



TRASPARENZA DELLE QUALIFICAZIONI E DELLE COMPETENZE

Sperimentazioni e pratiche di attuazione
della Raccomandazione ECVET

Aggiornamento 2016

L'Isfol, ente nazionale di ricerca, opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale. Sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'Isfol svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione, fornendo supporto tecnico-scientifico ai Ministeri, al Parlamento, alle Regioni, agli Enti locali e alle altre istituzioni, sulle politiche e sui sistemi della formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in materia di mercato del lavoro e inclusione sociale. Fa parte del Sistema statistico nazionale e collabora con le istituzioni europee. Svolge il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale.

Dal 1° dicembre 2016 ISFOL diventa INAPP Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

Commissario straordinario: Stefano Sacchi
Direttore generale: Paola Nicastro

Riferimenti
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. + 39 06854471
Web: www.isfol.it



ISFOL Agenzia Nazionale Erasmus+

TRASPARENZA DELLE QUALIFICAZIONI E DELLE COMPETENZE

Sperimentazioni e pratiche di attuazione
della Raccomandazione ECVET

Aggiornamento 2016



Il volume "Trasparenza delle qualificazioni e delle competenze. Sperimentazioni e pratiche di attuazione della Raccomandazione ECVET – *Aggiornamento 2016*" è stato realizzato nell'ambito delle attività 2016 dell'Agenzia nazionale Erasmus+ Isfol.

Hanno partecipato al gruppo di lavoro:

Valentina Benni, Laura Borlone, Anna Butteroni, Tito Giustozzi, Roberta Grisoni, Marilise Varricchio, Claudia Villante (coordinamento) e Michela Volpi (coordinamento).

Il volume è a cura di Claudia Villante e Michela Volpi.

Sono autori del volume:

Paola Andreani (par. 2.2); Valentina Benni (par. 3.5); Manuela Bonacci (par. 1.2); Laura Borlone (parr. 3.1; 3.3); Anna Butteroni (parr. 3.1; 3.3); Marianna Forleo (par. 4.4.2); Roberta Grisoni (parr. 3.1; 3.3); Diana Macri (par. 4.2); Riccardo Mazzarella (par. 2.1); Elisabetta Perulli (parr. 2.2; 4.1); Cristiana Porcarelli (parr. 4.4.1; 4.3); Marta Santanicchia (par. 1.1); Rosa Maria Suglia (par. 4.1); Silvia Vaccaro (par. 2.3); Claudia Villante (par. 3.4 e conclusioni); Michela Volpi (par. 3.2).

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'ente.

Testo chiuso a giugno 2016

Coordinamento editoriale: Pierangela Ghezzi

Alcuni diritti riservati [2016] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISBN 978-88-543-0119-1

Indice

INTRODUZIONE	7
1. Le nuove sfide della strategia europea	11
1.1. Esiti della prima valutazione esterna di ECVET e nuove piste di lavoro	11
1.2. Nuovi orientamenti dei tool europei rispetto alle priorità del mercato del lavoro	26
2. Il quadro istituzionale italiano	49
2.1. Verso il Repertorio nazionale delle qualificazioni e delle competenze	49
2.2. Validazione e certificazione delle competenze: dal dibattito al sistema	59
2.3. L'apprendistato	67
3. La sperimentazione di ECVET per la mobilità transnazionale e l'apprendimento permanente	71
3.1. ECVET da Leonardo da Vinci a Erasmus+	71
3.2. I risultati dell'indagine nel contesto della mobilità transnazionale	85
3.3. Esempi di pratiche nel contesto della mobilità transnazionale	94
3.4. Valorizzazione e impatti delle sperimentazioni nei processi di apprendimento permanente	101
3.5. Il caso del Protocollo d'Intesa COLOR	111
4. Sinergie di ECVET con altri dispositivi nazionali e comunitari	119
4.1. Il Libretto Formativo: normativa e applicazioni	119
4.2. L'attuazione del Quadro europeo delle qualificazioni tra nuove sfide e continuità	125
4.3. ECVET ed Europass: le sinergie possibili	131
4.4. EQAVET	134
Conclusioni	141
ALLEGATO I - Schede descrittive dei progetti rilevanti Erasmus+ di mobilità per studenti e personale dell'istruzione e della formazione professionale	147
ALLEGATO II - Schede descrittive dei progetti rilevanti Erasmus+ di Partenariati strategici nel settore dell'istruzione e della formazione professionale	183

Bibliografia	195
Sitografia	209
Documenti Programma Erasmus+ e Programma settoriale Leonardo da Vinci	213

Introduzione

Questo lavoro presenta lo stato dell'arte del dibattito italiano ed europeo sulla trasparenza di qualificazioni e competenze e riassume le attività svolte dal Gruppo di esperti nazionali ECVET.

Come in molti altri Stati, anche il Gruppo italiano è nato, nel 2012, per promuovere ECVET (il sistema europeo per l'accumulazione e il trasferimento dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale) e far sì che istituzioni e operatori cominciasse gradualmente ad utilizzarlo. Le sue attività sono coordinate dall'Agenzia nazionale Erasmus+ Isfol e cofinanziate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, oltre ad essere una delle Autorità nazionali di coordinamento del Programma Erasmus+, è anche una delle istituzioni cui l'ordinamento italiano attribuisce responsabilità e competenze nel disegno e rilascio di qualificazioni, ovvero un "organismo competente" nel senso della Raccomandazione ECVET. Il Gruppo facilita lo scambio tra le riforme in corso, nazionali e regionali, e rappresenta un riferimento per gli stakeholder dell'istruzione e della formazione, che considerano la trasparenza di qualifiche e competenze, e la validazione dell'apprendimento acquisito in ambiti non formali e informali, come passi fondamentali per migliorare i contesti educativi, compresi quelli meno tradizionali come l'apprendimento sul lavoro, le esperienze all'estero, e così via.

Il volume ripercorre dunque quanto fatto nel corso del 2015: la riflessione sulla trasparenza di qualificazioni e competenze e il supporto all'applicazione di ECVET in Italia, in particolare nel Programma Erasmus+. Se il biennio 2012-2014 è stato caratterizzato da importanti processi di riforma, sia nelle politiche per l'apprendimento permanente (si pensi alla riforma dei Centri per l'istruzione degli adulti), che nei sistemi e strumenti per la trasparenza di competenze e qualificazioni (vedi il decreto legislativo 13/13) che, infine, nella qualità dell'offerta educativa e formativa, lo scenario attuale lascia spazio allo sviluppo dei meccanismi istituzionali e organizzativi per attuare tali riforme, sui quali la Raccomandazione interviene in maniera trasversale: l'analisi del quadro istituzionale nazionale, approfondita nel capitolo 2, dà conto proprio di tali meccanismi di attuazione.

Mai come in questi ultimi anni si è assistito ad un repentino e sempre più evidente cambiamento dei paradigmi epistemologici dell'istruzione e formazione che hanno

spostato il fuoco della riflessione sulla nozione di apprendimento come una capacità "diffusa" degli esseri umani, di cui quello scolastico, o formale, è solo una tipologia tra le tante. Diventa quindi più che mai importante individuare metodi e strumenti di valutazione – e prima ancora di misurazione – e di certificazione anche per le competenze maturate in contesti non formali e informali. Negli ultimi anni, questa riflessione è uscita dal ristretto mondo delle aule accademiche e della ricerca sociale, per interessare sempre più capillarmente il mondo dell'offerta formativa e, sorprendentemente, anche il mercato del lavoro.

L'interesse di questi nuovi attori per la messa in trasparenza delle competenze ha generato un bisogno di supporto alla conoscenza dei dispositivi europei e nazionali, e di accompagnamento nell'uso di strumenti *ad hoc*. Se da un lato il linguaggio tecnico dei progetti finanziati dall'Ue (in particolar modo dei progetti Erasmus+) ha provocato giocoforza tale interesse, dall'altro anche sapere che la trasparenza delle competenze, comunque acquisite, aiuta a riallineare il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, ha stimolato la curiosità verso l'approccio proposto dalla Raccomandazione ECVET. Questa crescita di interesse è stata peraltro proporzionale alla crescita di conoscenza della Raccomandazione, come ha evidenziato l'indagine dell'Agenzia nazionale Erasmus+ di cui si dà conto nel capitolo 3.

Il rapporto di valutazione del Cedefop, che mette in luce punti di forza e criticità per ogni paese e a cui è dedicato il capitolo 1, fa il punto sull'attuazione della Raccomandazione a livello europeo e permette di capire su quali mancanze si debba intervenire per dar corso al cambiamento. La Commissione europea ha d'altronde ribadito in più occasioni la necessità di andare avanti con l'attuazione della Raccomandazione e le Conclusioni di Riga di giugno 2015, lo step più recente del processo di Copenaghen per la qualità dei sistemi di istruzione e formazione, hanno individuato le piste di lavoro da seguire.

Definire le qualificazioni in base alle competenze da raggiungere, tema al centro del tavolo istituito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in attuazione del decreto legislativo 13/13, risponde alla necessità di utilizzare la logica dei *learning outcomes* anche nei percorsi di qualificazione, e implica un'azione di allineamento che coinvolge la formazione degli operatori, la valutazione delle competenze *ex ante*, *in itinere* ed *ex post*, l'integrazione della dimensione non formale e informale, fino alla definizione di standard di processo e di prodotto. A questa difficile opera di ridefinizione contribuiscono, in maniera sostanziale, le sperimentazioni degli operatori: i progetti del Programma di Apprendimento Permanente – Leonardo da Vinci prima, e quelli del Programma Erasmus+ poi, giocano in questo un ruolo determinante. Proprio la necessità di partire da queste sperimentazioni e di mettere in pratica l'approccio della Raccomandazione ECVET ha determinato la riflessione sulle esperienze proposta in questo lavoro, esperienze che sono descritte nei due allegati del volume (Allegati I e II).

Infine, una considerazione di sistema: ECVET non può essere pensato e promosso

come un dispositivo di trasparenza a sé stante, ma deve necessariamente essere riaccolto sia con gli strumenti nazionali che con quelli europei (EQF, EQAVET, Europass, European Skills Passport, solo per citarne alcuni), non solo perché ciò è fortemente raccomandato dall'Unione europea, ma anche perché è l'unica strada per utilizzarlo davvero. L'ultima sezione del lavoro è dedicata proprio alla capacità di creare sinergie tra tali dispositivi.

Come mostrano le esperienze descritte nel volume, ECVET sembrerebbe, tra tutti i dispositivi europei di promozione della trasparenza, quello che più agevolmente si presta alle sperimentazioni sul campo, nell'accompagnare bottom-up i processi istituzionali di riforma. Si tratta tuttavia di un percorso lungo e ancora ricco di criticità, soprattutto istituzionali, che solo la costruzione o il consolidamento della fiducia reciproca tra attori dell'istruzione e della formazione professionale possono tentare di sciogliere, in caso contrario, sarà utile razionalizzare e semplificare ulteriormente gli strumenti comunitari ad oggi esistenti.

Dott. Salvatore Pirrone

Direttore Generale

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione

1. Le nuove sfide della strategia europea

1.1. Esiti della prima valutazione esterna di ECVET e nuove piste di lavoro

Nel luglio 2014 è stata pubblicata la prima valutazione esterna di ECVET *Implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)*¹. La valutazione è stata condotta, come previsto dalla stessa Raccomandazione², a cinque anni dall'istituzione di ECVET con l'obiettivo di fare il punto sull'esperienza effettuata in questi anni e definire le sue linee di sviluppo futuro.

Il presente contributo fornisce una lettura sintetica di quanto emerso dalla valutazione esterna in termini di benefici, criticità, raccomandazioni alla Commissione europea e aree di sviluppo per il sistema ECVET nel raccordo con gli altri *tool* europei.

Sulla base di quanto emerso dalla valutazione e alla luce degli esiti di recentissime occasioni di confronto tra i diversi "attori" di ECVET, a partire dall'ultimo Forum del dicembre 2015 fino alle sedi più ristrette di lavoro tra tecnici, si seguono le linee di indirizzo e le piste di lavoro sulle quali si sta curvando il percorso di implementazione di ECVET. Attraverso questi input il lettore è guidato verso un primo bilancio, di breve periodo, sui cambiamenti pratici che gli esiti della valutazione, insieme agli altri elementi di contesto, stanno contribuendo ad apportare alle prassi, alla comunicazione e in generale alle attività relative ad ECVET.

1.1.1. La prima valutazione esterna in sintesi: ratio e metodologia

La prima valutazione esterna dell'attuazione di ECVET è stata condotta come previsto nella stessa Raccomandazione a cinque anni di distanza dalla sua istituzione,

¹ Evaluation of implementation of the European Credit System for Vocational Education and Training ECVET. Evaluator: Public Policy and Management Institute (July 2014), in http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/ecvet14_en.pdf.

² 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) (2009/C 155/02).

con l'obiettivo di analizzare il percorso effettuato e ritrarre gli obiettivi futuri. Essa si riferisce in particolare al periodo 2009-2013, tenendo anche conto però della fase di discussione e confronto precedente alla Raccomandazione e di alcuni sviluppi che hanno interessato il periodo di valutazione stesso.

Pur seguendo da vicino gli esiti dei monitoraggi svolti con cadenza annuale da parte del Cedefop, essa offre una visione complessiva sulla rilevanza di ECVET rispetto al quadro delle politiche UE e degli altri *tool* per la trasparenza e la mobilità di qualificazioni e risultati di apprendimento. Inoltre essa analizza l'efficacia delle misure di *governance* europea e le modalità di supporto offerto ai Paesi per sostenere l'implementazione di ECVET.

I metodi di raccolta e analisi dei dati utilizzati durante la valutazione hanno compreso ricerca *on-desk*, interviste, indagini tramite questionario e *focus group*. La fase di ricerca *on-desk* ha incluso documenti di *policy* dell'UE, studi prodotti dal Cedefop e altri soggetti, risultati di eventi, documenti di orientamento a livello europeo e nazionale e risultati di progetti pilota ECVET e Leonardo da Vinci che hanno applicato ECVET. Un'analisi più approfondita è stata dedicata a quattro Paesi selezionati: Finlandia, Francia, Ungheria e Regno Unito. Inoltre sono state realizzate oltre settanta interviste con i diversi attori coinvolti nell'attuazione di ECVET (decisioni politici, parti sociali, rappresentanti del mondo dell'istruzione e formazione a vari livelli, *project manager* ECVET), oltre che con la Commissione europea, le agenzie dell'UE (Cedefop, ETF) e *stakeholder* di iniziative correlate. Tre diverse indagini con questionario, che hanno anche coinvolto beneficiari di progetti, insegnanti, studenti, orientatori e promotori della mobilità, hanno rappresentato la base quantitativa e qualitativa dell'analisi, consentendo di raccogliere opinioni di quasi 4000 intervistati in totale. I risultati sono stati poi rinforzati con un *focus group* di validazione.

1.1.2. Principi ed elementi fondanti nel progetto iniziale di ECVET

Prima di entrare nel merito degli esiti della valutazione, può essere utile ripercorrere molto sinteticamente i principi e gli elementi sui quali il "progetto" di ECVET è stato costruito.

L'idea di un sistema europeo di trasferimento di crediti per la VET nell'ambito della strategia del *lifelong learning* si inserisce nella Dichiarazione di Copenhagen (2002)³ sulla promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale. L'istituzione di ECVET avviene poi con la Raccomandazione del 2009, il cui scopo è la creazione di un sistema europeo di crediti inteso ad agevolare il trasferimento e il riconoscimento di

³ Dichiarazione di Copenhagen (2002), in http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf.

risultati di apprendimento valutati, a favore di persone interessate ad acquisire una qualificazione o parte di essa. La Raccomandazione interpreta ECVET come strumento anche finalizzato a migliorare la compatibilità, la comparabilità e la complementarità tra i sistemi di crediti utilizzati nell'istruzione e formazione professionale e il sistema europeo di crediti per l'istruzione superiore ECTS. ECVET quindi come sistema in grado di contribuire alla permeabilità tra i diversi livelli di istruzione e formazione.

Da un punto di vista tecnico, gli strumenti e la metodologia di ECVET comprendono la descrizione delle qualificazioni in termini di unità di risultati di apprendimento con relativi punti, un processo di trasferimento, nonché documenti integrativi a supporto del reciproco riconoscimento dei risultati di apprendimento. Nella raccomandazione si specifica che non si associa a ECVET "alcun diritto di ottenere il riconoscimento automatico dei risultati dell'apprendimento o dei punti correlati ad una qualificazione", essendo la sua applicazione subordinata alle norme e alle regolamentazioni nazionali.

Rispetto all'obiettivo generale di promozione dell'apprendimento permanente, dell'occupabilità e dell'inclusione sociale, ECVET dovrebbe facilitare il trasferimento di risultati dell'apprendimento valutati, nell'ambito di percorsi flessibili. ECVET concorre quindi ad una strategia che fin dalla Raccomandazione lo collega agli altri strumenti di trasparenza e riconoscimento europeo, tra cui Europass⁴, il Quadro europeo delle qualificazioni - EQF⁵, il sistema europeo per la garanzia di qualità EQAVET⁶, il sistema ECTS⁷, così come al tema della convalida dell'apprendimento non formale e informale⁸. Di seguito i concetti e gli elementi fondamentali di ECVET (Cfr. Raccomandazione ECVET).

⁴ *Decisione Europass (2004)*, in http://europass.isfol.it/docs/doc_eng/Europass_eng/Decisione%20Europass%20dic04_ENG.pdf.

⁵ *Raccomandazione EQF (2008)*, in <http://www.ecvet-team.eu/en/system/files/documents/2874/eqf-recommendation.pdf>.

⁶ *Raccomandazione EQAVET (2009)*, in <http://www.ecvet-team.eu/en/system/files/documents/2648/eqavet-empfehlung.pdf>.

⁷ *ECTS*, in http://ec.europa.eu/education/ects/ects_it.htm.

⁸ *Raccomandazione (2012)*, in http://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf.

Concetti ed elementi fondamentali di ECVET

- **Unità di risultati dell'apprendimento:** elemento della qualificazione costituito da una serie coerente di conoscenze, abilità e competenze che possono essere valutate e convalidate. Gli elementi minimi dell'unità di risultati di apprendimento:
 - il titolo generale dell'unità;
 - il titolo generale della qualificazione (o delle qualificazioni) cui l'unità si riferisce;
 - il riferimento della qualificazione al livello EQF e al quadro nazionale delle qualificazioni (NQF) nel caso in cui sia presente, con i punti ECVET associati alla qualificazione;
 - i risultati dell'apprendimento contenuti nell'unità;
 - le procedure e i criteri di valutazione di tali risultati dell'apprendimento;
 - i punti ECVET associati all'unità;
 - (se del caso) la validità in termini di tempo dell'unità.
- **Processo di valutazione–validazione–riconoscimento dei risultati di apprendimento:**
 - valutazione: i metodi e i processi utilizzati per definire la misura in cui una persona ha effettivamente conseguito una particolare conoscenza, abilità o competenza;
 - validazione: il processo di conferma che determinati risultati dell'apprendimento valutati, conseguiti da una persona, corrispondono ai risultati di un'unità o di una qualificazione;
 - riconoscimento: il processo in cui sono attestati i risultati dell'apprendimento ufficialmente conseguiti attraverso l'attribuzione di unità o qualificazioni.
- **Istituzione competente:** l'istituzione responsabile della progettazione e del rilascio di qualificazioni o del riconoscimento di unità o altre funzioni connesse al sistema ECVET (...), nel rispetto delle norme e delle prassi dei Paesi.
- **Credito per i risultati dell'apprendimento:** una serie di risultati dell'apprendimento conseguiti da una persona che sono stati valutati e accumulabili in vista di una qualificazione o trasferiti ad altri programmi di apprendimento o ad altre qualificazioni.
- **Punti ECVET:** una rappresentazione numerica del peso complessivo dei risultati dell'apprendimento in una qualificazione e del peso relativo delle unità in relazione alla qualificazione.
- **Documenti a supporto del *mutual trust* e per la mobilità:** il Protocollo d'Intesa (*Memorandum of Understanding*), l'Accordo di Apprendimento (*Learning Agreement*), il Libretto personale (*Personal Transcript*).

Fonte: Raccomandazione ECVET (2009)

1.1.3. Risultati della valutazione esterna e raccomandazioni

In questi anni il ruolo strategico di ECVET all'interno della strategia per il *lifelong learning* è stato confermato a livello europeo nonostante siano mutate le priorità nel settore dell'istruzione e formazione professionale, con particolare riferimento alla Strategia Europa 2020⁹ e al *Bruges Communiqué* (2010)¹⁰. A fronte della tenuta di ECVET nelle *policy* UE, la valutazione esterna ha fatto però emergere che la sua percezione come strumento utile e ancora funzionale alle priorità europee non è ugualmente condivisa da tutti gli Stati membri. In particolare le maggiori

⁹ http://ec.europa.eu/europe2020/index_it.htm.

¹⁰ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf.

perplessità sul valore aggiunto di ECVET sono state espresse dai Paesi con sistemi di qualificazioni modulari e di crediti già in essere, e da quelli con sistemi di istruzione e formazione *workplace-based*. Meno critiche le posizioni dei Paesi che non hanno ancora implementato un proprio meccanismo di crediti, con una forte centralità del sistema scuola e più indietro rispetto all'approccio *output-oriented*.

Nel complesso ad emergere è che ECVET ha avuto uno sviluppo abbastanza limitato a livello nazionale e che la rigidità e disomogeneità dei sistemi VET, insieme alla persistente mancanza di impegno politico nazionale, rende ad oggi ancora lontana la prospettiva di un sistema europeo di crediti per la VET nella sua forma originaria.

Nonostante questo vengono riconosciuti ad ECVET, in concorso con gli altri *tool*, dei benefici importanti. I principali tre benefici riguardano il suo contributo alla realizzazione di un approccio basato sui risultati di apprendimento, al miglioramento della fiducia reciproca tra sistemi e Paesi e all'innalzamento della qualità delle esperienze di mobilità. Per quanto riguarda la mobilità, ECVET ha avuto il merito di favorire la reciproca comprensione dei contenuti delle qualificazioni e quindi delle competenze acquisite dalle persone in mobilità a conclusione dell'esperienza all'estero; inoltre le occasioni di mobilità sono state anche fruttuose per la condivisione di competenze metodologiche ed esperienze gestionali.

Entrando negli aspetti tipici di ECVET, è stata recepita positivamente la struttura tecnica dell'unità di risultati di apprendimento, che viene considerata un'articolazione funzionale alla maggiore flessibilità della qualificazione. Tra i documenti ECVET, il *Memorandum of Understanding* e il *Learning Agreement* sono le risorse di supporto al processo di trasferimento dei *learning outcome* che hanno riscontrato un maggiore accoglimento.

Al contrario sono vissuti come elementi superflui e poco chiari dal punto di vista tecnico soprattutto i punti ECVET (*credit point*). La mancanza di chiarezza riscontrata nella Raccomandazione riguarda il modo in cui i punti possono essere assegnati alle unità e utilizzati nel processo di trasferimento e accumulazione. Inoltre, da diversi fronti, compreso il mondo accademico, viene sollevato criticamente il fatto che l'attuale concezione dei punti ECVET non rende logicamente possibile utilizzarli per il trasferimento automatico, dal momento che la stessa unità potrebbe avere un valore numerico diverso all'interno di due qualificazioni.

Nonostante ECVET non sia stato recepito positivamente in tutti i suoi elementi, è ampia la convergenza di opinioni sul valore di alcuni suoi aspetti che potrebbero rafforzarsi nella sinergia con altre iniziative. Si ritiene ad esempio che EQF si potrebbe avvantaggiare del sistema ECVET e della "dimensione tecnica" dell'unità di risultati di apprendimento; tutti i soggetti intervistati hanno espresso la loro adesione ad una lettura integrata dei due strumenti, la cui continuità e coerenza, oltre che sui risultati di apprendimento, si basa anche sulla comune apertura a tutte le forme e ai livelli di apprendimento, sulla trasparenza, la comparabilità, la portabilità delle qualificazioni e sulla possibilità di rafforzamento reciproco in termini di percorsi flessibili.

ECVET ed ECTS sono letti invece come due strumenti con una debole compatibilità, in particolare, per il loro approccio ai crediti/punti di credito, e sono i risultati di apprendimento ad essere ritenuti la chiave per una convergenza tra i due sistemi.

Tuttavia esistono delle criticità rispetto a questa prospettiva di più stretta sinergia tra i *tool*, come ad esempio non è trascurabile il fatto che ECVET sia un'iniziativa dal basso, di partenariato, mentre EQF si stia realizzando nell'ambito di un processo centralizzato con formale adesione dei Paesi. Anche la prospettiva di collegamento tra ECVET ed ECTS ha dei limiti di cui tener conto; *in primis* il fatto che ECTS riguardando l'istruzione superiore cade sotto il "Processo di Bologna"¹¹.

Per quanto riguarda il rapporto con Europass, i due strumenti hanno avuto un rafforzamento reciproco: ECVET fornendo "contenuti" ai documenti Europass ed Europass offrendo modalità standardizzate per presentare i risultati individuali in modo chiaro e coerente. Il documento Europass più importante nella sua relazione con ECVET è l'Europass Mobilità, che molto spesso ha agito come strumento per la registrazione di risultati di apprendimento.

Sia ECVET che EQAVET, sulla base di quanto emerso, hanno poi fortemente contribuito allo sviluppo della fiducia reciproca tra *provider* a livello europeo, sebbene al momento in modo non integrato, il primo incentivando l'uso dei risultati di apprendimento, mentre il secondo esaminando il processo e la qualità dei sistemi di istruzione e formazione professionale senza considerare i risultati di apprendimento e la struttura dell'unità ECVET.

Altro dato rilevante è che al momento della valutazione, gli *stakeholder* di ECVET erano ben a conoscenza di Europass ed EQF, mentre avevano meno familiarità con il sistema ECTS ed EQAVET.

Per quanto riguarda ECVET nel quadro della strategia per la convalida dell'apprendimento non formale e informale, risultano ancora scarse le connessioni tra questi due ambiti e pochissime le sperimentazioni in cui ECVET è stato già utilizzato a questo scopo. I risultati di apprendimento sono considerati come il più rilevante elemento di ECVET per la convalida dell'apprendimento pregresso, mentre i documenti ECVET e i punti di credito sono percepiti come meno significativi perché associati al contesto formale di apprendimento. Ad ECVET si riconosce comunque una potenzialità nel processo di ristrutturazione della formazione professionale, nel senso di renderla più capace di valorizzare i risultati di apprendimento ottenuti al di fuori dell'ambiente formale.

Interessante anche quanto emerso in merito alla *governance* dell'iniziativa. ECVET ha avuto in questi anni una *governance* e un struttura di comunicazione e supporto agli *stakeholder* relativamente complessa e percepita come poco chiara. Nonostan-

¹¹ <http://www.bolognaprocess.it/>.

te ogni singola componente del meccanismo organizzativo sotteso ad ECVET sia stata in se positivamente valutata, la scarsa integrazione tra funzioni ha dato esiti negativi. In particolare è stata segnalata una non chiara suddivisione di compiti e responsabilità tra gli attori, sia della *governance* che del supporto tecnico, e non è stato in generale compreso il ruolo esatto dello *Users' Group*¹². L'insieme di queste condizioni ha reso difficile per gli operatori e gli esponenti nazionali identificare da dove venivano prese le decisioni in materia di ECVET.

Per quanto riguarda il fronte delle risorse messe a disposizione a livello europeo a supporto del processo di sperimentazione e implementazione dello strumento, la *Users' Guide* è stata al centro delle azioni di sostegno ad ECVET e ha ricevuto valutazioni positive da parte degli *stakeholder* e anche da ruoli di *governance*. Tuttavia, solo una piccola parte dei soggetti intervistati ha dichiarato di essere riuscito ad utilizzare la Guida nelle prassi di lavoro a causa dalla complessità del suo linguaggio, percepito come eccessivamente tecnico.

Le azioni di sostegno ad ECVET sono state numerose, fornite da una vasta gamma di attori e in generale molto apprezzate. Allo stesso tempo c'è stato, così come già rilevato per la *governance*, un problema di frammentazione, ad esempio tra le informazioni fornite attraverso i tre diversi siti web europei su ECVET.

Un riferimento specifico è stato dedicato alla valutazione della rilevanza dei progetti ECVET, dei quali si ritiene che, pur avendo aumentato la qualità della mobilità e sviluppato la consapevolezza e la comprensione dell'apprendimento per risultati di apprendimento, non siano riusciti ad incrementare l'impegno politico a livello nazionale su ECVET o a contribuire all'auspicata permeabilità tra istruzione, formazione professionale e istruzione superiore. In merito alla scelta di dare punti aggiuntivi ai progetti Leonardo con elementi ECVET, sebbene si riconosca che ciò abbia potenziato la messa in pratica dell'iniziativa, non si può altrettanto oggettivamente ritenere che questi progetti abbiano espresso un'adeguata qualità. La mancanza di orientamento dei sistemi nazionali di istruzione e formazione nei confronti di ECVET, quadri giuridici non adeguatamente sviluppati, oneri amministrativi e difficoltà di applicazione delle metodologie di ECVET sono stati i temi chiave che hanno ostacolato la volontà di utilizzo di ECVET nella mobilità.

La tabella di seguito sintetizza quanto finora trattato e propone i benefici e le criticità di ECVET nella loro relazione con le raccomandazioni formulate in esito alla valutazione esterna. Le raccomandazioni sono indicazioni puntuali dirette all'attenzione della Commissione europea per riorientare il processo di sviluppo di ECVET e apportare gli adeguati meccanismi correttivi (Cfr. *Evaluation of implementation of*

¹² "in line with the ECVET recommendation, an ECVET Users' Group was set-up to govern the quality and overall coherence of ECVET coordination, cooperation and implementation" in <http://www.ecvet-toolkit.eu/site/introduction/howdoesevcnetwork/kevevcetactors>.

Conclusioni e raccomandazioni		
Aree di sviluppo futuro	Conclusioni	Raccomandazioni
Rilevanza		
Focalizzarsi sui benefici di ECVET	<p>I principali tre filoni di benefici dell'iniziativa riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il <i>mainstreaming</i> dell'approccio per risultati di apprendimento • la maggiore fiducia reciproca tra Paesi e sistemi • la maggiore efficacia/qualità della mobilità. <p>Per lo più questi filoni di benefici sono condivisi con altri strumenti di trasparenza come EQF, EQAVET, ECTS ed Europass (in particolare Europass Mobilità).</p>	<p>1. La Commissione dovrebbe garantire che l'attuazione di ECVET si concentri direttamente sui tre filoni di benefici più rilevanti per gli <i>stakeholder</i>.</p> <p>2. La Commissione, in consultazione con tutte le parti interessate, dovrebbe prendere in considerazione quali azioni relative all'attuazione di ECVET potrebbero essere effettuate nel quadro di attuazione di altre iniziative, come EQF, EQAVET ed Europass, anche tenendo conto dei loro possibili sviluppi. Ciò potrebbe comportare una revisione radicale della struttura e dell'attuazione di ECVET e del suo posizionamento nel contesto degli strumenti di trasparenza europei.</p>
Centrare gli elementi rilevanti di ECVET	<p>Gli elementi di ECVET visti come più rilevanti sono: l'approccio per risultati di apprendimento e, tra i documenti, il <i>Memorandum of Understanding</i> e il <i>Learning Agreement</i>.</p> <p>I punti di credito sono invece considerati l'elemento meno rilevante di ECVET per i beneficiari; questo a causa della mancanza di chiarezza nella Raccomandazione ECVET su come i punti possono essere assegnati alle unità di risultati di apprendimento e come possono essere utilizzati nel processo di accumulazione.</p>	<p>3. La Commissione dovrebbe garantire che l'attuazione di ECVET si concentri sul credito inteso in termini di risultati di apprendimento valutati e unità di apprendimento, piuttosto che sui punti di credito che dovrebbero essere lasciati come elementi secondari e marginali, da usare solo se ritenuti utili da parte dei beneficiari. Inoltre la Commissione dovrebbe definire nuove regole per l'assegnazione dei punti di credito alle unità e per il loro uso nel processo di accumulazione, così da fornire chiarimenti sia agli <i>stakeholder</i> che ai beneficiari finali.</p> <p>4. La Commissione, in consultazione con tutte le parti coinvolte, dovrebbe considerare che il nome dell'iniziativa dovrebbe riferirsi agli elementi più rilevanti in termini di benefici (credito inteso come risultati dell'apprendimento) più che fare riferimento ai crediti (spesso confusi con i punti di credito).</p>

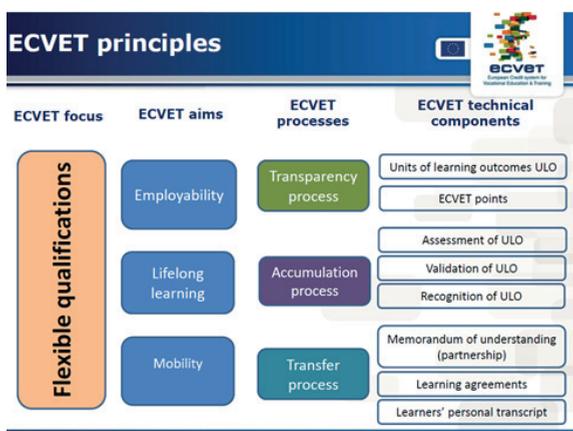
<p>Collegare ECVET agli altri <i>tool</i></p>	<p>ECVET ed ECTS sono stati considerati dalle parti interessate due strumenti con una debole compatibilità per il loro approccio ai crediti/punti di credito, ma l'approccio per risultati di apprendimento potrebbe garantire una convergenza tra i due sistemi.</p> <p>ECVET ha avuto un reciproco rafforzamento con Europass. Europass Mobilità ha agito molto spesso come strumento per la registrazione di risultati di apprendimento sviluppati in esperienze di mobilità ECVET.</p> <p>ECVET ed EQAVET hanno entrambi contribuito fortemente allo sviluppo della fiducia reciproca tra enti di formazione in Europa, anche se EQAVET non si è focalizzato sui risultati di apprendimento.</p>	<p>5. La Commissione non dovrebbe considerare la fusione tra ECTS ed ECVET come una priorità, in quanto hanno scopi diversi e soddisfano le esigenze di soggetti diversi.</p> <p>6. La Commissione dovrebbe comunque favorire l'interrelazione di ECTS ed ECVET, con particolare riferimento al loro uso dei risultati di apprendimento piuttosto che concentrarsi sui punti di credito.</p> <p>7. La Commissione dovrebbe promuovere l'utilizzo di Europass Mobilità nel contesto di ECVET, vale a dire come <i>transcript of record</i> per le esperienze di mobilità, se necessario adattando Europass Mobilità. Ciò contribuirebbe alla riduzione dei documenti esistenti nell'ambito dei diversi strumenti.</p> <p>8. La Commissione deve garantire la cooperazione tra ECVET ed EQAVET, in particolare per sostenere la fiducia reciproca tra <i>learning provider</i> nella qualità di risultati di apprendimento sviluppati e valutati.</p>
<p>Governance e risultati</p>		
<p>Rendere la <i>governance</i> più "leggera"</p>	<p>Anche se gli <i>stakeholder</i> hanno ritenuto che ciascuna delle parti in causa nel processo di <i>governance</i> di ECVET abbia svolto bene le sua funzione a livello europeo, la ripartizione delle responsabilità tra gli attori non era chiara; inoltre non si è compreso il ruolo esatto dello <i>Users' Group</i>.</p>	<p>9. La Commissione dovrebbe garantire che la struttura di <i>governance</i> di ECVET a livello europeo sia più "leggera" possibile. La Commissione dovrebbe anche dare agli <i>stakeholder</i> una comunicazione chiara sulla struttura di <i>governance</i> ECVET e sul ruolo dei soggetti che svolgono assistenza tecnica.</p>
<p>Migliorare il monitoraggio dei progetti ECVET</p>	<p>La mancanza di un comune orientamento e di una supervisione dei progetti Leonardo TOI e <i>Mobility</i> con elementi ECVET hanno indebolito lo scopo sperimentale di queste azioni.</p>	<p>10. La Commissione dovrebbe monitorare i progetti pilota relativi ad ECVET e i progetti di mobilità che si avvalgono di ECVET, sia da un punto di vista quantitativo (come il numero di protocolli di intesa e di accordi di apprendimento firmati), che qualitativo, con focus sui risultati.</p> <p>11. La Commissione deve garantire che le informazioni sui risultati dei progetti relativi ad ECVET possano essere consultati on-line ed opportunamente diffusi dai promotori dei progetti.</p>

<p>Consolidare ulteriormente e migliorare le azioni di supporto mirate</p>	<p>La <i>Users' Guide</i> è stata al centro delle azioni di sostegno ad ECVET e ha ricevuto in generale valutazioni positive. Tuttavia, solo una piccola parte dei soggetti interessati intervistati aveva utilizzato la Guida nel lavoro. L'uso pratico è stato limitato dalla complessità del suo linguaggio.</p> <p>Le azioni di sostegno ad ECVET sono state numerose e in generale molto apprezzate. Allo stesso tempo c'è stato un problema di frammentazione, ad esempio tra le informazioni fornite attraverso i tre diversi siti web europei su ECVET. Ci sono anche stati dei gap nella predisposizione di azioni mirate di supporto, in modo da avere un maggiore impatto.</p>	<p>12. La Commissione dovrebbe garantire un maggiore supporto pratico su come scrivere, registrare, valutare e convalidare i risultati di apprendimento. A tal fine la Commissione potrebbe sviluppare uno strumento interattivo (<i>web-based</i>) per la scrittura dei risultati di apprendimento e un unico punto di accesso per le <i>best practice</i> ECVET.</p> <p>13. La Commissione dovrebbe sostenere la creazione di punti di coordinamento ECVET (NCP) in modo più mirato nei Paesi, per esempio fornendo assistenza per lo sviluppo di materiale promozionale e promuovere la condivisione di esperienze tra i punti di contatto nazionali, ad esempio tramite attività di <i>peer learning</i>.</p> <p>14. La Commissione dovrebbe rivedere la <i>Users' Guide</i> ECVET utilizzando un linguaggio più semplice, per supportare al meglio le varie tipologie di utenti.</p>
Risultati e impatto		
<p>Focalizzare l'attenzione sulla qualità</p>	<p>Gli approcci alla qualità utilizzati dagli <i>stakeholder</i> ECVET per aumentare la fiducia reciproca tra i partner del progetto hanno incluso: la gestione di <i>partnership</i> in cui si è lavorato sulla conoscenza dei partner; organizzazione di <i>partnership</i> sulla base di gruppi di <i>VET provider</i>; utilizzo di sistemi di misurazione internazionali delle competenze; focalizzazione del ciclo di qualità EQAVET sui risultati di apprendimento.</p> <p>La scelta di dare punti aggiuntivi ai progetti Leonardo con elementi ECVET ha potenziato la messa in pratica dell'iniziativa, ma non ci sono prove che questi progetti abbiano espresso un'adeguata qualità. Quadri giuridici non adeguatamente sviluppati, oneri amministrativi e difficoltà di applicazione delle metodologie di ECVET hanno ostacolato la volontà dei partecipanti ai progetti di utilizzare ECVET nella mobilità.</p>	<p>15. La Commissione dovrebbe promuovere ulteriormente lo sviluppo di <i>partnership</i> a lungo termine basate sulla fiducia tra enti, promuovere <i>cluster</i> di enti, ed esplorare ulteriori modi per garantire una più forte fiducia reciproca e la garanzia della qualità dei risultati di apprendimento, anche attraverso la cooperazione con EQAVET.</p> <p>16. La Commissione dovrebbe promuovere l'adozione di ECVET in progetti di mobilità finanziati dall'UE, ad esempio facilitando gli aspetti amministrativi e facendo chiarezza sull'uso dei punti di credito ECVET - esercizio impegnativo - non obbligatorio. Quando si selezionano progetti di mobilità, la Commissione non dovrebbe dare un punteggio più alto alle proposte semplicemente perché viene dichiarato l'uso di ECVET.</p>

Fonte: External evaluation ECVET- Final Report 4 July 2014 (Chapter. 5 Conclusions and recommendations)

1.1.4. Dalla valutazione esterna ad oggi: le piste sulle quali si sta lavorando

ECVET è uno strumento che pur mantenendo fermi i suoi principi fondanti dimostra di cercare ancora una sua strada, che sembra allontanarsi da quella di un sistema di crediti per la VET in senso stretto in funzione di obiettivi più sostenibili almeno nell'immediato. In questa direzione a distanza di circa un anno e mezzo dalla pubblicazione degli esiti della valutazione esterna, ECVET si consolida come strumento in grado di contribuire in modo significativo all'avanzamento dei sistemi di qualificazioni e alla loro flessibilità. Il Forum, che è l'occasione annuale di incontro più ampia degli attori di ECVET ai diversi livelli, nella sua ultima edizione del novembre 2015, *Flexible Qualifications for a Changing Labour Market*¹³, si focalizza sull'obiettivo di rendere le qualificazioni più flessibili in favore di un mercato del lavoro in rapido mutamento e ancora troppo disallineato dall'offerta di competenze espressa dai sistemi formativi europei.



Fonte: ECVET Forum – ECVET team presentation

Nell'ambito del Forum, dal dibattito sviluppatosi a livello di largo pubblico, emergono diverse considerazioni che oltre a confermare come elementi di maggiore rilevanza di ECVET i risultati di apprendimento e in particolare le unità di risultati di apprendimento, collegano ulteriormente tali principi alla praticabilità di una più stretta cooperazione tra il mondo della formazione e quello delle imprese. Tali considerazioni sono importanti se lette nel contesto di una platea con una forte presenza di rappresentanti del mondo del lavoro, che si sono interessati per la prima volta o solo recentemente al tema di ECVET.

¹³ Partecipanti registrati 253, tra coordinatori ed esperti nazionali ECVET, rappresentanti del mondo dell'economia e del mondo sociale, e altri esperti (VET, Istruzione superiore...). Fonte: ECVET TEAM – ECVET Forum 2015 – Evaluation.

ECVET FORUM: alcune considerazioni su LOs e Unità di LOs espresse dai partecipanti nell'ambito del dibattito:

- ✓ *le unità di risultati di apprendimento possono essere utilizzate per rendere le qualificazioni più trasparenti per i datori di lavoro, ovviando alla generale sfiducia verso le qualificazioni "tradizionali";*
- ✓ *le unità possono supportare il mercato del lavoro nella definizione dei propri bisogni;*
- ✓ *le unità possono sostenere la validazione degli apprendimenti pregressi affinché i learning provider possano individuare quanto di una qualificazione è già acquisito e quanto deve essere sviluppato per l'attribuzione di una qualificazione completa. Ciò può contribuire ad un percorso di maturazione delle persone come soggetti in apprendimento, rendendoli consapevoli del proprio percorso e facendo sì che gli interventi formativi siano più brevi e rilevanti;*
- ✓ *le unità e i meccanismi di valutazione possono essere collegati alle istanze di riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale (NFL). Questo binomio non è stato ancora sufficientemente sviluppato;*
- ✓ *i processi di assicurazione della qualità devono basarsi sull'approccio per risultati di apprendimento.*

ECVET FORUM – conclusioni finali in sintesi

- ✓ *ECVET offre una via per trovare soluzioni ai problemi del mercato del lavoro;*
- ✓ *vi è la necessità di un maggiore coinvolgimento dei datori di lavoro e dei rappresentanti del mondo del lavoro;*
- ✓ *il coinvolgimento dei settori e gruppi professionali può fornire nuove soluzioni;*
- ✓ *il mercato del lavoro vorrebbe dal mondo dell'istruzione-formazione/delle qualificazioni una maggiore flessibilità - non solo in termini di modalità di apprendimento e riconoscimento dei risultati - ma anche di sistemi di qualificazioni più flessibili;*
- ✓ *è necessario arrivare ad un linguaggio comune dei risultati di apprendimento: dal momento che l'approccio per risultati di apprendimento è ormai più diffuso, il linguaggio utilizzato deve essere più semplice e chiaro;*
- ✓ *i principi ECVET possono essere applicati in diversi contesti. La gamma delle possibili applicazioni comprende attività micro, come ad esempio programmi di formazione continua per soddisfare le esigenze di una particolare azienda, o attività di ampio respiro, con approcci settoriali che soddisfano le esigenze di molti datori di lavoro.*

Fonte: ECVET TEAM - ECVET Forum 2015 - Main findings Day 1

Nella sessione del Forum ristretta ai membri dello *Users' Group* e agli esperti nazionali ECVET la Commissione ha poi presentato una serie di possibili percorsi di sviluppo di ECVET, lanciando una prima consultazione per arrivare a focalizzare le priorità sulle quali lavorare per sostenere percorsi flessibili in grado di sviluppare competenze e di metterle a frutto sul mercato del lavoro. Le cinque opzioni indicate (in sintesi) riguardavano:

1. le *Unità di risultati dell'apprendimento*, cioè ad esempio l'opportunità di concentrare il lavoro sulla valutazione e validazione delle unità in relazione a forme diversificate di apprendimento (apprendimento basato sul lavoro, sulla mobilità, sull'apprendimento a distanza);
2. la *Sinergia con altri strumenti*, cioè intervenire ad esempio in termini di revisione della Raccomandazione EQF secondo il principio ECVET delle unità di risultati dell'apprendimento o in termini di revisione della decisione Europass, ad esempio con Europass Mobilità come format per il *transcript of records* ECVET;
3. la *revisione della Users' Guide* per renderla meno strutturata come guida per l'uso potenziale di ECVET e maggiormente basata su esperienze reali;
4. una *maggiore focalizzazione sui processi in corso a livello nazionale* discutendo a livello europeo su come promuovere e integrare ulteriormente i principi ECVET nei sistemi e nelle iniziative nazionali (NQF, validazione, etc.);
5. temi per *attività di peer learning* (da focalizzare oltre che sulle precedenti opzioni, anche su ECVET e validazione, ad es. per i migranti, o ECVET e C-VET).

Fonte: ECVET TEAM - ECVET Forum 2015 - Main findings Day 2

Pur non avendo ancora prodotto dei risultati finali, è evidente come questa consultazione lanciata dalla Commissione segua le direttrici della valutazione esterna mettendo in campo anche delle piste di lavoro molto coraggiose dal punto di vista della ridefinizione dello strumento ECVET.

Oltre al tema generale del collegamento tra ECVET e mercato del lavoro, un altro ambito strettamente collegato al primo in cui sembra si stia orientando lo sviluppo di ECVET riguarda il suo collegamento con le istanze di validazione e in particolare con quelle espresse dalla popolazione migrante. Il flusso crescente di migranti e rifugiati nel 2015 è stata una delle principali preoccupazioni per gli Stati membri e la loro integrazione economica e sociale sta diventando sempre più problematica. Uno specifico seminario tematico per lo *Users' Group* è stato dedicato dall'ECVET Team nel dicembre 2015¹⁴ a questo tema, con l'obiettivo di esplorare e condividere le esperienze nazionali condotte per facilitare l'accesso al mercato del lavoro di migranti e rifugiati, convalidando i loro risultati di apprendimento e/o introducendo programmi di formazione specifici. In particolare il seminario aveva l'obiettivo di far convergere la riflessione sui vantaggi potenziali di ECVET rispetto ai bisogni di riconoscimento della popolazione migrante. In quell'occasione è stata fornita una lettura congiunta delle raccomandazioni dell'UE - EQF, ECVET, EQAVET, Convalida NFIL - come componenti integrate di un quadro comune a sostegno delle iniziative nazionali per rafforzare l'accesso dei migranti al mercato del lavoro. In particolare rispetto ai principi di ECVET si è sottolineata la loro rilevanza rispetto a diversi ambiti di intervento: rendere visibili le competenze dei migranti in termini di risultati di apprendimento; convalidare

¹⁴ Cfr. ECVET TEAM Thematic seminar for Users' Group members "ECVET & Migration", Background paper: *Using ECVET principles to facilitate access to the labour market for migrants and refugees from outside Europe* - Brussels, 8 December 2015.

e consentire l'accumulo di risultati di apprendimento per portare al rilascio di una qualificazione parziale o completa; progettare e implementare processi e strumenti per la validazione e il riconoscimento dei risultati di apprendimento nei vari contesti; sostenere la progettazione e la realizzazione di programmi di formazione flessibili che consentano ampio accesso alle qualificazioni.

Coerentemente con il focus di ECVET sulla flessibilità delle qualificazioni, nel 2015 uno specifico gruppo di lavoro è stato anche dedicato ad approfondire il tema della valutazione e convalida delle unità di risultati di apprendimento. In occasione del già richiamato *Thematic seminar for Users' Group members* del dicembre 2015 ne sono stati presentati i primi risultati. Il gruppo di lavoro ha esaminato le esperienze e gli approcci alla valutazione e alla convalida delle unità adottate nei diversi Paesi, realizzando un'indagine con questionario rivolto ai membri dello *Users' Group* e una sessione di *peer learning*. Di seguito sono riportate alcune delle considerazioni formulate in esito a questo primo periodo di lavoro con focus sulle unità di risultati di apprendimento¹⁵.

¹⁵ Cfr. Users' Group meeting 8.12.15, *Summary of conclusions from the working group on the assessment and validation of units of learning outcomes*.

Il gruppo di lavoro ha confermato che i vantaggi delle unità di risultati di apprendimento sono ampiamente condivisi e hanno delle ripercussioni sia sui beneficiari che a livello di sistema.

Dai beneficiari dei sistemi di istruzione e formazione le unità sono percepite come una risorsa tecnica in grado di offrire, oltre che maggiore flessibilità e possibilità di scelta tra percorsi e più opportunità di riconoscimento, anche:

- ✓ percorsi con contenuti più aggiornati;
- ✓ opportunità di successo graduale;
- ✓ maggiore chiarezza su ciò che deve essere dimostrato durante la valutazione.

Dal punto di vista del sistema le unità possono contribuire a:

- ✓ progettare qualificazioni modulari che meglio soddisfano le esigenze del mercato e degli utenti;
- ✓ incoraggiare i datori di lavoro ad una maggiore interazione con il sistema di istruzione e formazione professionale;
- ✓ riduzione dei tassi di *drop-out*.

Alcuni messaggi in esito all'indagine:

- ✓ bisogna essere chiari sullo scopo per cui vengono usate le unità e garantire processi di valutazione e convalida adeguati all'obiettivo che ci si pone. Gli approcci con cui si utilizzano le unità sono essenzialmente due: le unità sono utilizzate per costruire una qualificazione (*build up*) o per riarticolare una qualificazione già esistente (*break down*);
- ✓ unità ben costruite sulla base di processi di assicurazione di qualità (con risultati di apprendimento che possono essere valutati) alimentano fiducia nel processo di valutazione stesso. L'esplicitazione di criteri di valutazione chiari è una parte importante del processo di creazione di unità di risultati di apprendimento valide e affidabili;
- ✓ occorre coinvolgere i datori di lavoro nella definizione dei risultati di apprendimento e nella progettazione dei meccanismi di valutazione e convalida; dal momento che la complessità tecnica è spesso la ragione della loro distanza, occorre semplificare il linguaggio in uso;
- ✓ non c'è accordo sul fatto che le unità siano di per sé portatrici di qualità nella valutazione;
- ✓ le Unità di LOs valutate e validate sono una componente preziosa di un sistema di qualificazioni in grado di supportare chi apprende e i datori di lavoro in una vasta gamma di situazioni e contesti;
- ✓ l'approccio basato sulle unità continua a crescere in importanza (in parte a causa del crescente interesse per i risultati di apprendimento e l'adozione di quadri nazionali delle qualifiche), sia nella formazione professionale iniziale che continua.

Fonte: Summary of conclusions from the Working group on the Assessment and validation of units of LOs (08.12.2015)

Gli input proposti, dal Forum ai seminari tematici, vanno letti nel contesto di un dibattito ancora molto aperto, finalizzato alla rielaborazione di alcuni strumenti chiave per la disseminazione di ECVET come ad esempio la *Users' Guide* fino ad arrivare alla prospettiva di rivisitazione della Raccomandazione ECVET. Essi danno conto della sostanzialità del processo di auto-riflessione in corso e della evidente centratura sulle unità di *learning outcome*. Esse rappresentano la componente veramente originale di ECVET, espressione di una articolazione tecnica avanzata che pone ai Paesi una sfida ancora più ambiziosa del già complesso processo di adesione ai risultati di apprendimento espresso dal sistema EQF.

1.2. Nuovi orientamenti dei tool europei rispetto alle priorità del mercato del lavoro

1.2.1. Le sfide in Europa ed in Italia

Il lavoro è una colonna portante di ogni economia. Contemporaneamente, i lavoratori non occupati rappresentano un potenziale produttivo inutilizzato all'interno di un sistema economico e produttivo. La mancata simmetria tra le conoscenze e competenze possedute dai lavoratori e quelle richieste dal mercato del lavoro, il progresso tecnologico, che spesso impone nuove specializzazioni in molti settori (rendendo inadeguati i lavoratori che ne siano privi), incrementano fenomeni di disoccupazione e/o inoccupazione sia tra le fasce di popolazione di giovani, che negli adulti. Sembra affermarsi una grande preoccupazione per quella che viene definita la "nuova normalità" caratterizzata da crescita ferma e alta disoccupazione.

Secondo le stime, la disoccupazione giovanile in Italia nel 2014 era aumentata di 2,7 punti rispetto al 2013, arrivando a quota 42,7%. Una soglia che ha avvicinato l'Italia a Paesi come Grecia e Spagna, che negli ultimi anni hanno vissuto una profonda crisi occupazionale. Ad oggi, leggendo gli ultimi dati Eurostat¹⁶, il tasso di disoccupazione nella fascia di età che comprende gli under 25 risulta ancora particolarmente elevato in Grecia (51,8% a maggio 2015), Spagna (48,6%) e Croazia (43,1% nel secondo trimestre 2015), quindi l'Italia, con il 40,5%.

Al contrario i Paesi europei con il tasso più basso di giovani senza lavoro a luglio 2015 sono Germania (7%), Malta (8,7%) ed Estonia (9,5% a giugno 2015). Seguono Austria (10,8%), Olanda (11,3%), Danimarca (11,7%), Repubblica Ceca (13,4%) e Slovenia (16,7% a giugno 2015). In generale, rispetto a luglio 2014, la disoccupazione giovanile si attesta al 20,4% nell'UE a 28 e al 21,9% nell'Eurozona, dal 22 e 23,8% registrati lo scorso anno.

Per quanto il livello resti alto, l'Istat ha evidenziato un miglioramento nel 2015. La disoccupazione giovanile è scesa dal 42 al 40% (al 41,1% nel secondo trimestre 2015), questo può essere considerato un punto di partenza positivo, anche se il nostro Paese presenta ancora un tasso di disoccupazione giovanile tra i più elevati in Europa.

Si evidenzia, in particolare, la situazione dei NEET¹⁷ che nel nostro Paese sono oltre

¹⁶ Dati Eurostat novembre 2015.

¹⁷ NEET termine che deriva dall'acronimo inglese "*Not (engaged) in Education, Employment or Training*" e classifica una particolare fascia di popolazione, di età compresa tra i 16 e i 24 anni che non sono impegnati né nell'istruzione, né nel lavoro e né nella formazione. Sul tema si veda: Isfol, Franzosi, C., *Young NEET in Italy: scenario and outlooks for interventions*, Intervento a "Contrastare la crisi: esperienze e prospettive per l'inclusione attiva in Europa. Net@work: una rete per il lavoro", Roma, Isfol, 29 novembre 2012. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/434>.

due milioni, con problematiche diverse e non omogenee: da coloro i quali hanno terminato la scuola dell'obbligo e lavorano in nero o non lavorano e sono demotivati alla ricerca; oppure coloro che dopo il diploma non sono riusciti a entrare subito nel mercato del lavoro; fino ai laureati che hanno acquisito competenze risultate subito obsolete dalle imprese. Considerato che un numero elevato di giovani inattivi rischia di trasformarsi nel tempo in fenomeni di disoccupazione strutturale, questa potrà avere conseguenze a catena dal punto di vista sociale ed economico, su tutto il sistema economico e produttivo.

A questo si aggiunge l'abbandono precoce dei percorsi di istruzione e formazione professionale che storicamente rappresenta un serio problema in molti Paesi dell'UE ed è divenuto sempre più oggetto di particolare attenzione da parte di ricercatori, decisori politici e personale della scuola. Anche la Commissione europea ha promosso un programma specifico per "La lotta contro l'abbandono scolastico"¹⁸.

Ma l'aumento della percentuale di disoccupazione di lunga durata (dai 12 mesi in poi) che è oggi sempre più diffusa nei Paesi europei non è meno problematico. Nel 2014, il 49% dei disoccupati in Europa era di lungo termine, con un incremento di 16 punti percentuali rispetto al valore registrato nel 2009. Se la metà della popolazione disoccupata nell'UE è di lunga durata, solo un quarto trova lavoro dopo il primo anno di disoccupazione e, ogni anno, un quinto rinuncia alla ricerca di un lavoro e diventa inattivo. È quindi un fenomeno di grave preoccupazione per i Paesi europei che condividono la necessità di affrontarlo rapidamente, prima che si trasformi in disoccupazione strutturale, che a sua volta si traduce in una minore crescita potenziale in futuro e sarà più difficoltoso per l'UE riprendersi da una crisi che dal 2007 ha di fatto in pochi anni raddoppiato il numero di disoccupati e la tipologia.

Barriere strutturali come rigidità del mercato del lavoro, disincentivi finanziari al lavoro, carico fiscale sulle imprese, insufficienti investimenti nel capitale umano, incapacità di innovare, competenze dei lavoratori inadeguate, sistemi di istruzione e formazione professionale inefficaci, sono considerate sfide da superare per un forte miglioramento complessivo della competitività dell'economia in Europa.

In primo piano sono le innovazioni dei sistemi di istruzione e formazione professionale che devono adattarsi maggiormente al mercato del lavoro, al progresso tecnologico, ai cambiamenti nelle occupazioni esistenti e alle nuove forme di organizzazione del lavoro.

A conferma di questa necessità le differenze di rendimento degli studenti (come emerge dai risultati dell'indagine dell'OCSE denominata PIAAC¹⁹) o le discrepan-

¹⁸ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 31 gennaio 2011, *La lotta contro l'abbandono scolastico: un contributo decisivo all'agenda Europa 2020* [COM(2011) 18 def. - Non pubblicata nella Gazzetta ufficiale].

¹⁹ PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) è un programma ideato dall'OC-

ze delle conoscenze, abilità e competenze dei lavoratori rispetto alle richieste del mercato del lavoro (*competence gap*), richiedono una maggiore flessibilità sia nella definizione delle qualificazioni, sia nella progettazione dell'offerta di istruzione e formazione.

In questo senso la suddivisione delle qualificazioni in unità di risultati dell'apprendimento (*units of Learning Outcomes*), combinata alla modularizzazione di programmi di istruzione e formazione professionale e alla convalida degli apprendimenti non formali ed informali, sono considerati processi di adeguamento che in parte rispondono a queste necessità di adattamento.



1.2.2. I dati dell'indagine PIAAC: il vantaggio di investire nell'istruzione e formazione professionale

L'indagine²⁰ dell'OCSE è stata svolta tra settembre 2011 e marzo 2012 e ha coinvolto circa 12.000 persone. L'indagine aveva lo scopo di conoscere, attraverso un questionario e dei test cognitivi specifici, le abilità fondamentali della popolazione adulta compresa tra i 16 e i 65 anni, ovvero quelle competenze ritenute indispensabili per partecipare attivamente alla vita sociale ed economica nel 21esimo secolo.

I risultati internazionali di PIAAC sono stati resi noti nel rapporto curato dall'OCSE e pubblicato nell'ottobre del 2013 e forniscono informazioni sulle competenze fondamentali degli adulti - definite dall'OCSE *foundations skills* - e in particolare sulla lettura (*Literacy*), sulle abilità logico-matematiche (*Numeracy*) e sulle competenze collegate alle tecnologie dell'informazione e comunicazione (ICT). Inoltre, per la prima volta in uno studio internazionale, l'indagine ha fornito indicazioni su come le persone fanno uso delle competenze non solo nella loro vita personale, ma anche durante la loro attività lavorativa.

SE, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, a cui hanno partecipato 24 paesi nel mondo. In Italia PIAAC è promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali che ha incaricato l'Isfol, Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori, di realizzare l'indagine e gli studi a esso collegati.

²⁰ I risultati qui riportati sono estratti dal rapporto PIAAC: Di Francesco G., Amendola M., Bastianelli M., Bellusci F., Di Castro G., Gallina V., Mineo S., Piperno I., Roma F. "PIAAC-OCSE Rapporto Nazionale sulle Competenze degli Adulti". Roma, Isfol, 2013 (Temi & Ricerche; 5). ISBN: 978-88-543-0202-0, ISSN: 2038-7067. Sito di riferimento: <http://www.isfol.it/piaac>.

I dati PIAAC che riguardano tutte le attività di istruzione formale e non formale (legate al lavoro e non) svolte dagli intervistati (tranne i giovani tra 16 e 24 anni che sono nel ciclo iniziale di studi) nei 12 mesi precedenti la rilevazione, rilevano che:

- la percentuale di partecipazione degli adulti ad attività di formazione nel sistema Italia è la più bassa tra i Paesi partecipanti a PIAAC (24% contro il 52% della media OCSE) e riguarda in netta prevalenza gli occupati (81%), che dichiarano di svolgerla principalmente per motivi legati al miglioramento della propria posizione professionale, svolta prevalentemente fuori dall'orario di lavoro, se formale, o prevalentemente all'interno dell'orario di lavoro se si tratta di formazione non formale;
- il vantaggio della partecipazione ad attività di formazione in termini di competenze risulta evidente. Coloro che ne hanno usufruito raggiungono livelli di competenza maggiori ai test di *proficiency*: la percentuale di persone che raggiunge o supera il livello 3, considerato in PIAAC il livello soglia per vivere e lavorare efficacemente oggi, passa dal 23% al 49% mentre il punteggio medio passa da 241 a 268;
- avere partecipato ad attività formative contribuisce in modo significativo al mantenimento dei livelli di competenze nel tempo, gli over 55enni che hanno avuto esperienze formative hanno livelli di competenze decisamente superiori ai loro coetanei non formati: la percentuale di coloro che si collocano al livello 3 o superiore passa dal 14% al 35% (sul totale della popolazione italiana questo dato è pari al 30%). Il vantaggio offerto dall'aver partecipato ad attività formative risulta più marcato per chi ha un titolo di studio dal diploma in su (in questa categoria chi ha partecipato ad attività formative ottiene in media 15/16 punti in più ai test di *literacy*) e meno marcato per chi ha titoli di studio bassi (solo 6 punti in più in media ai test di *literacy*);
- chi raggiunge i livelli più alti di competenza ha molta più probabilità (più del doppio) di partecipare ad attività formative, rispetto a chi ha un livello basso di competenze, il che prefigura percorsi fortemente differenziati tra *high skilled* e *low skilled* in termini partecipazione efficace a livello lavorativo e sociale;
- un gap dell'Italia rispetto agli altri Paesi partecipanti: nelle competenze alfabetiche (*literacy*) nelle quali il punteggio medio degli adulti italiani tra i 16 e i 65 anni è pari a 250, punteggio significativamente inferiore rispetto alla media OCSE dei Paesi partecipanti all'indagine (273 punti); nelle competenze matematiche (*numeracy*) dove il punteggio medio degli adulti italiani tra i 16 e i 65 anni è pari a 247, punteggio significativamente inferiore rispetto alla media OCSE dei Paesi partecipanti all'indagine (269 punti).

È importante considerare che i risultati dell'apprendimento sono di difficile misurazione (ad esempio in ECVET si usano le unità relative alle qualificazioni ma l'e-

sperienza di PIAAC mostra che queste non sono sempre una valida misura). Anche le competenze sono da considerare *asset* intangibili e le imprese non intendono necessariamente investirvi (si pensi ad esempio al dato che il lavoratore possa cambiare lavoro) e questo limita gli investimenti in capitale umano. Inoltre perdura uno scarto temporale tra l'offerta formativa e la domanda di qualificazioni e/o competenze espressa dal mercato del lavoro, senza considerare che le innovazioni tecnologiche sono sempre in progressivo avanzamento. Ridurre anche questo divario è una sfida importante.

1.2.3. Le conclusioni di Riga 2015: migliorare l'accesso alle qualificazioni e alla formazione professionale

Il recente documento conosciuto come "Le conclusioni di Riga 2015", ha evidenziato quanto la modernizzazione dei sistemi di istruzione e formazione professionale costituisca una delle leve per migliorare l'occupabilità di studenti e lavoratori e la competitività delle imprese.

Le conclusioni di Riga hanno origine nell'ambito del processo di Copenaghen, con l'obiettivo di raggiungere gli obiettivi fissati nel quadro di Istruzione e Formazione 2020 (ET 2020²¹) e per riaffermare il supporto alla crescita europea. I ministri incaricati dell'istruzione e formazione professionale degli Stati membri dell'Unione europea, i Paesi candidati, l'Islanda, la Norvegia e il Liechtenstein hanno approvato un set di obiettivi da raggiungere - a medio termine - per l'istruzione e la formazione professionale. Nella dichiarazione si sottolinea l'importanza di investire nelle politiche di istruzione e formazione professionale e nello sviluppo delle competenze, ambito quest'ultimo considerato cruciale per migliorare l'occupabilità delle persone e aiutare a ridurre l'attuale *gap* e consentire una transizione agevole nel mondo del lavoro. In questo contesto l'obiettivo è di promuovere lo sviluppo personale degli individui e contribuire così al miglioramento della qualità della vita.

Nel corso dell'incontro ospitato dalla Presidenza dell'Unione europea in Lettonia a Riga il 22 giugno 2015, i ministri hanno rinnovato i loro sforzi di cooperazione "nel migliorare la qualità complessiva e lo status della formazione professionale", come già concordato nella dichiarazione di Copenaghen (2002) e ribadito nei comunicati di Maastricht (2004), Helsinki (2006), Bordeaux (2008) e Bruges (2010).

²¹ Il programma "Education and Training 2020" (ET 2020) è un quadro strategico aggiornato per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione, che prende le mosse dai progressi realizzati nel quadro del programma di lavoro "Istruzione e Formazione 2010" (ET 2010). Esso istituisce degli obiettivi strategici comuni per gli Stati membri, incluso un certo numero di misure volte a raggiungere gli obiettivi stabiliti, nonché metodi di lavoro comuni che definiscono una serie di settori prioritari per ciascun ciclo di lavoro periodico. Conclusioni del Consiglio, del 12 maggio 2009, su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET 2020) [Gazzetta ufficiale C 119 del 28.5.2009].

L'impegno principale è orientato ad implementare le riforme dei sistemi di istruzione e formazione professionale, in conformità con le necessità e gli sviluppi a livello nazionale, regionale e locale. Le azioni nel periodo 2015-2020 si concentreranno sulle seguenti cinque aree prioritarie:

Al fine di sviluppare competenze professionali e qualificazioni di alta qualità e rilevanti nel mercato del lavoro e basate sull'approccio per risultati dell'apprendimento, si intende:

- **promuovere l'apprendimento nei contesti di lavoro (*work-based learning*)** in tutte le sue forme, con particolare attenzione all'apprendistato, coinvolgendo le parti sociali, le imprese, le camere di commercio e gli erogatori di formazione professionale, così come stimolare l'innovazione e l'imprenditorialità;
- sviluppare ulteriormente i **meccanismi di garanzia della qualità dell'istruzione e formazione professionale** in linea con la Raccomandazione europea sulla garanzia di qualità nella formazione professionale (EQAVET) e, come parte di sistemi di garanzia della qualità, stabilire **cicli continui di informazione e feedback nella formazione professionale iniziale e continua basata sui risultati dell'apprendimento**.

