



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione



REGIONE DEL VENETO

## Metodologie innovative ed accreditamento delle competenze per una formazione integrata in chiave europea

DGR 4124/2008

### Report sulla validazione degli apprendimenti non-formali e informali: il contesto italiano ed europeo



## Introduzione

Nel paradigma dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, si inserisce la necessità di sistemi di convalida dell'apprendimento non formale e informale maturato nelle sedi di lavoro, nel tempo libero e nella vita quotidiana. La possibilità di rendere visibile e di valutare l'insieme delle competenze dell'individuo, indipendentemente dal loro contesto di apprendimento, è essenziale al fine di migliorare l'occupabilità e la mobilità dei lavoratori.

Vengono così definiti i diversi tipi di apprendimento:

**Apprendimento formale** - È l'apprendimento erogato tradizionalmente da un Organo di istruzione o formazione, la sua erogazione è strutturata in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento e dà seguito ad una certificazione.

L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente.

**Apprendimento informale** - È l'apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse e non sfocia in una certificazione.

L'apprendimento informale può essere intenzionale, ma nella maggior parte dei casi è casuale.

**Apprendimento non formale** - È intenzionale dal punto di vista del discente, ma il processo di trasmissione dei saperi avviene all'esterno dei sistemi formalmente riconosciuti di istruzione e formazione.

## La storia

Attualmente il riconoscimento della potenzialità degli apprendimenti acquisiti in contesti informali e non formali è fortemente incoraggiato dal programma di lavoro europeo "Educazione e Formazione 2010". Questo programma ingloba tutte le azioni in materia di educazione e formazione a livello europeo sino al 2010, compresi l'insegnamento e la formazione professionale. I ministri dell'istruzione superiore dei Paesi dell'UE e dei paesi membri dello SEE/AELS hanno definito i seguenti obiettivi:

- Aumentare la qualità e l'efficacia dei sistemi di istruzione e formazione nell'Unione Europea;
- Facilitare l'accesso di tutti ai sistemi di istruzione e formazione;
- Aprire al mondo esterno i sistemi di istruzione e formazione.

(Consiglio dell'Unione europea, 14.2.2001).

Si ritiene infatti che raggiungere l'obiettivo di promuovere lo sviluppo in Europa di una società della conoscenza (Consiglio Europeo di Lisbona, 2000) richieda particolare attenzione al rapporto tra le diverse forme di apprendimento e alle modalità di collegamento tra le diverse aree di sviluppo della conoscenza, in un approccio Lifelong Learning. Sulla base di questa esigenza, la questione dell'identificazione, della valutazione e del riconoscimento degli apprendimenti e delle competenze acquisite nei contesti "non ufficiali" è fondamentale. In questi ambiti vi è una molteplicità di persone che, indipendentemente dalle qualifiche di base, ha sviluppato conoscenze e competenze che non hanno la possibilità di essere ufficializzate.

La strategia inaugurata a Lisbona è passata tramite uno stretto lavoro di cooperazione tra i Paesi membri che ha portato ad una nuova strategia nota come processo di Bruges-Copenaghen (2002) e riaffermata a Maastricht (2004) che ha generato gruppi tecnici di lavoro:

1. Quadro unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze: EUROPASS.
2. Principi per la validazione dell'apprendimento informale e non-formale.
3. Sistema di trasferimento dei crediti per la formazione professionale ECVET e Livelli comuni di riferimento.
4. European Qualifications Framework (EQF)

La Commissione Europea, nel marzo 2004, ha presentato una proposta di decisione in materia di Principi Europei comuni per la validazione dell'apprendimento non formale ed informale. Il documento, elaborato sulla base di quanto proposto dalle parti sociali, indica le linee guida fondamentali che si auspica vengano prese in considerazione nei vari Paesi Europei e nei contesti territoriali locali. Particolarmente significativi sono i principi che richiamano:

- l'attuazione di procedure di certificazione,
- la natura volontaria dell'attività di validazione da parte del cittadino,
- il chiarimento delle responsabilità in capo ad ogni istituzione e parte sociale coinvolta,
- la collaborazione da parte degli stati membri nel creare sistemi compatibili e nel coinvolgere le Parti sociali.

In Italia, le normative sopraccitate sono state recepite come segue:

### **Legge n. 53, 28 marzo 2003**

Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale,

### **Legge n. 286, 6 dicembre 2004**

Accordo della Conferenza Unificata, (Decreto n.29, 11 dicembre 2004, del MIUR).

Questo accordo ha messo a disposizione strumenti di certificazione intermedia e finale nella formazione professionale.

Regioni e Province Autonome si sono ufficialmente accordate per dare vita al Progetto Interregionale "Descrizione e certificazione delle competenze e famiglie professionali" che condivideva i seguenti principi:

- unitarietà e pari dignità del sistema educativo di istruzione e formazione
- spendibilità delle certificazioni e dei crediti formativi acquisiti per favorire i passaggi tra i sistemi di istruzione e formazione
- valorizzazione delle qualifiche professionali

L'accordo rappresenta inoltre un passo fondamentale verso la ricostruzione del quadro delle competenze acquisite in contesto di apprendimento formale, non formale, informale secondo la logica del Lifelong Learning.

L'autonomia delle Regioni in materia di Formazione Professionale ha portato alla creazione di un panorama molto differenziato.

In particolare dall'analisi dei materiali e dalle opinioni registrate possiamo sostenere che anche a livello regionale si avverte l'esigenza di attivare la formalizzazione e l'istituzionalizzazione di dispositivi e sistemi di certificazione e validazione degli apprendimenti, ma parallelamente emergono anche criticità molto forti:

- la definizione degli standard professionali da certificare,
- la definizione dei dispositivi di certificazione (commissioni, certificati, ecc.),
- l'attivazione di procedure di riconoscimento/condivisione.

## Obiettivi della ricerca

Il presente elaborato si pone l'obiettivo di fornire una sintetica panoramica sui modelli di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze dall'informale e non formale a livello nazionale ed europeo. Lo studio riguarda i destinatari della certificazione, i metodi, gli strumenti utilizzati, i professionisti coinvolti, i meccanismi di certificazione e gli output.

L'Italia non dispone ancora di un approccio condiviso globale. Il quadro nazionale delle qualifiche (NQF), che mira ad ottenere la trasparenza nella formazione e a realizzare un più efficace incontro tra domanda e offerta sul mercato del lavoro europeo, è in fase di sviluppo. Il "Libretto Formativo del Cittadino", un documento ufficiale che registra le competenze acquisite attraverso la formazione e attraverso i contesti non formali e informali, è stata approvato nel 2005 e testato in 11 regioni per il periodo 2006-2007. Il compito di certificare le competenze è attribuito alle Regioni, sulla base di standard minimi di competenze prodotti dalle Regioni stesse in relazione alle specificità che le caratterizzano. Gli standard minimi si riferiscono ai settori produttivi, a figure professionali.

Il Decreto ministeriale n° 174 del 2001 "Certificazione del Sistema Professionale" definisce il modello nazionale di riconoscimento e certificazione delle competenze, stabilendo che la certificazione delle competenze serve a far ottenere agli individui titoli e qualifiche, permettere l'accesso o il rientro nel sistema d'Istruzione e formazione professionale e migliora le possibilità occupazionali.

I risultati di queste iniziative risultano difficili da confrontare, a causa della mancanza di un quadro nazionale di riferimento, ma si auspica possano diventare delle buone pratiche per un futuro sistema validato a livello nazionale.

Per quanto riguarda il contesto europeo, vengono illustrati modelli di riconoscimento delle competenze professionali acquisite attraverso percorsi di apprendimento non formali ed informali in alcuni contesti europei. Secondo S. Meghnagi (2005), si possono riconoscere tre indirizzi teorici su cui si ancorano le metodologie di validazione delle competenze:

una prima, utilizzata nei modelli anglosassoni, con cui si guarda alla competenza attraverso la descrizione di parti di essa, in parti osservabili e misurabili ("mostrami quello che sai fare"),  
la seconda, riconducibile al modello francese, punta alla capacità di verbalizzare le proprie competenze ancorandole alle basi teoriche ("descrivimi quello che sai fare"),  
la terza, riferibile in parte alla realtà tedesca, integra i due precedenti approcci e sostiene l'importanza di padroneggiare la conoscenza teorica acquisita attraverso la formazione e nel contempo dimostrare concretamente le proprie abilità.

Le pratiche di certificazione vanno differenziate a seconda che mirino all'acquisizione di un titolo professionale o di un titolo accademico.

All'interno dei percorsi professionali Behrens M. (2004) distingue tre tipi di procedura certificativa:

la prima ufficializza le pratiche professionali antecedenti in maniera diretta, accordando un titolo riconosciuto,

la seconda rilascia dei titoli che, pur non avendo riconoscimento statale, sono legittimati all'interno delle aziende,

la terza è volta a favorire la mobilità professionale orizzontale, strutturando moduli formativi equipollenti per diversi percorsi professionali.

## **Riflessioni sull'efficacia e sui risultati attesi**

La realizzazione di un portfolio delle competenze permette di perseguire simultaneamente diversi obiettivi:

- aumento della consapevolezza personale di quanto acquisito e delle prestazioni, dovuto alla migliore capacità metariflessiva dei soggetti;
- aumento delle capacità argomentative e della comprensione dei possibili transfert di quanto acquisito in determinati contesti, da cui deriva un possibile riorientamento formativo e professionale,
- raccolta delle prove atte a dimostrare le esperienze vissute oppure a dimostrare le capacità acquisite (sul modello dei book professionali di coloro che lavorano nel mondo della grafica per esempio) che facilita il processo di valutazione,
- attivazione di un processo di apprendimento riguardante il come riflettere sulle proprie pratiche, il che potenzia l'autonomia dei soggetti.

