Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale

Commissione europea

IT

Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale

CEDEFOP

Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale

Cedefop reference series 104
Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2016

Si prega di citare questa pubblicazione nel modo seguente:
Cedefop (2016). *Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale.*
Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni.
Cedefop reference series; No 104.
http://dx.doi.org/10.2801/280994

Ulteriori informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet attraverso il server Europa (http://europa.eu).

Lussemburgo:
Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2016

ISBN 978-92-896-1976-9
doi:10.2801/280994

Copyright @ Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale (Cedefop), 2016
Tutti i diritti riservati.

Grafica di adam@artdirector.gr
Stampato nell'UE

Il **Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale** (Cedefop) è il centro di riferimento dell'Unione europea per l'istruzione e la formazione professionale. Esso fornisce informazioni e analisi sui sistemi, sulle politiche, sulla ricerca e sulla prassi legata all'istruzione e formazione professionale. Il Cedefop è stato istituito nel 1975 con il regolamento (CEE) n. 337/75 del Consiglio.

Europe 123, 570 01 Salonicco (Pylea), GRECIA
Casella postale 22427, 551 02 Salonicco, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Joachim James Calleja, *Direttore*
Micheline Scheys, *Presidente del Consiglio di direzione*

Prefazione

Ogni giorno si ha occasione di imparare qualcosa di nuovo. Sono soprattutto le esperienze quotidiane sul lavoro, a casa o nel tempo libero, e non solo nei contesti formali di formazione in aula, che ci insegnano quanto di più prezioso sappiamo. L'apprendimento permanente è un elemento essenziale dello sviluppo personale: riconoscere ciò che si impara facendo accresce il valore dei risultati conseguiti dal singolo individuo e ne aumenta il potenziale contributo alla società. Ciononostante, le forme tradizionali di apprendimento continuano a prevalere e l'apprendimento non formale e informale viene spesso ignorato o sottovalutato.

La raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale prende atto della situazione e propone un approccio più sistematico alla convalida, per dare più visibilità e valore all'apprendimento conseguito al di fuori dei contesti formali di istruzione e formazione. Un obiettivo chiave della raccomandazione del 2012 è che gli Stati membri cooperino sulle modalità nazionali di convalida entro il 2018, facendo in modo che tutti i cittadini possano vedersi riconosciuto quanto hanno appreso nei contesti non formali e informali, individuato e documentato in opportuna documentazione e, qualora lo vogliano, procedere alla sua valutazione e certificazione.

I sistemi per la convalida hanno il potenziale di coinvolgere ed portare beneficio a tutti i cittadini. Possono contrastare la disoccupazione, contribuire a ridurre lo squilibrio tra domanda e offerta di competenze e aumentare la coesione sociale. La convalida può essere cruciale nell'assistere un disoccupato o chi è a rischio di perdere il posto di lavoro, perché offre ai cittadini l'opportunità di comunicare il valore delle proprie competenze ed esperienze ai potenziali datori di lavoro o di vedersele riconosciute nel momento in cui si intraprende un nuovo percorso di istruzione formale. La convalida può essere anche parte della risposta alla crisi dei rifugiati che stiamo vivendo, perché permetterebbe di individuare, documentare, valutare e certificare le esperienze pregresse dei migranti, favorendone un'integrazione più facile e veloce nei paesi ospitanti. Per chi vuole cambiare carriera, la convalida può essere la via d'accesso a nuove occupazioni. Può anche svolgere un ruolo significativo nel combattere la disoccupazione giovanile, rendendo visibili ai datori di lavoro le competenze acquisite nel volontariato o durante il tempo libero.

Le linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale qui presentate si rivolgono ad un'ampia platea di responsabili istituzionali e personale coinvolto nello sviluppo e attuazione delle modalità per la convalida. Il pubblico interessato include istituzioni europee, nazionali e settoriali dei più diversi contesti (settore pubblico, privato e del volontariato sociale, istruzione e formazione e servizi del mercato del lavoro). Le linee guida si propongono di chiarire le condizioni per la convalida, indicando le scelte critiche che le parti interessate dovranno operare al momento dell'attuazione delle modalità per la convalida. Non vogliono promuovere risposte giuste o sbagliate; l'approccio alla convalida sarà determinato dallo specifico scenario e dal contesto di attuazione.

Le linee guida sono di complemento all'inventario europeo di convalida degli apprendimenti non formali e informali, realizzato dal Cedefop e dalla Commissione europea con il coinvolgimento degli Stati membri. L'inventario offre una panoramica delle modalità per la convalida nei paesi europei.

La pubblicazione è il risultato di una costruttiva cooperazione tra la Commissione europea e il Cedefop, in stretta consultazione con gli Stati membri. Si basa sugli input degli esperti e delle parti interessate a livello nazionale ed europeo. Siamo certi che le linee guida si riveleranno unpunto di riferimento per aiutare gli Stati membri a sviluppare e migliorare le modalità per la convalida in Europa.

Joachim James Calleja
Direttore del Cedefop

Detlef Eckert
Direttore del direttorato per le competenze, DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione

Ringraziamenti

Le linee guida sono il risultato dei contributi di esperti che si occupano della convalida in molteplici enti ed istituzioni in Europa:

- la bozza finale della pubblicazione è stata sottoposta all'attenzione dei membri del comitato per l'istruzione del Consiglio UE, che la hanno commentata;
- i membri del gruppo di consultazione sull'EQF si sono espressi con osservazioni sulle diverse versioni della pubblicazione e hanno contribuito alla sua generale pertinenza e qualità;
- i partecipanti alla conferenza europea tenutasi a Mechelen nel 2013 hanno riesaminato le linee guida e offerto importanti consigli;
- le parti interessate alla convalida a livello nazionale ed europeo hanno risposto alla consultazione della primavera del 2015 sulla bozza di linee guida.

La Commissione europea e la DG occupazione, affari sociali, inclusione, in linea con le raccomandazioni del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, hanno coordinato i lavori.

Il Cedefop, rappresentato da Jens Bjornavold, Ernesto Villalba-Garcia e Hanne Christensen, ha offerto assistenza tecnica e concettuale e redatto una bozza delle linee guida. L'opera del Cedefop ha beneficiato dei lavori preliminari d'aggiornamento condotti da Mike Coles nel biennio 2011-12.

Indice

Prefazione 6
Ringraziamenti 8
Sintesi dei contenuti 11

1. **Finalità e collegamento con la raccomandazione del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale** 14

2. **Caratteristiche fondamentali della convalida** 17
   2.1. Le quattro fasi della convalida 17
      2.1.1. Individuazione 19
      2.1.2. Documentazione 20
      2.1.3. Valutazione 21
      2.1.4. Certificazione 23
   2.2. La centralità della persona 24

3. **Condizioni per lo sviluppo e l'applicazione della convalida** 26
   3.1. Informazione, orientamento e consulenza 26
   3.2. Coordinamento delle parti interessate 29
   3.3. Collegamenti ai quadri e ai sistemi delle qualifiche nazionali 34
   3.4. Standard e risultati dell'apprendimento 37
   3.5. Garanzia della qualità 39
   3.6. Competenze professionali del personale coinvolto nel processo 41

4. **Contesti della convalida** 46
   4.1. La convalida nell'istruzione e formazione 46
      4.1.1. La convalida e le risorse educative aperte 48
   4.2. La convalida in azienda 50
   4.3. Il bilancio di competenze e il mercato del lavoro 53
   4.4. La convalida nel volontariato 56

5. **Strumenti di convalida** 58
5.1. Selezione di strumenti adatti allo scopo 59
5.2. Strumenti di raccolta delle evidenze 60
5.2.1. Prove ed esami 60
5.2.2. Metodologie di dialogo o basate sulla conversazione 61
5.2.3. Metodologie dichiarative 61
5.2.4. Osservazioni 62
5.2.5. Simulazioni 63
5.2.6. Evidenze estratte dal lavoro o altra esperienza pratica 63
5.3. Strumenti di presentazione delle evidenze 64
5.3.1. CV e dichiarazione individuale delle proprie competenze 64
5.3.2. Relazioni di terzi 64
5.3.3. Portfoli 65

6. **Considerazioni conclusive** 67

Lista degli acronimi 69
Riferimenti 70

ALLEGATO 1
Domande chiave sullo sviluppo e attuazione della convalida dell'apprendimento non formale e informale 71

Indice dei riquadri

1. Informazioni da fornire alle persone 27
2. Principali conoscenze e abilità di un counsellor 42
3. Principali conoscenze e abilità di un valutatore 43
4. Possibili requisiti per la convalida delle risorse educative aperte 49
5. I vantaggi della valutazione delle competenze in azienda 51
6 Cooperazione sulla valutazione delle competenze in azienda 52

Sintesi dei contenuti

Le linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale sono state pubblicate congiuntamente dalla Commissione europea e dal Cedefop nel 2009. La raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale invita la Commissione europea, previa consultazione degli Stati membri e delle parti interessate, a rivedere le linee guida a cadenza periodica. Le linee guida presentate in questa pubblicazione sono il primo aggiornamento successivo alla raccomandazione. Sono state elaborate dopo un'ampia consultazione delle parti interessate a livello europeo, nazionale e regionale.

Le linee guida riconoscono che le soluzioni devono essere idonee allo scopo e che le disposizioni devono essere formulate in considerazione del particolare contesto in cui andranno ad operare. Le linee guida si propongono di assistere le parti interessate, chiarendo le diverse opzioni e le possibili fasi che dovranno essere affrontate per mettere a punto e in atto le modalità di convalida in Europa.

Le linee guida seguono le tematiche identificate dalla raccomandazione sulla convalida degli apprendimenti non formali e informali del 2012. Ciascuna tematica è accompagnata da una serie di domande, presentate sotto forma di lista di controllo, che aiutano a riflettere sulle criticità da affrontare per raggiungere la piena operatività delle modalità di convalida. Le tematiche identificate dalla raccomandazione sono strettamente correlate le une alle altre; le singole sezioni delle linee guida possono essere considerate come moduli a sé stanti che, tra loro combinati, offrono un punto di partenza per un approccio coerente alla convalida dell'apprendimento non formale e informale.

Le linee guida sono così articolate.

Il Capitolo 1 delinea il contesto nel quale sono state preparate le linee guida, evidenziando come esse facciano seguito e siano complementari alla raccomandazione del Consiglio del 2012.

Il Capitolo 2 introduce le caratteristiche di fondo della convalida e ne enfatizza le finalità, che sono quella di aumentare la visibilità dell'apprendimento non formale e di attribuire un valore ai risultati di tale apprendimento. Il capitolo definisce la convalida quale un '...processo di conferma, da parte dell'autorità competente, dell'acquisizione di un risultato di apprendimento misurato in rapporto a uno standard appropriato' (Consiglio della UE, 2012, versione inglese a pagina 5) e evidenzia le diverse fasi in cui è articolato. La distinzione tra individuazione, documentazione, valutazione e certificazione è cruciale per conferire flessibilità alle modalità per la convalida e renderle idonee allo scopo.

Il Capitolo 3 introduce le condizioni necessarie per lo sviluppo e l'implementazione di modalità per la convalida che siano funzionali. Sottolinea l'importanza di:

(a) informazioni imparziali e complete, orientamento e consulenza per tutta la durata del processo;
(b) coordinamento degli attori rilevanti ai diversi livelli nei differenti ruoli;
(c) collegamento delle modalità per la convalida ai quadri e ai sistemi delle qualifiche nazionali;
(d) riferimento a standard basati su risultati dell'apprendimento simili e/o equivalenti a quelli usati per l'istruzione e la formazione formale;
(e) creazione di meccanismi di garanzia della qualità;
(f) disponibilità di personale qualificato.

Il Capitolo 4 esamina i diversi scenari di utilizzo della convalida. Espone inizialmente le modalità per la convalida nei sistemi di istruzione e formazione, ponendo particolare enfasi sulle risorse educative aperte. Tratta quindi di come le pratiche di gestione delle risorse umane nelle imprese possano essere collegate alle modalità per la convalida e come le imprese possano contribuire alla trasferibilità e alla portabilità dei risultati della convalida. Considera anche i le disposizioni per i 'bilanci di competenze', ossia la possibilità per le persone di sottoporsi ad un processo volto a metterne in luce le conoscenze, abilità e competenze. Esamina come il volontariato (o 'terzo settore') possa svolgere un ruolo importante per la convalida.

Il Capitolo 5 approfondisce gli strumenti per la convalida e sottolinea quanto sia essenziale che essi siano idonei allo scopo, affidabili e imparziali. Gli strumenti sono importanti in quanto incidono sulla qualità complessiva, in termini di validità e affidabilità, del processo di convalida e dei suoi risultati. Influenzano considerevolmente l'esperienza che i singoli discenti hanno del processo e fungono da base per decidere se tenere o meno in considerazione le loro esperienze. Il capitolo distingue tra strumenti che servono ad estrapolare le evidenze e strumenti usati principalmente per presentarle.

Le linee guida si concludono con una sintesi delle fasi interconnesse da considerare per mettere a punto funzionali modalità per la convalida. Il messaggio centrale che le linee guida vogliono convogliare è quello di usare la convalida per fare emergere i risultati degli apprendimenti non formali ed informali, assegnando a questi il giusto riconoscimento.

CAPITOLO 1

Finalità e collegamento con la raccomandazione del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale

Le linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale sono state redatte per i soggetti e le istituzioni incaricati dell'avviamento, sviluppo, attuazione e gestione della convalida. Le parti interessate operano a livelli differenti (europeo, nazionale, settoriale e locale) e in contesti diversi (pubblico, privato e volontariato; istruzione e formazione e servizi del mercato del lavoro). Le linee guida si propongono e mirano a chiarire le condizioni di attuazione della validazione, evidenziando le scelte critiche che le parti interessate devono operare nelle diverse fasi del processo. Le disposizioni sulla validazione devono essere idonee allo scopo e formulate alla luce del particolare contesto in cui operano; le linee guida non promuovono pertanto una singola 'soluzione corretta' ma aiutano ad identificare le azioni più opportune per creare soluzioni sostenibili. L'obiettivo è quello di chiarire le possibili scelte a disposizione delle parti interessate all'attuazione delle modalità per la convalida, esplicitando i possibili interventi e le loro implicazioni.

Le linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale sono state pubblicate congiuntamente dalla Commissione europea e dal Cedefop nel 2009 (Cedefop e Commissione europea, 2009). Preso atto della positività con cui sono state accolte, la raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida degli apprendimenti non formali e informali ([1]) ha invitato la Commissione europea, previa consultazione degli Stati membri e delle parti interessate, a rivedere le linee guida a cadenza periodica. La raccomandazione offre una solida piattaforma per la cooperazione europea in materia di convalida degli apprendimenti non formali e informali. Gli Stati

([1]) Consiglio dell'Unione europea, 2012. Di seguito, la raccomandazione.

membri, gli istituti di istruzione e formazione, le parti sociali e le altre parti interessate sono stati invitati a intensificare i lavori in questo ambito e, entro il 2018, a mettere a punto le opportune disposizioni nazionali che consentano alle persone di dar valore e rendere visibili i risultati di quanto appreso sul lavoro, in casa, durante il tempo libero e nello svolgimento di attività di volontariato.

La raccomandazione identifica alcune criticità, sia politiche che pratiche, che dovranno essere affrontate per far sì che la convalida possa essere pienamente integrata ed accettata a livello nazionale. Per aggiungere sostanza e valore alla raccomandazione, le linee guida riviste riprendono e si articolano in base alle tematiche in essa proposte, offrendo indicazioni dettagliate per ciascuna. È opportuno che le tematiche individuate dalla raccomandazione non siano lette isolatamente, ma intese quali moduli che, combinati tra loro, creano le basi per un approccio coerente alla convalida degli apprendimenti non formali e informali. Le domande che seguono sono cruciali e riguardano tutte le tematiche trattate.

Domande chiave sull'attuazione della convalida

- Sono state chiarite le finalità dell'iniziativa sulla convalida (Paragrafo 2.1)?
- In che modo l'iniziativa sulla convalida risponde agli interessi del singolo cittadino (Paragrafo 2.2)?
- Quali misure sono state adottate per coordinare e indirizzare i servizi di orientamento e consulenza (Paragrafo 3.1)?
- Sono stati messi a punto meccanismi di coordinamento delle parti interessate allo scopo di evitare la frammentazione e assicurare un approccio coerente (Paragrafo 3.2)?
- Le modalità per la convalida sono state collegate ai quadri delle qualifiche nazionali (Paragrafo 3.3) e con quale effetto su trasparenza e accesso?
- I risultati della convalida fanno riferimento a standard identici o equivalenti a quelli utilizzati per l'istruzione formale (Paragrafo 3.4) e con quale effetto su valore e spendibilità?
- Le modalità per la convalida sono state collegate alle disposizioni sulla garanzia della qualità (Paragrafo 3.5) e con quale effetto su fiducia e credibilità?

- Quali misure sono state adottate per rafforzare le competenze professionali del personale addetto alla convalida (Paragrafo 3.6)?
- Quale è il ruolo della convalida nell'ambito dei sistemi di istruzione e formazione (Paragrafo 4.1); nel mercato del lavoro (Paragrafi 4.2 e 4.3); e nel volontariato (Paragrafi 4.2 e 4.3)?
- Quali mezzi e strumenti possono essere impiegati (e combinati) allo scopo di identificare, documentare e valutare l'apprendimento (Capitolo 5)?

Le tematiche cui si è accennato saranno approfondite nei capitoli che seguono, con l'obiettivo di individuare le questioni che dovranno essere affrontate da chi è coinvolto nello sviluppo e nell'attuazione delle modalità per la convalida in Europa.

