



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



Intellectual Output 3

TOOLKIT PER LA TRASPARENZA E IL RICONOSCIMENTO DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE PER I FORNITORI VET

Questo documento è stato preparato da:



E:





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



Programma:	Erasmus+
Azione chiave:	KA2 – Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche
Titolo del progetto:	INTERCULTURALITA' – MOBILITA: sviluppo e validazione di competenze interculturali tra professionisti IFP per migliorare l'erogazione di programmi IFP in UE
Acronimo del progetto:	IM
Numero accordo progetto:	2016-1-FR01-KA202-024226
Tipologia di documento:	Intellectual Output

Disclaimer



Erasmus+



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



Contenuti

Introduzione

A/ Impatto dell'apprendimento non-formale attraverso la mobilità

1. Le abilità e le competenze culturali che gli studenti sviluppano, utilizzano e rinforzano nell'esperienza di mobilità
2. Impatto sulla carriera professionale e sulla crescita degli studenti
3. Impatto sulla carriera professionale e sulla crescita del personale che si occupa di fornire servizi IFP

B/ Processo di riconoscimento e validazione

1. Le priorità e il punto di vista Europeo
2. Riconoscimento e validazione: lo stato dell'arte in Francia
3. Riconoscimento e validazione: lo stato dell'arte in Italia
4. Riconoscimento e validazione: lo stato dell'arte nel Regno Unito
5. Riconoscimento e validazione: lo stato dell'arte a Cipro
6. Riconoscimento e validazione : un approccio "step by step"
 - a. Identificazione
 - b. Documentazione
 - c. Valutazione
 - d. Certificazione
7. Iniziative e strumenti per il riconoscimento e la validazione a livello Europeo



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



C/ Trasferibilità e trasparenza del programma modulare IFP Europeo

1. Trasferibilità
2. Trasparenza : un approccio “step by step” all’ECVET
 - A/ Iscrizione del programma VET al National Qualification Framework
 - B/ Assegnazione dei crediti e il passaggio da NQF a EQF
 - C/ ECVET: “step by step”

D/ Strategie e strumenti per gli imprenditori per riconoscere l’esperienza interculturale

1. Mobilità: una prospettiva
2. Mobilità: una sfida
3. Strumenti per riconoscere l’esperienza interculturale
4. Erasmus for young entrepreneurs

Glossario



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



INTRODUZIONE

Per migliorare l'erogazione dei programmi di mobilità IFP, il toolkit mira a facilitare il processo di riconoscimento, convalida e trasparenza delle competenze acquisite attraverso l'apprendimento non formale e ad incoraggiare la mobilità del lavoro transfrontaliero rimuovendo ostacoli giuridici e facilitando il riconoscimento delle qualifiche professionali e esperienze con competenze culturali. Il toolkit contiene **linee guida e metodi** per essere in grado di **riconoscere e convalidare l'apprendimento non formale acquisito attraverso mobilità**.

Il toolkit è progettato per essere utilizzato da una vasta gamma di **fornitori di servizi IFP (FSI)** e dirigenti d'azienda:

- Organizzazioni specificamente istituite per organizzare e facilitare esperienze di formazione professionale interculturale per diversi gruppi di studenti
- Dipendenti e fornitori di servizi educativi che forniscono formazione come parte delle loro attività e/o che sono responsabili dei programmi di mobilità professionale interculturale
- Individui indipendenti che forniscono e facilitano la formazione e lo sviluppo professionale
- Imprese che si occupano di promuovere la mobilità lavorativa nell'UE e facilitare il riconoscimento delle capacità e delle competenze dei dipendenti coinvolti in un contesto europeo.

PROFILO OCCUPAZIONALE: FORNITORE DI SERVIZI IFP INTERCULTURALI

Le principali attività e responsabilità dell'FSI Interculturale sono:

- Sviluppo delle idee progettuali di Mobilità con particolare attenzione all'apprendimento interculturale
- Sviluppo e gestione di partnership internazionali
- Raccolta fondi e completamento delle attività di sviluppo per ottenere finanziamenti per i programmi di mobilità
- Implementazione e gestione dei programmi di mobilità
- Sviluppo di programmi di lavoro e orari di programmi di mobilità
- Promozione e fornitura di briefing e workshop iniziali in relazione al programma Mobilità
- Identificazione, selezione e tutorato dei partecipanti ai programmi di mobilità
- Partnership-collaborazione durante l'implementazione, la gestione e l'erogazione dei programmi Mobilità.
- Compiti di Team Leader e Facilitazione durante le attività
- Gestione finanziaria, diffusione, assicurazione della qualità e valutazione delle attività
- Reporting finale e gestione della relazione con il finanziatore.

L'FSI interculturale in questo progetto lavora con studenti IFP giovani o adulti provenienti da contesti migratori, comunità etniche, gruppi emarginati coinvolti in programmi di mobilità professionale o che stanno per partecipare a un programma di mobilità; Lavoratori / dipendenti o volontari coinvolti in programmi di mobilità o che desiderano essere coinvolti.



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



(I programmi di mobilità all'estero possono includere corsi di formazione, studi, servizio volontario europeo (SVE), stage e mobilità del lavoro.)

A/ Impatto dell'apprendimento non-formale attraverso la mobilità

1. Le abilità e le competenze culturali che gli studenti sviluppano, utilizzano e rinforzano nell'esperienza di mobilità

La pratica dell'apprendimento della competenza interculturale non finisce mai. È una ricerca permanente, circolare, che si evolve nel tempo attraverso l'accumulo di esperienze, corsi di formazione e riflessione. Pertanto è importante che le persone riflettano e valutino lo sviluppo delle proprie competenze interculturali nel tempo.

I fornitori di IFP che sviluppano l'apprendimento interculturale nei loro programmi di studio e i fornitori di IFP che desiderano impegnarsi nello sviluppo della competenza interculturale per i loro studenti sono stati intervistati su abilità e competenze chiave che sono sviluppate, utilizzate e rinforzate quando si sperimenta una mobilità. I risultati mostrano che la base di tutto ciò che riguarda l'interculturalità è la **disponibilità ad apprendere**. Inoltre, più l'atteggiamento è positivo, più conoscenze e abilità possono essere sviluppate e più spesso le situazioni interculturali vengono riflesse o gestite in modo costruttivo, più è probabile che si ottenga un più alto grado di competenza interculturale.