Per la scelta consapevole delle persone di percorsi di formazione, occupabilità a lungo termine e la capacità di adattamento alle competenze in evoluzione, l'esigenza è di:

- **migliorare l'accesso alla formazione professionale e alle qualificazioni** per tutti, attraverso sistemi più flessibili e permeabili, in particolare offrendo servizi di orientamento efficienti e integrati e procedure di convalida dell'apprendimento non formale e informale;
- **rafforzare ulteriormente le competenze chiave (*key competence*)** nei curricula della formazione professionale e di offrire opportunità più efficaci per acquisire o sviluppare quelle competenze attraverso la formazione professionale iniziale e continua.

A sostegno della corretta attuazione delle riforme e per aumentare la qualità e l'efficienza dei sistemi di istruzione e formazione professionale, l'obiettivo è di:

- introdurre approcci sistematici e opportunità per lo **sviluppo professionale iniziale e continuo dei docenti della formazione professionale, dei formatori e dei tutor sia nelle scuole che nei contesti di lavoro**.

E' evidente come questi obiettivi, una volta raggiunti, possano contribuire a superare le sfide chiave rafforzando il programma ET 2020. Già il precedente aggiornamento del processo di Copenaghen, che era stato ratificato dal "Comunicato di Bruges" del 7 dicembre 2010²², concordato dai ministri responsabili per l'istruzione di trentatré Paesi europei, dalle parti sociali e dalla Commissione europea, aveva l'obiettivo di contribuire ai progressi necessari per raggiungere gli obiettivi prefissati. Rispetto al periodo 2011-2014, si può constatare che gli obiettivi prefissati sono sostanzialmente semplificati e ridotti di numero e, allo stesso tempo, viene mantenuta la continuità con quelli precedenti.

²² Comunicato dei ministri europei per l'Istruzione e la formazione professionale, delle parti sociali europee e della Commissione europea, riuniti a Bruges il 7 dicembre 2010, su una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale per il periodo 2011-2020, in http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_it.pdf.

In particolare, entro il 2020, i sistemi di istruzione e formazione professionale dovrebbero essere resi più attrattivi e inclusivi, capaci di fornire un insegnamento di qualità ed elevata professionalità e legati ai bisogni del mercato del lavoro. Dovranno essere sufficientemente flessibili da consentire la permeabilità tra diversi sistemi a livello nazionale (istruzione scolastica, istruzione superiore, formazione professionale, ecc.) ed europeo. Dovranno essere migliorati l'accessibilità ai percorsi, il riconoscimento di qualificazioni e competenze e l'orientamento all'avanzamento professionale.

Dovrà essere rivolta la dovuta attenzione alle aree di tipo trasversale e ai principi considerati fondamentali per modernizzare i sistemi di istruzione e formazione professionale. In questo senso, saranno necessarie: una forte *partnership* con le parti sociali e altri soggetti interessati (quali le camere di commercio e le varie istituzioni competenti), un efficiente finanziamento, la promozione dell'eccellenza e l'innovazione nei sistemi di istruzione formazione professionale e, infine, un uso coerente dell'approccio per risultati dell'apprendimento e dei principali strumenti e principi europei. Questo include anche lo sviluppo di accordi condivisi per promuovere procedure di convalida degli apprendimenti non formali e informali, che - come già concordato nella Raccomandazione del 2012²³ - dovrà avvenire entro il 2018. Inoltre, la Commissione europea e gli Stati membri dovrebbero impegnarsi, anche in cooperazione con le parti interessate dei sistemi di istruzione e formazione professionale, per realizzare una comunicazione mirata e adeguata visibilità della cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale.

1.2.4. Le sei raccomandazioni (CSR 2015) all'Italia: attuare le riforme dei sistemi di istruzione e formazione

Tra le innovazioni introdotte dalla Commissione europea, presieduta da Jean Claude Juncker, risultano interessanti, in questa sede, alcune novità emerse nel processo di composizione delle raccomandazioni specifiche per Paese (*CSR - Country Specific Recommendations*²⁴ 2015). Queste, pur non essendo vincolanti, rappresentano indicazioni cui gli Stati membri devono attenersi nell'attuazione delle proprie politiche economiche e sociali. Tra le sei raccomandazioni all'Italia²⁵, la quinta raccomanda-

²³ Raccomandazione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (2012/C 398/01).

²⁴ Raccomandazioni del Consiglio Europeo del 14 luglio 2015 sul programma nazionale di riforma 2015 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità 2015 dell'Italia - Gazzetta ufficiale europea C 272 del 18 agosto 2015.

²⁵ Le sei raccomandazioni UE all'Italia (CSR 2015):

1. Come di consueto la prima Raccomandazione tratta le questioni inerenti le *finanze pubbliche* e le *politiche fiscali*.
2. La seconda quest'anno riguarda due questioni molto specifiche: a) l'adozione del piano strategico nazionale della *portualità* e della *logistica* (trasporto intermodale); b) la piena operatività dell'Agenzia per

zione contiene indicazioni in materia di mercato del lavoro e per i sistemi di istruzione e formazione professionale, con una suddivisione in tre macro temi: il mercato del lavoro e occupazione, l'istruzione e l'inclusione sociale.

In sintesi, viene raccomandato all'Italia di:

- adottare i decreti attuativi previsti nella riforma del mercato del lavoro, inerenti il ricorso alla cassa integrazione guadagni, la revisione degli accordi contrattuali e dei salari, la conciliazione vita privata e attività professionale e il rafforzamento delle politiche attive;
- si chiede inoltre che venga definito un quadro efficace per la contrattazione di secondo livello che dovrebbe contribuire a migliorare l'allineamento dei salari alla produttività e incentivare l'adozione di soluzioni innovative nelle aziende, nonché attenzione particolare deve essere rivolta anche all'incremento dell'occupazione delle donne;
- si chiede all'Italia di **adottare e attuare la riforma della scuola e allargare l'educazione terziaria professionale, nonché prevedere il rafforzamento e il potenziamento dell'apprendistato per combattere la disoccupazione giovanile e ridurre il tasso di abbandono scolastico;**
- infine viene richiesto di prestare particolare attenzione al tema della povertà ed esclusione sociale che ha forti ripercussioni soprattutto sui minori, dato che i regimi di assistenza sociale sono frammentati ed inefficaci nell'affrontare il problema.

Vale la pena notare in questa sede che non è casuale che con la finalità di ridurre la disoccupazione giovanile e il tasso di abbandono scolastico, si richiede all'Italia di attuare le riforme dei sistemi di istruzione e formazione professionale e di rafforzare l'educazione di terzo livello a carattere professionale e strumenti quali l'apprendistato.

A lungo si è dibattuto in Italia sul complesso problema della individualizzazione e dell'integrazione dei percorsi di studio, realizzati attraverso canali diversi e del riconoscimento delle competenze acquisite al di fuori dei contesti formali.

la Coesione territoriale per migliorare la *gestione dei fondi UE*, soprattutto per le regioni del mezzogiorno nelle quali persistono gravi carenze gestionali.

3. La terza anche quest'anno riguarda l'attuazione della legislazione per la *modernizzazione della pubblica amministrazione* che presenta ancora significative inefficienze in materia di ricambio del personale, mobilità delle risorse umane tra comparti e retribuzioni.
4. Con la quarta CSR si chiede all'Italia, entro fine 2015, di introdurre misure vincolanti di ristrutturazione e consolidamento del *sistema bancario* (riforma delle fondazioni, riduzione dei crediti deteriorati).
5. La quinta raccomandazione si contraddistingue per il "carattere multisettoriale" del *mercato del lavoro e dell'istruzione*.
6. Infine la sesta raccomandazione riguarda il contesto competitivo dell'Italia: la Commissione chiede innanzitutto che venga attuata l'*agenda per la semplificazione per il 2015-2017*.

Oggi è importante superare pregiudizi sul diverso valore di titoli e qualifiche e riconoscere l'influenza di rendere i sistemi professionali più attraenti e facilitare il passaggio da un sistema all'altro o da contesti diversi (formali, non formali ed informali). È ampiamente riconosciuta la necessità di mettere in opera percorsi flessibili e chiari che facilitino una maggiore occupabilità.

Ciò, sia per fronteggiare le evolute necessità del mercato del lavoro che richiedono lavoratori più qualificati, sia per contrastare altri fattori come la disoccupazione giovanile o l'invecchiamento della popolazione, considerato che il numero di europei di almeno 65 anni aumenterà del 65% entro il 2050, mentre quello delle persone in età lavorativa (da 15 a 64 anni) diminuirà del 20%.

1.2.5. La mission dei sistemi di istruzione e formazione professionale

Le risultanze della rilevazione PIAAC, le conclusioni di Riga 2015 e le raccomandazioni UE all'Italia (CSR 2015), rafforzano la *mission* dei sistemi di istruzione e formazione professionale le cui politiche, per esprimere la loro massima efficacia, dovrebbero scegliere un approccio sempre più globale e condiviso, che tenga conto delle politiche sociali in materia di occupazione.

In particolare, appare rilevante promuovere quei processi che intendono:

- migliorare l'accesso alla formazione professionale e alle qualificazioni, innovando gli attuali quadri e sistemi con strutture più flessibili e permeabili, utilizzando e migliorando i *tool* europei esistenti per la trasparenza e il riconoscimento di qualificazioni e competenze (EQF, ECVET, EQAVET, Europass, ESCO²⁶);
- definire procedure efficienti ed integrate di convalida dell'apprendimento non formale e informale (*validation of non formal and informal learning*)²⁷, promuovendo la riconoscibilità degli apprendimenti acquisiti nei contesti di lavoro (*work-based learning*) e l'apprendistato;
- superare l'attuale *mismatch* con il mercato del lavoro, ovvero la coerenza tra il livello di qualificazione posseduto dagli occupati e quello ritenuto neces-

²⁶ EQF - Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008 sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente.

ECVET - 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.

EQAVET - Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europe del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale

EUROPASS - Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004 relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze

ESCO - The multilingual classification of European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

²⁷ Cfr nota n. 26.

sario per svolgere lo specifico lavoro (*qualification mismatch*), o la coerenza tra le competenze possedute dagli occupati e quelle richieste dallo specifico ruolo (*skill mismatch*);

- promuovere l'uso coerente dell'approccio per risultati dell'apprendimento e i relativi descrittori (conoscenze, abilità e competenze), nonché dei corrispondenti strumenti e principi.

Tale approccio è stato sottolineato anche durante il Forum Annuale di ECVET tenutosi nei giorni 5 e 6 novembre 2015 a Barcellona nei quali grande rilievo è stato dato al legame tra i *tool* europei e il mercato del lavoro. A tal proposito João Santos, Vice Capo Unità Commissione europea DG Education and Culture (*Vocational Training and Adult Learning*; Erasmus+) ha individuato sei sfide da affrontare in tema di sviluppo delle competenze e quattro pilastri della Skill Agenda europea sintetizzate nel quadro che segue²⁸:

Sfide	Pilastri della Skill Agenda europea
<ul style="list-style-type: none"> • Persone a bassa qualificazione (<i>low-skilled</i>): in Europa vi sono 68 milioni di adulti e 10 milioni di giovani scarsamente qualificati. Per superare la difficoltà della scarsa esperienza lavorativa, l'UE punta sul <i>work-based learning</i> nella forma dell'apprendistato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anticipazione del fabbisogni delle <i>skill future</i> (<i>lato della domanda</i>): questo lo si può fare in molti modi, dall'analisi degli andamenti demografici al monitoraggio dei brevetti registrati che anticipano potenziali <i>skill future</i> per il mercato del lavoro. • Modernizzazione dei sistemi VET (<i>lato dell'offerta</i>): assicurare che i sistemi siano reattivi in modo tale che l'offerta formativa sia adeguata. L'investimento più redditizio risulta essere quello nella fascia pre-scolare. • Trasparenza e riconoscimento: soddisfacendo tali condizioni le qualificazioni verranno facilmente comprese dai datori di lavoro e dagli altri attori, agevolando in tal modo la mobilità in Europa. Verranno razionalizzati gli strumenti europei per la trasparenza. • Sinergie tra i fondi europei: la CE ha mobilitato 38 miliardi di euro per l'istruzione e le riforme dei sistemi formativi e sta ragionando su come canalizzarli in modo quanto più efficace.
<ul style="list-style-type: none"> • Disoccupazione di lunga durata (23 milioni di persone e 6 milioni di abbandoni scolastici). 	
<ul style="list-style-type: none"> • La distruzione creativa (<i>creative disruption</i>): i sistemi formativi ed educativi devono essere in grado di formare e riqualificare le persone costantemente. 	
<ul style="list-style-type: none"> • La sfida della reattività (<i>responsiveness challenge</i>): ossia la capacità dei sistemi di comprendere i cambiamenti e adeguare l'offerta formativa in un tempo congruo per garantire le future <i>skill</i>. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Sfida della mobilità: in UE meno del 5% dei lavoratori e dei <i>learner</i> si spostano, contro il 30% degli USA, e i finanziamenti Erasmus+ sono limitati. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Sfida dei maggiori talenti (<i>top-talent challenge</i>): occorre al tempo stesso investire nei migliori talenti per mantenere il modello sociale europeo attuale. 	

²⁸ Sintesi di Valentina Benni, ricercatrice Isfol.

Anche a livello europeo è quindi chiaro che la sfida, per i sistemi di istruzione e formazione professionale (VET), è sempre più quella di adattarsi meglio e più rapidamente ai cambiamenti del mercato del lavoro, utilizzando un approccio duale: soddisfare le esigenze e i cambiamenti delle imprese e fornire le giuste competenze per l'occupabilità e per potenziare studenti e lavoratori a rispondere ai veloci cambiamenti. Al fine di raggiungere questi obiettivi si richiede una migliore integrazione, nel lungo periodo, dei bisogni del mercato del lavoro con i servizi di istruzione e formazione professionale. Per stare al passo con i rapidi cambiamenti delle occupazioni esistenti è altresì necessario aggiornare i contenuti della formazione professionale, migliorarne le infrastrutture e le modalità di erogazione dei servizi e muoversi verso le nuove tecnologie e una migliore organizzazione del lavoro.

Si anticipa che tra le priorità della nuova Commissione Juncker, nel 2016, verrà proposto un pacchetto *ad hoc* sul sistema dell'istruzione e formazione professionale.

1.2.6. I *tool* europei

Iniziando dal livello di policy è noto che la strategia europea per l'occupazione è parte della strategia di crescita dell'Europa (ET 2020), che ambisce creare maggiori e migliori posti di lavoro. Questo può essere perseguito oltre che attraverso la modernizzazione dei sistemi di fissazione dei salari (ad esempio convertendo il lavoro non dichiarato in occupazioni regolari e naturalmente riducendo i contributi che gravano sul lavoro), mantenendo il focus sulle occupazioni. Creare nuovi posti di lavoro vuol dire prima di tutto rendere disponibili sul mercato del lavoro un numero maggiore di occupazioni "adeguate". Ma la creazione e il mantenimento delle occupazioni è solo la parte iniziale del processo. Una volta che una occupazione è stata creata, aggiornata, adeguata, comunque resa disponibile, è necessario che ci siano professionalità in grado di coprire tale posizione. Se la strategia globale fosse orientata solo alla creazione di nuovi posti di lavoro o all'adeguamento di quelli esistenti, si dovrebbe poi affrontare il problema delle professionalità e competenze necessarie. Obiettivo complessivo deve essere quindi: più posti di lavoro disponibili e una forza lavoro con le competenze adeguate per ricoprire quei posti di lavoro.

Passando dal livello strategico a quello più strettamente operativo, vi sono strumenti europei orientati a facilitare l'occupabilità e mobilità dei cittadini e la flessibilità del mondo del lavoro attraverso la messa in trasparenza delle qualificazioni e delle competenze.

Superare l'approccio *tool-by-tool*



Tra il 2004 ed il 2012 sono state emanate numerose raccomandazioni a livello europeo che hanno impegnato i Paesi membri nel ridefinire e rileggere i propri sistemi nazionali.

Strumenti e principi europei che inizialmente sono andati avanti come iniziative indipendenti e autonome e solo in misura limitata collegate.

In molti contesti i processi sono stati implementati in maniera separata e scelte e decisioni riguardanti la loro implementazione sono state prese in maniera indipendente. Sebbene questo approccio (*tool-by-tool*) sia stato indispensabile nel momento di avvio dei processi in argomento, ha oggi raggiunto i suoi limiti.

L'orientamento più recente tende a riconoscere, in maniera crescente, che questi strumenti europei hanno molte connessioni e complementarità e che hanno come obiettivo primario quello di contribuire alla riforma e innovazione dei sistemi di istruzione e formazione professionale e all'occupabilità dei cittadini.

Centrale in questo percorso è quello che è ormai noto come "l'approccio per risultati dell'apprendimento" (*Learning Outcomes - LOs*), un approccio che focalizza su ciò che le persone *sanno e possono fare* piuttosto che *come* lo apprendono. La validità dell'approccio risiede nella potenzialità di mettere al centro del processo le competenze e le qualificazioni possedute dai singoli cittadini.

In questo ambito l'EQF (2008) ha giocato un ruolo fondamentale nel far emergere l'importanza di un approccio basato sui risultati dell'apprendimento. Tale indicazione era già presente nella decisione Europass (del 2004) nella quale si stabiliva che la trasparenza delle qualificazioni e delle competenze avrebbe supportato la mobilità delle persone - sia per motivi di studio sia occupazionali - tra Paesi e settori diversi. A dar supporto ai concetti e principi dell'EQF, sono le raccomandazioni ECVET (2009) ed EQAVET (2009) dove si conferma esplicitamente la necessità di sostenere "la competitività, l'occupazione e la coesione sociale" così come soddisfare le esigenze della domanda e dell'offerta nel mercato del lavoro europeo e prevedere procedure di qualità per sostenere concretamente l'implementazione dei processi.

Più nello specifico, la Raccomandazione EQF mira a migliorare le interrelazioni tra i sistemi di qualificazione in Europa, utilizzando concetti e principi comuni, quali ad esempio la condivisione del concetto di *qualification*, definito come il "risultato formale di un processo di **valutazione** e **convalida**, acquisito quando l'**autorità competente** stabilisce che i **risultati dell'apprendimento** di una persona corrispondono a **standard definiti**".

Le qualificazioni Raccomandazione EQF (23 Aprile 2008)

Qualificazione è il risultato formale di un processo di **valutazione e convalida**, acquisito quando l'**autorità competente** stabilisce che i **risultati dell'apprendimento** di una persona corrispondono a **standard definiti**.

I Risultati dell'apprendimento sono la descrizione di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo di apprendimento. I risultati sono definiti in termini di **KSC**:



Anche la necessità di riferenziare i proprio quadri/sistemi al quadro europeo articolato in **8 livelli** definiti sulla base dei **risultati dell'apprendimento** (*Learning Outcomes - LOs*) e descritti in termini di **conoscenze, abilità e competenze** (*Knowledge, Skills and Competence - KSC*), che intende coprire l'intero *range* delle qualificazioni dalla scuola dell'obbligo fino ai più alti livelli professionali e accademici, va in quest'ottica.

Un quadro delle qualificazioni, i cui livelli e descrittori sono sufficientemente ampi da incoraggiare la trasparenza delle *qualification* e il confronto tra contesti e Paesi diversi (*mobility*), perseguendo due obiettivi specifici:

- facilitare l'apprendimento permanente (*lifelong learning*);
- promuovere la mobilità transnazionale/regionale/tra contesti.



Nell'ottica di integrare i vari *tool*, negli ultimi anni, a livello europeo, il Team ECVET ed il *Secretariat EQAVET* hanno costituito un gruppo di lavoro definito "*joint working group*" per sistematizzare lo scambio di informazioni e fornire linee guida per gli Stati membri e consigli per la Commissione.

L'idea che ci siano strette connessioni tra i diversi strumenti non è recente, già nel 2010 con il Comunicato di Bruges tra gli obiettivi principali emergeva proprio quello dell'integrazione degli strumenti europei. E non è un caso che nello stesso anno, con l'obiettivo di omogeneizzare linguaggi, concetti e terminologie da utilizzare, prende vita un ulteriore processo - a livello europeo - la "classificazione europea multilingue di abilità/competenze, qualificazioni e occupazioni" (*European Skills/Competences, qualifications and Occupations - ESCO*).

L'obiettivo di ESCO è di identificare e categorizzare in modo standard, utilizzando una terminologia condivisa in tutte le lingue dell'UE, al fine di consentire agli utenti di mettere in trasparenza il proprio curriculum vitae e promuovere posizioni di lavoro vacanti disponibili online.

Nello specifico, la classificazione ESCO è:

- composta da tre pilastri interrelati: capacità/competenze (*skill/competence*), qualificazioni (*qualification*) e profili professionali (*occupation*);
- collegata a importanti classificazioni e quadri internazionali, come ad esempio NACE, ISCO ed EQF;
- disponibile gratuitamente a tutti i soggetti interessati (*jobseeker*, enti e istituzioni di istruzione e formazione professionale, imprese), attraverso il portale.

Il principale risultato di ESCO è quello di legare insieme:

competenze
(tipiche dei sistemi educativi e formativi)

e

profili professionali
(tipici del mercato del lavoro)

utilizzando i sistemi delle **qualificazioni** come asse centrale comune.



Ma se il principale risultato di ESCO è quello di legare insieme competenze (tipiche dei sistemi educativi e formativi) e profili professionali (tipici del mercato del lavoro) utilizzando i sistemi delle qualificazioni come asse centrale comune, una nota discordante in riferimento alla maggiore integrazione e omogeneizzazione di principi e linguaggi è rappresentata dalla mancata distinzione in ESCO tra capacità/competenze (*skill/competence*) e dalla mancanza del descrittore *knowledge* (conoscenza) in uno dei tre pilastri. Descrittori presenti nelle definizioni delle raccomandazioni EQF ed ECVET che, peraltro, hanno visto in questi anni ferventi discussioni. E se la mancanza del descrittore *knowledge* è comprensibile in un'ottica di "occupazioni" e mercato del lavoro (più legati al concetto di competenza), la distinzione tra gli altri due descrittori crea difficoltà.

Il legame con il mondo del lavoro è evidente anche in ECVET che utilizza le qualificazioni e i relativi risultati dell'apprendimento, facilitando il riconoscimento e il trasferimento delle "unità" acquisite attraverso percorsi flessibili e individualizzati in contesti di apprendimento sia formali che non formali o informali. Se le qualifi-

cazioni sono formate da elementi - set di conoscenze, abilità e competenze - che possono essere valutate e validate, questo processo supporterà le persone nei propri percorsi di lavoro e carriera. Vi sono esempi concreti (ad esempio nei Paesi Bassi) nei quali la convalida di single unità separate ha aiutato la riqualificazione dei lavoratori e allo stesso tempo fornito all'impresa le competenze necessarie. In sintesi, l'orientamento di ECVET è sempre più rivolto all'utilizzo di principi e meccanismi che possano supportare gli individui a sviluppare competenze richieste dal mercato del lavoro.

Infatti, sebbene ECVET nasce come "sistema dedicato agli individui in una prospettiva di apprendimento permanente (*lifelong learning*) senza confini in tutti i contesti", il collegamento con il mercato del lavoro è strettamente collegato agli sviluppi dei sistemi della formazione professionale (VET) e, in questi ultimi anni, appare come un'esigenza inalienabile, per l'imprescindibile richiesta di innovazione a livello europeo di strutture e sistemi. Peraltro anche nel già citato Forum Annuale di ECVET tenutosi a Barcellona nel novembre 2015 si è facilitato l'incontro e l'integrazione con i rappresentanti del mondo del lavoro, le parti sociali, datoriali e le imprese.

È infatti indiscutibile che questi processi europei possono contribuire in maniera concreta e significativa a soddisfare una duplice esigenza:

- **competitività** delle **imprese** che possono disporre delle competenze necessarie per innovarsi e mantenersi competitive e fronteggiare in tal modo le esigenze ed i cambiamenti del Mercato del lavoro;
- **occupabilità** dei **singoli individui**, che vedono riconosciute le proprie qualificazioni e competenze, attraverso l'adozione di principi e concetti comuni al quadro EQF ed ECVET e condivisi dal processo di integrazione della convalida degli apprendimenti formali e non formali (*validation*) e da sistemi strutturati di garanzia di qualità (EQAVET).



In questo contesto anche l'approccio nei confronti delle innovazioni e dei cambiamenti deve avere una duplice matrice.

Per un lungo periodo l'approccio per risultati dell'apprendimento ha spostato l'attenzione dal processo all'individuo, creando le condizioni affinché gli individui potessero avere un ruolo centrale nel veder riconosciute e trasferite competenze, qualificazioni (o parti di esse), così da essere più facilmente impiegabili.

Ora l'esigenza delle imprese di mantenere competitività e affrontare il progresso tecnologico e i rapidi mutamenti dei processi produttivi appare come un obiettivo non meno importante. In questo senso l'innovazione anche in termini di competenze e professionalità da impiegare, rimane un elemento chiave per vincere la sfida concorrenziale.

Ma è necessario coniugare tutte le esigenze, poiché spostare esageratamente il focus solo sulle esigenze di imprese e industrie, con la finalità di fronteggiare i mutamenti e i progressi del mercato globale, potrebbe essere rischioso, si potrebbero creare profili e competenze che solo nel breve periodo soddisfano le esigenze del mercato del lavoro e creare in tal modo profili professionali circoscritti, limitati, competenze non facilmente trasferibili e mutuabili in altri settori e/o contesti, che nel lungo periodo diventerebbero più facilmente obsolete o inadeguate.

Allo stesso tempo se le competenze degli individui non sono indirizzate a sostenere il mercato del lavoro, l'occupabilità sarebbe comunque a rischio.

1.2.7. Il contributo dei *tool* europei rispetto alle priorità del mercato del lavoro: tre componenti

Come già anticipato, l'evoluzione del sistema economico europeo e internazionale e il progresso tecnologico spingono verso una riorganizzazione delle economie nazionali al fine di incrementarne la competitività e l'innovazione. Nei sistemi produttivi europei e anche a livello nazionale la coesione sociale e l'accumulazione della conoscenza assumono grande importanza. Le nuove iniziative si orientano verso politiche indirizzate a migliorare l'adattabilità dei lavoratori alle rinnovate esigenze del mercato del lavoro.

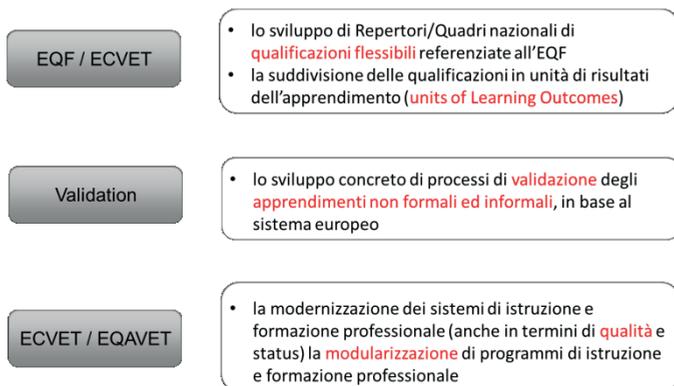
Tale obiettivo deve essere perseguito mettendo in campo diverse modalità di intervento, capaci di comprendere e integrare sistemi e servizi esistenti.

I *tool* europei possono fornire alcune risposte adeguate ai fabbisogni complessi che il contesto esprime. In questo senso si possono evidenziare tre componenti essenziali:

- lo sviluppo di Repertori/Quadri nazionali composti da qualificazioni flessibili referenziate all'EQF e suddivise in unità di risultati dell'apprendimento (*Units of Learning Outcomes - ULO*), secondo le specifiche tecniche del sistema ECVET;
- lo sviluppo concreto di processi di convalida degli apprendimenti non formali e informali, in base al sistema europeo della *validation*;

- la modernizzazione dei sistemi di istruzione e formazione professionale, anche in termini di maggiore garanzia della qualità dei servizi erogati (EQAVET) e soprattutto attraverso la modularizzazione di programmi (ECVET).

Il contributo dei *tool* europei: tre componenti



Qualificazioni flessibili

Il processo di definizione di Repertori e/o Quadri nazionali di qualificazioni riferenziate all'EQF ha l'obiettivo di incrementare le opportunità per gli individui di vedere riconosciute le proprie conoscenze, abilità e competenze e allo stesso tempo alle imprese di poter valutare titoli e qualifiche possedute dai lavoratori o da coloro i quali cercano lavoro.

Al fine di migliorare la coesione con le esigenze del mercato del lavoro, è opportuno creare qualificazioni flessibili che possono essere riconosciute, validate e trasferite anche parzialmente. I risultati dell'apprendimento (LOs) se raggruppati per **unità** consistenti (ULO), possono essere valutati (*assessment*) e convalidati (*validation*) in maniera autonoma. In questo senso le unità sono componenti *minime* della qualificazione. L'unità può essere la più piccola parte di una qualificazione che può essere valutata, trasferita, validata e, possibilmente, certificata. Può riguardare un'unica qualificazione o essere comune a diverse qualificazioni.

Tra i *tool* europei, ECVET è lo strumento dedicato alla flessibilizzazione delle qualificazioni. Infatti se EQF²⁹ ha avviato il percorso di omogeneizzazione di concetti e principi legati alle qualificazioni, ECVET interviene nel rendere le qualificazioni più

²⁹ Per il sistema ECVET, le specifiche del quadro EQF rappresentano il riferimento per i livelli (quadro ad otto livelli) e per i descrittori delle qualificazioni (*Knowledge, Skills and Competence - KSC*).

adattabili, attraverso l'articolazione in unità. Tale struttura è ideata per incoraggiare la mobilità e il riconoscimento di qualificazioni e competenze possedute dai cittadini europei in tutti gli Stati membri.

Disegnare unità di risultati di apprendimento riferibili alle diverse qualificazioni (settoriali, trasversali, ...) a più titoli/profili esistenti, secondo le componenti previste dalla Raccomandazione ECVET che prevedano le diverse modalità di acquisizione (formali, non formali e informali) e le possibili procedure / standard di valutazione (ad esempio, ispirate alla logica del *test* o del *trust*, basate su evidenze documentali, su esami ulteriori o su colloqui, ecc.), facilita la parcellizzazione delle qualificazioni in unità e quindi il riconoscimento di parti di qualificazioni.

Anche le attività di identificare e definire meccanismi e strumenti per validare, riconoscere e registrare (*personal transcript*) i risultati dell'apprendimento che l'individuo ha acquisito (anche in contesti diversi o in ambito lavorativo), costituendo reti di cooperazione tra i diversi organismi coinvolti (*Memorandum of Understanding*) e la definizione di patti di apprendimento (*Learning Agreement*) con i discenti, facilita la definizione di percorsi individualizzati basati su unità.

Una serie di risultati dell'apprendimento conseguiti da una persona che sono stati valutati e che sono accumulabili in vista di una qualificazione o trasferibili ad altri programmi di apprendimento o ad altre qualificazioni è definita in termini di **credito**.

Per le imprese la strutturazione di qualificazioni flessibili costituisce una modalità per garantire che le competenze e le conoscenze che possono essere dimostrate nell'ambito lavorativo soddisfano i requisiti richiesti in base a standard predefiniti. Qualificazioni che possono a loro volta essere utilizzate dalle organizzazioni per definire standard di settore, ottenere qualità e competenza e fornire un quadro per le descrizioni dei processi di lavoro.

La costruzione delle qualificazioni flessibili, articolate quindi in unità di risultati dell'apprendimento, rende più flessibile il sistema nel suo complesso, perché:

- esplicita il contenuto (in termini di conoscenze, abilità e competenze) delle diverse qualificazioni;
- permette di ottenere qualificazioni attraverso percorsi di studio e formazione anche parziali, eventualmente svolti in diversi contesti (*permeabilità*) o diversi Paesi (*mobilità*);
- incoraggia la concreta applicazione dei meccanismi di trasferimento e accumulazione (crediti) dei *learning outcome* a percorsi di apprendimento anche "misti", ovvero che prevedano contesti diversi di acquisizione delle competenze (ad esempio: parte a scuola/in formazione e parte in impresa, oppure parte in un paese e parte in un altro) e dunque necessita di riconoscimento (*mutual trust*) di risultati attribuiti da soggetti (di valutazione) diversi da quelli istituzionalmente competenti nel sistema di origine;

- facilita la convalida di parti di qualificazioni acquisite in contesti non formali (lavorativi o informali);
- favorisce la possibilità di accumulare ed eventualmente trasferire unità di risultati dell'apprendimento (in termini di "crediti") con la possibilità di un riconoscimento istituzionale, mediante specifiche procedure di validazione e certificazione.

Se l'obiettivo principale di ECVET è quello di trasferire apprendimenti valutati in contesti/paesi diversi, consentendo ai cittadini di "costruire" una qualificazione, ottenendo il riconoscimento di crediti, questo intento è possibile solo nel caso in cui vi siano delle precondizioni, quali l'esistenza di qualificazioni descritte in termini di risultati dell'apprendimento, un sistema di trasferimento dei crediti e strutture modulari per unità.

Tuttavia, vi sono evidenze che ECVET abbia avuto un impatto diverso nei diversi sistemi europei, a seconda della struttura dei rispettivi sistemi di qualificazione. La continua crescita di strutture di qualificazioni articolate per unità forniscono la base per la concreta attuazione di ECVET.

Infatti la misura in cui la suddivisione in unità è diffusa nel sistema di formazione professionale in un particolare paese, può essere un fattore critico quando viene raffrontato (in termini di valutazione e riconoscimento) in un altro paese. Nei casi in cui le unità sono state implementate solo in riferimento ad alcune qualificazioni (o parti di esse), come in Danimarca, Germania, Francia, Italia e Austria, questo può restringere le opportunità di introdurre in maniera sistemica ECVET e, quindi, favorire la mobilità e il trasferimento delle qualificazioni e competenze (anche in termini di crediti).

L'implementazione di ECVET è altresì limitata in quei contesti-paese che detengono forme tradizionali di istruzione e formazione professionale, come nel caso della Germania o dell'Italia, dove le sperimentazioni delle unità di LOs sono ancora legate a specifiche occupazioni e confinate alle esigenze di specializzazione delle imprese per coinvolgere in genere gruppi svantaggiati. È da sottolineare che la fattibilità del sistema tedesco è stata testata in diversi progetti, ad esempio DECVET³⁰, iniziativa pilota per creare un sistema di crediti nel sistema VET in Germania. Anche in Italia sono stati portati avanti numerosi progetti (ad es. COLOR) e sperimentazioni locali con buoni risultati.

D'altra parte, nei Paesi che hanno – nel sistema VET – qualificazioni suddivise in unità, quali ad esempio Inghilterra, Finlandia, Ungheria, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Scozia e Slovenia, l'implementazione di ECVET nell'ambito dei rispettivi sistemi è più naturale.

³⁰ BMBF (2010), *The DECVET pilot initiative. Crediting competences – improving permeability*, in https://www.bmbf.de/pub/decvet_en.pdf.

Anche lo stadio di sviluppo del sistema-paese ha un impatto diverso sull'implementazione delle specifiche tecniche di ECVET. I primi Paesi che hanno adottato la suddivisione in unità delle qualificazioni ed un sistema di crediti, già prima di EQF ed ECVET, come Inghilterra, Paesi Bassi e Scozia, si trovano in uno stadio di "preparazione" per lo sviluppo di ECVET, poiché devono in qualche modo rileggere sistemi sviluppati in maniera autonoma e spesso diversa.

È interessante notare che, paradossalmente quei sistemi che non avevano né unità né crediti (come in Lettonia) hanno l'opportunità di intervenire a livello di sistema in coerenza con i principi e i meccanismi tecnici messi in piedi a livello sovranazionale.

Tuttavia, nonostante il crescente orientamento nell'uso di unità per la costruzione delle qualificazioni e dei moduli per i percorsi VET, il loro potenziale per favorire il trasferimento di qualificazioni, parti di qualificazioni, competenze e crediti, non è ancora pienamente soddisfatto.

Un impatto significativo sulla flessibilità e mobilità all'interno e tra i diversi sistemi di istruzione e formazione professionale scaturirebbe da una maggiore condivisione di concetti e principi come ad esempio un maggiore accordo e condivisione su:

- i descrittori dei risultati dell'apprendimento;
- la definizione degli elementi minimi delle unità (quelli di ECVET sono sufficienti/adottati?);
- i diversi sistemi di valutazione associati alle unità;
- i criteri per la convalida degli apprendimenti non formali e informali.

Convalida degli apprendimenti non formali e informali

La strategia Europa 2020 pone lo sviluppo di conoscenze, abilità e competenze quale premessa per la crescita economica e l'occupazione al fine di migliorare l'ingresso e la progressione nel mercato del lavoro, facilitare le transizioni tra le fasi lavorative e di apprendimento, promuovere la mobilità geografica e professionale.

In tale prospettiva si afferma l'esigenza di costruire un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze che permetta all'individuo di poter valorizzare e spendere le proprie competenze acquisite in un determinato contesto geografico, nel mercato europeo del lavoro e nei sistemi di istruzione e formazione.

Un approfondimento sui processi di validazione e certificazione delle competenze, sia in riferimento al quadro internazionale, sia al sistema nazionale italiano sarà trattato nei capitoli successivi (in particolare cap. 2.2). In questa sede preme sottolineare come il valorizzare le competenze acquisite attraverso ogni apprendimento,

anche quello che si svolge al di fuori dei luoghi tradizionalmente deputati a questo (scuola, enti di formazione e università), rappresenti un processo che può sostenere la competitività del sistema e la flessibilità dei percorsi lavorativi, facilitare il reingresso in formazione attraverso il meccanismo dei crediti formativi e agevolare la mobilità geografica e professionale.

L'ostacolo principale è superare la diversa considerazione degli apprendimenti acquisiti in un contesto non formale. In un contesto-paese dove l'apprendimento ottenuto solo attraverso contesti educativo-formali tradizionali è considerato di valore, la percezione pubblica dell'apprendimento non formale appare chiaramente limitata. È quindi necessario sviluppare fiducia nelle qualificazioni ottenute a seguito di processi di riconoscimento degli apprendimenti non formali e informali. Tale fiducia dipende anche dall'implementazione di un meccanismo robusto di garanzia della qualità che riguarda l'intero processo di validazione dell'apprendimento informale, dal sistema di standard legato alle qualificazioni tradizionali e dal tipo di sistema educativo nazionale. Ne consegue che i risultati dell'apprendimento convalidati nell'ambito informale sono più attendibili se il sistema di istruzione e formazione è flessibile e permeabile con la possibilità di muoversi tra i diversi sistemi educativi (generale, professionale e accademico), in un sistema sociale in cui la percezione del valore delle qualificazioni comunque acquisite è lo stesso delle qualificazioni/titoli rilasciate nei sistemi formali.

Anche dal punto di vista del mondo del lavoro ci sono vantaggi.

Per le imprese, la convalida degli apprendimenti non formali e informali rappresenta uno strumento per gestire in modo trasparente e coerente l'approccio per risultati (*output*), ma in senso più generale migliora l'accesso al mercato interno ed esterno del lavoro, favorendo la valorizzazione del capitale umano; agevolando la progettazione di azioni di formazione continua che, se condivise con il mondo accademico e quello della formazione professionale, consentono una migliore gestione delle competenze e una riduzione dei costi della formazione per le aziende.

E se oramai è ampiamente riconosciuto il valore positivo per gli individui e le imprese, è da sottolineare che anche per l'economia e la società in genere, l'implementazione di un sistema di convalida degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali promuove quella permeabilità e integrazione tra sistemi che è stata obiettivo di molte *policy*. In sintesi:

Valore dell'implementazione di un sistema di convalida	
per il sistema	<ul style="list-style-type: none"> - permeabilità e integrazione tra i diversi contesti - flessibilità delle qualificazioni - modularizzazione dei percorsi educativi e formativi
per le imprese	<ul style="list-style-type: none"> - migliore rispondenza alle esigenze di competitività - adesione all'approccio per risultati - valorizzazione del capitale umano - miglioramento della gestione delle risorse per la formazione dei dipendenti
per i cittadini	<ul style="list-style-type: none"> - riconoscimento degli apprendimenti acquisiti in tutti i contesti - passaggio e/o riduzione dei percorsi di educazione e formazione - creazione di qualificazioni o parti di esse - progressione di carriera - migliore occupabilità e rispondenza alle esigenze del mercato del lavoro

Modularizzazione dei percorsi educativi e formativi

Rafforzare la progettazione dell'offerta di istruzione e formazione professionale con la modularizzazione dei programmi in parte risponde all'esigenza di flessibilità, sia in relazione al mercato del lavoro sia per le esigenze che riguardano i singoli cittadini, in particolare adulti occupati o in cerca di occupazione.

Ridurre le barriere alla partecipazione degli adulti all'apprendimento richiede modalità di offerta che aiutino a superare i vincoli di tempo dovuti alle responsabilità familiari oppure a orari di lavoro, ma anche limiti legati alla mancanza di "prerequisiti" (vale a dire qualificazioni richieste in ingresso).

Anche per superare la tipica caratteristica dei sistemi di istruzione e formazione professionale sia a livello nazionale che europeo, vale a dire la disomogeneità contenutistica e la frammentazione territoriale che conducono all'esistenza di numerosi e variegati approcci sia per la definizione di percorsi che per i processi di valutazione e validazione degli apprendimenti.

Nell'indagine europea sulla forza lavoro (EU LFS)³¹ il parametro relativo alla partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente era stato fissato nel 2009 al 15% da raggiungere entro il 2020. Secondo i risultati dell'indagine, nel 2013 solo il 10,5% della popolazione adulta europea (25-64 anni) ha partecipato a percorsi di istruzione e formazione formale o non formale nel corso delle quattro settimane precedenti all'indagine con notevoli differenze tra i Paesi.

In Danimarca gli adulti hanno le maggiori probabilità (31,4%) seguiti dalla Svezia, dove il tasso raggiunge il 28,1%. La percentuale è elevata anche in Finlandia e in Islanda, dove circa un adulto su quattro partecipa ad attività di apprendimento.

³¹ <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.

Francia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Regno Unito e Norvegia si posizionano al di sopra o molto vicino al parametro UE del 15% per il 2020. L'Italia con il 6,2% non rappresenta un contesto particolarmente virtuoso. La partecipazione è invece molto bassa in Croazia, Ungheria, Polonia, Romania, Slovacchia e Turchia, con tassi che vanno dal 2% al 4,3%. La Bulgaria registra la partecipazione minima ad attività di apprendimento, con una percentuale dell'1,7%.

Nella maggior parte dei Paesi europei l'offerta di programmi modulari per gli adulti con qualifiche di basso livello o senza qualifiche, è ancora scarsa. In genere i programmi basati su unità e crediti (o sul riconoscimento dell'esperienza e di tutti gli apprendimenti non formali e informali) sono più comuni nell'ambito dell'istruzione superiore. Molti Paesi comunque hanno recentemente compiuto progressi in questo campo ed eccellenze si riscontrano proprio nei Paesi dove la partecipazione è più elevata (ad es. Finlandia).

In generale, più basso è il livello di partecipazione, minore è il numero di percorsi basati su unità e crediti. Per quanto riguarda i programmi incentrati sulle competenze di base, pochi offrono unità certificabili, il che significa che i più svantaggiati sotto il profilo educativo sono coloro che beneficiano in misura minore di questa possibilità.

Nonostante la varietà di approcci nella costruzione di percorsi di istruzione e formazione professionale, si individuano obiettivi comuni per l'adozione di strutture modulari e per unità. La principale motivazione è rappresentata dalla necessità di rafforzare i legami tra la formazione professionale e il mondo del lavoro e per permettere ai percorsi di rispondere meglio ai cambiamenti. Incoraggiare la mobilità fornendo a studenti e lavoratori percorsi formativi individualizzati, che consentono l'accesso e la progressione (anche per i gruppi svantaggiati), è un possibile *driver* per riformare l'attuale sistema.

La modularizzazione fornisce flessibilità anche alle imprese che hanno la possibilità di formare/specializzare la propria forza lavoro nelle competenze più adatte alle proprie esigenze e rispondere rapidamente ai cambiamenti richiesti, per esempio all'incalzante progresso tecnologico.

Ma la modularizzazione fornisce una maggiore opportunità per studenti e lavoratori, la flessibilità di muoversi dentro e fuori dal sistema VET, scegliere i corsi e le competenze che sono di loro interesse o più richieste dal mercato del lavoro, nonché l'opportunità per il riconoscimento delle competenze acquisite e la progressione all'interno del sistema di formazione professionale.

Flessibilità e modularità comportano vantaggi culturali e sociali importanti in termini di motivazione, impegno sociale e (re)integrazione nel ciclo dell'apprendimento.

2. Il quadro istituzionale italiano

2.1. Verso il Repertorio nazionale delle qualificazioni e delle competenze

2.1.1. Appunti preliminari al tema del Repertorio nazionale

Il 15 febbraio 2013 è stato pubblicato in GU il decreto legislativo del 16 gennaio 2013, n. 13 "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze".

Si tratta di un decreto applicativo, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92, relativa alla riforma del mercato del lavoro.

Il provvedimento mira, con particolare riferimento all'art.8, a un riordino del "sistema delle qualificazioni" del nostro Paese, inserendo in una stessa cornice regolatoria qualificazioni già presenti nel sistema (come ad esempio i titoli di studio scolastici e universitari, le recenti qualificazioni definite nel sistema di istruzione e formazione professionale di primo livello e superiori, le qualificazioni rilasciate in ambito regionale, le qualificazioni acquisite per il tramite di un contratto di apprendistato,...) con qualificazioni non ancora definite in modo univoco e chiaro, la cui rappresentazione risulta però quanto mai urgente, al fine di rendere praticabili le prospettive della validazione³² e certificazione di competenze acquisite dalle esperienze.

Nel Dlgs infatti, i cittadini possono avere accesso alle qualificazioni attraverso la valorizzazione di quanto appreso oltre che, come tradizionalmente accade, in un percorso di studio e/o di formazione, anche attraverso il riconoscimento degli apprendimenti originati dall'esperienza (di lavoro, di tirocinio, di vita, si pensi a questo senso alle esperienze del servizio civile e/o in quelle di volontariato, ecc.) attraverso un percorso di progressiva validazione e certificazione delle competenze acquisite.

³² Nel decreto viene introdotta una distinzione chiara tra ciò che si intende per validazione e per certificazione delle competenze, definendo la prima, come processo di analisi che conduce alla individuazione delle competenze acquisite dalla persona in un contesto di apprendimento di tipo informale e/o non formale candidabili alla successiva certificazione, e la seconda (certificazione appunto), come formale procedura di attestazione, da parte di un ente terzo (Ente titolato nel testo del decreto), delle competenze acquisite dalla persona.

La certificazione in tutto e/o in parte dei titoli e delle qualificazioni (e quindi delle competenze in esse comprese) da parte di un Ente titolare³³, acquisiti dalla persona in una pluralità di contesti di apprendimento, ha secondo quanto previsto nel Dlgs, come limite di riferimento, in termini di "oggetti" certificabili, quanto contenuto nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

L'articolo 8 del decreto riporta dunque *in auge* (nel senso di riproporre al centro del dibattito) il tema del Repertorio nazionale, che negli ultimi anni è stato più volte, e a più riprese, oggetto di confronto socio-istituzionale nel nostro Paese, soprattutto nell'ambito dei sistemi formativi.

Non si tratta dunque, di un tema nuovo, anche se la modalità con cui il Repertorio è formulato nell'ambito del decreto introduce elementi di evidente innovazione.

Proprio il tema della certificabilità delle competenze³⁴ acquisite dalle esperienze, posiziona il Repertorio su un terreno parzialmente nuovo, una sorta di "terra di mezzo" tra i sistemi dell'apprendimento formale e il mercato del lavoro.

In questo senso, le qualificazioni rappresentano, e allo stesso momento dovrebbero rispecchiare, non solo i risultati conseguibili, e tangibili, ottenuti in esito a percorsi formali di apprendimento ma anche (ed è questo l'elemento appunto di maggiore innovazione e suggestione) la descrizione delle competenze agite dagli individui, nei più diversi, e molteplici, contesti organizzativi, al fine di una loro possibile certificazione. In altre parole per poter certificare le competenze, che un individuo ha mostrato di possedere presidiando efficacemente una certa attività da lui svolta in un determinato contesto, si dovrà, nell'ambito del Repertorio, necessariamente formulare una loro puntuale descrizione, al fine di possedere un riferimento univoco (e non generico) per la loro certificazione.

La tesi che il Repertorio sia posizionato a metà strada tra i sistemi dell'apprendimento e del lavoro è sostenuta, oltre che dalla tautologica osservazione che il decreto 13/2013 sia attuativo di una riforma del mercato del lavoro (e non della formazio-

³³ Il decreto individua quattro Enti pubblici titolari: il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, le Regioni e le Province Autonome, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dello Sviluppo Economico.

³⁴ Il Decreto definisce le competenze quale oggetto di certificazione come: [...] *comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale*. Analiticamente dunque, la competenza è vista come un processo che tende all'ottenimento di un risultato tangibile [...*comprovata capacità...*] nell'ambito di un contesto relazionale [...*utilizzare in situazioni...* diversificate] mobilitando un insieme di risorse di cui il soggetto stesso è portatore [...*insieme strutturato di conoscenze e abilità...*]. La sua descrizione, tema centrale nella realizzazione di un repertorio, dovrebbe quindi, al minimo contenere la rappresentazione di questi elementi distintivi e cioè la definizione di un risultato, rispetto ad un contesto relazionale (di studio e/o di lavoro) e le sue componenti elementari, descritte in termini di abilità e conoscenze, la cui attivazione costituisce appunto risorsa per l'ottenimento del risultato stesso.

ne), dai continui richiami, anche nell'ambito dello stesso articolo 8, ai processi di riforma di matrice europea, dove il tema dell'apprendimento permanente è sempre coniugato alle strategie per lo sviluppo della mobilità geografica e professionale dei cittadini.

L'esigenza di concatenare i temi dell'apprendimento con quelli della mobilità, nasce dalla "constatazione" che allo stato attuale³⁵ non sia più sostenibile una prospettiva in cui la condizione di apprendimento per un individuo sia tutta concentrata nelle prime fasi di vita, ma piuttosto che tale condizione sia praticata lungo tutto l'arco della vita stessa di un individuo: non solo, non soltanto, come pratica di alternanza di momenti di lavoro a momenti di apprendimento, ma anche, e soprattutto, come prassi costitutiva delle esperienze individuali.

L'apprendimento risulta parte costitutiva del lavoro svolto da un individuo, ed è quindi necessario valorizzarlo e riconoscerlo come tale anche attraverso specifici atti certificativi. Il riferimento primario in questo senso a livello europeo, è costituito dalla Raccomandazione del Consiglio europeo del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, ove si insiste sulla necessità di creare in ciascun Paese membro, servizi e strumenti di convalida dell'apprendimento anche al fine di riconoscere crediti verso le qualificazioni rilasciate dai sistemi di apprendimento formale.

Nello specifico invece del tema relativo al Repertorio nazionale delle qualificazioni, particolare rilevanza assumono la Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, relativa all'EQF, e la Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009, sul sistema dei crediti nella VET, che introducono principi e strumenti da considerarsi vere e proprie linee guida per la costruzione di quadri nazionali di qualificazione.

2.1.2. Dalla frammentazione del sistema nazionale italiano al Repertorio delle qualificazioni: punti fermi emergenti nei format di rappresentazione delle qualificazioni e delle competenze

In risposta agli input di derivazione comunitaria, il nostro Paese ha promosso ormai da diversi anni, in varie sedi e con il coinvolgimento attivo di vari soggetti, una serie di iniziative non sempre integrate e coerenti, ma comunque funzionali ad avvicinare il sistema di offerta italiano alle prospettive europee. Il dibattito sulle competenze in Italia, per la verità propedeutico ai processi di riordino del sistema di qualificazione nazionale, conta una lunga tradizione, la cui origine è in molti casi precedente allo stesso processo europeo. Già alla fine degli anni '90 infatti, sia in ambito istituzionale, in particolare nelle riforme dei sistemi formativi, sia in ambito sociale, con le analisi dei fabbisogni del mercato del lavoro, il tema delle competenze trova una traduzione

³⁵ Ove per *attuale* si intende, relativamente alle istituzioni europee, dal 2000 in poi.

operativa in termini di modelli e strumenti di rappresentazione e classificazione.

La ricchezza del dibattito se da un lato ha generato una pluralità di pratiche innovative, dall'altro ha determinato una diversificazione degli approcci e una marcata differenziazione nelle metodologie generando una accentuata complessità della realtà italiana a rappresentare il proprio sistema delle qualificazioni, anche solo nel dotarsi di un format di rappresentazione comune.

In questa direzione, o per meglio dire a contrasto di questa direzione, un po' di terreno è stato recuperato, in tempi più recenti, con alcune iniziative a carattere istituzionale. In questo senso ci si riferisce in particolare alle riforme del sottosistema della VET, con particolare riferimento ai provvedimenti di istituzione di nuovi canali di offerta (IeFP, ITS)³⁶, e riordino di canali già esistenti come gli IFTS³⁷ e l'apprendistato³⁸.

In tutti questi casi sono stati adottati, o sono in fase di adozione, provvedimenti caratterizzati da una costante ricerca di integrazione e di coordinamento dell'offerta, anche attraverso una maggiore uniformità delle soluzioni tecniche e metodologiche utilizzate per la rappresentazione delle qualificazioni.

Tale maggiore uniformità non è casuale, ma piuttosto la risultante di vincoli normativi e tecnici posti dagli atti di regolamentazione europea e di conseguenza nazionale, richiamati in premessa, da cui emerge un quadro di principi, concetti e strumenti, che segnano nel loro insieme un punto di non ritorno rispetto anche al recente passato.

L'architettura del sistema, intesa come insieme di contenuti specifici e di ruoli e procedure che devono caratterizzare a regime il funzionamento del costituendo Repertorio nazionale di qualificazione, deve dunque necessariamente assumere, quale orizzonte di riferimento, alcuni principi e presupposti di ordine tecnico e procedurale, che possono essere così sintetizzati:

- la centralità assegnata alle competenze, che costituisce il paradigma di riferimento funzionale sia allo sviluppo, in termini di occupabilità, delle persone, sia per i sistemi preposti a supportare tale sviluppo in termini di apprendimento (istruzione, formazione ai vari livelli, università, politiche attive per il lavoro), sia per rilanciare la competitività delle imprese e in generale del sistema socio-produttivo;
- la rappresentazione delle competenze in unità entro cui rendere esplicito il risultato atteso (*learning outcome* secondo la Raccomandazione EQF), visto

³⁶ Istruzione e Formazione professionale, triennale e quadriennale, e Istruzione Tecnica Superiore, che hanno definito qualificazioni e competenze standard di riferimento per la certificazione in esito a tali percorsi.

³⁷ Istruzione e Formazione Tecnica Superiore.

³⁸ Decreto Legislativo n.167 del 2011 e Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni del 19 aprile 2012, riguardante la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite in apprendistato.

come insieme di conoscenze, abilità e competenze declinate secondo livelli diversi di autonomia e responsabilità;

- la mancanza di indicazioni circa i contesti, e le modalità, di apprendimento entro cui vengono conseguite le *qualification* (e/o i singoli *learning outcome*) e, inversamente, l'importanza attribuita al processo di valutazione, attraverso la richiesta di esplicitare le *parti* valutabili del singolo *learning outcome*, gli indicatori su cui basare l'osservazione delle parti valutabili, gli indici per le misurazioni rispetto ai *benchmark* attesi delle tipologie di prove di valutazione previste;
- di conseguenza, la costituzione di un Repertorio nazionale delle qualificazioni come sistema indipendente e non conseguente alla formazione, per consentire l'effettiva garanzia di accesso alle qualificazioni per il tramite di diversificate opportunità di apprendimento (formal, ma anche informal e non-formal);
- la formalizzazione delle qualificazioni, in termini di aggregati di unità, acquisibili dall'individuo nel loro insieme e/o progressivamente nel tempo;
- la certificabilità delle qualificazioni e/o delle singole unità che compongono le stesse;
- il riconoscimento e la certificabilità delle unità e/o delle qualificazioni acquisite attraverso processi di apprendimento di tipo formale, ma anche di tipo informale e non formale, nel pieno rispetto del principio della pari dignità dei diversi processi di apprendimento;
- l'identificazione di livelli diversi delle qualificazioni secondo il modello proposto nell'ambito della Raccomandazione EQF (modello che prevede, come già ricordato, 8 diversi livelli di complessità);
- l'indicazione di punti di credito per ciascuna unità quale frazione di una qualifica più ampia, così come suggerito dalla Raccomandazione europea relativa al sistema dei crediti ECVET;
- la trasparenza delle certificazioni secondo quanto previsto dai cinque dispositivi di cui si compone la proposta Europass.

L'insieme di questi presupposti concettuali e metodologici, costituiscono, per il costituendo Repertorio nazionale delle qualificazioni e delle competenze, dei punti di riferimento non eludibili. Tale non eludibilità non è data tanto dalla coerenza dei provvedimenti che li hanno nel tempo declinati (lo stesso processo europeo relativo all'EQF e all'ECVET, solo per citare i riferimenti più significativi, è ad adesione volontaria da parte degli Stati membri), quanto perché un "servizio" di certificazione delle qualificazioni e delle competenze che non fosse in linea con tali principi, mancherebbe delle qualità necessarie a garantire agli utenti un riconoscimento delle competenze, comunque acquisite, valido non solo entro i confini regionali e nazionali ma nel più ampio contesto europeo. In altri termini il principio guida fissato a

livello europeo, del diritto all'apprendimento permanente e alla mobilità professionale e geografica, in funzione e per effetto della progressiva capitalizzazione delle competenze possedute, non potrebbe essere tragguardato agli obiettivi comuni che compongono la strategia europea 2020³⁹.

2.1.3. La via italiana alla definizione di un Repertorio nazionale: l'approccio *bottom-up* per la realizzazione di un sistema omogeneo di descrizione delle qualificazioni e delle competenze

Se pur con modalità e approcci non sempre coerenti, molto lavoro dunque è stato realizzato in Italia per rendere il sistema delle qualificazioni trasparente e rendere agibile la prospettiva dell'apprendimento permanente e della mobilità professionale e geografica anche nel nostro Paese.

L'ampia produzione di qualificazioni (descrizione di...) realizzata ed operante in Italia, nei diversi canali di offerta nazionali e regionali, rende però di difficile applicazione quanto previsto nell'articolo 8 del decreto legislativo n.13/2013, relativamente all'istituzione di un Repertorio unico nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

Al fine di rendere comunque percorribile l'implementazione del Repertorio nazionale, il testo del decreto si spinge fino a generare una evidente (ma anche apparente) antinomia, definendo allo stesso momento, il repertorio come [...] *il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze [...] costituito però [...] da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione, ivi compresi quelli di istruzione e formazione professionale, e delle qualificazioni professionali tra cui anche quelle del repertorio di cui all'articolo 6, comma 3, del testo unico dell'apprendistato [...] codificati a livello nazionale, regionale o di provincia autonoma, e pubblicamente riconosciuti.*

Il risultato di questa formulazione è che la costituzione di un Repertorio nazionale appare possibile solo attraverso un processo che partendo dal basso (dall'esistente), omogeneizzi progressivamente le modalità di rappresentazione e descrizione delle qualificazioni oggi operanti nei diversi canali di offerta.

In questo senso il decreto definisce un primissimo nucleo di riferimenti standard in assenza dei quali una qualificazione non può avere accesso al Repertorio nazionale, in particolare:

- identificazione dell'Ente pubblico titolare;

³⁹ Comunicazione della Commissione Europea, *Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Bruxelles, 3.3.2010. In particolare nel testo della Comunicazione viene ribadita per ben due volte l'importanza di impegnare ciascun paese membro alla costruzione del Quadro unico nazionale delle qualificazioni.

- identificazione delle qualificazioni e delle relative competenze che compongono il repertorio;
- referenziazione delle qualificazioni, laddove applicabile, ai codici statistici di riferimento delle attività economiche (ATECO) e della nomenclatura e classificazione delle unità professionali (Classificazione delle professioni dell'I-STAT), nel rispetto delle norme del sistema statistico nazionale;
- referenziazione delle qualificazioni del Repertorio al Quadro europeo delle qualificazioni (EQF), realizzata attraverso la formale inclusione delle stesse nel processo nazionale di referenziazione ad EQF.

Al fine di edificare e rendere operativo quanto contenuto nell'Art. 8 del decreto legislativo 13 del 2013, sono state attivate diverse "sedi" di lavoro che, con attori in parte diversi, e con procedure individuate a partire dalle esigenze concretamente espresse dai diversi ambiti di pertinenza, operano nell'obiettivo comune di dotare il nostro Paese di un Repertorio nazionale. Nello specifico al momento sono operative le seguenti sedi:

- il Comitato tecnico nazionale, presieduto dai rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, composto dai rappresentanti del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, del Ministero dello Sviluppo Economico, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e delle Amministrazioni pubbliche, centrali, regionali e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, in qualità di enti pubblici titolari. Il Comitato è stato istituito ai sensi del decreto legislativo 13 del 2013, con l'obiettivo di elaborare Linee guida per la costituzione del Repertorio nazionale e il sistema di certificazione delle competenze. Nell'ultimo incontro del Comitato, avvenuto il 28 settembre 2015, con l'obiettivo di arrivare, entro la fine del 2016, a una prima *release* delle previste Linee guida, è stato istituito un gruppo tecnico presso il MLPS, con la partecipazione di rappresentanti del MLPS stesso, del MIUR e delle Regioni e P.A. con l'obiettivo di elaborare una proposta in tema di Quadro nazionale delle qualificazioni, in risposta alle richieste avanzate in sede comunitaria, nonché in funzione dello sviluppo del Piano nazionale di riforma delle professioni attivo presso il Dipartimento politiche europee della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in ottemperanza alla Direttiva europea 55/2013;
- l'Organismo tecnico, costituito a norma decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, articolo 6, è composto da rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, delle Regioni, designate dalla Conferenza Stato-Regioni, delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Organizzazioni dei datori di lavoro, e ha l'obiettivo di realizzare un Repertorio delle professioni per l'aprendistato professionalizzante e individuare forme di integrazione tra tale

Repertorio e quanto in fase di sviluppo e adozione nell'apprendistato per la qualifica e il diploma e l'alta formazione;

- il Gruppo tecnico, composto da rappresentanti del Coordinamento delle regioni, delle Regioni e del Ministero del Lavoro. Il Gruppo tecnico, a partire da maggio 2013, ha avviato il lavoro per la correlabilità e la progressiva standardizzazione delle qualificazioni professionali presenti nei repertori regionali. Il GT opera su mandato degli Assessori regionali componenti la IX Commissione, in base ad un piano di lavoro sperimentale siglato nel luglio 2013 e approvato in via definitiva a gennaio 2014. Il Gruppo tecnico è stato istituzionalizzato con il decreto interministeriale del 30 giugno 2015.

Delle diverse sedi oggi operanti sul tema del sistema nazionale di certificazione delle qualificazioni e delle competenze, quella che al momento ha raggiunto i risultati più avanzati è la sede del Gruppo tecnico Regioni-MLPS.

Il lavoro svolto dal Gruppo tecnico ha infatti recentemente raggiunto un primo risultato formalizzato nell'ambito del decreto interministeriale del 30 giugno 2015 "Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13".

Secondo quanto definito nel decreto interministeriale, il Quadro operativo costituisce la parte di repertorio nazionale afferente le qualificazioni regionali e rappresenta il riferimento unitario per la loro correlazione ed equivalenza a livello nazionale e la loro progressiva standardizzazione, nonché per l'individuazione, validazione e certificazione delle qualificazioni e delle competenze anche in termini di crediti formativi in chiave europea.

Il lavoro fin qui svolto per la costituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni regionali ha avuto come obiettivo primario quello di descrivere i diversi settori economico professionali⁴⁰ individuando i principali cicli produttivi in essi presenti, rappresentandoli secondo la logica della descrizione di processo⁴¹ per Aree di attività (ADA) e attività.

⁴⁰ La classificazione settoriale è stata ottenuta disaggregando e ricomponendo attraverso un processo ricorsivo, i codici di classificazione delle attività economiche ATECO con i codici di classificazione ISTAT delle professioni (CP 2001 nell'aggiornamento rappresentato dall'estensione al V digit del 2006). Nelle Aree classificatorie così ottenute, sono stati individuati 24 settori economico professionali (di cui 23 settori + una area detta comune) e 80 comparti (di cui 72 comparti specificatamente individuati come sottoinsiemi coerenti dei settori + 8, costituenti in prevalenza funzioni/processi organizzativi trasversali ai diversi settori/comparti, caratterizzanti l'area comune). La classificazione settoriale così realizzata, eredita quanto contenuto nell'Accordo Stato-Regioni del 27 luglio 2011, che prevede, per l'offerta di istruzione e formazione professionale, uno schema classificatorio composto da 7 aree professionali, a loro volta suddivise in 24 sotto-insiemi.

⁴¹ Il Quadro nazionale delle qualificazioni regionali è al momento composto da 82 processi, descrittivi dei cicli produttivi di 24 settori economico professionali, 249 sequenze di processo, 823 ADA di cui 593 popolate da qualificazioni regionali.

L'obiettivo di descrivere i contenuti del lavoro al dettaglio minimo delle attività, ha consentito l'allocazione delle singole qualificazioni, contenute nei Repertori regionali, nelle ADA, creando le premesse per una loro possibile correlazione.

Allo stato attuale le singole qualificazioni regionali sono state dunque messe in relazione con le ADA. Il passaggio ulteriore è quello di tracciare il rapporto tra la competenza, o le competenze, contenute nelle singole qualificazioni regionali, con il descrittivo delle attività contenute nelle singole ADA.

Le operazioni di associazione delle competenze contenute nelle qualificazioni regionali alle attività descrittive delle ADA genera, nella banca dati⁴² costituita a supporto del lavoro di costruzione del Quadro nazionale delle qualificazioni regionali, una base dati da interpretare come un sistema a rete di informazioni sui contenuti professionali, nel quale trovano collocazione le qualificazioni regionali, differenti fra loro, è bene ricordarlo, per categorie costruttive originarie, estensione dei contenuti e semantiche utilizzate, che ne rende di fatto difficile un raffronto diretto.

Obiettivo della costituzione della base dati è quello di supportare, anche su basi statistiche, il processo di correlazione delle qualificazioni regionali esistenti e in sviluppo, a fini della individuazione iniziale e manutenzione nel tempo, delle equivalenze tra qualificazioni regionali.

Metodologicamente il principio base del processo di associazione competenze/attività consiste nell'affermare che le risorse descritte nelle competenze costituenti la qualificazione regionale, coprono, presidiano, e quindi consentono a chi le possiede, di svolgere quelle specifiche attività.

Una volta completata la fase di costituzione della base dati, attraverso il processo di associazione competenze/attività appena descritto per ciascun settore, si procederà alla fase di analisi dei dati per ciascuna ADA componente ciascuno dei 24 settori costituenti il Quadro nazionale delle qualificazioni regionali.

Dal punto di vista quantitativo, la base dati presente nel DBQc consente di fornire rappresentazioni computabili di similarità, e prossimità/distanza, fra le diverse qualificazioni, sulla base di diverse metriche a cominciare dal descrittivo delle attività contenute nell'ADA oggetto di analisi.