Nella versione stampata delle linee guida non sono stati inclusi gli esempi per ragioni di brevità. Gli esempi sono stati inseriti nella versione elettronica delle linee guida, reperibile sul sito web del Cedefop ([2]). La versione integrale contiene anche rimandi all'inventario europeo di convalida degli apprendimenti non formali e informali e offre esempi sulle questioni trattate dalle linee guida. Linee guida e inventario potranno così essere utilizzati sinergicamente come un unico strumento integrato per sostenere i lavori di responsabili istituzionali e personale addetto.

([2]) Il sito web del Cedefop è: http://cedefop.europe.eu/validation Eventi e progetti: *conferma degli apprendimenti non formali e informali:* http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning [ultimo accesso l'11/11/2015].

CAPITOLO 2

Caratteristiche fondamentali della convalida

> Uno degli obiettivi importanti della raccomandazione è stato quello di identificare le caratteristiche fondamentali della convalida. Definisce la convalida quale '...processo di conferma, da parte dell'autorità competente, dell'acquisizione di un risultato di apprendimento misurato in rapporto a uno standard appropriato' (Consiglio della UE, 2012, p. 5).

La convalida vuole essenzialmente rendere visibile la ricchezza e la diversità di quanto appreso da un soggetto. L'apprendimento ha spesso luogo al di fuori dei contesti formali di istruzione e formazione, perlopiù sul posto di lavoro o nello svolgimento di un'attività ricreativa, ed è spesso sottovalutato e ignorato. In secondo luogo, la convalida si propone di attribuire un valore a quello che il soggetto ha imparato, a prescindere dal contesto in cui l'apprendimento è avvenuto. Per il singolo soggetto, seguire l'iter di convalida significa poter far valere i risultati degli apprendimenti non formali e informali acquisiti per future opportunità d'apprendimento o occupazione. Il processo deve essere in grado di generare fiducia, in particolare dimostrando che i requisiti di affidabilità, validità e assicurazione di qualità sono stati soddisfatti. Visibilità e valore dovranno essere considerati anche in sede di progettazione delle modalità per la convalida, anche se in modi e combinazioni diversi.

2.1. Le quattro fasi della convalida

La suddetta definizione non limita la convalida ad alcun particolare contesto istituzionale. Sebbene la convalida sia principalmente usata in contesti di istruzione e formazione, riconoscendo al singolo soggetto qualifiche formali sulla base degli apprendimenti non formali e informali da questi acquisiti, numerose sono le istituzioni e le parti interessate che ricorrono ad essa al di fuori dell'istruzione e formazione, tra cui le autorità preposte al mercato del lavoro, settori economici, imprese e organizzazioni di volontariato. I molteplici risultati della convalida, che vanno dalle qualifiche formali alle prove delle

competenze acquisite in ambito aziendale, sono pervasi dal comune intento di aumentare la visibilità e il valore dell'apprendimento acquisito al di fuori delle classi. Per chiarire le caratteristiche fondamentali del processo di convalida, la raccomandazione identifica quattro fasi distinte: individuazione; documentazione; valutazione e certificazione.

> • Individuazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
> • Documentazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
> • Valutazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
> • Certificazione della valutazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale sotto forma di qualifica o di crediti che contribuiscono all'ottenimento di una qualifica o, se del caso, in un'altra forma.'
>
> (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 3, punti 2a-2d).

Le suddette fasi possono comporsi e bilanciarsi in modi diversi, secondo le specifiche finalità della singola modalità per la convalida. Se l'obiettivo è il conseguimento di una qualifica formale, sarà cruciale disporre di una fase di valutazione robusta e credibile. In altri casi, come nel volontariato, occorrerà invece rivolgere maggiore attenzione alla fase di individuazione e documentazione e meno alla valutazione formale e alla certificazione. Ciò detto, è comunque opportuno che le modalità per la convalida si compongano di tutte e quattro le fasi.

La convalida si propone di comprovare gli apprendimenti acquisiti, che potranno così essere considerati ai fini delle future esperienze di studio e/o lavoro. Ciò richiede l'individuazione, la documentazione e la valutazione degli apprendimenti in questione, sulla base di uno standard o punto di riferimento concordato e trasparente. Per quanto riguarda la convalida diretta all'ottenimento di qualifiche formali, saranno perlopiù gli standard ufficiali utilizzati dal sistema/istituto di istruzione e formazione a definire i requisiti del processo di convalida. In altri contesti, quali la mappatura delle competenze in azienda, si farà uso di punti di riferimento interni meno formali. Sebbene entrambi gli scenari prevedano un elemento di individuazione, documentazione, valutazione e certificazione, il peso dei singoli elementi differisce significativamente. La trasferibilità e l'interscambiabilità dei risultati del processo di convalida dipenderanno, in ultima analisi, dalla fiducia che le parti esterne e

le parti interessate riporranno nel documento, nel portfolio, nel certificato o nella qualifica rilasciata, il che dipenderà da come le quattro fasi saranno progettate e attuate.

È essenziale che le modalità per la convalida siano presentate chiarendo la loro principale finalità, di modo che le persone possano scegliere la forma più adatta alle esigenze personali. Un soggetto che non è interessato a conseguire una qualifica formale deve avere la possibilità di scegliere una soluzione che dia più spazio alle fasi di individuazione e documentazione. Poiché la convalida sembra incidere positivamente sulla consapevolezza di sé e sull'autostima della persona, è necessario che assecondi il più possibile le scelte individuali: le modalità dovranno essere concepite per permettere al singolo soggetto di scegliere la soluzione più efficiente rispetto ai costi, magari limitandosi alla documentazione piuttosto che conseguire una piena qualifica formale.

Domande chiave sulle caratteristiche di base della convalida

Occorre operare una distinzione tra le diverse finalità perseguite dalla convalida e tra le diverse fasi implicate. Le domande che seguono sono un primo aiuto in tal senso:

- la finalità perseguita con la convalida è stata definita e comunicata con chiarezza?
- Le diverse fasi del processo di convalida sono state definite e comunicate con chiarezza ai singoli candidati?

2.1.1. **Individuazione**

La convalida inizia necessariamente con l'individuazione delle conoscenze, abilità e competenze acquisite da un soggetto, rendendolo progressivamente consapevole dei risultati già in suo possesso. Questa fase è cruciale, poiché i risultati dell'apprendimento divergono da persona a persona e possono essere acquisiti in diversi contesti: a casa, durante il lavoro o nello svolgimento di attività di volontariato. Per molti, scoprire e diventare consapevoli delle proprie capacità è già di per sé un prezioso risultato del processo.

L'individuazione della natura non standardizzata dell'apprendimento non formale e informale pone una considerevole sfida metodologica. Le metodologie e le metodiche devono poter contemplare gli imprevisti e non essere concepite in maniera da limitare la rosa di conoscenze, abilità e competenze che

possono essere prese in considerazione. Mentre in alcuni paesi la fase di individuazione è sorretta dall'uso di strumenti di ICT standardizzati di autovalutazione, questa fase richiede spesso il coinvolgimento attivo di consulenti e consiglieri per intavolare un dialogo col candidato e indirizzarlo verso le opzioni e gli strumenti più idonei. In questa fase iniziale, occorre portare all'attenzione del soggetto i costi e i benefici della convalida rispetto a quanto offerto dagli ulteriori percorsi di istruzione e formazione. Laddove sia preferita la convalida, occorrerà scegliere la forma più opportuna. Gli strumenti informatici, che riescono a raggiungere molte persone e sono relativamente economici da usare, possono tuttavia mancare di identificare e valorizzare una particolare combinazione di abilità e competenze acquisite da un soggetto proprio perché standardizzati. Un approccio incentrato su colloqui e dialoghi può essere più dispendioso, ma potenzialmente di maggior valore per il candidato (vedi anche il Capitolo 5).

Domande chiave sull'individuazione

Per quanto riguarda la fase di individuazione, è utile chiedersi quanto segue:

- quali procedure e strumenti supportano l'individuazione?
- Come vengono combinati e bilanciati gli approcci di individuazione basati su standard con quelli basati sul dialogo?
- In che modo l'orientamento e la consulenza sono di sostegno e integrati nella fase di individuazione?

2.1.2. **Documentazione**

La documentazione segue in genere alla fase di individuazione e prevede la presentazione delle evidenze dei risultati dell'apprendimento conseguiti. Ciò può avvenire tramite la 'compilazione' di un portfolio che includa un CV e l'evoluzione della carriera del soggetto, corredato di documenti e/o esempi di lavoro che attestino i risultati acquisiti. La convalida dovrà ammettere diversi tipi di evidenza, tra cui documenti scritti, esempi di lavoro e dimostrazioni pratiche (Capitolo 5). Le evidenze dovranno offrire sufficiente indicazione dei risultati dell'apprendimento acquisiti: non basterà produrre un mero elenco delle funzioni ricoperte o delle mansioni svolte. La portabilità delle evidenze è cruciale e richiede un certo grado di coordinamento a livello nazionale ed europeo. Se gli organismi di convalida a livello locale, regionale, settoriale, nazionale o europeo, adottano documentazioni di formato diverso (e talvolta

incompatibile), il singolo cittadino che vuole presentare e ottenere il riconoscimento delle abilità e competenze acquisite avrà vita difficile. L'uso di formati comuni per presentare le esperienze di apprendimento, come dimostrato dall'Europass ([3]), favorisce il trasferimento e promuove una migliore comprensione dei risultati. Il graduale spostamento verso i risultati dell'apprendimento in atto in Europa va a favore di una generale trasparenza e confrontabilità in quanto favorisce (progressivamente) l'affermarsi di posizioni comuni per esprimere conoscenze, abilità e competenze acquisite, a prescindere dal settore economico e dal percorso di istruzione e formazione seguito. In alcuni paesi, individuazione e documentazione sono raggruppate insieme e considerate quali fase di raccolta delle evidenze per comporre il fascicolo da sottoporre al vaglio del valutatore esterno.

Domande chiave sulla documentazione

Per quanto riguarda la fase di documentazione, è utile chiedersi quanto segue:

- quali sono i criteri di ammissione delle evidenze nel processo?
- Quali formati vengono utilizzati per documentare gli apprendimenti non formali e informali?
- In che misura i formati di documentazione esistenti favoriscono il trasferimento e la portabilità delle conoscenze, abilità e competenze acquisite?

2.1.3. Valutazione

La valutazione è generalmente considerata la fase in cui i risultati dell'apprendimento del soggetto vengono messi a confronto con punti di riferimento e/o standard specifici. Può implicare la valutazione di evidenze scritte e documentarie, ma può anche prevedere la valutazione di altre forme di evidenza. La valutazione è cruciale per la generale credibilità della convalida degli apprendimenti non formali e informali. In alcuni casi, i certificati rilasciati a seguito di convalida sono percepiti come di minor valore rispetto ai certificati conseguiti al termine di corsi e programmi tradizionali. Per contrastare tale percezione, frutto in taluni casi della relativa novità della convalida, occorre che gli strumenti e i processi siano presentati nel modo più trasparente

([3]) Cedefop: *Europass*: http://europass.cedefop.europa.eu/it/home [ultimo accesso l'11/11/2015].

possibile. L'instaurarsi di una reciproca fiducia dipende essenzialmente dall'esistenza di validi dispositivi di garanzia della qualità che assicurino la possibilità di un esame critico di tutte le fasi della convalida.

Questa fase dipende dallo standard o dal punto di riferimento utilizzato (vedi anche il Paragrafo 3.4). Il passaggio a standard basati sui risultati dell'apprendimento va, in genere, a vantaggio della convalida. Concentrandosi su quello che il discente conosce, capisce e sa fare, una valutazione basata sui risultati dell'apprendimento potrà prescindere dal considerare i particolari fattori di input (quali la durata e il luogo dell'apprendimento). In questo risulta più facile considerare e rispettare le variazioni individuali nelle carriere d'apprendimento. Molti degli strumenti e metodologie utilizzati per valutare gli apprendimenti non formali e informali si baseranno o riprenderanno quelli utilizzati nell'istruzione e formazione formale. Poiché l'essenza della convalida consiste nel catturare le diverse esperienze individuali d'apprendimento, gli strumenti di valutazione dovranno essere concepiti per catturare e valutare quanto appreso specificamente da un soggetto, nel contesto in cui l'apprendimento ha avuto luogo. Ciò differisce da quanto avviene per l'apprendimento formale, dove gli strumenti di valutazione possono essere applicati a una corte più ampia di studenti e dove le particolari esigenze del sottogruppo o del soggetto sono considerate meno prioritarie. La specificità individuale dei risultati dell'apprendimento considerati potrà richiedere più di uno strumento, quale una combinazione di test scritti e prove pratiche. Gli strumenti dovranno spesso tener conto di dimostrazioni pratiche, simulazioni o prove di esperienze pregresse.

Domande chiave sulla valutazione

Per quanto riguarda la fase di valutazione, è utile chiedersi quanto segue:

- gli strumenti di valutazione sono stati adattati alle esigenze e alle caratteristiche del singolo soggetto?
- In che misura gli strumenti di valutazione sono stati scelti in base alla loro affidabilità e/o validità?
- Quale punto di riferimento (standard) viene utilizzato e in che misura è idoneo a catturare le variazioni individuali che caratterizzano gli apprendimenti non formali e informali?

- Le condizioni di valutazione sono state definite e comunicate con chiarezza in termini di procedure, strumenti e standard di valutazione/giudizio ai candidati?
- ai datori di lavoro e agli istituti d'istruzione?

2.1.4. **Certificazione**

L'ultima fase della convalida riguarda la certificazione e la valorizzazione conclusiva dell'apprendimento individuato, documentato e valutato. Può assumere forme diverse, ma prevede in genere il conferimento di una qualifica (o qualifica parziale) formale. Nell'ambito delle imprese o dei settori economici, la certificazione può anche prevedere l'emissione di una licenza che autorizzi il soggetto allo svolgimento di particolari mansioni. Ad ogni modo, la convalida che prevede una certificazione richiede una valutazione sommativa che confermi ufficialmente il raggiungimento dei risultati dell'apprendimento a fronte dello standard indicato. È cruciale che questo processo sia gestito da un'autorità o organismo che goda di generale credibilità. Il valore o, in altri termini, la spendibilità di un certificato o qualifica acquisiti mediante convalida dipenderà largamente dalla legittimità dell'ente certificatore o autorità. L'utilizzo di metodiche sommative (cfr. il Paragrafo 5.1) per convalidare gli apprendimenti non formali e informali dovrà essere fortemente legato, o preferenzialmente integrato, nei sistemi delle qualifiche nazionali. Alcuni paesi hanno scelto di emettere certificati o qualifiche distinti per gli apprendimenti non formali e informali. Benché ciò possa essere opportuno in taluni contesti, l'approccio rischia di creare certificati di serie A e B, a discapito di quelli conseguiti mediante convalida.

Istituire la convalida degli apprendimenti non formali e informali quale normale percorso di qualificazione, al pari dei percorsi tradizionali offerti dai programmi e corsi di istruzione e formazione formale, può implicare un diritto legale alla convalida. Siffatto diritto, già presente in taluni paesi europei, garantirebbe l'accesso alla qualificazione, senza tuttavia specificare il percorso di apprendimento su cui si basa. Quest'ultimo potrà avere diverse forme e dipenderà dai vincoli e dalle opportunità offerte dal contesto politico-normativo nazionale.

Domande chiave sulla certificazione

Per quanto riguarda la fase di certificazione, è utile chiedersi quanto segue:

- come viene assicurata la credibilità dell'autorità o dell'ente di certificazione?
- In che misura i risultati della convalida (documenti, portfoli, certificati, ecc.) vengono considerati ai fini di ulteriori opportunità educative o lavorative?

2.2. La centralità della persona

> La raccomandazione del 2012 sottolinea che la persona deve essere messa al centro delle modalità per la convalida: 'modalità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale che *consentano alle persone* di: a) ottenere una convalida delle conoscenze, abilità e competenze acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale, compreso, se del caso, mediante risorse educative aperte; b) ottenere una qualifica completa o, se del caso, una qualifica parziale, sulla base della convalida di esperienze di apprendimento non formale e informale' (Consiglio UE, 2012, p. 3, punto 1, corsivo aggiunto).

Le modalità per la convalida dovrebbero consentire al singolo soggetto di acquisire una qualifica (o parte di essa) e/o di esplicitare (al medesimo e agli altri) le sue conoscenze, abilità e competenze. La convalida si propone di valorizzare l'individuo e può essere uno strumento tramite il quale offrire una seconda opportunità alle persone svantaggiate. La convalida è (generalmente) volontaria e spetta al singolo soggetto fare il primo passo e decidere se sottoporsi al processo di individuazione, documentazione, valutazione e certificazione degli apprendimenti. Dovrebbe essere il singolo soggetto ad assumere il controllo sul processo e decidere quando porvi termine. Questi dovrà però essere opportunamente informato e orientato non solo durante il processo, ma anche nel momento in cui decide se procedere o meno alla convalida. Occorre che i candidati sappiano ciò che li attende, i requisiti che dovranno soddisfare e le evidenze da produrre. Dovranno altresì essere informati sui costi e sui benefici della convalida, di modo da poter decidere se procedere o meno con cognizione di causa.

Per essere affidabili, le modalità per la convalida dovranno osservare tutti gli obblighi di legge sulla riservatezza e la protezione dei dati personali, garantendo una rigorosa riservatezza e un equo trattamento. Tutto ciò presuppone una chiara distribuzione dei ruoli e delle responsabilità, anche per evitare conflitti di interesse. Chi gestisce il processo di validazione dovrà astenersi da considerazioni personali che possano rendere vulnerabile o mettere a disagio il singolo soggetto.