Altre abilità e competenze chiave identificate:

- Comunicazione nella lingua madre e in altre lingue
- Capacità di collaborazione / rete
- Capacità di coordinamento / Capacità decisionali
- Gestione finanziaria / competenze amministrative e ICT
- Apertura mentale e consapevolezza culturale
- Capacità di auto-avviamento e capacità / creatività imprenditoriale
- Autonomia / Fiducia in se stessi
- Empatia / Comprensione / Rispetto / Ascolto
- Autocontrollo e resistenza allo stress
- Gestione dei conflitti / risoluzione dei problemi
- Guida positiva
- Capacità di leadership e giocatore di squadra
- Empowerment
- Pensiero critico
- Flessibilità e adattabilità

Basandosi su queste abilità e competenze identificate risultanti dalla ricerca sul campo nei diversi paesi partner, il consorzio può identificare una serie di 7 abilità e competenze chiave che interagiscono con le altre (intese come requisiti minimi per raggiungere le competenze interculturali):



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



- Abilità interpersonali
- Rispetto (dare valore agli altri)
- Consapevolezza culturale e visione da altre prospettive (comprensione dell'obiettivo attraverso il quale ognuno di noi vede il mondo, comprendendo somiglianze e differenze)
- Ascolto (impegnandosi in un autentico dialogo interculturale)
- Adattamento (essere in grado di spostarsi temporaneamente in un'altra prospettiva)
- Costruzione della relazione: costruendo relazioni interculturali durature
- Umiltà culturale: conoscere i propri limiti, le proprie mancanze e i propri input

2. Impatto sulla carriera professionale e sulla crescita degli studenti

Secondo i fornitori di IFP che hanno partecipato alle interviste, gli effetti dell'impatto dell'apprendimento interculturale e l'esperienza degli studenti sono molteplici e numerosi:

- Diventano più desiderabili sul mercato del lavoro.
- Conoscono altri ambienti di lavoro
- Hanno imparato e possono trasferire le migliori pratiche.
- Acquisiscono motivazione, dinamismo e volontà per sviluppare la loro carriera professionale
- Sviluppano nuove risorse, innovazione e sono più disposti a rischiare.
- Sviluppano nuove reti, incontrano nuovi potenziali partner
- Acquisiscono una nuova visione sul loro futuro e sulla loro occupabilità (a livello internazionale)
- Imparano a uscire dalla loro zona di comfort e a reimpostare i loro codici culturali e sociali.
- Sviluppano capacità organizzative: imprenditorialità, iniziativa, innovazione, responsabilità
- Sviluppano la capacità di trasformare le idee in azioni
- Sviluppano e acquisiscono competenze personali: auto-direzione, la capacità di fissare obiettivi di vita

3. Impatto sulla carriera professionale e sulla crescita del personale che si occupa di fornire servizi VET

A seguito delle ricerche e delle interviste, l'FSI sta sviluppando abilità e atteggiamenti considerati requisiti minimi per un fornitore di IFP interculturale:

- Capacità di ispirare
- Capacità di tollerare l'incertezza e l'ambiguità
- Capacità di evitare il giudizio
- Capacità di empatia
- Capacità di mettere in discussione se stessi e la propria routine
- Capacità di cambiare prospettiva ed essere di mentalità aperta.



Diventare interculturalmente competenti, in grado di gestire efficacemente la diversità non significa solo leggere uno studio e frequentare la formazione. Ci vuole pratica. Tutti gli FSI che desiderano diventare fornitori di IFP interculturali hanno bisogno di pratica per sviluppare, utilizzare, rafforzare e trasferire le abilità e le competenze acquisite. Gli effetti sugli FSI che sviluppano la mobilità interculturale o la formazione nei loro programmi pedagogici sono importanti anche per le loro pratiche lavorative: far parte di un consorzio transnazionale che deve essere in grado di co-costruire, fidarsi reciprocamente, definire interessi e valori comuni e rompere con approcci individualisti che sono ancora abbastanza radicati nelle istituzioni scolastiche e nelle aziende. Grazie a progetti e programmi europei, l'FSI apprende e sperimenta la dimensione interculturale, l'apprendimento tra pari per pensare insieme sullo sviluppo di buone pratiche a lungo termine e su più vasta scala.

B/ Processo di riconoscimento e validazione

1. Le priorità e il punto di vista Europeo¹

Le società europee stanno affrontando numerose sfide come l'aumento della disoccupazione e le disuguaglianze. Se è ben nota la correlazione tra istruzione e occupazione, in particolare per un'occupazione di qualità e per la povertà, la qualifica non sempre corrisponde alle proprie conoscenze, abilità e competenze. La mancanza di validi sistemi di convalida che consentano di convalidare le conoscenze, le abilità e le competenze individuali acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale, rende solo più difficile affrontare la disoccupazione e la povertà nell'UE. **La raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale** (VNIL - Consiglio dell'UE 2012) è un primo passo verso strutture politiche di convalida più soddisfacenti nell'UE.

L'apprendimento permanente è uno strumento essenziale per lo sviluppo personale: riconoscerlo consente la valorizzazione dei risultati delle persone e dei loro potenziali contributi alla società. Eppure le forme tradizionali di educazione (educazione formale) mantengono il primato nel processo di riconoscimento. Mentre l'apprendimento non formale e informale viene spesso trascurato e sottovalutato, la raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale riconosce questa contraddizione e promuove un approccio più sistematico alla convalida, al fine di aumentare la visibilità e il valore dell'apprendimento al di fuori dei sistemi di istruzione e formazione formale. Il Bologna Process ha incoraggiato la creazione di opportunità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale.