Detta in altri termini si tratta di stabilire "quanto" una qualificazione, in termini di competenze, garantisca l'effettivo presidio delle attività di una ADA e graduare le similarità con le altre qualificazioni presenti nella stessa ADA, ai fini di una prima individuazione dei gruppi di correlazione/equivalenza.

Il decreto definisce all'art. 4, dei macro criteri metodologici per la correlazione delle

⁴² La banca dati delle qualificazioni e delle competenze (denominata sinteticamente DBQc) è stata realizzata ed è gestita dall'Isfol su mandato del Ministero del Lavoro.

qualificazioni regionali, e la loro equivalenza a livello nazionale, come di seguito sinteticamente richiamati:

- le qualificazioni regionali sono costituite da una singola competenza o da aggregati di competenze e afferiscono ad almeno una delle aree di attività, contenenti la descrizione delle singole attività di lavoro, così come definite attraverso analisi dei processi applicata al relativo ciclo produttivo;
- le qualificazioni regionali sono considerate fra loro equivalenti quando presidiano, attraverso le competenze di cui sono costituite, le attività di lavoro di un gruppo di correlazione, inteso quale aggregato di attività di lavoro dotato di una valenza funzionale rispetto al meccanismo di correlazione e riconoscimento;
- le qualificazioni regionali che non presidiano tutte le attività di lavoro di un gruppo di correlazione sono correlate ad altre qualificazioni regionali, limitatamente alle attività di lavoro presidiate, e le relative competenze sono riconosciute dalle Regioni e Province autonome, su richiesta della persona.

Il decreto interministeriale prevede la messa a regime del Quadro nazionale delle qualificazioni regionali entro 12 mesi dalla data di emanazione del decreto (30 giugno 2015 – 30 giugno 2016), con l'individuazione per ciascuna ADA, ove sono presenti qualificazioni regionali, dei gruppi di equivalenza/correlazione e del relativo livello EQF.

Parallelamente alla individuazione dei gruppi di equivalenza/correlazione, il Gruppo tecnico sta procedendo alla individuazione di criteri comuni per la valutazione, quale elemento qualificante del costituendo sistema di validazione e certificazione delle competenze a regime.

Inoltre, al fine di rendere accurato e sostenibile lo sviluppo e l'aggiornamento del Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali, anche in vista della sua evoluzione nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, occorre allestire, nell'ambito della piattaforma (DBQc), specifiche funzionalità volte ad alimentare e accompagnare con modalità trasparenti, semplificate e sistematiche, la governance di aggiornamento evolutivo attraverso:

- flussi di "apprendimento interno" tramite i feedback generati dal circuito d'uso del sistema stesso;
- flussi di "apprendimento esterno" tramite la consultazione a distanza di una platea composta di attori e *stakeholder*, a diverso titolo interessati e informati delle evoluzioni del mercato di lavoro in termini settoriali e/o professionali, anche al fine di rendere effettive le previsioni di cui al punto 4 dell'Allegato 4⁴³ del decreto interministeriale del 30 giugno 2015.

⁴³ Decreto interministeriale 30 giugno 2015, Allegato 4: "Procedure per l'aggiornamento e la manutenzione del

2.2. Validazione e certificazione delle competenze: dal dibattito al sistema

2.2.1. Il quadro di riferimento internazionale

Nella strategia di Europa 2020 i Paesi comunitari si sono impegnati a migliorare in modo determinante la qualità e l'efficacia degli investimenti finalizzati allo sviluppo delle competenze dei cittadini e a realizzare a questo scopo un complesso processo di riforma dei sistemi di offerta. In particolare, i processi di innovazione sono orientati ad una forte convergenza verso due elementi chiave:

- l'ampliamento dei processi di apprendimento ad ogni fase e in ogni contesto di vita;
- la centralità della persona, e quindi delle risorse da essa possedute, con particolare riferimento alle competenze e alla possibilità della loro certificazione.

Quella europea è una strategia di lungo periodo che ha avuto inizio già a partire dall'anno 2000 con il Consiglio europeo di Lisbona, ed è stata rafforzata negli ultimi anni dalla situazione di crisi economica e occupazionale che rende urgente e prioritaria l'innovazione dei sistemi di apprendimento e la loro qualità e trasparenza anche rispetto al mercato del lavoro.

A testimonianza della crescente rilevanza di questi obiettivi è notevole l'insieme di strumenti regolatori messi a punto in questi ultimi anni dalla Commissione e dal Parlamento europeo in tema di trasparenza dei titoli e delle qualifiche per la qualità dei percorsi di istruzione e formazione e per l'innovazione dei contesti di apprendimento⁴⁴. Processi che disegnano nel loro insieme un sistema integrato di opportunità di apprendimento rivolto a rendere agibili le strategie di *lifelong learning*.

Tra gli interventi comunitari in favore dell'apprendimento permanente, la Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale, pubblicata il 20 dicembre 2012, risulta essere la chiave di

Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali".

⁴⁴ Nello specifico ci si riferisce ai seguenti documenti: Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004, relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass); Direttiva n. 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali; Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006, relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE); Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF); European guidelines for validating non-formal and informal learning, Cedefop, 2009; 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); Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009, sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQARF).

volta per la definitiva implementazione del sistema di validazione degli apprendimenti nei Paesi UE. In questo documento l'Unione europea chiede a tutti i Paesi di istituire, entro il 2018, modalità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale, in conformità alle circostanze e alle specificità nazionali e nel modo da essi ritenuto appropriato.

L'obiettivo principale della Raccomandazione è di offrire a tutti i cittadini la possibilità di validare conoscenze, capacità e competenze acquisite indipendentemente dal contesto di apprendimento, al fine di facilitare anche il conseguimento di una qualificazione completa o parziale. Nell'ottica di supportare i cittadini europei ad affrontare in chiave evolutiva i disagi legati alla crisi economica, la Raccomandazione sollecita i Paesi ad incentivare i datori di lavoro, le organizzazioni giovanili e della società civile a promuovere e facilitare l'identificazione e la documentazione dei risultati di apprendimento acquisiti nel lavoro, nel volontariato, nell'esercizio della cittadinanza attiva, così come nella vita privata. Suggestendo, inoltre, di allestire sistemi di istruzione e formazione che facilitino l'accesso ai percorsi formali anche attraverso delle riduzioni di percorso in base ai risultati di apprendimento acquisiti in contesti non formali e informali.

A livello comunitario, l'organismo preposto a supportare la Commissione nelle attività relative all'implementazione della Raccomandazione sulla validazione degli apprendimenti non formali e informali è l'*Advisory Group* dell'*European Qualification Framework*. Un tavolo tecnico composto da rappresentanti di tutti gli Stati membri, che ha come *mission* principale il coordinamento delle attività dei Paesi per l'implementazione del Quadro europeo delle qualifiche – EQF, e dal 2012 cura anche la verifica dell'impatto e dei benefici dei sistemi di validazione.

Le informazioni sull'attuazione dei sistemi di validazione nei diversi Paesi sono fornite dall'*European Inventory on Validation of non-formal and informal learning*⁴⁵. Questo strumento, aggiornato ogni due anni dal Cedefop in collaborazione con la Commissione europea, favorisce la progressiva convergenza di approcci e metodologie attraverso la condivisione di buone pratiche in uso nei diversi Paesi. La documentazione capillare sui sistemi europei rappresenta un valido supporto per le attività di verifica dell'*Advisory Group* e per le autorità nazionali e regionali e gli organismi di settore impegnati nell'implementazione dei sistemi. L'aggiornamento dell'*Inventory* del 2014 raccoglie informazioni sulle pratiche di validazione attuate nei 33 Paesi che partecipano al processo di cooperazione UE 2020 (i 28 Stati membri dell'UE, i Paesi EFTA: Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera; e la Turchia, uno dei tre Paesi candidati).

⁴⁵ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>.

2.2.2. La costruzione del nostro Sistema nazionale di certificazione delle competenze e validazione degli apprendimenti non formali e informali: lo stato dell'arte

In Italia è in corso da molti anni un ricco dibattito e un sostanziale accordo tra tutte le istituzioni e gli attori sociali sull'importanza di poter certificare competenze e validare apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali. Tuttavia alcune barriere storiche si sono frapposte per lungo tempo al raggiungimento di questo obiettivo. Al fine di avviare il decisivo superamento di questi ostacoli la legge 92 del 28 giugno 2012 avvia un concreto percorso di carattere sistemico e normativo prevedendo un insieme di disposizioni per l'apprendimento permanente tra cui la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze e validazione degli apprendimenti non formali e informali.

Il testo della legge individua i temi della validazione dell'apprendimento non formale e informale e del sistema nazionale di certificazione delle competenze come due elementi fondamentali per assicurare e concretizzare l'apprendimento permanente in funzione del mantenimento di condizioni di occupabilità dei cittadini. Il percorso prevede la realizzazione di diversi pacchetti attuativi e tra questi grande priorità è assegnata al decreto legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013 sul sistema nazionale di certificazione delle competenze e validazione degli apprendimenti non formali e informali.

Un ruolo essenziale del decreto 13/2013 è quello di disegnare un insieme di regole, comuni a tutte le istituzioni italiane competenti, per assicurare ai cittadini l'esercizio del diritto al riconoscimento sociale e istituzionale di tutte le loro competenze, comunque e ovunque apprese.

Il decreto infatti al capo II riunisce gli articoli relativi agli standard del sistema nazionale di certificazione delle competenze. Tali standard sono esplicitamente richiamati all'art. 68 comma a) della legge delega 92/2012.

In particolare:

- l'articolo 4 stabilisce che gli strumenti regolativi del sistema di certificazione sono gli standard minimi nazionali che, nel rispetto delle competenze costituzionali dei diversi soggetti pubblici coinvolti, danno forma ai livelli essenziali delle prestazioni o ai requisiti per l'abilitazione o accreditamento di quanti saranno impegnati nella realizzazione dei servizi di validazione e certificazione;
- l'articolo 5 reca la definizione della prima tipologia di standard quelli relativi al processo di validazione e certificazione. Tale processo è articolato in tre fasi funzionali ad un corretto esercizio tecnico della funzione di validazione e certificazione in linea con tutti i principali orientamenti europei e comunitari;
- l'articolo 6 definisce l'ambito e i requisiti minimi per l'attestazione di qualificazioni e competenze nell'ambito del sistema nazionale di certificazione. Si

precisa che questo punto costituisce un aspetto di grande rilievo rispetto alle attuali difficoltà del nostro sistema di qualificazione poiché è finalizzato a migliorare la trasparenza, leggibilità e portabilità nazionale delle informazioni riportate nei certificati e attestati. Al comma 4 in particolare sono definiti gli elementi informativi minimi da indicare in tali documenti e si stabilisce la tracciabilità nel tempo di tali informazioni attraverso la registrazione in conformità alla struttura informativa del Libretto Formativo del cittadino;

- l'articolo 7 declina gli standard minimi di sistema che sono necessari per assicurare ovunque servizi omogenei e di qualità pur nella diversità dei soggetti istituzionali responsabili della loro erogazione. Tali standard si traducono in altrettanti impegni vincolanti da parte dei soggetti pubblici titolari della validazione e certificazione, impegni che riguardano le condizioni di fruizione dei servizi, l'informazione ai cittadini, i requisiti professionali degli operatori preposti, la presenza di un adeguato sistema informativo pienamente interoperabile, il diritto di accesso agli atti e di tutela della privacy, l'attendibilità delle procedure valutative, l'affidamento dei servizi a terzi in regime di abilitazione o accreditamento con il mantenimento della responsabilità e titolarità dei servizi stessi.

Inoltre il decreto 13/2013 al capo III istituisce il "Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali" che costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze. Il Repertorio parte come l'insieme dei repertori già esistenti e sin ora codificati dalle istituzioni titolari delle qualificazioni (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Regioni, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero dello Sviluppo Economico), ma nel tempo dovrà essere sottoposto ad un lavoro di progressiva standardizzazione descrittiva in modo a consentire maggiore permeabilità tra sistemi e riconoscimento dei crediti.

Il Sistema di certificazione sarà compiutamente implementato attraverso un Comitato tecnico nazionale composto da tutte le autorità nazionali e regionali competenti ovvero quelli che sono definiti nel decreto "Enti Pubblici Titolari" delle qualificazioni.

Al fine di favorire il massimo coinvolgimento degli attori istituzionali regionali in questo processo, nel luglio 2013 è stata approvata e avviata dagli Assessori in IX Commissione Istruzione, Formazione e Lavoro il "*Piano di lavoro per l'implementazione del Repertorio nazionale dei Titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali - art. 8 del DLgs 13/2013 - verso l'attuazione del Sistema nazionale di certificazione delle competenze*". Tale piano di lavoro, sul quale ha operato un Gruppo tecnico composto da Regioni e Ministero del Lavoro con il supporto di Isfol e Tecnostruttura delle Regioni, si è sviluppato intorno a due obiettivi prioritari:

- correlabilità e progressiva standardizzazione delle qualificazioni contenute nei repertori regionali quale base utile alla implementazione del Repertorio Nazionale di cui al decreto legislativo 13/2013;

- definizione di un quadro di riferimento degli standard di processo, di attestazione e di sistema, quale base utile alla elaborazione delle Linee guida di cui al decreto legislativo 13/2013.

Con riferimento al secondo punto di questo piano le Regioni hanno adottato tre documenti comuni su Standard di Processo con riferimento all'art. 5 del decreto 13/2013, Standard di Attestazione con riferimento all'art. 6 e Standard di Sistema con riferimento all'art.7. Questi documenti sono poi in parte confluiti all'interno del testo normativo di un'intesa Stato-Regioni di gennaio 2015 e infine il 30 giugno 2015 nel "Decreto interministeriale concernente la definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali". Attraverso questo passaggio il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, ha preso atto della consistente mole di regole e procedure che le Regioni si sono date per rendere finalmente valorizzabili e spendibili da una Regione all'altra competenze e qualifiche validate o certificate. Vediamo nel dettaglio alcune di queste regole.

In primo luogo sono definite le prerogative differenziali dei servizi di validazione e certificazione. In particolare si stabilisce che l'individuazione e la validazione delle competenze rappresentano due fasi del processo certificativo finalizzate al riconoscimento da parte dell'ente titolato delle competenze acquisite dal cittadino in un contesto non formale e informale, che può completarsi con la procedura di certificazione delle competenze.

La validazione delle competenze è un processo codificato e normato dall'Ente titolare, che consente l'accesso a qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze) attraverso una ricostruzione e valutazione dell'apprendimento formale, non formale e informale.

Tale opportunità rappresenta parte integrante del sistema di certificazione delle competenze, pertanto l'individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale va intesa come una via alternativa a quella formale per l'ottenimento delle qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze). Le qualificazioni ottenibili tramite validazione sono potenzialmente accessibili anche in ambito formale e viceversa.

Il processo di individuazione e validazione ha una sua autonomia tecnica e organizzativa rispetto al sistema di formazione formale ed è sempre tracciabile nelle sue diverse fasi. La validazione, qualora non seguita dalla procedura di certificazione, esita in un documento pubblico, rilasciabile al cittadino, costituito da una attestazione con valore almeno di parte seconda ovvero rilasciato su responsabilità di chi attua il servizio in qualità di Ente titolato, in rapporto agli elementi di regolamentazione e garanzia del processo in capo all'Ente titolare.

Si definisce invece la certificazione come la procedura e atto conclusivo di rilascio delle qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze) da parte dell'Ente titolato ai sensi del D.Lgs.13/2013. L'attestato di certificazione ha

sempre valore di parte terza ovvero è rilasciato su responsabilità dell'Ente titolare con il supporto di chi attua il servizio in qualità di Ente titolato.

La certificazione, se riferita ad apprendimenti non formali e informali, normalmente segue il processo di individuazione e validazione salvo nei casi in cui ciò non sia ritenuto opportuno per mancanza di condizioni o di effettiva necessità da parte del cittadino interessato.

Di seguito sono descritti gli elementi minimi del processo di individuazione e validazione e delle due possibili procedure di certificazione: 1) a seguito di validazione e 2) da apprendimento in contesti formali.

Tabella 1 – Elementi minimi e caratterizzanti PROCESSO e PROCEDURE previsti nel Dlgs 13/13⁴⁶

Fasi di processo DLgs. 13	PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE E VALIDAZIONE dell'apprendimento non formale e informale	PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE A SEGUITO DI VALIDAZIONE dell'apprendimento non formale e informale	PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE IN CONTESTO FORMALE ¹
Identificazione	Individuazione delle competenze, ricostruzione dell'esperienza ed elaborazione del Dossier ²	Ammissione tramite "Documento di validazione" o Dossier validato (<i>valore almeno di parte seconda</i>)	Ammissione tramite formalizzazione del raggiungimento degli esiti di apprendimento (<i>valore di parte seconda</i>)
Valutazione	Esame tecnico del Dossier ed eventuale valutazione diretta (audizione o colloquio tecnico strutturato o altro tipo di prova)	Valutazione sommativa realizzata con colloqui tecnici strutturati e/o prove prestazionali Presenza di Commissione o di un organismo collegiale che assicuri il rispetto dei principi di terzietà, indipendenza e oggettività del processo	Valutazione sommativa realizzata con colloqui tecnici strutturati e/o prove prestazionali Presenza di Commissione o di un organismo collegiale che assicuri il rispetto dei principi di terzietà, indipendenza e oggettività del processo ³
Attestazione	Stesura (<i>ed eventuale rilascio</i>) del "Documento di validazione" o del Dossier Validato (<i>valore almeno di parte seconda</i>)	Rilascio Certificato (<i>valore di parte terza</i>)	Rilascio Certificato (<i>valore di parte terza</i>)

⁴⁶ Tabella estratta dall'All. 5 del "Decreto interministeriale concernente la definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali" del 30 giugno 2015.

⁴⁷ Anche con riferimento all'Accordo tra le Regioni e Province autonome del 20 febbraio 2014 "Riferimenti ed elementi minimi comuni per gli esami in esito ai percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP)".

⁴⁸ In coerenza con il "Documento sugli standard minimi di attestazione" si precisa che Dossier è il termine sintetico che indica "un documento che abbia la funzione di supportare la messa in trasparenza delle esperienze, delle competenze e delle evidenze a supporto dell'acquisizione delle competenze".

⁴⁹ In via esemplificativa l'accertamento delle competenze al termine di un percorso in ambito formale può prevedere l'azione coordinata e collegiale, secondo modalità preventivamente formalizzate, di uno o più professionisti/formatori e di una figura "terza" identificata dalle norme regionali come garante del processo di certificazione.

Il testo del decreto 30 giugno 2015 indica anche la meta-articolazione del processo di individuazione e validazione delle competenze da apprendimento non formale e informale al fine di definire un percorso minimo comune, che renda compatibili e armonizzabili le procedure regionali già esistenti.

La Fase 1 **Accesso al servizio, accoglienza** è finalizzata all'informazione e accoglienza del potenziale utente, alla verifica dei requisiti di accesso al servizio e all'identificazione di un effettivo fabbisogno/interesse/potenzialità di successo di un processo di validazione. Può essere curata da chi opera presso le strutture accreditate o autorizzate al servizio con modalità in presenza (ad esempio anche a sportello o attraverso sessioni informative di gruppo) o a distanza (ad esempio piattaforma web o invio domanda).

La Fase 2 **Individuazione/Identificazione** è a cura di una funzione che tramite uno o più colloqui individuali applica le opportune metodologie finalizzate a:

- ricostruire le esperienze;
- pre-codificare le competenze con riferimento alle qualificazioni di interesse per la validazione;
- supportare la composizione di un dossier documentale di evidenze (denominabile Dossier, Libretto Formativo, Portfolio);
- consigliare l'interruzione del servizio nel caso non se ne rilevino le condizioni minime di successo;
- fornire ogni elemento informativo utile alle fasi successive, ivi incluse eventuali indicazioni per le prassi valutative.

Le informazioni raccolte in questa fase devono rimanere tracciabili nell'ambito di un sistema informativo o documentale predisposto dall'Ente titolare al massimo grado di interoperabilità possibile con le basi dati già esistenti e normate (ad esempio Sistemi lavoro o base dati del Libretto Formativo del cittadino).

La Fase 3 **Valutazione** segue la precedente ma è tecnicamente indipendente da essa.

Le Regioni possono scegliere di considerare la fase di valutazione del processo di validazione propedeutica o integrata a quella della procedura di certificazione.

Se finalizzata solo alla validazione la fase è curata da una specifica funzione referente e responsabile del processo di valutazione. L'accertamento prevede al minimo l'esame tecnico del dossier documentale di evidenze ma la regolamentazione dell'Ente titolare può prevedere anche una valutazione diretta (ad esempio audizione o colloquio tecnico o altro tipo di prova) in ogni caso con standard valutativi declinati.

Nel caso di valutazione diretta si prevede sempre la presenza di una funzione referente e responsabile del contenuto settoriale della valutazione che opera in modo coordinato al referente della valutazione.

Entrambi i ruoli indicati in questa fase devono essere provvisti di specifici requisiti verificati dall'ente titolare.

Se la valutazione è finalizzata alla certificazione assume carattere sommativo ed è realizzata con colloqui tecnici strutturati e/o prove prestazionali prevedendo la presenza di commissione o di un organismo collegiale che assicuri il rispetto dei principi di terzietà, indipendenza e oggettività del processo.

La Fase 4 **Attestazione** è a cura della struttura accreditata o autorizzata al servizio che prevede il rilascio:

- in caso di validazione di un documento di validazione pubblico con valore almeno di parte seconda⁵⁰;
- in caso di certificazione di un certificato con valore di parte terza⁵¹.

Il quadro normativo che si è delineato in Italia inciderà sul percorso già avviato di coordinamento delle regole e dei servizi regionali di validazione e certificazione delle competenze che in alcuni casi sono già in campo e accessibili.

In questi ultimi anni, tutte le Regioni italiane, che rappresentano il principale punto di snodo dei servizi sul territorio per il lavoro e la formazione professionale, stanno affrontando all'interno del proprio sistema lavoro o formazione professionale, il tema della certificazione e validazione delle competenze, contestualizzando e differenziando strumenti e approcci. Ancor oggi tuttavia si evidenziano diverse fasi di avanzamento delle politiche e pratiche regionali in materia e ciò dimostra che è oggi quanto mai necessario produrre norme nazionali che realizzino una cornice di regole a tutela dell'attendibilità delle procedure e quindi delle pari opportunità per i beneficiari finali.

Alcune Regioni sono in uno stadio iniziale di approccio strategico al tema, che viene affrontato per piccoli passi, magari partendo da specifiche filiere e tipologie formative. Altre Regioni invece sono giunte ad una formalizzazione delle strategie attraverso specifiche delibere e atti normativi che includono la validazione all'interno del sistema regionale di certificazione pur non avendo ancora messo in atto tali indicazioni programmatiche. Altre Regioni ancora, dopo aver formalizzato e normato specifici dispositivi di validazione degli apprendimenti non formali e informali, hanno avviato concrete azioni volte alla messa a regime del sistema anche "testando" gradualmente sul campo la validità degli approcci strategici e metodologici definiti.

Per ulteriori informazioni e contatti: <http://www.librettocompetenze.it>.

⁵⁰ Attestazione con valore di parte seconda: documento rilasciato su responsabilità di chi attua il servizio, anche in qualità di Ente titolare, in rapporto agli elementi di regolamentazione e garanzia del processo in capo all'Ente titolare.

⁵¹ Attestazione con valore di parte terza: documento rilasciato su responsabilità dell'Ente titolare con il supporto di chi attua il servizio in qualità di Ente titolare.

2.3. L'apprendistato

Il 2015 non è stato un anno positivo per l'apprendistato. Dai dati dell'INPS sulle Comunicazioni Obbligatorie, riferiti ai mesi gennaio-novembre, risulta, infatti, che le assunzioni in apprendistato sono diminuite in modo consistente rispetto al corrispondente periodo del 2014 (cfr. tabella 2). Il trend negativo si era manifestato già nell'ultimo trimestre del 2014, dopo l'iniziale spinta positiva registrata nei primi tre trimestri che aveva fatto sperare in una ripresa nell'utilizzo del contratto di apprendistato.

Tabella 2 - Attivazione rapporti di lavoro in apprendistato nei mesi di gen. – nov. 2014 e 2015

	Gennaio – Novembre		Gennaio – Novembre 2015 su 2014	
	2014	2015	Variaz. assoluta	Variaz. %
Assunzioni in apprendistato	219.346	175.032	- 44.314	- 20,2%

Fonte: Inps Osservatorio sul precariato

Questa tendenza non rappresenta una novità. I dati contenuti nel XV rapporto di monitoraggio dell'apprendistato, elaborato da Isfol in collaborazione con l'INPS e su incarico del Ministero del Lavoro, mostrano, infatti, che lo stock medio di rapporti di lavoro nel 2013 è stato di 451.954, in flessione del 3,9% rispetto all'anno precedente, facendo rilevare una perdita di circa 18.000 rapporti di lavoro (cfr. tabella 3). L'effetto netto dei flussi in entrata e in uscita è dunque una continua contrazione dello stock medio di occupati.

Tabella 3 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica di contribuzione: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2011-2013

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2011	2012	2013*	2012	2013*
Nord	277.391	265.360	257.827	-4,3%	-2,8%
Nord Ovest	147.571	139.847	136.720	-5,2%	-2,2%
Nord Est	129.821	125.513	121.107	-3,3%	-3,5%
Centro	127.755	120.192	115.378	-5,9%	-4,0%
Sud e Isole	87.345	84.504	78.749	-3,3%	-6,8%
Italia	492.492	470.056	451.954	-4,6%	-3,9%

(*) Dato provvisorio.

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens).

Il XV rapporto di monitoraggio fornisce altre informazioni interessanti sull'andamento dell'apprendistato. Conferma, ad esempio, che l'apprendistato di tipo professionalizzante continua ad essere la forma contrattuale di gran lunga più frequente, con quasi il 91% dello stock dei contratti del 2013 e che, sebbene la classe di età prevalente è quella dei 18-24 anni, aumentano, in quota percentuale e in valore assoluto, gli apprendisti delle classi di età più avanzate: nel 2013 si rileva un incremento del 4,2% per la classe 25-29 anni e del 9,6% per la classe oltre i 29 anni, mentre i minori assunti in apprendistato passano da 6.532 nel 2011 a 2.592 nel 2013, con una diminuzione nell'ultimo anno di quasi un terzo (-32,6%).

Si conferma, inoltre, la grande difficoltà a contrastare la perdurante marginalità delle tipologie contrattuali di apprendistato finalizzate al conseguimento di un titolo di studio. Infatti, nel 2013, sul totale dei giovani che hanno partecipato all'offerta formativa regionale, gli assunti in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale rappresentano una quota pari al 2,4%, ovvero 3.302 giovani, ripartiti tra cinque Regioni e P.A., per oltre il 90% nella Provincia di Bolzano. I dati relativi all'apprendistato di alta formazione e ricerca sono ancora meno confortanti: i giovani che nel 2013 hanno preso parte ad interventi per l'apprendistato di alta formazione e ricerca sono stati 508 e la quota di apprendisti in formazione diminuisce al decrescere del valore del titolo di studio da conseguire. I dati disponibili per le annualità 2014 e 2015 sembrano confermare il limitato ricorso da parte delle imprese al contratto di apprendistato di primo e di terzo livello.

E' in questo quadro che s'inseriscono le norme in materia di apprendistato contenute nel decreto legislativo n. 81 del 2015, il cui obiettivo è di tracciare una via italiana all'apprendimento duale attraverso il rafforzamento dell'apprendistato di primo e di terzo livello. Queste tipologie, che hanno una forte valenza formativa, essendo finalizzate all'acquisizione degli stessi titoli di studio che si conseguono nei percorsi ordinari a tempo pieno (qualifica e diploma professionale, diploma d'istruzione secondaria superiore, titoli di laurea triennale o magistrale, master, dottorato), perseguono il raccordo sistematico tra il mondo della formazione scolastica, universitaria e di ricerca con il mondo produttivo e quindi possono rappresentare un'efficace risposta all'emergenza occupazionale dei giovani.

Una delle condizioni indispensabili per assicurare il raccordo tra formazione e lavoro è l'armonizzazione delle qualifiche e delle qualificazioni professionali conseguibili in apprendistato e la correlazione tra standard formativi e standard professionali.

Il decreto legislativo n. 81/2015 assegna questo compito a un apposito organismo tecnico, già previsto dal Testo Unico dell'Apprendistato e istituito nel 2013 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di cui fanno parte il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano.

L'organismo tecnico, che si avvale della consulenza dell'Isfol, dovrà predisporre il Repertorio delle professioni che, in base alla disciplina dettata dal d.lgs. n. 13 del 2013, confluirà nel Repertorio nazionale dei titoli d'istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, in vista della creazione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Il lavoro dell'organismo tecnico si è sviluppato in due fasi. La prima ha riguardato la mappatura dei contratti collettivi nazionali di lavoro presenti nella banca dati del CNEL e l'estrapolazione di quelli che contengono i profili professionali per l'apprendistato. La seconda è consistita nella referenziazione di questi profili ai codici statistici di classificazione delle attività economiche (ATECO) e delle professioni (CP-ISTAT), in coerenza con le indicazioni metodologiche dettate dal d.lgs. 13/13 sul rispetto degli standard minimi per l'inserimento delle qualificazioni professionali nel Repertorio nazionale⁵².

L'attività di mappatura ha evidenziato le rilevanti differenze nella metodologia adottata dalle Parti sociali per la definizione dei profili professionali dell'apprendistato. Infatti, in alcuni casi i profili sono definiti "a banda larga" poiché includono più livelli di professionalità; in altri casi coincidono con la singola figura professionale o con un ruolo aziendale, oppure abbracciano intere funzioni aziendali (per queste fattispecie non è corretto parlare di veri e propri profili formativi e/o professionali). Gli approcci descrittivi sono molto disomogenei anche rispetto ai contenuti: in alcuni casi vengono identificati gli obiettivi formativi da conseguire, espressi in termini di conoscenze e capacità o competenze; in altri casi sono invece evidenziate le attività che il profilo deve essere in grado di svolgere; in altri ancora vengono descritti i contenuti delle attività formative, anche ripartiti in moduli e con l'indicazione della quantità di ore da dedicare.

Il complesso lavoro di ricognizione e di referenziazione dei profili svolto dall'Isfol, e condiviso dai rappresentanti delle associazioni nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali esaminati, confluirà in una banca dati⁵³ delle qualificazioni e delle competenze che raccoglie anche le qualificazioni rilasciate dal sistema di istruzione e formazione professionale triennale e quadriennale, dall'istruzione e formazione tecnica superiore e dall'istruzione tecnica superiore,

⁵² L'art. 8, comma 3 del D.lgs 13/13 prevede il rispetto dei seguenti standard minimi per l'inserimento delle qualificazioni professionali nel Repertorio nazionale: referenziazione delle qualificazioni ai codici statistici di riferimento delle attività economiche (ATECO) e della nomenclatura e classificazione delle unità professionali (CP-ISTAT); referenziazione delle qualificazioni al Quadro europeo delle qualificazioni (EQF) realizzata attraverso la formale inclusione delle stesse nel processo nazionale di referenziazione.

⁵³ Il punto di riferimento per la configurazione organizzativa della banca dati è rappresentato dalla classificazione per aree professionali definita dall'Accordo Stato-Regioni del 27 luglio 2011. Per l'individuazione delle aree professionali si fa riferimento alla classificazione delle aree economiche professionali elaborata sulla base della traduzione italiana delle nomenclature statistiche internazionali rispettivamente della classificazione delle attività economiche (NACE-ATECO) e della classificazione delle professioni (ISCO-CP). La banca dati Isfol è organizzata in 24 settori economico-professionali (di cui 23 settori e un'area comune).

nonché le qualificazioni rilasciate dai sistemi di formazione professionale regionale riferite a repertori regionalmente codificati.

I vantaggi connessi all'attività di mappatura, referenziazione e inserimento nella banca dati dei profili dell'apprendistato sono molteplici. Il primo è rappresentato dall'aumento della visibilità dei profili, secondo la logica europea della trasparenza dei titoli, delle qualifiche e delle competenze. Il secondo è rinvenibile nella maggiore facilità con la quale si potranno consultare i profili secondo una logica di comparto e di filiera, oltre che di contratto. Un altro vantaggio è dato dal fatto che sarà possibile mettere a disposizione delle istituzioni, delle aziende, degli operatori e dei cittadini, uno strumento per semplificare la lettura dei contenuti dei profili dell'apprendistato, rendendo più agevole ed efficace l'attività di progettazione, monitoraggio e valutazione dei percorsi formativi e facilitando l'accesso alle procedure di valutazione e certificazione delle competenze, con positive ricadute sui processi di mobilità geografica e professionale dei lavoratori.

L'attività dell'Organismo tecnico dovrebbe favorire l'aggiornamento, ad opera della contrattazione collettiva, dei profili professionali dell'apprendistato, attraverso un approccio metodologico uniforme e basato sulle competenze, nel più ampio quadro di un processo di ammodernamento dei sistemi di classificazione del personale. L'attivazione di questo processo è il presupposto necessario per promuovere l'effettiva integrazione delle qualificazioni professionali nel Repertorio nazionale previsto dal decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e quindi per agevolare il dialogo virtuoso tra mondo della formazione e mondo del lavoro.

3. La sperimentazione di ECVET per la mobilità transnazionale e l'apprendimento permanente

3.1. ECVET da Leonardo da Vinci a Erasmus+

3.1.1. La sperimentazione nel Programma Leonardo da Vinci

Un sostegno importante all'applicazione dei dispositivi EQF ed ECVET e alla sperimentazione dell'approccio metodologico ad essi sotteso è venuto sicuramente dal Programma di apprendimento permanente (LLP) e, in particolare, dal Programma Leonardo da Vinci, per quanto riguarda le tematiche di più immediato interesse per il settore dell'istruzione e della formazione professionale.

In particolare, LLP e Leonardo hanno infatti consentito di supportare:

- progetti pilota specifici su ECVET, EQF ed EQAVET (finanziati dalla Commissione europea con bandi *ad hoc*)⁵⁴;
- attività chiave di cooperazione politica e di disseminazione (azioni centralizzate del Programma trasversale) che hanno riguardato anche le tematiche connesse alla trasparenza;
- progetti di Sviluppo e di Trasferimento dell'Innovazione (rispettivamente azioni centralizzate e decentrate del Programma Leonardo da Vinci), con priorità dedicate alla trasparenza in generale e ad ECVET nello specifico nel quadro del bando generale a scadenza annuale;
- progetti di Mobilità transnazionale in tutti i sottoprogrammi settoriali, ma in particolare per quello che riguarda l'istruzione e la formazione professionale, nel Programma Leonardo da Vinci, con un focus specifico sull'utilizzo di ECVET come metodologia e strumento per la progettazione dell'esperienza di tirocinio all'estero e per il riconoscimento delle competenze acquisite;
- due network di Agenzie nazionali LLP che hanno lavorato specificamente sulle tematiche della qualità dell'apprendimento permanente e dell'educazione

⁵⁴ Isfol, *Trasparenza delle qualificazioni e delle competenze. Sperimentazioni e pratiche di attuazione della Raccomandazione ECVET*, Roma, 2014, pag 53-70.

degli adulti e sull'applicazione di ECVET, con l'obiettivo di monitorare e valorizzare i progetti LLP rilevanti rispetto a questi ambiti, di favorire lo scambio di informazioni ed esperienze, di facilitare il dialogo e le sinergie tra i decisori politici e i portatori di esperienze sul campo.

Nello specifico nelle azioni decentrate⁵⁵ del Programma settoriale Leonardo da Vinci gli organismi interessati al tema della trasparenza delle competenze e delle qualificazioni, dell'accumulazione e del trasferimento dei risultati dell'apprendimento da un contesto all'altro, hanno trovato un terreno fertile per la sperimentazione sul tema; attraverso queste iniziative, che si sono distinte per capacità innovativa, livello e grado di impatto, sono state, infatti, messe a punto metodologie, strumenti, prassi operative centrate sul disegno e l'implementazione di qualificazioni articolate in *learning outcome*, di validazione degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali, di trasferimento dei crediti. Negli anni sono stati applicati e sperimentati dispositivi comunitari per la trasparenza (EQF, ECVET, i principi sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale, ecc.) e gli approcci metodologici ad essi sottostanti⁵⁶.

Questo forte interesse al tema ha assunto naturalmente sfumature e connotazioni diverse a seconda della varietà di organismi e dei territori coinvolti (alcuni tradizionalmente più attivi nel Programma e sul tema, altri partecipi delle sperimentazioni in maniera più discontinua), delle tipologie di progetti attivati ma anche dei settori professionali individuati.

L'analisi delle iniziative finanziate all'interno del Programma Leonardo da Vinci ha, infatti, evidenziato che la sperimentazione del dispositivo ECVET è prevalentemente avvenuta all'interno di tre settori specifici: turismo, cura della persona (*white jobs*) ed edilizia (in particolare in relazione ai cosiddetti *green jobs*). Ciò ha messo in evidenza un "fabbisogno di riconoscimento di qualificazione e competenze acquisite in altri contesti geografici o in contesti non formali e informali" che è stato, in questi anni, "particolarmente avvertito in questi settori sia in considerazione della forte vocazione turistica del nostro Paese che della consistente massa di immigrati che decidono di trasferirsi in Italia in cerca di lavoro e che si trovano prevalentemente a svolgere attività edili e di cura della persona"⁵⁷.

Le esperienze di cooperazione e scambio attivate a livello transnazionale all'interno

⁵⁵ All'interno del Programma settoriale Leonardo da Vinci le azioni decentrate erano le azioni di Trasferimento dell'Innovazione, di Mobilità transnazionale e dei Partenariati multilaterali la cui gestione era appunto affidata (quando coordinate da un organismo italiano nei primi due casi e quando inclusive di partner italiani nel terzo caso) all'Agenzia nazionale italiana LLP – Programma settoriale Leonardo da Vinci.

⁵⁶ Balduini A.S., Grisoni R., Saraceni F. et alii, *Il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale: progetti, sperimentazioni e risultati del programma Leonardo da Vinci*, in "Osservatorio Isfol", III (2013), n.1/2, pp. 63-85.

⁵⁷ Isfol, *Trasparenza delle qualificazioni e delle competenze. Sperimentazioni e pratiche di attuazione della Raccomandazione ECVET*, Roma, 2014 pag.93.

delle azioni decentrate del Programma Leonardo da Vinci hanno, inoltre, confermato che "l'approccio per *learning outcome* rappresenta certamente la chiave più efficace per la lettura e il confronto tra i sistemi e le pratiche di istruzione e formazione professionale dei diversi Paesi europei e che la sua adozione favorisce l'implementazione di percorsi di qualificazione sempre più qualitativi, orientati ai bisogni del mercato del lavoro e inclusivi della dimensione non formale e informale"⁵⁸. All'interno di questi progetti infatti sono stati prodotti non solo diversi "repertori" di *learning outcome*, talvolta articolati in unità, ma anche possibili procedure/strumenti di valutazione e validazione

Parallelamente Leonardo ha contribuito ad un altro importante risultato: la progressiva costruzione di "reti ECVET" nazionali e transnazionali basate sul consolidamento di un *mutual trust* che si è esplicato non solo tra sistemi e Paesi diversi, ma anche tra sottosistemi di qualificazione di uno stesso paese, presupposto vitale per un'efficace comunicazione e permeabilità tra i sistemi stessi.

Altro elemento importante sviluppato nelle iniziative finanziate è stato il coinvolgimento nelle reti nazionali delle autorità competenti e degli attori di riferimento in materia di disegno e rilascio delle qualificazioni, talvolta in qualità di proponenti o di partner delle iniziative (opzione questa non sempre percorribile anche a causa dei vincoli amministrativi e gestionali) talvolta come soggetti di riferimento con cui raccordarsi fin dalla pianificazione delle azioni.

Da una visione complessiva del programma Leonardo da Vinci, possiamo affermare che il contributo offerto al tema trasparenza delle qualificazioni e delle competenze, con particolare riferimento alle sperimentazioni e pratiche di attuazione della raccomandazione ECVET, si è diversificato in base alla specificità delle azioni decentrate: i progetti di cooperazione che hanno previsto lo scambio di esperienze, lo sviluppo e il trasferimento di innovazioni educative e formative; i progetti di mobilità transnazionale che, attraverso il sostegno alla realizzazione di esperienze di formazione e lavoro in altri Paesi europei, hanno implementato modalità di apprendimento in contesti non formali e informali, offrendo tra l'altro un contenitore già strutturato per l'applicazione dei dispositivi comunitari in materia di trasparenza (in particolare Europass ed ECVET); i progetti di partenariato multilaterale che hanno apportato, attraverso scambi e modalità di *peer learning*, approfondimenti, studi e analisi sul tema dell'apprendimento in contesti non formali e informali e sulla certificazione delle competenze acquisite in tali ambiti.

Le sperimentazioni realizzate in tema di trasparenza delle qualificazioni e delle competenze nell'ambito dei progetti di Trasferimento dell'Innovazione, in una logica *bottom-up* hanno rappresentato uno stimolo alla realizzazione di azioni di sistema,

⁵⁸Balduini A.S., Grisoni R., Saraceni F. et alii, *Il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale: progetti, sperimentazioni e risultati del programma Leonardo da Vinci*, in "Osservatorio Isfol", III (2013), n.1/2, p. 83.

sia a livello regionale che centrale, e alla ricerca di nuove opportunità di inserimento, reinserimento, riqualificazione e mobilità professionale dei lavoratori con scarsa qualifica e basso livello di istruzione.⁵⁹

In particolare, per la loro natura, hanno rappresentato un terreno fertile per la diffusione, l'adattamento, l'applicazione di metodologie e strumenti innovativi in tema di riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale, già implementati in altri contesti geografici o settoriali o in precedenti esperienze progettuali.

Il crescente interesse da parte degli organismi nei confronti del tema della trasparenza delle competenze e delle qualificazioni, della validazione dell'apprendimento non formale e informale nonché dell'accumulazione e trasferimento dei risultati dell'apprendimento è stato determinato anche da specifiche priorità negli Inviti annuali a presentare proposte inerenti all'azione di Trasferimento dell'Innovazione. Con l'adozione delle raccomandazioni EQF, ECVET e EQARF, gli Inviti a presentare proposte 2008, 2009 e 2010 sono stati sempre più mirati al supporto di questo processo e hanno quindi incentivato la realizzazione nei progetti di iniziative in materia: la descrizione delle qualificazioni in termini di risultati dell'apprendimento, la referenziazione di tali qualificazioni ai livelli del quadro europeo, il disegno di qualifiche articolate in unità trasferibili di risultati dell'apprendimento, la previsione di dispositivi flessibili per il riconoscimento e il trasferimento dell'apprendimento comunque acquisito, la prospettiva settoriale. Nell'ottica degli obiettivi definiti da E&T 2020 ed Europa 2020, negli Inviti a presentare proposte 2011, 2012 e 2013 i progetti TOI sono stati chiamati a trasferire metodi e strumenti tesi all'attuazione e all'uso dei principi del sistema ECVET ai fini della mobilità e dell'apprendimento permanente. Si è, quindi, registrato un progressivo spostamento del focus verso l'implementazione di modelli, metodologie e strumenti di valutazione e riconoscimento delle competenze non formali e informali al fine della validazione dell'apprendimento, comprese attività di formazione per operatori dell'orientamento e valutatori, nonché lo sviluppo di strumenti di supporto alle attività di riconoscimento e certificazione.

Ci preme sottolineare che nel corso degli anni nelle azioni TOI dedicate a questi temi si è assistito a un rilevante e progressivo coinvolgimento di varie tipologie di enti: dagli organismi no-profit, "sovente portatori di interessi di soggetti a rischio di esclusione sociale (ad esempio lavoratori, spesso immigrati, impegnati nell'assistenza domiciliare, disoccupati over 40) che hanno necessitato di vedere formalmente riconosciute le competenze, sovente acquisite in contesti non formali e informali"⁶⁰, alle Amministrazioni pubbliche (soprattutto Regioni), deputate alla certificazione del-

⁵⁹ Isfol, *Le innovazioni di Leonardo. Valutazione dell'impatto dei Progetti dal Programma di Apprendimento Permanente – Programma Leonardo da Vinci, negli anni 2007, 2008, 2009*, Roma, 2012.

⁶⁰ Balduini A.S., Grisoni R., Saraceni F. et alii, *Il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale: progetti, sperimentazioni e risultati del programma Leonardo da Vinci*, in "Osservatorio Isfol", III (2013), n.1/2, p. 68.

le competenze conseguite al di fuori dei contesti formali, le quali hanno visto nel Programma Leonardo da Vinci una preziosa opportunità di verifica sul campo dei processi di riconoscimento e di convalida di cui hanno responsabilità. Significativa è stata anche la presenza, tra gli enti beneficiari, di organismi di formazione e istituti scolastici che ha confermato l'interesse sempre più crescente ad adattare e trasferire nel proprio contesto modelli e strumenti funzionali alla mobilità e all'inserimento professionale degli studenti.

Un altro aspetto interessante e caratterizzante le esperienze di Trasferimento dell'Innovazione in questo ambito è stato quello della dimensione europea dei partenariati, data da un forte coinvolgimento di organismi dislocati in altri Paesi europei, verso cui e da cui è stato effettuato il trasferimento di innovazione. Nonostante la differenza tra i vari sistemi VET e tra pratiche in tema di riconoscimento delle competenze, frequente è stata la partecipazione di organismi appartenenti a Paesi (come ad esempio Francia e Spagna) dotati di un sistema consolidato di validazione dell'esperienza, con un quadro di riferimento nazionale ed esperienze innovative in materia di riconoscimento di competenze che possono essere trasferite ad altri contesti. La presenza di Paesi come Romania, Polonia e Grecia in progetti legati al riconoscimento di competenze di operatori che si occupano di servizi di cura alla persona, è probabilmente connessa al diffuso fenomeno di emigrazione che si registra in tali contesti e alla conseguente necessità di veder riconosciuto il patrimonio di conoscenze e competenze dei lavoratori emigranti, sia in uscita che in entrata nel paese d'origine.

Per quanto riguarda il dispositivo ECVET e l'azione di Mobilità del Programma settoriale Leonardo da Vinci è possibile constatare che, nel corso di questi anni, vi è stato un "reciproco" contributo. Il primo ha trovato nei progetti di mobilità un contesto di sperimentazione e applicazione già ben strutturato, la seconda è riuscita a cogliere dall'applicazione del dispositivo o di parti di questo vellevoli opportunità di miglioramento della qualità, quali lo sviluppo negli operatori di competenze di progettazione e valutazione di *learning outcome*, la creazione o il consolidamento di reti transnazionali in una logica di *mutual trust*, la costruzione di un tirocinio formativo transnazionale di "qualità" grazie alla sottoscrizione di *Memorandum of Understanding* e all'utilizzo di *Learning Agreement*, il miglioramento del dialogo tra organismi di formazione e le istituzioni competenti in materia di riconoscimento e validazione delle competenze acquisite, un più fluido collegamento scuola-lavoro.

Senza dubbio la necessità di dare massima visibilità e trasparenza alle esperienze di tirocinio e scambio realizzate all'estero in contesti informali e non formali di apprendimento è da sempre stata al centro dell'interesse degli operatori della mobilità Leonardo, in quanto la misura dell'efficacia di tali esperienze si è potuta registrare non solo per essere, nella maggior parte dei casi, delle occasioni uniche di crescita personale e professionale per i singoli partecipanti ma anche

nel grado di spendibilità che il *placement* ha avuto all'interno dei diversi sistemi formativi e nel mondo del lavoro⁶¹.

L'introduzione della raccomandazione ECVET ha dato certamente un nuovo impulso alle strategie messe in campo dagli operatori coinvolti in queste azioni e, quindi, accanto al dispositivo Europass Mobility e ai diversi attestati di registrazione delle conoscenze e competenze acquisite durante il tirocinio, sono stati incentivati procedimenti di riconoscimento dell'esperienza in termini di crediti formativi soprattutto nel caso di persone ancora inserite in percorsi formali di apprendimento. Il contributo maggiore che l'applicazione del sistema ECVET ha apportato ai progetti di mobilità è stato il progressivo spostamento del *focus* sui risultati dell'apprendimento piuttosto che sui suoi contenuti. I promotori di iniziative di mobilità hanno compreso che l'adesione ad un approccio ECVET poteva offrire una piena trasparenza e visibilità alle esperienze all'estero, conferendo ad esse valore "legale" ai fini di un loro riconoscimento all'interno dei percorsi formali di apprendimento e nel mercato del lavoro.

In termini di valore aggiunto, l'elemento più significativo, percepito dagli organismi impegnati in un'adeguata applicazione di ECVET nell'ambito di progetti di mobilità, è stato quello di favorire l'introduzione nel mercato del lavoro per coloro che dovevano ancora inserirsi e, al tempo stesso, la possibilità di riqualificazione e progressione di carriera per chi era invece già collocato in un contesto lavorativo. In altri termini, il dispositivo è stato letto nelle sue potenzialità di valorizzare e di conferire pari dignità ai risultati dell'apprendimento acquisiti in contesti informali e non formali, supportando al contempo la flessibilità dei sistemi di istruzione e formazione professionale e favorendone i passaggi dal mondo della formazione al lavoro e viceversa. Un altro interessante elemento positivo rilevato tra gli operatori coinvolti in queste azioni è stato rappresentato dalla possibilità, offerta dall'applicazione di ECVET, di contribuire a sviluppare nel discente la consapevolezza delle competenze possedute e di quelle da acquisire/acquisite durante l'esperienza di mobilità, contribuendo in tal modo ad incrementarne la motivazione e l'autostima.

In questa direzione, risultati significativi dell'applicazione del dispositivo ECVET o di parti di questo si sono registrati all'interno delle azioni di mobilità IVT – *Initial Vocational Training* destinate a sostenere la realizzazione di tirocini transnazionali per persone ancora inserite in percorsi di istruzione e formazione professionale iniziale: studenti di scuola secondaria superiore (prevalentemente provenienti da istituti tecnici e professionali), allievi dei centri di formazione professionale e apprendisti,

⁶¹ "... alle persone che rientrano da un periodo di mobilità di lunga durata andrebbe fornita assistenza per reintegrarsi nel contesto sociale educativo o professionale nel paese d'origine. L'esperienza acquisita dovrebbe essere adeguatamente valutata dai partecipanti e dalle organizzazioni responsabili, per determinare se gli obiettivi del piano di lavoro siano stati conseguiti" - Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 Dicembre 2006 relativa alla mobilità transnazionale nella comunità ai fini di istruzione e formazione professionale – Carta europea di qualità per la mobilità – 2006/961/CE.

per i quali l'esperienza di tirocinio all'estero si è configurata, per lo più, come parte integrante o complementare al proprio percorso di studi e, una volta rientrati in Italia, in molti casi riconosciuta in termini di "crediti formativi" spendibili ai fini dell'ottenimento del diploma finale. Sono stati sempre più frequenti, inoltre, i casi in cui il tirocinio all'estero è stato riconosciuto come sostitutivo, integralmente o anche solo in parte, di quello obbligatorio previsto all'interno dei programmi curricolari.

Questa tipologia di progetti è stato il luogo più immediato per sperimentare ECVET attraverso la definizione del programma formativo del tirocinio in unità di apprendimento connesse al settore professionale dell'esperienza, la declinazione dei *learning outcome* in competenze, conoscenze e abilità, la creazione di reti *ad hoc* con il coinvolgimento anche degli organismi competenti per la certificazione delle competenze acquisite in ambiti non formali e informali, la sottoscrizione di *Memorandum of Understanding e Learning Agreement* e, in alcuni casi, la trasformazione di *learning outcome* conseguiti in crediti formativi, assegnati ai partecipanti in sede di valutazione per l'esame di qualifica.

Se invece ci spostiamo sulle azioni di mobilità PLM – *People in the Labour Market*, che hanno promosso la mobilità di persone uscite dai percorsi formativi e disponibili sul mercato del lavoro (diplomati e laureati in cerca di prima occupazione, disoccupati e giovani lavoratori, etc.) la sperimentazione di ECVET è stata senza dubbio più complessa, nonostante sia stato proprio per questo target che si è registrato il maggior bisogno di riconoscimento ai fini dell'occupabilità e dello sviluppo personale. Sebbene di difficile realizzazione, nelle iniziative PLM si è comunque registrato lo sviluppo di significative forme di riconoscimento e validazione delle competenze.

Anche sul fronte della mobilità dei professionisti della formazione e dei responsabili delle risorse umane (VETPRO – *VET Professionals*), si sono registrate numerose esperienze che hanno posto al centro delle attività di scambio il tema del riconoscimento e della validazione delle competenze acquisite in ambiti di apprendimento non formali e informali. La scelta di approfondire il proprio *know how* su questi temi ha messo in luce la forte necessità degli operatori del sistema di istruzione e formazione professionale italiano di aprire un confronto tra pari con le altre realtà europee, confronto che nella maggior parte dei casi non si è esaurito con la conclusione delle attività progettuali ma è divenuto la base per stabili relazioni di cooperazione transnazionale. Lo scambio di metodologie, strumenti e buone pratiche avviato all'interno di un'azione VETPRO è divenuto, non di rado, il passaggio propedeutico per successive applicazioni e sperimentazioni sul campo all'interno di progetti di mobilità IVT e PLM.

Da tutto ciò è possibile affermare che, nonostante il permanere di elementi di criticità, quali la rigidità delle procedure, la durata limitata dell'esperienza di mobilità, i vincoli legislativi, che hanno reso ancora piuttosto complessa la validazione e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento, limitandone l'applicazione prevalen-

temente ai contesti formali, l'insieme delle esperienze di mobilità realizzate nell'ambito del Programma Leonardo possono intendersi come una comunità di pratica tra soggetti interessati al tema della validazione e costituiscono una fonte preziosa di saperi e sperimentazioni.

Un contributo al tema della trasparenza delle qualificazioni e delle competenze e della sperimentazione del dispositivo ECVET è stato offerto anche dall'azione Partenariati multilaterali. Nel corso degli anni 2008-2013 i progetti finanziati, sebbene di scala più ridotta rispetto a quelli realizzati nelle altre due azioni decentrate del Programma Leonardo da Vinci, hanno avuto l'obiettivo di consolidare reti di partenariato, favorendo e facilitando scambi di buone pratiche tra professionisti dell'istruzione e formazione professionale, in un'ottica di riflessione e costruzione di metodologie e prodotti inerenti all'ambito di interesse.

Nella maggior parte delle iniziative di Partenariati multilaterali finanziate dal Programma sono stati trattati temi di importanza critica rispetto all'obiettivo del miglioramento della qualità dell'offerta formativa e, più in generale, a quelli dell'accompagnamento ai sistemi e agli operatori nell'implementazione di dispositivi nazionali e comunitari quali EQF, ECVET ed EQARF. Proprio rispetto al tema degli apprendimenti in contesti informali e non formali si è assistito ad una concentrazione dell'interesse degli organismi beneficiari e, in alcuni casi, alla realizzazione di progetti "ambiziosi" che hanno finalizzato la propria azione allo sviluppo di un ruolo di stimolo per i decisori rispetto a questo tema, nell'ottica di un approccio *bottom-up*.

Tutto ciò si è concretizzato in azioni tese a confrontare pratiche di valorizzazione e messa in trasparenza delle competenze, di capitalizzazione e tracciamento, fino ad arrivare a vere e proprie proposte di modalità di certificazione e riconoscimento, a favorire una pratica di scambio di informazioni e di esperienze sul tema della convalida dell'apprendimento degli adulti in contesti non formali e informali, a sviluppare approcci e metodologie comuni per contribuire ad accrescere ulteriormente la qualità dei progetti di mobilità e giovare così ai partecipanti dei progetti stessi, a sperimentare approcci/strumenti per il riconoscimento di competenze informalmente acquisite e spendibili in settori e filiere produttive specifiche.

3.1.2. Le opportunità offerte dal Programma Erasmus+

Con la fine del Programma Leonardo da Vinci non sono terminate però le riflessioni e le sperimentazioni sul tema della trasparenza delle qualificazioni e delle competenze, che hanno continuato ad animare il dibattito all'interno del Programma Erasmus+ (2014-2020). Iniziato nel 2014, Erasmus+ è il nuovo Programma dell'Unione europea per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport, che combina e integra tutti gli strumenti di finanziamento della precedente programmazione 2007-2013 in ambito educativo, formativo e di sostegno alla gioventù (Programma LLP, Gioventù in azione, i programmi di cooperazione internazionale e bilaterale in materia, Jean

Monnet) e include una nuova dimensione di supporto allo sport e un nuovo strumento di garanzia per i prestiti destinati agli studenti⁶².

Il Programma intende dare risposte concrete alle problematiche connesse alla disoccupazione giovanile e al *gap* esistente tra le competenze richieste nel mercato del lavoro e quelle possedute dagli individui, fornendo opportunità di studio, formazione, esperienze lavorative o di volontariato all'estero. Esso si propone di incrementare la qualità e la pertinenza delle organizzazioni e dei sistemi europei d'istruzione, di formazione e di assistenza ai giovani, attraverso il sostegno al miglioramento dei metodi di insegnamento e apprendimento, a nuovi programmi e allo sviluppo professionale del personale docente e degli animatori giovanili e attraverso una maggiore cooperazione tra il mondo dell'istruzione e della formazione e il mondo del lavoro per affrontare le reali necessità in termini di sviluppo del capitale umano e sociale, in Europa e altrove. Il dispositivo rappresenta pertanto uno strumento finanziario di sostegno al conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020, degli obiettivi del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione professionale ("Education and Training 2020"), dello sviluppo sostenibile dei Paesi partner dell'Unione europea nel settore dell'istruzione superiore, degli obiettivi del quadro di cooperazione europea in materia di gioventù (2010-2018) e dello sviluppo della dimensione europea dello sport, nonché alla promozione dei valori dell'Unione europea secondo quanto stabilito dal suo trattato istitutivo.

Il Programma Erasmus+ è gestito dalla Commissione europea – Direzione Generale istruzione e cultura – in cooperazione con gli Stati membri, con l'assistenza dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione, gli audiovisivi e la cultura (EACEA) per la gestione delle azioni centralizzate e delle Agenzie nazionali dei diversi Paesi partecipanti per la gestione delle azioni decentrate.

In Italia le autorità nazionali di coordinamento del Programma sono: il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri. La gestione operativa delle azioni decentrate del programma è affidata a tre Agenzie nazionali competenti per ambiti diversi: Agenzia nazionale Erasmus+ Isfol, competente per l'ambito istruzione e formazione professionale⁶³; Agenzia nazionale Erasmus+ Indire, competente per gli ambiti istruzione scolastica, istruzione superiore ed educazione degli adulti; Agenzia nazionale per i Giovani, competente per l'ambito gioventù.

La prima e più importante novità di Erasmus+, rispetto ai suoi predecessori, è la sua

⁶² Fiacco, F., Balduini A.S., *Il Programma Erasmus+ 2014-2020. Riflessioni e spunti sugli esiti del primo bando*, in "Osservatorio Isfol", IV (2014), n. 3-4, pp. 115-130.

⁶³ L'Isfol, in particolare, si occupa della gestione delle azioni decentrate (KA1 – Mobilità individuale per l'apprendimento e KA2 – Partenariati strategici) dell'ambito istruzione e formazione professionale (VET), con il coordinamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

caratteristica di programma unitario ed integrato che riguarda i seguenti ambiti: istruzione e formazione a tutti i livelli, in una prospettiva di apprendimento permanente (istruzione scolastica, istruzione superiore ed istruzione superiore internazionale, istruzione e formazione professionale, apprendimento degli adulti), gioventù, sport.

In concreto il Programma offre numerose ed interessanti opportunità:

- ai giovani di studiare, formarsi e fare esperienze di lavoro all'estero oppure prendere parte a scambi transnazionali e ad iniziative di volontariato;
- a docenti, insegnanti, formatori e a coloro che operano con i giovani di insegnare, formarsi e ottenere nuove opportunità professionali all'estero;
- a organismi e istituzioni che operano nell'ambito dell'istruzione, della formazione e della gioventù di scambiare esempi di buone pratiche innovative volte a modernizzare i propri sistemi di riferimento;
- a quanti operano nel campo dell'istruzione, della formazione e della gioventù a contribuire ad offrire a giovani e adulti le competenze necessarie per affermarsi nel mondo del lavoro.

Tali opportunità si possono utilizzare attraverso le tre azioni chiave trasversali a tutto il Programma ed ai suoi ambiti d'intervento:

- **Azione chiave 1 – Mobilità individuale ai fini dell'apprendimento:** sulle orme dell'azione Mobilità già attiva nel precedente Programma di Apprendimento Permanente, offre la possibilità di finanziare esperienze di mobilità all'estero, con gli obiettivi di migliorare le competenze degli individui, incluse quelle linguistiche e digitali, ampliare le conoscenze e la comprensione di politiche e pratiche nazionali, rafforzare la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento, innescare cambiamenti per modernizzare e internazionalizzare le istituzioni educative e formative. La mobilità si rivolge a studenti, apprendisti, assistenti, tirocinanti e a giovani non inseriti in percorsi di istruzione formale, nonché a docenti e formatori, dirigenti scolastici e allo staff amministrativo di scuole, istituti di istruzione superiore, centri di formazione professionale, università, associazioni giovanili e centri per l'educazione degli adulti. Al suo interno è stata, inoltre, attivata la Garanzia dei prestiti, strumento volto al sostegno finanziario delle iniziative di mobilità dei giovani universitari che desiderano conseguire un master all'estero. L'Azione chiave 1 è interamente decentrata a livello nazionale e la gestione delle iniziative progettuali è affidata alle Agenzie nazionali del Programma.
- **Azione chiave 2 – Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche:** punta a sostenere la modernizzazione e il rafforzamento dei sistemi di istruzione e formazione, in risposta alle sfide attuali di occupabilità, stabilità e crescita economica, e partecipazione alla vita democratica.

Gli obiettivi sono quelli di sostenere effetti positivi e di lunga durata sugli organismi partecipanti, sui sistemi e sugli individui direttamente coinvolti e di sviluppare, trasferire e attuare pratiche innovative a livello locale, regionale, nazionale ed europeo. Si rivolge a istituti e organismi di istruzione e formazione, ad associazioni di giovani, ma anche a università, consorzi internazionali, autorità locali, regionali, nazionali e comunitarie, imprese, parti sociali e Ong. L'Azione chiave 2 si articola in quattro misure: Partenariati strategici che consentono di finanziare sia progetti volti a sviluppare risultati innovativi e/o a svolgere un'intensa attività di disseminazione e di valorizzazione di modelli o idee innovative esistenti (Partenariati strategici a supporto dell'innovazione) sia progetti il cui scopo primario è creare o consolidare reti, incrementandone la capacità di operare a livello transnazionale, condividere e confrontare idee, pratiche e metodi e che possono produrre risultati finali da disseminare in maniera proporzionale agli obiettivi e alla dimensione del progetto (Partenariati per lo scambio di buone pratiche); Alleanze per la conoscenza e Alleanze per le abilità settoriali, volte a colmare le lacune di competenze e a promuovere l'imprenditorialità, migliorando i curricula e le qualificazioni e intensificando la collaborazione tra il mondo del lavoro e quello dell'istruzione; Sviluppo delle capacità, per sostenere l'internazionalizzazione e la cooperazione transnazionale nei settori dell'istruzione superiore e della gioventù. L'Azione chiave 2 è solo parzialmente decentrata, visto che alle Agenzie nazionali del Programma è affidata la gestione della sola misura Partenariati strategici.

- **Azione chiave 3 – Sostegno alle riforme delle politiche:** interviene a livello sistemico per sostenere l'agenda dell'Unione europea in tema di istruzione, formazione e gioventù mediante i diversi strumenti di trasparenza e agende politiche specifiche. E' prevalentemente centralizzata, essendo la gestione delle iniziative progettuali affidata in gran parte all'Agenzia esecutiva della Commissione europea.

Tra le caratteristiche importanti del Programma particolare attenzione è rivolta al riconoscimento e alla convalida delle abilità e delle qualifiche. Erasmus+, infatti, sostiene gli strumenti dell'Unione europea di trasparenza e riconoscimento per le abilità e le qualifiche - in particolare Europass, Youthpass, il quadro europeo delle qualifiche (EQF), il sistema europeo di accumulazione e trasferimento dei crediti (ECTS), il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET), il quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET), il registro europeo di certificazione della qualità dell'istruzione superiore (EQAR), l'associazione europea per la garanzia della qualità nell'istruzione superiore (ENQA), nonché le reti dell'Unione operanti nel settore dell'istruzione e della formazione che sostengono questi strumenti,

in particolare i centri nazionali d'informazione sul riconoscimento accademico (NARIC), le reti Euroguidance, i centri nazionali Europass e i punti nazionali di coordinamento dell'EQF.

Un obiettivo comune di questi strumenti è assicurare che le abilità e le qualifiche possano essere riconosciute e comprese più facilmente, all'interno e all'esterno dei confini nazionali, in tutti i sottosistemi dell'istruzione e della formazione nonché sul mercato del lavoro, indipendentemente dal fatto che siano state acquisite attraverso i settori dell'istruzione e della formazione formale ovvero altre esperienze di apprendimento (ad esempio l'esperienza lavorativa, il volontariato, l'apprendimento online). Gli strumenti devono altresì assicurare anche che le politiche per l'istruzione, la formazione e la gioventù contribuiscano ulteriormente al raggiungimento degli obiettivi di Europa 2020 riguardanti la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva e degli obiettivi principali ad essa collegati nel campo dell'educazione e dell'occupazione, attraverso una migliore integrazione del mercato del lavoro e una maggiore mobilità.

Per conseguire questi obiettivi, gli strumenti disponibili devono essere in grado di rispondere a nuovi fenomeni come l'internazionalizzazione dell'istruzione e il crescente uso dell'apprendimento digitale, e sostenere la creazione di percorsi flessibili di apprendimento in linea con le necessità e gli obiettivi degli studenti. La Commissione, infatti, prevede che in futuro potrebbe essere necessaria un'evoluzione di tali strumenti che porti al rafforzamento della coerenza e a una semplificazione tale da permettere ai discenti e ai lavoratori di muoversi liberamente per scopi lavorativi o per proseguire l'apprendimento.

Nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale, che ha raccolto l'eredità del Programma settoriale Leonardo da Vinci e, nello specifico, quella della Mobilità transnazionale con l'Azione chiave 1 e quella del Trasferimento dell'Innovazione e dei Partenariati multilaterali con l'Azione chiave 2 – Partenariati strategici, si ritrova il sostegno all'applicazione del dispositivo ECVET, soprattutto all'interno della Mobilità individuale ai fini dell'apprendimento. Come si può riscontrare anche dalla lettura del formulario di candidatura messo a disposizione dalla Commissione europea per la presentazione delle proposte (Inviti a presentare proposte 2014, 2015 e 2016), tale impegno si è tradotto soprattutto nello stimolo sempre maggiore all'implementazione di alcuni fasi di ECVET e a progettare i percorsi formativi dei tirocini con un approccio per *learning outcome*, in termini di competenze, conoscenze e abilità, a creare partnership ECVET coinvolgendo, tra l'altro, autorità competenti in materia di riconoscimento e certificazione delle competenze acquisite sia nei *VET National Consortia* sia nella compagini transnazionali, a utilizzare e sottoscrivere *Memorandum of Understanding e Learning Agreement*, divenuti ormai documenti trasversalmente riconosciuti e frequentemente utilizzati all'interno dei progetti, a sviluppare prassi volte alla valutazione, validazione e riconoscimento di *learning outcome* acquisiti in esperienze di mobilità transnazionali nonché a rafforzare sinergie e transizione tra ambiti formali e non formali di istruzione e formazione professionale, occupazione e imprenditorialità.