Occorre che la privacy del soggetto, principale titolare e attore del processo di convalida, sia garantita, protetta e rispettata. I risultati della convalida restano, in genere, di proprietà del soggetto, ma potrebbe anche essere altrimenti se la convalida viene effettuata da enti privati e/o imprese. In ultimo, occorre che siano rispettate le questioni concernenti l'equo trattamento, la privacy e la riservatezza.

Domande chiave sui diritti e doveri della persona

La persona è posta al centro del processo di convalida e i suoi diritti e doveri devono essere considerati con diligenza e rispetto. Le domande che seguono sono un primo aiuto in tal senso:

- la privacy e l'integrità personale dei candidati viene protetta durante l'intero processo di convalida?
- Sono state messe a punto espresse procedure a garanzia della riservatezza?
- Sono stati sviluppati ed applicati standard deontologici?
- I risultati del processo sono di esclusiva proprietà del candidato?
- Se la risposta è negativa, quali sono le implicazioni?
- Quali misure sono state adottate per garantire un trattamento equo ed imparziale?

CAPITOLO 3

Condizioni per lo sviluppo e l'applicazione della convalida

Riallacciandosi alle tematiche della raccomandazione, i seguenti paragrafi cercano di chiarire le principali condizioni per l'introduzione di modalità per la convalida di alta qualità e di fiducia.

3.1. Informazione, orientamento e consulenza

> La raccomandazione rivolge particolare attenzione alla funzione di orientamento e consulenza per far avanzare la convalida. Gli Stati membri dovrebbero assicurarsi che le modalità per la convalida diano 'accessibilità di informazioni e orientamenti sui benefici e sulle opportunità della convalida, nonché sulle pertinenti procedure, per le persone e le organizzazioni' e che 'la convalida dell'apprendimento non formale e informale sia accompagnata da orientamento e consulenza appropriati e sia facilmente accessibile' (Consiglio UE, 2012, p. 3, punti 3b e 3e).

L'esperienza nazionale sottolinea l'importanza di un'informazione, orientamento e consulenza imparziali e completi per l'intero processo di convalida. Le esperienze sottolineano anche l'importanza del coordinamento: le informazioni e la consulenza pertinenti devono essere offerti vicino ai luoghi di residenza, lavoro e studio delle persone, quando esse lo chiedono. Le persone devono sapere quali sono i costi e i benefici della convalida e, segnatamente, come il processo possa influenzare la loro crescita professionale e formativa. Orientamento e consulenza sono importanti per raggiungere e sprigionare l'innato potenziale dei gruppi svantaggiati. Le attuali metodologie e strumenti messi a punto per rispondere ai bisogni specifici di determinati gruppi di destinatari in base ad età, situazione occupazionale, estrazione socioeconomica o stato di migrante possono essere incorporate nelle iniziative di convalida e concorrere alla definizione delle finalità del processo. Il Riquadro 1 elenca i principali ambiti che necessitano di informazioni e consulenza.

Riquadro1. **Informazioni da fornire alle persone**

I candidati avranno bisogno di informazioni e consulenza su:
- le forme alternative di convalida a disposizione (formative e sommative);
- i termini per la convalida;
- i costi;
- la procedura;
- i mezzi di prova per confermare i risultati dell'apprendimento;
- la presentazione delle prove;
- i requisiti di prova;
- gli standard da applicare;
- un'indicazione di come meglio affrontare il processo;
- quale sostegno sia disponibile;
- le procedure di ricorso;
- i risultati e gli effetti del processo di convalida.

Fonte: basato su Cedefop e Commissione europea, 2009.

L'orientamento e la consulenza sulla convalida condividono tratti comuni a servizi analoghi per altri scopi. L'orientamento professionale, ad esempio, è generalmente visto come un processo continuativo che mette in grado i cittadini, in un qualsiasi punto della loro vita, di identificare le proprie capacità, competenze e interessi. L'orientamento li aiuta decidere su formazione e occupazione futura, sfruttando meglio capacità e potenziali innati (talvolta invisibili). Questa forma di orientamento comprende svariate attività, quali la divulgazione di informazioni, la consulenza, il mentoring e la formazione in competenze di gestione della carriera. Spesso, l'esperienza maturata con le attuali pratiche d'orientamento può essere applicata direttamente all'intero processo, ma soprattutto all'individuazione e documentazione iniziali. Orientamento e consulenza sono importanti per raggiungere e sprigionare l'innato potenziale dei gruppi svantaggiati. Le attuali metodologie e strumenti messi a punto per rispondere ai bisogni specifici di determinati gruppi di destinatari in base ad età, situazione occupazionale, estrazione socioeconomica o stato di migrante possono essere usate nelle iniziative di convalida e concorrere, così, alla definizione delle finalità della convalida.

Sebbene sia possibile beneficiare delle esperienze maturate dai servizi di orientamento e consulenza in genere, per applicarle alla convalida serve un maggiore coordinamento. Poiché l'orientamento può essere erogato da

servizi e parti interessate diversi (istruzione e formazione, servizi per l'impiego, amministrazioni locali, organizzazioni di volontariato) il coordinamento intersettoriale diventa fondamentale. Per collegare i servizi di orientamento ai servizi di convalida serve una comunicazione e una cooperazione tra settori e istituzioni e, segnatamente, tra l'orientamento professionale erogato dai servizi per l'occupazione (e sociali) e la consulenza all'apprendimento permanente prestata dagli istituti di istruzione e formazione. Per essere adeguati, orientamento e consulenza dovranno considerare tutte le fasi di cui al Capitolo 2, con particolare attenzione alla fase d'individuazione e documentazione. Fermo restando che per collegare orientamento e convalida è essenziale rafforzare la comunicazione e il coordinamento, il come sarà una decisione dei singoli paesi (vedi anche il Paragrafo 3.2), che potranno combinare a piacere i seguenti approcci:

- un'organizzazione con responsabilità centrale per l'offerta di orientamento e consulenza alla convalida;
- reti coordinate per l'orientamento sulla convalida, che coinvolgano servizi all'occupazione, servizi sociali e servizi di istruzione/formazione;
- servizi di orientamento e consulenza offerti da categorie professionali, quali quelli offerti dalle camere del commercio e dell'industria;
- servizi di orientamento e consulenza offerti dal terzo settore, per l'istruzione giovanile e l'apprendimento non formale.

Ogni modalità offerta presenta dei punti di forza e dei punti deboli ed è quindi opportuno che esse siano combinate tra loro. Particolare considerazione deve essere data all'individuazione di un'organizzazione centralizzata per mobilitare e coordinare i bisogni di rapporti informali a livello regionale, locale e settoriale, soprattutto nel contesto dello sviluppo di una strategia nazionale sulla convalida.

La questione del coordinamento dipende anche dal modello utilizzato per offrire orientamento e consulenza. I paesi tendono a combinare l'offerta online con l'erogazione in presenza. Le modalità online possono comprendere strumenti di autovalutazione che consentono al soggetto di compiere un primo passo verso la convalida. L'offerta in presenza può essere erogata singolarmente o in gruppo e dipenderà direttamente dall'esistenza di servizi di orientamento e personale addetto locali e regionali.

Il fatto di collegare la convalida all'orientamento favorisce un migliore impiego delle risorse. E il coordinamento della comunicazione tra gli enti coinvolti nella convalida e l'orientamento può ridurre gli oneri procedurali e aggiungere valore al servizio offerto. Un maggior coordinamento tra orientamento e convalida può anche contribuire a cambiare la mentalità e ridurre/su-

perare i pregiudizi sul valore aggiunto della convalida.

Domande chiave su informazione, consulenza e orientamento

Le seguenti domande rappresentano un punto di partenza per quanto riguarda l'offerta di orientamento e consulenza sulla convalida:

- in che misura gli attuali servizi di orientamento professionale e consulenza di, ad esempio, istruzione e formazione, mercato del lavoro e servizi sociali, possono essere mobilitati per offrire informazioni e consulenza sulla convalida?
- In che misura la rete attuale di servizi di orientamento professionale e consulenza può essere migliorata per raggiungere tutti i potenziali gruppi di destinatari interessati alla convalida?
- Che genere di meccanismo di coordinamento viene utilizzato per garantire che i candidati siano serviti dove vivono, studiano e lavorano?
- In che modo le parti interessate del pubblico e del privato possono cooperare per offrire un miglior orientamento e consulenza sulla convalida?
- I servizi di orientamento informano sui costi e i benefici della convalida?

3.2. Coordinamento delle parti interessate

La raccomandazione sottolinea l'importanza di disporre di informazioni adeguate e del loro coordinamento. Gli Stati membri vengono invitati a 'Promuovere il coinvolgimento nello sviluppo e nell'attuazione degli elementi e dei principi [...] di tutte le parti interessate, quali organizzazioni dei datori di lavoro, sindacati, camere di commercio, industria e artigianato, enti nazionali coinvolti nel processo di riconoscimento delle qualifiche professionali, servizi per l'impiego, organizzazioni giovanili, operatori socio educativi, istituti di istruzione e formazione e organizzazioni della società civile'. Gli Stati membri sono inoltre chiamati a 'promuovere il coordinamento concernente le modalità di convalida tra le parti interessate nei settori riguardanti l'istruzione, la formazione, l'occupazione e la gioventù, nonché tra quelle in altri settori politici pertinenti' (Consiglio della UE, 2012, p. 4, punti 4 e 5).

La Convalida è un processo complesso, che richiede il coinvolgimento di molti attori differenti con responsabilità e funzioni diverse. La comunicazione e il coordinamento sono necessari per sviluppare e dare attuazione a servizi di orientamento capaci di servire e sostenere la convalida. Dall'aggiornamento dell'inventario europeo ([4]) del 2014 emergono significative differenze nell'organizzazione della convalida a seconda dei diversi contesti e scenari (vedi anche il Capitolo 4). Nei diversi settori dell'istruzione e formazione, ad esempio, la convalida varia considerevolmente a seconda che riguardi i servizi del mercato del lavoro, le imprese e il volontariato. Riunire le diverse parti interessate all'interno di una strategia coordinata (a livello nazionale) è un compito impegnativo, che ad oggi i vari paesi hanno affrontato diversamente. Mentre alcuni paesi hanno introdotto nuove norme e nuove disposizioni di governance a sostegno della convalida, altri sono tuttora privi di una strategia nazionale in materia, cosa che complica l'individuazione e la mobilitazione dei portatori di interessi disposti a promuovere la politica della convalida a livello nazionale.

Sebbene la situazione vari da paese a paese, è abbastanza facile individuare le principali parti interessate. La Tabella 1 offre un punto di partenza per un'analisi da svolgersi a livello nazionale, regionale, settoriale e locale.

Questa complessità trova riscontro nelle disposizioni nazionali sulla convalida. Dall'inventario del 2014 emerge che solo pochi paesi hanno istituito un'organizzazione unica di convalida a livello nazionale. Nella maggior parte dei paesi, la responsabilità della convalida è attribuita a diverse organizzazioni nazionali, seguendo in genere la tradizionale suddivisione dei servizi pubblici (istruzione, impiego, ecc.). Data la complessa natura della convalida, occorre che i paesi riflettano sul proprio quadro istituzionale e sulla ripartizione dei ruoli e delle mansioni per promuovere maggiori sinergie. Le attività volte a migliorare il coordinamento delle modalità per la convalida devono tenere in considerazione diversi aspetti:

(a) il quadro normativo è importante. L'esistenza di sistemi legali talvolta in contrasto può essere d'ostacolo agli sviluppi. L'introduzione di soluzioni centralizzate deve essere comunque bilanciata con l'esigenza di sviluppare disposizioni adeguate per specifiche aree e parti interessate;

([4]) Cedefop: convalida dell'apprendimento non formale e informale: *Inventario europeo sulla convalida: aggiornamento del 2014:* http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory [ultimo accesso l'11/11/2015].

Tabella 1. **Convalida e parti interessate**

	Chi sono le parti coinvolte?	**Esempio delle principali funzioni**
Parti interessate europee	• Commissione europea e Consiglio • Agenzie UE, Cedefop e Fondazione europea per la formazione • Programmi europei • Fondi sociali europei • Parti sociali europee • Organizzazioni dei datori di lavoro europee • Progetti europei • Organizzazioni non governative europee • Organizzazioni giovanili europee	• Offrire linee guida comuni • Fornire strumenti UE comuni per la convalida • Favorire la trasparenza e la portabilità • Sostenere l'approfondimento delle politiche e il trasferimento delle migliori pratiche
Soggetti di diritto pubblico interessati a livello nazionale	• Ministeri (dell'istruzione, del lavoro, ecc.) • Autorità preposte all'istruzione, formazione e qualificazione • Progetti nazionali • Servizi pubblici per l'impiego • Servizi sociali • Parti sociali	• Varare l'opportuna normativa • Stabilire procedure • Determinare i ruoli e le responsabilità • Coordinare gli attori istituzionali • Fornire orientamenti programmatici a livello nazionale • Predisporre i meccanismi di garanzia della qualità
Soggetti di diritto pubblico interessati a livello regionale e locale	• Autorità pubbliche regionali per l'istruzione e la formazione, l'impiego e i servizi sociali, ecc. • Autorità pubbliche locali per l'istruzione e la formazione,	• Offrire sostegno alle istituzioni • Stabilire procedure • Adattare gli orientamenti programmatici alla realtà locale • Coordinare le attività degli attori regionali

	Chi sono le parti coinvolte?	Esempio delle principali funzioni
Soggetti di diritto pubblico interessati a livello regionale e locale	l'impiego e i servizi sociali • Progetti regionali e locali	• Offrire informazioni e assistenza • Espletare le fasi di individuazione, documentazione, valutazione e certificazione
Istruzione e formazione Istituti	• Scuole professionali • Università • Istituti d'istruzione privati • Centri di valutazione e centri specializzati sul riconoscimento • Progetti	• Espletare la valutazione e la certificazione • Offrire assistenza per l'individuazione e la documentazione, comprese informazioni e orientamento • Sostenere le persone
Settore	• Imprese • Associazione di settore o categoria • Organizzazioni sindacali • Associazioni imprenditoriali • Camere del commercio e dell'industria • Progetti	• Fornire informazioni • Espletare la valutazione e la certificazione • Procedere all'individuazione e alla documentazione delle competenze
Volontariato	• Organizzazioni non governative • Progetti	• Offrire informazioni e orientamento • Espletare la valutazione e la certificazione • Procedere all'individuazione e alla documentazione delle competenze

Fonte: Autori.

(b) particolare attenzione deve essere data al coordinamento nazionale. Quasi tutti i paesi sono privi di un'organizzazione centralizzata per il coordinamento della convalida; le responsabilità sono in genere condivise tra diversi ministeri o altre autorità nazionali, rendendo la convalida una questione trasversale. I paesi devono considerare se sia opportuno identificare e incaricare un'organizzazione di coordinamento;
(c) occorre far maggiore attenzione alla creazione di relazioni informali all'interno e tra i settori dove la convalida è già stata sviluppata e attuata. Occorre che le strategie nazionali sulla convalida considerino espressamente il bisogno di instaurare relazioni informali, aspirando a servizi di convalida visibili, rinomati, affidabili ed economicamente vantaggiosi, vicini a dove le persone vivono, studiano e lavorano;
(d) è importante ponderare l''equilibrio' generale delle modalità per la convalida. Dall'inventario del 2014 emerge l'attuale prevalenza degli istituti di istruzione e formazione. Seppur ciò sia un aspetto positivo, nel senso che viene comunque offerto un percorso alternativo al conseguimento delle qualifiche formali, la suddetta prevalenza non dovrebbe mettere in ombra l'importante ruolo che la convalida può assumere per finalità diverse, quali il sostegno allo sviluppo professionale e all'occupabilità;
(e) diversi paesi tendono a definire (e limitare) i sistemi di convalida in funzione dei bisogni di particolari gruppi, quali i disoccupati, i sottoqualificati e i migranti. Sebbene ciò sia importante e opportuno, questa attenzione (ristretta) dovrà essere bilanciata con il più ampio potenziale della convalida laddove si voglia dare visibilità e conferire valore agli apprendimenti non formali e informali in genere.

Domande chiave sul coordinamento delle parti interessate

Il coordinamento della convalida deve avvenire principalmente a livello nazionale e deve adoperarsi affinché i ruoli e le responsabilità siano opportunamente assegnate alle parti interessate del settore pubblico, del settore privato e del terzo settore. Le domande da porsi sono le seguenti:

- quali modalità per la convalida esistono e qual è la loro base legale e politica?
- Quali parti interessate vengono coinvolte?
- Sono stati messi a punto quadri delle qualifiche singoli o multipli?

- Quali processi amministrativi sono stati messi a punto (procedure di contatto e di informazione, registrazione e monitoraggio dei risultati, sistemi comuni di garanzia della qualità)?
- Come interagiscono tra loro le parti interessate dei diversi livelli e quali rapporti informali intrattengono?
- In che misura la convalida raggiunge i cittadini dove vivono, lavorano e studiano: in che modo un coordinamento può migliorare la situazione corrente?
- Chi è responsabile del coordinamento a livello regionale e locale?