Uno degli obiettivi principali della Raccomandazione del 2012 è che gli Stati membri dell'UE dovrebbero cooperare sulle modalità nazionali di convalida entro il 2018, consentendo così il riconoscimento dell'istruzione non formale e, se lo si desidera, la valutazione e la certificazione. Quando ci si trasferisce per un nuovo lavoro o per un'ulteriore formazione, all'interno o al di là delle frontiere, gli studenti e i lavoratori dovrebbero vedere convalidate e riconosciute le loro capacità e qualifiche. Questo è essenziale per aumentare i livelli di competenze e aumentare l'occupabilità. La convalida dell'apprendimento non formale e informale è un modo per riconoscere l'intera gamma

¹ From « European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update » CEDEFOP



delle conoscenze, abilità e competenze di un individuo, indipendentemente se acquisite all'interno o all'esterno del sistema di istruzione formale e mira a responsabilizzare l'individuo e può essere utilizzato per aprire opportunità per una "seconda possibilità" per i più svantaggiati. Se convalidate (identificate, documentate, valutate e certificate) queste esperienze di apprendimento possono essere rese più visibili e utilizzabili per ulteriori studi o lavori. È importante distinguere diverse forme di riconoscimento, a seconda di chi riconosce l'apprendimento e per quale scopo. Le forme di riconoscimento sono²:

- **Riconoscimento formale:** la convalida dei risultati dell'apprendimento e la certificazione dei risultati dell'apprendimento mediante l'emissione di certificati che riconoscono formalmente i risultati di un individuo;
- **Riconoscimento politico:** riconoscimento dell'istruzione non formale nella legislazione e / o inclusione dell'apprendimento / istruzione non formale nelle strategie politiche e coinvolgimento di fornitori di apprendimento non formale in queste strategie;
- **Riconoscimento sociale:** gli attori sociali riconoscono il valore delle competenze acquisite in contesti non formali e il lavoro svolto all'interno di queste attività, compreso il valore delle organizzazioni che forniscono questo lavoro;
- **Autoriconoscimento:** la valutazione da parte dell'individuo dei risultati dell'apprendimento e la capacità di utilizzare questi risultati di apprendimento in altri campi.

L'implementazione di sistemi di validazione richiede uno spostamento dell'approccio verso i **risultati dell'apprendimento**. Aiuta gli studenti a scambiare i loro risultati di apprendimento non formale o informale in opportunità di lavoro future.

La convalida segue tre strategie:

- **Orientamento all'individuo:** tutti dovrebbero essere in grado di accedere al processo di convalida. Ciò implica che i quadri giuridici, amministrativi e finanziari necessari siano accessibili a tutti gli individui;
- **Valorizzazione del certificato:** la convalida non dovrebbe mirare solo a ottenere un certificato, ma i certificati devono avere lo stesso valore, riconoscimento e accettazione di quelli consegnati nel sistema formale;
- **Orientamento globale:** le modalità di convalida dovrebbero essere sviluppate in modo globale: devono essere possibili in tutti i settori, settori di attività, livelli di istruzione e formazione.

In seguito alla raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, gli Stati membri sono stati incoraggiati ad aumentare la cooperazione e ad attuare misure efficaci per convalidare i risultati dell'apprendimento, necessari per creare collegamenti tra l'apprendimento formale, non formale e informale. **Il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento è ora considerato un driver per l'occupabilità, la mobilità e l'inclusione sociale.**

² From « Symposium on Youth Policy Cooperation in South East Europe: focus on recognition of youth work & non-formal learning », Salto Youth, 2012



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



Le opportunità stanno raggiungendo le persone in cerca di lavoro scarsamente qualificate e scarsamente formate, ma ancora di più è necessario per raggiungere le persone svantaggiate: individui scarsamente qualificati, persone che abbandonano prematuramente la scuola, persone in cerca di lavoro / disoccupate, individui a rischio di disoccupazione, lavoratori anziani, migranti / rifugiati e persone con disabilità.

2. Riconoscimento e validazione: lo stato dell'arte in France

Le strategie di convalida differiscono tra i membri di ciascun paese di questo progetto di Mobilità Interculturale. La Francia può essere considerata un paese leader in termini di convalida. La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) è in vigore da 15 anni. La procedura, che significa convalida dell'apprendimento informale che porta alla certificazione, può portare all'aggiudicarsi della totalità o di una parte di una qualifica - con orientamento professionale e formativo (finalité professionnelle) - basata sulle conoscenze e abilità acquisite attraverso precedenti esperienze e apprendimento in una varietà di contesti. Le qualifiche ottenibili tramite la procedura VAE sono registrate nella directory nazionale delle qualifiche (RNCP) che copre i livelli da 3 a 8 dell'EQF. La VAE è stato un importante passo avanti nel sistema di validazione e certificazione in Francia dal 2002 perché la procedura non richiede la necessità di passare attraverso l'istruzione formale.

Alcuni aggiornamenti sono stati implementati dal 2014: la VAE è fortemente orientata alle politiche di apprendimento permanente, formazione e occupazione e integrata nel codice del Lavoro e dell'Istruzione. **Le qualifiche rilasciate tramite la VAE sono esattamente le stesse e hanno esattamente lo stesso valore di quelle rilasciate attraverso la partecipazione all'istruzione formale e alla formazione.**

Tuttavia, VAE solleva una serie di problemi per gli attori della formazione e della certificazione: rimane marginale rispetto all'assegnazione dei diplomi ottenuti attraverso la formazione di base. Rimane una lunga procedura per i candidati, specialmente per i candidati con basse competenze e bassi livelli di qualifica. Inoltre, le domande rimangono concentrate su un numero limitato di qualifiche, principalmente nel settore sanitario e sociale.

3. Riconoscimento e validazione: lo stato dell'arte in Italy

In Italia, l'istruzione formale ha un ruolo guida nel sistema educativo e l'educazione non formale non è particolarmente diffusa. Tuttavia, negli ultimi anni, sono stati compiuti sforzi, sia a livello nazionale che locale, per rafforzare il ruolo dell'istruzione non formale e informale, nel settore professionale.

Alcuni cambiamenti rilevanti si sono verificati dopo la raccomandazione del Consiglio dell'UE del 2012, con l'introduzione della legge 92/2012, che ha delegato il governo a elaborare un quadro relativo alla convalida dei risultati dell'apprendimento acquisiti attraverso tecniche non formali e informali. Il ruolo più rilevante è stato assunto dalle autorità regionali e locali che sono state particolarmente attive nel creare e realizzare sistemi articolati di convalida e certificazione delle esperienze di apprendimento non formale. A livello nazionale, tuttavia, una delle iniziative più



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



interessanti è stata il Libretto Formativo del Cittadino. Introdotto dalla legge 30/2003, è un documento completo in cui le competenze acquisite in contesti non formali e informali possono essere registrate e certificate. Attualmente, l'uso di questo documento viene implementato in modo sperimentale in varie regioni, che sono responsabili della gestione operativa di questo documento.

In generale, il processo di riconoscimento delle competenze prevede quattro passaggi:

Attivazione e implementazione del processo: le persone che pensano di aver acquisito competenze attraverso percorsi non formali o informali presentano una richiesta all'amministrazione per l'attivazione del processo di riconoscimento.