Per quanto riguarda l'Azione chiave 2 - Partenariati strategici, ambito VET, come si può notare dagli Inviti a presentare proposte 2014, 2015 e 2016, risulta particolarmente evidente (principalmente nelle annualità 2014 e 2016) come l'attenzione sia stata spostata verso il tema della trasparenza e riconoscimento delle competenze in generale più che sull'applicazione di ECVET in particolare.

All'inizio del Programma, infatti, nell'Invito a presentare proposte 2014, solo una tra le priorità politiche e una tra quelle specifiche per l'ambito VET erano incentrate sul tema della trasparenza e del riconoscimento delle competenze, tra l'altro valevoli sia per l'Azione chiave 2 che per l'Azione chiave 1 e volte a sostenere progetti che:

- rafforzavano la coerenza tra i diversi strumenti di riconoscimento e trasparenza europei e nazionali, in modo da assicurare che la qualità e le competenze potessero essere facilmente riconosciute al di là dei confini nazionali;
- sviluppavano partenariati tra l'istruzione e il mercato del lavoro (in particolare imprese e parti sociali);
- sostenevano la messa a punto di qualifiche di livello post secondario o terziario corrispondenti a un ciclo di studi breve a norma del quadro europeo delle qualifiche (EQF);
- si concentravano su settori caratterizzati da un potenziale di crescita o interessati da carenze di abilità, mediante l'allineamento delle politiche di istruzione e formazione professionale alle strategie di sviluppo economico locali, regionali e nazionali.

Da una prima e immediata lettura sembrò, quindi, che non ci fosse più un focus sull'applicazione e sulla sperimentazione delle pratiche ECVET e quella forte "connessione" con la raccomandazione ECVET che aveva caratterizzato i progetti di Trasferimento dell'Innovazione del Programma Leonardo da Vinci, di cui le iniziative dei Partenariati strategici dell'ambito VET erano i diretti eredi.

Dissimile, invece, apparve essere l'Invito a presentare proposte 2015 dove fu possibile trovare delle priorità riservate al tema: una, tra le priorità orizzontali, dedicata alla realizzazione di progetti destinati a contribuire allo sviluppo di uno spazio europeo delle abilità e delle qualifiche, alla promozione di una maggiore coerenza tra i diversi strumenti di trasparenza e riconoscimento dell'UE e nazionali, alla facilitazione del riconoscimento e della convalida dell'apprendimento non formale e informale e della sua permeabilità con percorsi educativi formali e tra ambiti diversi; una, tra le priorità specifiche per l'ambito VET, rivolta ad iniziative che avevano come obiettivo quello di aumentare la trasparenza e la fiducia reciproca tra i sistemi di istruzione e formazione professionale attraverso un'attuazione più snella e coerente delle raccomandazioni ECVET ed EQAVET a livello nazionale.

Un'inversione di rotta rispetto all'Invito 2015, a conferma di quanto invece era stato già proposto nel primo bando del Programma, è avvenuta nella Call 2016 dove, nelle priorità orizzontali e in quelle specifiche di settore, si è ritornato a focalizzare l'attenzione sulla trasparenza e riconoscimento delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, sulla semplificazione e sulla razionalizzazione degli

strumenti per la trasparenza, la validazione e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento, supportando anche soluzioni innovative per il riconoscimento e la validazione delle competenze acquisite tramite l'apprendimento informale e non formale, senza però alcun riferimento diretto al sostegno e al supporto per l'applicazione del dispositivo ECVET.

Una particolare attenzione al tema ECVET si rileva invece nell'Azione chiave 2 - Alleanze per le abilità settoriali per la progettazione e l'erogazione di istruzione e formazione professionale dove, negli Inviti delle ultime tre annualità, un chiaro riferimento al sistema ECVET è emerso per la costruzione di curricula formativi europei chiave: nel definire il contenuto formativo dei curricula è importante che questo, infatti, risponda ai requisiti di EQF ed ECVET, come ad esempio la suddivisione in unità di risultati di apprendimento al fine di consentire la trasparenza e la comparabilità, prendendo in considerazione anche i bisogni di validazione dell'apprendimento pregresso (ad esempio non formale o informale o acquisito in contesti differenti), e in tal modo garantendo maggiore mobilità nel settore.

Concludendo, è possibile affermare che il Programma Leonardo da Vinci ha offerto un notevole impulso al tema della trasparenza delle qualificazioni e delle competenze e alla sperimentazioni e pratiche di attuazione della raccomandazione ECVET, aprendo diversi spazi per ulteriori esplorazioni all'interno del Programma Erasmus+ e al contempo lasciando irrisolte alcune criticità.

I progetti realizzati nel quadro di Leonardo si sono concentrati prevalentemente sulle fasi di identificazione, messa in trasparenza e valutazione delle competenze acquisite in contesti non formali ed informali, mentre un ambito che deve essere più ampiamente indagato riguarda la fase del riconoscimento formale e della certificazione. Similmente, meritevole di ulteriori sviluppi è il tema dell'applicazione dell'approccio per risultati dell'apprendimento nella mobilità transnazionale, che richiede un forte e ulteriore investimento nella progettazione delle esperienze in termini di *learning outcome* (e di unità o sub-unità), nella valutazione *ex ante*, *in itinere* ed *ex post* delle competenze dei partecipanti, nella formazione dei diversi operatori coinvolti e nella istituzionalizzazione di meccanismi per l'effettiva e sempre più generalizzata integrazione di queste esperienze, prevalentemente non formali, nei percorsi di qualificazione degli individui.

Un altro aspetto critico su cui bisognerà porre l'attenzione nelle azioni sostenute dal nuovo Programma è il coinvolgimento nei progetti degli attori di riferimento in materia di disegno e rilascio delle qualificazioni. Ciò può apparire certamente complesso da realizzare in un sistema così articolato di responsabilità in materia di istruzione e formazione come quello italiano e tuttavia risulta sempre più necessario in funzione di una spendibilità effettiva degli esiti delle iniziative, a beneficio dei sistemi, degli organismi partecipanti e, ultimi ma non meno importanti, degli individui che esprimono la domanda di qualificazione. E' necessario, quindi, lavorare per sensibilizzare le autorità competenti che in alcuni contesti territoriali non mostrano di possedere la sensibilità dovuta a questi temi.

Rimane aperto anche il problema delle risorse, soprattutto nell'attuale congiuntura economica. La messa a punto di sistemi e servizi di validazione dell'apprendimento non formale e informale ha, infatti, un costo che ovviamente il finanziamento – limitato nel tempo e nella quantità – di un progetto comunitario può coprire solo in misura molto parziale.

Queste, e non solo, sono le sfide che il vecchio Programma Leonardo da Vinci ha lasciato al nuovo Programma Erasmus+. Nei paragrafi successivi sarà presentata un'analisi dei progetti finanziati nelle annualità 2014 e 2015, nelle Azioni chiave 1 (Mobilità individuale ai fini dell'apprendimento dell'ambito VET) e Azione chiave 2 (Partenariati strategici dell'ambito VET) rilevanti per il tema della trasparenza e riconoscimento delle competenze e applicazione di ECVET, mettendo in luce le modalità attraverso le quali gli organismi beneficiari del finanziamento Erasmus+ hanno risposto alle sollecitazioni e agli stimoli del nuovo Programma.

3.2. I risultati dell'indagine nel contesto della mobilità transnazionale

Come evidenziato nel paragrafo precedente, nel periodo 2014-2020 il Programma Erasmus+ è chiamato a contribuire al conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020 e del quadro strategico ET 2020 promuovendo la nascita di un'area di apprendimento permanente europea concepita per integrare le riforme politiche a livello nazionale e sostenere la modernizzazione dei sistemi di istruzione e formazione, anche mediante una maggiore cooperazione politica e un miglior uso degli strumenti europei per la trasparenza e il riconoscimento di abilità e qualifiche – in particolare Europass, Youthpass, EQF, ECTS, EQAVET, ECVET. Oltre a garantire il riconoscimento di qualifiche e competenze (comunque acquisite) tra Paesi e sistemi diversi, gli strumenti europei di trasparenza sono anche chiamati a sostenere lo sviluppo di percorsi flessibili di apprendimento, in linea con le necessità dei discenti e del mercato del lavoro.

Il Programma Erasmus+, raccogliendo l'eredità del precedente Programma di Apprendimento Permanente (in particolare del Programma settoriale Leonardo da Vinci), rappresenta in tal senso un terreno fertile per la creazione di pratiche innovative e sperimentazioni in tema di trasparenza e riconoscimento di competenze e qualificazioni. Come precedentemente evidenziato, tra le varie opportunità offerte dal Programma Erasmus+, vi è anche quella dei progetti di mobilità individuale ai fini dell'apprendimento (Azione chiave 1 – KA1). Con specifico riferimento al contesto dell'istruzione e della formazione professionale, le iniziative di mobilità transnazionale sono rivolte a studenti e apprendisti inseriti in percorsi di istruzione e formazione professionale nonché a personale responsabile per l'istruzione e la formazione professionale (docenti, formatori – appartenenti sia a scuole che ad imprese – dirigenti scolastici, personale con funzione amministrativa di scuole). Tali progetti intendono fornire ai partecipanti i mezzi necessari per partecipare attivamente al

mercato del lavoro e alla società in generale, anche allo scopo di rafforzare sinergie e transizioni tra ambiti di apprendimento formali e non formali, occupazione e imprenditorialità e assicurare un miglior riconoscimento delle competenze acquisite durante periodi di apprendimento all'estero. Con i progetti di mobilità transnazionale di studenti e docenti dell'istruzione e formazione professionale, attraverso i quali vengono supportate esperienze di formazione e lavoro all'estero, vengono infatti implementate modalità di apprendimento non formale e informale in contesti geografici diversi da quelli di appartenenza dei beneficiari di tali iniziative, offrendo in tal modo un contenitore strutturato per l'applicazione dei dispositivi comunitari in materia di trasparenza (in particolare Europass ed ECVET).

Tuttavia, mentre l'Europass Mobility è ormai ampiamente utilizzato dagli organismi promotori di iniziative di mobilità transnazionale, le sollecitazioni prodotte dall'introduzione di ECVET hanno dato un nuovo impulso alle sperimentazioni realizzate all'interno dei progetti di mobilità transnazionale, prima all'interno del Programma Leonardo da Vinci e ora all'interno di Erasmus+, spingendo gli operatori VET a spostare il focus dalla mera attestazione dell'esperienza formativa svolta all'estero verso la valutazione dei risultati dell'apprendimento conseguiti, anche ai fini di un loro successivo riconoscimento. Partendo da un approccio comune basato sui *learning outcome*, la sperimentazione di ECVET nell'ambito di tali progetti intende infatti favorire il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento conseguiti durante periodi di mobilità transnazionale e consentire alle persone che hanno beneficiato di tali esperienze di costruire il proprio futuro su ciò che è stato appreso all'estero, rafforzando il valore e la spendibilità di esperienze di formazione e lavoro e rendendo la mobilità parte integrante di percorsi formativi. Con il passaggio dal Programma Leonardo da Vinci ad Erasmus+ si è registrato, in particolare, un maggiore focus sulla qualità delle esperienze di mobilità transnazionale e sull'implementazione delle specifiche tecniche previste dalla raccomandazione ECVET. Per i progetti di mobilità rivolti a discenti e personale dell'istruzione e della formazione professionale, viene quindi espressamente richiesto agli organismi proponenti candidature di costruire un partenariato composto da organismi competenti in materia di definizione, valutazione e riconoscimento di risultati dell'apprendimento, la formalizzazione delle attività di tale partenariato attraverso la sottoscrizione di un *Memorandum of Understanding*, nonché di un *Learning Agreement* con il discente attraverso il quale vengano definiti i risultati dell'apprendimento da acquisire nel corso dell'esperienza di mobilità nonché le procedure per la valutazione dei risultati acquisiti e per il loro riconoscimento formale a livello istituzionale.

Al fine di verificare la risposta degli organismi di istruzione e formazione professionale ai nuovi stimoli e opportunità di sperimentazione offerti dal Programma Erasmus+, l'Agenzia nazionale Erasmus+ Isfol, in collaborazione con Gruppo di esperti nazionali ECVET da questa coordinato, ha realizzato nel 2015 un'indagine volta a esplorare il livello di conoscenza, l'eventuale sperimentazione realizzata in materia, il valore aggiunto percepito e i possibili ostacoli legati all'attuazione del-

la raccomandazione ECVET in Italia, nel contesto della mobilità transnazionale e dell'apprendimento permanente. A tal fine sono stati realizzati due questionari: uno incentrato sull'utilizzo di ECVET nel contesto della mobilità transnazionale (somministrato ai progetti Erasmus+ di mobilità rivolti a discenti e personale dell'istruzione e della formazione professionale) e uno incentrato su ECVET ai fini dell'apprendimento permanente (somministrato ai progetti Leonardo da Vinci di Trasferimento dell'Innovazione e ai progetti Erasmus+ di Partenariati strategici nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale). Mentre per la prima volta nel 2015 è stata realizzata un'indagine per analizzare nel dettaglio le caratteristiche e i risultati conseguiti dai progetti che hanno lavorato sulla sperimentazione di ECVET ai fini dell'apprendimento permanente (i risultati di tale indagine saranno esaminati nel paragrafo 3.4 della presente pubblicazione), l'analisi dell'implementazione di ECVET nella mobilità transnazionale è stata effettuata dall'Agenzia nazionale anche in passato in relazione ai progetti Leonardo da Vinci di mobilità approvati nelle annualità 2011, 2012 e 2013. Sulla scorta dei risultati emersi dall'indagine condotta nelle precedenti annualità, il questionario precedentemente utilizzato è stato in parte modificato e somministrato ai 180 organismi titolari di progetti Erasmus+ di mobilità per studenti e personale di istruzione e formazione professionale approvati in Italia nel 2014 e 2015.

Se l'indagine ha da un lato confermato il fabbisogno di informazione e la volontà, da parte di alcune strutture che operano nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale, di mettere in pratica il dispositivo o parti di esso, dall'altro ha in qualche modo agito come leva per stimolare una maggiore conoscenza del dispositivo da parte di tali organismi.

L'alto tasso di partecipazione all'indagine (il 75% dei organismi a cui è stato somministrato il questionario ha risposto), ha innanzitutto evidenziato un forte interesse nei confronti del dispositivo. Rispetto all'indagine effettuata nelle precedenti annualità, che si apriva con una domanda inerente la conoscenza o meno del dispositivo da parte dei rispondenti, per l'indagine 2015 l'Agenzia nazionale ha ritenuto superfluo verificare tale conoscenza stante il riferimento alle diverse fasi del processo ECVET che la Commissione europea ha inserito nei formulari di candidatura dei progetti di mobilità che i rispondenti all'indagine, titolari di progetti approvati, avevano precedentemente compilato nonché le numerose azioni di sensibilizzazione e informazione realizzate negli ultimi anni dalla Commissione europea, dalle Agenzie nazionali Erasmus+ e dai Gruppi di esperti nazionali ECVET. A fronte di una comprovata conoscenza del dispositivo e al fine di effettuare un'analisi incrementale, si è ritenuto opportuno, rispetto alle annualità precedenti, indagare più nel dettaglio anche il livello di conoscenza teorica e pratica del dispositivo, piuttosto che verificare la conoscenza *tout court* di ECVET da parte degli organismi rispondenti (cfr. tabella 4).

Tabella 4 – Livello di conoscenza di ECVET da parte degli organismi promotori di progetti di mobilità Leonardo da Vinci 2011, 2012 e 2013 ed Erasmus+ 2014–2015 rispondenti

Livello di conoscenza ECVET	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	2014-2015 (conoscenza teorica) (%)	2014-2015 (conoscenza pratica) (%)	Valore medio (%)
Molto buona	3,3	5,5	-	11,9	8,6	5,9
Buona	21,3	28,8	34,7	53,4	20,7	31,8
Elementare	57,4	50,6	46,5	29,7	48,3	46,5
Bassa	18	15,1	18,8	5,1	22,4	15,8
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Agenzia nazionale Erasmus+ Isfol

Il risultato emerso conferma un progressivo aumento del livello medio-alto di conoscenza del dispositivo mentre si sta riducendo il livello di conoscenza elementare e bassa dello stesso, seppure, in media, ancora nel 2015 quasi la metà degli organismi indagati asserisce di possedere un livello di conoscenza elementare del dispositivo (soprattutto in termini di conoscenza pratica).

La lettura incrociata del dato relativo al livello di conoscenza di ECVET e di quanto dichiarato in merito all'esperienza pratica di applicazione di parti del dispositivo può invece sollevare una duplice riflessione (cfr. tabella 5). Se da un lato il dato positivo inerente la sperimentazione sul campo di parti del dispositivo può leggersi come una conferma dell'incremento del livello di conoscenza del dispositivo registrato nel corso degli anni, il dato apparentemente negativo che si registra nel 2013 in merito alla sperimentazione pratica di ECVET può ritenersi anch'esso collegato all'aumento del livello di conoscenza di ECVET che potrebbe aver verosimilmente condotto alcuni organismi a percepire le criticità applicative connesse alla sperimentazione di ECVET e ad aver privilegiato un approccio più cauto alla sperimentazione ovvero essere imputabile al coinvolgimento nei progetti indagati di organismi che, pur avendo una conoscenza teorica approfondita del dispositivo, mancavano di un'esperienza pratica in materia. Inoltre, va specificato che nell'indagine condotta sui progetti Erasmus+ 2014 e 2015 nella domanda inerente le esperienze pratiche di applicazione di ECVET si richiedeva ai rispondenti di non considerare come esperienza pratica l'utilizzo del *Learning Agreement* che ormai rappresenta un allegato obbligatorio della Convenzione di finanziamento dei progetti di mobilità transnazionale. Alla luce di tale specifica e considerando che il dato si riferisce comunque a quanto percepito dai rispondenti, l'esperienza pratica di applicazione di ECVET dichiarata dai titolari di progetti di mobilità 2014 e 2015 va comunque considerata positiva e incoraggiante, come confermato anche dall'analisi dettagliata delle informazioni su tale esperienza fornite dagli organismi indagati.

Tabella 5 – Livello di esperienza pratica su ECVET da parte degli organismi promotori di progetti di mobilità Leonardo 2011, 2012 e 2013 ed Erasmus+ 2014– 2015 rispondenti

Esperienza su ECVET	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	2014–2015 (%)	Valore medio (%)
SI	13,1	21,9	7,9	25,9	<i>14,3</i>
NO	86,9	78,1	92,1	74,1	<i>85,7</i>
Totale	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Agenzia nazionale Erasmus+ Isfol

In linea di continuità con quanto emerso dalle indagini realizzate nelle precedenti annualità, anche da parte degli organismi titolari di progetti di mobilità approvati nel 2014 e 2015 si conferma, da un lato, la volontà di capitalizzare quanto già realizzato nell'ambito di precedenti esperienze, dall'altro l'avvio della sperimentazione di alcune fasi del processo ECVET e di sistemi di formalizzazione delle competenze acquisite, anche con il coinvolgimento di autorità competenti, attraverso l'azione di mobilità finanziata dal Programma. Ciò si è tradotto in alcuni casi nell'utilizzo all'interno di iniziative di mobilità transnazionale di strumenti e risultati conseguiti da precedenti progetti Leonardo da Vinci di Trasferimento dell'Innovazione e/o di Mobilità transnazionale così come di progetti pilota ECVET, in altri nella diretta elaborazione, ad esempio, di unità di risultati dell'apprendimento e la sperimentazione di modalità di convalida dei risultati dell'apprendimento acquisiti in esito alle esperienze di mobilità transnazionale. Alcuni elementi interessanti sono emersi dall'indagine realizzata nel 2015 a conferma di un'applicazione incrementale del dispositivo in Italia. *In primis*, il focus sulla formazione di docenti e formatori in relazione all'utilizzo e alla progettazione di unità di risultati dell'apprendimento nonché allo sviluppo di metodi, procedure e strumenti per la valutazione dei risultati dell'apprendimento conseguiti dai discenti nell'ambito di esperienze di mobilità transnazionale, secondo i principi previsti dalla raccomandazione ECVET. L'obiettivo è quello di introdurre progressivamente nella programmazione didattica le unità di risultati dell'apprendimento costruite secondo la metodologia ECVET, promuovendo l'attuazione di una didattica e di un apprendimento basati sulle competenze (acquisite in contesti non formali e informali) ad integrazione di un'istruzione prettamente scolastica e formale. Oltre a quella dei docenti, anche la formazione dei coordinatori delle attività di mobilità e degli accompagnatori è stata oggetto di specifica attenzione da parte di alcuni organismi coinvolti nell'indagine, a testimonianza della diffusa necessità di formare tutti gli operatori della mobilità (non solo i docenti). L'approccio per *learning outcome* quale comune denominatore ha in alcuni casi condotto anche al coinvolgimento delle imprese, attraverso indagini, per la definizione *ex ante* dei risultati dell'apprendimento da conseguire attraverso le esperienze di mobilità all'estero, al fine di capitalizzare al massimo tali esperienze, anche quelle di breve durata. Tali tentativi, seppur ancora molto circoscritti, di coinvolgimento

diretto delle imprese in questo processo, rappresentano un elemento innovativo e significativo che, in futuro, potrebbe agevolare la "lettura" e la comprensione dei *learning outcome* acquisiti dagli studenti, conferendo in tal modo ad ECVET il ruolo di *trait d'union* tra mondo dell'istruzione e della formazione professionale, da un lato, e mondo del lavoro dall'altro.

Un ulteriore dato significativo emerso è la crescente esperienza in materia accumulata da alcuni organismi titolari dei progetti Erasmus+ indagati, sia a seguito del coinvolgimento diretto in varie iniziative (precedenti progetti, attività di formazione e informazione su ECVET, ecc.) che alla progressiva sperimentazione delle diverse fasi previste dal processo ECVET nel contesto della mobilità transnazionale. Altro elemento interessante è rappresentato dalle proficue sinergie instaurate dai promotori dei progetti di mobilità Erasmus+ coinvolti nell'indagine e con azioni di sistema a livello nazionale (es. Garanzia Giovani) finalizzate ad incentivare l'occupazione giovanile, ampliando in tal modo lo spazio di sperimentazione offerto dal dispositivo europeo.

In termini di valore aggiunto derivante dall'utilizzo di ECVET, così come percepito dagli organismi che si occupano di mobilità, confrontando i risultati delle indagini realizzate nelle varie annualità si conferma come prioritario quello derivante dalla possibilità, offerta dalla sperimentazione del dispositivo, di migliorare gli aspetti connessi alla valutazione dei risultati dell'apprendimento acquisiti durante un'esperienza di mobilità all'estero, attraverso la condivisione di procedure e criteri comuni di valutazione. Come precedentemente anticipato, la rilevanza di tale aspetto si connette al progressivo spostamento di attenzione verso i risultati dell'apprendimento che i dispositivi europei sulla trasparenza hanno progressivamente indotto, piuttosto che puntare l'attenzione sulla mera attestazione dell'esperienza di mobilità realizzata.

E' interessante notare come dalle indagini realizzate risulti costantemente riconosciuto come significativo il contributo che la sperimentazione di ECVET nel contesto della mobilità transnazionale può apportare in termini di miglioramento del dialogo tra organismi di formazione e istituzioni competenti. Un terzo elemento di valore aggiunto percepito, emerso solo dall'indagine realizzata nel 2015, è invece rappresentato dalla valorizzazione degli accordi di partenariato che tale sperimentazione può produrre. L'applicazione di ECVET all'interno dei progetti di mobilità, al fine di raggiungere il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento acquisiti attraverso tali esperienze, richiede la costruzione un partenariato che veda il coinvolgimento, al suo interno o con accordi specifici, delle istituzioni competenti dei Paesi partner in tema di identificazione delle unità di apprendimento, erogazione del percorso formativo, valutazione dei risultati dell'apprendimento, validazione e riconoscimento di tali risultati. Attraverso la sottoscrizione di un *Memorandum of Understanding*, il partenariato viene così formalizzato e si pongono le basi per la creazione di una rete di cooperazione di lungo termine (che vada oltre la durata del singolo progetto di mobilità).

Atri elementi positivi, costantemente rilevati nelle diverse annualità prese in esame, sono rappresentati dalla possibilità, offerta dal dispositivo, di contribuire a promuovere nel discente la consapevolezza delle proprie competenze da acquisire/acquisite durante l'esperienza di mobilità, contribuendo in tal modo ad incrementare la motivazione e l'autostima dei discenti, nonché di contribuire all'innovazione dei sistemi regionali di standard di competenze e alla valutazione delle competenze trasversali. La maggiore familiarità con il dispositivo e con le opportunità da questo offerte nonché la maggiore sperimentazione di alcune fasi del processo ECVET nell'ambito della mobilità ha presumibilmente agevolato la percezione degli elementi di valore aggiunto sopra menzionati a scapito di altri ritenuti, invece, nell'indagine 2015, meno prioritari.

In maniera più ridotta rispetto alle precedenti annualità esaminate, viene infatti colto il contributo che l'applicazione del processo ECVET nell'ambito di esperienze di mobilità transnazionali può apportare in termini di migliore accesso alle qualifiche professionali attraverso la maggiore garanzia di qualità offerta dalla possibilità di convalidare, riconoscere e accumulare i risultati di apprendimento conseguiti e di conferire in tal modo valore "legale" all'esperienza di mobilità. A ciò si connette l'opportunità (non sempre colta) offerta da ECVET di mettere in trasparenza e riconoscere i risultati dell'apprendimento e le qualificazioni professionali sulla base di accordi volontari fra soggetti pubblici competenti in materia di istruzione e formazione professionale e altri attori chiave quali le parti sociali e i soggetti erogatori di istruzione e formazione professionale. A seconda del novero e dell'area di competenza/interesse territoriale e settoriale dei soggetti aderenti a tali accordi, corrisponde l'effettiva possibilità per le singole persone di vedersi riconoscere, nel quadro di esperienze di mobilità transnazionali e anche di mobilità fra settori e contesti di apprendimento diversi, i risultati di apprendimento oggetto degli accordi stessi.

Diversamente da quanto emerso dall'indagine realizzata nel 2015, nei questionari somministrati nelle annualità 2011, 2012 e 2013, gli organismi promotori di iniziative di mobilità, ancora poco esperti in materia, avvertivano inoltre come molto significativo il contributo che un'adeguata applicazione di ECVET nell'ambito della mobilità transnazionale poteva apportare in termini di occupabilità (per coloro che dovevano ancora inserirsi nel mercato del lavoro) e di riqualificazione e progressione di carriera (per chi già inserito in un contesto lavorativo). In altri termini, veniva principalmente percepita l'opportunità che il dispositivo poteva offrire in termini di valorizzazione e conferimento di pari dignità ai risultati dell'apprendimento acquisiti in contesti informali e non formali. Al tempo stesso, si cominciava tuttavia a comprendere il supporto che la sperimentazione del dispositivo era in grado di offrire alla flessibilità dei sistemi di IFP, favorendo i passaggi dal mondo della formazione al lavoro e viceversa e fornendo concretezza al concetto stesso di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

E' inoltre interessante evidenziare come, tra gli altri elementi di valore aggiunto

derivante dall'applicazione di ECVET alla mobilità transnazionale, sia stato espressamente citato il fatto che tale applicazione «*restituisce alla mobilità una dignità pedagogica che allo stato attuale è ancora troppo spesso lasciata "al caso"*» e «*favorisce il confronto transnazionale tra repertori di qualifiche basati su standard minimi*».

Accanto ai vantaggi derivanti dall'applicazione di ECVET, l'indagine ha permesso di mettere a fuoco anche le principali criticità applicative e i possibili ostacoli ad una piena attuazione del sistema, confermando il permanere di molti elementi già emersi nelle indagini precedenti. I promotori di iniziative di mobilità hanno *in primis* evidenziato come la scarsa conoscenza del dispositivo da parte del mondo del lavoro rappresenti ancora un forte elemento di criticità a cui si connette la difficile comunicazione tra sistemi formativi e mondo del lavoro e la difficoltà, da parte delle imprese, anche di quelle che partecipano attivamente ad esperienze di mobilità, di riuscire a percepire pienamente il valore aggiunto derivante dal riconoscimento dei risultati dell'apprendimento acquisiti nell'ambito del tirocinio.

La rigidità dei sistemi di istruzione e formazione professionale (che difficilmente si adattano ad un approccio basato sui risultati dell'apprendimento piuttosto che sui contenuti formativi), l'insufficiente livello di preparazione di operatori, docenti e formatori in materia nonché le differenze esistenti tra i diversi sistemi di qualificazione (collegate anche all'ampio scenario delle istituzioni competenti nei diversi Paesi) continuano ad essere annoverati tra i principali elementi critici percepiti.

Un nuovo elemento di criticità segnalato nel corso dell'indagine 2015 è rappresentato dalla difficoltà di condivisione di criteri e metodi di valutazione tra organismi d'invio e d'accoglienza, a conferma della complessità del processo di valutazione imputabile al problema del *mutual trust* (sia orizzontale tra Paesi che verticale all'interno dei diversi sistemi), alla difficoltà di condividere criteri e procedure di valutazione, alla competenza dei valutatori e alle risorse necessarie. A ciò si aggiungono anche i vincoli legislativi che rendono ancora piuttosto complessa e difficilmente praticabile la validazione e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento, limitando l'applicazione di ECVET prevalentemente ai contesti formali di apprendimento, unitamente alla frammentazione del sistema italiano della formazione professionale e alla presenza di profili professionali non sempre descritti in termini di risultati dell'apprendimento.

Le scarse risorse economiche, la complessità delle attività preparatorie (che richiedono tempo e risorse), unite alla durata limitata dell'esperienza di mobilità (che non sempre consente lo sviluppo dei risultati dell'apprendimento auspicati) continuano a rappresentare problematiche per gli operatori dell'istruzione e formazione professionale che intendono sperimentare ECVET nella mobilità transnazionale, anche se il crescente utilizzo di risultati conseguiti nell'ambito di precedenti esperienze (come ad es. *Memorandum of Understanding* o unità di risultati dell'apprendimento da poter utilizzare come format), la diffusione di esempi di buone pratiche e le numerose attività di formazione/informazione in materia stanno progressivamente limitando la percezione di questi elementi come reali ostacoli all'applicazione di ECVET.

A conferma di ciò, anche altri due elementi vengono ora percepiti solo in maniera limitata come potenziali criticità rispetto a quanto emerso dalle indagini precedenti, ossia lo scarso ricorso alla progettazione formativa in termini di risultati dell'apprendimento (che si sta progressivamente diffondendo) nonché l'applicazione su base volontaria del dispositivo; quest'ultimo elemento ha infatti consentito la proliferazione di esperienze sul campo che difficilmente si sarebbero potute sviluppare in contesti vincolati da un rigido approccio *top-down* e che invece apportano un prezioso contributo all'evoluzione delle politiche comunitarie in materia.

Dall'interessante disamina dei risultati emersi dall'indagine, si ravvisa ancora una forte necessità di indicazioni operative e buone pratiche per una effettiva implementazione di ECVET nell'ambito di iniziative di mobilità, soprattutto per quelle che avvengono al di fuori dei percorsi formali di istruzione e formazione. Nonostante le numerose attività di informazione e formazione realizzate a livello nazionale ed europeo nonché l'adeguamento della documentazione comunitaria predisposta a supporto della progettazione di candidature di mobilità transnazionale, un ulteriore incremento di tali attività di assistenza tecnica viene ritenuto necessario per aumentare la sperimentazione di ECVET nell'ambito della mobilità transnazionale. Allo stesso tempo, la necessità di alimentare una comunità di pratica tra organismi che hanno già sperimentato alcune fasi del processo al fine di incentivare la capitalizzazione di quanto già realizzato e la messa a punto di sperimentazioni più avanzate in materia conferma la progressiva evoluzione nella conoscenza e applicazione del dispositivo, nonostante il fabbisogno ancora evidenziato. Tra gli ulteriori aspetti su cui gli organismi indagati affermano di necessitare ulteriore supporto vi è inoltre il maggiore coinvolgimento delle istituzioni competenti preposte a riconoscere i risultati dell'apprendimento acquisiti in contesti non formali e informali.

A tal fine, l'organizzazione di sessioni informative/formative in materia continua ad essere considerato un elemento importante, insieme all'organizzazione di workshop di approfondimento e scambio di buone pratiche. In collegamento con quanto sopra emerso, in una logica sia *bottom-up* che *top-down*, viene richiesto anche il coinvolgimento delle autorità competenti, sia a livello regionale e nazionale che europeo.

A fronte dei risultati emersi dall'indagine, attività di assistenza tecnica, informazione e formazione sono state realizzate dal Gruppo di Esperti Nazionali ECVET e dall'Agenzia Nazionale Erasmus+ Isfol al fine di apportare un significativo contributo verso una sempre più diffusa conoscenza e successiva sperimentazione di ECVET nell'ambito della mobilità transnazionale. Inoltre, il progressivo adeguamento della documentazione comunitaria predisposta a supporto della progettazione di candidature di mobilità transnazionale (come ad esempio i *template* europei di *Memo-randum of Understanding* e *Learning Agreement*) nonché i forti richiami alle diverse fasi del processo ECVET inseriti nel formulario di candidatura per progetti Erasmus+ di mobilità transnazionale in ambito VET stanno progressivamente incentivando la progettazione delle esperienze di mobilità in termini di unità di risultati dell'appren-

dimento. Al di là della non sempre agevole scomposizione dei *learning outcome* in unità e della durata spesso limitata di un'iniziativa di mobilità che renderebbe necessaria l'articolazione in sotto-unità, l'input comunitario va chiaramente nella direzione di non considerare più la mobilità come un'esperienza di arricchimento personale e professionale fine a stessa ma orientata (e disegnata *ad hoc*) al raggiungimento di competenze che il discente dovrà acquisire in esito alla permanenza all'estero. Affinché tutte le fasi di un'esperienza di mobilità acquistino valore, questo approccio è essenziale già dalla progettazione della mobilità. A tal fine, il Programma Erasmus+ prevede un forte *focus* sulla qualità delle esperienze di mobilità transnazionale e sull'implementazione delle specifiche tecniche previste dalla raccomandazione ECVET. Per l'azione *Learning mobility of individuals* in ambito VET viene quindi espressamente richiesto agli organismi proponenti candidature di costruire un partenariato composto da organismi competenti in materia di definizione, valutazione e riconoscimento di risultati dell'apprendimento, la formalizzazione delle attività di tale partenariato attraverso la sottoscrizione di un MoU, nonché di un *Learning Agreement* con il discente attraverso il quale vengano definiti i risultati dell'apprendimento da acquisire nel corso dell'esperienza di mobilità e le procedure per il loro riconoscimento formale a livello istituzionale.

Alla luce delle modifiche introdotte dal Programma Erasmus+ e in considerazione del numero consistente di candidature di mobilità pervenute negli ultimi anni, unitamente ai recenti processi di riforma in atto nel nostro Paese, si può già intravedere il contributo che tali sperimentazioni potranno gradualmente apportare alla creazione di un contesto sempre più favorevole all'apprendimento permanente, all'approccio per *learning outcome*, all'accumulazione progressiva dei risultati dell'apprendimento e al trasferimento degli stessi da un contesto all'altro, in particolare nei casi di mobilità transnazionale. Come ricordato anche nella Guida al Programma Erasmus+, l'applicazione di ECVET nel quadro delle attività di mobilità transnazionale è su base volontaria e non mira a sostituire il sistema di qualifiche esistente in ogni paese, bensì a raggiungere una migliore comparabilità e compatibilità tra tali sistemi e a rendere più semplice per i cittadini europei ottenere il riconoscimento della formazione, delle abilità e delle conoscenze in un altro paese aderente al Programma.

3.3. Esempi di pratiche nel contesto della mobilità transnazionale

La panoramica dei progetti di mobilità KA1 finanziati in ambito VET nelle prime due annualità del Programma Erasmus+ (98 iniziative nel 2014 e 82 nel 2015) ci conferma che il tema della validazione e certificazione delle competenze sia ormai presente in modo trasversale a tutte le iniziative.

Questo forte interesse assume naturalmente sfumature e connotazioni diverse a seconda della tipologia di organismi coinvolti (prevalentemente provenienti dal set-

tore dell'istruzione e della formazione professionale, in misura minore espressione del mercato del lavoro), del target di destinatari a cui si rivolgono (*staffe/learners*), del settore professionale e dei territori interessati (alcuni tradizionalmente più attivi nel Programma e sul tema della certificazione, altri partecipi alle sperimentazioni in maniera più discontinua).

Accanto al dispositivo *Europass Mobility*, divenuto ormai una prassi consolidata tra i promotori di azioni di mobilità, altre forme di registrazione e validazione, volte principalmente ad attestare e rendere trasparenti le esperienze formative e di lavoro realizzate all'estero, vengono sperimentate: dagli attestati di stage rilasciati dalle imprese in cui si svolge il tirocinio, ai certificati di partecipazione redatti congiuntamente dall'ente d'invio e da quello ospitante, al riconoscimento in termini di crediti formativi da parte dell'istituzione di appartenenza, come nel caso di persone ancora inserite in percorsi formali di apprendimento.

Anche nel caso dell'applicazione del dispositivo ECVET, per la quale le iniziative di mobilità rappresentano un contesto privilegiato di sperimentazione, ci si trova di fronte ad un variegato scenario caratterizzato da diversi livelli e gradi di applicazione del dispositivo stesso. Da chi adotta in termini molto generali l'approccio ECVET nel disegnare le esperienze di mobilità all'estero, mutuando dal dispositivo alcuni strumenti quali il *Learning Agreement* e il *Memorandum of Understanding*, a chi, invece, tenta una vera e propria sperimentazione dell'intero sistema ECVET: dalla definizione delle unità di risultati dell'apprendimento, alla valutazione dei *learning outcome*, al riconoscimento, validazione e attribuzione dei punti/crediti.

Di seguito vengono riportate, a titolo esemplificativo, alcune esperienze di mobilità rivolte sia a *learners* che a *staff* e caratterizzate da una forte attenzione all'implementazione di ECVET.

Tra le iniziative destinate ai *learners* esemplificativo è il progetto "LET'S GO"⁶⁴, promosso da Scuola Centrale Formazione, che intende favorire l'acquisizione di competenze tecnico professionali, linguistiche, imprenditoriali e interculturali, attraverso la realizzazione di 300 tirocini transnazionali in azienda, rivolti a giovani inseriti nei percorsi di istruzione e formazione professionale. I partecipanti provengono dalla rete CONFAP (Enti Nazionali di Formazione Professionale) che coinvolge diciassette regioni italiane dal Nord al Sud e dagli Istituti tecnico professionali della Provincia di Padova. Si tratta di studenti del secondo, terzo e quarto anno dei percorsi di qualifica regionali e del quarto e quinto anno di istituti tecnico professionali, di neoqualificati (da non più di un anno) dei percorsi di qualifica regionali e di neodiplomati da non più di un anno dei percorsi scolastici tecnico professionali.

Il progetto "LET'S GO" coinvolge diversi settori professionali: ristorazione, meccanica, trasformazione agroalimentare, elettricità, termoidraulica, benessere,

⁶⁴ Progetto n.2014-1-IT01-KA102-000123.

grafica. I Paesi di destinazione sono stati individuati in base ai profili dei partecipanti, cioè in base alla presenza di aziende dell'area professionale interessata e alla effettiva disponibilità ad accogliere tirocinanti europei. Germania, Regno Unito, Spagna e Svezia accolgono, pertanto, i partecipanti con profili della meccanica, dell'elettricità e della termoidraulica; Francia, Germania, Spagna e Malta i profili della ristorazione; i profili della trasformazione agroalimentare svolgono tirocini in Spagna; quelli del benessere nel Regno Unito e infine i profili della grafica in Germania.

Le attività di tirocinio prevedono da un lato la verifica e il consolidamento degli apprendimenti curriculari, dall'altro l'acquisizione di competenze complementari e integrative peculiari dei Paesi ospitanti (prodotti e lavorazioni tipiche, normative di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, tecniche di misurazione, tipologia di materie prime utilizzate per le lavorazioni, etc.).

Il progetto promuove l'integrazione della mobilità formativa e transnazionale nel percorso curriculare e personale dei partecipanti (riconoscimento della stessa nei percorsi di apprendimento formali, sensibilizzazione al valore della mobilità formativa degli *stakeholder* aziendali).

A supporto dell'integrazione dei partecipanti nei contesti aziendali, la preparazione pedagogica preliminare è incentrata sulle norme relative alla sicurezza nei contesti di lavoro in Europa e sull'uso di unità di misura differenti nei settori della ristorazione, della meccanica, dell'elettricità e del benessere.

Strumenti ECVET quali *Memorandum of Understanding e Learning Agreement* sono utilizzati per la "progettazione personalizzata" delle mobilità transnazionali e per la valorizzazione dei risultati di apprendimento e agevolare la transizione dei partecipanti dall'istruzione e formazione professionale al mercato del lavoro.

Sono state innanzitutto identificate alcune competenze nell'area qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale, comuni e necessarie a tutti i profili, differenziate per paese di destinazione: 1) operare secondo i criteri di qualità stabiliti dal protocollo aziendale, riconoscendo e interpretando le esigenze del cliente/utente interno/esterno alla struttura/funzione organizzativa; 2) operare in sicurezza e nel rispetto delle norme di igiene e di salvaguardia ambientale, identificando e prevenendo situazioni di rischio per sé, per altri e per l'ambiente. Per tutti i profili i piani di mobilità dei singoli beneficiari intercetteranno il processo di attività legato alla pianificazione e all'organizzazione del proprio lavoro e, in particolare, la competenza intercettata è quella di approntare strumenti e attrezzature necessari alle diverse fasi di attività sulla base della tipologia di materiali da impiegare nel contesto aziendale di riferimento.

L'identificazione dei risultati di apprendimento è calibrata in base alla tipologia di target, ai profili professionali, alle competenze possedute in partenza e alla ponderazione realistica dei risultati di apprendimento, commisurati alla durata del tirocinio.

Rispetto all'area tecnico professionale sono stati identificati segmenti di unità per i tirocini di 2-3 settimane e intere unità di apprendimento per i tirocini di 4-6-8 settimane.

Nel dettaglio, per i diversi profili, sono stati individuati i seguenti risultati di apprendimento:

Operatore elettrico	→ effettuare la posa delle canalizzazioni seguendo le specifiche progettuali
	→ predisporre e cablare l'impianto elettrico nei suoi diversi componenti e nel rispetto delle norme di sicurezza
	→ effettuare le verifiche di funzionamento dell'impianto elettrico in coerenza con le specifiche progettuali
Operatore meccanico	→ eseguire la lavorazione di pezzi e complessivi meccanici secondo le specifiche progettuali
	→ montare e assemblare prodotti meccanici secondo le specifiche progettuali
	→ eseguire le operazioni di aggiustaggio di particolari e gruppi di aggiustaggio
Operatore grafico	→ elaborare un prodotto grafico sulla base delle istruzioni ricevute tenendo conto delle diverse tipologie di supporto di pubblicazione
Operatore del benessere	→ effettuare accoglienza e assistenza adottando adeguate modalità di approccio al cliente
	→ collaborare alla gestione dell'esercizio
Operatore della ristorazione	→ scegliere e preparare le materie prime e i semi-lavorati secondo gli standard di qualità definiti e nel rispetto delle norme
Operatore termoidraulico	→ effettuare la posa in opera degli impianti termoidraulici
Trasformazione agroalimentare	→ eseguire operazioni di trasformazione, confezionamento, conservazione e stoccaggio dei prodotti applicando i profili normativi di igiene

I risultati di apprendimento conseguiti saranno menzionati nei certificati di qualifica dei partecipanti, provenienti dal secondo e terzo anno dei percorsi di qualifica regionali, nei certificati di diploma dei partecipanti del quarto anno dei percorsi di qualifica regionale e del quarto e quinto degli Istituti tecnico professionali.

Il progetto "LET'S GO" si avvale degli strumenti, già messi a punto e sperimentati nel progetto "GORES: ricerca - azione percorsi per la valorizzazione degli apprendimenti in mobilità transnazionale", di cui Scuola Centrale Formazione è stata organismo promotore e coordinatore nel 2014. Si tratta di strumenti strutturati sulla base di quelli europei e che ne supportano la diffusione e l'utilizzo: *Memorandum of Understanding Let's Go!*, *Learning Agreement* individuali, Dossier delle Evidenze del beneficiario (Portfolio della Mobilità).

Il *Memorandum of Understanding*, sottoscritto dai partner di progetto ha lo scopo di assicurare la qualità dei processi e la definizione dei ruoli e delle responsabilità del partenariato; esso contiene tra l'altro gli accordi per la valutazione, la validazione e il riconoscimento e la certificazione dei risultati dell'apprendimento. L'organismo ospitante, attraverso il tutor aziendale, valuta e valida i risultati dell'apprendimento

acquisiti dai partecipanti e l'organismo d'invio procede al riconoscimento, attraverso il tutor accompagnatore e il tutor di indirizzo dell'area di pertinenza, e alla successiva certificazione.

Il *Learning Agreement*, sottoscritto dal partecipante, è il risultato dello sforzo di concertazione di organismi d'invio e aziende ospitanti per individuare risultati di apprendimento realistici, in rapporto al percorso formativo del partecipante e alle attività che è in grado di svolgere durante il tirocinio. Il documento indica il livello di competenze linguistiche e competenze tecnico-professionali, relative al profilo interessato, che il partecipante possiede in partenza e che dovrà acquisire in esito alla mobilità transnazionale. Il documento è inoltre corredato di schede tecniche di valutazione degli apprendimenti.

Il Dossier delle Evidenze (Portfolio della Mobilità) contiene prove documentali (foto di prodotti semilavorati e lavorati, immagini video, prodotti cartacei allegati, ecc.) a sostegno dell'autovalutazione delle competenze acquisite, effettuata dal partecipante in collaborazione con tutor accompagnatore e di indirizzo.

E' previsto per tutti i partecipanti l'utilizzo dello strumento *Europass Mobility*.

Un'altra significativa esperienza, sempre sul fronte della mobilità dei *learners*, è rappresentata dal progetto "MOVET2.0"⁶⁵ che riunisce l'Amministrazione provinciale di Reggio Emilia, nove Istituti tecnico-professionali del territorio, la Regione Emilia-Romagna, la CCIAA di Reggio Emilia e le principali associazioni di categoria locali, nonché partner transnazionali e PMI europee e prevede la mobilità di novanta studenti e trentasei neodiplomati e neoqualificati di diversi indirizzi (sviluppo e gestione sistemi informatici; progettazione e costruzione edile; sviluppo e gestione dell'energia; sviluppo e tutela dell'ambiente etc.).

L'applicazione di ECVET si concretizza nella definizione di processi per l'identificazione, l'acquisizione, la valutazione e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento, concordati con il partenariato e con i partecipanti nel *Memorandum of Understanding*, nel *Learning Agreement* e nella Scheda Capacità e Competenze. I *learning outcome*, espressi in sub-unità di competenza, afferenti a figure professionali del repertorio regionale, sono identificabili nel Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) della Regione Emilia Romagna e/o nei sistemi nazionali di classificazione IFTS (livello III e IV EQF per gli studenti, IV-V per i neodiplomati/qualificati). Laddove i *learning outcome* non esauriscano un'intera competenza, le conoscenze e le abilità sono ricondotte alla competenza di riferimento e referenziate alla figura professionale regionale e, ove possibile, a quella nazionale. Gli Istituti d'invio prevedono di riconoscere - a conclusione della mobilità - specifici crediti scolastici o formativi e il tirocinio sostituirà o integrerà l'attività di alternanza scuola/lavoro curriculare. Per i neodiplomati è, inoltre,

⁶⁵ Progetto 2015-1-IT01-KA102-004511.

prevista la possibilità di conseguire risultati dell'apprendimento compatibili con percorsi biennali ITS regionali (nei settori della meccanica, meccatronica, motoristica territorio, energia etc.). Si prevede l'utilizzo di *Europass Mobility* per tutti i partecipanti.

Anche sul fronte della mobilità dei professionisti della formazione (mobilità dello *staff*) si registrano numerose iniziative che hanno posto come oggetto delle loro attività di formazione all'estero il tema della valutazione e certificazione delle competenze. A tal riguardo si evidenzia il contributo del progetto "LOVE – Learning Outcomes Validation according to ECVET" promosso dall'Istituto d'Istruzione Superiore Aldini Valeriani Sirani di Bologna⁶⁶ che ha offerto l'opportunità a 64 docenti provenienti da diverse scuole italiane di realizzare un periodo di osservazione presso scuole straniere della durata di una settimana in quattro Paesi europei: Germania, Polonia, Romania e Turchia.

Il progetto è nato con l'intento di rispondere a un bisogno di formazione dei docenti del sistema di istruzione italiano su tematiche legate alla progettazione per unità di risultati dell'apprendimento e allo sviluppo di metodi, procedure e strumenti per la valutazione dei risultati d'apprendimento, secondo i principi ECVET, ed applicati ai tirocini che gli studenti effettuano nelle aziende del territorio o all'estero. In genere, infatti, i professionisti dell'educazione non hanno gli strumenti necessari per sviluppare qualifiche basate su unità di risultati dell'apprendimento secondo i principi ECVET, nonostante questo sia richiesto dal *National Qualification Framework* di ogni paese.

Nello specifico il progetto si è posto i seguenti obiettivi:

- promuovere l'acquisizione di competenze professionali che permettano l'attuazione, all'interno degli istituti scolastici coinvolti, di pratiche formative strutturate per unità di risultati dell'apprendimento da progettare in cooperazione con i "maestri di tirocinio" delle aziende presso le quali gli allievi effettuano i tirocini;
- incentivare i docenti a familiarizzare con gli strumenti del *toolkit* ECVET e con i forum appositi (tra cui la *Community of ECVET practices experts*);
- incentivare approcci innovativi capaci di collegare gli apprendimenti formali e non formali, creando il maggior numero di collegamenti possibili tra scuole e aziende del territorio;
- incentivare l'utilizzo di approcci metodologici in grado di misurare le competenze ottenute dagli studenti in contesti extrascolastici e/o in attività formative non formali;

⁶⁶ Progetto KA1 mobilità dello staff 2014-1-IT01-KA102-000016.

- sviluppare *know-how* per il miglioramento della compatibilità e complementarità tra i sistemi ECVET ed ECTS (utilizzato nel settore dell'istruzione superiore), in collaborazione con esperti in materia di istruzione e formazione professionale nonché di istruzione superiore e con utenti a livello locale, nazionale ed europeo;
- instaurare proficue cooperazioni tra scuole italiane e partner stranieri per gettare le basi per futuri progetti di mobilità per gli studenti sulla base di risultati di apprendimento comuni;
- diffondere tali strategie e metodi nelle scuole e reti coinvolte.

Nel progetto sono state coinvolte una decina di scuole italiane, tra cui anche licei, molto interessate a cooperare sul tema della certificazione delle competenze e nelle quali è in uso la pratica dell'alternanza scuola-lavoro.

Ogni scuola d'invio ha poi provveduto a selezionare i propri docenti da inviare all'estero sulla base di criteri definiti e condivisi con l'intera rete di partenariato:

- personale coinvolto in percorsi di alternanza scuola-lavoro;
- capacità e motivazione a creare *team* di lavoro all'interno del proprio istituto e abilità di tutoraggio per quanto riguarda le tematiche del progetto;
- conoscenze teoriche e background professionale sulle tematiche oggetto dello scambio (valutazione e certificazione delle competenze, anche in ambito non formale e informale);
- motivazione alla realizzazione degli obiettivi del progetto;
- disponibilità alla collaborazione durante tutte le fasi dell'iter progettuale;
- conoscenza, preferibilmente certificata, della lingua inglese o della lingua del Paese ospitante;
- capacità di adattamento al contesto;
- forte motivazione a proseguire, a lungo termine, nella realizzazione di esperienze di mobilità degli studenti secondo il modello ECVET.

Prima della partenza, i docenti selezionati hanno potuto usufruire di momenti formativi preparatori *de visu* e a distanza, mediante *Skype*, forum telematici e piattaforma *Moodle*, organizzati dall'ente promotore con il supporto dell'Associazione Docenti e Dirigenti scolastici Italiani. Nel corso delle attività preparatorie sono stati studiati gli strumenti del *toolkit* ECVET e i documenti prodotti da precedenti progetti pilota sviluppati intorno alla stessa tematica.

In termini di impatto, a livello dei partecipanti si è registrato un incremento della conoscenza e competenza in materia di ECVET. La sensibilizzazione verso il tema dell'ECVET porterà ad una modifica permanente nelle pratiche formative dei do-

centi coinvolti e un possibile coinvolgimento di istituzioni scolastiche non presenti nel progetto.

Inoltre, grazie al progetto, si sono moltiplicati i collegamenti e le collaborazioni tra le scuole coinvolte. Nel prossimo futuro, l'Istituto Aldini Valeriani Sirani ha manifestato l'intenzione di farsi promotore di una nuova candidatura di mobilità rivolta ai *learners* in cui si sperimenterà l'applicazione del modello ECVET, con la partecipazione di quattro istituti dell'attuale consorzio, tre nuove scuole e l'ADI.

Rispetto al *team* di progetto, il livello di collaborazione raggiunto ha dato modo di migliorare ulteriormente le proprie competenze tecniche e gestionali, permettendo di raggiungere un elevato livello di coordinamento che potrà dare frutto nell'ambito di future esperienze transnazionali.

I risultati del progetto verranno diffusi attraverso vari canali (sito web, pubblicazione online, ecc.) e saranno presentati con un intervento *ad hoc* in occasione del Convegno annuale dell'ADI.

È stato, inoltre, attivato un forum per i docenti partecipanti al progetto, affinché possano condividere tutto il materiale didattico raccolto ed elaborato nel corso dell'esperienza di mobilità.

3.4. Valorizzazione e impatti delle sperimentazioni nei processi di apprendimento permanente

La sfida che è stata lanciata con la sperimentazione della raccomandazione ECVET nei progetti finanziati prima dal Programma Leonardo da Vinci, e dopo dal programma Erasmus+, è stata raccolta dai beneficiari delle azioni che hanno innalzato la loro conoscenza e la capacità d'uso degli strumenti per la trasparenza e la validazione delle competenze maturate in contesti di apprendimento formali, informali e non formali. Diverse sono state le esperienze progettuali che hanno sperimentato l'approccio previsto dalla raccomandazione in questo ambito di intervento e, coerentemente con le indicazioni contenute nella guida "*Using ECVET to Support Lifelong Learning. Annotated examples of how ECVET can be used to support lifelong learning*"⁶⁷, tali esperienze hanno puntato a:

- dare una maggiore trasparenza alle qualificazioni, utilizzando terminologie più appropriate in linea con nuovi paradigmi formativi centrati non più sulle unità formative, ma sui risultati di apprendimento;
- conferire una maggiore flessibilità ai percorsi di messa in trasparenza, anche attraverso l'articolazione in unità di risultati dell'apprendimento;

⁶⁷ Nota predisposta dall' ECVET Users' Group.

- definire una stretta connessione tra risultati dell'apprendimento da conseguire e modalità per la loro valutazione;
- porre le basi per un lavoro preparatorio di messa in comune dei diversi linguaggi e semantiche definitorie tra Paesi appartenenti a storie e culture differenti in materia di certificazione della formazione;
- contribuire alla crescita in quantità e in qualità dei protocolli di intesa tra organismi ed enti appartenenti a realtà diverse (pubblico, privato) con esigenze specifiche da mettere in comune per dare risposte a questioni emergenti di riconoscibilità e tracciabilità degli apprendimenti lungo l'arco della vita.

Tali innovazioni, che sono state in qualche modo sollecitate dall'attuazione delle indicazioni fornite dalla raccomandazione ECVET nell'apprendimento permanente, hanno indicato la strada per rendere più dialoganti e coerenti i bisogni formativi espressi dal mondo del lavoro e i percorsi di crescita personale e professionale. La riduzione del *mismatching* (come nodo critico del nostro mercato del lavoro⁶⁸) passa anche attraverso la maggiore trasparenza delle competenze acquisite in ambienti di apprendimento non formali e informali e nello stesso tempo essa fornisce elementi utili ad accrescere la motivazione alla partecipazione di occasioni di formazione e aggiornamento, oltre ad offrire maggiori opportunità di inserimento occupazionale e crescita professionale.

Il Gruppo Nazionale di Esperti ECVET ha dedicato una parte delle proprie attività di approfondimento e di divulgazione all'uso degli strumenti ECVET per l'apprendimento permanente.

Il *benchmark* fissato dall'UE per l'apprendimento permanente riflette solo parzialmente gli sviluppi dell'istruzione e formazione professionale e dell'apprendimento permanente degli adulti. In linea con il comunicato di Bruges, gli Stati membri hanno rafforzato le iniziative tese a promuovere la partecipazione all'apprendimento permanente, includendo riforme delle istituzioni e delle politiche. Le iniziative di cambiamento richiedono però ancora molto tempo per sortire gli effetti desiderati e portare i risultati ambiti. La partecipazione alle attività di istruzione e formazione professionale permanente e alle altre forme di apprendimento degli adulti generalmente non porta al conseguimento di qualifiche, e ciò costituisce realmente il fattore scoraggiante alla partecipazione. La possibilità di vedere convalidati i vari tipi di apprendimento non formale e informale, incluse le attività svolte sul posto di lavoro, e poter conseguire una qualifica riconosciuta e/o accedere ad altri iter di apprendimento, potrebbe, in questo senso, incoraggiare la partecipazione alle attività di formazione.

⁶⁸ Si veda a questo proposito Centra M., *La domanda di lavoro flessibile e il costo del lavoro*, in AA.VV. *Il mercato del lavoro, criticità e opportunità*, Roma, Isfol Monografia, 2008.

Sebbene i sistemi di convalida stiano migliorando, rimangono ancora molte problematiche da affrontare. Ed è su questa criticità che i diversi progetti di Erasmus+ (sia KA1, ma soprattutto KA2 su questo fronte) hanno tentato di dare una risposta, indicando possibili piste di sperimentazione e mettendo insieme attori chiave nel processo di implementazione.

I sistemi di convalida, anche quelli più avanzati in Europa, non sono completi, ma soprattutto sono articolati in iniziative e procedure a sé stanti e non dialoganti. Dal punto di vista pratico, sebbene molte imprese ricorrano allo strumento della convalida interno, le interazioni con i sistemi pubblici sono ancora rare. La validazione delle competenze acquisite in contesti di apprendimento non formale rimane dunque un fatto isolato e non cumulabile e ciò preclude l'accesso a ulteriori percorsi di formazione, limitando il riconoscimento sociale di cui potrebbe godere lo strumento della convalida.

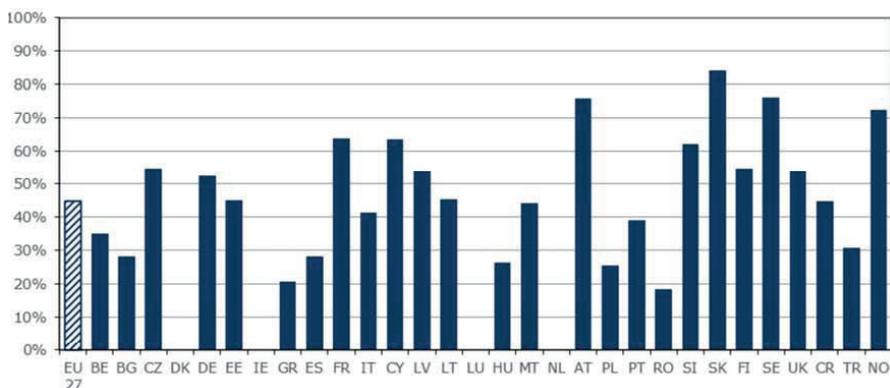
Per aumentare il prestigio e l'appetibilità dell'apprendimento permanente i potenziali destinatari hanno bisogno di servizi di orientamento migliori e più accessibili, ma soprattutto hanno bisogno che le competenze sviluppate, oppure ottenute a seguito di percorsi formativi, siano integrate nei quadri delle qualifiche nazionali. La recente guida del Cedefop⁶⁹ propone orientamenti programmatici, fattori di successo ed esempi di buone pratiche per migliorare l'attrattività, l'accessibilità e la qualità dell'istruzione e formazione professionale continua e dell'apprendimento degli adulti. Le conclusioni di Riga del giugno 2015 danno priorità alle iniziative tese a migliorare l'accesso alla formazione e alle qualifiche mediante l'orientamento e la convalida dell'apprendimento non formale e informale, secondo quanto già contenuto nella raccomandazione ECVET.

Per valutare il valore aggiunto che il Programma Erasmus+ ha conferito al processo di implementazione della raccomandazione ECVET è stata effettuata un'analisi trasversale dei progetti e sono emerse alcune linee di tendenza che riguardano gli ambiti di intervento e le modalità prescelte dai soggetti attuatori. Prima di provare a delineare gli impatti realizzati sui settori di sperimentazione va tuttavia precisato in quale quadro tali sperimentazioni hanno agito.

I livelli di partecipazione alle occasioni di apprendimento lungo il corso della vita nel nostro Paese sono molto più limitate rispetto alla media europea (figura 1) e uno dei fattori disincentivanti va probabilmente ricercato, appunto, nella difficile validazione delle competenze acquisite.

⁶⁹ Cedefop, *Policy handbook: access to and participation in CVET in Europe*, 2014.

Figura 1 – Partecipazione degli adulti alla formazione non formale



Fonte: EUROSTAT (AES), 2013

Se osserviamo gli ultimi dati disponibili dell'indagine OCSE PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*)⁷⁰ sull'accesso alla formazione permanente da parte della popolazione adulta, l'Italia, rispetto agli altri Paesi europei, presenta una media molto più bassa.

Ciò avviene sia nelle competenze alfabetiche (*literacy*), dove il punteggio medio degli adulti italiani tra i 16 e i 65 anni è pari a 250 (significativamente inferiore rispetto alla media OCSE dei Paesi partecipanti all'indagine pari a 273 punti), sia nelle competenze matematiche (*numeracy*) dove il punteggio medio è pari a 247 (a fronte di una media OCSE pari a 269 punti).

La percentuale di partecipazione degli adulti italiani ad attività di formazione è la più bassa tra i Paesi partecipanti a PIAAC (24% contro il 52% della media OCSE) e riguarda in netta prevalenza gli occupati (81%), che dichiarano di svolgerla principalmente per motivi legati al miglioramento della propria posizione professionale, svolta prevalentemente fuori dall'orario di lavoro, se formale, o prevalentemente all'interno dell'orario di lavoro se si tratta di formazione non formale.

La partecipazione ad attività formative contribuisce⁷¹ al mantenimento dei livelli di competenze nel tempo, soprattutto per gli *over 55*. Il vantaggio offerto dall'aver partecipato ad attività formative risulta più marcato per chi ha un titolo di studio dal diploma in su (in questa categoria chi ha partecipato ad attività formative ottiene in media 15/16 punti in più ai test di *literacy*) e meno marcato per chi ha titoli di

⁷⁰ I dati PIAAC riguardano tutte le attività di istruzione formale e non formale (legate al lavoro e non) svolte dagli intervistati (tranne i giovani tra 16 e 24 anni che sono nel ciclo iniziale di studi) nei 12 mesi precedenti la rilevazione.

⁷¹ Di Francesco G., (a cura di), *Le competenze per vivere e lavorare oggi. Principali evidenze dall'indagine PIAAC*, Collana Iisfol Research Paper numero 9, Roma 2013.

studio bassi (solo 6 punti in più in media ai test di *literacy*).

Inoltre, chi raggiunge i livelli più alti di competenza ha molta più probabilità (più del doppio) di partecipare ad attività formative, rispetto a chi ha un livello basso di competenze, il che prefigura percorsi fortemente differenziati tra *high skilled* e *low skilled* in termini partecipazione efficace a livello lavorativo e sociale.

Un altro dato interessante che emerge dall'Indagine OCSE PIAAC riguarda le differenze tra le competenze agite di lettura, scrittura e calcolo e quelle legate all'area della discrezionalità, di apprendimento al lavoro e di influenza sulle altre persone. Il nostro Paese supera, infatti, la media PIAAC nella frequenza di utilizzo delle competenze di ICT e *problem solving* sul lavoro, presentando una delle medie più alte tra tutti i Paesi partecipanti.

Alla bassa presenza alle occasioni formative, in Italia, si aggiunge un quadro di riconoscimento e validazione di abilità, conoscenze e competenze, acquisite in contesti di apprendimento *lifelong* e *lifewide*, molto segmentato che fa capo alle diverse autorità competenti in materia di validazione, che solo recentemente e dopo anni di dibattito (grazie anche alle recenti riforme nazionali, come evidenziato nel capitolo precedente), hanno avviato tavoli di lavoro per la definizione di *standard* comuni e percorsi formativi confrontabili.

Le esperienze di sperimentazione della logica ECVET nell'ambito dell'apprendimento permanente che sono state finanziate dal Programma Erasmus+ e valorizzate dall'Agenzia Nazionale forniscono esempi di pratiche che, per metodologia adottata e strumenti attivati, possono essere considerati come validi percorsi di riferimento.

D'altra parte l'Unione europea, dopo aver definito i suoi obiettivi strategici in materia di apprendimento permanente e sviluppo dell'istruzione e formazione professionale, ha messo a punto una serie di raccomandazioni, non vincolanti ma fortemente impegnative, che hanno individuato strade di attuazione, "raccomandate" ai Paesi membri dopo la loro approvazione. Per attuare tali Raccomandazioni la via maestra è data dalla sperimentazione di pratiche, dalla capitalizzazione delle esperienze e dallo scambio di buone prassi che hanno animato il lavoro del Gruppo di Esperti ECVET.

Le esperienze esaminate e valorizzate nell'ambito dell'apprendimento permanente sono state caratterizzate da:

- lo spostamento dell'attenzione dal processo di insegnamento al processo di apprendimento, con una piena valorizzazione sugli utenti delle iniziative di formazione;
- il rafforzamento delle tematiche connesse allo sviluppo delle competenze chiave di cittadinanza;
- la focalizzazione sui risultati dell'apprendimento, piuttosto che sui percorsi formali di istruzione e formazione;

- la possibilità di validazione e riconoscimento delle competenze possedute, a prescindere dalla modalità con cui sono state acquisite⁷²;
- la definizione di un linguaggio e di livelli comuni che consentono il confronto delle qualificazioni e dei titoli ottenuti nei diversi sistemi nazionali, dai livelli più elementari fino a quelli di più elevata specializzazione;
- la definizione di modelli e strumenti comuni capaci di garantire il controllo e lo sviluppo continuo della qualità nei processi di erogazione dell'offerta formativa.

L'applicazione delle diverse raccomandazioni nel nostro Paese comporta una vera e propria rivoluzione culturale, prima ancora che strutturale e organizzativa. Basti pensare alla trasformazione del sistema formativo dall'attuale modalità organizzativa, basata sull'offerta di percorsi di istruzione e formazione, la cui frequenza viene convalidata e riconosciuta per l'acquisizione del titolo, ad un sistema diverso nel quale, per esempio, non conterà quale percorso sia stato seguito, ma avranno valore le conoscenze e competenze effettivamente acquisite. Ciò comporta un ripensamento totale delle attuali modalità di rilascio dei titoli, orientate sulla conclusione e convalida dei percorsi formali. Le questioni da superare sono numerose, prima fra tutte quella dell'integrazione tra i diversi sistemi, la promozione della mobilità e la trasparenza delle qualifiche⁷³, nonché la promozione dell'informazione e l'orientamento sulle opportunità di formazione e di carriera nell'Unione europea, e in generale l'innalzamento dei livelli di qualità dell'offerta formativa⁷⁴.