3.3. Collegamenti ai quadri e ai sistemi delle qualifiche nazionali

La raccomandazione insiste su quanto sia importante collegare le modalità di convalida ai sistemi e quadri nazionali delle qualifiche: gli Stati membri devono fare in modo che le persone possano 'ottenere una qualifica completa o, se del caso, una qualifica parziale, sulla base della convalida di esperienze di apprendimento non formale e informale' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 3, punto 1b). Dovrebbero assicurare che 'le modalità di convalida [siano] collegate ai quadri nazionali delle qualifiche e in linea con il quadro europeo delle qualifiche' (*ibidem*, punto 3a), e che esistano 'sinergie tra i regimi di convalida e i sistemi di crediti applicabili nei sistemi formali di istruzione e formazione professionale, quali ECTS e ECVET' (*ibidem*, p. 4, punto 3j). E fare in modo che gli 'istituti di istruzione e formazione [...] facilitino l'accesso all'istruzione e alla formazione formali sulla base di risultati di apprendimento acquisiti in contesti non formali e informali e, se del caso e se possibile, accordare esenzioni e/o crediti per i risultati di apprendimento pertinenti acquisiti in tali contesti.' (*ibidem*, punto 4b).

Lo sviluppo della convalida degli apprendimenti non formali e informali e dei quadri nazionali delle qualifiche (NQF) persegue un obiettivo comune: quello di consentire alle persone di progredire nelle rispettive carriere d'apprendimento in base ai risultati dell'apprendimento acquisiti e non solo in base alla durata e al luogo di un particolare programma di apprendimento.

Oggi, per sistema nazionale delle qualifiche si intendono in genere tutti gli aspetti delle attività intraprese da un paese che risultano nel riconoscimento dell'apprendimento. Detti sistemi comprendono i mezzi per lo sviluppo e la messa in opera delle politiche nazionali o regionali sulle qualifiche, accordi istituzionali, sistemi di garanzia della qualità, sistemi di valutazione e assegnazione, meccanismi di riconoscimento delle abilità e altri meccanismi che collegano l'istruzione e formazione al mercato del lavoro e alla società civile. Le modalità di convalida sono una parte importante e integrata di questi sistemi delle qualifiche. Grazie all'integrazione politica e legale dell'apprendimento non formale o informale nel sistema nazionale delle qualifiche, l'aspetto della convalida diventa più trasparente con uno status giuridico, meccanismi di governance e meccanismi di finanziamento più chiari. E fatto ancor più importante, la convalida dà sostegno pratico alla progressione tra i diversi livelli e tipi di istruzione e formazione. L'integrazione della convalida nel sistema nazionale delle qualifiche presuppone che le qualifiche si aprano ad un insieme più ampio di iter di apprendimento e che le modalità di convalida si affermino come percorso ufficiale ed accettato per conseguire un certificato o una qualifica. Ciò richiede un passaggio ai risultati dell'apprendimento e riduce l'enfasi altrimenti riposta su particolari forme e modalità di apprendimento.

Per modernizzare i sistemi nazionali delle qualifiche gli Stati membri UE stanno ora sviluppando e dando attuazione a quadri nazionali delle qualifiche basati sui risultati dell'apprendimento; la maggior parte ambisce a quadri globali comprendenti tutti i livelli e tipi di qualifiche. La progettazione dei quadri nazionali delle qualifiche e di qualifiche basate sui risultati dell'apprendimento rappresenta un'opportunità per trasformare la convalida in un percorso di qualificazione accettato e affermato. La maggior parte dei quadri nazionali condividono l'aspirazione a migliorare il rapporto tra qualifiche diverse per favorire la progressione. Ciò può essere raggiunto riducendo le barriere al trasferimento e alla sommazione dei risultati dell'apprendimento acquisiti. Le metodologie e i sistemi per la convalida degli apprendimenti non formali e informali che si focalizzano su quanto effettivamente acquisito contribuiscono direttamente alla realizzazione di questo obiettivo. Se introdotta sistematicamente, la convalida, oltre ad aprire le qualifiche ad un insieme più ampio di esperienze di apprendimento, favorirà la progressione delle persone tra confini istituzionali, settoriali e nazionali.

Assicurando l'integrazione tra convalida e quadri nazionali delle qualifiche, si può promuovere la flessibilità generale dell'istruzione e della formazione. Ciò vale soprattutto se la convalida prevede l'abbuono di parti del programma

formativo, evitando di ristudiare quanto già appreso: questo potrebbe favorire la progressione e segnalare che gli istituti di istruzione e formazione considerano seriamente gli apprendimenti non formali. I risparmi in termini monetari saranno significativi se viene offerta la possibilità di una progressione verticale (tra livelli) e orizzontale (tra materie e aree).

Nell'ambito dello sviluppo dei quadri nazionali delle qualifiche occorre valutare come sia possibile ottenere un'integrazione più sistematica tra modalità di convalida e meccanismi di trasferimento dei crediti. Lo sviluppo del sistema europeo di trasferimento dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET) prevede funzioni simili (individuazione, documentazione, valutazione e certificazione) a quelle perseguite dalle modalità di convalida e dai meccanismi di trasferimento dei crediti. Ma dato che le modalità di convalida necessitano della messa a punto di meccanismi pratici, il fatto di sviluppare meccanismi distinti per il riconoscimento dei crediti potrebbe essere controproducente.

Gli NQF possono essere utilizzati per influenzare il modo in cui gli standard vengono formulati ed utilizzati. Fino a poco tempo fa, la descrizione dei livelli delle qualifiche nazionali era implicita e basata sulla durata e il luogo dei programmi di istruzione e formazione. La rapida messa a punto e in atto dei quadri nazionali delle qualifiche può essere sfruttata per promuovere lo sviluppo di standard espliciti, coerenti e basati sui risultati dell'apprendimento per qualifiche capaci di accomodare i risultati dell'apprendimento in contesti non formali e informali.

Domande chiave sui sistemi e i quadri delle qualifiche nazionali

I quadri nazionali delle qualifiche (NQF) sono in fase d'adozione in tutta Europa. I quadri possono favorire l'introduzione e l'integrazione della convalida. Le seguenti domande denotano alcune delle questioni chiave da considerare:

- le modalità di convalida (tutte o alcune) sono considerate parte integrante del sistema nazionale delle qualifiche e un normale percorso di qualificazione?
- Qual è la relazione tra convalida e il NQF?
- In che misura la convalida si presta ad essere utilizzata per favorire la progressione tra tipi e livelli di qualificazione del NQF?
- La convalida è collegata a (possibili) meccanismi di trasferimento e sommazione dei crediti?

3.4. Standard e risultati dell'apprendimento

> La raccomandazione chiede agli Stati membri di garantire che 'le qualifiche o, se del caso, parti delle qualifiche ottenute mediante la convalida delle esperienze di apprendimento non formale e informale [siano] conformi agli standard concordati, che sono uguali o equivalenti agli standard delle qualifiche ottenute mediante programmi di istruzione formale' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 3, punto 3h).

Il rilascio di certificati sulla base di apprendimenti non formali e informali presuppone un punto di riferimento concordato, ad esempio nella forma di uno standard ufficiale di qualificazione, uno standard d'occupazione o un programma d'istruzione o curriculum approvati. Mentre è possibile immaginare di espletare le fasi di individuazione e documentazione della convalida senza dover ricorrere ad uno standard formale, quale un bilancio di competenze, la valutazione e la certificazione per il rilascio di una qualifica devono poter far riferimento ad uno standard concordato ed approvato.

Un argomento contrario al rilascio delle qualifiche basate su apprendimenti non formali e informali sostiene che queste ultime siano qualitativamente inferiori a quelle conseguite in contesti di istruzione e formazione formali. Questo scetticismo è in parte collegato alla funzione degli standard nel processo di convalida:

(a) assenza di standard visibili; l'utente non sa quale standard viene applicato;
(b) standard troppo deboli; le principali parti interessate non sono state coinvolte nella definizione degli standard;
(c) standard obsoleti: non sono considerati pertinenti;
(d) standard diversi a seconda che si tratti dell'istruzione e formazione formale o della convalida; segnalano implicitamente differenze di valore e di status tra i certificati o le qualifiche risultanti.

Lo standard è pertanto di cruciale importanza per la convalida e per i risultati che ne conseguono. Le qualifiche, così come la convalida degli apprendimenti non formali e informali, fanno in genere riferimento a due principali categorie di standard: gli standard occupazionali e gli standard educativo-formativi ([5]). I due standard, sebbene non siano entità separate in

([5]) Accanto agli standard occupazionali e di formazione, che si ritiene riguardino principalmente i contenuti (o le conoscenze, le abilità e le competenze), alcuni paesi, tra cui il Regno Unito, impiegano anche standard specificamente applicabili al processo di valutazione, convalida e certificazione degli apprendimenti.

tutti i paesi, operano secondo logiche diverse, che riflettono priorità, motivazioni e finalità differenti:

(a) standard di occupazione: seguendo la logica dell'impiego, questi standard sono incentrati sul tipo di mansione da svolgere, sulle modalità di esecuzione e sull'esito ottenuto nel contesto occupazionale. Esistono in tutti i paesi europei ma ogni paese ha un proprio stile per quanto riguarda la loro derivazione e presentazione. Gli standard di occupazione costituiscono un ponte tra il mercato del lavoro e l'istruzione, perché possono fungere da base per lo sviluppo degli standard di formazione (programmi di insegnamento e pedagogie);

(b) standard di istruzione/formazione: seguono la logica dell'istruzione e formazione e si concentrano su quello che le persone devono apprendere, sulle modalità d'apprendimento e sulle modalità di valutazione della qualità e dei contenuti dell'apprendimento. Tradizionalmente questi standard sono stati formulati in termini di input (materie, programma di studio, modalità di insegnamento, processi e valutazione) ma il passaggio ai risultati dell'apprendimento in atto nella maggior parte dei paesi europei ha fatto sì che gli standard di formazione facciano crescente uso dei principi tipicamente sottesi agli standard di occupazione.

I diversi approcci all'apprendimento non-formale e informale tendono a far rifermento alla seconda categoria di standard, ossia a quelli elaborati specificamente per l'istruzione e la formazione. La domanda cruciale da porsi è se definire gli standard in base alle specifiche degli input di insegnamento o in base ai risultati dell'apprendimento. Uno standard riferito agli input di un particolare contesto di apprendimento potrebbe rendere difficile la valutazione di un apprendimento acquisito in un contesto diverso e secondo una logica differente. Uno standard basato sui risultati dell'apprendimento, che esprima quello che un candidato dovrebbe sapere ed essere capace di fare, è in genere un miglior punto di riferimento per la convalida, poiché riconosce implicitamente che un risultato può essere conseguito in modi diversi. L'uso dei risultati dell'apprendimento non è tuttavia sinonimo di successo. Se formulati in senso restrittivo, si rischia di non cogliere importanti sfaccettature dell'esperienza d'apprendimento individuale; se formulati in senso troppo generale, si rischia che la valutazione perda il suo orientamento, con conseguente carenza di coerenza e affidabilità. La formulazione di standard basati sui risultati dell'apprendimento necessita di un'attenta considerazione dell'equilibrio tra abilità e competenze specifiche di una mansione/compito e abilità e competenze trasversali.

L'esperienza maturata nell'ambito della convalida degli apprendimenti

non formali e informali può offrire importanti riscontri sugli standard utilizzati nei sistemi delle qualifiche, soprattutto se capace di influenzare il dialogo tra chi si occupa di definirli e chi si occupa di rivederli. La formulazione iniziale degli standard, così come la loro costante revisione e rinnovo, può beneficiare delle esperienze acquisite nell'ambito della convalida.

Domande chiave su standard e risultati dell'apprendimento

- Le qualifiche rilasciate sulla base di apprendimenti non formali e informali fanno riferimento a standard identici o equivalenti a quelli usati nell'istruzione e formazione formale?
- Se la risposta è negativa, quali altri standard vengono utilizzati e come si rapportano agli standard formali?
- Gli standard sono formulati secondo i risultati dell'apprendimento?
- Se la risposta è negativa, quali sono le implicazioni per la convalida?
- Da chi sono stati sviluppati gli standard e da dove sono stati derivati (istruzione o occupazione)?
- Sono stati messi a punto dei meccanismi di riscontro per assicurare la revisione e il rinnovo degli standard utilizzati per la convalida?

3.5. Garanzia della qualità

> La raccomandazione chiede agli Stati membri di assicurare 'misure trasparenti di garanzia della qualità in linea con il quadro di garanzia della qualità esistente a sostegno di strumenti e metodologie di valutazione affidabili, validi e credibili' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 3, punto 3f).

La garanzia della qualità nella convalida deve essere sistematica, costante e integrata nel processo:

(a) per migliorare la qualità in modo sistematico serve una strategia espressa e accettata sulla qualità;
(b) è sempre opportuno considerare un sistema di feedback di utenti e clienti;
(c) il piano/la strategia deve essere nota al pubblico, compresi i candidati;

(d) una strategia o piano strategico sulla qualità può preparare il terreno per una valutazione e certificazione esterna della qualità.

La qualità complessiva della validazione dipende da una serie di fattori, a testimonianza della complessità e natura del processo. Assicurare e migliorare la qualità è complicato ed è pertanto opportuno seguire i principi del circolo della qualità: pianifica, fai, controlla e modifica.

Mentre la forma specifica del processo di qualità varierà da paese a paese e da contesto a contesto, lo sviluppo di una strategia di qualità per la convalida non può non considerare i seguenti punti:

(a) l'idoneità allo scopo è di importanza critica. Vi sono diversi metodi per giudicare le evidenze dell'apprendimento: il metodo prescelto (o una combinazione di metodi) dovrà essere sensibile alla forma e al contesto dell'apprendimento;

(b) l'attendibilità, la sicurezza, la riservatezza e la coerenza del processo dovranno essere garantite e costantemente migliorate. Il coinvolgimento iniziale e costante del candidato nel processo, dall'individuazione alla certificazione, non deve essere compromesso da una carenza di fiducia, che può indebolire la motivazione a procedere;

(c) il processo deve essere affidabile e condurre a risultati sicuri. Le evidenze prodotte dal singolo soggetto devono poter essere validamente rapportate agli standard utilizzati per la convalida. Il candidato deve essere sicuro che l'interpretazione delle evidenze e gli standard siano rigorosi e non basati su giudizi arbitrari;

(d) gli standard costituiscono la base della misurazione dei risultati dell'apprendimento e della convalida. Devono esistere in una forma chiara e univoca, che incontri il sostegno delle parti interessate. Una garanzia sistematica della qualità degli standard, nonché del modo in cui gli stessi vengono definiti e rivisti, è cruciale per generare affidabilità, validità, coerenza e fiducia;

(e) occorre che i sistemi di garanzia della qualità sorreggano l'attuazione della convalida nel lungo termine. La sostenibilità è un requisito essenziale per generare fiducia nei processi. Per il singolo soggetto, completare l'iter di convalida è spesso costoso, ragione in più per mettere a punto dei meccanismi permanenti, noti e apprezzati dalla più ampia società e/o dallo specifico settore.

Occorre che la convalida sia supportata da meccanismi trasparenti di garanzia della qualità, integrati in tutte le fasi e funzioni del processo. La visibilità e la credibilità delle modalità di garanzia della qualità possono beneficiare dall'adozione di codici di qualità nazionali, regionali o settoriali,

come rilevato in un crescente numero di paesi.

Domande chiave sulla garanzia della qualità nell'ambito della convalida

- Sono state messe a punto delle misure di garanzia della qualità esplicite ed integrate per la convalida? Se sì:
  - le misure rispecchiano una strategia della qualità esplicita e concordata?
  - Nell'ambito della strategia della qualità, come vengono affrontati gli obiettivi chiave quali l'affidabilità, la validità e la
  - credibilità del processo?
  - Chi partecipa alla definizione della strategia della qualità?
  - Chi è coinvolto, ai diversi livelli, nell'attuazione della strategia della qualità?
- In che modo i meccanismi di garanzia della qualità sono stati ripartiti in meccanismi di garanzia e controllo interni ed esterni?
- I processi e gli esiti vengono monitorati ed è stato messo a punto un sistema di raccolta dei feedback di utenti e clienti?

3.6. Competenze professionali del personale coinvolto nel processo

> La raccomandazione ribadisce il principio dello 'sviluppo delle competenze professionali del personale coinvolto nel processo di convalida in tutti i settori interessati' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 3, punto 3g).

La fiducia nella convalida dipende in larga misura dall'operato del personale coinvolto in 'prima linea', a diretto contatto con i candidati alla convalida, nelle diverse fasi del processo. Questo personale si occupa di tutti gli aspetti della convalida e comprende chi offre informazioni, consulenza e orientamento, chi si occupa della valutazione, chi osserva il processo dall'esterno, chi dirige i centri/le procedure di valutazione e una serie di altre parti interessate con un ruolo altrettanto importante ma meno diretto nel processo. Il personale coinvolto dovrebbe essere equipaggiato, oltre che delle competenze concernenti la validazione, anche delle opportune competenze trasversali, come la

capacità di dialogo interculturale, essenziali per rivolgersi ai futuri candidati.

I dati nazionali raccolti indicano che l'orientamento e la consulenza sono cruciali per il successo dei processi di convalida (vedi anche il Paragrafo 4.1). L'attività del counsellor inizia con l'invitare chi può essere interessato alla convalida e poi con l'assistere il candidato nella sua preparazione ai fini della valutazione; continua con l'offrire orientamento al candidato una volta che la valutazione è stata decisa. Parte importante del ruolo consiste nel lavorare insieme al candidato allo scopo di apprezzare l'ampiezza e la specificità delle evidenze di quanto da lui o lei appreso (aiutandolo a sviluppare una maggiore consapevolezza in merito). È ciò che viene talvolta chiamata la mappatura delle competenze (Paragrafo 5.2), e sottolinea la criticità del ruolo svolto dal counsellor ai fini dei bilanci di competenze e della mappatura delle competenze in azienda.