Fase di ricostruzione: l'amministrazione accompagna il richiedente nell'elaborazione della documentazione in grado di dimostrare le esperienze acquisite.

Fase di validazione: l'esame viene eseguito dall'amministrazione.

Esito del processo: sulla base dell'esame della documentazione procediamo alla validazione delle competenze che daranno il diritto al riconoscimento di un credito formativo spendibile in percorsi formali finalizzati al conseguimento della certificazione delle competenze.

Inoltre, l'Italia ha implementato a livello nazionale l'Atlante del lavoro e delle qualifiche, l'esito finale di un lavoro di ricerca svolto da Inapp dal 2013. Per riunire nello stesso quadro scuole, università, istruzione professionale, qualifiche regionali e altri lavori di vari livelli e contesti.

Come iniziativa nazionale, inoltre, l'Italia ha implementato l'uso della piattaforma EPALE, il sito europeo dedicato interamente al settore dell'educazione degli adulti e coordinato da Indire, una delle agenzie nazionali italiane per Erasmus +. Dal 2014, anno della partenza ufficiale europea, EPALE ha avuto lo scopo di approfondire il dibattito nazionale sui percorsi formativi per adulti e unificare due aree spesso non comunicanti tra loro, come la formazione professionale e l'educazione degli adulti, sia formali che informali o non -formali.

4. Riconoscimento e validazione: lo stato dell'arte in the UK

Il mercato del lavoro nel Regno Unito è relativamente non regolamentato rispetto a molti mercati del lavoro nell'Unione europea, sia in termini di legislazione sul lavoro che in termini di requisiti per la registrazione e l'autorizzazione delle professioni. Tuttavia concetti come l'Accreditamento del Prior Learning (APL) e l'Accreditamento del Prior Achievement (APA), così come la centralità dei risultati dell'apprendimento e l'importanza del riconoscimento delle abilità fondamentali e delle competenze chiave, sono stati ampiamente inclusi nei requisiti per la valutazione nel sistema di IFP del Regno Unito per la valutazione delle qualifiche professionali nazionali da oltre 25 anni.

In particolare, l'utilizzo dei risultati dell'apprendimento e, in una certa misura, l'uso di APA e APL e approcci di valutazione "centrati sul discente", sono componenti essenziali di qualsiasi iniziativa volta a riconoscere l'apprendimento non formale e informale. A tale riguardo, il Regno Unito ha avuto molta più familiarità, per molto più tempo, della stragrande maggioranza degli Stati membri dell'UE con questi concetti. Sarebbe interessante verificare l'ipotesi che esista una relazione tra una



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



regolamentazione debole del mercato del lavoro e possibilità "ritardatarie" di riconoscere i risultati dell'apprendimento non formale e informale (OCSE, 2010).

Inoltre, ci sono approcci leggermente diversi in ciascuna delle nazioni costituenti del Regno Unito perché gli accordi di finanziamento sono devoluti a Scozia, Galles e Irlanda del Nord. Tuttavia, in linea generale, sembra giusto affermare che esistono buone pratiche in materia, nonostante l'incapacità di attingere al modello francese di successo. Una relazione recente contiene esempi di buone pratiche da una serie di settori, ma osserva che: "In alcuni contesti in cui l'APL è stato accettato in teoria, i singoli formatori e valutatori sembravano limitati e cauti nell'accettare l'apprendimento esperienziale precedente come valido. Non era chiaro se la loro interpretazione di ciò che era valido fosse troppo ristretta o se i processi per consentire agli studenti di dimostrare ciò che avevano appreso non fossero sufficientemente sviluppati".³

Un report del 2013⁴ dalla NIACE raccomanda azioni di governo su:

- Chiarezza delle regole di finanziamento
- Rimozione di alcune restrizioni sulle regole di finanziamento
- Estensione dell'ammissibilità al finanziamento
- Sviluppo di una guida di buone pratiche da parte dell'agenzia di finanziamento.

5. Riconoscimento e validazione: lo stato dell'arte in Cyprus

Mentre la maggior parte dei paesi europei ha riconosciuto l'educazione non formale, a Cipro questo non è ancora stato raggiunto. Tuttavia, sono stati compiuti molti sforzi per la verifica di un quadro che consenta il riconoscimento dell'istruzione non formale. Cipro è in contatto con le novità e le politiche europee per raggiungere questo scopo.

6. Riconoscimento e validazione : un approccio step by step

Le quattro fasi del Riconoscimento e validazione delineate nella Raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale sono interconnesse: **Identificazione, Documentazione, Valutazione and Certificazione**, rendendo così visibili e valorizzate le conoscenze, le abilità e le attitudini dei candidati.

a. Identificazione

- Identificazione all'interno del programma pedagogico delle unità che possono essere acquisite attraverso la mobilità;

³ <http://ceea.org.uk/sites/default/files/docs/accreditation/european/Recognition%20of%20Prior%20Learning%20Report.pdf>

⁴ The Learning and Work Foundation (<http://www.learningandwork.org.uk/>) <https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2017/01/Using-the-Recognition-of-Prior-Learning-RPL-within-the-Qualifications-and-Credit-Framework-QCF.pdf>



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



- Identificazione dei risultati dell'apprendimento non formale e informale, delle conoscenze, delle abilità e degli atteggiamenti dell'individuo che saranno acquisiti attraverso la mobilità;
- Individuazione di competenze acquisite attraverso mobilità.

Azioni da intraprendere da parte delle organizzazioni di IFP e dei fornitori di IFP

- Ampliare gli attuali sforzi per integrare la competenza interculturale in molte discipline, assicurando che l'argomento sia sviluppato da un gruppo centrale di fornitori di IFP multiculturali e variegati;
- Coordinare gli sforzi accademici per fornire una guida in modo che gli argomenti, comprese le competenze interculturali, ricevano una certa attenzione e siano in grado di sintetizzare ciò che viene appreso attraverso tali attività: identificare e valutare i risultati dell'apprendimento
- Pubblicare risultati di ricerca e raccogliere esempi di casi in cui il contesto culturale è un elemento chiave e raggiunge un pubblico più ampio.

b. Documentazione

- La documentazione dovrebbe consistere nel **programma pedagogico con una descrizione degli input pedagogici e dei risultati dell'apprendimento**;
- Documenti attestanti l'equivalenza: il contenuto dell'unità consegnata in un programma di IFP può anche essere acquisito all'estero;
- Documenti attestanti l'equivalenza: in termini di "acquis" e crediti europei.