E' importante non sottovalutare che le pratiche legate al portfolio si fondano in maniera importante sulle abilità di scrittura dei soggetti, rischiando di essere discriminanti per coloro che, pur possedendo importanti apprendimenti di origine non formale o informale, mal padroneggiano le competenze necessarie alla redazione dei testi o delle tabelle necessarie alla realizzazione di un portfolio.

### **Riferimenti Bibliografici**

[www.valutare.org](http://www.valutare.org)

[www.ecotec.com](http://www.ecotec.com)

[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

Bednarz F., 2008 Sistema di riconoscimento delle competenze acquisite sul lavoro

Deli Salin, 2005 Identificazione e convalida delle competenze acquisite in contesti non formali e informali

# Relazioni sui modelli di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze dall'informale e non formale a livello nazionale ed europeo





## Francia

1. <b>SCOPO</b> DELL'ACCREDITAMENTO	Acquisizione di un diploma.
2. <b>ORGANISMO</b> CHE SOVRAINTENDE L'ATTIVITA'	Ministero dell'educazione.
3. <b>ORGANISMO</b> CHE GESTISCE CONCRETAMENTE L'ATTIVITA'	Possono gestire l'attività organismi di certificazione privati o accreditati dal Ministero.
4. <b>TIPOLOGIA</b> DI BENEFICIARI	Adulti disoccupati o occupati con almeno 3 anni di esperienza lavorativa maturata con mansioni coerenti alla tipologia di diploma che si vuole venga riconosciuto. In questi 3 anni sono comprese le esperienze di lavoro subordinato, volontario, autonomo, ma non quelle di stage. In alcuni casi è l'Azienda stessa che manifesta l'esigenza di qualificare alcuni dei suoi dipendenti (es. MC Donald, Auchan, Fnac, la Polizia nazionale, ecc.)
5. <b>TIPOLOGIA</b> DI PROFESSIONISTI COINVOLTI	· Consulenti per l'orientamento sul diploma adeguato e la compilazione dei libretti,
	· Consigliere di riferimento: forma i membri della commissione di valutazione e coordina l'operato dei consulenti interni all'organizzazione
	· "esperto di diplomi": professore con competenza specifica riguardo all'area professionale di interesse del candidato
	· Commissione di valutazione
6. <b>STRUMENTI</b> UTILIZZATI e SOGGETTO CHE LI UTILIZZA	"Libretto 1", compilato in autonomia dal soggetto
	"Libretto 2" compilato con il supporto del consulente
	Documentazione cartacea del soggetto circa i percorsi formativi già seguiti.
	Documentazione cartacea del soggetto circa i rapporti di lavoro avuti.
	CPC: insieme di tutte le certificazioni professionali nazionali, utilizzato dai consulenti
	Referenziale: insieme delle competenze associate ad ogni professione
7. BREVE DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI STESSI	Libretto 1: è la domanda ufficiale di validazione delle competenze, contiene i dati della persona, il diploma al quale aspira, le qualifiche e-o diplomi ottenuti, l'esperienza professionale coerente e non al diploma aspirato (dettagliata in base al ruolo, mansioni, strumenti di lavoro utilizzati).
	Libretto 2: contiene nel dettaglio le esperienze di lavoro più coerenti al diploma desiderato: tipologia dell'azienda (dimensioni, fatturato, area di mercato), ruolo, tipologia collaborazione, area di lavoro, interfacciamenti all'interno ed all'esterno dell'organizzazione, eventuale evoluzione nel ruolo, spazio di autonomia, tipologia di situazioni critiche affrontate e strategie attivate, quali le conoscenze e le abilità richieste per il ruolo e quali quelle effettivamente possedute dalla persona, input ricevuti (contenuto e provenienza) e output prodotti, strumenti utilizzati.
8. <b>METODOLOGIA</b> UTILIZZATA	compilazione del Libretto 1 a cura dell'utente,
	compilazione del Libretto 2 a cura dell'utente e con la supervisione del consulente,
	colloquio di orientamento individuale,
	focus group "atelier",
	esame orale.
9. <b>PROCEDURE: scaletta</b> delle attività da seguire per portare a termine l'accREDITAMENTO	· Il candidato invia il cv con la richiesta di partecipazione al percorso di validazione per un determinato diploma.
	· Convocazione del candidato, illustrazione del percorso di accreditamento e definizione congiunta sul diploma più coerente con l'esperienza pregressa (non rientrano nelle possibilità di certificazione i diplomi di medicina, psicologia, farmacia, aeronautica; inoltre, quando il contesto lavorativo è variegato, il soggetto deve scegliere esclusivamente un solo ambito di validazione – es. amministrativo o commerciale)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Compilazione da parte del candidato del Libretto 1 e inclusione dei diplomi, certificati, giustificativi dei lavori precedenti</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La commissione verifica l'adeguatezza della domanda (corrispondenza con il diploma ricercato, durata dell'esperienza)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Il soggetto procede alla compilazione del Libretto 2, supportato individualmente o in gruppo con gli "atelier" (se ne fa richiesta e se dispone dei finanziamenti economici per beneficiare del servizio di accompagnamento)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Supporto iniziale di 2 ore con l'"esperto di diplomi" al fine di avere la conferma circa l'adeguatezza dell'esperienza maturata con il diploma richiesto e approfondire verbalmente l'attività svolta, così come sarà poi richiesto per iscritto nel Libretto 2</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· L'esperto individua assieme al candidato 4 attività che verranno sviscerate per iscritto nel Libretto 2</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Atelier: focus group composto da 5-6 soggetti e moderato dal</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Laboratori di preparazione al colloquio d'esame (1,2,3 ore, a seconda dell'entità del finanziamento) con la commissione esaminatrice.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Valutazione finale: esame orale con la commissione e esami spot durante il periodo di accreditamento.</li> </ul>
<b>10. RIFERIMENTI LEGISLATIVI</b>	<p>Negli anni '80 si affaccia in Francia la consapevolezza che la valutazione delle competenze costituisce una parte importante all'interno della gestione delle risorse umane. All'inizio degli anni 90 l'Agenzia nazionale per l'impiego elabora il "ROME" (Repertoire operationnel des metiers et des emplois - Elenco delle mansioni e degli impieghi). Nello stesso periodo è stata promossa formalmente la possibilità per i lavoratori di accedere al bilancio di competenze, come attività volta a promuovere lo sviluppo e l'occupabilità dei lavoratori stessi.</p>
<b>11. COSTI</b>	<p>E' variabile: da 600 a 1300 €. Le persone disoccupate possono fare domanda al Consiglio regionale che accredita determinati organismi per la consulenza. La spesa può essere sostenuta anche dall'azienda di provenienza del soggetto, che dispone per legge di fondi utilizzabili per la validazione delle competenze.</p>
<b>12. TEMPI</b>	<p>Durata dell'accompagnamento individuale: 24 ore (dipende dall'entità del finanziamento ottenuto dalla persona). Durata totale del percorso di validazione: 6 mesi circa (la commissione si riunisce 2 volte l'anno per la validazione delle competenze)</p>

Bibliografia e sitografia:  
[www.cedefop.it](http://www.cedefop.it)

## Romania

1. <b>SCOPO</b> DELL'ACCREDITAMENTO	Ottenimento di un certificato di validazione delle competenze acquisite in ambiti non formali ed informali valido a livello nazionale per il mercato del lavoro.
2. <b>ORGANISMO</b> CHE SOVRINTENDE L'ATTIVITA'	NATB, National Adult Training Board, ente preposto dal 2004 e attivo nella certificazione dal 2006.
3. <b>ORGANISMO</b> CHE GESTISCE CONCRETAMENTE L'ATTIVITA'	Centro di valutazione accreditato dal NATB.
4. <b>TIPOLOGIA</b> DI BENEFICIARI	Utenti occupati o disoccupati.
5. <b>TIPOLOGIA</b> DI PROFESSIONISTI COINVOLTI	Management del centro di valutazione, che approva le schede utilizzate per l'intero processo; il valutatore/consulente certificato, che accompagna lungo tutto il percorso il candidato e valuta lo stesso per ogni singola unità di competenza richiesta.
6. <b>STRUMENTI</b> UTILIZZATI e SOGGETTO CHE LI UTILIZZA	Autovalutazione scritta delle competenze in possesso, portfolio, report, test scritto e pratico.
7. BREVE DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI STESSI	
8. <b>METODOLOGIA</b> UTILIZZATA	Colloquio con il valutatore/consulente assegnato, Test scritto e prova pratica.
9. <b>PROCEDURE: scaletta</b> delle attività da seguire per portare a termine l'accREDITAMENTO	<input type="checkbox"/> Richiesta scritta da parte dei candidati di essere valutati su una o più unità di competenze  <input type="checkbox"/> Incontro fra valutatore e candidato e successiva illustrazione da parte del valutatore delle competenze presenti negli standard professionali richiesti per una determinata qualifica nonché delle procedure previste nel percorso di accreditamento.  <input type="checkbox"/> L'utente provvede ad una sua personale auto valutazione sulla base di questi.  <input type="checkbox"/> Il valutatore esamina l'elaborato e suggerisce all'utente di intraprendere l'intero percorso formativo, solo una parte o nessuna delle due.  <input type="checkbox"/> Alla fine del percorso, l'utente viene valutato e viene rilasciata la certificazione.
10. <b>RIFERIMENTI</b> LEGISLATIVI	<p>Linee strategiche per l'occupazione 2004-2010 emanate dal Ministero dell'educazione e della ricerca, il Ministero del lavoro e del welfare;</p> <p>Le strategie a medio e lungo termine per la formazione professionale continua 2005-2010 emanate dal Ministero dell'educazione e della ricerca e dal National Adult Training Board;</p> <p>L'accordo sull'identificazione delle qualifiche nazionali (NQF) 2005, da parte del National Adult Training Board, i rappresentanti del Governo e i rappresentanti delle camere di commercio;</p> <p>Le linee guida 2006-2008 del Ministero dell'educazione e della ricerca.</p>
11. <b>COSTI</b>	Nessuno per l'utente.
12. <b>TEMPI</b>	Indicativamente 30 gg più 5 gg di tempo per l'utente per appellarsi alla commissione in caso di discordanza con i risultati ottenuti.