Per espletare questo ruolo, il counsellor deve avere una chiara comprensione del contesto della convalida. Se il candidato ambisce ad ottenere una qualifica formale, il counsellor dovrebbe conoscere i relativi standard e sapergli dire se le evidenze correnti siano sufficienti. Il counsellor deve poter aiutare il candidato a prepararsi per la valutazione, informandolo sulle procedure, su come presentare i documenti attestanti gli apprendimenti acquisiti, su come rispondere alle domande, sulle aspettative in termini di comportamento e sui possibili risultati. Ciò presuppone che il counsellor conosca dettagliatamente il processo di valutazione. Una caratteristica del ruolo è la sua indipendenza dal processo di valutazione e la capacità di offrire una consulenza imparziale.

Riquadro 2. **Principali conoscenze e abilità di un counsellor**

- Rigorosa conoscenza del processo di convalida.
- Rigorosa conoscenza del sistema educativo.
- Capacità di riformulare le esperienze di apprendimento in risultati di apprendimento rapportabili a standard esistenti.
- Comprensione del mercato del lavoro.
- Una lista di contatti (esperti) per rispondere a specifiche domande tecniche (parti sociali e altri esperti di settore).

Fonte: Autori.

Le mansioni di un valutatore comprendono la raccolta, la revisione e il controllo delle prove documentali dell'apprendimento di un singolo soggetto, nonché il giudizio su cosa soddisfi specifici standard. I valutatori devono sapere quali standard e metodi di valutazione possano essere potenzialmente utili per la referenziazione delle evidenze raccolte. È opportuno che siano riconosciuti quali professionisti del settore, il che migliora la fiducia e la credibilità dello stesso processo di valutazione. L'autenticità della situazione di valutazione probabilmente migliorerà quando gli esperti di settore potranno avvalersi di uno strumento di valutazione, o esprimersi sui risultati ottenuti dal suo impiego. È opportuno che i valutatori non siano collegati al candidato, al suo lavoro o alla sua vita sociale. La credibilità del processo di validazione dipende dalla credibilità, e dalla neutralità del valutatore.

Dall'inventario del 2014 emerge che qualifiche e esperienza sono elementi chiave per garantire la qualità dei progetti di convalida. Solitamente i valutatori devono aver maturato un certo numero di anni di esperienza nel rispettivo campo; spesso si tratta di cinque anni e il valutatore può essere un professionista appena andato in pensione, un dirigente nel campo, un rappresentante esperto del terzo settore, una parte sociale o un insegnante della rispettiva materia, con esperienza diretta nel settore. Occorre inoltre che i valutatori siano formati sulla procedura di convalida. È opportuno creare reti di valutatori, dove e quando possibile, per assicurare uno sviluppo professionale e delle pratiche coerenti.

Riquadro 3. **Principali conoscenze e abilità di un valutatore**

- Conoscere il processo di convalida (validità e affidabilità).
- Aver maturato esperienza nello specifico ambito di lavoro.
- Non nutrire interessi personali nel risultato della convalida (a garanzia dell'imparzialità e per evitare conflitti di interessi).
- Conoscere le diverse metodologie di valutazione.
- Riuscire ad ispirare fiducia e creare un opportuno ambiente psicologico per i candidati.
- Fornire riscontri sulla corrispondenza tra risultati dell'apprendimento e standard/riferimenti di convalida (tramite sistemi di supporto).
- Essere formato sui processi di valutazione e convalida e conoscere i meccanismi di garanzia della qualità.
- Operare conformemente ad un codice di condotta.

Fonte: Autori.

Il terzo gruppo comprende il personale cui è affidata la direzione del processo di convalida. Il personale direttivo gestisce il processo, le persone e, possibilmente un centro fisico o virtuale di interazione tra candidati, consulenti e valutatori. Al personale direttivo può, tra l'altro, competere di gestire il profilo pubblico del centro di convalida, di assicurare la parità d'accesso alla convalida, di gestire i ricorsi e di assicurare che il processo sia sottoposto ad audit esterno. La gestione finanziaria è una funzione di centrale importanza. Che si tratti di un'iniziativa finanziata dal privato o dal pubblico, non è mai facile minimizzare i costi e creare modalità operative sostenibili.

Gli osservatori esterni vigilano sulla qualità delle procedure di validazione e di formazione del personale, nonché sui risultati ottenuti dai candidati. I consulenti e i valutatori ricoprono ruoli distinti al momento dell'interazione col candidato; l'osservatore esterno vigila affinché i ruoli restino distinti. In alcuni contesti l'osservatore esterno funge da consigliere dei consulenti e dei valutatori e li aiuta a imparare dalle esperienze proprie e altrui. All'osservatore esterno può essere affidato il compito di verificare l'efficienza del processo e di controllare che l'uso delle risorse sia ottimizzato. Non deve essere per forza un esperto nella data professione o attività, ma deve essere stato formato nelle procedure di garanzia della qualità. L'osservatore può essere considerato una fonte di consulenza e fungere da certificatore esterno, senza una regolare presenza nel processo.

Non è possibile parlare di personale coinvolto nella convalida senza menzionare un gruppo di parti interessate di sostegno, che offrono consigli, valutano o gestiscono i centri. Nutrono un interesse nel buon funzionamento della convalida e comprendono:

(a) i responsabili degli enti pubblici che finanziano il processo;
(b) i responsabili degli enti pubblici che hanno concordato una politica per la convalida;
(c) i direttori delle risorse umane delle aziende private;
(d) gli attori del terzo settore interessati a coinvolgere gruppi di soggetti in attività d'apprendimento e di lavoro;
(e) i servizi educativi del settore formale.

Domande chiave da rivolgere al personale coinvolto nella convalida

- Quali (eventuali) requisiti sono stati fissati per:
  - personale addetto alla consulenza e all'orientamento?
  - valutatori?
  - altro personale coinvolto nella convalida?
- È stata messa a punto una strategia per lo sviluppo professionale del personale interessato?
- Lo sviluppo professionale del personale coinvolto nella convalida è stato coordinato tra i diversi settori e accordi?
- È possibile sviluppare una comunità di pratica per il personale addetto alla convalida, che coltivi i rapporti informali e concorra allo sviluppo professionale?

CAPITOLO 4

Contesti della convalida

In linea con i messaggi della raccomandazione del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (Cedefop e Commissione europea, 2009), i successivi paragrafi trattano i diversi scenari/contesti di convalida e le sfide che ciascuno di essi presenta.

4.1. La convalida nell'istruzione e formazione

> La raccomandazione riconosce che gli istituti di istruzione e formazione svolgono un ruolo chiave nel fare avanzare la convalida: gli 'istituti di istruzione e formazione dovrebbero facilitare l'accesso all'istruzione e alla formazione formali sulla base di risultati di apprendimento acquisiti in contesti non formali e informali e, se del caso e se possibile, accordare esenzioni e/o crediti per i risultati di apprendimento pertinenti acquisiti in tali contesti' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 4, punto 4b).

L'inventario del 2014 ([6]) mostra come l'istruzione e formazione continui ad essere il principale promotore della convalida degli apprendimenti non formali e informali in Europa e che i ministeri dell'istruzione svolgono, di norma, un ruolo cruciale di promozione e coordinamento. In alcuni casi la convalida è considerata pertinente solo all'istruzione e formazione, con un ruolo potenzialmente limitato a, ad esempio, imprese e terzo settore.

Il settore della IFP è stato uno dei maggiori proponenti della convalida degli apprendimenti non formali e informali in Europa. Il suo stretto rapporto con il mercato del lavoro e la solida tradizione di un apprendimento basato sul lavoro sono stati d'aiuto alla convalida. Anche l'uso diffuso dei risultati dell'apprendimento e di standard basati sulle competenze ha contribuito agli sviluppi nella IFP, con standard solitamente allineati agli standard di

([6]) Cedefop: convalida dell'apprendimento non formale e informale: *Inventario europeo sulla convalida*: *aggiornamento del 2014:* http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory [ultimo accesso l'11/11/2015].

occupazione, che sono più facili da rapportare alle esperienze di lavoro pregresse. È ragionevole ritenere che il settore della IFP continuerà a ricoprire un ruolo importante nell'ambito della convalida.

La convalida è particolarmente importante nell'ambito dell'istruzione e formazione per adulti e come mezzo per favorire l'apprendimento permanente. Il gruppo di età compreso tra i 25 e i 45 anni è quello che ricorre più degli altri allo strumento della convalida, rivelando l'importanza del ruolo di queste modalità nella transizione dall'occupazione all'istruzione e, nuovamente, all'occupazione. In molti paesi gli istituti di formazione degli adulti svolgono un ruolo cruciale per quanto riguarda l'attuazione. Il ricorso alla convalida per le qualifiche dell'istruzione superiore è di gran lunga inferiore a quanto avviene nella IFP. Gli istituti di istruzione superiore godono, di norma, di maggior autonomia e determinano l'ambito e le possibilità di convalida indipendentemente. Il processo di Bologna ha auspicato la creazione di modalità e possibilità di convalida degli apprendimenti non formali e informali. L'inventario del 2014 fa notare che negli ultimi anni la convalida è aumentata, soprattutto come mezzo per accedere all'università. Gli istituti di istruzione superiore ricorrono talvolta alla convalida per dispensare da parti di un programma di studio e solo raramente per conferire una piena qualifica. Bisogna però dire che alcuni di questi processi sono stati sviluppati per il riconoscimento dell'istruzione formale pregressa e sono poco adatti alla convalida degli apprendimenti acquisiti al di fuori degli istituti formali. L'affermarsi dell'approccio orientato ai risultati dell'apprendimento, sia per definire che per descrivere i programmi e quale elemento del sistema europeo di trasferimento dei crediti (ECTS), può ampliare le possibilità di convalida nel lungo termine.

Il ricorso alla convalida nel contesto dell'istruzione polivalente iniziale è, solitamente, limitato. Una delle difficoltà che si presentano è il fatto che solo pochi programmi dl'istruzione polivalente sono descritti in termini di risultati dell'apprendimento. Il successo della convalida nell'istruzione polivalente dipenderà anche dal livello di informazione, dai diritti e dalla messa a punto di disposizioni e servizi adeguati. In molti casi, la convalida dell'apprendimento non formale e informale nell'istruzione polivalente è collegato alla formazione degli adulti, allo scopo di sostenere chi non ha conseguito una qualifica formale a questo livello.

La convalida deve essere progettata sulla base dei bisogni e degli interessi dei singoli discenti e non solo per assecondare i bisogni e gli interessi di particolari istituti e sistemi.

Domande chiave sulla convalida nella e per la formazione professionale.

È importante porsi le seguenti domande quando si considera la convalida nell'ambito dell'istruzione e formazione:

- la convalida è offerta in tutte le parti del sistema di istruzione e formazione?
- Le modalità di convalida nelle diverse aree del sistema d'istruzione e formazione si fondano su principi similari o diversi?
- Le modalità di convalida nelle diverse aree dell'istruzione e formazione riescono a 'operare insieme' e sono d'ausilio all'avanzamento in tutte le tipologie e i livelli di istruzione?
- La convalida è collegata a meccanismi di trasferimento dei crediti?

4.1.1. La convalida e le risorse educative aperte

La raccomandazione precisa che le modalità di convalida dovrebbero considerare anche le abilità e competenze acquisite tramite risorse educative aperte: '[Le] modalità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale [che] consentono alle persone di ottenere una convalida delle conoscenze, abilità e competenze acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale, compreso, se del caso, mediante risorse educative aperte' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 3, punto 1a).

Il riferimento della raccomandazione alle risorse educative aperte (in inglese O*pen Educational Resources*, OER) è sintomatico della rapida espansione delle opportunità di apprendimento online, promosse in particolare dagli istituti di istruzione superiore. La raccomandazione definisce le OER come 'materiale digitalizzato messo gratuitamente e liberamente a disposizione di docenti, studenti, e chiunque studi in maniera autonoma, per l'uso e il riuso nell'insegnamento, l'apprendimento e la ricerca; esse comprendono materiale didattico, strumenti informatici per lo sviluppo, l'uso e la diffusione dei contenuti, e risorse per l'applicazione come le licenze aperte; le OER fanno anche riferimento a una somma di beni digitali che possono essere modificati e che offrono vantaggi senza che ne sia limitata la possibilità di utilizzo da parte di altri;' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 5, punto d). Le OER possono includere '…corsi completi, moduli di apprendimento, programmi di studio, lezioni, assegnazioni di compiti, quiz, attività di laboratorio e esercizi

in classe, materiali pedagogici, giochi, simulazioni e molte altre risorse contenute nelle collezioni di media digitali nel mondo' ([7]). Sono esempi di OER i Massive Open Online Courses (MOOC) e gli Open Courseware.

Le OER sono considerate un'importante integrazione dei programmi tradizionali di istruzione e formazione; riducono i costi generali, aumentano l'accessibilità e consentono alle persone di apprendere al proprio ritmo. I MOOC sono considerati un mezzo capace di offrire insegnamenti di alta qualità (e di altissimo livello) ad un'ampia base di discenti.

Per tutte queste ragioni è importante considerare come documentare e valutare opportunamente i risultati di questi apprendimenti e capire come le attuali prassi di convalida possano tenerne conto. Il Riquadro 4 riporta le questioni da considerare per rapportare le OER alla convalida.

Riquadro 4. **Possibili requisiti per la convalida delle risorse educative aperte**

- L'apprendimento acquisito tramite OER deve essere descritto in termini di risultati dell'apprendimento.
- Dove le OER offrono una qualche forma di credito interno, quale, ad esempio, un trofeo, occorre che detti crediti siano spiegati e documentati in modo trasparente, capace di promuovere la fiducia.
- Occorre che gli standard e/o i punti di riferimento che corroborano i crediti o i trofei siano spiegati in modo chiaro.
- Occorre che i meccanismi di garanzia della qualità che sostengono le OER siano presentati in modo trasparente.
- Occorre che i metodi di valutazione/verifica siano spiegati in modo trasparente.

Fonte: Autori.

I risultati dell'apprendimento online devono essere considerati con la stessa attenzione e grado d'osservazione di qualsiasi altro risultato dell'apprendimento. Data l'inevitabile variazione nella qualità delle OER e considerato che non tutti i discenti riusciranno ad adattarsi all'apprendimento online, occorre prestare particolare attenzione, a livello nazionale, europeo e inter-

([7]) London School of Economics: Learning technology and innovation (citazione JISC): *open educational resources (OERs)*: http://lti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php [ultimo accesso l'11/11/2015]; Unesco and Commonwealth of Learning (2011).

nazionale, alla documentazione, valutazione e certificazione dei risultati delle OER. Per poterli considerare ai fini della convalida, la trasparenza è cruciale. Occorre che l'esperienza dell'apprendimento tramite OER sia descritta attraverso i risultati dell'apprendimento. Occorre che la condizione degli standard e delle modalità di esame, qualora esistenti, siano chiare e tali da essere d'ausilio alla convalida. Le piattaforme basate su web che permettono di riconoscere e valutare particolari abilità necessitano di attenta considerazione e devono essere confrontate con i sistemi esistenti di convalida per promuovere un'adeguata garanzia della qualità e razionalizzare gli impegni spesi.

Domande chiave sulle risorse educative

È importante porsi le seguenti domande quando si considerano le risorse educative aperte:

- le metodologie di convalida dei risultati degli apprendimenti acquisiti tramite OER sono identiche a quelle usate per i risultati degli apprendimenti acquisiti in altro modo?
- Come vengono considerati i crediti interni (quali i trofei) dalla convalida?

4.2. La convalida in azienda

> La raccomandazione sottolinea l'importanza di perseguire la convalida sul luogo di lavoro e raccomanda di: '[…] Promuovere il coinvolgimento nello sviluppo e nell'attuazione degli elementi e dei principi di cui ai punti da (1) a (4) di tutte le parti interessate, quali organizzazioni dei datori di lavoro, sindacati, camere di commercio, industria e artigianato. [Inoltre] per favorire la partecipazione a tale processo, i datori di lavoro [...] dovrebbero promuovere e facilitare l'individuazione e la documentazione dei risultati di apprendimento acquisiti sul posto di lavoro' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 4).

La recente pubblicazione del Cedefop (2014) sulla convalida in azienda mostra la crescente importanza di questo ambito.

Riquadro 5. **I vantaggi della valutazione delle competenze in azienda**

- Aumenta la motivazione e l'interesse del dipendente/discente per le attività lavorative svolte.
- Riduce i tempi necessari a conseguire una qualifica e, pertanto, riduce i tempi d'assenza dal luogo di lavoro.
- Genera nuove idee e porta innovazione sul luogo di lavoro, come conseguenza del processo di riflessione sul lavoro svolto dal dipendente/discente.
- Fidelizza i dipendenti e riduce i costi di collocamento e formazione.

Fonte: Cedefop: 2014

Tuttavia, buona parte di ciò che può essere considerata una valutazione delle competenze in azienda esula dalla definizione di convalida offerta dalla raccomandazione (Capitolo 2). Sebbene queste attività, quali quelle legate all'assunzione e sviluppo del personale, si propongano di dare maggiore visibilità agli apprendimenti pregressi, i risultati restano spesso di proprietà esclusiva del datore di lavoro e non possono essere liberamente utilizzati dalle persone. Dal punto di vista del singolo dipendente, gli esiti di tali processi aggiungono poco valore alle sue esperienze di apprendimento. Per il futuro è cruciale capire se i risultati delle pratiche aziendali possano essere presentati in un formato che ne consenta l'uso al di fuori dell'azienda, ad esempio quando il soggetto vuole o deve cambiare lavoro o intende seguire un ulteriore percorso di istruzione e formazione. Una soluzione positiva sarebbe importante per lo sviluppo generale della convalida e della valutazione delle competenze in Europa. La trasferibilità e la portabilità sono questioni chiave in questo contesto e possono essere sintomatiche di un legame più stretto tra la valutazione delle competenze in azienda e le modalità di convalida nazionali.