Sulla scia del processo di sviluppo di un'economia della conoscenza avviato dall'Unione europea con la Strategia di Lisbona e ribadito con gli indirizzi strategici di Europa 2020, la nozione di istruzione e di apprendimento permanente è diventata indispensabile per la crescita e la competitività sul mercato globale dell'UE e trova applicazione a tutti i livelli di istruzione e di formazione, in tutte le fasi della vita, nelle varie forme e contesti di apprendimento. In particolare, nell'attuale periodo di crisi economica e a fronte delle sfide demografiche in atto, risulta particolarmente essenziale l'innalzamento dell'istruzione/formazione della popolazione adulta sia ai fini di una maggiore integrazione nel mercato del lavoro che per la lotta contro l'esclusione sociale.

La rilevanza della tematica si ritrova nel Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione "ET2020" (Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009, 2009/C 119/02) e rilanciato dalla Risoluzione del Consiglio su un'agenda europea per l'apprendimento degli adulti (2011-C 372/01).

⁷² Questi ultimi due aspetti più di altri secondo un processo che partendo dal documento di lavoro del 2000, *"Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente"*, proseguendo nel 2001, con la Relazione *"Gli obiettivi futuri e concreti dei sistemi di istruzione e formazione"*, si afferma con la comunicazione *"Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento"*, per giungere poi ai documenti ed alle proposte più recenti.

⁷³ Si tratta di *Europass*.

⁷⁴ Intendiamo riferirci al portale PLOTEUS e *Euroguidance network*.

Un recente rapporto Eurydice⁷⁵ evidenzia che sebbene si sia riscontrato un notevole progresso in termini di validazione dell'apprendimento non formale e informale (VNIL), questo percorso non è ancora arrivato ad un buon livello di sviluppo. Le sfide da affrontare in tale processo di validazione sono rappresentate dall'accesso, la consapevolezza, il riconoscimento, la sostenibilità finanziaria e la raccolta dati. I dati sulla percentuale di qualifiche rilasciate utilizzando la VNIL sono pressoché inesistenti e soltanto alcuni Paesi raccolgono dati sulla VNIL. Soltanto una minoranza di Stati dà ai gruppi svantaggiati, inclusi gli adulti con qualifiche di basso livello, accesso prioritario alla VNIL, e meno di un terzo dei Paesi afferma che gli adulti con qualifiche di basso livello sono tra i principali fruitori.

Box 1 - Efficacia dell'adozione del sistema dei crediti (ECVET) in Europa

Lo sviluppo del sistema ECVET, monitorato dal Cedefop, ha fatto registrare un costante incremento, negli ultimi due decenni, delle iniziative europee e nazionali a sostegno del riconoscimento e della validazione del trasferimento dei crediti (Cedefop, 2012b). Per l'attuazione di queste iniziative a livello nazionale è necessario sviluppare un quadro nazionale delle qualifiche (NQF) che deve essere, però, concepito come un mezzo per collegare tra loro le strutture gerarchiche e segmentate dei sistemi di istruzione e di formazione e non per riprodurle (ibid.). Purtroppo in materia di qualifiche basate sui crediti nell'istruzione e formazione degli adulti le informazioni disponibili sono poche. Infatti, nonostante il monitoraggio dell'ECVET da parte del Cedefop (Cedefop, 2014) fornisca indicazioni sullo sviluppo dei programmi basati sui crediti, non fa alcuna menzione specifica della partecipazione degli adulti a tali programmi. La raccolta dati Eurydice, comunque, ha individuato recenti sviluppi in paesi quali la Lituania, l'Austria e la Polonia, dove è stato varato l'ECVET, che viene anche applicato ai programmi per gli adulti. In Lituania il sistema basato sui crediti, in atto dal 2010, si applica all'istruzione generale e professionale. Dai dati raccolti da Eurydice si evince che in quasi la metà dei Paesi (o delle Regioni all'interno dei Paesi) i programmi d'istruzione per gli adulti, fino al livello secondario superiore, o non hanno ancora un sistema di crediti (Repubblica Ceca, Spagna, Lettonia, Ungheria, Portogallo, Romania, Liechtenstein e Norvegia) o la sua applicazione è molto limitata (Comunità fiamminga e tedesca del Belgio, Bulgaria, Danimarca, Croazia, Paesi Bassi, Austria e Slovacchia). Nella Comunità fiamminga del Belgio, sebbene i programmi di istruzione degli adulti siano organizzati in moduli, a essi non è stato collegato alcun sistema di -crediti che possa riflettere il lavoro svolto dagli studenti, ma è stato definito solo il numero delle ore di insegnamento. Nell'altra metà dei sistemi educativi studiati, almeno qualche programma d'istruzione aperto agli adulti adotta un sistema di crediti. In Finlandia e Regno Unito (Scozia), leader in questo campo, quasi tutte le qualifiche di apprendimento degli adulti sono basate sui crediti. In Finlandia è possibile ottenere crediti sia nei programmi per le abilità di base sia in quelli di istruzione per gli adulti

⁷⁵ Commissione europea/EACEA/Eurydice, 2015. *Istruzione e formazione degli adulti in Europa: ampliare l'accesso alle opportunità di apprendimento*. Rapporto Eurydice. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

collegati al sistema di formazione iniziale (programmi secondari superiori, generali e professionali e successivi programmi di formazione professionale).

Se dunque molto è stato fatto in questo campo, nel quadro dell'attuazione dell'ECVET, le informazioni sulla partecipazione degli adulti ai programmi o alle qualifiche basate sui crediti sono scarse. In generale, circa la metà dei Paesi europei riserva agli adulti almeno qualche programma o qualifica basate sui crediti, e in due sistemi educativi (Finlandia e Regno Unito, Scozia) sembra che quasi tutte le qualifiche possano essere conseguite attraverso un sistema di crediti. Purtroppo, a livelli di istruzione inferiori si trovano meno qualifiche basate sui crediti e nell'ambito delle abilità di base non ce n'è praticamente nessuna. Di conseguenza, gli adulti scarsamente qualificati sono i meno idonei a beneficiare di questo tipo di sostegno. Dal momento che il percorso di apprendimento degli adulti, soprattutto di coloro che sono in possesso di scarse qualifiche, è in genere meno diretto, l'analisi si è anche dovuta soffermare sui requisiti per la progressione dall'istruzione secondaria inferiore alla superiore e poi all'istruzione superiore. In generale, nei Paesi dell'Europa dell'est e del sud-est gli adulti si trovano di fronte a minori opportunità in confronto ai Paesi occidentali e del nord Europa. Nel complesso, per accedere ai programmi di istruzione secondaria superiore generale è necessario avere completato il ciclo secondario inferiore più spesso di quanto non accada con l'accesso ai programmi professionali dello stesso livello. La versione più aggiornata (2014) dell'Inventario europeo sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale (VNIL) mostra un notevole progresso in aree come strategie, quadri normativi, correlazioni con i sistemi di crediti e, in misura minore, partecipazione. L'Inventario però individua anche delle sfide da affrontare, come l'accesso, la consapevolezza e il riconoscimento della VNIL, la sostenibilità finanziaria e la raccolta dati. Inoltre, solo una minoranza di Paesi dà ai gruppi svantaggiati (inclusi gli adulti con qualifiche di basso livello) accesso prioritario alla VNIL, e meno di dieci Paesi del rapporto aggiornato del 2014 indicano che gli adulti con qualifiche di basso livello sono tra i principali fruitori della VNIL. Per poter avere dei dati più precisi sull'utilizzo della VNIL è indubbio che la raccolta dati vada migliorata. Quella di competenza di Eurydice ha fornito solo un esempio di dati sulla percentuale di qualifiche attribuite grazie alla VNIL (Norvegia) e ha individuato solo pochi Paesi in cui i dati relativi alla VNIL possono essere scomposti in base ai profili degli utenti. Per la maggior parte degli Stati, comunque, non esistono dati statistici sull'impatto più ampio dei servizi VNIL, e solo pochi Paesi hanno in atto progetti per effettuare le valutazioni a proposito. Ci si sta quindi lasciando sfuggire la possibilità di accertare se uno dei principali gruppi target – gli adulti scarsamente qualificati – sia in grado di beneficiare appieno del sistema.

Nel complesso, il controllo e la valutazione sembrano essere punti deboli di un certo rilievo nei meccanismi volti ad aumentare la flessibilità (apprendimento a distanza, programmi modulari e qualifiche basate sui crediti, progressione e VNIL) all'interno dei sistemi educativi rivolti agli adulti.

L'Italia non ha registrato significativi progressi in questo ambito. Come si evidenzia dagli ultimi rapporti OCSE⁷⁶:

- una percentuale ridotta, pari al 41% rispetto alla media europea, nella popolazione 25-64enne ha conseguito almeno un titolo di scuola secondaria superiore (Isced 3) a fronte di una media europea pari al 48%;
- di questi, solo il 15% degli italiani di 25-64 anni ha raggiunto un livello d'istruzione universitario (Isced 4 e 5) rispetto a una media OCSE del 32%;
- un quinto della popolazione 15-19enne ha abbandonato la scuola senza assolvere all'obbligo di istruzione e formazione⁷⁷;
- in Italia, più di 1 giovane su 5 dai 15 ai 29 anni (23,2%) è senza lavoro, non studia e non segue una formazione professionale (i cosiddetti NEET). L'Italia è al sesto posto in tale classe di età rispetto all'insieme dei Paesi dell'OCSE (media OCSE 15,8%).

Secondo i dati Eurostat una quota percentuale di popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'indagine è salita al 6,6% nel 2012 (5,7% nel 2011) ma rimane comunque al di sotto della media europea (9,3% nel 2012), con punte più basse registrate in Sicilia (4,8%)⁷⁸. Per tale ragione, tra i risultati attesi dall'azione del FSE 2014-2020, l'Italia prevede uno specifico innalzamento del livello di istruzione della popolazione adulta, con particolare riguardo alle fasce di istruzione meno elevate anche attraverso l'aumento della partecipazione ai percorsi finalizzati al conseguimento di titoli di istruzione primaria o secondaria e al rilascio di qualificazione inserite nei repertori nazionali o regionali ed il miglioramento della qualità dei sistemi educativi rivolti agli adulti.

Nelle conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione («ET 2020») si individuano 4 obiettivi strategici:

- fare in modo che l'apprendimento permanente e la mobilità divengano una realtà;
- migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione;
- promuovere l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva;
- incoraggiare la creatività e l'innovazione, compresa l'imprenditorialità, a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione.

⁷⁶ OECD, *Education at a Glance*, 2013.

⁷⁷ OECD, *Education at a Glance*, 2014.

⁷⁸ Accordo di Partenariato del 18 Aprile 2014, Conforme all'articolo 14 del Regolamento UE 1303/2013, pag.89.

Per rendere attrattivo l'apprendimento permanente e motivare giovani e adulti a seguire percorsi di formazione, uno degli elementi (ribaditi anche recentemente dal Rapporto 2016 Eurydice) risiede nella possibilità di rendere visibili e trasferibili i risultati dell'apprendimento e di mettere in trasparenza le competenze comunque acquisite. Il programma Erasmus+ ha contribuito ad affrontare tale sfida finanziando, come indicato, progetti e iniziative innovative che, con il Gruppo di esperti nazionali ECVET, sono stati valorizzati e capitalizzati. In particolare, i progetti finanziati hanno contribuito a tale sfida:

- tracciando linee di indirizzo e di coordinamento di metodi e strumenti in grado di orientare operatori e tecnici (pubblici e privati) nei processi di validazione delle competenze;
- rispondendo alla mancanza di azioni formative e di orientamento legate all'emersione di nuovi bisogni di produzione e di processo nell'ambito dei settori emergenti (in particolare *green* e *white jobs*);
- fornendo gli strumenti di conoscenza e di competenza a coloro che intendono inserirsi nel mercato del lavoro e che si prospetta sempre più bisognoso di nuova forza lavoro;
- costruendo un dialogo tra gli *stakeholders* nei settori economici, appartenenti ai sistemi della formazione, dell'istruzione e del mercato del lavoro, ma anche dell'associazionismo e attraverso cui passa il difficile lavoro di condivisione dei linguaggi e dei metodi di riconoscimento e di validazione delle competenze acquisite in contesti di lavoro;
- realizzando l'esportazione di modelli di validazione delle competenze da un progetto ad un altro;
- sperimentando il coinvolgimento di soggetti con competenze, valori, atteggiamenti e comportamenti diversi.

Si tratta dunque di iniziative che a vario titolo si collocano in via sperimentale sulla strada tracciata dai documenti comunitari e nazionali per il raggiungimento degli obiettivi strategici fissati per il 2020.

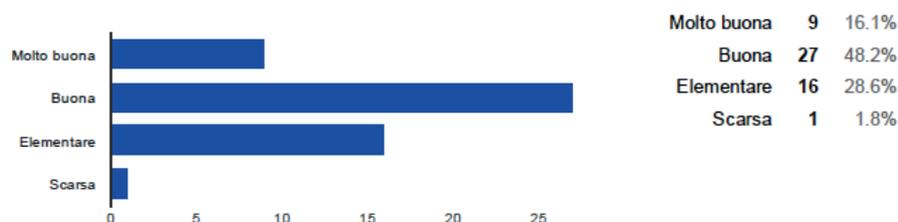
La valorizzazione di tali esperienze sul tema dell'apprendimento permanente è avvenuta oltre che attraverso la selezione e l'approfondimento delle prassi interessanti anche con la realizzazione di un seminario di monitoraggio tematico.

In preparazione del seminario tematico e per approfondire il grado di conoscenza della raccomandazione ECVET e degli strumenti da essa suggeriti da parte dei beneficiari dei progetti di Trasferimento dell'Innovazione, finanziati nelle annualità 2012 e 2013 del Programma Leonardo da Vinci, e dei progetti KA2 – Partenariati Strategici, finanziati dal

Programma Erasmus+ nel 2014 e 2015, è stato somministrato un questionario *online*⁷⁹.

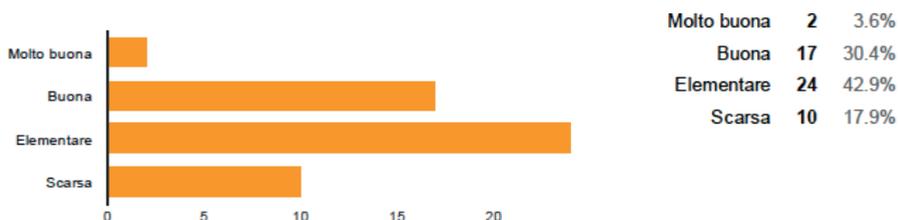
L'analisi dei risultati ha fatto emergere un livello di conoscenza dei dispositivi piuttosto elevato, mentre meno facile appare la loro applicazione. Come evidenziano le figure 2 e 3 di seguito riportate, infatti, la conoscenza teorica è autovalutata come "buona" mentre quella pratica risulta ancora "debole".

Figura 2 – Come considera la sua conoscenza di ECVET (teorica)



Fonte: Agenzia nazionale Erasmus+ Isfol

Figura 3 – Come considera la Sua conoscenza (pratica)



Fonte: Agenzia nazionale Erasmus+ Isfol

3.5. Il caso del Protocollo d'Intesa COLOR

In ambito ECVET il Protocollo d'Intesa "è un accordo tra le istituzioni competenti che definisce il quadro per il trasferimento di crediti. Questo formalizza la partnership ECVET affermando la reciproca accettazione dello status e delle procedure delle istituzioni competenti interessate e stabilendone le procedure di cooperazione"⁸⁰. I Protocolli possono essere di due tipi: i più ricorrenti sono quelli finalizzati a favorire la mobilità geografica delle persone. Nel secondo tipo rientrano i protocolli volti a promuovere il *lifelong learning* con lo scopo di facilitare: a) la progressione

⁷⁹ L'indagine ha raccolto 56 questionari compilati dai progetti Leonardo da Vinci di Trasferimento dell'Innovazione 2012 e 2013 e dei progetti Erasmus+ KA2 Partenariati Strategici 2014 e 2015.

⁸⁰ European Commission DG EAC, *Get to know ECVET better Questions and Answers*, February 2011, p. 30.

orizzontale, cioè all'interno dello stesso livello EQF nel passaggio tra sistemi e tra differenti qualifiche; oppure b) la progressione verticale cioè nell'attribuzione di crediti in un livello EQF che vengono poi riconosciuti in un più alto livello EQF, come per esempio nei passaggi a livello terziario tra l'istruzione e formazione professionale e l'istruzione superiore⁸¹.

In questa logica di apprendimento permanente viene presentato il caso del Protocollo d'Intesa COLOR, sottoscritto da un partenariato di Regioni italiane per il periodo 2013-15: un esempio concreto di come il Protocollo d'intesa possa rappresentare un impegno formale per il riconoscimento di unità di risultati di apprendimento da parte di partner e/o da Paesi esteri.

L'obiettivo finale è di fornire indicazioni pratiche per operatori e altri soggetti potenzialmente interessati. L'interesse per tale strumento tra l'altro sembra suffragato dai risultati della valutazione esterna relativa dell'implementazione del sistema ECVET, per cui "gli elementi considerati più rilevanti comprendono l'approccio basato sui risultati dell'apprendimento e i relativi documenti tra cui il protocollo d'intesa"⁸².

Il Protocollo d'Intesa è stato uno degli esiti più qualificanti del progetto pilota COLOR, progetto finanziato dalla Commissione europea con l'obiettivo di testare e applicare il sistema ECVET nei diversi Stati membri conclusosi ad aprile 2013. Il progetto aveva adottato i principi ECVET per soddisfare le specifiche esigenze di riconoscimento dei risultati di apprendimento dei soggetti scarsamente qualificati, soprattutto "migranti" del lavoro per potersi più facilmente (ri)qualificare. Specificamente COLOR aveva applicato ECVET in ambito nazionale in due settori - socio-sanitario ed edile - con Isfol (ente attuatore) e le autorità regionali di Campania (Arlas) capofila, Lazio, Piemonte, Toscana e Basilicata e Calabria (partner associati), oltre a Formedil nazionale. Le autorità competenti di Malta, Romania e Scozia hanno invece svolto un ruolo di consulenza per assicurare la sostenibilità europea e delle prassi sviluppate nel processo di avanzamento del sistema nazionale verso ECVET.

A metà percorso progettuale le Regioni partner e gli altri soggetti coinvolti hanno deciso di sottoscrivere un Protocollo d'Intesa dedicato ritenendo che, in presenza di un atto formale di impegno, avrebbero svolto un ruolo più proattivo nel dare attuazione al sistema ECVET nei rispettivi territori. Il Protocollo ha dunque risposto ad una duplice esigenza: da un lato di impegnare i partner nell'implementazione del sistema oltre la fine del progetto e, dall'altro, di segnalare tale impegno ad altri referenti regionali e ad altri soggetti interessati, in modo da mantenere alto l'interesse

⁸¹ Note On Documents Used To Underpin ECVET Processes, ECVET Group, p. 2-3.

⁸² Valutazione esterna commissionata dalla CE, Implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET), Final Report, July 2014, p. 77.

per il sistema e i suoi strumenti. Il Protocollo ha così offerto una cornice entro la quale proseguire la sperimentazione ECVET e garantire la sostenibilità del progetto sia in termini di stabilità della rete degli attori coinvolti, sia in termini di capacità di continuare ad innovare.

Il Protocollo COLOR è stato volto alla stabilizzazione del network tra autorità competenti e alla prosecuzione del percorso di sperimentazione di ECVET nella sua relazione ad EQF e agli altri dispositivi europei. Questi obiettivi si rinvergono nei due obiettivi operativi concordati dai partner:

1. Favorire il consolidamento di una rete stabile di cooperazione promuovendo lo scambio di informazioni e buone prassi in materia di ECVET attraverso:

- una piattaforma comune di informazioni a disposizione della rete (pagina web comune a tutti i portali delle Autorità su ECVET, EQF, EQAVET, etc.);
- la diffusione di informazioni periodiche sullo sviluppo di ECVET nella sua relazione ad EQF e agli altri dispositivi della Strategia europea per la trasparenza e la mobilità delle qualificazioni;
- lo scambio informativo dei soggetti firmatari e il *peer learning* attraverso la partecipazione degli attori regionali, alle iniziative informative e ai *workshop* territoriali realizzati dal National Group of ECVET Experts e dal Punto di Coordinamento EQF, operanti presso Isfol;
- l'aggiornamento e il periodico confronto rispetto all'implementazione della raccomandazione ECVET e all'avanzamento dei processi correlati sul piano nazionale ed europeo, attraverso una giornata nazionale ECVET.

2. Proseguire la sperimentazione dei meccanismi del sistema ECVET, evidenziando le prassi nazionali *de facto* già conformi ad ECVET e analizzando le opportunità di sviluppo di ECVET in coerenza con l'evolversi del processo EQF e della normativa nazionale sulla certificazione e temi correlati. Questo attraverso:

- la sperimentazione nell'ambito del settore edile, sia con riferimento al già avviato percorso relativo alla qualificazione IeFP di Operatore Edile (LIV. EQF 3) sia con un'estensione ad altri livelli EQF con il supporto del Formedil nazionale;
- l'avvio dell'interoperabilità delle banche dati (Libretto Formativo del cittadino e Libretto Formedil) e la riconoscibilità delle competenze a partire dall'analisi delle correlazioni tra la figura di Addetto alle opere murarie (Repertorio Regione Toscana che recepisce l'Accordo Stato-Regioni 27 Luglio 2011), di Operatore Edile nazionale e il Repertorio Formedil;
- uno stabile rapporto di collaborazione con gli Istituti di Istruzione Professionale con lo scopo di progettare e testare percorsi formativi modulari curvati sui *learning outcome* (LO) applicati alle qualificazioni contenute nell'Accordo 27 luglio 2011 (livello EQF3 e EQF4).

Oggetto del Protocollo COLOR sono state le unità ECVET di risultato di apprendimento (LO) che erano state sperimentate con successo nel settore edile e/o socio-sanitario⁸³, segnatamente:

- due unità di LO corrispondenti ad una parte della qualificazione di Operatore Socio-Sanitario: "Assistere la persona nella soddisfazione dei bisogni primari e nella gestione degli interventi igienico-sanitari" e "Supportare la persona nelle attività domestico alberghiere e igienico ambientali";
- due unità correlate a due delle competenze della qualificazione di Operatore Edile (EQF3) standard nazionale: "Eseguire opere in muratura per costruzioni edili" ed "Eseguire lavorazioni di carpenteria per la fabbricazione ed il montaggio degli elementi edilizi".

Il risultato atteso è l'adozione di queste unità all'interno e fra le Regioni coinvolte per renderne più semplice il riconoscimento e facilitare in tal modo il rilascio di qualificazioni parziali ai lavoratori "migranti".

Essendo gli obiettivi perseguiti dai partner di valenza nazionale, il Protocollo è stato sottoscritto dai soli partner italiani, specificamente dalle autorità competenti aderenti al progetto, dunque le Regioni Basilicata, Campania, Lazio, Piemonte e Toscana (al termine del progetto ha aderito anche la Regione Puglia).

Al Protocollo hanno inoltre aderito gli altri partner:

- Isfol (ente attuatore)
- Formedil nazionale (ente bilaterale)
- i tre partner transnazionali come *critical friend* dei futuri processi e scelte tecniche.

Infine, le Regioni firmatarie hanno identificato ciascuna alcune agenzie formative attive nei settori target. Questi *VET provider* hanno anch'essi aderito al Protocollo, creando in tal modo una rete ECVET di secondo livello nelle regioni interessate e favorito l'attesa prosecuzione della sperimentazione a livello locale.

L'impianto del Protocollo COLOR si è basato su un *template*⁸⁴ predisposto dall'ECVET Team.

⁸³ Le specifiche tecniche delle Unità di LO sperimentate sono disponibili nel Testing Report http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=8026&page=1&prd=17#.Vlg3Kb_9ylc.

⁸⁴ Una versione è stata pubblicata nel 2013 ed è disponibile al link <http://www.ecvet-toolkit.eu/site/ecvettoolkits/beforemobility/preparememorandumofunders>.

Indice del Protocollo COLOR

Introduzione: Contesto e definizioni (*sezione aggiuntiva*)

Obiettivo del Protocollo d'Intesa

Descrizione degli organismi competenti

Identificazione delle organizzazioni firmatarie

Elenco dei centri di IFP in grado di operare nel quadro delle qualificazioni trattate

Principi generali per la valutazione

Informazioni su come le unità di LO sono validate e riconosciute

Periodo di validità

Elenco delle firme

Allegati

Il format europeo è stato adattato, inserendo una sezione aggiuntiva relativa al contesto italiano e alle definizioni. Questo sia per posizionare l'impegno sottoscritto nel quadro dei significativi sviluppi normativi registrati in materia di trasparenza delle competenze nel nostro Paese, sia per conferire chiarezza terminologica dei concetti chiave adottati nell'accordo in questione.

Il testo integrale del Protocollo è disponibile ai seguenti link:

- Versione IT - http://www.adam-europe.eu/prj/8026/prj/22_Protocollo%20d'intesa%20COLOR%202013%20IT.pdf
- Versione EN - http://www.ecvet-projects.eu/Documents/22_COLOR%20MoU%20EN.pdf.

A dispetto del carattere sperimentale del progetto, il processo di lavoro in COLOR si è realizzato in tre fasi chiaramente identificabili: 1. Fase desk, 2. Progettazione partecipata 3. Validazione e sottoscrizione a distanza.

<p>Fase desk (luglio 2012)</p>
<p>Prima che fossero noti i risultati della sperimentazione è stata realizzata un'attività preliminare di progettazione attraverso una ricerca desk su strumenti ed esperienze mutuabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● svolgendo un'indagine su Protocolli ECVET in essere, promossi dai cd. "progetti pilota ECVET di prima generazione" (2008-11) e di alcuni progetti europei finanziati dal Programma Leonardo da Vinci; ● studiando e adattando i <i>template</i> forniti dall'ECVET Team nella cassetta degli attrezzi dedicata⁸⁵; ● redigendo una proposta di indice come base di discussione con i partner (v. sopra).
<p>In parallelo è stata svolta un'attività di consultazione di risorse esperte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● sono stati contattati i membri della Rete di esperti nazionali ECVET operanti presso l'Isfol dai quali si è acquisito un parere tecnico sull'impianto generale del Protocollo; ● è stato richiesto il parere dell'Ufficio Affari legali dell'Isfol relativamente alle modalità di formalizzazione e sottoscrizione del protocollo; ● le Regioni partner sono state consultate bilateralmente per identificare in ciascuna amministrazione coinvolta gli interlocutori e soggetti autorizzati alla sottoscrizione.
<p>Progettazione partecipata (settembre 2012-marzo 2013)</p>
<p>Sulla base dei risultati della fase preparatoria l'ente attuatore ha predisposto un testo di proposta che è stato il punto di partenza per una redazione del Protocollo adottando un processo decisionale partecipativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● una proposta di testo (v. <i>Impianto</i>) è stata presentata alle Regioni partner (soggetti firmatari) in un incontro <i>ad hoc</i> (inizio dicembre 2012) condotto secondo il metodo Metaplan. Questo ha permesso di concordare obiettivi generali rilevanti e realistici e un quadro di riferimento genuinamente condiviso tra i partner; ● a seguire, attraverso un <i>meeting online</i> (metà dicembre 2012), i partner transnazionali hanno fornito un feedback strutturato sulla bozza del Protocollo in lingua inglese; ● le Regioni hanno successivamente fornito un feedback scritto che è stato recepito in una nuova versione del testo in lingua italiana; le stesse hanno inoltre identificato i soggetti legittimati a firmare e assumersi gli impegni derivanti dalla sottoscrizione del Protocollo (gennaio 2013); ● è stata organizzata una riunione di <i>follow-up</i> allargata a tutti i partner di progettazione esecutiva con gli attori interessati in cui sono stati confermati "gli oggetti" del Protocollo e concordato uno scadenziario di impegni (gennaio 2013); ● le Regioni hanno invitato alcuni <i>VET provider</i> rilevanti nei propri territori ad aderire al Protocollo, attraverso incontri mirati che hanno portato alla firma di dieci enti di formazione nelle Regioni partner (marzo 2013); ● i Gruppi Tecnici di Lavoro operanti sui due settori target – edile e socio-sanitario – sono stati coinvolti nel processo di redazione del testo fornendo i risultati delle rispettive sperimentazioni. Questi esiti hanno fornito la base per le specifiche tecniche contenute negli allegati tecnici; ● in esito ad incontri sia on line sia in presenza con i due gruppi tecnici settoriali sono stati finalizzati i contenuti degli allegati tecnici.
<p>Validazione e sottoscrizione a distanza (marzo-aprile 2013)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● la validazione del testo finale del Protocollo è stata realizzata a distanza sia con i partner nazionali, sia con i partner transnazionali; ● il processo di sottoscrizione si è svolto attraverso PEC (posta elettronica certificata) nel caso dei partner italiani; ● le firme in originale sono state acquisite dall'ente capofila, pervenendo così a due versioni del Protocollo (italiano e inglese) debitamente sottoscritte; ● il lancio del Protocollo COLOR è avvenuto in occasione della conferenza finale del progetto tenutasi a Roma nell'aprile 2013. In tal modo si è voluto assicurare continuità alla sperimentazione per il triennio 2013-2015.

Dal processo che ha portato al perfezionamento del Protocollo COLOR si possono trarre alcuni consigli pratici per quanti volessero utilizzare questo strumento nel contesto dell'apprendimento.

⁸⁵ ECVET Tool Box - <http://www.ecvet-projects.eu/toolbox/ToolBoxList.aspx?id=16&type=1>.

<p>➔ Avviate la progettazione partendo dalle prassi esistenti</p> <p>L'impianto generale e le parti trasversali del protocollo possono essere definiti subito, anche laddove non vi sia chiarezza circa gli "oggetti" dell'accordo. Per questo potrete iniziare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consultando le guide pratiche realizzate dalla CE e adattando i <i>template</i> alle vostre specifiche esigenze⁸⁶; • capitalizzando esperienze rilevanti (c.d. stock taking) e attingendo all'ampia expertise disponibile a livello nazionale e comunitario: <ul style="list-style-type: none"> - Segretariato europeo ECVET (http://www.ecvet-team.eu); - Comunità di pratiche europee e di esperti nazionali ECVET (http://e2-community.ecvet-team.eu); - ECVET Mobility toolkit (http://www.ecvet-toolkit.eu); - Gruppo di esperti nazionali ECVET (coordinato dalla Agenzia Nazionale Erasmus+ Isfol); - Progetti pilota ECVET (http://www.ecvet-projects.eu).
<p>➔ Coinvolgete gli stakeholder fin dall'inizio</p> <p>Prevedete almeno un paio di incontri in presenza con i partner (sia al livello strategico che a quello più immediatamente operativo) assicurandovi di disporre di tempo adeguato per una discussione aperta e per la negoziazione. L'interazione diretta è centrale e insostituibile perché contribuirà a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accrescere il livello di mutual trust fra i soggetti coinvolti, sia a livello orizzontale (tra sistemi) che a livello verticale (nell'ambito di un singolo sistema) e • promuovere nei partner un genuino senso di appropriazione dei contenuti dell'accordo (ownership).
<p>➔ Identificate obiettivi in modo partecipativo</p> <p>Avrete maggiori possibilità di realizzare gli obiettivi del protocollo se li definirete in modo quanto più partecipato con i partner e gli altri soggetti interessati. In questo modo gli scopi risulteranno per ciascun attore più realistici e rilevanti per il proprio contesto. Questa sarà la base perché il Protocollo sia percepito come un accordo utile, al servizio dei sistemi e degli utenti, e non come un sistema di complessa attuazione.</p>
<p>➔ Ideare un accordo flessibile</p> <p>Il Protocollo dovrebbe essere progettato in modo flessibile per poter accogliere variazioni minime nel tempo. Questo per evitare di dover rivedere periodicamente il Protocollo d'Intesa. Al tempo stesso servirà apertura ad una certa flessibilità applicativa, coniugata al contempo con la declinazione di standard minimi di qualità che il processo attuativo deve garantire, a qualunque livello esso avvenga.</p>
<p>➔ Valutare attentamente i tempi di sottoscrizione</p> <p>I tempi di sottoscrizione potrebbero rivelarsi più lunghi di quanto avevate preventivato. Può essere ad esempio il caso per amministrazioni locali che potrebbero necessitare di deliberare in Giunta. E' dunque importante interpellare i partner sulle proprie modalità di sottoscrizione ed eventualmente rivedere il cronoprogramma di lavoro.</p>
<p>➔ Prevedere risorse dedicate al processo attuativo</p> <p>La raccomandazione ECVET non ne fa menzione, ma è evidente che l'attuazione di ECVET richiede diversi interventi che non possono avvenire a costo zero. Perché il partenariato formalizzato per il rilascio delle qualificazioni o per il riconoscimento di parte dei percorsi di apprendimento si evolva in una rete stabile di stakeholder è quindi necessario che con i partner prevediate risorse specificamente dedicate a sostenere il processo di implementazione.</p>

Fonte: http://ospitiweb.indire.it/adi/Ecvet14/EV4_600_documenti.htm - *Get to know ECVET better Questions and Answers*, European Commission DG EAC, February 2011, p. 30-31.

⁸⁶ In primis The ECVET User's Guide: '*Using ECVET for geographical mobility (2012) - Part II of the ECVET Users' Guide - Revised version*, in http://www.ecvet-projects.eu/Documents/ECVET_Mobility_Web.pdf.

4. Sinergie di ECVET con altri dispositivi nazionali e comunitari

4.1. Il Libretto Formativo: normativa e applicazioni

Partendo da un quadro di riferimento europeo⁸⁷ atto a garantire la validazione degli apprendimenti acquisiti su tutto l'arco della vita e in tutti i contesti (a livello formale, non formale e informale), il Libretto Formativo si pone come uno strumento utile alla valorizzazione delle esperienze e al potenziamento delle opportunità dell'individuo in una logica di apprendimento continuo, di occupabilità e di mobilità professionale.

Il Libretto Formativo del Cittadino (LF) nasce in Italia come strumento istituzionale finalizzato ad agevolare la messa in trasparenza e la possibilità di documentare le competenze individuali comunque e ovunque acquisite ed è utilizzabile nel tempo nei diversi percorsi di apprendimento e carriera.

A livello normativo, il decreto legislativo n.276/2003 ha avviato il percorso di definizione e condivisione socio-istituzionale del Libretto Formativo già avviato negli anni precedenti in diversi tavoli istituzionali a livello nazionale e interregionale. Un gruppo di lavoro, coordinato e supportato tecnicamente dall'Isfol, promosso dal Ministero del Lavoro e composto dal Ministero dell'Istruzione, dalle Regioni e Province autonome (coordinate tramite il progetto Interregionale Competenze e assistite da Tecnostuttura) ha definito il format del Libretto Formativo, le specifiche Linee Guida per la sua applicazione nonché l'utilizzo e la definizione di modalità e tempi per la sperimentazione dello strumento stesso.

Con il decreto interministeriale del 10 ottobre 2005 del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Istruzione è stato poi approvato il modello di Libretto Formativo del cittadino come strumento utile a raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori, nonché le competenze da essi comunque acquisite nella scuola, nella formazione, nel lavoro e nella vita quotidiana

⁸⁷ European Commission "Common European Principles for the identification and validation of non formal and informal learning", 2004 - Cedefop "European guidelines for validating non-formal and informal learning", 2009.

al fine di migliorarne la spendibilità delle competenze e conseguentemente l'occupabilità. Il decreto ha inoltre facilitato l'avvio di sperimentazioni a livello regionale al fine di individuare l'effettiva praticabilità dello strumento a livello istituzionale e di individuare possibili criticità e correttivi.

Nel 2007 è stata avviata e realizzata una specifica indagine, coordinata a livello nazionale e gestita in autonomia dalle singole Regioni con il supporto e l'assistenza tecnica dell'Isfol con l'obiettivo di verificare e monitorare gli effetti della sperimentazione del LF. Le sperimentazioni in ambito locale e il monitoraggio delle stesse hanno determinato precise riflessioni circa l'utilizzo e l'applicabilità dello strumento, la cui portabilità e funzionalità è apparsa immediatamente ampia e applicabile concretamente in ambito istituzionale per lo sviluppo di un sistema di *lifelong learning* e la tracciabilità e valorizzazione delle esperienze individuali ovunque e comunque apprese.

La valorizzazione del Libretto come strumento di supporto alla vita lavorativa e professionale dei cittadini è stata ulteriormente accentuata e formalizzata con il decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81 in attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

A partire dal 2008 il ruolo e le funzionalità del Libretto Formativo assumono quindi, a fronte di queste ultime evoluzioni normative, una rilevanza e una spendibilità non soltanto da parte di enti e istituzioni preposte allo sviluppo di competenze professionali (Enti locali e Agenzie formative) o al *matching* tra domanda e offerta di lavoro (Centri per l'Impiego), ma anche all'interno delle imprese al fine di "tracciare" i percorsi professionali dei lavoratori e supportarli in eventuali e sempre più frequenti processi di mobilità lavorativa ed espulsione dal sistema produttivo.

Più recentemente l'importanza di validare gli apprendimenti ovunque acquisiti e di raccogliergli e renderli accessibili ai cittadini e a chiunque ne faccia richiesta ha acquistato maggior forza anche a livello europeo⁸⁸ segnalando la necessità di diffondere, oltre a specifici strumenti di validazione e riconoscimento di competenze acquisite in contesti di apprendimento diversi, anche di potenziare e favorire lo sviluppo di strumenti e dispositivi di raccolta e trasparenza in linea con quelli già esistenti a livello europeo (es. quadro Europass e Youthpass) per facilitare la documentazione dei risultati di apprendimento.

A livello nazionale le istituzioni hanno avviato significative azioni e procedure formali per lo sviluppo e l'adozione del Libretto Formativo (LF) come strumento di raccolta e documentazione di apprendimenti a supporto di dispositivi di certificazione, validazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi.

⁸⁸ Consiglio Europeo, *Raccomandazione del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale*, dicembre 2012.

Un ruolo attivo nell'adozione e nell'utilizzo del Libretto Formativo è stato quello dei Fondi Interprofessionali che a vario titolo e in momenti diversi hanno posto l'adozione dello strumento come condizione necessaria per la progettazione, gestione ed erogazione di percorsi formativi rivolti agli occupati o ai lavoratori in mobilità o Cassa integrazione Guadagni (C.I.G).

Diversi sono i Fondi che si sono attivati in questo senso.

Allo stesso tempo l'adozione del LF è divenuta parte integrante dei contratti collettivi nazionali riferiti all'Apprendistato professionalizzante, nei quali è prevista la trascrizione delle competenze tecnico-professionali all'interno del Libretto stesso quale sistema di registrazione e documentazione dell'apprendimento comunque e ovunque appreso.

Più di recente, con il decreto legislativo n.13 del 16/01/2013, è stata sancita formalmente la necessità di istituire un sistema nazionale per la validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze. In particolare, il decreto prevede che la registrazione dei documenti di validazione e dei certificati rilasciati dagli enti pubblici di riferimento siano in conformità al formato del Libretto formativo del cittadino e in interoperatività con la dorsale informativa unica.

Tale indicazione rende cogente l'utilizzo del Libretto Formativo come strumento formale e istituzionale per la raccolta e documentazione delle esperienze e ne fa un obiettivo a breve termine per tutte le istituzioni e gli attori socio-economici coinvolti a livello regionale e nazionale.

4.1.1. Le prassi regionali di adozione del Libretto Formativo

Il quadro normativo che si sta intanto delineando a livello nazionale, anche in virtù del *"Decreto interministeriale concernente la definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali"* del 30 giugno 2015, avrà forti ripercussioni sulle modalità di validazione e documentazione delle esperienze di apprendimento e coinvolgerà non soltanto il livello istituzionale da sempre preposto all'applicazione delle norme, ma anche i soggetti privati e socio-economici che a vario titolo supportano e intervengono nella formazione e nello sviluppo professionale dei cittadini su tutto l'arco della loro vita.

Resta tuttavia sempre centrale il ruolo delle Amministrazioni regionali come "polo conduttore" e "moltiplicatore" delle esperienze di utilizzo e implementazione del Libretto Formativo da parte dei più diversi attori del sistema educativo, formativo e socio-economico.

Già a partire dai primi anni 2000 le Amministrazioni regionali hanno avuto un ruolo di rilievo nell'ideazione, progettazione e sperimentazione del Libretto Formativo del cittadino. A partire dal 2008 il ruolo delle Pubbliche Amministrazioni operanti a

livello regionale e preposte al ruolo di coordinamento e governance del dispositivo, ha acquistato una specifica rilevanza e significatività anche e soprattutto nella diffusione e valorizzazione del Libretto a livello socio-economico e come sistema di *welfare* e politica attiva del lavoro. Se analizziamo lo stato dell'arte delle procedure di adozione del Libretto realizzate dalle Regioni italiane dal 2008 ad oggi, lo stato evolutivo del Libretto Formativo del cittadino nei diversi contesti regionali può essere rappresentato attraverso un *continuum* compreso tra una fase iniziale di *start up*, ad una fase intermedia di formalizzazione e istituzionalizzazione dello strumento attraverso normative specifiche e ad una fase conclusiva di implementazione e adozione pratica del Libretto a livello territoriale.

Una gran parte di esse è ancora in fase di *start up*, ossia ha avviato sperimentazioni o tavoli di discussione a livello politico e strategico al fine di attivare una formalizzazione normativa dello strumento, mentre una restante parte (7 Regioni) ha già adottato normative relative all'adozione del Libretto in alcuni casi accompagnando tale atto giuridico con sperimentazioni e progetti *ad hoc*. Una sola Regione, la Toscana, a seguito di un processo normativo articolato e di una sperimentazione articolata, sta ora avviando un'attività di implementazione e diffusione dello strumento ad ampio raggio. In Toscana l'attività di implementazione, che si è generata a partire dalle sperimentazioni precedentemente attuate, è strettamente connessa all'attuazione del sistema di riconoscimento e certificazione delle competenze. In tale sistema, infatti, il Libretto non solo viene esplicitamente riconosciuto come uno dei dispositivi per la realizzazione dei processi di descrizione delle competenze (ovvero dei processi formalizzati finalizzati a ricostruire e "mettere in trasparenza" le competenze comunque maturate) ma viene collocato all'interno del più ampio processo di validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali/informali. Al 2015 i Libretti aperti e rilasciati in Regione Toscana erano 52.000.

Al di là di questa pratica a regime si rileva che quasi tutte le Regioni italiane, anche quelle che si trovano in una fase di *start up* nell'adozione del Libretto Formativo, hanno tuttavia avviato sperimentazioni significative finalizzate a testare le condizioni e l'applicabilità dello strumento nei diversi contesti regionali. Gli ambiti in cui il Libretto Formativo è stato sperimentato sono soprattutto quello dell'apprendistato e delle politiche attive per l'impiego in sinergia con i servizi pubblici per l'impiego e il sistema datoriale e sociale.

Altro dato rilevante è costituito dal fatto che le Regioni in una fase più avanzata di adozione del Libretto Formativo (specialmente la Regione Toscana) si sono fatte carico di supportare e accompagnare le sperimentazioni in altre Regioni integrando strumenti, metodologie e approcci tecnologici.

4.1.2. Le pratiche non istituzionali denominate "Libretto Formativo"

Nel 2013 l'Isfol ha condotto un'indagine, in via di pubblicazione, finalizzata ad acquisire informazioni e dati relativi ad esperienze "non istituzionali" di adozione, diffusione e

implementazione del Libretto Formativo del cittadino sul territorio nazionale.

Per "pratiche non istituzionali" di adozione del Libretto si intendono le iniziative non formalizzate dalle Amministrazioni regionali che tendono a "coprire" nicchie di bisogni espressi da fasce di popolazione specifiche quali: occupati, apprendisti o persone partecipanti ai corsi. I motori propulsivi di queste pratiche sono i Fondi Interprofessionali e i finanziamenti finalizzati all'apprendistato.

La ricerca si è focalizzata specificamente sull'individuazione di un campione di pratiche di adozione del Libretto al di fuori del livello istituzionale, ossia governate e gestite da soggetti diversi e attraverso regole e procedure non formalizzate da direttive o delibere regionali. Finalità dell'analisi delle pratiche non istituzionali di adozione del Libretto Formativo del cittadino è stata quella di raccogliere dati e informazioni specifiche sulle sperimentazioni e sulle prassi di adozione del Libretto Formativo sviluppate e attuate a livello nazionale, regionale, locale e settoriale negli ultimi 5 anni con particolare attenzione ai sistemi di *governance* e agli impatti diretti che tali pratiche hanno determinato sui beneficiari.

Gran parte delle pratiche analizzate sono state gestite da agenzie formative e secondariamente da cooperative ed enti *no profit*, associazioni datoriali e amministrazioni provinciali. Per quanto concerne la localizzazione geografica, la maggioranza delle pratiche analizzate è stata realizzata in Veneto, Umbria ed Emilia Romagna.

I destinatari della pratica sono in prevalenza occupati a riprova del fatto che le esperienze di adozione del Libretto Formativo si associano specificamente al rilascio di Libretti professionali, ad esempio il Libretto ex Sanitario in Veneto, oppure all'interno di esperienze di valorizzazione delle competenze nelle imprese. Le motivazioni prevalenti per l'adozione del libretto sono soprattutto quella di acquisire una qualifica o una certificazione/attestazione e di valorizzare l'esperienza al fine di un reinserimento professionale.

Il numero ingente di libretti rilasciati ad occupati (5.414) si riferisce soprattutto all'esperienza della Regione Veneto di rilascio del Libretto Formativo ex Sanitario per l'attestazione delle competenze riferita alle procedure di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro e specificamente nel settore alimentare, mentre i 30.000 si riferiscono ai libretti rilasciati nei 5 anni presi a riferimento (2008-2013). Dal punto di vista dell'organizzazione interna, agli enti/agenzie preposti all'adozione del Libretto, la maggioranza degli operatori incaricati di gestire e coordinare il processo è costituita da formatori che a volte agiscono anche in collaborazione con operatori dei servizi per il lavoro a livello privato come le esperienze del Veneto.

In riferimento alle fonti di finanziamento, la maggior parte delle pratiche analizzate utilizza i Fondi Interprofessionali seguiti dalle pratiche autofinanziate e dai fondi europei e nazionali.

Per quanto concerne l'adozione del Libretto Formativo sulla base del DM 10/10/2005 e l'utilizzo delle Linee Guida Isfol, undici delle pratiche analizzate si sono basate

sul format istituzionale, mentre la maggioranza ha fatto ricorso a format definiti autonomamente o, come nel caso del Libretto Formativo ex Sanitario della Regione Veneto, ad un format regionale. Gli enti che hanno adottato il format istituzionale del Libretto Formativo hanno anche utilizzato le Linee Guida Isfol.

Il processo di adozione ed erogazione del Libretto Formativo è stato suddiviso in 4 fasi specifiche: accoglienza, ricostruzione dell'esperienza, eventuale supporto alla compilazione del Libretto, registrazione e rilascio. I 22 Enti che hanno previsto la fase di accoglienza all'interno della loro pratica di adozione del Libretto Formativo hanno utilizzato prevalentemente il colloquio individuale e, a seguire, il Piano di Azione Individuale, l'intervista approfondita e, in un solo caso l'accoglienza è stata prevista all'interno di uno specifico modulo formativo. Tutti gli enti analizzati prevedono, nelle loro pratiche, una fase di ricostruzione dell'esperienza che è stata realizzata prevalentemente in presenza.

La maggior parte delle pratiche analizzate ha fatto ricorso a repertori e referenziali elaborati autonomamente in funzione del profilo professionale di riferimento o del progetto correlato all'adozione. In alcune pratiche è stato utilizzata una forma semplificata del Libretto Formativo istituzionale, mentre i referenziali sono stati progettati *ad hoc*. Tra coloro che hanno utilizzato un repertorio *ad hoc*, vi sono enti che hanno utilizzato orientamenti regionali, ad es. Libretto Formativo ex Sanitario della Regione Veneto o il Libretto di Competenze Formedil o ancora il Libretto dell'Apprendista della Regione Marche e il Libretto con riferimenti al QRSP (Quadro Regionale degli Standard Professionali) della Regione Lombardia. La maggioranza degli enti analizzati prevede, nelle pratiche, una fase di ricostruzione dell'esperienza costituita in gran parte dei casi dalla raccolta di un dossier di evidenze e da un *assessment*. Quasi tutti gli enti analizzati prevedono la fase di rilascio e registrazione del Libretto Formativo. La forma di registrazione, sia cartacea che elettronica, risulta la modalità maggiormente utilizzata anche se, per quanto riguarda il rilascio, viene privilegiata soprattutto la consegna diretta, in modo da poter fornire all'utente eventuali chiarimenti, spiegazioni e suggerimenti individualizzati. Gli enti che non hanno previsto né la fase di registrazione né quella di rilascio motivano tale mancanza con il fatto che il processo di adozione si è fermato alla fase di compilazione in attesa che il dispositivo nel suo complesso venga formalizzato dai vari attori o a livello istituzionale/regionale o da parte dei soggetti economici e sociali di riferimento. Dal punto di vista organizzativo, gli enti presi in considerazione nel lavoro di ricerca hanno fornito informazioni a volte incomplete rispetto alle modalità con cui il dispositivo è stato adottato e soprattutto hanno mostrato significative difficoltà a quantificare economicamente il costo dell'operazione. Per quanto riguarda il numero di libretti rilasciati, esso è particolarmente rilevante per quanto riguarda l'apprendistato e il Libretto Formativo ex Sanitario. In alcuni casi i dati sono particolarmente significativi perché calcolati nell'arco di cinque anni (per es. apprendistato). La maggioranza degli enti intervistati non ha fornito risposte circa il costo medio necessario a compilare ed erogare un Libretto. Maggiori indicazioni sono invece state fornite

dagli enti intervistati relativamente al monte ore medio necessario alla compilazione di un Libretto. Il tempo mediamente impiegato per la compilazione di un Libretto, indipendentemente dal target di riferimento, si attesta su una media di 3 ore. Dai dati raccolti della ricerca emerge che non esiste una diretta correlazione tra tipo di utenza e numero di ore impiegate per la compilazione, né tra ore impiegate e fase di supporto alla compilazione, registrazione e rilascio. L'aspetto relativo alla quantificazione economica e organizzativa del processo (che ha un'indubbia ricaduta anche sull'impatto della pratica e sulla sua attuabilità) appare essere, dalle risposte fornite dal campione, un dato ritenuto scarsamente significativo o comunque non monitorato e controllato con la dovuta attenzione.

Quindi questa analisi ha evidenziato differenze e similarità e ha fornito numerosi e interessanti spunti di riflessione utili per capire il fenomeno di adozione del Libretto Formativo e la sua evoluzione al di fuori dei circuiti istituzionali e formali di applicazione.

4.2. L'attuazione del Quadro europeo delle qualificazioni tra nuove sfide e continuità

L'adozione del Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente – *European Qualifications Framework* (EQF)⁸⁹, nasce dall'esigenza di garantire ai cittadini europei la trasparenza, comparabilità e portabilità delle qualificazioni ottenute a conclusione di un percorso formativo (formale, non formale o informale), così da favorire la libera circolazione per motivi di studio o di lavoro.

A distanza di quasi otto anni dalla sua emanazione, la raccomandazione si trova ora in una fase di revisione che ha l'obiettivo di rafforzare e rendere più efficace EQF, core degli strumenti per la trasparenza istituiti a partire dal 2004 in ambito VET, istruzione superiore, apprendimento non formale e informale, professioni.

La prima fase di attuazione ha avuto un impatto soprattutto a livello dei sistemi di istruzione e formazione dei Paesi aderenti e ha richiesto un notevole impegno politico e tecnico da parte delle istituzioni e degli *stakeholder*; EQF è stato infatti il principale artefice dell'introduzione e adozione dei risultati dell'apprendimento (LO) nei sistemi educativi e formativi, con l'assunzione di descrizioni delle qualificazioni che rendono esplicito ciò che ci si aspetta il discente debba conoscere, comprendere e saper fare al termine del percorso.

Non solo, stimolati dalla Raccomandazione sul quadro europeo i Paesi hanno avviato un processo di analisi e valutazione dei propri sistemi nazionali delle qualificazioni, che in molti casi ha portato ad importanti riforme nazionali e allo sviluppo e

⁸⁹ GU C 111 del 6.5.2008.

adozione di Quadri nazionali delle qualificazioni (QNQ) che utilizzano i LO.

La raccomandazione EQF invita i Paesi a istituire quadri nazionali onnicomprensivi che includono tutti i livelli e le tipologie di qualificazioni rilasciate a livello nazionale non solo perché facilitano la referenziazione a EQF, ma perché possono garantire una maggiore coerenza e trasparenza dei titoli a vantaggio dei cittadini.

Questo anche in considerazione dei cambiamenti che sono sopraggiunti nel panorama delle opportunità formative, che negli ultimi anni ha registrato una crescita consistente di qualificazioni e certificazioni, in particolare nel settore privato; ciò ha reso la scelta del giusto percorso sempre più complessa e difficile, anche in termini di qualità e affidabilità dei percorsi. Difficoltà più evidenti se si considera che oramai l'offerta formativa ha superato i confini nazionali ed è diventata europea e mondiale.

E' quindi per garantire ai cittadini una maggiore garanzia sulla qualità dei percorsi di apprendimento che i Paesi hanno convenuto sull'utilità di istituire quadri nazionali inclusivi, che utilizzano descrittori basati sui LO, quale strumento utile ai cittadini per avere chiarezza dei livelli di apprendimento espressi dalle qualificazioni e supporto alla portabilità e comparabilità dei titoli. A livello di sistema i quadri possono portare benefici in termini di maggiore integrazione tra i diversi sistemi delle qualificazioni, migliore collegamento tra mondo educativo e del lavoro, responsabilizzazione delle istituzioni erogatrici che devono sempre più convergere verso standard nazionali/regionali o settoriali e migliorare i processi di assicurazione della qualità.

Attualmente tutti i 39 Paesi che aderiscono a EQF⁹⁰ sono impegnati nell'istituzione di quadri nazionali (Cedefop 2016); di questi, 17 hanno quadri pienamente operativi, 6 li hanno adottati, altri 6 hanno completato la progettazione tecnica e avviato il processo di adozione, i rimanenti sono nella fase di progettazione.

All'impegno istituzionale si è accompagnato inoltre un forte interesse del mondo produttivo: in molti settori si è lavorato a livello transnazionale per creare quadri settoriali e qualificazioni secondo i principi EQF, che possano supportare la formazione dei propri lavoratori e favorirne la mobilità.

Si può quindi affermare che la raccomandazione EQF ha raggiunto l'obiettivo di sostenere la riforma e la modernizzazione dei sistemi di istruzione e formazione, in un'ottica di trasparenza e semplificazione a vantaggio di una maggiore leggibilità da parte dei cittadini.

EQF però non intende solo promuovere la modernizzazione dei sistemi educativi e formativi, ma vuole essere uno strumento realmente utile per la mobilità e l'apprendimento permanente e per questo scopo accanto alle azioni di sistema la rac-

⁹⁰ I paesi aderenti ad EQF sono i 28 paesi membri dell'UE, Albania, Bosnia-Erzegovina, Ex- Repubblica Jugoslava di Macedonia, Islanda, Kosovo, Liechtenstein, Montenegro, Norvegia, Serbia, Svizzera e Turchia.

comandazione prevede una seconda fase di implementazione, il cosiddetto *second milestone*, che ha l'obiettivo di avvicinare EQF ai beneficiari finali, studenti, lavoratori, enti di formazione, scuole, datori di lavoro.

Questa fase riguarda l'inserimento del livello EQF nei certificati e titoli di studio e nei supplementi Europass ed è particolarmente importante e necessaria per agevolare il confronto delle qualificazioni tra i Paesi e permettere ai beneficiari di comprendere il contenuto delle certificazioni ottenute e di avere uno strumento per fornire informazioni a chi deve valutare le loro conoscenze, abilità e competenze.

Non solo, l'indicazione del livello EQF può essere funzionale a fornire alla qualificazione referenziata una sorta di *label* della qualità, dal momento che la correlazione al quadro europeo è un processo politico e partecipato svolto dalle autorità competenti, che viene attuando seguendo criteri e procedure definiti e condivisi a livello europeo e nazionale.

Il secondo step è in fase di avanzamento: 15 Paesi hanno già inserito il livello EQF, perlomeno in alcune delle tipologie di qualificazioni rilasciate, altri sono nella fase di definizione di linee guida per gli organismi certificatori.

L'attuazione della raccomandazione sta quindi proseguendo, ma per rendere più incisivo e utile il quadro è necessario "accelerare il passo" (Cedefop, novembre 2014), anche alla luce delle complessità e criticità che sono emerse durante l'attuazione nei Paesi.

Alla fine del 2013 la Commissione europea ha realizzato e sottoposto al Parlamento europeo e al Consiglio⁹¹ un documento di valutazione sull'attuazione e l'impatto di EQF. Il documento ha sottolineato gli importanti risultati ottenuti in termini non solo di aumento della trasparenza, qualità, comparabilità e portabilità delle qualificazioni, ma anche rispetto alla collaborazione tra governi, alla crescita della fiducia reciproca (*mutual trust*), alla condivisione tra decisori politici, sistemi e sottosistemi formativi e mondo produttivo di un linguaggio comune – i risultati dell'apprendimento – che permette di dialogare sulle tematiche dell'istruzione e della formazione.

Accanto ai risultati positivi la valutazione ha però evidenziato anche aspetti da perfezionare e rivedere per migliorare la coesione tra i Paesi e potenziare l'efficacia e l'impatto del quadro.

Il documento sottolinea la necessità di rafforzare le sinergie tra EQF e i sistemi di garanzia delle qualità e di precisare alcuni aspetti relativi alle modalità di svolgimento della referenziazione, nell'ottica di rendere più trasparente i processi e consolidare il *mutual trust* tra i Paesi.

Su queste tematiche sono state anche organizzate attività di *peer learning* e gruppi

⁹¹ COM (2013) 897 final.

di lavoro per offrire momenti di confronto e scambio tra i Paesi aderenti. Uno degli aspetti trattati è quello relativo alle differenze nell'assegnazione dei livelli EQF per qualificazioni nazionali affini - ad esempio quelle relative all'istruzione obbligatoria - e al confronto dei risultati dell'apprendimento di qualificazioni referenziate allo stesso livello EQF.

Un altro punto oggetto di riflessione riguarda l'analisi dei descrittori del quadro europeo: mentre infatti le categorie conoscenza e abilità sono in genere più facilmente identificabili a livello nazionale, l'elemento *competence* ha creato qualche difficoltà perché meno adattabile a tutti i contesti nazionali. Inoltre, molti esperti considerano le attuali definizioni dei descrittori troppo *education oriented*.

E' anche importante considerare che il contesto in cui oggi EQF opera è notevolmente diverso da quello nel quale è stato istituito.

I sistemi di istruzione e formazione sono diventati sempre di più il fulcro della lotta agli squilibri sociali e alle discriminazioni e il mezzo per superare le attuali sfide economiche e occupazionali; il dialogo e il collegamento tra i sistemi delle qualificazioni e il mercato del lavoro è diventato indispensabile; le modalità di apprendimento si sono evolute e spesso l'acquisizione di un titolo può avvenire completando moduli di apprendimento in contesti e territori diversi, o con tipologie che prevedono un *mix* tra lo studio frontale e quello online.

Un ulteriore elemento di cambiamento è rappresentato dalle certificazioni cosiddette "internazionali", rilasciate cioè da organismi privati sopranazionali, ad esempio aziende multinazionali, che erogano qualificazioni spesso non incluse nei quadri nazionali, ma che possiedono un forte valore per il mercato del lavoro, in considerazione della riconosciuta autorevolezza dell'ente certificatore. E' il caso ad esempio delle qualificazioni Microsoft o Cisco nel settore dell'*Information Technology*. Si tratta di un tema che viene discusso in diversi tavoli e gruppi di lavoro e che è in evidenza anche rispetto alle decisioni sui prossimi sviluppi di EQF. Il dibattito si concentra su come riconoscere le qualificazioni settoriali internazionali, come gestire queste qualificazioni in seno ai sistemi nazionali, sul valore aggiunto di collegare queste qualificazioni ai quadri nazionali e/o a EQF, sulle eventuali modalità di collegamento (attraverso i quadri nazionali o direttamente al quadro europeo).

E' bene poi ricordare che successivamente al quadro europeo, la Commissione ha introdotto diversi strumenti e iniziative⁹² - l'ultimo dei quali è ESCO⁹³ (*European Skills, Competences, Occupation Taxonomy*) - che se da una parte hanno spinto i

⁹² Il quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale EQAVET, il Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale ECVET, il Quadro delle qualificazioni nell'Area europea dell'istruzione superiore QF-EHEA.

⁹³ Nato nel 2010, ESCO è una classificazione multilingue di competenze, qualificazioni e occupazioni, il cui fine è favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e i processi di mobilità transnazionale e transettoriale per aumentare l'occupazione e la coesione sociale in Europa.

Paesi a cooperare in modo più incisivo per rafforzare i sistemi dell'istruzione e della formazione e cercare di affrontare le suddette criticità, dall'altra hanno creato nei beneficiari finali anche un certo disorientamento. La valutazione ha infatti evidenziato come non sia semplice e immediato per i non addetti ai lavori comprendere gli obiettivi e il funzionamento dei diversi *tool*, ma soprattutto coglierne le sinergie.

In questo scenario la Commissione ha inserito nel piano di lavoro 2016 la revisione della raccomandazione EQF, proponendosi di intervenire in continuità con quanto finora fatto, ma semplificando e razionalizzando l'esistente, intervenendo nelle aree poco trattate dalla precedente versione e affrontando le nuove sfide.

Gli interventi sulla raccomandazione dovrebbero quindi riguardare il rafforzamento delle attività e misure già avviate per il consolidamento dell'uso dei LO, per la referenziazione dei quadri nazionali ad EQF, per l'inclusione di tutte le tipologie di qualificazioni, incluse quelle private, per l'istituzione e l'aggiornamento dei database delle qualificazioni, che dovranno essere interconnessi a livello europeo.

La nuova versione della raccomandazione dovrebbe perseguire la coerenza e la semplificazione, sostenendo un quadro europeo più adattabile alla natura mutevole dei sistemi delle qualificazioni e alle nuove modalità di apprendimento; dovrebbe inoltre essere migliorato il legame con i quadri europei di garanzia della qualità e chiarite le relazioni e le sinergie con gli altri *tool* per la trasparenza e la mobilità.

Un altro aspetto che dovrebbe essere introdotto nella nuova raccomandazione riguarda l'uso del logo EQF, che in qualità di *label*, eventualmente coperto da *copyright*, potrebbe diventare un punto di riferimento per i cittadini, favorendo la visibilità e il successo del quadro, ma anche l'attendibilità dei livelli EQF assegnati alle certificazioni, così da evitare usi arbitrari da parte di organismi non autorizzati.

Dovrà infine essere affrontato anche il tema del rapporto di EQF oltre che con le già citate qualificazioni internazionali, anche con i quadri di Paesi al di fuori dell'Europa. Anche questo è infatti un altro argomento attualmente oggetto di dibattito.

A partire dal 2014 sono anche stati avviati momenti di riflessione tra l'*Advisory group* EQF e le autorità di alcuni Paesi extraeuropei che hanno segnalato il loro interesse a collegarsi al quadro europeo. Per questo motivo sono stati costituiti gruppi di lavoro con l'obiettivo di studiare e valutare gli elementi comuni ai diversi quadri per valutarne la fattibilità.

La possibile apertura di EQF verso quadri extraeuropei offrirebbe ai cittadini uno strumento di supporto per la mobilità non più solo europea ma addirittura transcontinentale e potrebbe essere di stimolo nell'attuazione non solo del Quadro europeo ma anche degli altri *tool* per l'istruzione, la formazione e l'occupazione.

Se da un lato però questo *linkage* potrebbe rappresentare una grande opportunità per i cittadini europei, dall'altra è necessario considerare attentamente la fattibilità tecnica e concettuale di tale possibilità e le ricadute sui quadri nazionali.

Sono quindi diversi gli aspetti e le questioni che la nuova raccomandazione dovrà considerare per far sì che EQF risulti sempre più coerente e adeguato agli sviluppi e alle molteplici sfide che nascono dai cambiamenti dei sistemi educativi e formativi e del mercato del lavoro.

4.2.1. Il processo a livello nazionale

In Italia il processo di implementazione di EQF è coordinato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), con l'assistenza tecnica dell'Isfol. L'attuazione della Raccomandazione è stata avviata sul finire del 2008 e si è svolta intrecciandosi a un ampio programma di rinnovamento del sistema di istruzione e formazione italiano.

In effetti negli ultimi anni il quadro giuridico si è arricchito di provvedimenti, norme e atti che – in perfetta coerenza con le linee europee – progressivamente stanno definendo un sistema nazionale che trova i propri caposaldi nel dialogo tra mondo della formazione e del lavoro, nella valorizzazione di tutti gli apprendimenti (formali, non formali e informali), nel riconoscimento delle qualificazioni, anche regionali, su tutto il territorio nazionale e – attraverso il quadro EQF – europeo.

Per avviare la referenziazione a EQF è stato innanzitutto svolto un ampio lavoro di ricerca che ha analizzato i sistemi educativi e formativi e ha consentito la mappatura delle qualificazioni rilasciate a livello nazionale e la redazione di una dettagliata descrizione delle diverse tipologie di titoli e certificati.

La successiva referenziazione è stato il frutto di un intenso confronto inter-istituzionale e della collaborazione tra MLPS, MIUR e Regioni, che ha portato alla condivisione dei criteri di selezione delle tipologie di qualificazioni da referenziare e ha delineato la realizzazione delle future fasi del processo.

Per la prima referenziazione sono state quindi selezionati i titoli rilasciati da autorità pubbliche, con validità nazionale, in quanto rilasciate da autorità nazionali (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) o in quanto rilasciate in base ad accordi Stato-Regioni.

Nello stesso tempo, nella cornice di importanti interventi legislativi come la riforma del mercato del lavoro⁹⁴ e il decreto n.13 del 16 gennaio 2013 sul sistema nazionale di certificazione delle competenze sono stati avviati i lavori per referenziare a EQF le altre qualificazioni e in particolare quelle regionali.

E' bene ricordare che il decreto 13/13 istituisce il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, nel quale saranno inseri-

⁹⁴ Legge 28 giugno 2012, n. 92.

te le qualificazioni che possiederanno specifici requisiti, tra i quali la referenziazione al quadro europeo realizzata attraverso la formale inclusione delle stesse nel processo nazionale di referenziazione a EQF.

E' in questo contesto che si inserisce il lavoro svolto negli ultimi anni dalle Regioni e P.A., con il MLPS, e il supporto tecnico di Isfol e Tecnostruttura che ha portato all'approvazione del decreto interministeriale del 30 giugno 2015 "Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13".

Non solo, per aumentare il grado di convergenza verso gli obiettivi strategici indicati in sede europea, l'Italia ha deciso di dotarsi di un Quadro Nazionale delle Qualificazioni (QNQ) che fungerà da raccordo con il quadro europeo EQF, offrendo quindi ai propri cittadini uno strumento che aggiungerà valore alle qualificazioni conseguite e ne favorirà la spendibilità a livello nazionale ed europeo.

Secondo la *roadmap* - approvata dal Comitato Tecnico Nazionale istituito con il decreto 13/13 - una prima versione del QNQ dovrà essere definita entro la metà del 2016, mentre entro la fine dello stesso anno dovrà essere predisposta una bozza di linee guida nazionali per la validazione di NFIL e la certificazione delle competenze.