Azioni da intraprendere da parte delle organizzazioni di IFP e dei fornitori di IFP

- Il programma pedagogico dovrebbe evidenziare il contenuto, la durata, gli obiettivi, i risultati dell'apprendimento e le attività che attestano i risultati dell'apprendimento informale e non formale;
- Un modulo di domanda comune per la raccolta di informazioni
- Un passaggio progressivo da NQF a EQF

c. Valutazione

La valutazione dei risultati dell'apprendimento non formale e informale deve inserirsi in quadri e standard specifici o nazionali (Quadro delle qualifiche nazionali) o europei (EQF). La valutazione è fondamentale per la credibilità globale della convalida dell'apprendimento non formale e informale. Gli strumenti di valutazione devono essere progettati per comprendere e valutare lo specifico "acquis" di ciascuna persona e il contesto in cui vengono acquisiti i risultati dell'apprendimento. La valutazione deve misurare i tre livelli di ogni competenza:

- Abilità
- Conoscenza
- Atteggiamento

Il processo orientato all'individuo della convalida dei risultati dell'apprendimento richiede più di uno strumento, come una combinazione di prove scritte, esercizi pratici, simulazioni e prove delle attività



passate. Ci sono un certo numero di strumenti che sono stati progettati per misurare la competenza interculturale o concetti strettamente correlati.

Azioni da intraprendere da parte delle organizzazioni di IFP e dei fornitori di IFP

- Una selezione di strumenti di valutazione interculturale (vedi il prossimo capitolo, iniziativa e strumenti)

Ci si deve chiedere: quali sono gli obiettivi e gli obiettivi da valutare? Quali prove sono necessarie per indicare il successo nel raggiungimento di questi obiettivi? Cosa misura lo strumento? Quanto bene lo strumento si allinea con gli obiettivi dichiarati? Chi misura? Con quali strumenti, strumenti, criteri? Quali sono i limiti e i pregiudizi culturali dello strumento? Lo strumento è preciso e affidabile? C'è una base teorica per lo strumento? Lo strumento misura lo sviluppo umano in relazione alla competenza interculturale? Come verranno utilizzati i dati per fornire feedback agli studenti sul proprio sviluppo di competenze interculturali?

d. Certificazione

- L'acquisizione di un certificato, attestante ufficialmente una qualifica che convalida e riconosce anche i risultati dell'apprendimento corrispondenti a uno standard specificato;
-Prima della certificazione (a livello nazionale / europeo), i fornitori di IFP devono convalidare prima i risultati dell'apprendimento acquisiti attraverso mobilità nel loro programma pedagogico. Pertanto, la validazione implica trasparenza e trasferibilità del processo di apprendimento, contenuti e risultati. Questa validazione è una componente chiave nel riconoscimento della mobilità (esperienza di apprendimento interculturale) come condizione sine qua non per riuscire e ottenere il certificato.

Azioni da intraprendere da parte delle organizzazioni di IFP e dei fornitori di IFP

- La creazione di un **Transcript of Records**⁵ per attestare per ciascun argomento interculturale, gli obiettivi formativi e i risultati dell'apprendimento

La Transcript of Records è un documento prodotto insieme al diploma / certificato e stabilisce i progressi dello studente nel corso intrapreso. un Transcript of Records può avere almeno 8 categorie principali. Vedi l'allegato 1 per vedere gli argomenti e i risultati di apprendimento coperti dal programma MOBILITÀ INTERCULTURALE.

La trascrizione è un documento vitale per registrare i progressi e facilitare il riconoscimento dei risultati dei risultati dell'apprendimento. La maggior parte delle strutture VET produce il proprio Transcript of Records dai propri database educativi.

7. Iniziative e strumenti per il riconoscimento e la validazione a livello Europeo

⁵ L'ECTS Transcript of Records, creato come parte del Bologna Process, include, insieme ai voti locali, i voti ECTS dello studente. È utilizzato per gli studenti mobili in due momenti separati. Innanzitutto, deve essere rilasciato e inviato all'istituto ospitante dall'istituto di origine per tutti gli studenti in uscita prima della loro partenza, al fine di fornire informazioni sulle unità / moduli del corso che hanno già completato e sui risultati ottenuti. In secondo luogo, deve essere rilasciato e inviato dall'istituzione ospitante all'istituto di origine per tutti gli studenti in arrivo alla fine del periodo di studio



Il Consiglio di raccomandazione del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale ha avuto un forte impatto sullo sviluppo di politiche orientate ai **risultati dell'apprendimento** e sulla messa in atto di sistemi di convalida nazionali. Oggi gli Stati membri dell'UE stanno cercando di attuare con successo la Validazione dell'apprendimento non formale e informale (VNFIL) in tutta Europa.

Sono state lanciate diverse iniziative al fine di semplificare la trasparenza e il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche in tutta Europa. Questi includono:

- Il Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) che aiuta a confrontare il sistema delle qualifiche nazionali e i loro livelli per rendere le qualifiche più leggibili e comprensibili tra diversi paesi e sistemi in Europa. L'EQF in complementarità con i quadri nazionali delle qualifiche (NQF) ha dato il via allo sviluppo di quadri di riferimento per le politiche di convalida nell'UE.
- Le linee guida europee sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale identificano le principali sfide per i responsabili politici e presentano possibili risposte e consigli. L'obiettivo delle linee guida è chiarire le condizioni per l'implementazione del processo di validazione e riconoscimento. Il contenuto delle linee guida consente agli individui di aumentare la loro visibilità nei settori lavorativi e di accrescere il valore delle competenze acquisite al di fuori della sfera dell'istruzione formale.
- Un inventario europeo, che fornisce una serie di preziose informazioni sulle politiche e le pratiche nazionali attuate negli Stati membri, viene aggiornato periodicamente;
- Una banca dati europea sulla convalida per collegare le linee guida all'inventario.

L'Unione europea ha sviluppato numerosi strumenti per sostenere il riconoscimento delle competenze e rendere più facile lo studio e il lavoro ovunque in Europa. Il consorzio di partner coinvolti in questo progetto è stato anche coinvolto nello sviluppo e nella realizzazione di diversi strumenti transnazionali:

- **Sistemi dei crediti:** **ECTS**⁶ per l'istruzione superiore e progettato per facilitare la mobilità degli studenti tra diversi paesi. **ECVET**⁷ per la formazione professionale ed educativa al fine di facilitare il riconoscimento, la convalida, la mobilità, la trasferibilità delle competenze e delle conoscenze professionali nonché a lungo termine una migliore integrazione professionale.
- **Europass**⁸: una serie di cinque documenti standardizzati e un passaporto delle competenze disponibili nelle lingue dell'UE per consentire ai candidati di presentare le loro competenze, qualifiche ed esperienze in tutta Europa.