La convalida a livello nazionale presuppone un coinvolgimento attivo delle imprese. Il luogo di lavoro resta un'arena cruciale per l'apprendimento e il coinvolgimento attivo delle imprese è essenziale per l'ulteriore sviluppo dei sistemi nazionali di convalida. Un possibile approccio consiste nel promuovere interventi più sistematici a livello di settore o ramo, introducendo, ad esempio, un quadro di competenze e standard comuni, che fungano da punto di riferimento e agevolino il trasferimento delle abilità e delle competenze. Il coinvolgimento delle piccole e medie imprese (PMI) nella convalida presenta

una sfida particolare per via delle risorse e capacità limitate delle stesse. Le PMI sono in costante lotta per aggiornare le abilità e competenze e potrebbero beneficiare direttamente di meccanismi di convalida capaci di contribuire allo sviluppo delle risorse umane interne e a rafforzare la portabilità delle abilità e competenze del dipendente. Il Riquadro 6 propone delle possibili iniziative per aiutare le imprese a promuovere la convalida.

Riquadro 6. **Cooperazione sulla valutazione delle competenze in azienda**

- La cooperazione deve orientarsi al settore o al comparto per garantire una sufficiente omogeneità di mansioni e fabbisogni di competenze.
- Sarà importante sviluppare standard comuni di competenza (basati sui requisiti delle mansioni), con descrittori precisi e univoci di conoscenze, abilità e competenze.
- Creare un gruppo di valutatori qualificati in ogni azienda tramite corsi comuni di istruzione e formazione; o utilizzare valutatori esterni indipendenti, se opportuno.
- Produrre documentazione standardizzata e informativa sui risultati della valutazione, mettendola a disposizione anche dei dipendenti.
- Considerare i diversi fattori di qualità identificati in questo studio, compresa la partecipazione e il coinvolgimento dei dipendenti.

Fonte: Cedefop 2014.

Per realizzare dei progressi in questo ambito serve una maggiore cooperazione tra le imprese. Ad oggi, solo una piccola percentuale di imprese (Cedefop, 2014) è impegnata in una qualche forma di iniziativa collaborativa. Ma le indicazioni emerse testimoniano un grande interesse delle imprese a cooperare sulla valutazione delle competenze, soprattutto per quanto riguarda i ruoli direttivi e determinati settori. Oltre ad aumentare la trasferibilità dei risultati della valutazione, la cooperazione può anche abbassare i costi delle pratiche di convalida ed esame, rendendole più accessibili alle PMI. Il lancio di iniziative interaziendali può essere promosso dalle istituzioni pubbliche e semi-pubbliche, a livello nazionale ed europeo (governi, parti sociali, servizi pubblici per l'impiego, associazioni nell'ambito delle risorse umane) con azioni di sensibilizzazione, l'offerta di consulenza, orientamento e formazione o, anche, finanziariamente.

Domande chiave sulla convalida in azienda

È importante porsi le seguenti domande quando si considera la convalida in azienda:

- le valutazioni delle competenze effettuate in azienda possono essere utilizzate esternamente all'azienda interessata?
- In che misura un'intensificazione dei rapporti informali può promuovere l'ulteriore sviluppo di metodologie e standard per la valutazione delle competenze?
- Come è possibile migliorare l'accesso delle PMI alle metodologie di valutazione delle competenze?
- Come è possibile allargare la valutazione delle competenze ad una più ampia fascia di dipendenti?
- È possibile rafforzare il legame tra la convalida nel settore pubblico e la valutazione delle competenze nelle imprese?

4.3. Il bilancio di competenze e il mercato del lavoro

> La raccomandazione afferma che 'i gruppi svantaggiati, tra cui i disoccupati e le persone a rischio di disoccupazione, sono più particolarmente suscettibili di beneficiare delle modalità di convalida, in quanto la convalida può migliorare la loro partecipazione all'apprendimento permanente e il loro accesso al mercato del lavoro.' Precisa inoltre che 'i disoccupati o le persone a rischio di disoccupazione hanno l'opportunità, in conformità alla legislazione e alle peculiarità nazionali, di ottenere un bilancio di competenze inteso a stabilire le loro conoscenze, abilità e competenze entro un periodo di tempo ragionevole, possibilmente entro sei mesi dall'individuazione di una necessità' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 3, punto 3c e 3d).

Dall'inventario del 2014 è emerso che in Europa, la definizione e l'interpretazione di 'bilancio di competenze' varia da paese a paese. Ma le ragioni che hanno portato allo sviluppo e all'adozione dei bilanci di competenze sono perlopiù condivise e convergono sull'individuazione e documentazione dei risultati dell'apprendimento:

(a) per aiutare le persone a riflettere su e divenire consapevoli delle loro reali capacità (conoscenze, abilità e competenze);
(b) per aiutare i disoccupati e chi appartiene ai gruppi svantaggiati, quali gli adulti poco qualificati o i migranti, a sviluppare le loro carriere e migliorare le loro prospettive occupazionali;
(c) per offrire agli utenti un mezzo capace di rendere visibili e di diffondere le loro abilità e competenze;
(d) per mappare i bisogni di formazione complementare, in considerazione dell'importanza di far incontrare le competenze del singolo con i fabbisogni del mercato del lavoro.

In alcuni paesi il *bilan de compétence*, che tiene conto delle suddette finalità, esiste già da diversi anni. Sebbene gli esiti del *bilan de compétence* possano essere talvolta utilizzati per conseguire una qualifica formale, questo non è, di regola, il principale obiettivo. I bilanci di competenze, pur impiegando strumenti e metodologie diversi, combinano solitamente il dialogo con un esame o valutazione standardizzati. Viene spesso utilizzata anche l'autovalutazione. Come sottolineato in relazione alle fasi di individuazione (Capitolo 2), i bilanci di competenze devono poter tener conto delle variazioni e delle diversità individuali, bilanciandole con l'impiego di strumenti standardizzati. Come, ad esempio, bilanciare l'interesse per le abilità e competenze specifiche della mansione con l'attenzione per le abilità e competenze trasversali, quali quelle digitali e linguistiche? Si tratta di aspetti che, in caso di dialogo in presenza, vengono tutti coperti, ma che dovranno essere oggetto di seria considerazione in sede di modellazione degli approcci standardizzati, compresi gli strumenti di autovalutazione. È importante evitare parzialità involontarie create dallo stesso strumento.

La sfida cruciale è quella di assicurare la trasferibilità degli esiti di un bilancio di competenze. I bilanci di competenze tendono ad essere redatti isolatamente dalle altre forme di convalida (di norma collegate a qualifiche e sistemi di istruzione e formazione). Alla luce dell'enfasi che la raccomandazione pone sulle quattro fasi della convalida, è importante considerare la relazione esistente tra i bilanci di competenze (perlopiù) orientati all'occupazione e le modalità di convalida (perlopiù) orientate all'istruzione e formazione. Due questioni sono particolarmente rilevanti: in che misura i datori di lavoro riconosceranno e si fideranno del formato di presentazione dei risultati del bilancio e in che misura i risultati del bilancio saranno accompagnati da un piano di formazione o di sviluppo, a seconda del caso, in alcuni paesi europei.

I bilanci di competenze possono essere attuati a livelli differenti e con coperture diverse. Una possibilità consiste nello sviluppare un singolo strumento

nazionale ad uso di chi è disoccupato o a rischio di disoccupazione. Potrebbe essere gestito dai servizi per l'impiego e poggiare e far leva sui servizi di consulenza sul mercato del lavoro già esistenti, migliorandone, ad esempio, l'aspetto valutativo. Oppure seguire un approccio più decentralizzato, dove lo sviluppo e l'adozione di questi strumenti vengono delegati alle parti interessate regionali e settoriali, come nel caso della Svezia. O ancora far leva sulle attuali metodologie di determinati settori o imprese. La scelta della metodologia di bilancio è importante ed è importante capire come meglio bilanciare e combinare l'autovalutazione fatta con strumento informatico con gli approcci basati sul dialogo. L'utilizzo di strumenti (online) di autovalutazione è molto diffuso (e in aumento) in Europa. Il valore aggiunto di questi strumenti, rispetto agli approcci (più dispendiosi) orientati al dialogo e alla consulenza, deve essere preso in considerazione. Dato che i bilanci di competenze, come riferito da alcuni, hanno un importante effetto motivazionale, il modo in cui l'autovalutazione sarà combinata con la valutazione in presenza influenzerà l'impatto di queste attività sull'occupabilità del singolo soggetto.

Per fare avanzare i bilanci di competenze serve una maggiore cooperazione non solo a livello nazionale, ma anche tra paesi. La raccomandazione fornisce l'opportunità di migliorare la cooperazione tra paesi, incoraggiando uno scambio di esperienze sul tema. Si potrebbe anche ipotizzare una cooperazione europea su un formato comune di documentazione dei risultati dei bilanci di competenze, come nel contesto del passaporto europeo delle competenze (come esemplificato dal modello pilota dell'esperienza Europass).

Domande chiave sul bilancio di competenze

È importante porsi le seguenti domande quando si considera il bilancio di competenze:

- quali modalità di individuazione e documentazione esistono per chi cerca lavoro o chi è a rischio di perderlo?
- È possibile migliorare il coordinamento tra gli approcci esistenti?
- Come possono cooperare le parti interessate del pubblico e del privato?
- Quali sono le metodologie più adatte e come bilanciare il bisogno di dialogo e di prove standardizzate?
- Come è possibile dare visibilità e credibilità ai risultati dei bilanci di competenze agli occhi dei datori di lavoro e degli altri destinatari?

4.4. La convalida nel volontariato

> La raccomandazione fa notare l'importanza di coinvolgere attivamente il terzo settore nell'attuazione della convalida: '[...] organizzazioni giovanili e della società civile dovrebbero promuovere e facilitare l'individuazione e la documentazione dei risultati di apprendimento acquisiti sul posto di lavoro o nel volontariato, utilizzando gli strumenti appropriati quali quelli sviluppati nel quadro Europass e Youthpass' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 4, punto 4a).

Il volontariato (o 'terzo settore') svolge un ruolo di riguardo nella promozione della convalida degli apprendimenti non formali e informali. Le organizzazioni non governative coinvolte nell'apprendimento degli adulti e permanente ne sono un esempio, come pure le organizzazioni giovanili. Tutte queste organizzazioni considerano l'apprendimento non formale e informale come un importante risultato delle loro attività, cui è bene dare maggiore visibilità.

La distinzione tra individuazione e documentazione, da un lato, e valutazione e certificazione, dall'altro, è importante in questo particolare contesto. Si dice comunemente che le esperienze di apprendimento nel volontariato dovrebbero essere valutate indipendentemente e non secondo gli standard sviluppati per l'istruzione e formazione formale. La convalida nel terzo settore può anche includere il riconoscimento di competenze sociali e civiche, nonché di competenze trasversali e competenze per la vita acquisite in contesti informali e non formali e nell'abito delle attività organizzate dal terzo settore (quali il volontariato). Diversi modalità operative del terzo settore sono tese a individuare e documentare l'apprendimento, come lo Youthpass. Differenziando tra le diverse fasi della convalida e precisando lo scopo ultimo della convalida si potranno accomodare diverse possibilità, con meccanismi non necessariamente intesi a formalizzare l'apprendimento non formale e informale in questo contesto.

Altri sostengono invece la pertinenza delle esperienze maturate nel volontariato per progredire lungo il percorso di istruzione e formazione e progredire sul lavoro, che dovrebbero essere considerate ai fini di una valutazione sommativa e certificazione. Alcune organizzazioni giovanili fungono da erogatori di formazione e rilasciano propri certificati, diplomi e altre forme interne di convalida dei risultati dell'apprendimento. Alcuni di questi sono riconosciuti dalle autorità pubbliche (come in Francia e Finlandia). In queste situazioni, una volta che le autorità pubbliche hanno valutato e con-

validato la formazione in termini di risultati dell'apprendimento e organizzazione, la qualifica statale viene rilasciata al singolo soggetto con semplice certificazione del corso di formazione approvato.

Come per le OER trattate al paragrafo 4.1.1, la credibilità della convalida effettuata dal terzo settore presuppone standard e meccanismi di valutazione trasparenti.

Domande chiave sulla convalida nel volontariato

È importante porsi le seguenti domande quando si considera la convalida nell'ambito del volontariato:

- in quali casi è opportuno limitare la convalida all'individuazione e documentazione? In quali casi è opportuno che la convalida adotti un approccio sommativo per la valutazione e la certificazione?
- Come è possibile far interagire le iniziative sulla convalida nel terzo settore con le modalità adottate nel settore pubblico, particolarmente nell'ambito dell'istruzione e formazione, rafforzandole?
- Quali standard di valutazione usati nel terzo settore possono essere di complemento ai sistemi di istruzione e formazione formali?
- Come può il terzo settore garantire l'affidabilità e il riconoscimento degli attuali strumenti di convalida?

CAPITOLO 5

Strumenti di convalida

> La raccomandazione sottolinea il bisogno di mezzi e strumenti adatti per la convalida degli apprendimenti non formali e informali, richiamando l'attenzione sulla pertinenza degli strumenti di trasparenza europei e riconoscendone la possibile azione di sostegno al processo: 'promozione dell'uso degli strumenti di trasparenza dell'Unione, quali il quadro Europass e lo Youthpass, per facilitare la documentazione dei risultati di apprendimento' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 3, punto 3i); e chiede agli Stati membri di garantire che esistano '[…] sinergie tra i regimi di convalida e i sistemi di crediti applicabili nei sistemi formali di istruzione e formazione professionale, quali ECTS e ECVET' (p. 4, punto 3j); nonché di incoraggiare la partecipazione delle parti interessate, le quali '[…] dovrebbero promuovere e facilitare l'individuazione e la documentazione dei risultati di apprendimento acquisiti sul posto di lavoro o nel volontariato, utilizzando gli strumenti appropriati quali quelli sviluppati nel quadro Europass e Youthpass' (p. 4, punto 4a).

La qualità di una qualsiasi metodologia dipende da come viene implementata. Il livello della qualifica / esperienza del valutatore è un elemento chiave per garantire la qualità. L'esistenza di un ampio spettro di strumenti da utilizzare è sicuramente un aspetto positivo, ma impone a consulenti e valutatori una riflessione su cosa sia appropriato e adatto allo scopo. Gli strumenti presentati di seguito catturano aspetti diversi delle esperienze di apprendimento, che possono rivelare competenze pratiche o riflessioni teoretiche in diversa misura. Come nell'istruzione formale, le caratteristiche dei risultati dell'apprendimento in questione possono richiedere più di uno strumento, che può essere una combinazione di prove scritte e prove pratiche.

Gli strumenti utilizzati per la convalida sono importanti in quanto incideranno sulla qualità complessiva, in termini di validità e affidabilità, del processo di convalida e dei suoi risultati. Influenzano l'esperienza che i singoli discenti hanno della convalida e determinano se le loro esperienze saranno o meno tenute in considerazione.

5.1. Selezione di strumenti adatti allo scopo

La raccomandazione richiama l'attenzione sul bisogno di sviluppare e condividere strumenti idonei alla convalida. Per far avanzare la convalida bisogna chiarire la distinzione tra valutazione formativa e valutazione sommativa, così definite nelle presenti linee guida:

(a) gli approcci formativi alla valutazione offrono un riscontro sul processo di apprendimento o la carriera d'apprendimento, enucleandone forze e debolezze e fornendo una base per la crescita personale e il miglioramento dell'organizzazione. La valutazione formativa svolge una funzione essenziale in numerosi contesti, dall'orientamento e consulenza alla gestione delle risorse umane nelle imprese;

(b) gli approcci sommativi alla valutazione vertono espressamente a formalizzare e certificare i risultati dell'apprendimento e sono collegati a, e integrati in, istituzioni ed organismi autorizzati a rilasciare qualifiche.

Il confine tra la valutazione formativa e la valutazione sommativa non è però sempre chiaro e netto; in alcuni casi gli strumenti possono essere utilizzati per entrambe le finalità. In entrambi i casi, ciascuno strumento potenzialmente adatto, dovrà essere esaminato in base ai seguenti criteri:

(a) validità: le misurazioni effettuate dallo strumento devono essere plausibili;

(b) affidabilità: tutte le valutazioni del candidato a parità di condizioni dovranno produrre risultati identici;

(c) imparzialità: la decisione sulla valutazione dovrà essere imparziale (senza pregiudizi riconducibili al contesto, alla cultura o alla persona del valutatore);

(d) ampiezza cognitiva: lo strumento deve consentire al valutatore di giudicare il respiro e la profondità di quanto appreso dal candidato;

(e) idoneità agli scopi della valutazione: occorre assicurarsi che le finalità dello strumento di valutazione coincidano con l'uso che se ne intende fare.

È utile distinguere tra metodologie tese a raccogliere prove (prove, esami, metodologie basate sulla conversazione, osservazioni, simulazioni, evidenze estratte dal lavoro) e metodologie di documentazione e presentazione delle prove (quali 'testimonianze viventi', CV, dichiarazioni di terzi e portfoli). Sebbene questa distinzione non sia sempre netta (la produzione di un portfolio potrebbe essere considerata essa stessa prova di talune competenze), coglie la diversa natura delle metodologie, intese a dare visibilità alle competenze individuali oppure a presentare le prove raccolte.