Bibliografia e sitografia:

[www.cedefop.it](http://www.cedefop.it)

## Slovenia

1. <b>SCOPO</b> DELL'ACCREDITAMENTO	Acquisizione di qualifiche professionali nazionalmente riconosciute e qualifiche di Laurea.
2. <b>ORGANISMO</b> CHE SOVRINTENDE L'ATTIVITA'	Il Ministero del lavoro, della famiglia e delle politiche sociali è responsabile delle procedure di validazione e certificazione – vengono presi in considerazione gli standard professionali del National Vocational Qualification – NVQ – la cui elaborazione è coordinata dal dall'Istituto nazionale per l'IFP (VET). Gli standard professionali definiscono le competenze professionali.
3. <b>ORGANISMO</b> CHE GESTISCE CONCRETAMENTE L'ATTIVITA'	Istituto professionale. L'esame finale può essere sostenuto presso la Camera dell'artigianato, la Camera di Commercio dell'Industria della Slovenia, presso le scuole di formazione professionale e di formazione degli adulti.
4. <b>TIPOLOGIA</b> DI BENEFICIARI	Adulti con esperienza lavorativa occupati e disoccupati. In alcuni casi è l'Azienda stessa che manifesta l'esigenza di qualificare le sue maestranze esperte (es. grandi aziende del settore metalmeccanico: Esotech dd, Duckinoski).
5. <b>TIPOLOGIA</b> DI PROFESSIONISTI COINVOLTI	<input type="checkbox"/> Esperti provenienti da aziende che definiscono, assieme alla commissione valutante, i contenuti della formazione e valutano le competenze in entrata dei soggetti. <input type="checkbox"/> Consulente per l'orientamento: assieme agli esperti valuta le competenze in possesso ai candidati; successivamente illustra, in sessioni di gruppo ed individuali, il percorso per l'acquisizione della qualifica e supporta il soggetto nella raccolta dei documenti necessari per la certificazione della qualifica e per la preparazione del portfolio <input type="checkbox"/> Insegnanti: coinvolti direttamente nella formazione <input type="checkbox"/> Valutatori della domanda di ammissione: sono tre, nominati dal Centro nazionale degli esami
6. <b>STRUMENTI</b> UTILIZZATI e SOGGETTO CHE LI UTILIZZA	Scheda per la richiesta di partecipazione compilata da parte dell'interessato al percorso di validazione. Portfolio del soggetto. Documentazione cartacea del soggetto circa i percorsi formativi già seguiti.
7. BREVE DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI STESSI	Portfolio composto da: cv, diploma, certificati di corsi di formazione, esperienze di lavoro, certificato sanitario*
8. <b>METODOLOGIA</b> UTILIZZATA	Compilazione della scheda di iscrizione a cura dell'utente, compilazione del portfolio a cura dell'utente e con la supervisione del consulente (cv, diploma, certificati di corsi di formazione, esperienze di lavoro, certificato sanitario*), colloquio di orientamento individuale, consulenza personalizzata per la produzione del portfolio, focus group, esame orale e pratico
9. <b>PROCEDURE: scaletta</b> delle attività da seguire per portare a termine l'accREDITAMENTO	<input type="checkbox"/> Presentazione di un modulo di richiesta di partecipazione da parte del soggetto interessato al Centro nazionale degli esami. <input type="checkbox"/> I candidati vengono valutati sulla base delle loro competenze in ingresso al percorso formativo. <input type="checkbox"/> Questa valutazione è utilizzata anche per la progettazione dei contenuti della formazione. <input type="checkbox"/> Sessioni di gruppo per informare i richiedenti circa il percorso di formazione per ottenere il NVQ <input type="checkbox"/> Con il consulente il soggetto apprende l'iter, costruisce il portfolio e raccoglie la documentazione cartacea* <input type="checkbox"/> Erogazione della formazione <input type="checkbox"/> L'esame finale mira a valutare sia l'adeguatezza dei diplomi, del portfolio, che le abilità comprovate verbalmente e fattivamente dal soggetto in sede di esame.
10. <b>RIFERIMENTI</b> LEGISLATIVI	Nel 2000 l' NVQ emana un atto contenente le direttive per la certificazione delle esperienze non formali ed informali. Nel 2006 viene ulteriormente perfezionato.
11. <b>COSTI</b>	Viene solamente specificato che il metodo NVQ è meno costoso del sistema scolastico formale.
12. <b>TEMPI</b>	Da 4 ad 8 mesi la durata dell'intero iter.

Bibliografia e sitografia

www.frareg.com, www.ecotec.com

## Svizzera - "Valida"

<p><b>1. SCOPO</b> DELL'ACCREDITAMENTO</p>	<p>a) Il riconoscimento personale delle competenze acquisite non formalmente b) Il riconoscimento istituzionale delle competenze acquisite c) La validazione delle competenze acquisite non formalmente (ottenimento di un diploma o di una sua parte, di una qualifica)</p>
<p><b>2. ORGANISMO</b> CHE SOVRINTENDE L'ATTIVITA'</p>	<p>Associazione Valida, nata nel 2003 a seguito dell'esperienza del Cantone di Ginevra ad opera del Direttore dell'Ufficio di orientamento e della Formazione Professionale, G. Evequoz.</p>
<p><b>3. ORGANISMO</b> CHE GESTISCE CONCRETAMENTE L'ATTIVITA'</p>	<p>I membri del Valida per quanto riguarda le attività.  La Confederazione, i Cantoni, le associazioni professionali rilasciano i diplomi.</p>
<p><b>4. TIPOLOGIA</b> DI BENEFICIARI</p>	<p>Il riconoscimento personale delle competenze acquisite non formalmente è indirizzato a tutti coloro che desiderano elaborare un progetto personale o professionale oppure intraprendere una procedura di riconoscimento istituzionale o di validazione delle competenze acquisite (indipendentemente dal livello di formazione, dalla funzione, o dal fatto di essere alla ricerca d'impiego).</p> <p>Il riconoscimento istituzionale delle competenze acquisite non formalmente si indirizza in particolar modo alle persone che necessitano di un riconoscimento istituzionale per agevolare il proprio reinserimento professionale, la gestione della loro carriera o l'accesso a una formazione. Questa procedura è utile soprattutto per coloro che non hanno un diploma professionale o che lavorano in campi professionali che non dispongono di un sistema di certificazione.</p> <p>La validazione delle competenze acquisite non formalmente è una misura che si indirizza prioritariamente alle persone che esercitano attività professionali, ma senza possedere il diploma corrispondente. È quindi una misura che mira a facilitare l'accesso alla qualificazione professionale delle persone non qualificate. È anche un mezzo per incoraggiare le persone poco qualificate a formarsi, visto che in generale la validazione permette di ottenere solo una parte del diploma.</p>
<p><b>5. TIPOLOGIA</b> DI PROFESSIONISTI COINVOLTI</p>	<p>Consulenti-orientatori esperti di bilancio di competenze per l'illustrazione del progetto iniziale e per l'accompagnamento nel percorso. Commissione di valutatori appartenenti a uffici cantonali del lavoro, uffici cantonali della formazione professionale, uffici cantonali dell'orientamento scolastico e professionale, collettività pubbliche, associazioni professionali La Confederazione, i Cantoni, le associazioni professionali rilasciano i diplomi.</p>
<p><b>6. STRUMENTI</b> UTILIZZATI e SOGGETTO CHE LI UTILIZZA</p>	<p>Portfolio (sostituisce la base del riconoscimento istituzionale), biografia, piano di azione, a cura del soggetto con la supervisione dell'esperto. La guida di riferimento delle competenze viene invece utilizzata dagli esperti. Dossier, sintesi del portfolio, viene prodotto dagli esperti alla fine della fase b).</p>
<p><b>7. BREVE</b> DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI STESSI</p>	<p>Gli strumenti vengono citati in modo sintetico.</p>
<p><b>8. METODOLOGIA</b> UTILIZZATA</p>	<p>Colloquio di orientamento, di analisi delle esperienze, motivazioni e di affiancamento per la compilazione dei modelli. Il metodo di valutazione prevede varie formule: assessment centre, simulazione, stage, orale.</p>
<p><b>9. PROCEDURE:</b> <b>scaletta</b> delle attività da seguire per portare a termine l'accREDITAMENTO</p>	<p>1- il riconoscimento personale (auto-valutazione), E' il processo per mezzo del quale una persona riconosce e si riappropria delle competenze acquisite non formalmente. Permette alla persona di chiarirsi le idee, di aprirle nuovi percorsi d'orientamento, di elaborare un progetto. È un processo di auto-valutazione, che si concretizza con la realizzazione di un portfolio. La persona è accompagnata da un professionista formato in questo ambito.</p> <p>2- il riconoscimento istituzionale delle competenze acquisite non formalmente (valutazione esterna) E' il processo nel quale un'istanza ufficiale attesta che la persona ha effettivamente dimostrato di aver acquisito certe competenze in un preciso ambito. Questa forma di riconoscimento si basa su un procedimento di riconoscimento personale, completato da una valutazione esterna. Fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- una biografia comprendente la formazione e l'esperienza della persona;</li> <li>- un portfolio di competenze e un'auto-valutazione;</li> <li>- un'analisi delle esperienze;</li> <li>- un piano d'azione;</li> </ul>