⁶ http://ec.europa.eu/education/resources/european-credit-transfer-accumulation-system_en

⁷ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

⁸ <https://europass.cedefop.europa.eu/>



- **Youthpass**⁹: lo strumento di riconoscimento per l'apprendimento non formale e informale nei progetti di giovani e di volontariato. Questo strumento aiuta a documentare l'esperienza di apprendimento e i risultati di un apprendimento non formale. Mira a favorire il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento non formale acquisiti durante un'esperienza interculturale e / o di volontariato.
- **ENIC NARIC Network**¹⁰ (the European Network of Information Center and the National Center for Information on Academic Recognition) è una creazione congiunta del Consiglio d'Europa e dell'UNESCO per facilitare lo scambio di informazioni nell'istruzione e nel riconoscimento o valutazione della formazione fornita all'estero tra istituzioni e cittadini degli Stati firmatari alla Convenzione sul riconoscimento delle qualifiche nell'istruzione superiore nella Regione europea . La missione principale è mettere in atto procedure e strumenti per facilitare la mobilità attraverso una migliore lettura dei diplomi stranieri e l'istituzione di politiche e pratiche comuni di riconoscimento in tutti gli Stati membri. La rete fornisce anche informazioni generali e linee guida per l'istruzione superiore, per studenti che desiderano studiare all'estero, per persone disposte a lavorare all'estero e datori di lavoro. Sebbene sia principalmente orientata verso l'istruzione e la formazione superiore, la Rete è sempre più coinvolta nell'aspetto multiculturale delle persone e della mobilità (libera circolazione) di tutti. La rete sta attualmente lavorando al riconoscimento dei diplomi di rifugiati: un potenziale sviluppo di un dispositivo adeguato e flessibile che potrebbe facilitare il riconoscimento del diploma e facilitare così la loro integrazione nei paesi ospitanti.
- Il **Multicultural Personality Questionnaire (MPQ)**¹¹ che misura cinque dimensioni: apertura mentale, stabilità emotiva, empatia culturale, iniziativa sociale e flessibilità; tutto ciò è risultato essere direttamente correlato alla competenza interculturale (rilevante per le persone che lavorano in ambienti internazionali e multiculturali).
- Attualmente un consorzio europeo sta conducendo un progetto chiamato **VINCE** (Validation for Inclusion of New Citizens in Europe¹²) in cui 13 partner lavorano insieme sullo stato dell'arte in ogni paese dell'UE, sulle linee guida e le raccomandazioni politiche per attuare meglio la raccomandazione del Consiglio del 2012.
- REVEAL, the Research and Evaluation Group for Validating, Evaluating and Assessing Informal and Non-formal Learning rappresentato in 20 Stati Membri. REVEAL possiede il **Sistema di validazione LEVEL**. LEVEL5¹³ è un approccio e un software di validazione che è

⁹ <https://www.youthpass.eu/>

¹⁰ <http://www.enic-naric.net/>

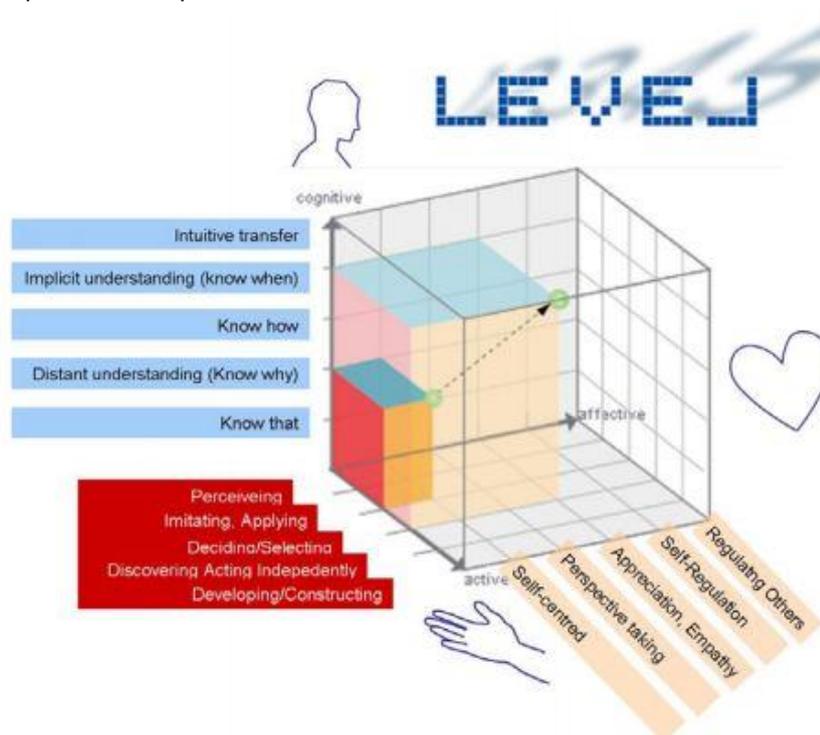
¹¹ Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002

¹² <http://vince.eucen.eu/>

¹³ LEVEL5 è stato sviluppato dalla rete REVEAL per promuovere, visualizzare e convalidare l'apprendimento informale e non formale. REAVEAL è una comunità di valutatori specializzati nell'apprendimento informale e non formale: www.reveal-eu.org



stato sviluppato da un consorzio di esperti di 22 paesi dal 2007. È specificamente progettato per convalidare lo sviluppo delle competenze personali, sociali e organizzative in contesti di apprendimento non formale e informale. Si basa su un approccio 3-dimensionale per convalidare i risultati di apprendimento cognitivo, correlati all'attività e affettivi. LEVEL5 è un processo di apprendimento olistico che avvantaggia lo studente, i fornitori di apprendimento e gli imprenditori ospitanti.