Domande chiave sugli strumenti di convalida

Prima di selezionare lo strumento, è importante considerare l'apprendimento che si intende valutare. I criteri che dovranno essere considerati sono:

- obiettivo del processo di convalida;
- ampiezza di conoscenze, abilità e competenze da valutare;
- profondità dell'apprendimento richiesto;
- se le conoscenze, abilità e competenze siano utilizzate correntemente o di recente;
- se le informazioni disponibili al valutatore siano sufficienti per esprimere un giudizio;
- autenticità dei documenti attestanti i risultati dell'apprendimento acquisiti dal candidato.

5.2. Strumenti di raccolta delle evidenze

Gli strumenti e le metodologie di valutazione dovrebbero perseguire chiarezza e precisione ed essere il più univoci e il meno giudicatori possibili. Sono qualità importanti per generare fiducia, il fondamento del processo della convalida.

5.2.1. Prove ed esami

Prove ed esami hanno il vantaggio di esserci familiari e di essere riconosciuti come validi e affidabili dalla società. Sono anche relativamente convenienti e veloci da amministrare, se confrontati con alcune delle altre metodologie. Prove ed esami possono essere rapportati agli standard educativi in modo più diretto che le altre metodologie.

Ma le prove possono intimorire chi ha vissuto esperienze negative nell'istruzione formale o chi non riesce ad esprimersi bene per iscritto o a voce. Alcune relazioni nazionali dell'inventario del 2014 sostengono che questa metodologia tenderebbe a misurare conoscenze e apprendimenti a livello superficiale e non sarebbe in grado di cogliere le abilità e competenze acquisite tramite gli apprendimenti non formali e informali. In alcuni settori professionali, quali il giornalismo o la giurisprudenza, prove ed esami sono solitamente adeguati a cogliere le competenze delle persone. Nei settori che

richiedono abilità e competenze pratiche, il potenziale delle prove per valutare le competenze è più limitato.

5.2.2. Metodologie di dialogo o basate sulla conversazione

Le metodologie di valutazione basate sulla conversazione si dividono in due principali tipi: colloqui e dibattiti (o 'discussioni'). Sono relativamente frequenti anche le presentazioni seguite da un colloquio/dibattito. I colloqui possono essere utilizzati per estrapolare ulteriori informazioni documentate da altri mezzi e verificare le conoscenze, abilità e competenze documentate. Si è sostenuto che i colloqui abbiano più che altro una 'funzione di sostegno' di natura esplorativa invece che essere un mezzo primario per carpire gli apprendimenti non formali e informali.

Tuttavia, i colloqui possono svolgere di per sé un'importante funzione nei vari stadi della convalida e possono essere uno strumento assai utile quando si tratta di identificare le competenze acquisite. Se si svolgono all'inizio del processo, possono essere utilizzati come strumento di controllo per verificare se sia opportuno ricorrere ad ulteriori meccanismi per ottenere le evidenze. I colloqui effettuati all'inizio, pur potendo comprendere degli elementi sommativi, possono spiegare al candidato anche le opzioni, gli standard e gli altri aspetti chiave del sistema. Può essere affermata anche la natura formativa del colloquio, avvicinandolo ad una 'sessione strutturata di orientamento'.

I colloqui possono avere un maggior grado di validità di prove ed esami, perché ammettono il dialogo (evitando malintesi nella formulazione delle domande) e l'indagine. Possono però essere meno attendibili di prove ed esami, a meno che non vengano adottati dei protocolli idonei, perché l'esito del colloquio può dipendere da chi lo conduce (per esperienze, caratteristiche personali e stile propri). Possono anche essere meno obiettivi degli esami (soprattutto quando il valutatore non è stato informato di chi sia il candidato sotto esame, fatto possibile nelle iniziative di convalida), in quanto i valutatori possono essere influenzati dalle caratteristiche personali dei candidati. L'esperienza del valutatore, le sue abilità di comunicazione e di facilitazione e la sua approfondita conoscenza dei risultati dell'apprendimento sottoposti a valutazione (in maniera da poter estrarre informazioni pertinenti e adeguate) sono elementi vitali per la validità, affidabilità e obiettività degli esiti.

5.2.3. Metodologie dichiarative

Le metodologie dichiarative si basano sull'individuazione e registrazione indipendente delle competenze del singolo soggetto (sulla base di specifici criteri o meno). La dichiarazione viene, però, solitamente firmata (convalidata)

da terzi. I risultati della valutazione vengono quindi registrati, ad esempio, nel libretto personale delle competenze, oppure in un CV o documento similare. Le metodologie dichiarative sono spesso indicate per le valutazioni formative o come preparazione per l'individuazione delle competenze prima della valutazione sommativa.

Le metodologie dichiarative sono anche flessibili e permettono alle singole persone di riflettere sulle proprie conoscenze, abilità e competenze al proprio ritmo. Talvolta, però, questi processi possono risentire di una mancanza di validità e affidabilità per l'assenza di un'oggettiva valutazione esterna. In pratica, la validità e l'affidabilità di queste metodologie dipendono dall'esistenza di chiare linee guida o standard ad uso del singolo soggetto, dall'offerta di sostegno o 'mentoring' durante la fase di preparazione e dall'abilità del singolo di fornire una valutazione realistica delle proprie competenze. L'intervento dei consulenti può migliorare l'obiettività di questa metodologia, soprattutto per quanto riguarda la presentazione delle abilità e competenze, che può variare a seconda dell'estrazione del soggetto. I consulenti possono intervenire per moderare l'effetto di questi preconcetti sulla presentazione degli apprendimenti del soggetto.

Una delle maggiori debolezze del metodo dichiarativo è che, di per sé, può raramente condurre ad una chiara referenziazione ai quadri delle qualifiche e agli standard esistenti, soprattutto in assenza di orientamento, e solo raramente conduce al rilascio di qualifiche.

5.2.4. **Osservazioni**

Le metodologie di osservazione ricavano le evidenze dall'osservazione di come il candidato svolge le mansioni assegnategli. Questo approccio, giudicato da un valutatore neutrale, è più usato nel settore privato, ma si sta diffondendo anche negli altri.

La validità delle osservazioni può essere alta e può dare accesso a competenze difficili da cogliere in altro modo. Il vantaggio dell'osservazione è che permette di valutare contemporaneamente diverse abilità e le misurazioni sono valide. Sono anche imparziali, in quanto le persone non vengono separate dell'abituale luogo di lavoro e sottoposte ad ulteriore stress prima della valutazione. Ma si prestano a preconcetti, perché durante il processo vengono rivelate le caratteristiche e i luoghi di lavoro dei soggetti, fatto che può influenzare l'esito della valutazione.

Le osservazioni non sono sempre possibili per via delle caratteristiche, la sicurezza, i vincoli di tempo e altri fattori. Possono richiedere anche molto tempo, soprattutto se è coinvolto più d'un valutatore. Il fatto che le osservazioni

si radicano nella pratica quotidiana fa sì che le informazioni tratte dalle stesse per la valutazione del soggetto possano dipendere da uno specifico contesto e non si prestino a una generalizzazione.

5.2.5. Simulazioni

Nelle metodologie di simulazione, i soggetti vengono calati in situazioni simili a quelle reali per una valutazione delle loro competenze. La simulazione è usata laddove non sia possibile utilizzare l'osservazione. Ma il suo uso è limitato da diversi aspetti, e soprattutto dai costi. Alcune situazioni non possono essere osservate nella vita reale, per ragioni di sicurezza o altro: ne sono un esempio le reazioni dei piloti d'aereo o dei conducenti di autobus a condizioni meteorologiche estreme o ad un'avaria del motore.

L'uso della simulazione, al pari dell'osservazione, ha un valore alto in termini di validità. Ma le simulazioni possono essere più complesse da organizzare e più costose di altre metodologie di convalida; richiedono normalmente lunghi tempi di studio e analisi delle mansioni per essere opportunamente preparate. Maggiore il grado di 'realismo' della simulazione, tanto più efficace sarà la valutazione. Le simulazioni possono risolvere parte dei problemi delle osservazioni condotte sul lavoro, perché consentono di calare i soggetti in contesti diversi, aumentando la validità della valutazione. L'affidabilità e l'imparzialità di questa metodologia sono spesso considerate alte.

5.2.6. Evidenze estratte dal lavoro o altra esperienza pratica

In questo caso il candidato raccoglie prove fisiche o intellettuali dei risultati dell'apprendimento in situazioni lavorative, attività di volontariato, famiglia o altro contesto. Queste evidenze formano poi la base per una convalida delle competenze da parte del valutatore. Le evidenze tratte dal lavoro possono anche includere elaborati scritti, quali un componimento o gli elaborati di un verbale. Queste evidenze differiscono dalle osservazioni nel senso che in questo caso è il candidato a selezionare ciò che sarà valutato; e il valutatore non osserva, in genere, come si ottengono le evidenze. La validità di questa metodologia può essere inferiore a quella dell'osservazione, salvo nel caso in cui si affianchino dei controlli per confermare che le evidenze presentate sono effettivamente frutto del lavoro del candidato. Le evidenze riprese dal lavoro possono essere opportunamente accompagnate da una dichiarazione (vedi il Paragrafo 5.2.3) che spieghi le conoscenze, le abilità e le competenze dimostrate dall'evidenza, in ausilio alla valutazione e per corroborarne la validità e l'affidabilità.

Poiché le evidenze vengono selezionate dal discente, occorre che i

valutatori abbiano ben chiaro che gli elaborati oggetto di valutazione saranno, con grande probabilità, i migliori lavori del candidato e non la sua prestazione media. In termini di imparzialità, questa metodologia è considerata analoga a quella dell'osservazione. Le evidenze tratte dal lavoro sono per lo più utilizzate per la convalida delle competenze professionali.

5.3. Strumenti di presentazione delle evidenze

Durante la valutazione, le evidenze tratte con le metodologie di cui nel precedente paragrafo dovranno essere documentate. La documentazione, oltre a consentire la valutazione, può essere vista come un risultato indipendente della convalida per, ad esempio, sostenere chi cerca lavoro. Una delle sfide chiave consiste nello sviluppare metodologie di documentazione che godano di credibilità e legittimità in settori e istituti diversi, pertinenti al luogo di lavoro e al sistema educativo. Le diverse arene d'apprendimento applicano criteri differenti, che rendono talvolta difficile stabilire competenze equivalenti tra settori.

5.3.1. CV e dichiarazione individuale delle proprie competenze

I CV sono probabilmente il mezzo più utilizzato per documentare le conoscenze, abilità e competenze del singolo soggetto. Sono spesso inclusi nelle domande di lavoro e di iscrizione e possono differire considerevolmente da paese a paese e da settore a settore. I CV possono essere semplici dichiarazioni delle qualifiche e delle esperienze di un soggetto, o individuare le competenze da esse derivabili, come previsto da alcune sezioni del modello di CV del passaporto europeo delle competenze. Le dichiarazioni delle proprie competenze possono essere sorrette da liste di controllo delle competenze, o da formati di CV che includono sezioni strutturate sulle competenze (vedi il CV Europass) ([8]).

5.3.2. Relazioni di terzi

Le relazioni rilasciate da terzi per convalidare l'apprendimento non formale e informale possono assumere varie forme. Possono includere lettere di referenze (o dichiarazioni registrate o filmate) di supervisori, datori di lavoro e/o colleghi, come anche le valutazioni della prestazione lavorativa rilasciate

([8]) Cedefop: *Documentos Europass: currículum vítae* http://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/curriculum-vitae [ultimo accesso l'11/11/2015].

dalle aziende. Queste ultime sono abbastanza frequenti ma, come illustrato al Capitolo 4, non sono attualmente concepite per essere utilizzate al di fuori dell'impresa. Ne consegue che per i dipendenti è talvolta difficile dimostrare il livello effettivo dell'esperienza di lavoro, soprattutto dove le prestazioni realmente svolte, e pertanto le abilità e le competenze, vanno oltre a quanto formalmente previsto dalla posizione. Le relazioni rilasciate dai datori di lavoro possono aiutare a documentare le mansioni effettivamente svolte.

5.3.3. **Portfoli**

I portfoli sono una delle metodologie più complesse e frequenti per documentare le evidenze per le finalità della convalida. I portfoli vogliono superare il rischio di soggettività introducendo un insieme di strumenti per estrapolare le evidenze delle competenze di un soggetto e possono comprendere le valutazioni di terzi. Offrono al pubblico un quadro esaustivo dei risultati e successi del discente. Si riscontra un recente aumento dell'importanza dei portfoli. La metodologia del portfolio tende ad essere orientata al processo, e pare che il processo di selezione previsto dalla composizione del portfolio promuova l'autovalutazione e concentri l'attenzione dei discenti sui criteri qualitativi. Alcuni paesi che hanno messo a punto delle linee guida nazionali sulla convalida, più che prescrivere una modalità di convalida, raccomandano di inserire nel processo una fase che includa una qualche forma di valutazione del contenuto del portfolio da parte di terzi (quale una giuria) per corroborarne la validità. L'introduzione della valutazione da parte di terzi non risolve, però, tutti i problemi. Occorrono processi di garanzia della qualità che garantiscano la coerenza e trasparenza della valutazione di terzi e l'imparzialità e correttezza del processo di convalida per tutti i candidati.

I portfoli possono includere evidenze raccolte usando una combinazione di metodologie. Si è sostenuto che il genere di riflessione e ricerca promossi dalla metodologia del portfolio responsabilizzino chi si sottopone a convalida, favorendo assunzioni e opportune scelte di formazione complementare. I portfoli possono essere sviluppati per aiutare le persone svantaggiate ad evitare la marginalizzazione e a trovare lavoro sulla base delle loro caratteristiche specifiche. Sebbene la composizione di un portfolio richieda ai candidati un considerevole investimento in termini di tempo, la metodologia resta popolare perché permette loro di dimostrare le rispettive competenze in modo flessibile ed autentico. La valutazione del portfolio dipende spesso dalla disponibilità di documentazione idonea e scritta delle abilità del soggetto. Le conoscenze non documentate o tacite sono più difficili da identificare con questa metodologia, fatto che dovrà essere considerato quando si decide

l'insieme di strumenti da utilizzare in un processo di convalida. Poiché la metodologia del portfolio potrebbe risultare difficile per taluni candidati, sarà opportuno offrir loro un sostegno nella forma di informazioni pertinenti e orientamento. Il rischio più grande che un candidato corre quando compone il portfolio da solo, senza la mediazione di un counsellor, è quello di essere dispersivo. L'assistenza di un counsellor e l'avere a disposizione tempi di riflessione sufficienti sono fattori cruciali per l'efficacia e l'imparzialità di questa metodologia. Durante il processo di autovalutazione sulla base degli standard di curriculum, è opportuno che sia messo a disposizione un servizio di orientamento per spiegare i concetti teorici e aiutare a trasporli dalla teoria alla pratica.

CAPITOLO 6

Considerazioni conclusive

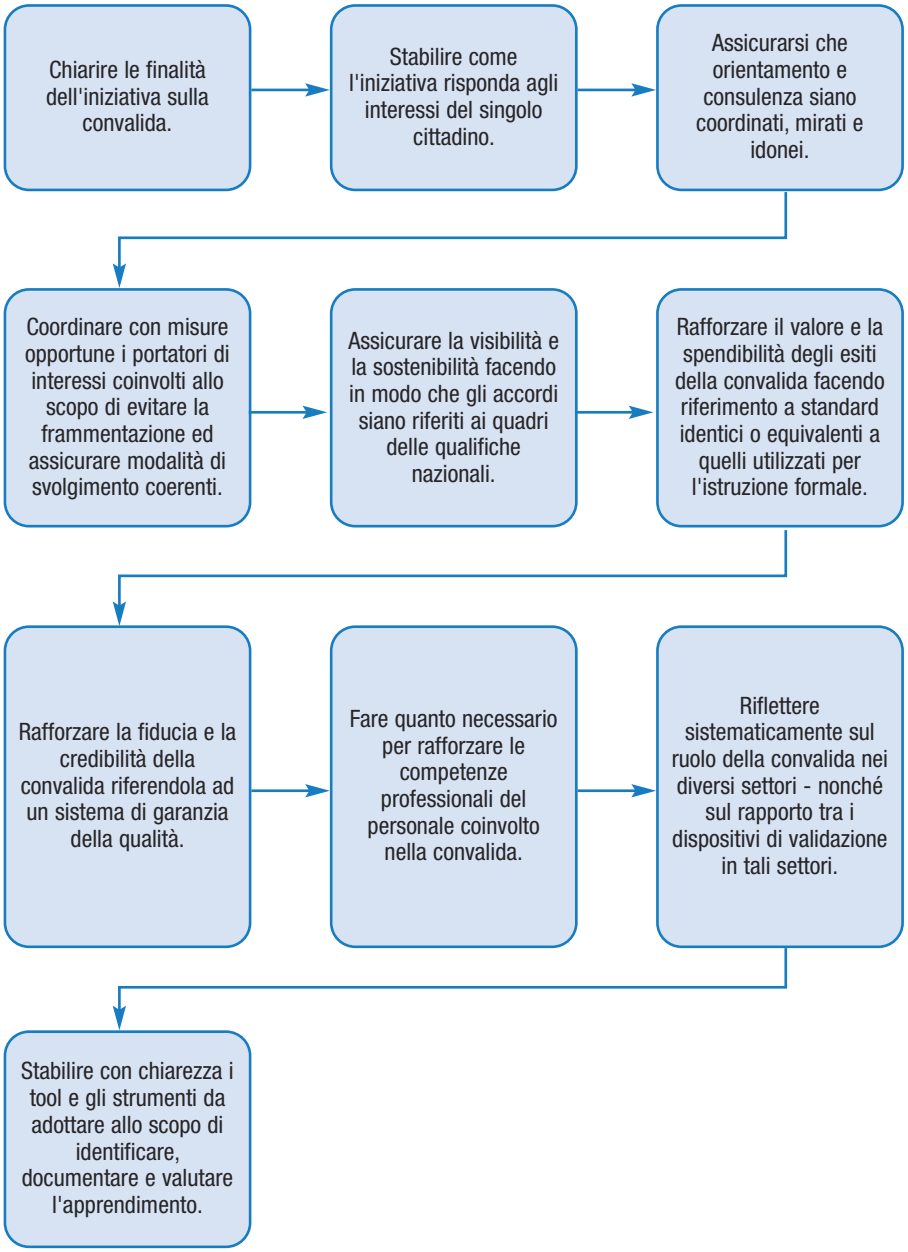
Queste linee guida evidenziano come lo sviluppo e l'attuazione delle modalità di convalida dipendano da diverse fasi interconnesse. Il loro messaggio centrale è che la convalida si propone di

(a) rendere visibili i risultati dell'apprendimento non formale e informale;
(b) attribuire un valore appropriato ai risultati dell'apprendimento non formale e informale.