	<p>- una riflessione sul procedimento.</p> <p>3 - la validazione delle competenze acquisite.  La validazione delle competenze acquisite non formalmente è un atto ufficiale, che stabilisce un collegamento tra le competenze informali e le esigenze legate alle certificazioni. Ha lo scopo di conferire alla persona l'equivalenza (tutta o una parte) di un diploma, sulla base unicamente delle competenze acquisite con l'esperienza. La validazione delle competenze acquisite non formalmente è effettuata sotto il controllo e la responsabilità diretta delle istanze che rilasciano i diplomi (Confederazione, Cantoni, associazioni professionali). Può portare all'ottenimento di un diploma o di una sua parte. Nel sistema Valida, la validazione delle competenze acquisite non formalmente è sempre preceduta da una procedura di riconoscimento istituzionale e personale.</p>
<b>10. RIFERIMENTI LEGISLATIVI</b>	Regolamenti e direttive federali o cantonali
<b>11. COSTI</b>	Non viene citato nulla in merito.
<b>12. TEMPI</b>	Non vengono citati.

Bibliografia e sitografia:

Bednarz F., 2008 Sistema di riconoscimento delle competenze acquisite sul lavoro  
<http://www.valida.ch>

## Svizzera - "Qualification Plus"

<p><b>1. SCOPO DELL'ACCREDITAMENTO</b></p>	<p>Ottenere una certificazione parziale o totale di un diploma o di un titolo a livello cantonale per:</p> <p>a) professioni non regolamentate a livello federale</p> <p>b) la convalida del possesso di competenze chiave che il Cantone di Ginevra ha identificato (fase pilota 2002/2004) in 6 ambiti (repertoriati in dettaglio) fondamentali in un mondo del lavoro che richiede di far fronte a continue variazioni, operando in collettivo e adottando logiche client oriented; i 6 capitoli del repertorio comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoro di squadra (travailler en équipe)</li> <li>• comunicazione (communiquer)</li> <li>• soluzione dei problemi (résoudre des problèmes - problem solving)</li> <li>• organizzazione (organiser)</li> <li>• trattamento dell'informazione (traiter l'information)</li> <li>• inquadramento dei collaboratori (encadrer)</li> </ul> <p>L'attestazione certifica la persona è in grado di mobilitare almeno tre di queste sei competenze chiave.</p> <p>c) *l'accesso agli esami finalizzati al rilascio di un Attestato federale di Capacità professionale (<b>diploma di qualifica professionale</b> ufficialmente riconosciuto, rilasciato alla fine di un normale tirocinio nella professione corrispondente).</p>
<p><b>2. ORGANISMO CHE SOVRINTENDE L'ATTIVITA'</b></p>	<p>I Cantoni, in quanto autorità locali, hanno la facoltà di decidere se utilizzare la possibilità di validare le competenze formali o informali e di disciplinare poi i dispositivi in materia. Le singole facoltà inoltre stabiliscono l'opportunità o meno di sottomettere i candidati a delle prove attitudinali. La Confederazione federale è responsabile del sistema di certificazione professionale: il Cantone ha la facoltà di mettere in atto percorsi di qualificazione e di rilasciare attestazioni che possono preparare il candidato ad accedere ad una qualificazione ufficialmente riconosciuta a livello federale.</p>
<p><b>3. ORGANISMO CHE GESTISCE CONCRETAMENTE L'ATTIVITA'</b></p>	<p>Ente pubblico coinvolto nell'orientamento professionale per la prima parte del percorso (diploma o di un titolo a livello cantonale), per il conseguimento di un Attestato federale di Capacità professionale entrano in gioco gli Enti di formazione privati accreditati dal Cantone di Ginevra.</p>
<p><b>4. TIPOLOGIA DI BENEFICIARI</b></p>	<p>L'accesso a Qualification Plus è totalmente libero, a tutti gli interessati domiciliati o contribuenti da almeno un anno nel Cantone di Ginevra, senza distinzione per la loro condizione professionale o anagrafica; per accedere ad Attestazioni è necessario avere un'esperienza professionale di almeno un anno nello stesso settore professionale al quale la validazione è riferita. Per accedere all'AFC i requisiti sono minimo 18 anni, avere un'esperienza professionale che sia di 5 anni o almeno 1,5 volte rispetto</p> <p>all'apprendistato previsto in un dato settore (ad esempio: apprendistato di muratore 4 anni: la persona deve avere un'esperienza professionale nel ramo di almeno 6 anni), aver raggiunto lo stesso livello di conoscenze e di competenze rispetto a quello richiesto dall'insegnamento professionale</p>
<p><b>5. TIPOLOGIA DI PROFESSIONISTI COINVOLTI</b></p>	<p>Consulenti-orientatori esperti di bilancio di competenze per l'illustrazione del progetto iniziale e per l'accompagnamento nel percorso.</p> <p>Esperti delle professioni per la fase di valutazione.</p> <p>Commissione di esame istituita dal Cantone.</p>
<p><b>6. STRUMENTI UTILIZZATI e SOGGETTO CHE LI UTILIZZA</b></p>	<p>Portfolio, bilancio di competenze, autovalutazione del candidato, report dello specialista.</p>
<p><b>7. BREVE DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI STESSI</b></p>	<p>Gli strumenti vengono citati in modo sintetico.</p>
<p><b>8. METODOLOGIA UTILIZZATA</b></p>	<p>Colloquio di orientamento, di analisi delle esperienze, motivazioni e di affiancamento per la compilazione dei modelli</p> <p>Test, simulazione, visite in azienda (osservazione), analisi di documenti e attestazioni prodotte dal candidato, eventuali stages</p>

1 ) Incontro con un/a specialista di *Qualification Plus* per la prima fase di orientamento: si tratta di un colloquio il cui obiettivo finale è di capire quali competenze la persona intende farsi validare e pianificare il cammino successivo; si procederà anche alla descrizione dell'intero processo,

2) Avvio della procedura – bilancio. Il candidato viene accolto dal Centro di Bilancio del Canton Ginevra (CEBIG). Con il CEBIG la persona realizza un bilancio professionale, nel corso del quale identifica le competenze, sia professionali, che trasversali (compétences clé), secondo il tipo di attestazione che vorrà ottenere (professionale – di competenze chiave – vedi "scopo dell'accREDITamento"),

3) Prova di validazione (incontro / sedute di osservazione in situazione alla presenza di esperti professionali indipendenti). A seconda dell'attestazione che si vuole ottenere, specialisti professionisti valutano le competenze, tramite modalità e strumenti che variano da settore a settore (vedi *Strumenti utilizzati*). Posso venire identificate le aree formative utili al raggiungimento della formazione.

4) Rilascio dell'Attestazione cantonale. L'Ufficio cantonale dell'Orientamento e

Formazione professionale rilascia al candidato, sulla base dell'esito delle prove di

validazione, l'attestazione di competenza, che è riconosciuta a livello locale, ma può

essere spesa come credito formativo (art. 6 della legge Cantonale) per lo sviluppo di

ulteriori procedure di riconoscimento e l'ottenimento di una certificazione ufficiale

federale. Si può ottenere l'accREDITamento parziale o totale di un diploma o di un titolo.

#### 9. PROCEDURE:

**scaletta** delle attività da seguire per portare a termine l'accREDITamento

Nel caso c)\* della validazione finalizzata al conseguimento di un **Attestato Federale di**

**Capacità** - vedi "scopo dell'accREDITamento", (qualifica professionale riconosciuta a livello federale, e disciplinata da

Regolamenti professionali federali) il dispositivo *Qualification Plus* rappresenta solo la l'inizio di un percorso piu' lungo e complesso.

La procedura comprende tre distinti "momenti":

- il riconoscimento delle competenze, come atto di **auto**valutazione, e preparazione del

**dossier** da parte del candidato

- validazione attraverso procedure specifiche di valutazione delle competenze

- Lo specialista valuta la motivazione, le attitudini, le esperienze e pianifica il percorso

- Lo specialista intervista il soggetto per far emergere le esperienze e redige un **report** utile come feedback al candidato (con risultati emersi e proposte formative da avvicinare)

- Un gruppo di esperti indicati dallo Stato e dalle associazioni professionali valida le competenze in possesso alla persona (sulla base del report e del dossier delle competenze precedentemente prodotti) tramite intervista, simulazione e osservazione in situazioni reali; inoltre chiarisce quali integrazioni formative siano ancora necessarie

- A questo punto, la persona seguirà i corsi ancora necessari per ottenere un AFC, se necessario, o potrà accedere in linea teorica direttamente alla valutazione finale da parte della Commissione di certificazione. Nella prima ipotesi, terminata la formazione, quando si ritiene pronto, il candidato si presenterà all'esame, che verterà unicamente sulle tematiche mancanti per ottenere un AFC. Diversamente, sommando le diverse attestazioni parziali, il candidato può accedere alla valutazione finale necessaria al rilascio della qualifica (AFC).