La costruzione del Quadro nazionale delle qualificazioni, del Repertorio nazionale, così come l'implementazione del Sistema nazionale di certificazione sono processi complementari che contribuiranno a rendere il sistema nazionale delle qualificazioni più trasparente e a favorire l'esercizio da parte dei cittadini del diritto all'apprendimento permanente e alla mobilità professionale e geografica in chiave europea.

4.3. ECVET ed Europass: le sinergie possibili

Per quanto riguarda *Europass*⁹⁵, il portfolio è costituito attualmente da cinque documenti (Curriculum Vitae, Passaporto delle lingue, *Europass* Mobilità, Supplemento delle Certificazione e Supplemento al Diploma) tali da rendere chiaramente comprensibili le capacità e le competenze di una persona e che costituiscono un vero e proprio "passaporto delle competenze". Questo tipo di passaporto, ideato dalla Commissione europea in collaborazione con il Cedefop e lanciato nel dicembre 2012, non è un nuovo documento, ma rappresenta una sorta di contenitore (online) dove le persone potranno caricare file (ad esempio diplomi) testimoniando l'acquisizione di varie competenze e qualificazioni per completare l'*Europass* CV.

⁹⁵ Il "Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze, (*Europass*)" approvato con la Decisione comunitaria N.2241/2004/CE.

Europass, pertanto, non solo supporta i cittadini nel presentare le proprie competenze e qualificazioni in modo più efficace per trovare lavoro o maturare un'esperienza di formazione, ma consente anche ai datori di lavoro di comprendere meglio il fabbisogno di competenze necessario alle imprese; inoltre, si tratta di uno strumento attraverso il quale gli enti di istruzione e formazione riescono a declinare, comunicare e diffondere il contenuto dei propri programmi formativi in modo più chiaro.

Il dispositivo inserisce le qualificazioni e le competenze in una prospettiva di apprendimento permanente, concentrandosi in particolare:

- sulle competenze personali: *Europass Curriculum Vitae* è un modello standardizzato che consente di descrivere, sulla base di un formato condiviso e riconosciuto in tutta Europa, le esperienze di studio e di lavoro e le competenze sviluppate da un individuo, al momento della presentazione di una candidatura per un lavoro o per la prosecuzione di un percorso formativo; questo strumento può essere utilizzato in tutti i casi di mobilità geografica e professionale;
- sull'apprendimento delle lingue straniere: *Europass Passaporto delle Lingue* è uno strumento che accompagna l'individuo nel proprio percorso di apprendimento delle lingue straniere lungo tutto l'arco della vita offrendo una descrizione delle competenze linguistiche acquisite sia in ambito formale sia in altri contesti; il documento non sostituisce le certificazioni formali ottenute nell'ambito del sistema scolastico o altrove ma riunisce tutte le informazioni in modo sistematico registrando tutto il percorso di apprendimento dell'individuo (si tratta in ogni caso di una dichiarazione autocertificata e volontaria);
- sulle esperienze di mobilità: *Europass Mobilità* uno strumento che consente di documentare le competenze e le abilità acquisite da un individuo durante un'esperienza di mobilità realizzata all'estero al termine di percorsi di apprendimento formale e non formale ed è rivolto a tutti gli individui, indipendentemente dall'età, dalla qualifica e dalla condizione professionale;
- sui titoli dell'istruzione superiore: *Europass Diploma Supplement* è il dispositivo di trasparenza sviluppato dal Consiglio d'Europa, dall'Unesco e dalla Commissione europea che favorisce la leggibilità dei titoli e delle qualifiche rilasciate nell'ambito dell'istruzione superiore accademica e non accademica e ne valorizza i contenuti. Il documento, che accompagna i titoli e le certificazioni rilasciate a seguito di un corso di studi effettuato in una università o presso un istituto di istruzione superiore, ha una funzione integrativa e ha valore solo se accompagnato al certificato originale e rilasciato, a conclusione del ciclo di studi, dall'ente presso il quale si è conseguito il titolo originale;
- sulle qualificazioni dell'istruzione e formazione professionale: *Europass Certificate Supplement* è un documento che accompagna i titoli e le qualifiche

professionali affinché risultino più comprensibili anche a eventuali datori di lavoro stranieri: il documento fornisce infatti informazioni sulle abilità e competenze acquisite, sul tipo di attività professionale cui è possibile accedere, nonché sul livello del certificato nell'ambito della classificazione nazionale (denominazione del certificato nella lingua nazionale, l'insieme delle attività professionali cui il titolare del certificato può accedere, la denominazione e lo status dell'autorità nazionale/regionale che accredita/riconosce il certificato, il livello del certificato nel Paese che lo rilascia, la tabella di classificazione o i requisiti per il conseguimento, l'eventuale accesso al successivo livello di insegnamento/formazione, gli accordi internazionali laddove esistenti, l'iter ufficialmente riconosciuto per il conseguimento del certificato come la descrizione del percorso basato su scuola/centro di formazione, luogo di lavoro, riconoscimento di crediti formativi, requisiti di accesso al corso, annotazioni integrative).

Europass è strettamente connesso all'implementazione dell'EQF in quanto, pur includendo una serie di documenti che possono essere usati per mettere in trasparenza le proprie qualifiche e competenze, non consente la comparabilità fra i livelli; è per questa ragione che a partire dal 2012, così come indicato nella raccomandazione dell'EQF, tutti i documenti che fanno parte del portfolio *Europass*, con riferimento particolare al Supplemento al diploma e al Supplemento al certificato, dovrebbero contenere un chiaro riferimento al livello EQF appropriato.

Come già sopra ribadito, i *tool* europei sono utilizzati per offrire ai cittadini servizi da cui possano trarre benefici e, in particolare, consentono una più agevole mobilità in vista del conseguimento/completamento di un percorso di istruzione formale o ai fini di una mobilità geografica per ragioni lavorative.

Nei prossimi anni si assisterà ad un sempre più stretto collegamento di *Europass* ai vari strumenti europei, in particolare al quadro europeo delle qualificazioni (EQF) e al sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET): i livelli dell'EQF saranno utilizzati nel *CV Europass* e nei supplementi ai certificati e ai diplomi per indicare il livello di qualifica conseguito. Le competenze e le conoscenze professionali acquisite durante un soggiorno in un altro Paese o in diverse situazioni di lavoro, convalidate nell'ambito dell'ECVET, potranno essere registrate nel supplemento al certificato *Europass* o nel documento *Europass* mobilità che andranno a integrare le unità di apprendimento declinate tramite ECVET descrivendo qualificazioni e crediti acquisiti dai singoli discenti.

Nel caso di una mobilità lavorativa, l'utilizzo dei *tool* può essere d'aiuto non solo ai cittadini alla ricerca di una nuova occupazione ma anche alle imprese alla ricerca di personale: ECVET, EQF ed *Europass* rappresentano infatti un valido supporto per la selezione e il reclutamento del personale in possesso delle competenze di cui l'impresa ha bisogno, competenze documentabili attraverso i risultati di apprendimento descritti in un unico e personale passaporto europeo delle competenze.

Poiché ECVET si basa anche sulla mobilità, è imprescindibile l'utilizzo degli altri strumenti ed in particolare di *Europass*; a livello sistemico le possibili sinergie tra i principi di ECVET ed *Europass* possono giocare un ruolo chiave nell'implementazione di altre riforme e nell'utilizzo degli altri strumenti europei. Il valore aggiunto dell'utilizzo di ECVET nel contesto dell'apprendimento permanente è dovuto all'aumento di trasparenza e di comparabilità, in maniera simile al valore aggiunto che si ottiene nella mobilità. I risultati di apprendimento sono meglio compresi dalle istituzioni formative, dai docenti e dagli studenti e anche dai datori di lavoro. ECVET, come *Europass*, aiuta i soggetti a rendere visibili le proprie competenze e può supportare il processo di riconoscimento degli apprendimenti e delle valutazioni precedenti, ad esempio nel contesto di un cambiamento professionale o per raggiungere una qualificazione in tempi più brevi, attraverso il sistema del riconoscimento dei crediti già acquisiti.

4.4. EQAVET

4.4.1. EQAVET ed ECVET, la trasparenza e l'assicurazione di qualità nel sistema ECVET. Spunti di riflessione dal gruppo di lavoro congiunto EQAVET/ECVET Il quadro di riferimento internazionale

L'Unione europea porta avanti da oltre dieci anni una strategia intensa per la promozione dell'apprendimento permanente e della mobilità.

L'obiettivo generale della strategia Europa 2020 prevede che i sistemi di istruzione e formazione professionale diventino più attraenti, incisivi ed efficienti grazie ad una maggiore qualità e trasparenza dei processi che ne assicurino l'eccellenza e contribuiscano ad alimentare la fiducia reciproca tra i diversi Paesi per il mutuo riconoscimento delle qualificazioni acquisite in diversi contesti formativi, formali o meno; assume un ruolo centrale il principio della capitalizzazione e della spendibilità delle qualifiche e delle competenze, indipendentemente dal tipo di apprendimento che le abbia veicolate (sia esso di tipo formale, non formale o informale) e diviene, inoltre, essenziale che i titoli e le qualifiche ottenute in esito ai percorsi formativi siano validi e di conseguenza spendibili a livello europeo.

Il rafforzamento della cooperazione europea nel campo della VET sottende l'idea che i cittadini possano muoversi liberamente tra differenti occupazioni, settori e Paesi in Europa; ciò comporta un impegno preciso volto ad eliminare gli ostacoli alla mobilità geografica e professionale e a promuovere l'accesso all'apprendimento permanente attraverso la messa in trasparenza di qualificazioni e competenze.

Grazie ai cosiddetti *tool* europei, iniziative correlate per rendere i titoli, le qualifiche

e le competenze più facilmente riconoscibili e comparabili (EQF, *Europass*, ECVET, EQAVET), gli Stati membri hanno potuto "rileggere" i propri sistemi di istruzione e formazione professionale e apportare una serie consistente di riforme atte a favorire un maggiore accesso alla formazione, alle opportunità di lavoro nei diversi Paesi e un numero sempre maggiore di esperienze di mobilità.

Negli ultimi anni si è evidenziata la stretta e necessaria complementarità tra l'affidabilità dell'offerta formativa e il riconoscimento delle qualificazioni e dei crediti e in questa direzione la Commissione europea ha sollecitato i diversi Paesi ad insistere sull'integrazione dei vari dispositivi (EQAVET, EQF, ECVET, *Euroguidance*, *Europass*) il cui scopo è quello di migliorare le competenze dell'individuo, oltre che di renderle più leggibili e trasparenti nello spazio europeo delle competenze e delle qualifiche.

I due strumenti europei EQAVET ed ECVET sono stati definiti nel corso dello stesso anno, il 2009, attraverso due raccomandazioni del Parlamento europeo e del Consiglio ma da allora hanno sempre seguito nei diversi Paesi percorsi disgiunti; negli ultimi rapporti di valutazione relativi a EQAVET ed ECVET⁹⁶ si sottolinea come i due dispositivi siano stati gestiti e implementati nella gran parte dei Paesi singolarmente e si insiste su una nuova prospettiva che tenda a individuare una maggiore connessione tra i vari strumenti europei per contribuire in maniera più efficace alla riforma dell'istruzione e formazione professionale.

Dai rapporti di valutazione sopra citati emerge inoltre la necessità di produrre documentazione europea che possa spiegare chiaramente come i diversi strumenti europei possano essere interconnessi individuando le buone pratiche esistenti a livello nazionale e/o di sistema.

Per rispondere a tale esigenza, nel corso del 2014 è stato costituito un Gruppo di lavoro congiunto EQAVET/ECVET con l'intento di declinare le possibili sinergie tra gli aspetti tecnici di entrambi i dispositivi con particolare attenzione all'assicurazione qualità e alla descrizione delle qualifiche, alla valutazione, validazione e riconoscimento dei crediti.

Qualsiasi processo di riconoscimento dei crediti, infatti, deve essere sostenuto da opportuni sistemi di assicurazione qualità a garanzia dell'affidabilità dei processi formativi e della trasparenza dei titoli e delle qualificazioni.

Il mandato del Gruppo di lavoro congiunto è proprio quello di rafforzare la cooperazione, sistematizzare lo scambio di informazioni, fornire le linee guida per gli Stati membri e suggerimenti alla Commissione europea con l'auspicio che i risultati del lavoro del gruppo possano focalizzarsi sui seguenti aspetti:

⁹⁶ I rapporti di valutazione sono disponibili sul sito dell'Unione Europea http://ec.europa/dgs/education_culture/more_infp/evaluation/index_en.htm

- identificare come i team ECVET ed EQAVET collaborino a livello nazionale e/o di sistema (descrivendo le attività intraprese, gli ostacoli affrontati, le soluzioni trovate e le lezioni apprese) e condividere queste esperienze;
- identificare questioni tecniche basate sulle esperienze nazionali che necessitano ancora di una risposta adeguata;
- fornire orientamento sull'assicurazione di qualità al fine di supportare la costruzione e il riconoscimento dei risultati di apprendimento (*learning outcome*) e delle qualificazioni sulla base dei principi ECVET;
- fornire documentazione di supporto in modo che gli erogatori di VET siano in grado di approcciare l'assicurazione di qualità in modo adeguato soprattutto nelle procedure di valutazione relative alla mobilità transnazionale.

Il documento denominato "*Using ECVET and EQAVET principles: some early experiences at national level*", pubblicato a giugno 2015, è il frutto dei quattro incontri del gruppo di lavoro nonché di un *peer learning* tenutosi nel mese di marzo 2015. Il *report* scaturisce dall'analisi di 18 buone pratiche di differenti Stati membri e, sulla base dei principi che sottendono i dispositivi EQAVET ed ECVET, presenta un quadro analitico contenente questioni tecniche cruciali per le quali l'utilizzo congiunto dei due dispositivi può essere davvero significativo. In particolare sono stati individuate una serie di questioni chiave:

- i principi di ECVET supportano la creazione di un apprendimento basato sul lavoro più efficace grazie a processi relativi alla garanzia di qualità descritti attraverso i principi EQAVET: la riformulazione dell'apprendimento basato sul lavoro deve essere declinata in linea con un sistema di garanzia di qualità focalizzato sul monitoraggio e la revisione;
- gli indicatori EQAVET supportano la misurazione dei progressi dell'offerta formativa strutturata sulla base dei principi ECVET: si enfatizza l'importanza dei risultati di apprendimento piuttosto che dei processi in quanto il set di indicatori EQAVET consente di garantire gli standard formativi;
- il ciclo della garanzia di qualità EQAVET supporta la declinazione dei *learning outcome* basati sui principi ECVET: laddove i *learning outcome* vengono sviluppati sulla base del ciclo di garanzia di qualità i processi risultano standardizzati e si riescono a monitorare in maniera più adeguata i risultati.
- i processi della garanzia di qualità consentono di strutturare e monitorare programmi di apprendimento personalizzati e basati su un sistema di riconoscimento di crediti compatibile con ECVET; il riconoscimento di apprendimenti pregressi è ulteriormente garantito laddove i processi per accedere ad una qualificazione si basino sui principi EQAVET;

- il ciclo della garanzia di qualità EQAVET consente la declinazione di standard e curricula maggiormente compatibili con i principi ECVET;
- il ciclo della garanzia di qualità EQAVET supporta i processi di certificazione del non formale e informale che utilizzino i principi ECVET;
- i processi basati sulla garanzia di qualità consentono di realizzare mobilità maggiormente compatibili con il dispositivo ECVET e di monitorarle;
- il ciclo della garanzia di qualità EQAVET consente di stabilire regole di combinazione delle unità che portino a qualificazioni basate sui principi ECVET più trasparenti.

Dal documento, inoltre, si evincono due messaggi importanti: il primo è che risulta necessario rafforzare i riferimenti ai *learning outcome* e alla certificazione nella raccomandazione EQAVET; il secondo è che bisognerebbe includere riferimenti specifici ed espliciti nelle raccomandazioni dei dispositivi collegandole all'utilizzo del Fondo Sociale Europeo.

Come verrà descritto nel paragrafo successivo, la revisione della raccomandazione EQAVET su alcuni aspetti chiave e strategici sarà tra le priorità del lavoro del prossimo biennio.

4.4.2. L'implementazione del dispositivo EQAVET per il biennio 2016-17

Il Piano strategico EQAVET 2016-2017 risponde alle linee di indirizzo definite nella riunione dei coordinatori nazionali dei Reference Point nazionali di Dublino del mese di novembre 2015, quali:

- rafforzare il lavoro per l'implementazione a livello nazionale ed europeo di indicatori, criteri e parametri per la garanzia di qualità definiti dalla raccomandazione EQAVET del 2009;
- incrementare gli aspetti della valutazione e della revisione del ciclo per la garanzia e il miglioramento continuo della qualità (*planning, implementation, evaluation, review*);
- integrare il dispositivo EQAVET attuale al fine di garantire la continuità e rispettare il contesto politico attraverso lo sviluppo di un quadro EQAVET+ al fine di aggiungere indicatori e completare il dispositivo;
- rafforzare la cooperazione tra *Reference Point* nazionali;
- supportare i *Reference Point* nazionali nel loro ruolo di attori chiave per l'implementazione dell'EQAVET.

In relazione agli ultimi due punti, è stato previsto un finanziamento *ad hoc* per i Reference Point nazionali. Nel regolamento n. 1288/2013 che istituisce "Erasmus+"

si prevede nell'articolo 9.1 (d), che l'attività 3 - Sostegno alle riforme politiche - comprenda il sostegno alle attività dei National Reference Point EQAVET. L'obiettivo è sviluppare meccanismi di garanzia della qualità dell'istruzione e formazione professionale, in linea con la raccomandazione EQAVET, e stabilire degli scambi tra i sistemi di IVET e CVET basati sui risultati di apprendimento come parte di sistemi di assicurazione di qualità. Il finanziamento di queste attività è previsto nel programma di lavoro annuale della Commissione 2016 su sovvenzioni e contratti per il programma Erasmus +.

Quindi nel mese di novembre è stato diffuso un invito ristretto, *European Quality Assurance in Vocational Education and Training - National Reference Points (EQAVET-NRPs) 46/2015* con l'obiettivo specifico di finanziare i *Reference Point* per l'attuazione dei compiti loro assegnati dalla raccomandazione EQAVET.

Tenendo in considerazione le priorità 2016-2017 sono state individuate le seguenti azioni:

- promuovere le attività della rete ad un vasto numero di *stakeholder*;
- fornire un sostegno attivo per la realizzazione del programma di lavoro della rete;
- promuovere iniziative concrete per un ulteriore sviluppo della garanzia di qualità nel contesto nazionale;
- sostenere l'autovalutazione come strumento complementare di assicurazione della qualità, che consenta di misurare i successi ottenuti e l'individuazione di aree di miglioramento per quanto riguarda l'attuazione del programma di lavoro;
- garantire che l'informazione sia diffusa ai soggetti interessati in modo efficace.

Le attività proposte possono riguardare:

- studi (indagini, valutazioni, ricerche, relazioni);
- visite di studio, gruppi o incontri con le altre reti europee attive nel campo della trasparenza e riconoscimento delle competenze, esperti internazionali, autorità nazionali, fornitori;
- eventi, conferenze, seminari, informazione e sessioni di formazione (compresa la presentazione delle relazioni e/o di comunicazione e diffusione, che comprendono le campagne *ad hoc* a favore di varie parti interessate in relazione a EQAVET (internet, database, materiale di promozione multimediale).

Inoltre, dal Rapporto congiunto del Consiglio e della Commissione sull'implementazione del Quadro strategico per la Cooperazione Europea nell'Istruzione

e Formazione, è inoltre emersa l'esigenza di implementare alcuni aspetti della garanzia della qualità nell'istruzione e formazione professionale che sono stati meno sviluppati finora, come la collaborazione con altri settori dell'istruzione e il mondo del lavoro. In particolare sono stati evidenziati una serie di *topic* che non sono elencati nella raccomandazione EQAVET (ad esempio, i risultati di apprendimento, l'apprendimento basato sul lavoro, insegnanti e formatori, certificazione), ma che risultano fondamentali per un efficace sviluppo della qualità nella formazione.

A livello nazionale, nel 2015, sono stati designati i nuovi membri del Board che, nel corso del prossimo anno, saranno impegnati a rivedere e aggiornare il Piano nazionale per la garanzia di qualità del sistema nazionale di istruzione e formazione professionale, elaborato congiuntamente da Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e Regioni e Province autonome.

Conclusioni

Il presente lavoro ha inteso restituire il volume e l'intensità della riflessione sullo stato di attuazione della raccomandazione ECVET, in vista di una sempre più ampia implementazione dei dispositivi da essa proposti nelle azioni di mobilità transnazionale e di apprendimento permanente, nell'ambito del nuovo Programma Erasmus+. I principi e gli elementi contenuti nella raccomandazione, invitano sempre più gli Stati membri, sebbene non in maniera vincolante, a convergere su metodologie che conferiscano maggiore trasparenza e comparabilità alle qualifiche e alle competenze maturate in contesti di apprendimento sia formali che non formali e informali. Il linguaggio dei *learning outcome*, come è stato dimostrato nelle pagine precedenti, infatti può essere compreso da enti di formazione e istruzione così come da docenti, discenti e datori di lavoro.

Il testo ripercorre le principali sfide con cui l'attuazione della raccomandazione si confronta:

- le sfide comunitarie, inerenti l'individuazione delle possibili sinergie e complementarità con gli altri strumenti per la messa in trasparenza delle competenze;
- i processi di riforma nazionali, che convergono verso la costruzione di un quadro che da un lato sia sempre più omogeneo agli assetti europei nel processo di messa in trasparenza delle competenze e dall'altro consenta maggiore confrontabilità e dialogo tra i diversi sistemi regionali delle qualificazioni;
- il processo di avvicinamento e integrazione tra sistemi della formazione e mondo del lavoro, attraverso la costruzione di un dialogo operativo, basato su azioni concrete (si pensi all'alternanza scuola lavoro e al tema "*mainstream*" del *work based learning* contenuto nelle priorità di intervento degli interventi e dei programmi comunitari).

Sul piano operativo, la caratteristica sperimentale del precedente Programma Leonardo da Vinci e dell'attuale Programma Erasmus+ consente di elaborare metodologie e strumenti che difficilmente trovano "ospitalità" in altre opportunità di finanziamento: da questo punto di vista il Programma ha rappresentato per tutti gli

stakeholder coinvolti un laboratorio progettuale unico su cui poter costruire in futuro un consolidato di sperimentazione sul tema della validazione delle competenze in coerenza con gli obiettivi e la *road map* definita per l'attuazione della raccomandazione ECVET.

In effetti le pratiche riportate nel testo hanno evidenziato il valore aggiunto fornito dall'"approccio ECVET" ai processi di interscambio tra percorsi formativi e/o professioni, all'accesso a percorsi formativi o ad una qualificazione, all'acquisizione di crediti per competenze precedentemente acquisite o alla riduzione della durata di un percorso, soprattutto in quegli ambiti non occupati dallo spazio di intervento istituzionale. Ci si riferisce a quei settori economici emergenti (*white, blue e green economy*) dove la nascita di nuove figure professionali o il processo di rinnovamento di quelle già esistenti in termini di nuovi *skill* e competenze scontano un vuoto formativo.

I progetti analizzati evidenziano il contributo fornito al processo di adeguamento dei sistemi educativi e formativi ai bisogni individuali, da un lato, e alle esigenze del mercato del lavoro dall'altro, andando a colmare il *gap* tra domanda di competenze, qualificazioni e profili dei settori occupazionali più in crescita.

Inoltre le esperienze analizzate hanno consentito di rispondere alle seguenti esigenze centrali del mercato del lavoro in Europa:

- rendere le competenze e le qualificazioni formali più trasparenti, ovvero più facilmente leggibili da parte dei diversi attori e nei diversi contesti;
- facilitare il trasferimento di tali competenze in qualsiasi transizione da un contesto all'altro, soprattutto considerando che spesso si tratta di "travasare" conoscenze e competenze verso nuovi ambiti di applicazione;
- assicurare adeguate metodologie e procedure per l'identificazione, la valutazione e il riconoscimento delle competenze acquisite dagli individui lungo tutto l'arco della vita e in qualunque contesto (in particolare al di fuori dei percorsi formali di istruzione e formazione ed attraverso l'apprendimento non formale e informale), soprattutto per quei lavoratori che si collocano in una fase di passaggio da un'attività lavorativa prestata nel proprio Paese d'origine e in una nuova prestata in un Paese ospitante;
- individuare metodi di contrasto a fenomeni di fuoriuscita precoce dai percorsi scolastici e formativi, come modalità per rovesciare processi di esclusione sociale e disagio sociale.

Ciò avviene solo a seguito della costruzione di "infrastrutture dedicate" che ricorrendo a scelte metodologiche più o meno avanzate (portali, siti web, sistemi esperti) nascono da processi di condivisione lunghi e dettagliati, supportati da una "ossatura" di carattere tecnico (in termini di conoscenze, abilità e competenze) che i diversi attori coinvolti in tali processi conoscono (quando si tratta di organismi di formazione e società di consulenza) o agiscono (quando si tratta di imprese e soggetti

espressione del mercato del lavoro).

A questo proposito va ricordato che l'istituzione di un registro nazionale delle qualifiche (a cui sta lavorando il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con le Regioni) ha costituito uno dei criteri della condizionalità *ex ante* (condizionalità *ex-ante* 10.3) della Commissione europea in base al quale si esige che l'Italia si doti di un Quadro Nazionale delle Qualificazioni e del relativo riconoscimento e spendibilità in tutto il territorio, con la possibilità di certificare anche le competenze informali e non formali, pena l'utilizzo dei nuovi fondi strutturali.

A questo elemento di condizionalità si affiancano altre sfide, meno vincolanti anche se non meno stimolanti. Uno fra tutti il recente progetto di costruzione di una "European Professional Card (EPC)" finalizzata ad agevolare la libera circolazione dei professionisti nell'Unione europea. Anche se è entrata ufficialmente in vigore nel gennaio del 2013⁹⁷, l'Italia questa volta è stata tra i primi Paesi Europei ad averla recepita attraverso il D.Lgs 28 gennaio 2016, n. 15⁹⁸ (doveva essere recepita dagli Stati membri entro il 18 gennaio 2016), ma è ancora necessario accelerare e consolidare il processo di riconoscimento delle qualifiche e dei crediti.

Nelle agende politico-istituzionali di tutti i Paesi la necessità di attivare servizi e strumenti per la "manutenzione" e la valorizzazione delle competenze ha assunto una connotazione prioritaria, anche per gli effetti a medio-lungo termine della crisi economica e occupazionale che ha allargato la disparità tra domanda e offerta di *skill* e competenze sul mercato del lavoro. Qui l'accelerazione impressa dall'avvento sempre più pervasivo delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione richiede una svolta di dinamizzazione ai sistemi di istruzione e formazione nel disegnare percorsi professionali flessibili, in grado di rispondere alle esigenze dei datori di lavoro ma anche di "inventare e creare" nuova occupazione.

Tale dinamizzazione trova una giustificazione di ordine teorico nel mutamento paradigmatico in corso che interessa tutti gli ambienti di apprendimento (scolastici, formativi, lavorativi) fondata sul passaggio da una concezione statica di contenuti curriculari del sistema di istruzione e formazione ad una combinazione dinamica di conoscenze, abilità e attitudini adeguate ai molteplici contesti di vita reale, dove gli individui le agiscono direttamente.

Ma in tale contesto occorre garantire che l'informazione sulle opportunità di validazione sia accessibile a chiunque (in particolare ai gruppi svantaggiati)⁹⁹ e che la

⁹⁷ Direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 novembre 2013, recante modifica della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»), GUCE n. L 354/132 del 28.12.2013.

⁹⁸ Attuazione della direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, recante modifica della direttiva /36/CE, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e del regolamento (UE) n. 1024/2012, relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («Regolamento IMI»).

⁹⁹ Come ricordato peraltro nell'ultimo rapporto Eurydice, Commissione europea/EACEA/Eurydice, 2015, *Istruzione e formazione degli adulti in Europa: ampliare l'accesso alle opportunità di apprendimento. Rapporto*

validazione sia economicamente sostenibile e accessibile, che siano stabiliti meccanismi per la garanzia di qualità per la valutazione (metodologie e strumenti, valutatori qualificati), creando sinergie tra i sistemi di riconoscimento dei crediti utilizzati nell'ambito dell'educazione e formazione formale (ad esempio ECTS) e non formale (ECVET appunto).

Ciò comporta uno sforzo congiunto e, ad un tempo, fortemente governato di coinvolgimento di tutti gli attori chiamati in causa (parti sociali, organizzazioni datoriali, camere di commercio, industria e artigianato, enti nazionali, servizi per l'impiego, organizzazioni giovanili, operatori socio-educativi, istituti di istruzione e formazione e organizzazioni della società civile). Sulla creazione di una "*governance* dei processi di validazione" si è mossa l'esperienza del Gruppo di esperti nazionali ECVET e su questa strada occorre procedere perché i processi di riforma del sistema di istruzione e formazione possano realizzarsi.

Le numerose azioni pilota promosse a livello centrale dalla Commissione europea e le iniziative progettuali finanziate prima dal Programma LLP – Leonardo da Vinci e dal Programma Erasmus+ dopo nell'applicazione di ECVET per facilitare la mobilità e stimolare le innovazioni nei sistemi di qualificazione hanno infatti fornito indicazioni per promuovere le necessarie condizioni per l'implementazione del sistema. ECVET a tale scopo, è stato un potente strumento a supporto della mobilità e altrettanto efficace è stato l'impatto nell'ambito dell'apprendimento permanente.

Nelle azioni di mobilità, accanto allo strumento "*Europass Mobility*", che si configura ormai come prassi consolidata tra i promotori dei progetti, l'introduzione della raccomandazione ECVET e il progressivo spostamento del *focus* sui risultati dell'apprendimento, ha dato avvio a sperimentazioni che hanno offerto soprattutto ai giovani partecipanti al Programma l'opportunità di veder riconosciuto il proprio percorso di apprendimento all'estero attraverso l'utilizzo di strumenti idonei a rendere il più possibile trasparenti e riconoscibili i risultati formativi effettivamente raggiunti, garantendone la spendibilità all'interno dei sistemi formativi e del mercato del lavoro, così come richiamato nella Carta europea di qualità per la mobilità. Per queste esperienze rimane aperto tutto un filone di approfondimento che riguarda la validazione e la trasparenza delle competenze di natura trasversale, delle competenze di cittadinanza e delle competenze chiave che proprio durante le esperienze di mobilità hanno la possibilità di essere acquisite con particolare efficacia. Si tratta, peraltro, di una prospettiva di approfondimento che riguarda l'altro macro ambito di applicazione della raccomandazione ECVET, vale a dire l'apprendimento permanente.

Le esperienze di attuazione ECVET valorizzate dal Gruppo di esperti hanno evidenziato l'esistenza di un triplo vantaggio nel ricorso agli strumenti messi a disposizione dalla raccomandazione:

Eurydice, Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

- gli enti di formazione possono usare le qualificazioni progettate in unità di risultati dell'apprendimento per definire curricula e per confrontare i propri programmi con quelli di altri enti e sono agevolati nei processi di validazione e riconoscimento degli stessi;
- i Protocolli d'Intesa ECVET possono essere utilizzati per rafforzare l'impegno e una visione condivisa in tema di trasferimento di crediti;
- le competenze comunque acquisite sono rese più tracciabili con evidenti ricadute positive in termini di riconoscimento delle esperienze di studio e lavoro sia nel proprio Paese che all'estero.

L'attuazione di politiche formative adeguate e di strategie di apprendimento permanente rimane un fattore critico. Le strategie sono tutt'oggi concentrate su settori specifici o gruppi di destinatari, piuttosto che sul ciclo di vita delle persone. Come osserva anche il Cedefop, le moderne economie basate sulla conoscenza richiedono persone con competenze sempre più elevate e più pertinenti¹⁰⁰. Competenze trasversali quali la capacità di pensare in modo critico, prendere l'iniziativa, risolvere problemi e di lavorare in modo collaborativo preparerà gli individui ad affrontare le nuove sfide.

I sistemi formativi sono quindi chiamati a sviluppare meccanismi e dispositivi che consentano il raggiungimento di una serie di indicatori e di *benchmark* in un quadro di strategie nazionali di apprendimento permanente e di riforme intraprese volto a rendere l'istruzione e la formazione professionale più attrattiva e rispondente ai "nuovi lavori". Questo volume, aggiornando lo stato del processo di implementazione della raccomandazione ECVET, ha inteso offrire spunti, riflessioni, strumenti a operatori della formazione, promotori, *stakeholder* nazionali e referenti politici al fine di trovare soluzioni tecniche e metodologiche per supportare e potenziare i processi di riforma in atto.

¹⁰⁰ Le previsioni del Cedefop, infatti, prevedono che la quota di posti di lavoro nell'UE richiederà un aumento del livello terziario di qualifiche dal 29% del 2010 al 34% nel 2020, mentre la percentuale dei cosiddetti *lowskilled* si abbasseranno nello stesso periodo dal 23% al 18%.

ALLEGATO I - Schede descrittive dei progetti rilevanti Erasmus+ di mobilità per studenti e personale dell'istruzione e della formazione professionale

2014-1-IT01-KA102-000011 - "Evaluating Catering and Hospitality Skills for Young Workers and through ECVET"

Istituto Professionale per i Servizi Alberghieri e della Ristorazione "Luigi Carnacina"	Tirocini / Placements
Via Europa Unita 37011 Bardolino +390456213311 - www.carnacina.gov.it	Belgium => 6 Participants - 150 Days; Finland => 6 Participants - 150 Days; France => 6 Participants - 150 Days; Germany => 6 Participants - 150 Days; Iceland => 4 Participants - 150 Days; Latvia => 4 Participants - 150 Days; Norway => 4 Participants - 150 Days; Sweden => 4 Participants - 150 Days; United Kingdom => 10 Participants - 150 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Accoglienza
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto prevede tirocini aziendali di 22 settimane in 9 paesi dell'UE per 50 neodiplomati inoccupati del settore alberghiero dall'area veronese-gardesana, dall'area mantovana e bresciana. I partecipanti sono accolti nelle scuole ospitanti per 4 settimane e poi inseriti in aziende nei settori di cucina o sala-bar/ricicimento. La sperimentazione dell'ECVET Toolkit avverrà con un numero limitato di partner riceventi. E' quindi previsto con le scuole finlandesi (per le esperienze di on-the-job-learning) e con la scuola svedese un modello di Memorandum of Understanding al quale sono allegati il Learning Agreement e le specifiche griglie per l'assessment dei learning outcome. Si prevede di estendere l'utilizzo di ECVET anche ad altri partner riceventi nella seconda annualità del progetto. Le organizzazioni certificano il periodo di tirocinio mediante una relazione finale, dichiarazione ufficiale rilasciata sulla base degli Assessment Forms e degli strumenti ECVET compilati dai tutor e dai mentori aziendali nei paesi ospitanti.

2014-1-IT01-KA102-000038 - "School Culture Innovation Education Never Can End"

I.I.S. TITO SARROCCHI	Tirocini / Placements
VIA C. PISACANE, 3 53100 SIENA +39057721831 - www.sarrocchi.it	Germany => 15 Participants - 35 Days; Malta => 15 Participants - 35 Days; Spain => 17 Participants - 35 Days; United Kingdom => 31 Participants - 35 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Chimica, tecnica delle costruzioni, ambiente e territorio, elettronica ed elettrotecnica, informatica, telecomunicazioni, meccanica, mecatronica
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto prevede la partecipazione di 70 studenti e intende formare figure professionali in possesso di competenze in linea con la rapida evoluzione delle tecnologie e del mercato utili per l'occupabilità. L'approccio ECVET si concretizza: nella redazione di un Memorandum of Understanding, che stabilisce obiettivi di apprendimento della mobilità, punti ECVET (crediti); attività, procedure di valutazione e validazione; nella sottoscrizione di Learning Agreement, contenenti titolo di unità/parti di unità di risultati dell'apprendimento e corrispondenti punti ECVET; descrizione dei Learning Outcomes; sintesi delle attività di apprendimento; procedure di valutazione, certificazione, validazione e riconoscimento. Gli strumenti per la certificazione si ispirano ai quelli elaborati nell'ambito del progetto LLP TOI "T-TACTIC@School": attestato di tirocinio, rilasciato dall'azienda ospitante, in cui si dettagliano i compiti e le competenze sviluppate durante la mobilità; attestato finale di progetto, rilasciato dai partner intermediari; Certificato Europass Mobility.

2014-1-IT01-KA102-000040 - "KEEP THE FAITH"

AGENZIA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE DELLE COLLINE ASTIGIANE SCARL	Tirocini / Placements
Regione San Rocco 74 14041 Agliano Terme +390141954079 - www.afp-collineastigiane.com	Germany => 42 Participants - 30 Days; Malta => 42 Participants - 30 Days; Spain => 42 Participants - 30 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Turismo, ristorazione
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, rivolto a giovani in formazione professionale iniziale nel settore turistico alberghiero – cuochi, maitre/commis di sala, operatori dei servizi di ricezione ed accoglienza turistica, di età compresa tra i 16 ed i 18 anni, prevede l'individuazione di LOs articolati in Unità di Risultati; la stipula del MoU con le amministrazioni Regionali e con i partner stranieri; l'adozione del Learning Agreement. Il riconoscimento dei crediti formativi relativi alle unità di risultati individuate avviene attraverso la redazione di una griglia di assessment che consente l'imputazione degli esiti sul portale informatico www.collegamenti.org dove sono raccolti tutti i risultati formativi dei partecipanti. Il tirocinio estero è parte integrante del percorso formativo dei partecipanti (ai sensi della Legge Regionale Piemontese 63/95 ed dell'art. 18 della Legge 24 giugno 1997 n. 196 e Legge Regionale Ligure Dlg 192 del 22/02/2013) e la sua validazione finale avviene in sede di valutazione del credito per l'ammissione all'esame di qualifica professionale di primo o secondo livello. E' previsto anche l'utilizzo di Europass Mobility.

2014-1-IT01-KA102-000123 - "Let's Go! Mobilità Transnazionali e Formative per i Giovani"

SCUOLA CENTRALE FORMAZIONE ASSOCIAZIONE SCF	Tirocini / Placements
CORSO DEL POPOLO 146/C MESTRE 30172 VENEZIA +390415382142 - www.scformazione.org	Belgium => 24 Participants - 25 Days; France => 26 Participants - 18 Days; Germany => 46 Participants - 26 Days; Hungary => 12 Participants - 14 Days; Malta => 26 Participants - 25 Days; Portugal => 12 Participants - 14 Days; Spain => 113 Participants - 24 Days; Sweden => 12 Participants - 21 Days; United Kingdom => 77 Participants - 29 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Ristorazione, meccanica, trasformazione agroalimentare, elettricità, termoidraulica, benessere, grafica
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto multisetoriale coinvolge 300 partecipanti (allievi del secondo, terzo e quarto anno e neoqualificati dei percorsi di qualifica regionali; studenti del quarto e quinto anno degli istituti tecnico professionali e neo-diplomati dei percorsi scolastici e tecnico professionali) della rete CONFAP (Enti Nazionali di Formazione Professionale) provenienti da diciassette regioni italiane dal Nord al Sud d'Italia e prevede la realizzazione di tirocini in azienda. L'approccio ECVET si esplica nella progettazione delle mobilità transnazionali per risultati di apprendimento (interi unità o parti di esse) identificati nel Memorandum of Understanding e nei Learning Agreement, e nell'utilizzo di strumenti già sperimentati nel precedente progetto GORES -2014 (Europass Mobility e Portfolio della Mobilità). I risultati di apprendimento sono descritti nei certificati di qualifica e nei certificati di diploma. Lo strumento Europass Mobility viene utilizzato per descrivere i risultati di apprendimento oggetto di valutazione e validazione.

2014-1-IT01-KA102-000132 - "Azioni di mobilità per lo sviluppo delle competenze e la promozione della competitività e creatività dell'industria culturale e del turismo"

Istituto di Istruzione Superiore "G. Caselli" Via Roma, 67 53100 Siena +39057740394 - www.istitutoistruzionesuperiorecaselli.gov.it	Tirocini / Placements France => 15 Participants - 45 Days; Malta => 38 Participants - 58 Days; Portugal => 15 Participants - 45 Days; Spain => 30 Participants - 57 Days; United Kingdom => 25 Participants - 63 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Gestione dei beni culturali, turismo
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, rivolto a 65 studenti delle classi IV e a 60 neodiplomati, prevede, oltre Europass Mobility, l'implementazione delle mobilità in un quadro ECVET-compatibile; le qualifiche e le relative Unità di Competenza sono descritte dal Repertorio Regionale delle Figure Professionali. Il tirocinio si basa su un Learning Agreement; il training on-the-job è basato sui LOs che vengono mutuamente concordati prima della partenza, insieme alla sottoscrizione del MoU; la valutazione dei LOs avviene tramite la realizzazione di una prova tecnico-pratica la cui progettazione e relativa griglia di valutazione sono concordate tra gli Istituti di invio e le Autorità locali/regionali competenti. I partecipanti, una volta rientrati, sono accompagnati presso i Centri per l'impiego territoriali per registrare le Unità di Competenza acquisite nel proprio "Libretto Formativo del Cittadino" (credito formativo per la qualificazione). Un certificato ECVET-compatibile viene, inoltre, rilasciato dagli istituti di invio e sottoscritto dalle Autorità locali/regionali competenti.

2014-1-IT01-KA102-000167 - "E.T.E: economy & tecnologia in Europe"

Qualitas Promozione e Sviluppo Progetti Borgo Santa Croce n.6 50122 Firenze +390552638388 - www.qualitas.org	Tirocini / Placements France => 37 Participants - 21 Days; Spain => 18 Participants - 21 Days; United Kingdom => 43 Participants - 21 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Amministrazione-contabilità, marketing, edile
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, rivolto a 90 studenti in formazione professionale iniziale del settore economico e tecnico della Regione Toscana, prevede l'adozione di sub-unità di apprendimento, declinate in termini di competenze, abilità e conoscenze, per ciascuna delle figure professionali individuate nel MoU; il Learning Agreement descrive: Titolo di unità/parti di unità di risultati dell'apprendimento da acquisire e corrispondenti punti ECVET; LOs che si prevede di acquisire durante la mobilità; attività di apprendimento necessarie per acquisire i risultati di apprendimento attesi; le procedure di valutazione, certificazione, validazione e riconoscimento dei LOs, sulla base di quanto stabilito nel MoU. La validazione viene effettuata dal tutor internazionale e aziendale che provvedono ad emettere le certificazioni; gli istituti scolastici d'invio riconoscono l'esperienza realizzata in crediti scolastici che si sommano a quelli delle discipline alle quali tali attività ed esperienze afferiscono e integrano quelli valutati per l'ammissione all'esame finale di stato.

2014-1-IT01-KA102-000173 - "Young Learners Mobility – YoulMob"

Consorzio Arezzo Formazione ABACO	Tirocini / Placements
Pizza della Badia 2 52100 Arezzo +3905751827325 - www.arezзоformazione.it	Germany => 14 Participants - 52 Days; Malta => 44 Participants - 44 Days; Netherlands => 5 Participants - 90 Days; Portugal => 9 Participants - 30 Days; Spain => 44 Participants - 44 Days; United Kingdom => 16 Participants - 49 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Marketing, informatica e telecomunicazioni, IT, comunicazione, organizzazione/gestione eventi, ambiente, ecologia, arte, design, turismo, enogastronomia, valorizzazione delle prod. Agroalimentari, agrienergia, protezione ambientale, animazione socio- educativa, nuove tecnologie per il Made in Italy
Destinatari	Learners

SINTESI

Obiettivo del progetto è orientare l'inserimento nel mondo del lavoro di studenti e neodiplomati/neoqualificati attraverso tirocini in PMI di 30 giorni per gli studenti e 3 mesi. Nell'ambito del MoU saranno sottoscritti Learning Agreement che descriveranno le fasi e i contenuti del tirocinio, i Learning Outcome espressi in (sub)unità di competenza leggibili nell'ambito del sistema regionale delle competenze della Regione Toscana e/o nei sistemi nazionali di classificazione IFTS/ITS. Il processo di riconoscimento dei LO si articolerà in: a) determinazione degli obiettivi di apprendimento in termini di livelli di abilità linguistica e di Unità di Competenza (max una per partecipante), presenti nei repertori regionali/nazionali; b) valutazione delle competenze acquisite con attestato rilasciato dai partner ospitanti; c) validazione delle competenze acquisite da parte dei servizi provinciali attraverso le evidenze prodotte sulla base delle normative regionali: Dgr 532/2009 e s.m.i. Tale validazione costituirà credito in ingresso nel SRC, nei sistemi dell'Italia e del paese ospitante. Ogni istituto inoltre riconoscerà specifici crediti formativi nell'ambito dei percorsi istituzionali in base agli specifici regolamenti interni.

2014-1-IT01-KA102-000176 - "FOREST4LIFE 2014"

I.I.S. "G. Baruffi"	Tirocini / Placements
Piazza Galliano 3 12073 Ceva +390174391042 - www.barufficevaorimea.it	Czech Republic => 17 Participants - 35 Days; France => 17 Participants - 35 Days; Lithuania => 17 Participants - 35 Days; Spain => 17 Participants - 35 Days; United Kingdom => 17 Participants - 35 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Agraria (gestione delle risorse forestali e montane)
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, rivolto a 80 studenti degli istituti professionali coinvolti, prevede l'elaborazione di Unità di apprendimento e una ripartizione tra competenze trasversali e sociali e competenze tecnico - professionali. La metodologia adottata vuole che il tutor aziendale osservi e valuti l'attività svolta dal partecipante con riferimento alla realizzazione di componenti ben definite di specifici prodotti/servizi, coerenti con le figure professionali di riferimento, così da avere una valutazione per obiettivi sia metodologici che quantitativi e qualitativi. Sono sottoscritti MoU e Learning Agreement. Al termine dell'esperienza di mobilità, sono rilasciati l'Europass Mobility e il certificato delle competenze (previsto da Art. 6 del D.L. 77/2005 sull'Alternanza Scuola Lavoro) che si basa sulla previsione e realizzazione di un piano di stage (validato quotidianamente su registri). Il consiglio di classe valida e riconosce il percorso compiuto tramite certificato delle competenze e credito disciplinare equivalente alle unità di apprendimento disciplinare nelle materie coinvolte.

2014-1-IT01-KA102-000181 - "Learning Outcome-oriented quality Mobility placements to gain transparency and recognition of qualifications within the Tourism and Catering fields"

<p>Istituto Professionale di Stato per i Servizi per l'Enogastronomia e l'Ospitalità Alberghiera "Aurelio Saffi"</p> <p>Via del Mezzetta, 15</p> <p>50135 Firenze</p> <p>+3905566683 - www.albergherosaffi.it</p>	<p>Tirocini / Placements</p> <p>Austria => 17 Participants - 21 Days; France => 17 Participants - 21 Days; Malta => 17 Participants - 21 Days; Portugal => 23 Participants - 21 Days; Spain => 19 Participants - 21 Days; United Kingdom => 15 Participants - 21 Days</p>
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Turismo (ricettivo, alberghiero e ristorativo)
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, rivolto a 90 studenti delle classi IV dei due istituti alberghieri, prevede oltre Europass Mobility, l'implementazione delle mobilità in un quadro ECVET-compatibile e in riferimento al Modello TOI LEO quali-TC. Le qualifiche e relative Unità di Competenza sono descritte dal Repertorio Regionale delle Figure Professionali; il tirocinio si basa su un Learning Agreement; il training on-the-job è basato sui LOs che vengono mutuamente concordati prima della partenza, insieme alla sottoscrizione del MoU. La valutazione dei LOs avviene tramite la realizzazione di una prova tecnico-pratica la cui progettazione e relativa griglia di valutazione sono concordate tra gli istituti di invio e le Autorità locali/regionali competenti. I partecipanti, una volta rientrati, sono accompagnati presso i Centri per l'impiego territoriali per registrare le Unità di Competenza acquisite nel proprio "Libretto Formativo del Cittadino" (credito formativo per la qualificazione). A ciò si aggiunge un certificato LEO quali-TC ECVET-compatibile rilasciato dagli Istituti di invio e sottoscritto dalla Regione Toscana.

2014-1-IT01-KA102-000187 - "Mobility in Europe for Vocational Training"

<p>Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro della Provincia di Como</p> <p>Via Bellinzona 88</p> <p>22100 Como</p> <p>+39031571055 - www.cfpcomo.com</p>	<p>Tirocini / Placements</p> <p>France => 46 Participants - 47 Days; Germany => 25 Participants - 27 Days; Latvia => 15 Participants - 25 Days; Spain => 46 Participants - 42 Days; United Kingdom => 37 Participants - 53 Days</p>
Attività	Staff training abroad; VET learners in companies
Ambiti formativi	Ristorazione, accoglienza, benessere
Destinatari	Learners; Staff

SINTESI

Il progetto coinvolge 120 studenti del terzo e del quarto anno dei percorsi di formazione (qualificazioni III e IV livello EQF) e 16 neodiplomati, impegnati in tirocini, rispettivamente, di uno e sei mesi presso aziende del settore. Sono previste esperienze di job shadowing per 18 formatori degli organismi d'invio, volte ad acquisire competenze afferenti alle figure professionali di Formatore e Tecnico della Formazione. L'approccio ECVET si concretizza nella sottoscrizione di Memorandum of Understanding e Learning Agreement. I risultati dell'esperienza, valutati da organismo di invio, istituzione scolastica e azienda ospitante, sono riconosciuti come credito formativo valido ai fini della qualificazione professionale. I risultati raggiunti e la valutazione confluiscono nell'E-Portfolio per la registrazione delle competenze acquisite sia in ambito formale che non formale a integrazione del percorso formativo curricolare. Ai formatori AFOL Como rilascia una certificazione attestante gli ambiti dell'esperienza di jobshadowing. Per tutti i partecipanti è previsto l'Europass Mobility.

2014-1-IT01-KA102-000195 - "L'ITALIA@VOLA - (e-commerce dei prodotti tipici italiani)"

Serindform Srl	Tirocini / Placements
Galleria Leonardo da Vinci, 20 54100 Massa +390585810009 - www.serindform.it	Spain => 30 Participants - 21 Days; United Kingdom => 120 Participants - 21 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Agraria, industria agroalimentare
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, nato dall'analisi del settore agroalimentare nazionale e delle enormi potenzialità ancora da sfruttare, si rivolge a 150 a neodiplomati e studenti delle classi quinte di istituti ad indirizzo agrario, informatico, commerciale o turistico. I partecipanti, per 3 settimane, effettueranno un'esperienza di stage presso aziende che si occupano di web marketing e di e-commerce del settore agroalimentare. Per ogni mobilità sarà redatto un progetto individuale a cura del progettista e dell'esperto della valutazione degli apprendimenti e delle competenze sulla base delle competenze in ingresso. Al termine dell'esperienza ciascun partecipante riceverà un attestato di frequenza (Transcript of Record) in cui sono indicate le informazioni principali del tirocinio, l'Europass Mobility e alla certificazione ECVET. Poiché i partecipanti provengono da istituti scolastici con indirizzi differenti, per ognuno di essi saranno definiti specifici LOs, sia per calibrare l'esperienza all'estero sui bisogni del singolo partecipante, sia per favorire la trasferibilità delle competenze e il riconoscimento dell'esperienza di mobilità da parte della scuola. La definizione di specifici obiettivi formativi, in termini di Unità di apprendimento è contenuta nel LA. I LOs trasversali a tutti i partecipanti, invece, sono riportati nel MoU.

2014-1-IT01-KA102-000199 - "Mobilità transnazionale per lo sviluppo delle competenze, la crescita dell'occupazione e la competitività delle PMI nel settore dell'agricoltura biologica e dell'allevamento"

Regione Molise	Tirocini / Placements
Via XXIV Maggio 130 86100 Campobasso - www.regione.molise.it	Czech Republic => 9 Participants - 56 Days; France => 13 Participants - 57 Days; Malta => 41 Participants - 59 Days; Portugal => 21 Participants - 58 Days; Spain => 29 Participants - 58 Days; United Kingdom => 13 Participants - 57 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Agraria, industria agroindustriale, ambiente
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 60 studenti (di cui 6 disabili e/o bisogni speciali) del quarto anno e 60 neodiplomati, per i quali si prevedono tirocini in azienda di durata rispettivamente 4 settimane e 3 mesi. I risultati di apprendimento e le relative unità di competenza, identificati nel Memorandum of Understanding e nei Learning Agreement, sono descritte nel Repertorio Regionale delle Figure Professionali. Le Unità acquisite dai partecipanti vengono registrate nel Libretto formativo del Cittadino al termine della mobilità. Istituti di invio e Autorità locali/regionali competenti (Regione Molise, Provincia di Campobasso e Ufficio Scolastico Regionale per il Molise) rilasciano a integrazione dei documenti nazionali di supporto alla certificazione, un Certificato ECVET-compatibile. Le Unità di Competenza registrate nel Libretto Formativo del Cittadino e nel Certificato ECVET-compatibile costituiscono credito formativo per la qualificazione e sono pertanto parte integrante del percorso di istruzione e formazione professionale.

2014-1-IT01-KA102-000303 - "VITAL - vocational training for agricultural learners and staff"

E.N.F.A.P. MARCHE Via XXV Aprile 37/A 60125 Ancona +390712275384 - www.enfapmarche.it	Tirocini / Placements France => 11 Participants - 21 Days; Malta => 23 Participants - 21 Days; Portugal => 23 Participants - 21 Days; Spain => 15 Participants - 17 Days; United Kingdom => 14 Participants - 18 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Agraria, industria agroalimentare, agroindustria, sviluppo rurale
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto si rivolge a 70 allievi di percorsi di istruzione tecnica e professionale nel settore agrario. Il progetto intende adottare pratiche e strumenti ECVET che conducano al riconoscimento delle competenze in entrata ed in uscita alla mobilità dei candidati. In particolare vengono realizzate delle sessioni pre-mobilità per il bilancio delle competenze iniziali per ciascun candidato selezionato. Sulla base di tale bilancio vengono redatti i Learning Agreement con le aziende ospitanti in coerenza con quanto stabilito nel MoU. Al rientro dalla mobilità si realizzano delle nuove sessioni personalizzate di bilancio delle competenze con lo scopo di valutare le competenze (trasversali e tecniche) acquisite dal candidato. Le competenze certificate dall'ente intermediario straniero vengono automaticamente riconosciute dagli organismi d'invio. A conclusione delle fasi di valutazione e certificazione vengono rilasciati ai partecipanti: attestato di partecipazione al progetto; crediti scolastici o formativi, anche in vista dell'esame di Stato; bilancio personalizzato delle competenze; l'Europass Mobility; l'Europass Supplemento al Certificato.

2014-1-IT01-KA102-000329 - "METRO - Moving in Europe: Training for Real Opportunities"

I.I.S."VESPUCCI-COLOMBO" VIA CHIARINI N. 1 57123 LIVORNO +390586893228 - www.vespucci.gov.it	Tirocini / Placements Cyprus => 11 Participants - 35 Days; France => 9 Participants - 35 Days; Spain => 13 Participants - 35 Days; United Kingdom => 11 Participants - 35 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Commerciale-amministrativo, sistemi logistici, turismo, benessere
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto è destinato a 40 studenti di un Istituto tecnico di Livorno nel settore commerciale/amministrativo, dei sistemi logistici, del turismo e del benessere. Il progetto prevede 4 flussi di 5 settimane. Il processo di riconoscimento si articolerà in: 1) definizione del Memorandum of Understanding (MoU) in cui verranno definite le unità di apprendimento; 2) sottoscrizione di un Accordo di Apprendimento, che descrive i risultati di apprendimento specifici, le modalità di valutazione e certificazione; 3) valutazione dei risultati dell'apprendimento presso l'istituzione ospitante (assessment); 4) attribuzione dei crediti nel contesto formativo di provenienza, secondo le norme previste nel contesto di riferimento; 5) accumulazione e riconoscimento dei risultati ai fini della qualificazione, in termini di crediti formativi e della costruzione del profilo professionale dei partecipanti secondo le disposizioni la normativa della Regione Toscana. Le esperienze saranno inserite nel libretto formativo del cittadino, rilasciato dai Centri per l'Impiego della Provincia. L'istituto promotore riconoscerà l'esperienza al termine del percorso durante l'esame di stato con 1,5 crediti.

2014-1-IT01-KA102-002167 - "EUROPEAN QUALITY IN SOCIAL SERVICES"

IIS G. Perlasca – Idro Via Treviso, 26 25074 Idro - Brescia +3936583741 - www.istitutoperlasca.it	Tirocini / Placements United Kingdom => 22 Participants - 21 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Servizi rivolti alla prima infanzia e alla disabilità
Destinatari	Learners

SINTESI

Destinatari del progetto sono 20 studentesse della V classe dell'indirizzo socio-sanitario con specializzazione nei servizi rivolti alla prima infanzia e alla disabilità. È stata costituita una commissione ECVET in partenariato con due istituti di formazione professionale di Finlandia e Estonia. Si sperimenta l'approccio ECVET identificando come Unità di Learning Outcome «la pratica dell'aver cura». L'assessment dell'unità sarà verificata dai tutor aziendali attraverso: griglie di valutazione sulla base dell'osservazione del comportamento dello stagista nel corso del tirocinio; la valutazione di una relazione redatta da ogni tirocinante come «studio di caso». Al termine del tirocinio, si indicherà se il tirocinante ha acquisito l'unità di apprendimento nel Learner's transcript of record e si predisporrà un dossier per ogni tirocinante contenente: le griglie di valutazione compilate dal tutor aziendale, la relazione stilata dal tirocinante, la valutazione della relazione predisposta dal tutor aziendale, la scheda di valutazione finale. Sulla base dei risultati delle prove di assessment e del giudizio espresso dal tutor aziendale, l'ente d'invio attribuirà il credito formativo previsto per l'acquisizione dell'unità di apprendimento.

2014-1-IT01-KA102-002174 - "MOSES II"

Qualitas Forum Srl Borgo Santa Croce n.6 50122 Firenze +390552638388 - www.qualitas.org	Tirocini / Placements Spain => 32 Participants - 21 Days; United Kingdom => 32 Participants - 21 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Servizi socio-sanitari, assistenza agli anziani e all'infanzia
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto è rivolto a 60 studenti in formazione professionale iniziale del settore socio-sanitario della Regione Toscana. In linea con la Raccomandazione ECVET, il progetto prevede la sottoscrizione, tra gli enti di invio ed i partner di accoglienza, di un protocollo (MoU) contenente procedure e strumenti definiti di comune accordo per facilitare il trasferimento, la capitalizzazione e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento acquisiti dagli studenti durante il percorso internazionale. All'interno del MoU sono state concordate per ciascuna delle due unità formative (assistenza agli anziani e assistenza all'infanzia), gli obiettivi di apprendimento che i partecipanti potranno acquisire durante la mobilità e i corrispondenti punti ECVET (crediti di apprendimento), le attività che dovranno essere svolte dai partecipanti, le procedure di valutazione, le procedure di validazione e riconoscimento dei crediti di apprendimento. La validazione viene effettuata dal tutor aziendale che provvede ad emettere le certificazioni necessarie per effettuare il riconoscimento dei crediti da parte dei due partner di invio al rientro del partecipante in Italia. I partner di invio provvedono a compilare con ciascun studente il Learning Agreement in cui sono contenute le unità/parti di unità di risultati dell'apprendimento e i corrispondenti punti ECVET, la descrizione dei LOs, le procedure di valutazione, certificazione, validazione e riconoscimento dei LOs, sulla base di quanto stabilito nel MoU.

2014-1-IT01-KA102-002177 - "SOCIAL N.E.T."

Associazione Essenia UETP Via S. Visco, 24/C 84131 Salerno +390893867814 - www.esseniauetp.it	Tirocini / Placements Germany => 15 Participants - 120 Days; Spain => 15 Participants - 120 Days; United Kingdom => 50 Participants - 120 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Animatore sociale
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 80 giovani provenienti dalla formazione professionale ed in possesso della qualifica di "Animatore Sociale" o "Tecnico dell'accoglienza sociale" entro 1 anno dall'ottenimento della stessa. Per la certificazione delle competenze vengono utilizzati Europass Mobility, Internship Certificate (al termine della mobilità) sottoscritto dalla struttura ospitante, il Certificato di partecipazione Key Action1 in cui si riconosce la work experience effettuata, sottoscritta dal beneficiario. I LOs, articolati in unità di apprendimento ECVET, sono indicati nel MoU, condiviso nel partenariato ECVET prima della partenza, sia all'interno dei Learning Agreement da stipulare tra ogni singolo partecipante, gli organismi di invio e gli organismi riceventi. Le unità di apprendimento sono valutate dagli Organismi di accoglienza e registrate nei certificati. La certificazione si basa sulla presentazione del MoU, eventuali attestati linguistici, giornali di bordo, etc, e su una prova di esame.

2014-1-IT01-KA102-002189 - "Production, Processing, Packaging, Promotion in the Territory"

I.I.S. Ciampini-Boccardo Via Verdi 44 15067 Novi Ligure +39014373015 - www.ciampini.info	Tirocini / Placements France => 22 Participants - 31 Days; Germany => 21 Participants - 31 Days; Ireland => 24 Participants - 31 Days; Malta => 10 Participants - 30 Days; Spain => 10 Participants - 30 Days; United Kingdom => 25 Participants - 31 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Meccanica, elettronica/informatica, enogastronomia, biologia, turismo, amministrazione, gestione aziendale, servizi socio-economici
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 90 studenti di diversi indirizzi e intende contribuire alla formazione della figura professionale di Esperto Multifattoriale e Flessibile in Microimprenditoria, attraverso l'identificazione di learning outcomes, valutati con punti ECVET, validati da USR Regione Piemonte e riportati nel documento Europass Mobility, utilizzata ai fini dell'attribuzione di crediti in sede di esame finale. L'approccio ECVET si è concretizzato nella costituzione di un partenariato ECVET, nella stipula di Memorandum of Understanding e Learning Agreement, nell'identificazione di learning outcomes e punti ECVET (10) da assegnare ai partecipanti in misura percentuale, rispetto al punteggio riconosciuto dai Tutor ai risultati dell'apprendimento, acquisiti in cinque Moduli formativi. I risultati dell'apprendimento, referenziati al livello EQF 3, sono inoltre registrati nel Libretto Formativo del Cittadino; nella Certificazione di Tirocinio; nel Diario di Stage e in altri attestati.

2014-1-IT01-KA102-002209 - "Tourism at Work"

Istituto Tecnico Commerciale Statale e per Geometri "Enrico Fermi"	Tirocini / Placements
Via Firenze, 51 56025 Pontedera +390587213400 - www.itcgfermi.it	France => 11 Participants - 28 Days; Ireland => 11 Participants - 28 Days; Malta => 11 Participants - 28 Days; Spain => 11 Participants - 28 Days; United Kingdom => 11 Participants - 28 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Turismo
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, coinvolge 50 studenti dell'Istituto del terzo, quarto e quinto anno dell'indirizzo turistico e prevede lo svolgimento di tirocini di un mese in aziende del settore identificato dal progetto. I certificati Europass Mobility e ECVET, rilasciati ai partecipanti dall'Istituto d'invio e dagli organismi riceventi al termine dell'esperienza, costituiscono, per gli studenti non ancora diplomati, credito formativo in sede di scrutinio finale. La validazione delle competenze acquisite ha lo scopo di rendere il percorso effettuato dai tirocinanti leggibile anche da aziende italiane, favorendo la trasferibilità degli apprendimenti e delle esperienze nel contesto aziendale locale. Il tirocinio è attestato anche da un certificato delle aziende riceventi, nel quale si elencano i compiti svolti e i risultati conseguiti. Gli studenti che dopo l'esperienza di tirocinio frequenteranno la classe V dovranno presentare una tesina sull'esperienza svolta che sarà oggetto di valutazione in sede di esame finale.

2014-1-IT01-KA102-002224 - "SMART MOBILITY - MOVE BETTER, LEARN FASTER"

Apro Formazione S.c.a.r.l.	Tirocini / Placements
Strada Castelgherlone 2/A 12051 Alba +390173284922 - www.apro-fp.it	France => 76 Participants - 28 Days; Germany => 42 Participants - 28 Days; Netherlands => 12 Participants - 28 Days; Spain => 70 Participants - 28 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Industria, artigianato, agricoltura, enogastronomia, turismo
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 170 partecipanti, studenti del terzo anno dei percorsi di formazione e istruzione professionale, e prevede mobilità transnazionali della durata di un mese e 160 ore di stage/tirocinio in azienda. Il processo di valutazione, validazione, riconoscimento, certificazione delle competenze acquisite è stabilito nel Memorandum of Understanding e nel Learning Agreement. Al termine della mobilità è previsto il rilascio di un Attestato di Qualifica Professionale o di un Attestato di Competenze, presenti nel sistema IFP della Regione Piemonte, in linea con il sistema ECVET e basati su Figure a Banda Larga (FBL) standard minimi nazionali di qualifica professionali, approvati in conferenza Stato Regioni del 29/04/2010. Nell'Allegato (D.G.R. n. 36-2896 del 14/11/2011 e dalla D.D. n. 194 del 16/04/2012 della Regione Piemonte) ai due documenti sono registrate le competenze acquisite durante il percorso formativo, comprensivo dell'esperienza di mobilità estera.

2014-1-IT01-KA102-002235 - "RE-ENERGY 2014 – Building the sustainable economy"

ISTITUTO SUPERIORE A. SOBRERO Via Candiani d'Olivola, 19 15033 CASALE MONFERRATO (AL) +390142454543 - www.sobrero.it	Tirocini / Placements Czech Republic => 13 Participants - 35 Days; Estonia => 13 Participants - 35 Days; Spain => 16 Participants - 35 Days; United Kingdom => 63 Participants - 35 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Artigianato, PMI, edilizia, tecnologie green, risparmio energetico, riqualificazione, restauro conservativo
Destinatari	Learners

SINTESI

Partecipanti sono 100 studenti di 5 Istituti di Istruzione secondaria superiore delle Provincia di Alessandria del quarto anno. Il tirocinio comporterà 4 settimane di pratica in azienda regolati da Learning Agreement. Nell'ambito di un Memorandum of Understanding, il beneficiario e ciascun ente di accoglienza propongono lo stage più idoneo per raggiungere i risultati previsti nell'Unità di apprendimento; si fanno inoltre garanti della corretta applicazione delle procedure della valutazione da parte del tutor aziendale (secondo i primi tre livelli dell'EQF, in base a indicatori e descrittori prestabiliti dal Learning Agreement). Tale documento si integrerà con l'Europass Mobility, l'autovalutazione del partecipante. Il consiglio di classe validerà e riconoscerà il percorso compiuto tramite Certificato delle Competenze e credito disciplinare equivalente ad unità di apprendimento disciplinare nelle materie coinvolte.

