourne: Palgrave Macmillan.

Butterworth, C. (1992). *More than one bite at the APEL - Contrasting models of accrediting prior learning*. Journal of Further and Higher Education, 16, 39-51.

Cedefop (2015). *Linee guida europee per la validazione dell'apprendimento non formale e informale*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni.

Colardyn, D. e Bjørnåvold, J. (2004). *Validazione dell'apprendimento formale, non formale e informale: politiche e pratiche negli Stati membri dell'UE*. European Journal of Education, 39(1), 69-89.

Diedrich, A. (2013). *Tradurre in pratica la validazione dell'apprendimento pregresso*. International Journal of Lifelong Education, 32(4), 548-70.

Fassmann, H. e Lane, D. (2009). *Migrazione e mobilità in Europa: An Introduction*. in Fassmann, H., Haller, M. e Lane, D. (eds.) Migrazione e mobilità in Europa. Tendenze, modelli e controllo. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar Publishing Ltd.

Garrett, J., Portwood, D. e Costley, C. (2004). *Tra retorica e realtà: L'accreditamento dell'apprendimento esperienziale pregresso (APEL) nel Regno Unito*. Bolton: University Vocational Awards Council.

Haapoja, R. & Heikkilä, T. (2009). *Aiemmin opitun tunnistaminen ja tunnustaminen HAAGAHELI An koulutusohjelmien yritystoiminnan ja viestinnän aloitusopinnoissa* [RPL negli studi introduttivi all'imprenditorialità e alla comunicazione nella SUP HAAGA-HELIA]. In P. Haltia & R. Jaakkola (Eds.) Osaaminen esiin: näkökulmia tunnistamiseen ja tunnustamiseen (pp. 61-74). Haaga-Helia puheenvuoroja

Haasler, S.R., Laudenbach, F. e Anslinger, E. (2018) *Comparative Perspectives on Validation of Prior Learning - Experience from Four European Countries*, TVET@Asia, 10: 1-16 [Online].

Hamer, J. (2013). *Amore, diritti e solidarietà nel riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL).* International Journal of Lifelong Education, 32, 481-500.

Harris, J., Wihak, C. e Van Kleef, J. (2014) *Handbook of the Recognition of Prior Learning. Dalla ricerca alla pratica.* Leicester: National Insitute of Adult Continuing Education.

Laudenbach, F., & Lis, A. (2019). *Migliorare la mobilità - convalida dell'apprendimento non formale e informale precedente e il suo impatto sulla biografia occupazionale degli individui: Approfondimenti qualitativi dalla Germania e dalla Polonia.* Widening Participation and Lifelong Learning, 21(1), 8-28.

Liossi, F. (2019). *La validazione dell'apprendimento non formale e informale: Dalle politiche europee all'attuazione nazionale* (testo integrale in greco). Academia, (14), 92-118.

Livingstone, D. W. (2006). *L'apprendimento informale: Distinzione concettuale e risultati preliminari*. In Z. Bekerman, N. C. Burbules & D. Silberman Keller (Eds.) Learning in places: The informal education reader (pp. 201-226). New York: Peter Lang.

Luomi-Messerer, K. (2019). *Come le forme digitali di valutazione e autovalutazione potrebbero rappresentare una nuova sfida e opportunità per le metodologie di valutazione*. Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (CEDEFOP).

Mathou, C. (2019). *Inventario europeo sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale aggiornamento 2018*. Francia, Lussemburgo: Cedefop.

Osman, R. (2004). *Accesso, equità e giustizia: Tre prospettive sul riconoscimento dell'apprendimento precedente (RPL) nell'istruzione superiore*. Prospettive dell'istruzione, 22, 139-145.

Pokorny, H. & Whittaker, R. (2014). *Esplorare l'esperienza di apprendimento del RPL*. In J. Harris, C. Wihak & J. Van Kleef (Eds.) Handbook of the recognition of prior learning: Research into practice (pp. 259-283). Leicester: NIACE.

Räisänen, C. & Fortanet-Gómez, I. (2008). *Lo stato dell'insegnamento e dell'apprendimento dell'ESP nell'istruzione superiore dell'Europa occidentale dopo Bologna*. In I. Fornanet-Gómez & C. Räisänen (Eds.) ESP in European higher education: Integrare lingua e contenuto. Amsterdam: John Benjamins.

Schröder, T. (2011). *Die Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen als Perspektive für die berufliche Aus- und Weiterbildung*, bwp@ Spezial 5 - Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 03. [Online].

Severing, E. (2015). *Grundlagen der Anerkennung des informellen Lernens*. in Bertelsmann Stiftung (ed) Kompetenzen anerkennen: Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung

Silvestru, R. C., & Silvestru, C. I. (2019). *Analisi comparativa degli approcci politici relativi all'apprendimento non formale e informale nei Paesi europei*. Proceedings in Manufacturing Systems, 14(4), 157-162.

Staboulis, M. e Sytziouki, M. (2021). *Un razionale politico costruttivista per allineare l'apprendimento non formale e informale al meccanismo di convalida e riconoscimento delle competenze: il caso di Cipro*. Journal of Education & Social Policy, 8(1), 68-76.

Staboulis, M., Lazaridou, I., & Boutskou, L. (2020). *Aspetti sociali ed economici del riconoscimento e della convalida del sistema di apprendimento non formale degli adulti in Grecia*.

Stenlund, T. (2010). *La valutazione dell'apprendimento pregresso nell'istruzione superiore: Una revisione dal punto di vista della validità*. Assessment & Evaluation in Higher Education, 35, 783-797.