#### 10. RIFERIMENTI LEGISLATIVI

**Legge Federale sulla formazione Professionale, 1° gennaio 2004, art. 9.** recita: "Le esperienze professionali o extra professionali e la formazione specialistica o generale acquisite al di fuori degli usuali cicli di formazione sono adeguatamente riconosciute"



**Art 4.:** *"I Cantoni provvedono ad istituire servizi di consulenza incaricati di aiutare le persone a raccogliere gli attestati delle qualificazioni ottenuti al di fuori degli usuali cicli di formazione mediante esperienze pratiche professionali o extra professionali. La raccolta di questi attestati serve da base per decidere la convalida di cui al capoverso 1. I servizi di consulenza collaborano con le organizzazioni del mondo del lavoro e coinvolgono gli specialisti esterni."*

Prima della suddetta legge, tuttavia, esisteva un'esperienza pilota denominata "Qualification 41".

<b>11. COSTI</b>	Lo Stato finanzia il percorso di validazione.
<b>12. TEMPI</b>	Non vengono citati.

Bibliografia e sitografia:

Bednarz F., 2008 Sistema di riconoscimento delle competenze acquisite sul lavoro

Deli Salin, 2005 Identificazione e convalida delle competenze acquisite in contesti non formali e informali

## Austria

<p><b>1. SCOPO DELL'ACCREDITAMENTO</b></p>	<p><b>Riconoscimento degli apprendimenti non formali/informali (RNFIL).</b></p> <p>L'accesso all'istruzione formale usando esperienze non formali/informali per soddisfare i requisiti di ammissione e l'agevolazione del trasferimento dei crediti accumulati Il riconoscimento degli apprendimenti non formali e informali è importante in Austria nei seguenti settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riconoscimento delle conoscenze pregresse sotto forma di ammissione straordinaria all'esame finale di apprendistato</li> <li>• Rilascio del titolo di <i>Ingenieur</i> negli Istituti Tecnici sulla base di esperienza professionale almeno triennale, la cui pratica deve includere "attività specialistiche orientate alla disciplina"</li> <li>• Accesso HE senza il certificato a conclusione dell'istruzione secondaria superiore sotto forma di percorsi diversi</li> <li>• Recentemente, è diventato prioritario l'esame per ottenere il certificato di assolvimento dell'obbligo scolastico, <i>Hauptschule</i>, in gran parte dovuto al fenomeno dell'immigrazione</li> </ul>
<p><b>2. ORGANISMO CHE SOVRINTENDE L'ATTIVITA'</b></p>	<p>Il <u>ruolo del governo</u> nello sviluppo e implementazione delle procedure relative al riconoscimento delle competenze acquisite in ambito non formale e informale si trova, in primo luogo, direttamente nella sfera della legislazione federale.</p> <p>Le condizioni quadro che riguardano le procedure di riconoscimento vengono adottate dal Ministero Federale dell'Istruzione, Arti e Cultura (<b>BMUKK</b>) e dal Ministero Federale dell'Economia e del Lavoro (<b>BMWA</b>) – sentito frequentemente il parere dei partner sociali.</p> <p>Il certificato finale si compone di tre parti, il certificato del datore di lavoro, il certificato della scuola e l'esame nazionale.</p> <p>Per quanto riguarda la formazione in apprendistato, gli organismi decisori sono il Ministero federale dell'Economia e del Lavoro (BMWA) e, in base alla Legge sulla Formazione Professionale, i partner sociali che fanno parte del Comitato Consultivo Federale sull'Apprendistato e dei comitati consultivi regionali sull'apprendistato.</p> <p>Il ruolo dei partner sociali diventa chiaro, in particolare, con la presenza nella commissione per l'esame finale di apprendistato nonché nello sviluppo, promozione e supporto al <i>Berufsaufreifeprüfung</i> (BRP).</p>
<p><b>3. ORGANISMO CHE GESTISCE CONCRETAMENTE L'ATTIVITA'</b></p>	<p>Gli organismi presso i quali si possono maturare apprendimenti informali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comitati esaminatori negli uffici di apprendistato delle camere di commercio</li> <li>• Ministero dell'Economia</li> <li>• Organismi di formazione per gli adulti, come il Ring of Austrian Adult Education Associations</li> <li>• Aziende</li> <li>• Organizzazioni internazionali di formazione</li> </ul> <p>Gli organismi presso i quali si possono maturare apprendimenti non formali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centri di formazione non-profit per gli adulti;</li> <li>• Associazioni in partenariato con scuole, CCIT (Centri di Competenza IT); centri di formazione per adulti non-profit</li> <li>• Corsi per adulti non-profit, scuole;</li> <li>• Università</li> </ul>
<p><b>4. TIPOLOGIA DI BENEFICIARI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persone senza qualifica VET, inclusi gli immigrati, per ottenere un "Diploma di Apprendistato" (riconosciuto);</li> <li>• Rientri in formazione;</li> <li>• Occupati;</li> <li>• Giovani in possesso di qualifica VET che vogliono ottenere Reifeprüfung / HE entrance qualification (BRP) / HE entrance qualification (SBP)</li> <li>• Immigrati che vogliono ottenere l'ammissione a studi universitari a seguito di un programma di preparazione all'università.</li> </ul>

5. <b>TIPOLOGIA</b> DI PROFESSIONISTI COINVOLTI	Viene fornita assistenza da un coach o da un team di coach che hanno ricevuto un formazione adeguata sulle procedure
6. <b>STRUMENTI</b> UTILIZZATI e SOGGETTO CHE LI UTILIZZA	<p>✓ <i>Procedura di equivalenza delle competenze</i> (per esempio al <i>Tyrol Centre for the Future; Competence profile KOMPAZ of Adult Education Centre Linz</i>)</p> <p>✓ <i>Procedura Kick Off</i> (per esempio al <i>Tyrol Centre for the Future</i>)</p> <p>✓ <i>E-portfolio</i> (come il <i>Competence portfolio for Students<sup>[1]</sup>, Quali box, e-Learning self-directed<sup>[2]</sup> ecc.</i>)</p>
7. BREVE DESCRIZIONE DEGLI <b>STRUMENTI</b> STESSI	<p><u><i>Procedura di equivalenza delle competenze</i></u>: questo metodo è facilitato da coach in rapporto uno a uno, dura circa quattro settimane e si completa con la formulazione di obiettivi di carriera</p> <p><u><i>Procedura Kick Off</i></u>: è vista come supporto per imprenditori potenziali. E' un tipo di modulo per l'equivalenza delle competenze focalizzato sulle abilità imprenditoriali.</p> <p><u><i>Competence profile KOMPAZ</i></u>: Nel centro recentemente creato per il riconoscimento delle competenze è possibile documentare e riconoscere ufficialmente abilità, competenze e capacità chiave acquisite in tutti i settori della vita e del lavoro.</p> <p><u><i>Portfolio delle competenze per gli studenti</i></u> Un importante progetto di ricerca dell'Università di Graz, Fachhochschule of Business Graz (Campus 02), e del Ring of Austrian Adult Education Associations ha sviluppato un e-portfolio nell'ottobre 2007 che sostiene gli studenti durante gli studi e nell'orientamento in uscita come portfolio delle competenze.</p> <p><u><i>e-Learning self-directed (eLSD)</i></u> programma di tipo universitario condotto presso il VHS Floridsdorf, Istituto Federale per l'Apprendimento degli Adulti. All'interno di un quadro di lavoro, la piattaforma didattica <i>Moodle</i> serve a documentare tutti i prodotti dei partecipanti. Alcuni lavori pratici hanno costituito un e-portfolio.</p>
8. <b>METODOLOGIA</b> UTILIZZATA	<p><u><i>Procedura di equivalenza delle competenze</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshop introduttivo. Seguito dal primo colloquio individuale con un coach, nel corso del quale si crea consapevolezza di esperienze e abilità importanti e del significato delle diverse situazioni di vita.</li> <li>• Nel secondo colloquio, vengono discusse con il coach le abilità e le capacità personali.</li> </ul> <p><u><i>Procedura Kick Off</i></u>: Consiste in un workshop introduttivo, tre colloqui e un colloquio finale, in cui vengono formulati passi e obiettivi concreti per un futuro imprenditoriale.</p> <p><u><i>Competence profile KOMPAZ</i></u></p> <p>La struttura del programma è la seguente: a una serata informative fanno seguito quattro workshop, ciascuno articolato in cinque unità, con uno o due formatori:</p> <p>W 1: Punto della situazione W 2: Valutazione del potenziale e dell'equivalenza delle competenze W 3: Profilo personale e concetto di target W 4: Presentazione, formazione all'implementazione e riflessione finale</p> <p><a href="#"><u>L'equivalenza delle competenze occupa circa 20 ore di lavoro individuale e al termine viene rilasciato un certificato.[3]</u></a></p>