2014-1-IT01-KA102-002266 - "REthinking Sport to Enhance Talents: lifelong sporting"

Liceo Scientifico Statale G. B. Grassi VIA SANT'AGOSTINO 8 04100 Latina +39773603155 - wwwliceograssilatina.org	Tirocini / Placements Germany => 22 Participants - 21 Days; Malta => 85 Participants - 21 Days; Slovenia => 11 Participants - 21 Days; Spain => 43 Participants - 21 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Sport
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto nasce dalla volontà di creare un anello di congiunzione fra il mondo scolastico e il mercato del lavoro, con riferimento alle categorie professionali che lavorano nell'ambito dell'organizzazione degli eventi sportivi. All'esperienza di mobilità partecipano 150 studenti di 17/18 anni frequentanti le quarte e quinte classi di Istituti ad indirizzo sportivo, Istituti Tecnici per Geometri, Istituti Tecnici Commerciali e Professionali, Istituti Tecnici Industriali e Licei Scientifici. In tema di valutazione e validazione dei risultati degli apprendimenti il progetto fa ricorso ad un set di strumenti il più possibile bilanciato in funzione della tipologia e della struttura del progetto in una logica ECVET compatibile. In fase di progettazione sono state individuate le unità di apprendimento la cui formalizzazione con i partner è stata sancita dalla sottoscrizione dei MoU e Learning Agreement. Il trasferimento e il riconoscimento dei crediti degli apprendimenti in crediti scolastici ed extra scolastici viene effettuata dai Collegi dei docenti coadiuvati dal Gruppo di Coordinamento di progetto.

2014-1-IT01-KA102-002268 - "Students at Work in European Enterprises through Training PLUS"

Consorzio Scuola Comunità Impresa	Tirocini / Placements
Via Gian Battista Ricci 14 28100 Novara 390321399666 - www.cscinovara.it	France => 4 Participants - 33 Days; Germany => 4 Participants - 33 Days; Hungary => 7 Participants - 30 Days; Ireland => 7 Participants - 30 Days; Malta => 9 Participants - 30 Days; Spain => 13 Participants - 31 Days; United Kingdom => 42 Participants - 32 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Amministrazione, industria, agraria, servizi, sociale
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto è destinato a 80 studenti del IV anno degli Istituti Tecnici e Professionali Superiori e licei della provincia di Novara. Saranno organizzati tirocini all'estero di 5 settimane, validati attraverso il documento Europass Mobilità. Nell'ambito di Memoranda of Understanding (MoU) saranno siglati Learning Agreements volti al riconoscimento dei risultati acquisiti dell'apprendimento soprattutto nei contesti non formali e informali. La valutazione delle competenze acquisite avverrà ad opera delle aziende ospitanti (per la parte di formazione on-the-job) e degli organismi intermediari (per la parte di formazione in aula), sulla base delle modalità stabilite nei MoU. Al rientro, il Comitato di Coordinamento provvederà alla validazione delle competenze, all'attribuzione dei crediti ECVET e al rilascio dei certificati di riferimento. I crediti ECVET verranno considerati a tutti gli effetti dei crediti formativi e quindi spendibili nel contesto scolastico di riferimento.

2014-1-IT01-KA102-002280 - "MobiTec: mobilità nel settore del commercio e delle produzioni tessili e sartoriali"

I.S.I.S. Sismondi Pacinotti	Tirocini / Placements
via Aldo Moro 11 51017 Pescia +390572444015 - www.sismondipacinotti.it	France => 25 Participants - 30 Days; Malta => 15 Participants - 30 Days; United Kingdom => 14 Participants - 30 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Turismo, gestione aziendale, commercio, produzione tessile, meccanica, elettronica
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 50 studenti del quarto anno degli indirizzi "servizi commerciali e del turismo", "produzioni tessili e sartoriali" e "manutenzione e assistenza tecnica" e prevede tirocini di quattro settimane in aziende dei settori interessati. L'approccio ECVET si attua attraverso l'adozione di strumenti e modalità di identificazione, valutazione e riconoscimento dei risultati di apprendimento, già collaudati in precedenti esperienze: Memorandum of Understanding, Learning Agreement, diario di stage, attestato di tirocinio (redatto in lingua inglese) rilasciato dall'azienda ospitante, contenente compiti svolti e le competenze acquisite dal partecipante; attestato finale rilasciato dai partner intermediari; Europass Mobility e attestazione delle competenze linguistiche. Il periodo di mobilità, viene riconosciuto come parte dell'alternanza scuola-lavoro curriculare e dà luogo all'attribuzione di crediti (1 punto ECVET = 1 credito di alternanza scuola - lavoro).

2014-1-IT01-KA102-002282 - "Coach to Coach: confronto e scambio di pratiche nell'accompagnamento di percorsi di apprendimento internazionali"

Accademia europea di Firenze	Tirocini / Placements
Viale Spartaco Lavagnini 4 50129 Florence +39055244200 - www.aefonline.eu	Cyprus => 4 Participants - 7 Days; Czech Republic => 4 Participants - 7 Days; France => 8 Participants - 7 Days; Germany => 4 Participants - 7 Days; Greece => 2 Participants - 7 Days; Malta => 4 Participants - 7 Days; Portugal => 4 Participants - 7 Days; Slovenia => 2 Participants - 7 Days; Spain => 4 Participants - 7 Days; United Kingdom => 4 Participants - 7 Days
Attività	Staff training abroad
Ambiti formativi	Orientamento, formazione, certificazione delle competenze
Destinatari	Staff

SINTESI

Nel progetto sono coinvolti 40 professionisti della formazione per i quali si prevede la realizzazione di un'esperienza di formazione e scambio all'estero della durata di una settimana su temi legati alla gestione dei percorsi di apprendimento in ambito non formale e informale utilizzando il sistema ECVET. Il promotore ha condiviso e definito le procedure di riconoscimento, certificazione e validazione dei risultati di apprendimento fin dalla fase di progettazione con i partner locali e internazionali attraverso la sottoscrizione di un MoU. Per la validazione e il riconoscimento degli apprendimenti, si utilizzano i seguenti documenti: CV Europass in fase di selezione e al rientro dall'esperienza, per mettere in evidenza quanto appreso; un Certificato al termine della preparazione rilasciato dal promotore in accordo con i partner locali in cui si mettono in trasparenza i risultati dell'apprendimento da acquisire; un Certificato finale al termine del soggiorno all'estero rilasciato dal partner internazionale in cui si mette in trasparenza la figura professionale di riferimento, le aree di intervento, le azioni svolte, i LOs tecnico-professionali raggiunti dettagliando le singole competenze/capacità; l'Europass mobility.

2014-1-IT01-KA102-002293 - "Mobility for Employability and Entrepreneurship in Tourism - Mobilità per l'occupazione e l'imprenditorialità nel settore turistico"

Tecnogea S.r.l	Tirocini / Placements
Via Amato n.10 80053 Castellammare di Stabia +390813941522 - www.tecnogea.com	Spain => 53 Participants - 28 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Turismo, enogastronomia, accoglienza
Destinatari	Learners

SINTESI

Beneficiari del progetto sono 50 studenti delle classi quarte di cinque istituti di Campania, Sicilia e Abruzzo, nei settori turismo, enogastronomia, alberghiero. Sarà stipulato un MoU unico tra gli istituti coinvolti, al fine di massimizzare l'impatto del progetto. Le unità di apprendimento saranno differenziate secondo le due tipologie di tirocinio (settore enogastronomico e di sala, oppure accoglienza turistica). Ciascun istituto sottoscriverà con il discende un Learning Agreement in cui verranno dettagliati la durata della mobilità e l'unità di apprendimento da conseguire. La valutazione dei risultati avverrà tramite un evaluation sheet. A ciascuna unità di apprendimento corrisponderà un determinato numero di crediti formativi italiani, utili ai fini dell'attribuzione del credito scolastico finale. La validazione e il riconoscimento dei crediti formativi verrà effettuato dagli istituti scolastici di provenienza. Ad ogni studente verrà attribuito un Personal Transcript, in cui verranno indicati i risultati dell'apprendimento, la/le corrispondenti unità, i crediti attribuiti impiegando il modello Europass Mobility.

2014-1-IT01-KA102-002295 - "Coop4Live - Training, Human Resource, European Education"

ISIS "Brignoli - Einaudi - Marconi"	Tirocini / Placements
Via Roma, 9 34072 Gradisca d'Isonzo +39048199863 - www.bem.goiss.it	France => 15 Participants - 35 Days; Germany => 13 Participants - 35 Days; Ireland => 19 Participants - 35 Days; Spain => 17 Participants - 35 Days; United Kingdom => 52 Participants - 35 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Agraria, turismo, servizi commerciali, enogastronomia, servizi socio-sanitari, elettronica
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge una rete di scuole del Friuli Venezia Giulia ed è incentrato sullo sviluppo di una imprenditorialità nel settore del turismo, improntata a tutela ambientale, corretta riprogettazione urbanistica, risparmio energetico e bioedilizia. I partecipanti - 110 studenti del IV e V anno di istituti superiori, svolgono tirocini in azienda della durata di cinque settimane. L'approccio ECVET si concretizza nell'utilizzo di strumenti per la messa in trasparenza e il riconoscimento delle competenze acquisite: Certificato delle Competenze; crediti disciplinari equivalenti ad unità di apprendimento disciplinare nelle materie coinvolte; Attestato di Partecipazione alla Mobilità; Attestato della Preparazione Linguistica; Europass Mobility nel quale la valutazione è espressa secondo parametri riferiti al quadro EQF (primi tre livelli) sulla base di indicatori e di descrittori declinati in conoscenze, abilità e competenze e stabiliti nel Learning Agreement.

2014-1-IT01-KA102-002311 - "Tirocini FORmativi in Mobilità Internazionale"

ASSOCIAZIONE LEPIDO ROCCO	Tirocini / Placements
VIA LEPIDO ROCCO, 6 31045 MOTTA DI LIVENZA +390422867511 - www.lepidorocco.com	France => 9 Participants - 30 Days; Germany => 56 Participants - 30 Days; Ireland => 87 Participants - 30 Days; Spain => 9 Participants - 30 Days; United Kingdom => 45 Participants - 30 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Meccanica, elettronica, turismo, ristorazione, edilizia, benessere, amministrazione, vendita
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, rivolto a studenti frequentanti le classi seconde, terze e quarte di un percorso di istruzione e formazione professionale della durata triennale/quadiennale o quinquennale delle scuole delle Regioni Veneto, Marche, Puglia e Sicilia, prevede la valutazione dei LOs acquisiti durante l'attività di tirocinio all'estero e articolati in unità di competenza; sono definiti sia il MoU che il Learning Agreement necessari per concordare le attività da realizzare, le aziende da coinvolgere e gli aspetti da valutare durante la realizzazione del tirocinio. E' previsto, inoltre, l'utilizzo dei seguenti strumenti: roadmap dei risultati di apprendimento progressivi, scheda di valutazione, matrice attività-competenze, dossier individuale delle evidenze dei LOs conseguiti in mobilità. Gli strumenti descritti sono stati pensati e sperimentati nel progetto di mobilità precedente. Per la certificazione del periodo di mobilità viene utilizzato l'Europass mobility e i certificati di partecipazione alle attività linguistiche e di tirocinio rilasciati dagli enti ospitanti e dall'ente promotore.

2014-1-IT01-KA102-002320 - "Domo-meccanica come nuova frontiera della conoscenza"

ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE "SEBA-STIANO SATTÀ"	Tirocini / Placements
Viale SANT'ANTONIO,4 08015 Macomer +39078570057 - www.ittsatta.gov.it	Spain => 48 Participants - 22 Days; United Kingdom => 63 Participants - 22 Days
Attività	VET learners in vocational institutes
Ambiti formativi	Domotica, ICT
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 105 studenti di istituti professionali sardi e prevede mobilità di tre settimane con momenti di formazione in aula, alternati a collocamenti in azienda nel settore della domotica e della domotica assistenziale. La strategia per l'identificazione, la valutazione e il riconoscimento dei risultati di apprendimento fa riferimento a ECVET e si basa sulla definizione di unità di risultati di apprendimento, declinati in conoscenze, competenze, abilità. Le ore di tirocinio in azienda e di preparazione tecnico-linguistica sono riconosciute come parte integrante del percorso formativo attraverso l'attribuzione di crediti scolastici in base ai regolamenti degli istituti d'invio. E' previsto, inoltre l'utilizzo di Europass Mobility. Alla mobilità transnazionale farà inoltre seguito un ulteriore momento formativo all'interno delle imprese regionali rappresentate dai partner coinvolti nel progetto.

2014-1-IT01-KA102-002326 - "Tourism Training Towards Europe - dall'Italia verso l'Europa"

Match Up Srls	Tirocini / Placements
V.le Michelangelo 52100 Arezzo +393288127968 - www.match-up.it	Germany => 8 Participants - 60 Days; Greece => 4 Participants - 60 Days; Malta => 8 Participants - 60 Days; Portugal => 8 Participants - 60 Days; Spain => 26 Participants - 60 Days; United Kingdom => 16 Participants - 60 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Turismo, accoglienza, ristorazione
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto prevede la realizzazione di tirocini aziendali della durata di 2 mesi da svolgersi in sei diversi paesi europei e destinati a 70 giovani provenienti da tutta Italia. Dal punto di vista del riconoscimento e della validazione dell'esperienza, il tirocinio è stato progettato in unità di risultati di apprendimento (ULOs) in linea con il modello ECVET. Ogni ULO definisce i risultati di apprendimento in termini di: conoscenze, abilità, competenze. Sulla base del MoU, viene elaborato ogni singolo Learning Agreement e al termine del tirocinio, le aziende ospitanti valutano il raggiungimento dei LOs tramite la metodologia d'esame ritenuta più adeguata per il settore e il lavoro svolto (colloquio, presentazione, report, progetto, test scritto o altro). Al test segue una valutazione finale ed ogni partner transnazionale elabora un report per ciascun partecipante in cui viene evidenziato il livello di raggiungimento delle conoscenze, abilità e competenze. Una volta ricevuti i report, il promotore rilascia il Certificato Europass Mobility.

2014-1-IT01-KA102-002327 - "Formazione professionale all'estero nel settore moda, costume e gioielli"

Consorzio Arezzo Fashion via XXV Aprile 86 52100 Arezzo +393483592898 -	Tirocini / Placements Greece => 6 Participants - 60 Days; Malta => 8 Participants - 60 Days; Portugal => 16 Participants - 60 Days; Spain => 26 Participants - 60 Days; United Kingdom => 16 Participants - 60 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Industria creativa (settori moda, costume e gioielli)
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto si rivolge a 90 studenti e neo-diplomati di istituti tecnici e d'arte. Sulla base degli accordi sottoscritti nel Memorandum of Understanding, i partner si impegnano ad elaborare il piano di lavoro in azienda e i Learning Agreement secondo l'approccio ECVET. Tale impostazione implica che i risultati di apprendimento (LOs) vengano definiti in termini di conoscenze, abilità e competenze. Al termine dell'esperienza di mobilità, gli enti d'invio si impegnano altresì a riconoscere le competenze in uscita valutate dal partner di accoglienza straniero affinché possano costituire credito riconoscibile nei sistemi di istruzione e formazione. Al termine dell'esperienza verrà rilasciato anche l'Europass Mobilità.

2014-1-IT01-KA102-002330 - "Gastronomy Union of Skills and Traineeships for Occupation"

ISTITUTO PROFESSIONALE DI STATO PER I SERVIZI PER L'ENOGASTRONOMIA E L'OSPITALITÀ ALBERGHIERA "TEN. Carabinieri MARCO PITTONI" Via Alcide De GASPERI, 302/304 84016 PAGANI (SA) +390815151982 - www.ipsarpittoni.it	Tirocini / Placements Germany => 16 Participants - 48 Days; Malta => 21 Participants - 40 Days; Spain => 32 Participants - 48 Days; United Kingdom => 37 Participants - 43 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Enogastronomia, ospitalità alberghiera
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 100 partecipanti - 70 studenti dell'ultimo biennio e 30 neodiplomati dell'istituto beneficiario - e prevede la realizzazione di tirocini, presso aziende del settore con l'obiettivo favorire l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali per lo sviluppo personale e l'occupabilità. L'approccio ECVET è attuato attraverso l'impiego di metodi e strumenti: Memorandum of Understanding; Learning Agreement; validazione di crediti formativi aggiuntivi, validi ai fini dell'attribuzione del voto finale in sede di esame di Stato per gli studenti; Certificato di Qualifica Professionale (attestante tutte le Unità di Competenza della Qualifica) o Certificato di Competenze (riferibile solo ad una o più Unità di Competenza della Qualifica) per i neodiplomati. È previsto il rilascio di Europass Mobility e di altre certificazioni (Internship Certificate, dell'organizzazione ospitante e Certificato di partecipazione Key Action1, rilasciato dall'organismo beneficiario).

2014-1-IT01-KA102-002332 - "Exchange and Training in Renewable Energy Sector"

Estra S.p.A. Energia Servizi Territorio e Ambiente Via Ugo Panziera, 16 59100 Prato +390574872 - www.estrspa.it	Tirocini / Placements Belgium => 7 Participants - 60 Days; Greece => 7 Participants - 60 Days; Malta => 14 Participants - 60 Days; Portugal => 14 Participants - 60 Days; Spain => 35 Participants - 60 Days; United Kingdom => 28 Participants - 60 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Metalmeccanica, metallurgica, elettronico-informatica, elettronica e automazione, biologia, chimica, biotecnologie ambientali, architettura
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto ha l'obiettivo di incrementare l'occupabilità giovanile nel settore della Green Economy, attraverso l'acquisizione di competenze per la sostenibilità ambientale e la produzione di energia da fonti rinnovabili. Le attività coinvolgono 150 studenti o neo-diplomati provenienti da istituti tecnici e professionali di Abruzzo, Marche, Toscana e Umbria e prevedono la realizzazione di tirocini formativi di 8 settimane presso aziende dei settori interessati. Le unità di risultati dell'apprendimento, le attività ad esse collegate, i risultati di apprendimento, espressi in conoscenze, abilità, competenze e relative modalità di identificazione, valutazione e convalida, sono stabiliti nel Memorandum of Understanding e nei Learning Agreement. L'Europass Mobility certificherà i risultati di apprendimento convalidati a fronte della realizzazione di almeno l'80% del tirocinio e del superamento di una valutazione finale. E' prevista la certificazione delle competenze linguistiche acquisite in base al Common European Framework of Reference for Languages (CEFR).

2014-1-IT01-KA102-002337 - ""SKILLS MATCH JOB": training opportunities in an European smart, sustainable and inclusive economy"

Associazione ARCES Vicolo Niscemi, 5 90133 PALERMO +39091346629 - www.arces.it	Tirocini / Placements Austria => 12 Participants - 84 Days; Bulgaria => 8 Participants - 65 Days; Czech Republic => 8 Participants - 120 Days; France => 12 Participants - 84 Days; Germany => 8 Participants - 120 Days; Greece => 4 Participants - 120 Days; Ireland => 8 Participants - 120 Days; Malta => 4 Participants - 120 Days; Portugal => 4 Participants - 120 Days; Spain => 16 Participants - 93 Days; Sweden => 4 Participants - 120 Days; United Kingdom => 12 Participants - 84 Days
Attività	Staff training abroad; VET learners in companies
Ambiti formativi	Turismo, beni culturali, ICT, mediazione culturale, formazione e orientamento professionale
Destinatari	Learners; Staff

SINTESI

Il progetto, rivolto a giovani neoqualificati tra i 18 e i 28 anni e a specialisti della formazione e dell'orientamento professionale, con particolare attenzione ai processi di bilancio di competenze ai fini dell'inserimento lavorativo, prevede oltre all'utilizzo di Europass Mobility l'adozione di alcuni elementi del sistema ECVET. Sia per i Learners che per lo Staff sono previsti: definizione dei LOs nel Learning Agreement; sottoscrizione del MOU; definizione del bilancio di competenze ex ante e creazione di un transcript of records; valutazione incentrata sulla verifica dell'acquisizione dei LOs concordati e definizione del bilancio competenze ex post; aggiornamento del transcript of records. Per i giovani le competenze acquisite sono annotate sul libretto formativo del cittadino dal Centro per l'Impiego competente in relazione ad una delle qualificazioni inserite nel Repertorio regionale dei profili. Per i professionisti è invece prevista un attestato di partecipazione con la descrizione delle attività svolte dal partecipante.

2014-1-IT01-KA102-002338 - "leFP+. Mobilità sistemica per l'Istruzione e la Formazione Professionale in Emilia-Romagna"

Associazione Emiliano-Romagnola Centri Autonomi di Formazione Professionale - A.E.C.A. Via Bigari, 3 40128 Bologna +39051372143 - www.aeca.it	Tirocini / Placements Cyprus => 18 Participants - 15 Days; Denmark => 18 Participants - 15 Days; France => 18 Participants - 15 Days; Germany => 36 Participants - 15 Days; Netherlands => 18 Participants - 15 Days; Poland => 18 Participants - 15 Days; Portugal => 18 Participants - 15 Days; Slovenia => 18 Participants - 15 Days; Spain => 36 Participants - 15 Days; United Kingdom => 45 Participants - 15 Days
Attività	VET learners in companies
Ambiti formativi	Agraria, industria agroalimentare, meccanica, grafica, edilizia, auto-riparazione, amministrazione, ristorazione, promozione e accoglienza turistica, cure estetiche
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolgerà 216 studenti del secondo e terzo anno (livello EQF 3), provenienti da 27 istituti professionali ed enti di istruzione e formazione professionale dell'Emilia-Romagna, in tirocini della durata di 2 settimane. ECVET verrà utilizzato mettendo a sistema Memorandum of Understanding (MoU) e Learning Agreement (LA), l'Europass Mobility e il Sistema Regionale delle Qualifiche leFP, per consentire il riconoscimento degli apprendimenti all'interno della qualifica e la loro messa in trasparenza. La valutazione dei risultati dell'apprendimento verrà effettuata dai tutor aziendali esteri con i partner intermediari tramite la procedura concordata nel MoU e l'utilizzo dell'apposita "griglia di osservazione". Le valutazioni consentiranno di identificare i risultati dell'apprendimento registrati dal partner intermediario nell'Europass di ogni partecipante. Al rientro le valutazioni e i relativi Europass verranno analizzati dal consiglio di classe per verificarne la coerenza con obiettivi dell'apprendimento definiti nel LA, procedendo alla validazione. Le competenze acquisite saranno ricondotte alle apposite UC per il riconoscimento all'interno della qualifica. L'Europass Mobility risulterà come allegato alla qualifica, introdotto all'interno della stessa da una nota finale.

2015-1-IT01-KA102-004208 - "Get MoVing in Europe to gain new competences in Tourism management"

ISTITUTO TECNICO PER IL TURISMO MARCO POLO Via San Bartolo a Cintoia 19 A 50142 Firenze +39055783306 - www.itmarcopolo.fi.it	Tirocini / Placements France => 12 Participants - 49 Days; Germany => 12 Participants - 49 Days; Malta => 42 Participants - 55 Days; Portugal => 14 Participants - 46 Days; Spain => 20 Participants - 47 Days; United Kingdom => 12 Participants - 49 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Turismo
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 60 studenti del quarto anno e 40 neodiplomati di istituti tecnici e professionali e prevede tirocini di quattro settimane in aziende del settore, allo scopo di acquisire competenze tecnico-professionali nella gestione e promozione del turismo, conoscenze culturali e linguistiche. L'approccio ECVET si basa sulla concezione della mobilità transnazionale come parte integrante dei programmi di istruzione e formazione professionale e si esplicita nell'adozione di Memorandum of Understanding e Learning Agreement per la formalizzazione di accordi e modalità di attuazione, messa in trasparenza, valutazione e riconoscimento dei risultati dell'apprendimento, referenziati ai livelli EQF 3-4 e al Sistema Regionale delle Competenze della Toscana. I Learning Outcomes acquisiti, registrati nel Libretto Formativo del Cittadino e in un certificato rilasciato dagli Istituti d'invio di concerto con la Regione Toscana, costituiscono credito formativo per la qualificazione.

2015-1-IT01-KA102-004212 - "COOKING AROUND EUROPE"

Federazione CNOS-FAP Via Appia Antica 78 00179 Rome +39065107751 - www.cnos-fap.it	Tirocini / Placements Bulgaria => 9 Participants - 30 Days; Germany => 8 Participants - 30 Days; Malta => 10 Participants - 30 Days; Romania => 7 Participants - 30 Days; Spain => 9 Participants - 30 Days; United Kingdom => 10 Participants - 30 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Turismo, enogastronomia e ospitalità alberghiera
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, rivolto a 47 giovani, prevede il riconoscimento e l'accreditamento del periodo di tirocinio secondo le modalità stabilite dal documento Europass-Mobility e dal Learning agreement, nel quale i learning outcomes (competenze conoscenze e abilità) sono esplicitati e suddivisi in unità di apprendimento. Questi sono analizzati per ogni tirocinante, sulla base del singolo profilo, del contesto dell'azienda ospitante, delle aspettative del giovane partecipante. La valutazione delle competenze acquisite viene effettuata dai partner europei sulla base del partenariato ECVET, formalizzato attraverso la sottoscrizione del MOU. La valutazione e validazione delle competenze acquisite viene registrata nel Bilancio dei Risultati di apprendimento.

2015-1-IT01-KA102-004233 - "EXPRESS YOURSELF"

AGENZIA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE DELLE COLLINE ASTIGIANE SCARL Regione San Rocco 74 14041 Agliano Terme +390141954079 - www.afp-collineastigiane.com	Tirocini / Placements Germany => 64 Participants - 30 Days; Malta => 43 Participants - 44 Days; Spain => 75 Participants - 38 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Turismo e ristorazione
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, rivolto sia a giovani inseriti nei percorsi IFP sia a neo qualificati/neo diplomati nel settore turistico alberghiero, prevede: l'individuazione di LOs articolati in Unità di Risultati; la stipula del MoU con le amministrazioni Regionali e con i partner stranieri; l'adozione del Learning Agreement. Per i tirocini curricolari integrati nel percorso formativo dei discenti è previsto l'utilizzo del meccanismo di riconoscimento dei crediti ex dispositivo ECVET, concordato con la Regione Piemonte, e l'autorizzazione all'imputazione degli stessi sul portale www.collegamenti.org per la gestione dei record complessivi di ogni singolo partecipante, così che i crediti conseguiti, validati e riconosciuti a mezzo ECVET, entrano direttamente nel portfolio individuale dei records. Per i neo qualificati/neo diplomati la metodologia di lavoro non differisce in alcun aspetto per quanto riguarda l'individuazione dei LOs e il raggruppamento in Units ma è diversa relativamente alle procedure di assessment. Viene rilasciato un personal Transcript ECVET sperimentale recante la validazione delle competenze.

2015-1-IT01-KA102-004248 - ""MOVE ON! Intercultural competences to improve quality in agriculture""

Accademia europea di Firenze	Tirocini / Placements
Viale Spartaco Lavagnini 4 50129 Florence +39055244200 - www.aefonline.eu	Cyprus => 6 Participants - 8 Days; France => 16 Participants - 8 Days; Greece => 6 Participants - 8 Days; Norway => 5 Participants - 8 Days; Portugal => 6 Participants - 8 Days; Spain => 6 Participants - 8 Days
Attività	Teaching/training assignments abroad
Ambiti formativi	Vitivinicoltura, olivicoltura
Destinatari	Staff

SINTESI

Il progetto, rivolto a 45 tra tecnici delle attività di conduzione del vigneto e di gestione della cantina, addetti all'informazione, accompagnamento e tutoraggio dei percorsi formativi e di orientamento e inserimento al lavoro e tecnico delle attività di conduzione dell'oliveto e di gestione del frantoio, appartenenti agli istituti di invio prevede la condivisione di modalità di riconoscimento, certificazione e validazione dei LOs con i membri del consortium e con i partner transnazionali, esplicitata anche nel MoU. Tutti i partecipanti a termine dell'esperienza di job shadowing/scambio buone prassi ricevono un certificato elaborato dai partner transnazionali in cui si evidenziano le competenze acquisite in linea con i LOs di ogni individuo e l'Europass mobility, utili anche per validare le proprie esperienze presso i Centri per l'Impiego della Regione Toscana e per mettere in trasparenza gli apprendimenti secondo la figura professionale del Repertorio Toscano.

2015-1-IT01-KA102-004253 - "ITS made in Italy, WBL made in Europe!"

Fondazione I.T.S. D.E.M.O.S.	Tirocini / Placements
Via Roma, 47 86100 Campobasso +390874401310 - www.fondazionemos.it	France => 6 Participants - 90 Days; Malta => 26 Participants - 90 Days; Portugal => 14 Participants - 90 Days; Spain => 18 Participants - 90 Days; United Kingdom => 6 Participants - 90 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Agraria e industria agroalimentare
Destinatari	Learners

SINTESI

Partecipanti all'esperienza di mobilità sono studenti e neo diplomati/neoqualificati nel settore agrario e agroalimentare. Per quanto riguarda le modalità di riconoscimento dell'esperienza, oltre all'Europass Mobility, il progetto prevede una valutazione e certificazione delle competenze tecnico-professionali acquisite dai partecipanti in un quadro ECVET-compatibile affinché possano costituire credito riconoscibile nei sistemi di istruzione e formazione, con particolare riferimento ai Sistemi Regionali delle Competenze delle Regioni Molise e Abruzzo. Il tirocinio all'estero si basa, dunque, su un LA che descrive l'acquisizione delle competenze in termini di risultati di apprendimento standardizzati dai Sistemi Regionali delle Competenze (SRC). Un MoU che stabilisce linee guida, compiti e responsabilità di ciascun membro del partenariato, contribuendo a portare a buon fine il processo e innalzando di fatto il livello qualitativo delle mobilità realizzate. I partecipanti, una volta rientrati, vengono accompagnati presso i Centri per l'impiego territoriali affinché possano registrare le Unità di Competenze acquisite nel proprio Libretto Formativo del Cittadino.

2015-1-IT01-KA102-004271 - "European Work Based Learning approaches and methodologies for VET Staff to prevent Early School Leaving by designing Flexible and Tailor-made Learning Plans"

Ial Innovazione Apprendimento Lavoro Marche srl Impresa Sociale Via dell'Industria 17/A 60127 Ancona +390712814639 - www.ialmarche.it	Tirocini / Placements France => 20 Participants - 12 Days; Germany => 20 Participants - 12 Days; Malta => 20 Participants - 12 Days; Portugal => 20 Participants - 12 Days; Spain => 30 Participants - 10 Days; United Kingdom => 20 Participants - 12 Days
Attività	Staff training abroad
Ambiti formativi	Alternanza scuola-lavoro
Destinatari	Staff

SINTESI

Il progetto si rivolge a 140 professionisti della formazione (docenti, tutor scolastici, tutor aziendali e di rete). Le mobilità transnazionali vengono realizzate in un quadro ECVET-compatibile, ossia di messa in trasparenza delle competenze tecnico-professionali acquisite dai partecipanti durante il percorso formativo affinché possano costituire credito riconoscibile nei sistemi di istruzione e formazione, con particolare riferimento ai Sistemi Regionali delle Competenze di Marche, Toscana e Molise (SRC). Il percorso formativo nel paese ospitante si basa su un Mobility Agreement che descrive l'acquisizione delle competenze in termini di risultati di apprendimento standardizzati in buona parte dai SRC. I partecipanti, una volta rientrati, vengono indirizzati verso i Centri per l'impiego territoriali affinché registrino le Unità di Competenza acquisite nel proprio "Libretto formativo del cittadino". Inoltre, per una piena trasparenza delle competenze e dei risultati di apprendimento, un Certificato ECVET-compatibile viene rilasciato dagli Organismi ospitanti e sottoscritto dagli Organismi di invio e dalle Autorità regionali competenti (Regione Marche, Toscana e Molise) ad integrazione dei documenti nazionali di supporto alla certificazione.

2015-1-IT01-KA102-004307 - "Adriatic Lands: promoting mobility for achieving excellence in Tourism and Culture"

Regione Molise Via XXIV Maggio 130 86100 Campobasso +3908744291 - www.regione.molise.it	Tirocini / Placements France => 14 Participants - 55 Days; Malta => 42 Participants - 58 Days; Portugal => 26 Participants - 57 Days; Spain => 34 Participants - 58 Days; United Kingdom => 14 Participants - 55 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Industria culturale, turismo
Destinatari	Learners

SINTESI

L'implementazione delle mobilità (60 studenti delle classi IV e 60 neodiplomati) avviene in un quadro ECVET-compatibile, ossia di messa in trasparenza delle competenze tecnico-professionali acquisite dai partecipanti durante il tirocinio affinché possano costituire credito riconoscibile nei sistemi di istruzione e formazione, con particolare riferimento al Sistema Regionale delle Competenze della Regione Molise, la quale ha promosso e partecipato negli ultimi anni a diversi progetti di mobilità Leonardo ed Erasmus+, sperimentando la convalida degli apprendimenti in contesti non formali ed informali. Il tirocinio formativo nel Paese ospitante si basa su un Learning Agreement (LA) che descrive l'acquisizione delle competenze in termini di risultati di apprendimento standardizzati dal Sistema Regionale delle Competenze (SRC). Un Memorandum of Understanding (MoU) sancisce gli impegni del partenariato nel progettare, valutare e rendere riconoscibili le unità dei risultati di apprendimento dei partecipanti alle mobilità, stabilendo linee guida, compiti e responsabilità che aiutano a portare a buon fine il processo, innalzando di fatto il livello qualitativo delle mobilità.

2015-1-IT01-KA102-004324 - "European Mobility in the Manufacturing sector"

FONDAZIONE ENAIP LOMBARDIA	Tirocini / Placements
Via Luini, 5 20123 Milano +390288124401 - www.enaip.lombardia.it	Czech Republic => 10 Participants - 20 Days; France => 7 Participants - 19 Days; Germany => 29 Participants - 20 Days; Latvia => 24 Participants - 26 Days; Spain => 16 Participants - 19 Days; United Kingdom => 8 Participants - 136 Days
Attività	Staff training abroad; VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Legno-arredo, meccanica, elettricità
Destinatari	Learners; Staff

SINTESI

Il progetto intende sviluppare una dimensione europea di apprendimento nel sistema della formazione professionale e nel mondo produttivo del territorio della Brianza attraverso la realizzazione di mobilità nel settore del manifatturiero (legno-arredamento, meccanico, elettrico). L'iniziativa si rivolge a 3 distinti target: allievi del terzo e del quarto anno di percorsi FP di 3 e 4 livello (tirocini di 3/4 settimane); neodiplomati della formazione professionale entro un anno dalla qualifica (tirocini di 6 mesi); formatori degli enti d'invio (mobilità di 4 giorni). Al termine delle mobilità, oltre alla compilazione dell'Europass Mobility, il progetto intende adottare strumenti e modalità di valutazione e riconoscimento dei LOs secondo il sistema ECVET: sottoscrizione di un MoU in cui verranno definite le unità di apprendimento che saranno oggetto di valutazione; sottoscrizione con i partecipanti di un LA; valutazione dei risultati dell'apprendimento presso l'istituzione ospitante; attribuzione dei crediti nel contesto formativo di provenienza, secondo le norme previste; accumulazione e riconoscimento dei risultati ai fini della qualificazione e della costruzione del profilo professionale dei partecipanti secondo le disposizioni previste dal quadro normativo della Regione Lombardia. Per realizzare tali obiettivi il Consorzio si è costituito nell'ottica di rinforzare relazioni territoriali già attive a livello locale, con l'intento di svilupparle anche in una dimensione internazionale.

2015-1-IT01-KA102-004350 - "HOTEL@WBL-VET WORK BASED LEARNING (WBL) IN VOCATIONAL TRAINING FOR CATERING AND HOTEL MANAGEMENT"

Istituto professionale di stato per i servizi alberghieri della ristorazione e turistici	Tirocini / Placements
Via S. Paolo, 1 06049 Spoleto +390743222788 - www.alberghierospoleto.it	Bulgaria => 21 Participants - 60 Days; Germany => 21 Participants - 60 Days; Greece => 21 Participants - 60 Days; Spain => 21 Participants - 60 Days; United Kingdom => 37 Participants - 41 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Turismo, ambiente, cultura
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto riguarda la mobilità di 100 studenti dal terzo al quinto anno di corso di Istituti alberghieri umbri. L'approccio utilizzato all'interno del progetto per lo sviluppo di un sistema di riconoscimento dei risultati dell'apprendimento è strutturato in 4 fasi: 1) concertazione con il partenariato europeo per stabilire la corrispondenza fra qualifiche (unità e punti di credito) e i risultati di apprendimento attraverso la stipula di un MoU con le autorità competenti; 2) Learning Agreement firmato dalle organizzazioni di provenienza e di accoglienza e dal tirocinante; 3) a partire dalla sottoscrizione del MoU, il partenariato assegna, dopo la valutazione dei risultati di apprendimento, i crediti ECVET (unità/parti di unità e punti di credito ECVET associati). Tali crediti vengono registrati e trascritti, utilizzando i documenti Europass ed il Libretto Formativo del Cittadino; 4) i crediti vengono trasferiti e validati dall'organizzazione inviante e riconosciuti nei corsi di formazione professionale presenti nel catalogo regionale, in base alle norme vigenti a livello nazionale.

2015-1-IT01-KA102-004352 - "EU gives you WINGS: towards European Work based learnING experienceS"

ENAC ENTE NAZIONALE CANOSSIANO AS-SOCIAZIONE VIA ROSMINI 10 37123 VERONA +390458006518 - www.enac.org	Tirocini / Placements Czech Republic => 3 Participants - 3 Days; Estonia => 18 Participants - 10 Days; Finland => 16 Participants - 10 Days; France => 3 Participants - 3 Days; Germany => 38 Participants - 21 Days; Ireland => 22 Participants - 26 Days; Lithuania => 2 Participants - 3 Days; Malta => 16 Participants - 19 Days; Portugal => 2 Participants - 3 Days; Slovenia => 1 Participants - 3 Days; Spain => 75 Participants - 21 Days; United Kingdom => 69 Participants - 19 Days
Attività	Staff training abroad; VET learners traineeships in companies abroad; VET learners traineeships in vocational institutes abroad
Ambiti formativi	Ospitalità alberghiera, trasformazione agroalimentare, amministrazione, grafica, benessere, abbigliamento
Destinatari	Learners; Staff

SINTESI

Il progetto coinvolge 120 studenti, per i quali sono previsti tirocini di tre/quattro settimane in azienda e di due settimane presso scuole di istruzione e formazione professionale con periodi di apprendimento in azienda o altra organizzazione e 35 rappresentanti dello staff, per i quali sono previste attività di job shadowing presso organizzazioni VET. L'approccio ECVET si concretizza nell'adozione di strumenti già sperimentati nei progetti "GORES" (Scuola Centrale di Formazione): Memorandum of Understanding contenente i criteri per il riconoscimento e la validazione dei Learning Outcomes; Learning Agreement (learners) o Mobility Agreement (staff), stipulati con i partecipanti e contenenti i Learning Outcomes - identificati sulla base della ricognizione delle competenze possedute individualmente e concordati tra organizzazioni di invio e ospitanti. Per la certificazione dei risultati sono previsti Europass Mobility; Passaporto Europeo per le Lingue; Europass Curriculum Vitae.

2015-1-IT01-KA102-004355 - "Empowerment in Social Utilities and Skills for Young"

So&Co Consorzio per la cooperazione e la solidarietà-Consorzio di cooperative sociali Via E. Mattei 293/F, Località Mugnano 55100 Lucca +390583432201 - www.soandco.it	Tirocini / Placements France => 8 Participants - 36 Days; Malta => 49 Participants - 42 Days; Portugal => 14 Participants - 38 Days; Spain => 33 Participants - 40 Days; United Kingdom => 8 Participants - 36 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Servizi sociali e socio-sanitari
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto intende favorire il rafforzamento di competenze tecniche, pedagogiche e relazionali in ambito sociale e socio-sanitario di studenti delle classi quarte e neodiplomati degli istituti d'invio e prevede tirocini, rispettivamente, di 4 settimane e di 2 mesi. L'approccio ECVET si concretizza nella stipula di accordi (Memorandum of Understanding e Learning Agreement) per la messa in trasparenza dei risultati di apprendimento conseguiti e il riconoscimento di crediti formativi nei sistemi di istruzione e formazione con particolare riferimento ai Sistemi Regionali delle Competenze di Toscana, Lazio e Molise. Le Unità di Competenze acquisite sono registrate nel Libretto Formativo del Cittadino e costituiscono credito formativo per la qualificazione. I documenti nazionali sono integrati da un Certificato ECVET-compatibile. E' previsto l'utilizzo del Passaporto delle Lingue e di Europass Mobility per documentare gli apprendimenti formali e non formali acquisiti attraverso la mobilità transnazionale.

2015-1-IT01-KA102-004365 - "Entrepreneurship: a gateway to a growing education"

Istituto di Istruzione Superiore Pietro Scalcerle Via Delle Cave, 174 35136 Padova +3949720744 - www.Istituto-scalcerle.it	Tirocini / Placements Czech Republic => 5 Participants - 14 Days; Finland => 5 Participants - 21 Days; France => 15 Participants - 21 Days; Germany => 20 Participants - 23 Days; Ireland => 11 Participants - 21 Days; Poland => 6 Participants - 14 Days; Slovakia => 7 Participants - 14 Days; Spain => 16 Participants - 21 Days; United Kingdom => 36 Participants - 23 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad; VET learners traineeships in vocational institutes abroad
Ambiti formativi	Chimica, turismo, amministrazione, servizi all'infanzia ed educativo
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, rivolto a 108 studenti che hanno ultimato la classe quarta dell'indirizzo Chimico e dell'indirizzo linguistico dell'IIS Scalcerle e delle altre 3 scuole membri del Consorzio, prevede l'applicazione del sistema ECVET per i tirocini realizzati nel settore chimico e in alberghi, musei, uffici turistici, scuole per l'infanzia, centri ricreativi. Essi fanno riferimento a URA definite secondo le diverse tipologie di training. Lo schema utilizzato per definire le URA comprende conoscenze, abilità e competenze, ordinate secondo i livelli EQF assunti anche dalla Regione del Veneto nel documento D.G.R. 1758/09-Linea A-Linee guida per la pratica didattica, la valutazione e la certificazione. Per i settori che riguardano il front-office alberghiero, le attività di vendita e i servizi di sala bar, sono state elaborate URA che fanno riferimento ai livelli EQF descritti dalle regioni Veneto e Lombardia. L'Europass Mobility è il principale documento che valida l'esperienza di mobilità; è previsto anche un attestato rilasciato dal partner all'estero e un documento rilasciato dal beneficiario.

2015-1-IT01-KA102-004374 - "Sector Skills for emerging labour market"

ITST Kennedy Via Interna 7 33170 Pordenone +390434365331 - www.itiskennedy.it	Tirocini / Placements Bulgaria => 2 Participants - 35 Days; Germany => 2 Participants - 35 Days; Poland => 2 Participants - 35 Days; Portugal => 6 Participants - 35 Days; Romania => 3 Participants - 35 Days; Slovakia => 2 Participants - 35 Days; Spain => 7 Participants - 35 Days; United Kingdom => 6 Participants - 35 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Informatica, telecomunicazioni, meccanica/meccatronica, elettronica, elettrotecnica, chimica, biotecnologie
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto si rivolge a 30 studenti del IV anno di diversi indirizzi di studio: Informatica e Telecomunicazioni, Tecnologie delle materie plastiche-meccanica/meccatronica, Elettronica ed elettrotecnica, Chimica materiali e biotecnologie. La validazione e il riconoscimento dei LOs dei partecipanti costituisce l'esito dell'applicazione del sistema ECVET all'interno del progetto. La procedura di riconoscimento viene declinata e sottoscritta dalle parti all'interno del MoU e dei singoli Learning Agreement: il tutor aziendale fornisce gli elementi e i livelli di valutazione sugli apprendimenti, l'ente intermediario garantisce l'applicazione delle procedure da parte dell'azienda e conferma i risultati. La scuola d'invio effettua la validazione dei LOs con l'Università di Udine e la Regione FVG, attribuendo un massimo di 12 crediti. Lo stage viene riconosciuto dalla commissione Alternanza scuola-lavoro, ai fini del tirocinio obbligatorio. Viene, inoltre rilasciato l'Europass Mobilità insieme ad ulteriori certificati nazionali riconosciuti internazionalmente tra cui: attestazione Cisco Academy; attestato di partecipazione alla Green Technologies Award; certificazione S.E.W.; certificato Progetto CLIL.

2015-1-IT01-KA102-004383 - "E-Tourism - A new generation and new e-business models 2015"

ITSCG J.SANSOVINO	Tirocini / Placements
VIA MASOTTI 1 31046 ODERZO +390422713614 - www.itcgsansovino.it	Austria => 16 Participants - 34 Days; Czech Republic => 11 Participants - 34 Days; France => 15 Participants - 34 Days; Spain => 17 Participants - 34 Days; United Kingdom => 57 Participants - 34 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Turismo, grafica, enogastronomia, ospitalità alberghiera
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, incentrato sullo sviluppo del legame tra il web e l'industria culturale e creativa, coinvolge 110 allievi dell'ultimo e penultimo anno di una rete di istituti scolastici veneti, tecnici e professionali e prevede la realizzazione di tirocini in azienda di cinque settimane. Gli studenti provengono da indirizzi economici (AFM, Turismo), tecnologici (Grafica e Comunicazione), servizi per l'enogastronomia e l'ospitalità alberghiera. La strategia di riconoscimento delle competenze acquisite, definita nel Memorandum of Understanding e nel Learning Agreement, prevede l'identificazione di unità di risultati di apprendimento e a conclusione dell'esperienza - parte integrante dei percorsi di alternanza scuola-lavoro - la compilazione di Europass Mobility; il rilascio di un Certificato delle Competenze (ex D.lgs. 15 aprile 2005 n.77 art.6), di un Attestato di Partecipazione da parte degli istituti d'invio e di una Attestazione del livello di conoscenze linguistiche dell'organizzazione ricevente.

2015-1-IT01-KA102-004397 - "Empowering Agribusiness Training in Emilia"

Comune di Correggio	Tirocini / Placements
Corso Mazzini 33 42015 Correggio (RE) +390522630711 - www.comune.correggio.re.it	Ireland => 22 Participants - 49 Days; Malta => 14 Participants - 33 Days; Netherlands => 6 Participants - 90 Days; Portugal => 17 Participants - 54 Days; Spain => 11 Participants - 33 Days; United Kingdom => 6 Participants - 90 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Turismo, industria agroalimentare, marketing
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 48 studenti - 24 neodiplomati/neoqualificati, provenienti da istituti di istruzione secondaria superiore di diversi indirizzi - e prevede tirocini in azienda della durata di cinque e tre mesi, volti all'acquisizione di competenze innovative per le piccole imprese del territorio, legate al marketing del prodotto tipico (filiera corta, e-business e social business). L'approccio ECVET si esplica nell'identificazione di Learning Outcomes, declinati in competenze, conoscenze e capacità/abilità, coerenti con i repertori nazionali e regionali (livello III e IV EQF per gli studenti, IV-V per i neodiplomati/qualificati); nell'utilizzo di Memorandum of Understanding; Learning Agreement; Scheda Capacità e Conoscenze; Europass Curriculum Vitae (CV); Europass Mobility Document e elaborazione di strumenti di valutazione. È previsto il riconoscimento di crediti scolastici e formativi. È stato avviato un percorso con la Regione Emilia Romagna volto al trasferimento dei crediti a livello del sistema regionale.

2015-1-IT01-KA102-004408 - "Green-Skills&Competences for a sustainable development"

Istituto Istruzione Superiore Bandini	Tirocini / Placements
Via C. Battisti,11 53100 Siena +39057749197 - www.istitutobandini.it	Germany => 11 Participants - 44 Days; Malta => 26 Participants - 42 Days; Netherlands => 9 Participants - 33 Days; Portugal => 24 Participants - 38 Days; Spain => 26 Participants - 42 Days; United Kingdom => 13 Participants - 51 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Ambiente, ecologia, turismo, enogastronomia, valorizzazione del territorio
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 80 studenti di 16/19 anni del quarto anni di Istituti Superiori Statali e 20 neodiplomati/qualificati in ambiti afferenti alla tematica della Green Economy. L'approccio ECVET si esplica nell'utilizzo di metodi e strumenti per il riconoscimento e la validazione di Risultati di Apprendimento, presenti nei repertori nazionale e della Regione Toscana (livello III-IV EQF per studenti, IV-VI per neodiplomati/qualificati): Learning Agreement; Memorandum of Understanding; Attestato delle organizzazioni riceventi, contenente risultati acquisiti e modalità di valutazione; Europass Mobility e attribuzione di crediti formativi, in base alla legislazione scolastica, per l'ammissione agli Esami di Stato e per il voto finale; Libretto Formativo del Cittadino, rilasciato dai Servizi Provinciali e che costituisce credito in ingresso nei Sistemi delle Competenze a livello regionale e consente di accedere direttamente a esami per la certificazione (es. per percorsi di qualifica) nel Sistema italiano e ove possibile nel Paese ospitante.

2015-1-IT01-KA102-004411 - "Buds Budding Mobility"

Provincia di Grosseto	Tirocini / Placements
Piazza Dante 58100 Grosseto +390564484111 - www.provincia.grosseto.it	Malta => 22 Participants - 30 Days; Netherlands => 5 Participants - 90 Days; Portugal => 27 Participants - 42 Days; Spain => 43 Participants - 44 Days; United Kingdom => 32 Participants - 49 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Industria agroalimentare, turismo, beni culturali
Destinatari	Learners

SINTESI

Beneficiari del progetto sono studenti e neodiplomati/neoqualificati nei settori agroalimentare, turismo e beni culturali per i quali sono previsti tirocini rispettivamente di 30 giorni e 3 mesi. Nell'ambito del MoU saranno sottoscritti Learning Agreement che descriveranno le fasi e i contenuti del tirocinio, i Learning Outcome espressi in (sub)unità di competenza leggibili nell'ambito SRC della Regione Toscana e/o nei sistemi nazionali di classificazione IFTS/ITS. Il processo di riconoscimento dei LO si articolerà in: a) determinazione degli obiettivi di apprendimento in termini di livelli di abilità linguistica e di Unità di Competenza (max una per partecipante), presenti nei repertori regionali/nazionali; b) valutazione delle competenze acquisite con attestato rilasciato dai partner ospitanti; c) validazione delle competenze acquisite da parte dei servizi provinciali attraverso le evidenze prodotte sulla base delle normative regionali: Dgr 532/2009 e s.m.i. Tale validazione costituirà credito in ingresso nel sistema regionale delle competenze SRC, nei sistemi dell'Italia e del paese ospitante. Ogni istituto inoltre riconoscerà specifici crediti formativi nell'ambito dei percorsi istituzionali in base agli specifici regolamenti interni.

2015-1-IT01-KA102-004416 – “Mobility Experience for Learners in Technical Education Paths – 2015”

ITCS GAETANO SALVEMINI VIA S.PERTINI, 8 40033 CASALECCHIO DI RENO +390512986511 - www.salvemini.bo.it	Tirocini / Placements Austria => 11 Participants - 21 Days; France => 34 Participants - 21 Days; Germany => 11 Participants - 21 Days; Malta => 23 Participants - 21 Days; Spain => 48 Participants - 21 Days; United Kingdom => 56 Participants - 21 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad; VET learners traineeships in vocational institutes abroad
Ambiti formativi	Amministrazione, finanza, marketing, turismo, servizi commerciali e pubblicitari, costruzioni, ambiente, territorio, elettronica, elettrotecnica, sistemi informativi aziendali
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 160 studenti dell'Istruzione tecnica-professionale e prevede tirocini di tre settimane in aziende e istituti scolastici. Obiettivo è favorire l'occupabilità dei partecipanti, attraverso il rafforzamento di competenze tecnico-professionali, relative all'innovazione tecnologica. La sperimentazione ECVET, circoscritta ad un gruppo di 20 partecipanti, si concretizza nella pianificazione di un percorso strutturato per learning outcomes, nella definizione di fasi e strumenti per la valutazione e validazione. Il superamento di verifiche formative all'estero, unitamente a una verifica sommativa (sull'Unità di Competenza) può portare alla certificazione dell'Unità di Competenza acquisita, in linea con i Sistemi Regionali di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze. Questi elementi, condivisi con i partecipanti prima della partenza, sono formalizzati nel Learning Agreement. Per tutti i partecipanti è previsto l'Europass Mobility contenente la descrizione dei risultati di apprendimento validati.

2015-1-IT01-KA102-004438 – “VITAL2 – vocational training for agricultural learners and staff2”

E.N.F.A.P. MARCHE Via XXV Aprile 37/A 60125 Ancona +390712275384 - www.enfapmarche.it	Tirocini / Placements France => 12 Participants - 21 Days; Malta => 23 Participants - 21 Days; Portugal => 22 Participants - 21 Days; Spain => 7 Participants - 21 Days; United Kingdom => 22 Participants - 21 Days
Attività	Staff training abroad; VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Industria agroalimentare, agroindustria, biotecnologia, servizi per l'agricoltura
Destinatari	Learners; Staff

SINTESI

Il progetto, rivolto a 70 studenti degli istituti membri del consorzio tra i 17 ed i 20 anni e a 7 docenti di materie professionalizzanti provenienti dai percorsi di istruzione tecnica e professionale di agraria, prevede l'elaborazione del bilancio di competenze (in entrata e in uscita dalla mobilità) personalizzato. Sulla base di questo il team di docenti/esperti provvede a dettagliare le competenze da acquisire in Unità di competenza secondo il modello previsto dal sistema ECVET e riportate nel Learning Agreement "personalizzato"; è prevista anche la sottoscrizione del MoU. Al ritorno del discente dall'esperienza di mobilità si provvede al riconoscimento delle competenze acquisite attraverso un certificato ECVET in cui sono descritte le specifiche unità di competenza acquisite e la loro traduzione in crediti ECVET. Ogni istituzione scolastica, nella sua autonomia, provvede a riconoscere al tirocinante un certo numero di crediti scolastici/formativi. Il Bilancio, redatto in fase di pre-mobilità, viene poi aggiornato con un addendum al termine dell'esperienza di mobilità.

2015-1-IT01-KA102-004447 - "European mobility to develop Skills and knowledges in Gold manufacturing sector"

Consorzio Arezzo Innovazione	Tirocini / Placements
Verdi 9 52010 Arezzo +390575489663 - www.polilabar.it	Germany => 16 Participants - 51 Days; Malta => 11 Participants - 33 Days; Netherlands => 16 Participants - 51 Days; Spain => 27 Participants - 44 Days; United Kingdom => 16 Participants - 51 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Oreficeria argentiera
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 60 studenti, che frequentano il quarto anni di istituti superiori statali del territorio della provincia di Arezzo e 20 neodiplomati/neoqualificati nel settore orafa argentiera. Il progetto adotta un approccio ECVET sia nell'utilizzo di strumenti quali Memorandum of Understanding e Learning Agreement, sia nella identificazione e definizione di unità di risultati dell'apprendimento o sub unità, capitalizzabili, referenziate a qualifiche riconoscibili e relativi livelli EQF, coerentemente con quanto indicato nei repertori attivi a livello nazionale e, in particolare, nel repertorio della Regione Toscana (livello III-IV EQF per studenti, IV-VI per neodiplomati/qualificati). I Learning Outcomes conseguiti costituiranno crediti formativi e scolastici ai fini del conseguimento del titolo nei termini previsti dai regolamenti dei diversi istituti. Le competenze professionali sono anche registrate in un attestato rilasciato dai partner riceventi nel quale si dà evidenza delle modalità e degli esiti della valutazione finale. E' prevista, inoltre, la registrazione dei risultati dell'esperienza nel Libretto Formativo del Cittadino, che raccoglie informazioni, dati e attestazioni riguardanti le esperienze educativo-formative e lavorative, svolte anche in ambito sociale, ricreativo o familiare da ogni individuo, istituito nell'ambito del percorso attuativo della "legge Biagi" (D.lgs. n. 276/03) e rilasciato dalla Provincia.

2015-1-IT01-KA102-004449 - "Recognize and validate skills and competences gained by European Work Based Learning experiences"

ISIS Leonardo da Vinci	Tirocini / Placements
Via del Terzolle, 91 50127 Florence +3905545961 - www.isisdavinci.it	France => 10 Participants - 53 Days; Malta => 42 Participants - 58 Days; Portugal => 12 Participants - 54 Days; Spain => 26 Participants - 57 Days; United Kingdom => 10 Participants - 53 Days
Attività	Staff training abroad; VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Meccanica, mecatronica, energia
Destinatari	Learners; Staff

SINTESI

Il progetto propone tirocini di 4 settimane per gli studenti delle classi quarte (di cui 5 disabili e/o con bisogni speciali) e di 3 mesi per i neodiplomati di tre istituti nei settori della meccanica, mecatronica ed energia. Il tirocinio formativo si baserà su un Learning Agreement (LA) che descriverà le competenze in termini di risultati di apprendimento standardizzati dai Sistemi Regionali delle Competenze (SRC). Un Memorandum of Understanding (MoU) definirà le regole del partenariato tra cui una prova di valutazione tecnico-pratica da realizzarsi alla presenza del mentore aziendale e del tutor dell'ente ospitante. Al rientro presso i Centri per l'Impiego le Unità di Competenze acquisite saranno registrate nel Libretto Formativo del Cittadino. Inoltre un certificato ECVET-Compatible, con allegato un Transcript of Records, rilasciato dagli organismi ospitanti e sottoscritto dagli istituti di invio e dalle Regioni Toscana e Molise, integrerà i documenti nazionali di supporto alla certificazione.

2015-1-IT01-KA102-004462 - "Formazione professionale all'estero nel settore moda, gioielli e design"

Consorzio Arezzo Fashion via XXV Aprile 86 52100 Arezzo +393483592898 -	Tirocini / Placements Bulgaria => 8 Participants - 90 Days; Czech Republic => 8 Participants - 90 Days; Germany => 12 Participants - 90 Days; Greece => 8 Participants - 90 Days; Lithuania => 8 Participants - 90 Days; Malta => 16 Participants - 90 Days; Portugal => 16 Participants - 90 Days; Spain => 24 Participants - 90 Days; United Kingdom => 20 Participants - 90 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Moda, gioielli, design
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto prevede la mobilità di 120 studenti o neo-diplomati (livelli EQF 2 e 3) di istituti tecnici e licei artistici, impegnati in tirocini formativi di 3 mesi in imprese del settore della moda, gioielli e design. L'approccio ECVET si concretizza nell'identificazione di Unità di risultati di apprendimento (ULOs), rispettive attività e risultati di apprendimento (LOs) declinati in conoscenze, abilità, competenze; nella sottoscrizione di Memorandum of Understanding per la definizione degli accordi e modalità attuative; di Learning Agreement, nei quali sono identificati Learning Outcomes e modalità di conseguimento, valutazione e validazione. I partecipanti, che hanno svolto almeno l'80% del tirocinio e hanno superato il test finale, ricevono il l'Europass Mobility, con la registrazione dei learning outcomes validati. Ogni partner transnazionale, inoltre, elabora un report per ciascun partecipante, evidenziandone il livello di raggiungimento delle conoscenze, abilità e competenze.

2015-1-IT01-KA102-004465 - "MechMob - Mechanical&Mechatronics Mobility"

ITIS GALILEO GALILEI Via Dino Mencì, 1 52100 AREZZO +3905753131 - www.itis.arezze.gov.it	Tirocini / Placements Germany => 15 Participants - 46 Days; Ireland => 15 Participants - 46 Days; Malta => 26 Participants - 40 Days; Portugal => 15 Participants - 46 Days; Spain => 30 Participants - 46 Days; United Kingdom => 15 Participants - 46 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Meccanica, impiantistica industriale, motoristica, oleodinamica, packaging alimentare, meccanica agricola, meccanica di precisione
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, rivolto a 80 studenti e 28 neoqualificati/neodiplomati, oltre all'utilizzo di Europass Mobility, realizza mobilità ECVET-compatibile, già sperimentate nell'ambito del programma Leonardo da Vinci con la stipula del MoU tra i partner, l'apertura del dialogo con le Regioni Toscana e Emilia Romagna sul trasferimento dei crediti a livello del proprio sistema regionale, l'utilizzo del Learning Agreement contenente: fasi e i contenuti del tirocinio, LOs espressi in unità o sub-unità di competenza leggibili nell'ambito SRC della Regione Toscana, di SRQ della Regione Emilia Romagna e/o nei sistemi nazionali di classificazione IFTS / ITS. Il processo di validazione e riconoscimento dei LOs prevede: a) ricognizione delle competenze in ingresso e determinazione degli obiettivi di apprendimento; b) valutazione delle competenze acquisite rispetto agli obiettivi di apprendimento prefissati c) messa in trasparenza / validazione delle competenze acquisite da parte dei Servizi Provinciali / Regionali preposti, attraverso le evidenze prodotte sulla base delle normative regionali. Ogni istituto, inoltre, riconosce specifici crediti formativi nell'ambito dei percorsi istituzionali in base agli specifici regolamenti interni.

2015-1-IT01-KA102-004469 - "Marche di Charme"

Istituto Tecnico Commerciale "Cesare Battisti"	Tirocini / Placements
Viale XII Settembre 3 61032 Fano +3907218803481 - www.battistifano.it	Czech Republic => 9 Participants - 34 Days; France => 20 Participants - 34 Days; Germany => 22 Participants - 34 Days; Spain => 18 Participants - 34 Days; United Kingdom => 67 Participants - 34 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Marketing, turismo, enogastronomia, servizi socio-sanitario
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto promosso da una rete di scuole marchigiane, coinvolge 130 studenti del quarto e quinto anno di indirizzi di studio economici, sociali, enogastronomia e accoglienza turistica. Sono previsti tirocini in azienda della durata di due settimane. L'approccio ECVET si esplica nell'utilizzo di strumenti (Memorandum of Understanding e Learning Agreement, schede di rilevazione) e nella pianificazione di una strategia di identificazione, valutazione e riconoscimento di risultati di apprendimento in linea con gli standard regionali. I risultati di apprendimento acquisiti, registrati nel documento Europass Mobility, saranno tradotti in voti nelle discipline interessate, in base ad una tabella di conversione livello/voto appositamente predisposta e in crediti formativi in sede di esame di stato. E' prevista l'attestazione del livello di competenza linguistiche in base al Quadro di riferimento europeo.

2015-1-IT01-KA102-004482 - "Global Rivers for an Environmental and Energetical Education Network II"

ISTITUTO ISTRUZIONE SUPERIORE MERLO- NI-MILIANI	Tirocini / Placements
VIA L.GO SALVO D'ACQUISTO, 2 60044 FABRIANO +39 07322322 - www.iismerlonimiliani.it	France => 11 Participants - 21 Days; Germany => 20 Participants - 21 Days; Lithuania => 11 Participants - 21 Days; Malta => 21 Participants - 21 Days; Portugal => 11 Participants - 21 Days; United Kingdom => 21 Participants - 21 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Energia, ambiente, energie rinnovabili
Destinatari	Learners

SINTESI

Beneficiari del progetto sono 80 studenti del quarto anno degli istituti tecnici e professionali con indirizzi di studio nel settore energetico/ambientale e 8 neo-diplomati in indirizzi affini. Il sistema ECVET viene utilizzato come segue: sulla base delle sessioni di cilancio delle competenze, il team di docenti ed esperti dettaglia le competenze in Unità di competenza in termini di risultati dell'apprendimento, procedure e strumenti della valutazione; ecc. Segue la stipula di un Memorandum of Understanding e la successiva stipula del Learning Agreement (LA) tra il partecipante, l'ente di Invio e l'ente intermediario. La scelta delle Unità per ciascun discente si baserà sul bilancio personalizzato. Al ritorno si provvederà al riconoscimento delle competenze acquisite, secondo quanto previsto dal LA. Il riconoscimento produrrà un certificato rilasciato dall'ente di formazione e dall'istituto scolastico del discente tramite un apposito certificato ECVET con descritte: le specifiche unità di competenza acquisite, una loro descrizione e traduzione in crediti ECVET. Le procedure e la modulistica adottata saranno conformi alla "ECVET User's Guide for Geographical Mobility".

2015-1-IT01-KA102-004498 - "PLUSmart Social Sustainable Skills for a VET Mobility Experience"

Provincia di Ascoli Piceno Piazza Simonetti, 36 63100 Ascoli Piceno +3907362771 - www.provincia.ap.it	Tirocini / Placements Austria => 11 Participants - 28 Days; Czech Republic => 6 Participants - 27 Days; France => 11 Participants - 28 Days; Germany => 11 Participants - 28 Days; Ireland => 6 Participants - 27 Days; Lithuania => 6 Participants - 27 Days; Portugal => 5 Participants - 30 Days; Slovenia => 6 Participants - 27 Days; Spain => 16 Participants - 29 Days; United Kingdom => 33 Participants - 29 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	ICT, turismo, ambiente, territorio
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 100 studenti del IV e V anno di istituti scolastici della Provincia di Ascoli Piceno e prevede la realizzazione di tirocini in aziende dei settori interessati dal progetto. La mobilità è volta a sviluppare competenze trasversali e tecnico-settoriali. Il riconoscimento e la validazione dei learning outcomes prevedono l'utilizzo sinergico e congiunto di strumenti europei (ECVET, Europass Language Passport, Europass Cv ed Europass Mobility) e strumenti nazionali, quale il Libretto Formativo del Cittadino, utilizzato dai Centri per l'impiego e individuato dalla Regione Marche (DGR 1656 del 22/11/2010 in tema di "Architettura del sistema regionale per il riconoscimento e la certificazione delle competenze") come base per la formalizzazione, la validazione e la certificazione degli apprendimenti non formali ed informali. Gli istituti scolastici riconoscono crediti formativi (almeno due) ai fini del conseguimento del diploma finale.

2015-1-IT01-KA102-004500 - "Vocational training and enterprise: a winning alliance for growth 2015"

I.S. "GIORGI-FERMI" VIA S. PELAIO, 37 31100 TREVISO +390422304272 - www.giorgifermi.it	Tirocini / Placements Czech Republic => 15 Participants - 34 Days; Slovenia => 11 Participants - 34 Days; Spain => 15 Participants - 34 Days; United Kingdom => 31 Participants - 34 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Meccanica, mecatronica, energia, chimica-biotecnologie, costruzioni, elettronica/elettrotecnica
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto intende promuovere la crescita personale e professionale di 90 partecipanti, studenti di istituti professionali e tecnici della Provincia di Treviso, di indirizzi tecnologici (elettronica, informatica, meccanica-mecatronica, chimica, costruzioni, ambiente, territorio; sistemi informativi aziendali e gli indirizzi dell'istituto professionale: manutenzione e assistenza tecnica, produzioni industriali e artigianali) per i quali prevede tirocini formativi in azienda di cinque settimane, integrati e riconosciuti nel percorso in alternanza curriculare. L'approccio ECVET si concretizza nell'identificazione di risultati dell'apprendimento e modalità di valutazione e certificazione nel Memorandum of Understanding e nei Learning Agreement. I risultati acquisiti saranno riportati nel Certificato delle competenze e nel documento Europass Mobility; gli Attestati di partecipazione costituiranno la base per l'attribuzione, in forma di valutazione numerica disciplinare, del credito previsto ai fini dell'esame di stato.

2015-1-IT01-KA102-004511 - "MObility for Vocational and Educational Training 2.0"

Provincia di Reggio Emilia	Tirocini / Placements
Corso Garibaldi, 59 42121 Reggio Emilia +39 0522 444111 - www.provincia.re.it	Germany => 17 Participants - 54 Days; Ireland => 22 Participants - 49 Days; Malta => 21 Participants - 33 Days; Netherlands => 6 Participants - 90 Days; Portugal => 22 Participants - 49 Days; Spain => 22 Participants - 49 Days; United Kingdom => 22 Participants - 49 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Amministrazione, meccanica, meccatronica, motoristica, packaging, nuove tecnologie della vita, ICT
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 90 studenti e 36 neodiplomati/neo qualificati per i quali prevede, rispettivamente, 5 e 13 settimane di tirocinio presso aziende europee. L'approccio ECVET si concretizza nella sottoscrizione del Memorandum of Understanding, che stabilisce obiettivi di apprendimento espressi in Unità di Competenza, riconoscibili nell'ambito del sistema di istruzione e formazione (repertori regionale /nazionali e, in assenza, del paese ospitante) e nella stipula del Learning Agreement. I learning outcomes, coerenti con gli indirizzi di studio dei partecipanti e con i repertori attivi a livello nazionale e regionale (livello III e IV EQF per gli studenti, IV-V per i neodiplomati/qualificati) valutati a conclusione della mobilità e registrati in una Scheda Capacità e Competenze, sono validati da Provincia e Centri per l'Impiego ai fini del riconoscimento di crediti formativi e/o scolastici. L'esperienza è definita dagli istituti d'invio sulla base dei principi e norme che regolano l'alternanza scuola/lavoro.