Tuomainen, S. (2018). L'*esame come metodo nel riconoscimento dell'apprendimento linguistico pregresso*. International Journal of Lifelong Education, 37(6), 676-688.

Werquin, P. (2010). *Riconoscere l'apprendimento non formale e informale: Risultati, politiche e pratiche*. Parigi: OCSE.

***, (2022), *Curriculum IO1 per l'Esperto di Sviluppo Locale Sostenibile (EESLD)*, Skilled Project Partnership.

Webografia

(https://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/data_protection/index_en.htm)
(https://vdocuments.net/forestry-field-expert-profession.html)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/qualification-certificate/certificate-of-qualifications/certificate-graduates)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/quality-asssurance)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/structure-and-program-certification)
(https://kentradiaviou.gr/info/)
(https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/greece/overview)
Associazione "Back to Work" (https://inapoilamunca.ro/)
Accreditamento e Competenze Professionali (Spagna) (https://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html)
Guida del consulente (Spagna) (https://www.todofp.es/dam/jcr:8eeceeea-1271-4b36-bc4c-305601b23c01/2021-gu-a-asesores-peac-ng.pdf)
Legislazione austriaca (https://www.bmbwf.gv.at/Themen/eb/prof.html)
Opuscolo su TQF, EQF e descrittori di livello (Turchia) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-infografigi-2019-i63.html)
Guida del candidato (Spagna) (https://www.todofp.es/dam/jcr:2eb662e9-dd80-4144-84b1-0e3156fbb34a/2021-gu-a-personacandidata-peac-ng.pdf)
Consulenza sulle competenze ([https://oeibf.at/wp-content/uploads/2020/08/DieKompetenzBeratung.EinLeitfaden.pdf)
Progetto DEMAL (Progettazione, monitoraggio e valutazione delle classi di apprendimento per adulti - Supporto alla qualità nell'apprendimento per adulti) (http://www.demalproject.eu/)
Rapporto di referenziazione EQF (Turchia) (https://tyc.gov.tr/trr.pdf)
Guida per il valutatore (Spagna) (https://www.todofp.es/dam/jcr:edeacc0d-e308-4c45-b06d-af5d305d0091/2021-gu-a-evaluadores-peac-ng.pdf)
Istituto federale per la formazione degli adulti (https://www.bifeb.at/)
Fondazione per la formazione professionale e l'istruzione pre-universitaria "FUTURE" (https://www.calificat.ro/lang/ro.html)
Linee guida sui risultati dell'apprendimento (Turchia) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-ogrenme-kazanimlari-rehberi-i85.html)
Linee guida sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale (Turchia) (http://www.tyc.gov.tr/indir/yaygin-veserbest-ogrenmelerin-dogrulanmasi-rehberi-i22.html)
Metodi e strumenti di valutazione e prove di competenza del dipendente valutato (https://legislatiamuncii.manager.ro/a/5701/metode-si-instrumente-de-evaluare-dovezi-de-competenta-ale-angajatului-evaluat.html)

Autorità nazionale rumena per le qualifiche, http://www.anc.edu.ro/, consultato il 31.01.2022.
Manuale di procedura (Spagna) (https://www.todofp.es/dam/jcr:782f3a2c-318e-484d-9ca0-126f49c1a207/2021-manual-procedimiento-peac-ng.pdf)
PROVE - Professionalizzazione degli esperti di convalida (https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/wirtschafts-und-sozialwissenschaftliche-fakultaet/faecher/fachbereich-sozialwissenschaften/erziehungswissenschaft/abteilungen/erwachsenenbildung-weiterbildung/forschung-research/prove-offical-project-page/ueber-prove/)
Quadro delle qualifiche per l'istruzione superiore, informazioni sui programmi (Turchia) (http://www.tyyc.yok.gov.tr/)
SOLVIT(https://www.bmdw.gv.at/Services/Internationale-Services/Binnenmarkt-Services/SOLVITNetzwerkzurProblemloesung.html)
Istituto nazionale spagnolo delle qualifiche (https://incual.educacion.gob.es/)
Strategia di validazione (Austria) (https://erwachsenenbildung.at/themen/berufsfeld/berufsbild/kompetenzprofile/kompetenzprofile_ueberblick.php)
(https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf)
TQF e EQF (Turchia) (https://www.tyc.gov.tr/)
Strategia di comunicazione TQF (Turchia) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-iletisim-stratejisi-i33.html)
Banca dati TQF (Turchia) (https://portal.tyc.gov.tr/)
TRANSVAL-EU - Validazione delle competenze trasversali in Europa (https://www.transvalproject.eu/)
Manuale turco di garanzia della qualità (http://www.tyc.gov.tr/indir/tqf-quality-assurance-handbook-i83.html)
Versione turca della Nota 4 dell'EQF sui risultati dell'apprendimento (http://www.tyc.gov.tr/indir/ogrenme-kazanimlariyaklasimi-i20.html)
Versioni turche dell'opuscolo e dell'infografica EQF (http://www.tyc.gov.tr/indir/ayc-10-yil-infografigi-i73.html) e (http://www.tyc.gov.tr/indir/ayc-10-yil-kitapcigi-i24.html)
Validazione delle competenze in Piemonte (https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/certificazione-delle-competenze/sistema-certificazione-delle-competenze)
WBA (https://wba.or.at/de/)

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD

Sustainable Skills
for Local Developer