<p><b>9. PROCEDURE: scaletta</b> delle attività da seguire per portare a termine l'accREDITAMENTO</p>	<p>L'esame finale di apprendistato (LAPs) si svolge dinanzi a una commissione d'esame, istituita dagli uffici di apprendistato, composta da esperti delle professioni. La commissione è formata da un presidente e due commissari. L'esame si compone di una prova teorica e una prova pratica, Nel caso in cui un candidato dimostri di aver completato con successo una scuola&lt;professionale di apprendistato part-time, gli sarà accreditata la parte teorica.</p>
<p><b>10. RIFERIMENTI LEGISLATIVI</b></p>	<p><u>Legge sull'Ammissione all'Istruzione Superiore e Organizzazione Scolastica 1985:</u></p> <p>SBP nella sua forma attuale è in vigore da questa data; in effetti queste leggi stabiliscono che coloro i quali non abbiano sostenuto <i>Reifeprüfung</i> hanno il diritto di acquisire un titolo orientato un programma di studi che dia loro l'opportunità di studiare in un Istituto HE come studente regolare per poter sostenere l'esame per accedere all'università (SBP).</p> <p><u>Legge Federale Berufsreifeprüfung 1997</u></p> <p>Regola il <i>Berufsreifeprüfung</i> (BRP) consentendo a chi ha seguito un percorso IVET di acquisire il certificato di istruzione superiore(<i>Reifeprüfung</i>) e un titolo di studio.</p> <p><u>Legge sul Fachhochschule Study Programme</u> da un lato consente un'abbreviazione degli studi "riconoscendo conoscenze dimostrate nel senso di un programma di formazione orientato all'occupazione e inerente al corso di studi scelto". Le conoscenze possono dar luogo all'accREDITAMENTO di singole discipline o di parti dei programmi Fachhochschule, con eventuali esami integrativi; dall'altro, esiste l'opzione che persone con qualifiche relative a una o più discipline, ma non in possesso del <i>Reifeprüfung</i>, abbiano accesso alla Fachhochschule. Anche in questo caso, è possibile che in certi casi gli Organismi di Formazione prevedano esami integrativi</p> <p><u>Legge sull'Università del 2002</u> : regola l'accesso ai corsi universitari. Chiunque fornisca prova di soddisfare "tutti i pre-requisiti previsti dal curriculum di un corso universitario" ha diritto di frequentare il corso anche se non ha sostenuto il <i>Reifeprüfung</i></p>
<p><b>11. COSTI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le tasse d'esame per il "Externistenprüfungen" per il "<i>Hauptschulabschluss</i>"( scuola secondaria inferiore) sono basse (<u>26 EUR</u>, 2007).</li> <li>• Per l'ammissione straordinaria all'esame finale di apprendistato, è prevista una tassa d'esame di <u>EUR 82</u> e un'imposta sulla domanda di <u>EUR 25</u>. La durata e il lavoro per l'organizzazione dell'esame variano a seconda dei diversi tipi di apprendistato; di conseguenza variano anche i costi.</li> <li>• Per il <i>Berufsreifeprüfung</i> (BRP), si deve distinguere tra i costi per la preparazione (corsi) e le tasse d'esame. Secondo uno studio di settore, i costi per il BRP nella sessione invernale 2005/06 sono stati in media di circa <u>EUR 3,082</u> a livello nazionale. Questa cifra comprendeva i corsi per tutte le quattro materie previste dall'esame e le tasse d'esame. Sottraendo i finanziamenti provinciali (che andavano da 365 EUR al 100% dei costi totali), le spese nette ammontavano a circa <u>EUR 1,768</u>.</li> <li>• Per la procedura di equivalenza delle competenze: EUR 190 al <i>Tyrol Centre for the Future</i> . EUR 150 al <i>Centre for the Future</i></li> <li>• Competence profile KOMPAZ EUR 320</li> </ul>
<p><b>12. TEMPI</b></p>	<p>Non noti</p>

#### Bibliografia e sitografia

- The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning National policies and practices in validating non-formal and informal learning, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005
- OECD Thematic Review on Recognition of non-formal and informal learning – Country background report Austria, 2007
- Federal Ministry for Education, Science and Culture: Education and Training 2010 - Austrian Interim Report on the Progress achieved in the Implementation of the EU Work Programme, Vienna, October 2005, [http://archiv.bmbwk.gv.at/medienpool/12627/abb2010\\_zwben.pdf](http://archiv.bmbwk.gv.at/medienpool/12627/abb2010_zwben.pdf).

## Danimarca

<p><b>1. SCOPO DELL'ACCREDITAMENTO</b></p>	<p>Accedere al circuito dell'istruzione formale utilizzando esperienze in contesto non-formale/informale</p> <p>Individuale: avanzamento personale o di carriera</p> <p>Aziende: parte di un piano di sviluppo delle risorse umane</p>
<p><b>2. ORGANISMO CHE SOVRINTENDE L'ATTIVITA'</b></p>	<p>Il Ministero dell'Istruzione è responsabile degli Apprendimenti Progressi entro l'ambito di sua competenza (che non comprende l'università).</p> <p>Nel settore della Formazione Professionale degli Adulti e della Formazione e Istruzione Professionale (iniziale e degli adulti), vi è una tradizione consolidata di coinvolgimento dei partner sociali, per esempio il REU (Consiglio per IVET), il REVE (Consiglio per la Formazione Continua e degli Adulti), l' Erhvervsakademirådet (Consiglio per l'istruzione superiore a breve termine) e il Consiglio MVU (Consiglio per l'istruzione superiore a medio termine).</p>
<p><b>3. ORGANISMO CHE GESTISCE CONCRETAMENTE L'ATTIVITA'</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- centri CVT di formazione per il mercato del lavoro (centri di formazione professionale continua) e istituti di istruzione e formazione professionale (VET);</li> <li>- la camera di commercio nazionale per uno specifico programma VET ha la facoltà di decidere l'assegnazione di crediti per corsi che superano le quattro settimane (i crediti per corsi fino a quattro settimane vengono decisi dall'Istituto).</li> </ul> <p>Al 1997 i Centri di Formazione Professionale per gli Adulti (CVT) e gli Istituti di Istruzione e Formazione Professionale Tecnici e Commerciali (VET) offrono una valutazione individualizzata delle competenze (ICA) per l'identificazione delle competenze in riferimento a corsi all'interno dei programmi di formazione professionale per gli adulti (AMU), mirata alla valutazione degli apprendimenti pregressi del singolo studente e a collegarli agli apprendimenti istituzionali in modo da dare allo studente la possibilità di avere un percorso personalizzato di studio e formazione nel centro di formazione professionale per gli adulti.</p>
<p><b>4. TIPOLOGIA DI BENEFICIARI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gli studenti che abbiano almeno 25 anni e possano documentare apprendimenti non formali pertinenti possono avere dei crediti su parte di un programma VET</li> <li>- VET/CVT: lavoratori occupati di qualsiasi livello</li> </ul>
<p><b>5. TIPOLOGIA DI PROFESSIONISTI COINVOLTI</b></p>	<p>un docente di contatto (tutor) aiuta il formando VET a redigere un piano personale di istruzione (fase di accesso)</p>
<p><b>6. STRUMENTI UTILIZZATI e SOGGETTO CHE LI UTILIZZA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">'Min Kompetencemappe'. (Dossier delle Competenze): strumento di documentazione elaborato dal Ministero dell'Istruzione in collaborazione con i partner sociali (www.minkompetencemappe.dk)- completato dal singolo</a></li> <li>- piano personale di istruzione redatto dal singolo insieme a un docente di contatto (tutor)</li> </ul>
<p><b>7. BREVE DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI STESSI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 'cataloghi' di trasferimento dei crediti per le materie professionali e di area comune o teoriche illustrano come e dove garantire la possibilità di ottenere dei crediti all'interno del sistema formale di istruzione.</li> <li>- 'Min Kompetencemappe': dossier elettronico in cui un cittadino può raccogliere la documentazione di ogni tipo di competenze. E' completato dal singolo che ha la responsabilità di fornire agli istituti di istruzione la documentazione necessaria per consentire la valutazione degli apprendimenti non formali e informali</li> <li>- Piano personale di istruzione: descrive tutti gli obiettivi di apprendimento e come raggiungerli. Si basa sulla valutazione delle competenze del formando e delinea un percorso personalizzato all'interno del sistema VET</li> </ul>
<p><b>8. METODOLOGIA UTILIZZATA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colloquio, per stabilire le proprie idee e le priorità e per valutare e riconoscere esperienze di lavoro e apprendimenti formali pregressi rilevanti per la situazione attuale</li> <li>- tests, scritti e orali</li> <li>- esercizi pratici</li> <li>- simulazioni</li> </ul>
<p><b>9. PROCEDURE: scaletta delle attività da seguire per portare a termine l'accREDITAMENTO</b></p>	<p>Il Riconoscimento degli Apprendimenti Progressi ha luogo sulla base di una identificazione e chiarificazione delle competenze della persona, raccolta di documenti e valutazione.</p> <p>a) Guida e Chiarificazione: l'istituto di istruzione fornisce informazioni sulle opzioni, regole, obblighi nel processo ecc.;</p> <p>b) Raccolta della documentazione: documentazione di datori di lavoro, partecipazione a seminari, attività di formazione, attività di istruzione degli adulti libera, esperienze di volontariato ecc.;</p>