2015-1-IT01-KA102-004523 - "Tirocini formativi in ambito ICT"

Istituto Tecnico Statale Economico e Tecnologico Padre A.M.Tannoia	Tirocini / Placements
Via 24 Maggio 70033 Corato (Bari) +39 0808721097 - www.itctannoia.it	Ireland => 9 Participants - 30 Days; Malta => 17 Participants - 30 Days; Spain => 9 Participants - 30 Days; United Kingdom => 17 Participants - 30 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Marketing, comunicazione digitale
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, rivolto a 48 studenti frequentanti il penultimo e ultimo anno dei rispettivi corsi di studi, adotta come sistema comune di referenziazione la classificazione delle attività economiche ATECO, la classificazione delle professioni ISTAT 2011 e i criteri di descrizione e referenziazione delle competenze di cui al Quadro Europeo delle Qualificazioni (EQF). L'attribuzione dei crediti è associata al superamento dei criteri di verifica degli obiettivi formativi, a loro volta legati alle competenze. Oltre Europass Mobility è previsto l'utilizzo di test di autovalutazione "Survey on competence in Digital Strategy", strutturato come questionario a risposta chiusa. Questo processo permette di attuare elementi del sistema ECVET: 1. Prima della Mobilità: identificazione delle competenze da raggiungere e sottoscrizione del MOU; 2. Durante la mobilità: valutazione dei risultati conseguiti dal discente attraverso griglie di valutazione e registrazione nell'Europass Mobility; 3. Dopo la mobilità: riconoscimento dei crediti e registrazione nel Libretto formativo del cittadino.

2015-1-IT01-KA102-004540 - "M.U.S.T. Mobility for Upgrading Skills in Tourism"

ISTITUTO OMNICOMPRESIVO "DE GASPERI-BATTAGLIA"	Tirocini / Placements
Viale Lombrici, 2 06046 Norcia +390743816677 - www.comprensivonorcia.it	Netherlands => 64 Participants - 14 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Turismo, amministrazione, finanza, marketing
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto si rivolge a studenti frequentanti gli ultimi anni dei corsi di studio in cui sono attivi percorsi di Alternanza Scuola-Lavoro. Per la validazione e il riconoscimento dei risultati di apprendimento in esito all'esperienza di mobilità all'estero, l'istituto d'invio sperimenta l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione da ECVET, non solo per garantire una corretta collaborazione tra gli enti coinvolti nel progetto (MoU), ma anche prevedendo una diretta partecipazione dei tirocinanti, i quali potranno essere così pienamente consapevoli delle competenze che andranno a sviluppare prendendo parte all'iniziativa (Learning Agreement). Al termine dell'esperienza viene rilasciata, inoltre, la seguente documentazione: Certificato Europass Mobility; Attestato di tirocinio, rilasciato dall'azienda ospitante; Personal Transcript of Work per la certificazione e validazione dei risultati dell'apprendimento con informazione delle conoscenze, abilità e competenze acquisite in riferimento al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF); Attestato di frequenza al corso extracurricolare certificato dalla Regione Umbria.

2015-1-IT01-KA102-004544 - "Digital Innovation in training PLUS"

Camera di Commercio di Macerata	Tirocini / Placements
Via Tommaso Lauri, 7 62100 Macerata +3907332511 - www.mc.camcom.it	France => 11 Participants - 28 Days; Germany => 9 Participants - 28 Days; Hungary => 11 Participants - 28 Days; Ireland => 13 Participants - 29 Days; Lithuania => 11 Participants - 28 Days; Malta => 15 Participants - 29 Days; Poland => 10 Participants - 28 Days; Spain => 11 Participants - 28 Days; Sweden => 6 Participants - 27 Days; United Kingdom => 14 Participants - 29 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	ICT, grafica
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto coinvolge 100 studenti, di cui almeno uno con bisogni educativi speciali, delle classi IV e V di Istituti scolastici della Provincia di Macerata con l'obiettivo di sviluppare competenze tecniche-professionali e trasversali-orientative rispetto al settore delle tecnologie digitali. Sono previsti tirocini formativi di 4 settimane in aziende operanti nel settore delle tecnologie digitali. La strategia di riconoscimento e validazione delle competenze acquisite, stabilita nel Memorandum of Understanding e nel Learning Agreement, prevede l'adozione di strumenti per la ricognizione e messa in trasparenza dei risultati di apprendimento, già sperimentati in precedenti progetti: Transcript of Records, griglie di valutazione, Libretto Formativo del Cittadino, certificato di partecipazione dell'organizzazione d'invio e dell'organizzazione ricevente, attestazione delle competenze linguistiche, Europass Mobility e attribuzione di crediti formativi da parte degli istituti d'invio.

2015-1-IT01-KA102-004548 - "IRIS 2015: nuove sfide nel sistema IFP per favorire l'apprendimento, l'occupabilità dei giovani e il riconoscimento dei Learning Outcomes nel comparto turistico – ricettivo"

Mille Soli Società Cooperativa Sociale	Tirocini / Placements
Via Annunziata, 23 80011 Acerra +390823326220 - www.coopmillesoli.org	Belgium => 4 Participants - 90 Days; France => 11 Participants - 21 Days; Ireland => 5 Participants - 90 Days; Lithuania => 31 Participants - 55 Days; Spain => 29 Participants - 52 Days; United Kingdom => 3 Participants - 90 Days
Attività	VET learners traineeships in companies abroad
Ambiti formativi	Turismo, ricettività
Destinatari	Learners

SINTESI

Il progetto, promosso dal consorzio composto da 3 Agenzie formative interregionali (Cooperativa Mille Soli di Acerra, Centro Scolastico Demetra di Nola ed Euroform RFS di Rende) insieme all'IPSSAR K. Wojtyla di Castrovillari, si rivolge a 80 VET Learners e prevede la realizzazione di esperienze di mobilità nel settore del turismo e della ricettività. L'iniziativa prevede l'adozione del sistema ECVET nelle tre fasi chiave di realizzazione delle attività: prima della mobilità si formalizza la sottoscrizione del MoU durante il primo meeting di partenariato, si identificano le unità di competenza, si sottoscrivono i LA con i partecipanti e si definiscono metodi, strumenti e criteri di valutazione e riconoscimento dei risultati dell'apprendimento; durante la mobilità si prevede di verificare in itinere i risultati dell'apprendimento conseguiti dai partecipanti, di certificare/verbalizzare gli apprendimenti e di valutare i LOs; al termine della mobilità si validano le competenze acquisite dai partecipanti durante l'esperienza all'estero e si riconoscono i crediti. E' previsto, inoltre, il rilascio di Europass Mobility.

2015-1-IT01-KA102-004552 - "noprotif#euskills - No profit skills building inclusive Europe"

CSV MARCHE CENTRO SERVIZI PER IL VO- LONTARIATO DELLE MARCHE	Tirocini / Placements
VIA DELLA MONTAGNOLA 69A 60127 ANCONA +39071899650 - www.csv.marche.it	Lithuania => 36 Participants - 13 Days; Malta => 36 Participants - 13 Days; Spain => 36 Participants - 13 Days; United Kingdom => 36 Participants - 13 Days
Attività	Staff training abroad
Ambiti formativi	Europrogettazione (progettazione e valutazione del Project Cycle Management, tecniche di progettazione partecipata)
Destinatari	Staff

SINTESI

Obiettivo del progetto è di accrescere le competenze manageriali e specifiche di progettazione europea per 144 dirigenti/direttori/operatori del CSV Marche e dei CSV italiani. Sarà sottoscritto un protocollo d'intesa multilaterale che specificherà i requisiti per la valutazione e il riconoscimento di LO conseguiti all'estero. Con il singolo partecipante saranno definite le singole unità di LO oggetto della formazione in mobilità in Learning Agreement (LA) individuali, comprensivi di una griglia di valutazione. Al termine della mobilità si svolgerà un focus di valutazione che consentirà al tutor dell'organizzazione ospitante di confermare la valutazione dei risultati di apprendimento, secondo quanto sottoscritto nel MoU. Al rientro in Italia lo staff del CSV Marche confermerà, in base a quanto evidenziato nella griglia di valutazione, il raggiungimento dei risultati necessari per il conseguimento dell'unità di apprendimento prevista nel LA. In tal modo avverrà la validazione e il riconoscimento dei crediti, a conferma dei LO raggiunti, utili al rilascio della certificazione.

ALLEGATO II - Schede descrittive dei progetti rilevanti Erasmus+ di Partenariati strategici nel settore dell'istruzione e della formazione professionale

2014-1-IT01-KA200-002490 - "COM_WORK. Exchanging practices for recognize and validate competences of social and educational professionals"

<p>UNIVERSITA DEGLI STUDI ROMA TRE VIA OSTIENSE 159 00154 Roma +00390657332590 - www.uniroma3.it</p>	<p>Partner Caixa de Mitos (PT) People srl (IT) Il Laboratorio (IT) Regione Lazio (IT) Znanie Association (BG) SEA - SOCIAL ENTREPRENEURS AGENCY (PT) Universidad de Valladolid (ES)</p>
<p>Settore</p>	<p>Servizi per l'impiego</p>
<p>Priorità</p>	<p>Allineamento delle politiche d'istruzione e formazione professionale alle strategie di sviluppo economicolocali, regionali e nazionali; Facilitare la convalida dell'apprendimento non formale e informale e la sua permeabilità con percorsi educativi formali</p>
<p>Destinatari</p>	<p>Operatori servizi per i NEET</p>

SINTESI

Il progetto mira a valorizzare le competenze acquisite in contesti informali e non formali di operatori nel settore sociale ed educativo, considerate come chiave per il successo delle politiche volte a promuovere l'inclusione socio-lavorativa, con particolare attenzione al personale coinvolto nei servizi per i NEET. L'approccio adottato si basa sull'identificazione di unità di apprendimento per competenze strategiche e dei relativi processi di apprendimento. L'obiettivo è quello di migliorare l'impatto dei servizi erogati per NEET e gli studenti in corso di formazione e migliorare l'efficacia della formazione professionale con l'aggiunta di competenze riconosciute anche a livello universitario.

2014-1-IT01-KA200-002618- "Modelling informal learning and transversal competences in the voluntary service experience to increase employment and mobility of citizens"

FONDAZIONE POLITECNICO DI MILANO	Partner
PIAZZA LEONARDO DA VINCI 32	Fundacja Dobra Siec (PL)
20133 Milano	Scuola Nazionale Servizi Foundation (IT)
+390223999150 - www.fondazionepolitecnico.it	CENTRUM NOWOCZESNOSCI MLYN WIEDZY (PL)
	Hominem Challenge (ES)
	Znanie Association (BG)
	SEA - SOCIAL ENTREPRENEURS AGENCY (PT)
	Universidad de Valladolid (ES)
Settore	Volontariato
Priorità	Favorire la valutazione delle abilità trasversali; Sviluppare partenariati tra l'istruzione e il mercato del lavoro
Destinatari	Volontari impegnati nel volontariato, operatori di associazioni di volontariato

SINTESI

Il progetto intende modellizzare le competenze trasversali e l'apprendimento informale nel settore del volontariato per aumentare l'occupazione e la mobilità, promuovendo la certificazione di competenze trasversali dei volontari. A tal fine saranno esaminati: a) i diversi modelli di apprendimento informale all'interno del mondo del volontariato; b) le principali tipologie di attività di volontariato; c) le abilità e le competenze necessarie riferite alle 8 competenze chiave; d) le competenze trasversali più richieste nel settore profit; e) le migliori pratiche di metodi di riconoscimento e certificazione. Sarà realizzato un e-book per i programmi di apprendimento non formale nel volontariato con la relativa valutazione delle competenze trasversali, comprensivo di criteri per assegnare crediti e livelli EQF e strumenti di valutazione per riconoscere le competenze. Si prevede di attivare circa 70 processi di certificazione e certificarne almeno la metà.

2014-1-IT01-KA202-002480 – "Applying ECVET and ECTS to certify competences and skills in maritime port sector"

<p>Autorità Portuale di Livorno Scali Rosciano 6/7 57123 Livorno +390586249411 - www.porto.livorno.it</p>	<p>Partner CONSORZIO PER LA FORMAZIONE LOGISTICA (IT) Provincia di Livorno Sviluppo (IT) FUNDACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA (ES) STICHTING STC-GROUP (NL) CORK INSTITUTE OF TECHNOLOGY (IE) SEA - SOCIAL ENTREPRENEURS AGENCY (PT) Universidad de Valladolid (ES)</p>
<p>Settore</p>	<p>Portuale e logistica</p>
<p>Priorità</p>	<p>Sviluppare partenariati tra l'istruzione e il mercato del lavoro; Allineare le politiche d'istruzione e formazione professionale alle strategie di sviluppo economico locali, regionali e nazionali</p>
<p>Destinatari</p>	<p>Professionisti del settore portuale e logistica</p>

SINTESI

La partnership intende sviluppare un metodo innovativo di riconoscimento delle competenze nel campo portuale e logistica riferite a tre profili: Terminal Port Manager Planning, Supervisor e Driver. Il progetto mira ad applicare linee guida trasferibili per la progettazione di qualifiche in unità di risultati dell'apprendimento con attribuzione di punti ECVET; unità di prova di risultati dell'apprendimento e le relative procedure di valutazione, il trasferimento, la convalida e l'accumulazione dei risultati dell'apprendimento conseguiti in contesti formali, non formali e informali; standard di qualità per applicare ECVET alla qualifica; programmi di istruzione e formazione professionale di progettazione con dispositivi flessibili per la convalida, il trasferimento e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento; sviluppare concetti basati sull'approccio basato sui risultati di apprendimento per migliorare la compatibilità tra ECVET e ECTS. Il pilota sui tre profili sarà testato su lavoratori di tre paesi coinvolti, i cui destinatari al termine avranno le competenze riconosciute in base ai requisiti ECVET.

2014-1-IT01-KA202-002629 – "RECOGNIZE AND VALIDATE SKILLS AND QUALIFICATIONS GAINED BY ALTERNATING SCHOOL AND WORK EXPERIENCE AT NATIONAL AND EUROPEAN LEVEL"

<p>ISIS Leonardo da Vinci Via del Terzolle, 91 50127 Firenze +3905545961- www.isisdavinci.it</p>	<p>Partner Reattiva - Regione Europa Attiva (IT) - Formazione Co&So Network (IT) JUGEND AM WERK STEIERMARK GMBH (AT) - Regione Molise (IT) Industrie - und Handelskammer Potsdam (DE) - Norton Radstock College (UK) Confcommercio Toscana (IT) - IHK-Projektgesellschaft mbH (DE) I.I.S.S.PERTINI (IT) - Regione Toscana (IT) - Istituto Tecnico Economico "L. Pilla" (IT) Provincia di Campobasso (IT) - IHK-Bildungszentrum Cottbus GmbH(DE) Unione Regionale delle Camere di Commercio della Toscana(IT) ISTITUTO COMUNICOMPRESIVO STATALE DI RICCIA (IT) ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE G. PITTARELLI (IT) Tallinna Ehituskool (EE) - ISTITUTO SUPERIORE LARINO (IT) IPSSEOA "B. Buontalenti" (IT) - IPSSEOA "Saffi" (IT) M.A.E. Molisana Apparecchiature Elettroniche s.r.l. (IT) - Confcooperative Toscana (IT) Confesercenti Provinciale di Firenze (IT) - Ufficio Scolastico Regionale per il Molise (IT) Rocco Forte & Family Spa (IT) - CKI Srl (IT) - Glasgow Clyde College (UK)</p>
Settore	Alternanza scuola-lavoro
Priorità	Facilitare la convalida dell'apprendimento non formale e informale e la sua permeabilità con percorsi educativi formali; Contribuire al miglioramento dei risultati scolastici dei giovani, in particolare quelli ad alto rischio di abbandono scolastico precoce
Destinatari	Operatori della VET e delle imprese

SINTESI

Il progetto intende sviluppare percorsi flessibili che colleghino il curriculum della formazione professionale al Work Based Learning (WBL) in linea con gli strumenti ECVET, con l'obiettivo di contribuire alla partecipazione attiva alle opportunità di Alternanza Scuola-Lavoro. I partecipanti alle attività di testing della formazione saranno 105 operatori della VET e 70 membri di imprese. Saranno realizzate linee guida per migliorare le competenze nell'elaborazione di piani di apprendimento personale (PLP) e per il riconoscimento del WBL nel curriculum formale. Sarà realizzato un evento formativo a favore di 13 operatori nel settore VET per migliorarne le competenze nell'attuazione del sistema ECVET.

2014-1-IT01-KA202-002672 – “ENergy Auditors Competences, Training and profiles”

AISFOR SRL PIAZZA PIO XI 13 00123 Roma +39639375396 - www.aisfor.it	Partner APADGE (ES) INTERNATIONAL CONSULTING AND MOBILITY AGENCY S.L. (ES) ADENE - AGENCIA PARA A ENERGIA (PT) KRAJOWA AGENCJA POSZANOWANIA ENERGII SA (PL) ASSOCIAZIONE RETE NAZIONALE AGENZIE ENERGETICHE LOCALI (IT) Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales (ES)
Settore	Energia
Priorità	Allineare le politiche d'istruzione e formazione professionale alle strategie di sviluppo economico locali, regionali e nazionali; Sviluppare partenariati tra l'istruzione e il mercato del lavoro
Destinatari	Addetti al settore energetico

SINTESI

L'obiettivo è quello di definire le competenze, il profilo e le risorse per formare adeguatamente la figura dell'energy manager in modo armonizzato e strutturato nei paesi partner.

Si studierà la situazione attuale in Europa, i fabbisogni di formazione e le pratiche relative alla figura del revisore di energia per definire il profilo, sviluppare materiale di formazione work-based. Saranno implementati diversi pilot per testare la formazione e, infine, rilasciati prodotti atti ad implementare una formazione adeguata a livello nazionale ed europeo. L'impatto atteso è in termini di definizione di una comune cornice della qualificazione e dei risultati dell'apprendimento per gli energy auditor, necessaria per favorire la mobilità e un apprendimento realmente basato sui risultati dell'apprendimento.

2014-1-IT01-KA202-002680- "Competences for Added Value Agro-food Micro-Productions: Entrepreneurial Development in Rural Areas. Competenze per micro-produzioni Agroalimentari a Valore Aggiunto: sviluppo imprenditoriale nelle aree rurali"

<p>CEFAL Emilia Romagna (Società Cooperativa Europea Formazione) Via Lame, 118 40122 Bologna +39051489645 - www.cefal.it</p>	<p>Partner Dolnoslaska Organizacja Turystyczna (PL) CASA ARTUSI SOC. CONS. A R.L. (IT) Istarska županija (HR) ETCHARRY FORMATION DEVELOPPEMENT (FR) Cooperativa Lunca Somesului Mic (RO) Civitas Foundation for Civil Society (RO) AZRRI AGENCIJA ZA RURALNI RAZVOJ ISTRE DOO PAZIN (HR) SCUOLA CENTRALE FORMAZIONE ASSOCIAZIONE SCF (IT) COMITE EUROPEEN DE COORDINATION (BE)</p>
<p>Settore</p>	<p>Turistico-ristorativo-agro-alimentare</p>
<p>Priorità</p>	<p>Promuovere l'adozione di esperienze imprenditoriali concrete in materia di istruzione formazione e animazione giovanile; Contribuire al miglioramento dei risultati scolastici dei giovani, in particolare quelli ad alto rischio di abbandono scolastico precoce</p>
<p>Destinatari</p>	<p>Discenti e formatori/insegnanti VET</p>

SINTESI

Il progetto punta alla valorizzazione del prodotto tipico e della cultura gastronomica come ambiti di sviluppo occupazionale agendo sulle competenze imprenditoriali e tecnico-professionali del settore agroalimentare, promuovendo la qualificazione delle microproduzioni. Si sperimenteranno risorse educative "aperte" e una mobilità blended di breve durata per almeno 100 discenti che parteciperanno alla sperimentazione delle unità formative, di una guida metodologica e delle risorse didattiche on-line nei rispettivi Paesi. L'impatto atteso è una potenziata capacità imprenditoriale e valore aggiunto sulle produzioni attraverso lo scambio di buone prassi, la formazione congiunta del personale, l'innovazione nelle metodologie didattiche (mobile learning, etc.) e la formalizzazione dei percorsi di apprendimento orientata al riconoscimento delle competenze e alla loro spendibilità tramite il sistema ECVET.

2014-1-IT01-KA202-004198 – “U-START – YOUth entrepreneurial skills: development, implementation and adaptation of Simulated Training enterprises tools and START-up business games for VET learners and operators”

<p>CONFAO – Consorzio Nazionale per la Formazione, l'Aggiornamento e l'Orientamento</p> <p>VIA LUDOVISI 35 -SCALA A - PIANO 2°</p> <p>00187 Roma</p> <p>+390642037394 - www.confao.it</p>	<p>Partner</p> <p>Isform (IT)</p> <p>GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE CENTER ZA (SL)</p> <p>INSTITUTO DE FORMACION INTEGRAL SL (ES)</p> <p>THE BUSINESS GAME SRL (IT)</p> <p>SFC - Sistemi Formativi Confindustria (IT)</p> <p>KOMPASS-ZENTRUM FUR EXISTENZGRUNDUNGEN (DE)</p> <p>CENTRO DE FORMACAO PROFISSIONAL PARA O COMERCIO E AFINS (PT)</p>
Settore	Imprenditoriale
Priorità	Promuovere l'adozione di esperienze imprenditoriali concrete in materia di istruzione, formazione e animazione giovanile
Destinatari	Studenti della scuola secondaria superiore

SINTESI

I principali obiettivi del progetto sono: 1) aumentare la qualità dell'educazione all'imprenditorialità nelle scuole; 2) sostenere i docenti dei sistemi VET, gli studenti e la futura classe imprenditoriale dei Paesi partner in attività di formazione per fornire l'acquisizione delle competenze chiave nell'istruzione e nella formazione professionale. Questo attraverso il trasferimento di prodotti e strumenti didattici innovativi, come i modelli di business game da sviluppare nel contesto di attività di start-up di imprese e il modello di Simulatore per l'Impresa Formativa simulata.

A tal fine sono previsti lo scambio di buone prassi in materia nella scuola secondaria superiore, l'integrazione della metodologia del business game con gli strumenti ICT per lo sviluppo delle imprese formative simulate sia per gli studenti che per gli insegnanti, l'elaborazione di linee guida per le imprese in grado facilitare il coinvolgimento delle imprese nei percorsi di simulazione d'impresa nonché il trasferimento degli strumenti della simulazione e del business game nei percorsi di istruzione secondaria superiore dei paesi partner. Le nuove competenze saranno definite in base ai principi del sistema ECVE, con il duplice obiettivo di adeguare l'offerta formativa alle richieste del mercato e di consentire migliori possibilità occupazionali ai giovani in uscita dai sistemi formativi e universitari.

2015-1-IT01-KA202-004619 – "Key competences and solutions for the effectiveness of Internships"

ITER – Innovazione Terziario scrl	Partner
Strada di Montecorneo, 45 06126 Perugia +39075518491 - ww.innovazioneterziario.it	ELFI - ENTE LOMBARDO PER LA FORMAZIONE D'IMPRESA (IT) Sataedu (FI) Provincia di Perugia (IT) Confartigianato Lombardia (IT) 3S RESEARCH LABORATORY – FORSCHUNGSVEREIN (AT) ConSolida (IT) Confcommercio Perugia (IT) IF ITALIA FORMA S.R.L. (IT) Fidia Srl (IT)
Settore	Istruzione
Priorità	Aumentare l'importanza della VET sul mercato del lavoro; Sviluppare competenze di base e trasversali utilizzando metodi innovativi
Destinatari	Persone in formazione professionale iniziale

SINTESI

Il progetto è finalizzato a sviluppare soluzioni metodologiche e promuovere approcci culturali per l'apprendimento in contesti professionali e lo sviluppo di competenze chiave (KC). L'obiettivo generale è migliorare l'efficacia dei servizi di tirocinio per potenziarne i risultati di apprendimento e la capacità occupazionale, favorendo lo sviluppo e l'adozione - da parte dei sistemi di Istruzione, Formazione e Lavoro - di modelli, procedure e strumenti in grado di valorizzarne pienamente le potenzialità e valutarne analiticamente le ricadute in ambito formativo e lavorativo/occupazionale. A livello transnazionale si persegue un duplice obiettivo: 1) definire un impianto metodologico che possa essere utilizzato sul territorio europeo e valutato, nella programmazione delle politiche per il lavoro, sulla base dei riscontri sperimentali realizzati in tre regioni italiane (Trentino, Lombardia, Umbria); 2) valorizzare le pratiche di eccellenza esistenti in ambito europeo (Finlandia, Austria) assimilandone le innovazioni all'interno di modelli condivisi.

2015-1-IT01-KA202-004704 - "MOVE MOvement Valorize Europe. New Competence for trainers"

CSEN - CENTRO SPORTIVO EDUCATIVO NAZIONALE	Partner
VIA LUIGI BODIO 57 00191 Roma +3963294807 - www.csen.it	NATIONAL SPORTS ACADEMY "VASSIL LEVSKI" (BG) A.S.P. PROMITHEAS (GR) AKADEMICKI ZWIAZEK SPORTOWY (PL) UNIVERSITA DEGLI STUDI ROMA TRE (IT) People srl (IT)
Settore	Sport
Priorità	Realizzazione di strumenti europei di istruzione e formazione professionale; Sviluppo professionale di insegnanti e formatori VET
Destinatari	Operatori nel settore sport

SINTESI

Obiettivo del progetto è progettare unità di apprendimento di competenze al fine di rafforzare dimensioni strategiche e trasversali di competenza (relazionale, multiculturale, empowerment e resilienza, ecc.) delle diverse figure professionali operanti nel settore sport (istruttori, insegnanti, formatori, dirigenti sportivi, operatori, ecc.) indipendentemente dalla specifica disciplina sportiva. Le attività previste sono volte a: qualificare l'offerta formativa per gli operatori sportivi introducendo il tema delle competenze; migliorare la capacità degli operatori di cogliere le esigenze delle persone con cui lavorano; migliorare il potenziale del settore per influenzare il benessere delle persone; contribuire al riconoscimento di titoli e qualifiche in Europa e di aumentare la fiducia tra i diversi sistemi. A tal fine verranno coinvolti 300 operatori del settore e 600 persone (sotto i 29 anni e over 55) con tre output principali: Report su European Competences Activation. Strategic role of sport professionals in the processes of social inclusion, MOVE Competence Learning Units e la MOVE CLUs Methodology Users Guide.

2015-1-IT01-KA202-004762 - "ECVET and OER based assessment and training of guidance practitioners working with NEETs"

<p>Studio Risorse s.r.l. vico I marconi, n. 6 75100 Matera +390835386028 - www.studiorisorse.it</p>	<p>Partner Fundación CV Pacto Empleo Valencia (ES) ISON PSYCHOMETRICA (GR) ENTE DI FORMAZIONE I.RI.GEM. SOCIETA' COOPERATIVA (IT) Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Lodzi (PL) Provincia di Matera (IT) Provincia di Vicenza (IT) União das Freguesias de Gondomar (S. Cosme), Valbom e Jovim (PT)</p>
<p>Settore</p>	<p>Servizi per l'impiego</p>
<p>Priorità</p>	<p>Sostenere l'attuazione della comunicazione "Aprire l'istruzione" del 2013; Accrescere l'integrazione digitale delle attività di apprendimento, insegnamento, formazione e animazione socioeducativa a vari livelli</p>
<p>Destinatari</p>	<p>Operatori servizi per l'impiego</p>

SINTESI

Il progetto intende sviluppare metodologie e strumenti innovativi per consentire agli operatori dei servizi per l'impiego pubblici e privati e dei formatori che svolgono attività nell'ambito del nuovo programma Garanzia Giovani di operare in maniera efficace con i giovani NEET (Not in Education, Employment or Training). Il progetto definirà il Profilo di competenza dell'operatore di orientamento che lavora con i NEET, il Dispositivo di validazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali, in raccordo con i principi ECVET, e produrrà una OER, oltre al repertorio sulle OER utilizzabili per l'orientamento dei NEET e un report di analisi dei fabbisogni formativi. Due percorsi formativi, in presenza e in modalità e-learning, saranno descritti e testati. Il progetto prevede di coinvolgere 4850 discenti e 240 formatori a diversi livelli.

Bibliografia

Accordo tra Governo, Regioni e Partì Sociali, *Linee guida per la formazione 2010*, del 18 febbraio 2010

<http://www.unasa.it/notizie/5-notizie/11-linee-guida-per-la-formazione-2010>

Balduini A.S., Grisoni R., Saraceni F. et alii, *Il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale: progetti, sperimentazioni e risultati del programma Leonardo da Vinci*, "Osservatorio Isfol", 3 (2013), n.1/2

<http://www.isfol.it/osservatorio-isfol/osservatorio-isfol-n.-1-2-2013>

Bettio F., Simonazzi A.M., *Curiamo la disoccupazione con i lavori di cura*, 24/02/2011

<http://www.ingeneere.it/articoli/curiamo-la-disoccupazione-con-i-lavori-di-cura>

Birenbaum M., Dochy F., *Alternatives in Assessment of Achievements, Learning Processes and Prior Knowledge*, Kluwer, Dordrecht, 1996

Bjornavold J., *Making Learning Visible: identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*, Cedefop, Thessaloniki, 2000

Bouder A., *Européanisation de la certification. Un passé éclectique, un avenir incertain, RELIEF.16*, Echanges du CEREQ, Marseille, 2006

Cambi F., *Saperi e competenze*, Laterza, Roma-Bari, 2004

Cedefop, *Accreditation and quality assurance in vocational education and training - Selected European approaches*, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009

http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4089_EN.PDF

Cedefop, *Annual report 2010*, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4100_en.pdf

Cedefop, *Analysis and overview of NQF developments in European countries*, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6117_en.pdf

Cedefop, *Briefing note - Qualifications frameworks in Europe: forging the right links*, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013

Cedefop, *Development of national qualifications frameworks in Europe: October 2011*, Cedefop, Working paper N. 12, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112_en.pdf

Cedefop, *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, Cedefop reference series N. 104, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>

Cedefop, *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, Cedefop, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009

http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_EN.PDF

Cedefop, *European Inventory of validation of non-formal and informal learning*, June 2010

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory-2010>

- Cedefop, *Glossary – Quality in education and training*, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications/17663.aspx>
- Cedefop, *International qualifications*, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4116_en.pdf
- Cedefop, *I quadri delle qualifiche in Europa: come creare le opportune referenziazioni*, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9083_it.pdf
- Cedefop, *Learning while working – Success stories on workplace learning in Europe*, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011
- Cedefop, *Linking credit systems and qualifications frameworks: an international comparative analysis*, Cedefop, Research paper N. 5, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5505_en.pdf
- Cedefop, *Monitoring ECVET implementation strategies in Europe*, Cedefop, Working paper N. 18, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6118>
- Cedefop, *Necessary conditions for ECVET implementation*, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4113_en.pdf
- Cedefop, *Policy handbook. Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe*, Cedefop, Working paper N. 25, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014
www.cedefop.europa.eu/files/6125_en.pdf
- Cedefop, *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? European skills and job survey*, Cedefop, Reference series 103, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3072>
- Cedefop, *The added value of ECVET in the context of mobility and lifelong learning*, Cedefop, Brussels, 24 October 2013
<http://www.ecvet-projects.eu/Seminars/SeminarDetail.aspx?id=50>
- Cedefop, *The development of ECVET in Europe*, Cedefop, Working paper N. 14, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012
<http://www.cedefop.europa.eu/it/publications-and-resources/publications/6114>
- Cedefop, *The development of ECVET in Europe*, Cedefop, Working paper N. 10, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6110_en.pdf
- Cedefop, *The development of National qualifications frameworks in Europe*, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009
http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/6104_EN.PDF
- Cedefop, *The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards*, Cedefop, Panorama series, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009
http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5195_EN.PDF

- Cedefop, *The economic benefits of VET for individuals*, Cedefop, Research paper N. 11, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5511_en.pdf
- Cedefop, *The relationship between quality assurance and VET certification in EU Member States*, Cedefop, Panorama series, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009
http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5196_EN.PDF
- Cedefop, *The role of modularisation and unitisation in vocational education and training*, Cedefop, Working paper N. 26, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6126>
- Cedefop, *The shift to learning outcomes - Policies and practices in Europe*, Cedefop, Reference series N. 72, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009
http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3054_EN.PDF
- Cedefop, *Trends in VET policy in Europe 2010-12. Progress towards the Bruges communiqué*, Cedefop, Working Paper N. 16, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6116_en.pdf
- Cedefop, *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*, Cedefop, Reference series N. 64, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2006
http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3048_EN.PDF
- Cedefop, *Using Learning Outcomes*, European Qualifications Framework Series: Note 4, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011
<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/using-learning-outcomes>
- Cedefop, *Validation of non-formal and informal learning in Europe - A snapshot 2007*, Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2008
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4073>
- Cedefop, *Vocational education and training at higher qualification levels*, Cedefop, Research paper N. 15, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18646.aspx>
- Cedefop, *Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe*, Cedefop, Research Paper N. 49, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
www.cedefop.europa.eu/files/5549_en.pdf
- Centra M., *La domanda di lavoro flessibile e il costo del lavoro*, in Isfol "Il mercato del lavoro, criticità e opportunità", Isfol, Roma, 2008
- Colardyn D., Bjornavold J., *Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States*, "European Journal of Education", 39 (2004), 1
- Colardyn D., Gordon J., *Lifelong learning for all: Lisbon strategies in the global context*, "European Journal of Education", 40 (2005), 1, pp. 238-249
- Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica, *Programmazione dei Fondi strutturali e di investimento europei 2014-2020: approvazione della proposta di accordo di partenariato (Delibera n. 18/2014)*, in GU Serie Generale n.209 del 9.9.2014
<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/09/09/14A06886/sg>

Commissione delle comunità europee, *A Memorandum on Lifelong Learning* (SEC 2000) 1832 30.10.2000

http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf

Commissione delle comunità europee, *Attuare il programma comunitario di Lisbona - Proposta di raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente*, COM (2006) 479 definitivo del 05.09.2006]

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?qid=1400678169240&uri=CELEX:52006PC0479>

Commissione delle comunità europee, *Lavorare insieme per la crescita e l'occupazione. Il rilancio della strategia di Lisbona*, Comunicazione al Consiglio europeo di primavera del presidente Barroso d'intesa con il vicepresidente Verheugen, COM(2005) 24 definitivo del 02.02.2005

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0024:FIN:IT:PDF>

Commissione delle comunità europee, *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*, SEC(2000) 1832 del 30.10.2000

http://archivio.pubblica.istruzione.it/dg_postsecondaria/memorandum.pdf

Commissione delle comunità europee, *Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente*, COM(2001) 678 definitivo del 21.11.2001

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:IT:PDF>

Commissione delle comunità europee, *Relazione "Gli obiettivi futuri e concreti dei sistemi di istruzione"*, COM(2001) 59 final del 31.01.2001

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0059&from=IT>

Commissione europea, *Competenze chiave per un mondo in trasformazione - Progetto di relazione congiunta 2010 del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010"*, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, COM(2009) 640 definitivo del 25.11.2009

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0640:FIN:IT:PDF>

Commissione europea, *Development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility*, Commission Staff Working paper, SEC(2011) 670 final del 24.05.2011

Commissione europea, *Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Bruxelles, COM(2010) 2020 del 3 marzo 2010

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:IT:PDF>

Commissione europea, *European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) - A system for the transfer, accumulation and recognition of learning outcomes in Europe*, Commission Staff Working document, SEC(2006) 1431 del 31.10.2006

Commissione europea, *LIBRO VERDE Modernizzare la direttiva sulle qualifiche professionali*, COM(2011) 367 definitivo del 22.06.2011

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0367:FIN:it:PDF>

Commissione europea, *LIBRO VERDE Promuovere la mobilità dei giovani per l'apprendimento*, COM(2009) 329 definitivo del 08.07.2009

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52009DC0329>

Commissione europea, *Nuove competenze per nuovi lavori: prevedere le esigenze del mercato del lavoro e le competenze professionali e rispondervi*, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle

- regioni del 16 dicembre 2008, COM(2008) 868 definitivo del 16.12.2008
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/em0012_it.htm
- Commissione europea, *Progress towards the common European objectives in education and training (2010/2011) – Indicators and benchmarks*, SEC (2011) 526 final, 18 April 2011
- Commissione europea, *Proposta di decisione del Consiglio sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione – Parte II degli orientamenti integrati di EUROPA 2020*, COM (2010) 193 definitivo del 27.04.2010
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0193:FIN:IT:PDF>
- Commissione europea, *Proposta di decisione del Consiglio sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione*, COM (2011) 813 definitivo del 23.11.2011
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0813:FIN:IT:PDF>
- Commissione europea, *Raccomandazione della Commissione, dell'11 marzo 2002, relativa a un modello comune europeo per i curriculum vitae (CV) (2002/236/EC)*, OJ L 79 del 22.03.2002
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32002H0236>
- Commissione europea, *Sostenere la crescita e l'occupazione, un progetto per la modernizzazione dei sistemi d'istruzione superiore in Europa*, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni del 20 settembre 2011
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0567:FIN:IT:PDF>
- Commissione europea, *Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning* Commission Staff Working Document, SEC(2005) 957 del 08.07.2005
- Commissione europea, *Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione: Un contributo europeo verso la piena occupazione*, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, COM 2010 (682) definitivo del 23.11.2010
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=URISERV:em0044&from=IT>
- Commissione europea, *Valutazione del Quadro europeo delle qualifiche. Attuazione della raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente*, Relazione della Commissione europea al Parlamento europeo e al Consiglio, COM(2013) 897 definitivo del 19.12.2013
<http://eur-lex.europa.eu/procedure/IT/1041555>
- Commissione europea, *Youth on the Move. Un'iniziativa per valorizzare il potenziale dei giovani ai fini di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva nell'Unione europea*, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, COM (2010) 477 definitivo del 15.09.2010
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:IT:PDF>
- Commissione europea, *ANQ, Report on the referencing of the national qualifications framework to the European qualifications framework: draft final report*, ANQ, National Agency for Qualifications Lisbon, 2011
- Commissione europea, DG Educazione e Cultura, *European Credit Transfer System for VET ECVET – Principles and Reference Framework for Implementation*, Commissione europea, Bruxelles, 2004
- Commissione europea, DG Educazione e Cultura, *Get to know ECVET better Questions and An-*

swers. Revised February 2011, Commissione europea, Bruxelles, 2011
<http://www.ecvet-team.eu/en/system/files/documents/14/questions-answers-about-ecvet-21/04/2010.pdf>

Commissione europea, DG Educazione e Cultura, *Using ECVET for Geographical Mobility (2012). Part II of the Ecvet Users' Guide*, Commissione europea, Bruxelles, 2012
http://www.ecvet-projects.eu/Documents/ECVET_Mobility_Web.pdf

Commissione europea/EACEA/Eurydice, *Istruzione e formazione degli adulti in Europa: ampliare l'accesso alle opportunità di apprendimento. Rapporto Eurydice*, Commissione europea, Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2015

Commissione europea, DG Mercato Interno, Libera circolazione delle merci, Professioni regolamentate e Servizi postali, *Guida per l'utilizzatore del sistema generale di riconoscimento delle qualifiche professionali*, MARKT/D/8327/2001-IT
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/guide_it.pdf

Consiglio dell'Unione europea, *Decision of 21 December 1998 on the promotion of European pathways in work-linked training, including apprenticeship* (1999/51/EC), OJ L 17 22.01.1999
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31999D0051>

Consiglio dell'Unione europea, *Decisione del Consiglio che istituisce un programma d'azione per l'attuazione di una politica di formazione professionale della Comunità europea*, (94/819/CE) del 6 dicembre 1994
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?qid=1401371215022&uri=CELEX:31994D0819>

Consiglio dell'Unione europea, *Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning*, 9175/04 EDUC 101 SOC 220

Consiglio dell'Unione europea, *Obiettivi concreti futuri dei sistemi di istruzione e di formazione*, Relazione del Consiglio "Istruzione" al Consiglio europeo, 5680/01
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=URISERV:c11049>

Consiglio dell'Unione europea, *Preparare i giovani per il XXI secolo: un ordine del giorno per la cooperazione europea in materia scolastica*, Conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri del 21 novembre 2008, GUCE C319/20 del 13.12.2008
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1400676877155&uri=CELEX:52008XG1213\(05\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1400676877155&uri=CELEX:52008XG1213(05))

Consiglio dell'Unione europea, *Promoting youth employment to achieve the Europe 2020 objectives*, 17 June 2011
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/122831.pdf

Consiglio dell'Unione europea, *Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione* («ET 2020») (2009/C 119/02), Conclusioni del 12 maggio 2009
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:IT:PDF>

Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale*, (2012/C 398/01)
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:IT:PDF>

Consiglio dell'Unione europea, *Risoluzione del 19 dicembre 2002 sulla promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale* (2003/C 13/02), OJ C 13 del 18.01.2003
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2003:013:0002:0004:IT:PDF>

Consiglio dell'Unione europea, *Risoluzione del 27 giugno 2002 sull'apprendimento permanente* (2002/C 163/01), OJ C 163/1 del 9.7.2002

http://www.edscuola.it/archivio/norme/europa/c_163020709.pdf

Consiglio dell'Unione europea, *Youth on the Move – Promuovere la mobilità dei giovani per l'apprendimento*, (2011/C 199/01)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:199:0001:0005:IT:PDF>

Consiglio europeo, *Conclusioni* – Bruxelles, 26 marzo 2010 – EUCO 7/10

[http://www.strategiadilisbonalazio.it/Archivio/Documenti/conclusioni%20del%20consiglio%20di%20primavera\(1\).pdf](http://www.strategiadilisbonalazio.it/Archivio/Documenti/conclusioni%20del%20consiglio%20di%20primavera(1).pdf)

Consiglio europeo, *Conclusioni della Presidenza*, Lisbona 23 e 24 marzo 2000

http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_it.htm

Corradi C., Evans N., Valk A., *Recognizing Experiential Learning: Practices in European Universities*, Tartu University Press, Tartu, 2006

Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2005, *Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, art. 2, comma 1, lettera i

http://archivio.pubblica.istruzione.it/dg_postsecondaria/allegati/decreto_libretto_formativo.pdf

Decreto interministeriale del 30 giugno 2015, *Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013*, n. 13, GU Serie Generale n.166 del 20-7-2015

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/20/15A05469/sg>

Decreto legislativo 28 gennaio 2016, n. 15, *Attuazione della direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, recante modifica della direttiva 2005/36/CE, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e del regolamento (UE) n. 1024/2012, relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («Regolamento IMI»)*, GU 9 febbraio 2016, n. 32

http://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_28_gennaio_2016_n_15.pdf

Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, *Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012*, n. 92. (13G00043), GU Serie Generale n.39 del 15-2-2013

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/15/13G00043/sg>

De Rozario P., *Etudes européennes. (Tome 1). Actes du colloque européen: 2-4 octobre 2003. (Tome 2). Huit monographies. (Tome 3), in Vap Et Entreprises: enjeux politiques et systèmes de reconnaissance des apprentissages*, Conservatoire national des Arts et Métiers, Paris, 2005

Di Francesco G., (a cura di), *PIAAC-OCSE: Rapporto nazionale sulle competenze degli adulti*, Isfol, Roma, 2014 (Collana Temi Et Ricerche, 5)

<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19827>

Di Francesco G., (a cura di), *Le competenze per vivere e lavorare oggi. Principali evidenze dall'indagine PIAAC*, Isfol, Roma, 2013 (Research Paper N. 9)

<http://www.isfol.it/pubblicazioni/research-paper/archivio-research-paper/le-competenze-per-vivere-e-lavorare-oggi>

Dierick, S., Dochy, F., *New lines in edumetrics: new forms of assessment lead to new assessment*

criteria, "Studies in Educational Evaluation", 27 (2001), 4, pp. 3007-329

ECVET Team, *An analysis of ECVET in the Italian community of Leonardo da Vinci*, "ECVET Magazine" N. 14/ April 2013

<http://www.ecvet-projects.eu/bulletins/archivedBulletin.aspx?id=29&language=27&>

EQAVET – ECVET, Joint working group for EQAVET and ECVET, *Using ECVET and EQAVET principles: some early experiences at national level*, June 2015

http://www.eqavet.eu/Libraries/Working_Groups_2014-2015/Using_ECVET_and_EQAVET_principles_some_early_experiences_at_national_level.sflb.ashx

EQF Advisory Group, *Criteria and procedures for referencing national qualifications levels to the EQF*, Commissione europea, EQF, Cedefop, Bruxelles, 2014

<http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&tid=10973&no=2>

Fiacco F., Balduini A.S., *Il Programma Erasmus+ 2014-2020. Riflessioni e spunti sugli esiti del primo bando*, "Osservatorio Isfol", 4 (2014), n. 3-4

<http://isfoloa.isfol.it/xmlui/handle/123456789/1089>

Franzosi C., *Young NEET in Italy: scenario and outlooks for interventions*, Intervento a "Contrastare la crisi: esperienze e prospettive per l'inclusione attiva in Europa. Net@work: una rete per il lavoro", Isfol, Roma, 29 novembre 2012

<http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/434>

GHK Consulting, *Using ECVET for mobility and lifelong learning – Lessons from the second generation of ECVET pilot projects. Synthesis of results and project portraits*, GHK Consulting, Brussels, 2013

GHK Consulting, *We have tried ECVET: lessons from the first generation of ECVET pilot projects. Synthesis of results and project portraits*, GHK Consulting, Brussels, February 2012

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/ECVET_Brochure_singlepages_allthesame.pdf

Griffiths T., Guile D., *Learning through work experience for the knowledge economy issues for educational research and policy*, Cedefop, Reference series 48, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3034_en.pdf

Hager P., Halliday J., *Recovering Informal Learning. Wisdom, Judgement, and Community*, Springer, Dordrecht, 2009

Howieson C., Raffe D., *The paradox of Scotland: limited credit transfer in a credit-based system*, University of Edinburgh: Centre for Educational Sociology briefing; N. 60, December 2012

<http://www.ces.ed.ac.uk/PDF%20Files/Brief060.pdf>

ICF GHK, *Evaluation of implementation of the European quality assurance reference framework for vocational education and training (EQAVET) – Final Report*, ICF GHK, London, 2013

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/eqavet13_en.pdf

ICF GHK, *External Study on evaluation of the Implementation of the European Qualifications Framework Recommendation – Final Report*, ICF GHK, Brussels, 2013

<http://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/DG%20EAC%20-%20Evaluation%20EQF%20-%20Final%20Report%20-%20Final%20Version.pdf>

ICF GHK, *Using ECVET for mobility and lifelong learning – Lessons from the second generation of*

ECVET pilot projects. Synthesis of results and project portraits, ICF GHK, Brussels, 2013
<http://www.ecvet-projects.eu/Documents/Seminars/ECVET%20Brochure%20October%202013%20web%20ready%20rgb.pdf>

Isfol, *Criticità e potenzialità degli strumenti europei per la trasparenza: l'esperienza dei progetti Leonardo da Vinci: Le competenze per l'occupazione e la crescita*, in *Rapporto Isfol*, Isfol, Roma, 2012
<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=18795>

Isfol, *Ecvet in Italia: un gruppo di esperti supporta la diffusione del dispositivo*, in *Euroguidance News 2*, Isfol, Roma, Dicembre 2012
<http://www.isfol.it/euroguidance/rivista/rivista-euroguidance-news-n.2>

Isfol, ECVET, *Istituto in Italia il Gruppo di Esperti*, "ISFOL Notizie", 7/8 (2012)
http://www.isfol.it/isfol-notizie/archivio-isfol-notizie/Isfolnotizie7_8_2012.pdf

Isfol, *Esperienze di validazione dell'apprendimento non formale ed informale in Italia ed in Europa*, Isfol, Roma, 2007 (Temi & Strumenti, Studi e Ricerche, 20), Roma, 2007
<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=5984>

Isfol, *Il libretto formativo del cittadino. Dal Decreto del 2005 alla sperimentazione: materiali e supporti metodologici*, Isfol, Roma, 2007 (Temi & Strumenti, Studi e Ricerche, 21)
<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=5984>

Isfol, *Il Programma Leonardo da Vinci: il Trasferimento dell'Innovazione a supporto della mobilità transnazionale*, Isfol, Roma, 2012
<http://programmaleonardo.net/llp/pubblicazioni.asp?tabID=0&anno=2012>

Isfol, *Il Programma Leonardo da Vinci 2000-2010: 10 anni di sperimentazioni a sostegno delle politiche comunitarie di istruzione e formazione professionale*, Isfol, Roma, 2012
<http://programmaleonardo.net/llp/pubblicazioni.asp?tabID=0&anno=2012>

Isfol, *Il Programma Leonardo da Vinci 2007-2013*, Isfol, Roma, 2013
<http://programmaleonardo.net/llp/pubblicazioni.asp>

Isfol, *La trasparenza delle competenze e delle qualifiche nel Programma Leonardo da Vinci dal 2006 ad oggi*, Isfol, Roma, 2009
http://programmaleonardo.net/llp/cd/approfondimenti_2010/dati/materiali/testo%20rapporto%20tematico%20trasparenza.pdf

Isfol, *Le competenze chiave del cittadino: Il contributo di LLP – Leonardo da Vinci alle strategie per l'apprendimento*, Isfol, Roma, 2014
http://programmaleonardo.net/llp/DOCDOCUMENTAZIONE/COMPETENZE_CITTADINO.pdf

Isfol, *Le innovazioni di Leonardo – Valutazione dell'impatto dei Progetti finanziati dal Lifelong Learning Programme – Leonardo da Vinci negli anni 2007, 2008, 2009*, Isfol, Roma, 2012
<http://programmaleonardo.net/llp/pubblicazioni.asp?tabID=0&anno=2012>

Isfol, *Mettere in pratica gli strumenti europei di trasparenza – Progetti, sperimentazioni e risultati del Programma LLP – Leonardo da Vinci*, Isfol, Roma, 2012 (Strumenti Per, 8)
<http://programmaleonardo.net/llp/pubblicazioni.asp?tabID=1&anno=2011>

Isfol, *Standard delle competenze nell'istruzione e formazione tecnica superiore: percorsi metodologici e di sperimentazione delle unità capitalizzabili*, Isfol, Roma, 2006 (Temi & Strumenti, Studi e Ricerche, 19)
<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=5984>

Isfol, *Trasparenza delle qualificazioni e delle competenze. Sperimentazioni e pratiche di attua-*

- zione della Raccomandazione ECVET, Isfol, Roma, 2014
<http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=20005>
- Isfol, *Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa. Edizione aggiornata 2013*, Isfol, Roma, 2013 (I libri del Fondo Sociale Europeo, 181)
<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19607>
- Isfol, *Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa*, Isfol, Roma, 2012 (I libri del Fondo Sociale Europeo, 163)
<http://www.isfol.it/pubblicazioni>
- Isfol, *Verso l'European Qualification Framework. Il sistema europeo dell'apprendimento: trasparenza, mobilità riconoscimento delle qualifiche e delle competenze*, Isfol, Roma, 2009 (I libri del FSE)
- Jallade J.P., *The Bologna process: a mid-term review*, "European Journal of Education", 39 (2004), 3, pp. 261-375
- Kretschmer T., *State-of-the-art report on the implementation of learning objectives with the EHEA*, "UNILo - Promoting the EQF Learning Outcomes approach within European Universities" project, (n.d.)
http://empleo.ugr.es/unilo/documentos/D2_1_final_Report.pdf
- Kuhn T. *The Structure of Scientific Revolutions*, The University of Chicago Press, Chicago, 1962 (tr.it La struttura delle rivoluzioni scientifiche, Torino, Einaudi, 2009)
- Larsen K., Momii K., *Qualité et reconnaissance des diplômes de l'enseignement supérieur: un défi international*, CERI, Editions de l'OECD, Paris, 2004
- Legge 28 giugno 2012, n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* (12G0115), GU n.153 del 03.07.2012 - Supplemento ordinario n.136
<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>
- Le Mouillour I., *European approaches to credit (transfer) systems in VET*, Cedefop, Dossier series N. 12, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005
http://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/424/6014_en.pdf
- Lopez Baigorri J. Patxi Cia M., Monterrubio E.A., *La reconnaissance officielle des acquis de l'expérience professionnelle*, "Revue européenne de formation professionnelle", 37 (2006), 4, pp. 37-56
- Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, *Il lavoro nel settore dei servizi sociali e le professioni sociali*, Formez, s.l., febbraio 2009
<http://www.lavoro.gov.it/AreaSociale/FondoNazionale/Documents/FormezRapportoProfessioni-SocialiFinale.pdf>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, Dipartimento delle Politiche Europee, Isfol, *Primo rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo EQF*, Roma, giugno 2012
<http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=18746>
- OECD, *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, 2014
<http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf>
- OECD, *Education at a Glance 2013: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, 2013
[http://www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)--FINAL%2020%20June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)--FINAL%2020%20June%202013.pdf)
- OECD, *Recognising non formal and informal learning: outcomes, policies and practices*, OECD,

Paris, 2010

<http://www.oecd.org/edu/innovation-education/recognisingnon-formalandinformallearning-outcomespoliciesandpractices.htm>

Otero M. S., McCoshan A., Junge K., Winter L., *European inventory on validation of non-formal and informal learning*, ECOTEC, Birmingham, 2005

Parlamento europeo, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the recognition of professional qualifications* (2002/C 181 E/09) [OJ C 181, 30.07.2002]

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2013-0038&language=IT>

Pilz, M., *The contrast between modular and occupational approaches to modernising vocational training*, Cedefop European journal of vocational training N. 25, Thessaloniki, 2002

<http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/25-EN.PDF>

PPMI, *Implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET). Final report*, PPMI, Luxembourg, July 2014

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/ecvet14_en.pdf

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche europee, *Guida all'utente - Direttiva 2005/36/CEE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali*, Roma, 2011

<http://www.politichecomunitarie.it/comunicazione/17780/riconoscimenti-professionali-la-pubblicazione>

Rolfe H., *Qualifications and international mobility: a case study of the European chemicals industry*, "National Institute Economy Review", 175 (2001), pp. 85-94

Sellin B., *Vocational Training in Europe: Towards a Modular Form?*, Cedefop Panorama, Berlin, 1994

Symela K. et al., *Modular vocational education and training examples of good practice in Europe*, Institute for Sustainable Technologies - National Research Institute, Poland, Radom 2007

<http://www.emcet.net/download/pdf/anglia.pdf>

Storan J., *Transfere Project (Transfer between formal, informal and non-formal education): A UK Country Study*, University of East London (2003)

Isof, The Leonardo da Vinci Thematic Group on "Transparency, Validation & Credit transfer, ECVET - *Technical specifications, Report of the Credit Transfer Technical Working Group*, Isof, Roma, 2005

Unione europea, *Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 dicembre 2004, relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass)*

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32004D2241>

Unione europea, *Decisione n. 1720/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 novembre 2006 che istituisce un programma d'azione nel campo dell'apprendimento permanente, (2006/1720/CE)*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006D1720:IT:HTML>

Unione europea, *Decisione n. 1357/2008/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 2008 che modifica la decisione n. 1720/2006/CE che istituisce un programma d'azione*

nel campo dell'apprendimento permanente (Testo rilevante ai fini del SEE)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1400675415191&uri=CELEX:32008D1357>

Unione europea, *Direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 novembre 2013, recante modifica della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e del regolamento (UE) n. 1024 /2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»)*, GUCE L 354/132 del 28.12.2013

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32013L0055>

Unione europea, *Direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 settembre 2005 relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali*, GUCE L 255 del 30.09.2005

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?qid=1400678224335&uri=CELEX:32005L0036>

Unione europea, *Documento di valutazione della strategia di Lisbona SEC (2010) 114 definitivo del 02.02.2010*

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_it.pdf

Unione europea, *Istruzione e Formazione 2010. L'urgenza delle riforme per la riuscita della strategia di Lisbona*, Relazione intermedia comune del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del programma di lavoro dettagliato concernente il seguito dato agli obiettivi dei sistemi d'istruzione e di formazione in Europa (2004/C 104/01) del 30.04.2004

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004XG0430\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004XG0430(01)&from=EN)

Unione europea, *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)*, (2009/C 155/02)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:IT:PDF>

Unione europea, *Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale*, (2009/C 155/01)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:IT:PDF>

Unione europea, *Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, sulla costituzione del Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF)*, (2008/C 111/01), GU C 111 del 6.5.2008.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>

Unione europea, *Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE)* GUCE L 394/10 del 30.12.2006

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:it:PDF>

Unione europea, *Raccomandazione del Parlamento e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa alla mobilità transnazionale nella Comunità a fini di istruzione e formazione professionale – Carta europea di qualità per la mobilità (2006/961/CE)*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0005:0009:IT:PDF>

Unione europea, *Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 luglio 2001, relativa alla mobilità nella Comunità degli studenti, delle persone in fase di formazione, di coloro che svolgono attività di volontariato, degli insegnanti e dei formatori*, OJ L 215 del 09.08.2001

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?qid=1401370066288&uri=CELEX:32001H0613>

Unione europea, *Regolamento (UE) n. 1288/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11*

dicembre 2013, che istituisce "Erasmus+": il programma dell'Unione per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport e che abroga le decisioni n. 1719/2006/CE, n. 1720/2006/CE e n. 1298/2008/CE

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1288&tid=1401379641252&from=IT>

Unione europea, *Riga Conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015–2020, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué*

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf

Unione europea, *The Bordeaux Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training*, Communiqué of the European Ministers for vocational education and training, the European social partners and the European Commission, meeting in Bordeaux on 26 November 2008 to review the priorities and strategies of the Copenhagen process

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/bordeaux_en.pdf

Unione europea, *The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020*, Communiqué of the European Ministers for vocational education and training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011–2020

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf

Unione europea, *The Copenhagen Declaration*, Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf

Unione europea, *The Helsinki Communiqué on Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training*, Communiqué of the European Ministers of vocational education and training, the European Social partners and the European Commission, convened in Helsinki on 5 December 2006 to review the priorities and strategies of the Copenhagen Process

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/helsinki_en.pdf

Unione europea, *The Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training*, 14 December 2004

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/maastricht_en.pdf

Volmari K. Helakorpi S., Frimodt R., *Competence framework for VET professions - Handbook for practitioners*, Finnish National Board of Education and editors, Sastamala, 2009

http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/111332_COMPETENCE_FRAMEWORK_FOR_VET_PROFESSIONS.PDF

Werquin P., *Recognition of non-formal and informal learning: country practices*, OECD, s.l., 2010

<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/44600408.pdf>

Sitografia

Associazione europea per l'Educazione Internazionale

<http://www.eaie.org>

Associazione europea per la Formazione Professionale

<http://www.evta.net>

Cedefop (Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale)

<http://www.cedefop.europa.eu/>

Cedefop - Europass

<http://europass.cedefop.europa.eu/>

ReferNet – Rete europea di riferimento ed esperienza nel campo dell'istruzione e della formazione professionale

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/refernet/index.aspx>

SkillsNet

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/skillsnet/index.aspx>

Céreq – Centro di studi e di ricerche sulle qualifiche

<http://www.cereq.fr/>

Commissione Europea – Direzione Generale Istruzione e Cultura

http://ec.europa.eu/education/index_en.html

Commissione europea – Europa 2020

http://ec.europa.eu/europe2020/index_it.htm

Commissione europea – Iniziativa faro "Nuove competenze per nuovi posti di lavoro"

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=958>

Commissione europea – Processo di Bologna

http://ec.europa.eu/education/policy/higher-education/bologna-process_en.htm

Commissione europea – Programma di Apprendimento Permanente

http://ec.europa.eu/education/tools/lfp_en.htm

Commissione europea- Programma Erasmus+

http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm

Commissione europea – Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF)

http://ec.europa.eu/eqf/home_it.htm

Commissione europea – Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET)

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet_en.htm

Commissione europea – Trasferimento europeo dei crediti nell'istruzione e nella formazione professionale (ECVET)

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en.htm

Commissione europea – Youth on the move

<http://ec.europa.eu/youthonthemove/>

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/youth/ef0024_it.htm

Comunità di pratiche europee e di esperti nazionali ECVET

<http://e2-community.ecvet-team.eu>

Consorzio Europeo per l'Accreditamento nell'Istruzione Superiore

<http://www.eaconsortium.net>

EAEA – Associazione europea per l'Educazione degli Adulti

<http://www.eaea.org>

ECVET Toolkit

<http://www.ecvet-toolkit.eu>

ESCO – Una classificazione europea di Abilità, Competenze, Qualifiche e Occupazioni

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

ETF – Fondazione europea per la Formazione

<http://www.etf.europa.eu/>

EURES – Il portale europeo della mobilità professionale

<http://ec.europa.eu/eures/index.jsp>

Eurydice – Commissione europea

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

EURYDICE – ITALIA

<http://www.indire.it/eurydice/index.php>

Isfol – Istituto per lo Sviluppo della Formazione dei Lavoratori

<http://www.isfol.it>

Isfol – Agenzia nazionale LLP – Programma settoriale Leonardo da Vinci

<http://www.programmaleonardo.net/llp>

Isfol – Gruppo di esperti nazionali ECVET

<http://programmaleonardo.net/ecvet/>

Isfol – Piattaforma VaLiCo – Validazione Libretto Competenze

<http://librettocompetenze.isfol.it>

Isfol – Portale ECVET

<http://www.isfol.it/ecvet>

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

<http://www.istruzione.it>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

<http://www.lavoro.gov.it>

NEC – Centro Nazionale Europass Italia

<http://www.isfol.it/europass>

NRP – Punto nazionale di riferimento per la qualità

<http://www.isfol.it/eqavet>

OECD – Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico

<http://www.oecd.org>

PLOTEUS - Portale sulle Opportunità di Apprendimento nello Spazio Europeo
<http://ec.europa.eu/ploteus>

Programma di Apprendimento Permanente in Italia
<http://www.programmallp.it>

Programma Erasmus + per l'istruzione, la formazione, i giovani e lo sport
www.erasmusplus.it

Progetti pilota ECVET
<http://www.ecvet-projects.eu/>

Punto nazionale di riferimento sulle qualifiche
<http://www.nrpitalia.it/>

Segretariato ECVET
<http://www.ecvet-secretariat.eu/en>

Segretariato EQAVET
<http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>

Documenti Programma Erasmus+ e Programma Settoriale Leonardo da Vinci

Programma Erasmus+- Invito a presentare proposte 2016 (EAC/A04/2015)

<http://www.erasmusplus.it/file/2015/01/Invito-a-presentare-proposte-20162.pdf>

Programma Erasmus+- Invito a presentare proposte 2015 (EAC/A04/2014) e Corrigendum

http://www.erasmusplus.it/file/2014/07/Invito_2015_344.pdf

http://www.erasmusplus.it/file/2014/07/Invito2015_Corrigendum_GU23102014_IT.pdf

Programma Erasmus+ - Invito a presentare proposte 2014 (EAC/S11/13)

<http://www.erasmusplus.it/file/2015/01/Invito-a-presentare-proposte-2013.pdf>

Lifelong Learning Programme – General Call for proposals 2008-2010 – Update 2010 – Strategic Priorities

http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm

Lifelong Learning Programme – General Call for proposals 2008-2010 – Update 2009 – Strategic Priorities

http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm

Lifelong Learning Programme – General Call for proposals 2008-2010 – Strategic Priorities

http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm

Lifelong Learning Programme – General Call for proposals 2011-2013 – Strategic Priorities 2013

http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm

Lifelong Learning Programme – General Call for proposals 2011-2013 – Strategic Priorities 2012

http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm

Lifelong Learning Programme – General Call for proposals 2011-2013 – Strategic Priorities 2011

http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm

Lifelong Learning Programme 2007-2013 – *Interim Evaluation* maggio 2011

<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2010317%202011%20INIT>

Priorities of the 2007 General Call for Proposals (EAC/61/2006)

http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm

Programma di apprendimento permanente (LLP) - Invito a Presentare proposte 2013 (EAC/S07/12)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:232:0006:0008:IT:PDF>

Programma di apprendimento permanente (LLP) - Invito a Presentare proposte 2012 (EAC/27/11)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:233:0015:0016:IT:PDF>

Programma di apprendimento permanente (LLP) - Invito a Presentare proposte 2011 (EAC/49/10)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:290:0013:0014:IT:PDF>

Programma di apprendimento permanente (LLP) - Invito a Presentare proposte 2010 (EAC/41/09)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:247:0013:0015:IT:PDF>

Programma di apprendimento permanente (LLP) - Invito a Presentare proposte 2009 (EAC/31/08)

http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm

Programma di apprendimento permanente (LLP) - Invito a Presentare proposte 2008 (EAC/30/07)
http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm

Programma di apprendimento permanente (LLP) - Invito a Presentare proposte (DG EAC/61/06)
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:313:0042:0043:IT:PDF>

Finito di stampare
nel mese di novembre 2016
da "Del Gallo Editori D.G.E. – Greenprinting srl"
Spoleto (PG)

Il riconoscimento e la validazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali di apprendimento costituisce una priorità europea nei percorsi di crescita dei sistemi di formazione e rappresenta un'esigenza fortemente sentita dal mercato del lavoro. Le raccomandazioni europee hanno avviato processi di innovazione in questo ambito, modificando approcci e metodologie di valutazione e fornendo strumenti di messa in trasparenza delle qualificazioni e delle competenze. Tra queste la raccomandazione ECVET (European Credit Transfer System for VET) è intervenuta mettendo a disposizione un "tool kit" particolarmente utile nei processi di riconoscimento delle competenze maturate nei percorsi di mobilità all'estero e nei contesti di apprendimento permanente. Questa strumentazione è stata sperimentata con successo in diverse azioni pilota promosse a livello centrale dalla Commissione Europea e dalle iniziative progettuali finanziate prima dal Programma LLP – Leonardo da Vinci (2007-2013) e poi dal Programma Erasmus+ (2014-2020).

Le innovazioni introdotte dalla riforma del mercato del lavoro (*Jobs Act*) e dalla riforma del sistema di istruzione ("*Buona Scuola*") hanno ulteriormente rafforzato l'esigenza di cogliere dalle esperienze di applicazione della "strumentazione ECVET" pratiche esemplari di riconoscimento e validazione delle competenze che possono maturarsi in diversi contesti di apprendimento: lavorativi (*work based learning*) e di vita (*life learning*).

Il testo aggiorna un lavoro di ricognizione già effettuato nel corso del 2014 dal Gruppo di esperti nazionali ECVET, coordinato dall'Agenzia Nazionale Erasmus+ ISFOL e finalizzato a promuovere il sistema europeo per l'accumulazione e il trasferimento dei crediti nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale.

Nel testo si dà conto dell'impegno e del coinvolgimento di tutti gli attori chiamati in causa dal processo di creazione e di rafforzamento di una "governance dei processi di validazione", su cui si muove il nostro sistema di istruzione e formazione.