- Il consorzio REVEAL ha sviluppato anche il progetto **PROVIDE**¹⁴ “ PROmoting the Validation of Informal and non-formal learning and the Development of key competences for professionals in vocational Education”. PROVIDE offre una panoramica di 24 competenze chiave identificate per i professionisti dell'IFP¹⁵. Queste competenze sono raggruppate in 5 aree di competenza: pianificazione delle competenze, competenze relative alla fornitura di formazione, competenze relative alla valutazione e alla convalida e competenze generiche. Per ciascuna di queste competenze sono disponibili descrizioni e sistemi di riferimento da utilizzare e contestualizzati in vari settori dell'IFP e di altri settori educativi.
- Il consorzio REVEAL ha sviluppato **VALLEY** “Validation System in Lifelong Learning Experiences of Youth Volunteering”¹⁶. 15 competenze sono valutate in diverse fasi (inizio, metà e fine dell'apprendimento non formale): comunicazione interculturale, comunicazione, lavoro di squadra, flessibilità, auto-riflessione, problem solving, pensiero critico,

¹⁴ www.provide-eu.org

¹⁵ Le 24 competenze chiave identificate all'interno del progetto PROVIDE sono scaricabili qui: http://provide-eu.org/wp-content/uploads/2014/11/30_procedural-descriptions.pdf

¹⁶ <http://valley-eu.org/>



apprendimento per imparare, autonomia, assunzione di responsabilità, leadership, gestione dei conflitti, gestione della diversità, creatività e networking. VALLEY si rivolge a attività di volontariato in cui persone di tutte le età, istruzione, background culturale e sociale, hanno l'opportunità di sperimentare diverse situazioni stimolanti, mettendo in pratica le proprie competenze e acquisendo ampia esperienza e nuove competenze. La maggior parte di questa nuova conoscenza può rappresentare una risorsa per i volontari in altre aree della loro vita, come, ad esempio, nella carriera professionale. VALLEY è considerato uno strumento di valutazione interculturale poiché oggi molte attività di volontariato sono svolte all'estero grazie a programmi europei come ERASMUS +.

- Il **ProfilPass**¹⁷ è uno strumento molto famoso e di tendenza che aiuta le persone a scoprire quali sono i loro punti di forza e le loro competenze. Con l'aiuto di un consulente scoprono le loro competenze nascoste e stabiliscono gli obiettivi da raggiungere. Pertanto impedisce alle persone di abbandonare l'istruzione. Gli studenti sono invitati a documentare e dimostrare le loro attività, a rivedere le loro competenze e a stabilire nuovi traguardi per il loro futuro.
- Un imprenditore francese ha sviluppato "**SkillPass**"¹⁸, un gioco serio per rivelare e identificare le competenze. Questo seminario basato sui videogiochi è principalmente utilizzato nei centri giovanili per aiutare i giovani a identificare le competenze cross-curricolari. Ci sono sei abilità principali: organizzarsi, risolvere un problema, istruire, comunicare, lavorare in gruppo e elaborare le informazioni che sono suddivise in altre sub-competenze.
- **Talent Matching Europe**¹⁹ si concentra sullo sviluppo delle competenze per un nuovo ruolo in Europa - il "mentore professionale" che lavora con aziende, datori di lavoro e commissari del settore culturale da un lato; e giovani persone di talento che vorrebbero accedere al lavoro o alle carriere nel settore dall'altra. Molti di questi giovani sono stati alienati, o esclusi, da percorsi educativi tradizionali (scuola, università, università), ma hanno prosperato in ambienti di apprendimento non formale in cui i loro talenti creativi sono stati incoraggiati e nutriti. L'approccio specifico è basato sull'esperienza di un programma del Regno Unito "Talent Match" finalizzato a sviluppare le capacità di occupabilità nei giovani disoccupati tra i 18 ei 25 anni attraverso buone pratiche di lavoro giovanile. Talent Matching Europe, che opera dal 2015 alla fine del 2018, prevede anche l'integrazione di strumenti di riconoscimento europei come EQF ed ECVET al fine di facilitare le future mobilità dell'UE e garantire che le organizzazioni di IFP iniziali che utilizzano l'apprendimento non formale possano innovare, offrendo disposizioni che siano veramente inclusive, olistiche e centrate sul discente.
- Il **Libretto Formativo del Cittadino**²⁰ - *the Citizen training booklet* – è in termini di trasparenza e tracciabilità delle esperienze e delle competenze acquisite dal lavoratore, lo

¹⁷ <http://www.profilpass-international.eu/>

¹⁸ <http://www.skillpass-game.com/>

¹⁹ <http://talentmatchingeurope.com>

²⁰ <http://librettocompetenze.isfol.it/libretto-formativo.html>



strumento già istituito dal Decreto Legislativo 276/2003. Il libretto di formazione è rilasciato dalla Regione, o da una persona specificamente delegata da essa. Può essere cartaceo o elettronico. Consiste di quattro sezioni: Informazioni personali; Qualifiche di istruzione e formazione; Esperienze di formazione; Competenze acquisite in contratti con contenuto formativo (apprendistato e inserimento), nella formazione specialistica, in corsi sulla sicurezza sul lavoro, nella formazione continua o acquisiti in modo non formale. In dettaglio, le competenze acquisite da ciascun lavoratore sono registrate come risultato delle attività di formazione, al fine di consentire al datore di lavoro di pianificare la formazione. La sua funzione è garantire la tracciabilità nel tempo delle competenze, acquisite, descritte, certificate secondo le procedure regionali, implementando, tra l'altro, il concetto di "portabilità" della formazione, vista l'attuale tendenza del mercato del lavoro in termini di flessibilità con frequenti cambiamenti del datore di lavoro. L'opuscolo non ha ancora trovato il suo spazio legittimo, ma con una nuova legge consolidata in materia di sicurezza del lavoro potrebbe svolgere un ruolo decisivo.