	<p>c) Valutazione delle competenze: esame di documenti, colloqui strutturati, osservazione, richiesta di svolgere un compito pratico, test ecc.</p> <p>d) Titolo per l'accesso a un programma di istruzione/formazione</p> <p>I risultati della valutazione sono documentati con il rilascio di una certificazione delle competenze o diploma (certificazione di istruzione o delle competenze) per riconoscere a credito un programma completo o moduli previsti all'interno del programma. La certificazione di solito viene usata all'atto dell'iscrizione ad un programma di istruzione o insieme alla domanda di lavoro.</p>
<b>10. RIFERIMENTI LEGISLATIVI</b>	<p>- <u>Legge sulla Formazione per il Mercato del Lavoro</u> (1995) La Legge ha introdotto programmi per assistere i cittadini nell'identificazione delle competenze per il rientro in formazione. La durata è di una/tre settimane. Il contenuto è una combinazione di valutazione e guida professionale.</p> <p>- <u>Riforma dell'Istruzione degli Adulti</u> (2001) schema dell'istruzione di base degli adulti (GVU) e dei livelli avanzati nella formazione e istruzione degli adulti.</p> <p>- <u>Piano di azione del governo per un'istruzione migliore</u> (Ministero dell'Istruzione, Danimarca, 2002) Il piano mira a un accreditamento comprensivo, che copra una vasta gamma di esigenze (del singolo, delle aziende e della società). Per coloro che non sono in possesso di titoli di studio formali, viene garantito l'accesso a un programma di istruzione e l'esenzione da una parte del programma. E' prevista la certificazione basata esclusivamente su competenze non formali e titoli di studio parziali. Infine, vengono stabiliti degli accordi relativi alla documentazione della vita lavorativa - coordinate con una pianificazione dell'istruzione all'interno delle aziende.</p> <p>- <u>Riconoscimento degli Apprendimenti Precedenti all'interno del Sistema di Istruzione</u> (2004) mette in primo piano il riconoscimento di quanto è patrimonio dell'individuo e gli attribuisce un focus specifico. E' chiaro che ogni valutazione delle competenze deve essere eseguita in relazione a quanto richiesto dal programma di istruzione/formazione. L'accesso a corsi o l'esenzione dalla frequenza di moduli deve avvenire solo quando l'equivalenza può essere dimostrata chiaramente.</p> <p>- <u>normativa del 6 giugno 2007</u>, in vigore dal primo agosto 2007</p>
<b>11. COSTI</b>	<p>La valutazione delle competenze per l'accesso ai programmi è inclusa nella tassa di iscrizione insieme ad un modesto contributo di laboratorio.</p> <p>Per la valutazione delle competenze senza l'accesso ad un programma (da agosto 2008), dove l'obiettivo è il rilascio di una certificazione delle competenze e della relativa documentazione, non vi sono contributi di laboratorio, ma viene applicata una tassa.</p>
<b>12. TEMPI</b>	Non noti.

#### Bibliografia e sitografia

- <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/Cedefop-Publications.aspx?page=1>
- The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning  
National policies and practices in validating non-formal and informal learning, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005
- European inventory on validation of informal and non-formal learning: DENMARK  
C3342 / December 2007  
ECOTEC Research & Consulting Ltd.  
By Marie Davidson

## Irlanda

1. <b>SCOPO</b> DELL'ACCREDITAMENTO	Accesso a programmi di istruzione e formazione
2. <b>ORGANISMO</b> CHE SOVRINTENDE L'ATTIVITA'  3. <b>ORGANISMO</b> CHE GESTISCE CONCRETAMENTE L'ATTIVITA'	<p>National Qualifications Authority Ireland (NQAI) Definisce e pubblica le procedure per l'accesso, il trasferimento dei crediti e la progressione.</p> <p>Gli organismi che erogano programmi di istruzione e formazione Higher Education and Training Awards Council (<i>HETAC</i>) Further Education and Training Awards Council (<i>FETAC</i>)</p>
4. <b>TIPOLOGIA</b> DI BENEFICIARI	Lavoratori occupati
5. <b>TIPOLOGIA</b> DI PROFESSIONISTI COINVOLTI	<p>Un mentore in rapporto uno a uno guida i candidati durante il processo, aiuta a trovare l'equivalenza tra le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite dall'individuo e gli standard nazionali e a redigere il portfolio.</p> <p>Viene nominato un valutatore indipendente per valutare il portfolio.</p> <p>Viene impiegata una commissione di esperti per il colloquio di valutazione</p> <p>Esaminatori esterni (delle discipline)</p>
6. <b>STRUMENTI</b> UTILIZZATI e SOGGETTO CHE LI UTILIZZA	<p>Vengono usate le Linee guida FETAC per identificare il titolo di studio</p> <p>Modulo di domanda HETAC</p> <p>Portfolio (redatto dal candidato e sottoposto all'esame di un valutatore indipendente)</p>
7. BREVE DESCRIZIONE DEGLI <b>STRUMENTI</b> STESSI	<p>Portfolio redatto dal candidato con l'aiuto di un mentore. E' valutato da un valutatore indipendente. E' una raccolta di evidenze, che include:</p> <p>CV Europass Certificati Descrizione/i dei lavori svolti Referenze Prodotti/Esempi Attestati di frequenza di corsi Valutazioni sul posto di lavoro, risultati di test Colloqui</p>
8. <b>METODOLOGIA</b> UTILIZZATA	<p>Mentori in rapporto uno a uno guidano i candidati nelle varie fasi del processo</p> <p>Colloquio di valutazione</p> <p>Esperti delle discipline per la revisione e la valutazione delle abilità</p>
9. <b>PROCEDURE: scaletta</b> delle attività da seguire per portare a termine l'accreditamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Identificazione del titolo</b></li> <li>- <b>Corrispondenza dell'esperienza agli standard:</b> l'organismo di formazione/il formando identifica la corrispondenza tra le conoscenze, abilità e competenze acquisite e gli standard nazionali previsti per un determinato titolo. Gli standard devono essere disponibili e le esperienze del formando devono essere documentate con chiarezza e precisione</li> <li>- <b>Raccolta delle evidenze:</b> vengono raccolte evidenze a dimostrazione delle conoscenze, abilità e competenze dichiarate dal formando corrispondenti al titolo di studio richiesto. Le evidenze vengono assemblate in un portfolio.</li> <li>- <b>Valutazione delle evidenze:</b> viene eseguita la valutazione e verifica delle conoscenze, abilità e competenze in rapporto agli standard previsti per il titolo richiesto. Le evidenze raccolte nel portfolio devono essere valutate secondo criteri di sufficienza, validità, autenticità, affidabilità e valore attuale.</li> </ul>

	<p>- <b>Giudizio per il titolo:</b> Viene emesso un giudizio basato sulle evidenze presentate. Il giudizio può essere di tre tipi: (a) il candidato raggiunge gli standard per accedere al titolo; (b) il candidato deve produrre evidenze ulteriori per raggiungere pienamente gli standard; (c) il candidato non ha fornito evidenze sufficienti per dimostrare di raggiungere gli standard previsti per il titolo.</p> <p>- <b>Monitoraggio:</b> Il risultato del giudizio rilasciato viene monitorato dall'Organismo di Formazione e da FETAC.</p>
<b>10. RIFERIMENTI LEGISLATIVI</b>	<p>1999 Legge sulle Qualifiche (istruzione e formazione): ha fornito il quadro per l'accREDITamento degli Apprendimenti pregressi: i cittadini hanno diritto a crediti accademici per gli apprendimenti maturati nel lavoro, in attività formali e servizi per la comunità. I corsi, i programmi, l'apprendistato, la formazione e l'occupazione vengono riconosciuti come opportunità di apprendimento che consentono la valutazione e l'accREDITamento degli apprendimenti pregressi. Le competenze acquisite possono essere valutate e accreditate in relazione a uno standard nazionale, elemento principale del quadro nazionale.</p> <p>2000 <i>L'Apprendimento per la Vita: il libro bianco dell'istruzione degli adulti</i></p> <p>2003 Quadro nazionale delle Qualifiche (NFQ)</p> <p>2005 Politica FETAC sul Riconoscimento degli Apprendimenti Pregressi</p>
<b>11. COSTI</b>	Non noti.

#### Bibliografia e sitografia

[http://www.fetac.ie/rpl/RPL\\_Evaluation\\_Report\\_2007.pdf](http://www.fetac.ie/rpl/RPL_Evaluation_Report_2007.pdf)

European inventory on validation of non-formal and informal learning  
IRELAND  
C3342 / December 2007  
ECOTEC Research & Consulting Ltd.  
By Marie Davidson and Anne-Mari Nevala

The vocational education and training system in Ireland  
Short description  
Cedefop Panorama series; 83  
Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004



## Italia - Università Lumsa

1. <b>SCOPO</b> DELL'ACCREDITAMENTO	Riconoscimento dell'apprendimento non formale ed informale al fine di ottenere un diploma universitario.
2. <b>ORGANISMO</b> CHE SOVRINTENDE L'ATTIVITA'	L'Università Lumsa
3. <b>ORGANISMO</b> CHE GESTISCE CONCRETAMENTE L'ATTIVITA'	L'Università Lumsa
4. <b>TIPOLOGIA</b> DI BENEFICIARI	Dato il taglio sperimentale del progetto, la convalida delle esperienze è stata circoscritta agli educatori e ai dirigenti del terzo settore in possesso di un diploma.
5. <b>TIPOLOGIA</b> DI PROFESSIONISTI COINVOLTI	Esperti nell'ambito dell'istruzione pubblica, il Consiglio di Facoltà.
6. <b>STRUMENTI</b> UTILIZZATI e SOGGETTO CHE LI UTILIZZA	Curriculum
7. BREVE DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI STESSI	
8. <b>METODOLOGIA</b> UTILIZZATA	Esame orale
9. <b>PROCEDURE: scaletta</b> delle attività da seguire per portare a termine l'accREDITAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentazione di un cv completo di titoli di studio ed esperienze informali e non formali da parte della persona interessata</li> <li>• Colloquio con una commissione di esperti dell'istruzione pubblica per la valutazione dell'esperienza acquisita</li> <li>• Preparazione da parte della commissione di un piano di studio che individua gli esami utili all'ottenimento del diploma di laurea</li> <li>• Approvazione del piano di studi da parte del Consiglio di Facoltà.</li> </ul>
10. <b>RIFERIMENTI LEGISLATIVI</b>	Progetto pilota avviato nel 2001 sulla base della riforma universitaria del 1999.
11. <b>COSTI</b>	Non viene citato alcun costo.
12. <b>TEMPI</b>	Non vengono citati.