La Figura 1 illustra in modo semplificato i nessi e le interdipendenze tra le diverse fasi per dare visibilità ai risultati dell'apprendimento e attribuire loro il giusto valore.

Mentre è importante che per le modalità nazionali di convalida siano considerate tutte le fasi qui menzionate, le iniziative collegate ad un particolare settore o gruppo di utenti possono concentrarsi su una selezione più limitata di tali aspetti e fasi. Ci auguriamo che le linee guida, con la possibilità di combinare singole fasi e relative domande/liste di controllo, si affermino come uno strumento utile a responsabili istituzionali e personale coinvolto.

Figura 1. **Sviluppare e attuare la convalida: interrelazioni**



Fonte: Autori.

Lista degli acronimi

CV	curriculum vitae
ECTS	sistema europeo di trasferimento dei crediti
ECVET	Sistema europeo di trasferimento dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale
EQF	Quadro europeo delle qualifiche
ICT	tecnologie dell'informazione e della comunicazione
MOOC	corso online aperto e di massa
NQF	quadro nazionale delle qualifiche
OER	risorsa educativa aperta
PMI	piccola e media impresa
IFP	istruzione e formazione professionale

Riferimenti

Cedefop (2014). *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes (Uso della convalida in azienda per lo sviluppo delle risorse umane e l'avanzamento di carriera)*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Serie di riferimento Cedefop; N. 96. http://dx.doi.org/10.2801/47250

Cedefop; Commissione europea (2009). *European guidelines for validating non-formal and informal learning (Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale).* Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/553/4054_it.pdf

Consiglio dell'Unione europea (2012). Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale. *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 398*, 22.12.2012, pp. 1-5. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:398:FULL&from=IT.pdf

Unesco; Commonwealth of Learning (2011). *Guidelines for open educational resources (OER) in higher education (Linee guida per l'uso delle risorse educative aperte (OER) nell'istruzione superiore)*. Parigi: Unesco. http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002136/213605e.pdf

Link diretti a siti internet

Cedefop: *Europass*: http://europass.cedefop.europa.eu/it/home

Cedefop: Documenti Europass: *curriculum vitae*: https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/curriculum-vitae

Cedefop: convalida dell'apprendimento non formale e informale: *Inventario europeo sulla convalida*: http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory

Cedefop: eventi e progetti: *Convalida dell'apprendimento non formale e informale:* http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning

London School of Economics: Learning technology and innovation: *risorse educative aperte (OER)*: http://lti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php

ALLEGATO 1

Domande chiave sullo sviluppo e attuazione della convalida dell'apprendimento non formale e informale

Domande chiave sull'attuazione della convalida

- ❏ Sono state chiarite le finalità dell'iniziativa sulla convalida?
- ❏ In che modo l'iniziativa sulla convalida risponde agli interessi del singolo cittadino?
- ❏ Quali misure sono state adottate per coordinare e indirizzare i servizi di orientamento e consulenza?
- ❏ Sono stati messi a punto meccanismi di coordinamento delle parti interessate allo scopo di evitare la frammentazione e assicurare un approccio coerente?
- ❏ Le modalità di convalida sono state collegate ai quadri delle qualifiche nazionali e con quale effetto su trasparenza e accesso?
- ❏ I risultati della convalida fanno riferimento a standard identici o equivalenti a quelli utilizzati per l'istruzione formale e con quale effetto su valore e spendibilità?
- ❏ Le modalità di convalida sono state collegate ai meccanismi di garanzia della qualità e con quale effetto su fiducia e credibilità?
- ❏ Quali misure sono state adottate per rafforzare le competenze professionali del personale addetto alla convalida?
- ❏ Quale è il ruolo della convalida nell'ambito dei sistemi di istruzione e formazione, nel mercato del lavoro e nel volontariato?
- ❏ Quali mezzi e strumenti possono essere impiegati (e combinati) allo scopo di identificare, documentare e valutare l'apprendimento?

Domande chiave sulle caratteristiche di base della convalida

Occorre operare una distinzione tra le diverse finalità perseguite dalla convalida e tra le diverse fasi implicate. Le domande che seguono sono un primo aiuto in tal senso:

- la finalità perseguita con la convalida è stata definita e comunicata con chiarezza?
- Le diverse fasi del processo di convalida sono state definite e comunicate con chiarezza ai singoli candidati?

Domande chiave sull'individuazione

Per quanto riguarda la fase di individuazione, è utile chiedersi quanto segue:

- quali procedure e strumenti supportano l'individuazione?
- Come vengono combinati e bilanciati gli approcci di individuazione basati su standard con quelli basati sul dialogo?
- In che modo l'orientamento e la consulenza sono di sostegno e integrati nella fase di individuazione?

Domande chiave sulla documentazione

Per quanto riguarda la fase di documentazione, è utile chiedersi quanto segue:

- quali sono i criteri di ammissione delle evidenze nel processo?
- Quali formati vengono utilizzati per documentare gli apprendimenti non formali e informali?
- In che misura i formati di documentazione esistenti favoriscono il trasferimento e la portabilità delle conoscenze, abilità e competenze acquisite?

Domande chiave sulla valutazione

Per quanto riguarda la fase di valutazione, è utile chiedersi quanto segue:

- gli strumenti di valutazione sono stati adattati alle esigenze e alle caratteristiche del singolo soggetto?
- In che misura gli strumenti di valutazione sono stati scelti in base alla loro affidabilità e/o validità?
- Quale punto di riferimento (standard) viene utilizzato e in che misura è idoneo a catturare le variazioni individuali che caratterizzano gli apprendimenti non formali e informali?
- Le condizioni di valutazione sono state definite e comunicate con chiarezza in termini di procedure, strumenti e standard di valutazione/giudizio:
  - ai candidati?
  - ai datori di lavoro e agli istituti d'istruzione?

Domande chiave sulla certificazione

Per quanto riguarda le fasi di valutazione e certificazione, è utile chiedersi quanto segue:

- ❏ come viene assicurata la credibilità dell'autorità o dell'ente di certificazione?
- ❏ In che misura i risultati della convalida (documenti, portfoli, certificati, ecc.) vengono considerati ai fini di ulteriori opportunità educative o lavorative?

Domande chiave sui diritti e doveri della persona

La persona è posta al centro del processo di convalida e i suoi diritti e doveri devono essere considerati con diligenza e rispetto. Le domande che seguono sono un primo aiuto in tal senso:

- ❏ la privacy e l'integrità personale dei candidati viene protetta durante l'intero processo di convalida?
- ❏ Sono state messe a punto espresse procedure a garanzia della riservatezza?
- ❏ Sono stati sviluppati ed applicati standard deontologici?
- ❏ I risultati del processo sono di esclusiva proprietà del candidato?
- ❏ Se la risposta è negativa, quali sono le implicazioni?
- ❏ Quali misure sono state adottate per garantire un trattamento giusto ed imparziale?

Domande chiave su informazione, consulenza e orientamento

Le domande che seguono sono un primo aiuto sulle questioni che riguardano l'offerta di orientamento e di consulenza sulla convalida:

- ❏ in che misura gli attuali servizi di orientamento professionale e consulenza di, ad esempio, istruzione e formazione, mercato del lavoro e servizi sociali, possono essere mobilitati per offrire informazioni e consulenza sulla convalida?
- ❏ In che misura la rete attuale di servizi di orientamento professionale e consulenza può essere migliorata per raggiungere tutti i potenziali gruppi di destinatari interessati alla convalida?
- ❏ Che genere di meccanismo di coordinamento viene utilizzato per garantire che i candidati siano serviti dove vivono, studiano e lavorano?
- ❏ In che modo le parti interessate del pubblico e del privato possono cooperare per offrire un miglior orientamento e consulenza sulla convalida?
- ❏ I servizi di orientamento informano sui costi e i benefici della convalida?

Domande chiave sul coordinamento delle parti interessate

Il coordinamento della convalida deve avvenire principalmente a livello nazionale e deve adoperarsi affinché i ruoli e le responsabilità siano opportunamente assegnate alle parti interessate del settore pubblico, del settore privato e del terzo settore. Le domande da porsi sono le seguenti:

- ❏ quali modalità per la convalida esistono e qual è la loro base legale e politica?
- ❏ Quali sono le parti interessate coinvolte?
- ❏ Sono stati messi a punto quadri delle qualifiche singoli o multipli?
- ❏ Quali processi amministrativi sono stati messi a punto (procedure di contatto e di informazione, registrazione e monitoraggio dei risultati, sistemi comuni di garanzia della qualità)?
- ❏ Come sono tra loro collegate le parti interessate ai diversi livelli e quali rapporti informali intrattengono?
- ❏ In che misura la convalida raggiunge i cittadini dove vivono, lavorano e studiano: in che modo un coordinamento può migliorare la situazione corrente?
- ❏ Chi è responsabile del coordinamento a livello regionale e locale?

Domande chiave sui sistemi e i quadri delle qualifiche nazionali

I quadri nazionali delle qualifiche sono in fase d'adozione in tutta Europa. I quadri possono favorire l'introduzione e l'integrazione della convalida. Le seguenti domande denotano alcune delle questioni chiave da considerare:

- ❏ le modalità di convalida (tutte o alcune) sono considerate parte integrante del sistema nazionale delle qualifiche e un normale percorso di qualificazione?
- ❏ Qual è la relazione tra convalida e NQF?
- ❏ In che misura la convalida può essere utilizzata per favorire la progressione tra tipi e livelli di qualificazione del NQF?
- ❏ La convalida è collegata a (possibili) meccanismi di trasferimento e sommazione dei crediti?

Domande chiave su standard e risultati dell'apprendimento

- ❏ Le qualifiche rilasciate sulla base di apprendimenti non formali e informali fanno riferimento a standard identici o equivalenti a quelli usati nell'istruzione e formazione formale?
- ❏ Se la risposta è negativa, quali altri standard vengono utilizzati e come si rapportano agli standard formali?
- ❏ Gli standard sono formulati secondo i risultati dell'apprendimento?

- ❑ Se la risposta è negativa, quali sono le implicazioni per la convalida?
- ❑ Da chi sono stati sviluppati gli standard e da dove sono stati derivati (istruzione o occupazione)?
- ❑ Sono stati messi a punto dei meccanismi di riscontro per assicurare la revisione e il rinnovo degli standard utilizzati per la convalida?

Domande chiave sulla garanzia della qualità nell'ambito della convalida

- ❑ Sono state messe a punto delle misure di garanzia della qualità esplicite ed integrate per la convalida? Se sì:
  - le misure rispecchiano una strategia della qualità esplicita e concordata?
  - Nell'ambito della strategia della qualità, come vengono affrontati gli obiettivi chiave quali l'affidabilità, la validità e la credibilità del processo?
  - Chi partecipa alla definizione della strategia della qualità?
  - Chi è coinvolto, ai diversi livelli, nell'attuazione della strategia della qualità?
- ❑ Come sono stati ripartiti i meccanismi di garanzia della qualità in meccanismi di garanzia e controllo interni ed esterni?
- ❑ I processi e gli esiti vengono monitorati ed è stato messo a punto un sistema di raccolta dei feedback di utenti e clienti?

Domande chiave da rivolgere al personale coinvolto nella convalida

- ❑ Quali (eventuali) requisiti sono stati fissati per:
  - personale addetto alla consulenza e all'orientamento?
  - valutatori?
  - altro personale coinvolto nella convalida?
- ❑ È stata messa a punto una strategia per lo sviluppo professionale del personale interessato?
- ❑ Lo sviluppo professionale del personale che si occupa della convalida è stato coordinato tra i diversi settori e accordi?
- ❑ È possibile sviluppare una comunità di pratica per il personale addetto alla convalida, che coltivi i rapporti informali e concorra allo sviluppo professionale?

Domande chiave sulla convalida nella e per la formazione professionale.

È importante porsi le seguenti domande quando si considera la convalida nell'ambito dell'istruzione e formazione:

- la convalida è offerta in tutte le parti del sistema di istruzione e formazione?
- Le modalità di convalida nelle diverse aree del sistema d'istruzione e formazione si fondano su principi similari o diversi?
- Le modalità di convalida nelle diverse aree dell'istruzione e formazione riescono a 'operare insieme' e sono d'ausilio all'avanzamento in tutte le tipologie e i livelli di istruzione?
- La convalida è collegata a meccanismi di trasferimento dei crediti?

Domande chiave sulle risorse educative

È importante porsi le seguenti domande quando si considerano le risorse educative aperte:

- le metodologie di convalida dei risultati degli apprendimenti acquisiti tramite OER sono identiche a quelle usate per i risultati degli apprendimenti acquisiti in altro modo?
- Come vengono considerati i crediti interni (quali i trofei) dalla convalida?

Domande chiave sulla convalida in azienda

È importante porsi le seguenti domande quando si considera la convalida in azienda:

- le valutazioni delle competenze effettuate in azienda possono essere utilizzate esternamente all'azienda interessata?
- In che misura un'intensificazione dei rapporti informali può promuovere l'ulteriore sviluppo di metodologie e standard per la valutazione delle competenze?
- Come è possibile migliorare l'accesso delle PMI alle metodologie di valutazione delle competenze?
- Come è possibile allargare la valutazione delle competenze ad una più ampia fascia di dipendenti?
- È possibile rafforzare il legame tra la convalida nel settore pubblico e la valutazione delle competenze nelle imprese?

Domande chiave sul bilancio di competenze

È importante porsi le seguenti domande quando si considera il bilancio di competenze:

- ❏ quali modalità di individuazione e documentazione esistono per chi cerca lavoro o chi è a rischio di perderlo?
- ❏ È possibile migliorare il coordinamento tra gli approcci esistenti?
- ❏ Come possono cooperare le parti interessate del pubblico e del privato?
- ❏ Quali sono le metodologie più adatte e come bilanciare il bisogno di dialogo e di prove standardizzate?
- ❏ Come è possibile dare visibilità e credibilità ai risultati dei bilanci di competenze agli occhi dei datori di lavoro e degli altri destinatari?

Domande chiave sulla convalida nel volontariato

È importante porsi le seguenti domande quando si considera la convalida nell'ambito del volontariato:

- ❏ In quali casi è opportuno limitare la convalida all'individuazione e documentazione? In quali casi è opportuno che la convalida adotti un approccio sommativo alla valutazione e alla certificazione?
- ❏ Come è possibile far interagire le iniziative sulla convalida nel terzo settore con le modalità adottate nel settore pubblico, particolarmente nell'ambito dell'istruzione e formazione, rafforzandole?
- ❏ Quali standard di valutazione usati nel terzo settore possono essere di complemento ai sistemi di istruzione e formazione formali?
- ❏ Come può il terzo settore garantire l'affidabilità e il riconoscimento degli attuali strumenti di convalida?

Domande chiave sugli strumenti di convalida

Prima di selezionare lo strumento, è importante considerare l'apprendimento che si intende valutare. I criteri che dovranno essere considerati sono:

- ❏ obiettivo del processo di convalida;
- ❏ ampiezza di conoscenze, abilità e competenze da valutare;
- ❏ profondità dell'apprendimento richiesto;
- ❏ se le conoscenze, abilità e competenze siano utilizzate correntemente o di recente;
- ❏ se le informazioni disponibili al valutatore siano sufficienti per esprimere un giudizio;
- ❏ autenticità dei documenti attestanti i risultati dell'apprendimento acquisiti dal candidato.

Commissione europea

IT

Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale

Le linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale sono state redatte per i soggetti e le istituzioni incaricati dell'avviamento, sviluppo, attuazione e gestione delle modalità di convalida. Le linee guida si propongono di chiarire le condizioni di attuazione della convalida, evidenziando le scelte critiche che le parti interessate dovranno operare nelle diverse fasi del processo.

La raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida incoraggia gli Stati membri ad istituire le modalità per la convalida entro il 2018. Dette modalità consentiranno alle persone di dar maggiore visibilità e valore alle proprie conoscenze, abilità e competenze acquisite al di fuori dell'istruzione e formazione formale, ovvero sul lavoro, a casa o durante attività di volontariato.

Questa seconda edizione delle linee guida europee è il risultato di un processo durato due anni che ha visto il coinvolgimento di un'ampia base di parti interessate attive nell'ambito della convalida a livello europeo, nazionale e/o settoriale.

3073 IT – TI-RF-15-004-IT-N – doi:10.2801/280994

CEDEFOP
Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale

Europe 123, 570 01 Salonicco (Pylea), GRECIA
PO Box 22427, 551 02 Salonicco, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu

www cedefop.europa.eu

Ufficio delle pubblicazioni

ISBN: 978-92-896-1976-9