Bibliografia e sitografia:  
[www.cedefop.it](http://www.cedefop.it)

## Italia, Emilia Romagna

1. <b>SCOPO</b> DELL'ACCREDITAMENTO	Un certificato di competenze: attestato che formalizza le competenze acquisite dalla persona oppure una qualifica professionale.
2. <b>ORGANISMO</b> CHE SOVRINTENDE L'ATTIVITA'	La Regione Emilia Romagna ha creato lo strumento per la formalizzazione e certificazione delle competenze.
3. <b>ORGANISMO</b> CHE GESTISCE CONCRETAMENTE L'ATTIVITA'	la sperimentazione è stata
4. <b>TIPOLOGIA</b> DI BENEFICIARI	Persone che hanno preso parte e non necessariamente concluso un percorso di formazione, persone con esperienza lavorativa o esperienza acquisita in contesti informali, persone che hanno seguito un semplice percorso di formazione con il rilascio di un attestato.
5. <b>TIPOLOGIA</b> DI PROFESSIONISTI COINVOLTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esperti di bilancio di competenze</li> </ul>
6. <b>STRUMENTI</b> UTILIZZATI e SOGGETTO CHE LI UTILIZZA	Non vengono citati
7. BREVE DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI STESSI	
8. <b>METODOLOGIA</b> UTILIZZATA	Esami orali e scritti
9. <b>PROCEDURE: scaletta</b> delle attività da seguire per portare a termine l'accreditamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentazione della richiesta da parte del soggetto</li> <li>• Esame presieduto da una commissione di esperti</li> </ul>
10. <b>RIFERIMENTI LEGISLATIVI</b>	Decreto 276/03 che stabilisce la finalità del libretto formativo di registrare l'esperienza acquisita durante l'apprendistato, i contratti d'inserimento, la formazione continua ed il lavoro.
11. <b>COSTI</b>	Non viene citato alcun costo.

Bibliografia e sitografia:

[www.frareg.com](http://www.frareg.com), [www.ecotec.com](http://www.ecotec.com)

## Italia, Macerata - Investire nelle persone

1. <b>SCOPO</b> DELL'ACCREDITAMENTO	Creare un Piano personale di sviluppo di carriera a partire dalla valutazione delle competenze in possesso comparate con gli standard professionali richiesti e far riconoscere a livello regionale i crediti così acquisiti dalla persona.
2. <b>ORGANISMO</b> CHE SOVRINTENDE L'ATTIVITA'	Coordinatori del progetto "Investire nelle Persone" in collaborazione con i partner olandesi dello stesso progetto Equal.
3. <b>ORGANISMO</b> CHE GESTISCE CONCRETAMENTE L'ATTIVITA'	Team di esperti operanti in azienda: tutor interno all'azienda, Management dell'azienda, Valutatore interno e valutatore esterno.
4. <b>TIPOLOGIA</b> DI BENEFICIARI	Dipendenti over 45enni o disabili di tre aziende che hanno partecipato alla sperimentazione: "Fileni", azienda alimentare di Cingoli; "Lube" azienda metalmeccanica di Treia e "Falc" azienda calzaturiera di Civitanova marche.
5. <b>TIPOLOGIA</b> DI PROFESSIONISTI COINVOLTI	<p><b>Coordinatori del Progetto "investire nelle persone"</b>: partecipano alla fase iniziale di analisi del contesto e creazione degli standard professionali.</p> <p><b>Management dell'Azienda</b>: partecipa alla fase iniziale di analisi del contesto e creazione degli standard professionali.</p> <p><b>Tutor</b>: dipendente dell'azienda in grado di accompagnare i beneficiari durante tutto il processo (compilazione della modulistica e interfacciamento con il management); l'attività del tutor è portata avanti in contemporanea alle altre attività proprie del dipendente stesso, senza costi aggiuntivi per l'Azienda.</p> <p><b>Valutatore interno</b>: dipendente dell'azienda esperto delle mansioni oggetto della valutazione.</p> <p>Viene formato sulla tematica della validazione delle competenze. L'attività del valutatore è portata avanti in contemporanea alle altre attività proprie del dipendente stesso, senza costi aggiuntivi per l'Azienda.</p> <p><b>Valutatore esterno</b>: esperto delle mansioni oggetto della valutazione segnalato dalle Camere di Commercio, Istituti tecnici superiori, associazioni di categoria oppure individuato tramite il passaparola. Viene formato sulla tematica della validazione delle competenze, viene pagato dall'Azienda. Nel contesto specifico, il Progetto "investire nelle persone" ha rimborsato le Aziende della spesa.</p>
6. <b>STRUMENTI</b> UTILIZZATI e SOGGETTO CHE LI UTILIZZA	"Dossier individuale delle competenze e libretto formativo" (portfolio delle competenze), questionario sulle abilità relazionali e sullo stile comportamentale*, il piano personale di sviluppo (output del processo).
7. BREVE DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI STESSI	*Software francese "Performance", il piano personale di sviluppo traccia un percorso di carriera basato sulle competenze in possesso e su quelle richieste dall'azienda. Il piano contiene il grado di allineamento della persona al profilo ideale e le competenze in possesso, da migliorare o da acquisire, nonché un percorso formativo per colmare il gap.
8. <b>METODOLOGIA</b> UTILIZZATA	Compilazione del portfolio delle competenze, valutazione tramite lettura del portfolio ed intervista per ciò che non emerge chiaramente dal portfolio, colloquio con il tutor.
9. <b>PROCEDURE: scaletta</b> delle attività da seguire per portare a termine l'accreditamento	<p><i>Fase pre valutazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgazione del progetto all'interno dell'Azienda da parte dei responsabili del Progetto: descrizione obiettivi, procedure, metodologie, vantaggi, costi, ecc.</li> <li>• Mappatura della situazione in azienda: struttura organizzativa, business plan, clima, ecc. ad opera del Tutor e dei coordinatori esterni del Progetto.</li> <li>• Comparazione delle attività svolte dal personale oggetto di valutazione con gli standard professionali creati dall'ISFOL, per quanto abbozzati al tempo della sperimentazione, 2004. Tale attività è svolta dal Tutor e dai coordinatori esterni del Progetto.</li> <li>• Definizione delle conoscenze e abilità necessarie alle figure oggetto della valutazione per lo svolgimento delle mansioni in capo al ruolo, tali standard specifici per la propria realtà aziendale, sono determinati grazie alla collaborazione del Management dell'azienda assieme ai coordinatori esterni del Progetto.</li> <li>• Individuazione dei beneficiari fra i dipendenti over 45enni e disabili.</li> </ul> <p><i>1° valutazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creazione del proprio portfolio delle competenze da parte del soggetto assieme al tutor: contempla gli esiti degli apprendimenti formali, informali e non formali, le competenze acquisite nella realtà attuale e precedenti. E' possibile attestare ciò tramite autocertificazione, diplomi, foto, video. Per completezza, il soggetto completa un questionario circa il suo stile comportamentale e le attitudini relazionali, utilizzando il software francese "Performance". Questi primi output sono condivisi solamente col tutor.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il portfolio viene preso in esame da tutti gli attori del processo sopraccitati e viene valutato, se necessario, anche tramite intervista all'interessato.</li> <li>• Tutti gli attori, compreso l'utente ed escluso il coordinatore del Progetto concorrono alla pianificazione di un <i>piano personale di sviluppo</i> che traccia un percorso di carriera basato sulle competenze in possesso e su quelle richieste dall'azienda. Il <i>piano</i> contiene il grado di l'allineamento della persona al profilo ideale e le competenze in possesso, da migliorare o da acquisire, nonché un percorso formativo per colmare il gap.</li> <li>• L'utente segue il percorso formativo professionalizzante all'interno dell'azienda.</li> </ul> <p>2° <i>valutazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al termine del percorso formativo avviene una seconda sessione di valutazione sulle competenze acquisite da parte della stessa commissione: in questa fase c'è stata la volontà di far riconoscere a livello regionale le competenze in quanto crediti formativi.</li> </ul>
10. <b>RIFERIMENTI LEGISLATIVI</b>	Progetto inserito nelle iniziative FSE EQUAL e modellato sull'esperienza EQUAL Olandese dell'ECV Model.
11. <b>COSTI</b>	Nessun costo per la persona, costi non definiti per l'azienda che, in questo progetto sperimentale, sono stati assorbiti dal FSE – EQUAL.
12. <b>TEMPI</b>	Non sono citati.

Bibliografia e sitografia:  
[www.cedefop.it](http://www.cedefop.it)