- Portfolio e journal e log di apprendimento: diversi strumenti attuali che vengono utilizzati per identificare e valutare le proprie conoscenze, abilità e attitudini acquisite attraverso diverse fasi della propria vita.
- I documenti elettronici che registrano le prove dell'apprendimento e dei risultati per un individuo possono contenere testo, immagini, videoclip, collegamenti ipertestuali, post sui social media, post di blog, ecc. Promuovono le capacità di pensiero critico; consentono la documentazione dell'apprendimento precedente e l'apprendimento corrente e permanente e non sono eccessivamente dipendenti dalle capacità di scrittura estese
- **Le Livret de Compétences**²¹ – *il Portfolio delle Competenze* – sviluppato attraverso un consorzio europeo di organizzazioni che sono partner delle organizzazioni che sviluppano questo progetto di mobilità interculturale. Il portfolio dà accesso allo strumento e a tutte le sue funzionalità in termini di individuazione e riconoscimento delle competenze prima, durante e dopo una mobilità. Il Portfolio delle Competenze fornisce un quadro di riferimento per l'auto-valutazione, la pianificazione della carriera e la preparazione per i colloqui di lavoro. Supporta i giovani nei loro progetti di mobilità internazionale e consente loro di registrare le competenze acquisite durante il loro soggiorno. Questo è un record personale che descrive lo sfondo e deve riflettere autenticamente abilità, abilità e risultati. Questo opuscolo offre quattro vantaggi principali: Consapevolezza delle proprie abilità / Rilevanza e adattabilità / Tracce scritte di abilità acquisite / Guida ai colloqui di lavoro.

C/ Trasferibilità e trasparenza del programma modulare VET Europeo

1. Trasferibilità

²¹ <http://adice.asso.fr/wp-content/uploads/2016/11/Skills-portfolio-UK.pdf> Il Portfolio è scaricabile dalla piattaforma « Valorize your mobility » <http://yourcompetences.com/>



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



Il graduale passaggio all'approccio basato sui risultati dell'apprendimento, come è attualmente in corso in Europa, sta migliorando la generale trasparenza e trasferibilità attraverso lo sviluppo di un **modello comune per l'espressione di conoscenze e competenze che possono superare i confini dei settori economici, i confini dei paesi e le qualifiche acquisite attraverso l'istruzione e la formazione formale.**

Mentre i diplomi e le qualifiche ricevute nell'istruzione formale servono come documenti di trasferimento, i certificati sul campo non formale sono privi di credito. Anche gli strumenti per la valutazione e la convalida delle competenze acquisite nell'apprendimento non formale che sono stati sviluppati in tempi recenti a livello europeo sono raramente riconosciuti dall'istruzione formale o dal settore di occupazione. Questo è il motivo per cui è importante che il programma interculturale di IFP sia trasferibile in un contesto più ampio e che tutte le organizzazioni e i fornitori di IFP possano scoprirlo, testarlo e attuarlo attraverso il supporto del "**MANUALE DEI FORMATORI**". Il manuale dà totale autonomia ai formatori di implementare il programma seguendo le linee guida che sono state modificate dopo il test pilota.

2. Trasparenza : un approccio "step by step" a ECVET²²

È necessario promuovere la convalida dei risultati dell'apprendimento acquisiti nell'apprendimento non formale in tutta Europa, in un vocabolario comprensibile per i datori di lavoro. Lo scopo della convalida è quello di stabilire la prova di un percorso di apprendimento, che può successivamente essere scambiato per l'apprendimento e / o il lavoro. È necessario un collegamento al Quadro europeo delle qualifiche per dare ai certificati la necessaria trasparenza per facilitare il processo di assunzione del candidato, indipendentemente dal paese. Il programma di mobilità interculturale punta a raggiungere il livello 5 dell'EQF.

Il processo di certificazione a livello nazionale e quindi con un'equivalenza a livello europeo deve essere gestito da un'Autorità o un **organismo competente in ciascun paese partner**. Inoltre, i certificati devono essere collegati o integrati nel quadro nazionale delle certificazioni e ora ancora meglio nel quadro europeo delle qualifiche (EQF).

a. un. Sottoscrizione e registrazione del programma di IFP al National Qualification Framework

Sia le strutture di IFP pubbliche che quelle private possono compilare un modulo di domanda per presentare la formazione IFP all'Organismo competente che consentirà e convaliderà il National Qualification Framework (NQF).

La struttura IFP deve sviluppare la formazione in:

²² Clicca qui per scaricare la check-list: http://www.ecvet-toolkit.eu/sites/default/files/Checklist%20with%20Key%20Actions%20-%20Preparing%20ECVET_Nov2013.pdf



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



- Argomento della formazione e degli obiettivi
- Centro di formazione nel piano / curriculum nazionale di formazione: evidenziare l'importanza della formazione a livello nazionale e come si adatta alle richieste del mercato del lavoro e alle sue sfide che verranno affrontate nei prossimi anni,
- Competenze da acquisire in termini di Abilità / Conoscenze / Atteggiamenti
- Risultati dell'apprendimento e come rispondono alle attuali richieste e sfide del mercato del lavoro.

b. Assegnazione dei crediti e il passaggio da NQF a EQF

Le certificazioni registrate nel NQF hanno tutte le equivalenze nell'EQF. Dal 2012, c'è l'obbligo di essere trasparenti con il numero di crediti e il livello secondo l'EQF al fine di facilitare e promuovere la mobilità per obiettivi educativi.

Il livello dà un numero di crediti, ECTS o ECVET (vedi nota 10 e 11).

I crediti rappresentano il carico di lavoro e definiscono i risultati dell'apprendimento: "ciò che l'individuo conosce capisce ed è in grado di fare" di un determinato corso o programma. I crediti mirano a facilitare il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento in conformità con la legislazione nazionale, nell'ambito della mobilità, al fine di conseguire una qualifica.

c. ECVET: step by step

La mobilità richiede trasparenza. Trasparenza a sua volta favorisce la mobilità. ECVET mira a contribuire a creare più trasparenza e quindi a consentire più mobilità.

ECVET è caratterizzato da tre elementi centrali che formano i tre pilastri di ECVET. Questi sono:

- Unità di **risultati di apprendimento** per la descrizione strutturata delle qualifiche,
- Punti ECVET**, che descrivono in dettaglio le qualifiche in forma numerica
- Vari **documenti** e passaggi procedurali che sono importanti nel processo di trasferimento delle partnership di mobilità.



In termini semplici, ECVET è un sistema che traduce le esperienze di apprendimento nell'IFP in unità di risultati dell'apprendimento che si basano su una qualifica basata su punti ECVET. Questo sistema migliora la permeabilità tra i fili dell'istruzione in quanto può essere messo in parallelo con il suo equivalente sistema ECTS nell'istruzione superiore. L'intero processo è coordinato da strumenti e un quadro tecnico metodologico che dovrebbe presentare un modo sistematico per stabilire una comprensione comune, nonché un linguaggio user-friendly per trasparenza durante il trasferimento e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento delle unità di studio.

I 3 **obiettivi** principali di ECVET:



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



- sostenere gli studenti e in ultima analisi la mobilità dei lavoratori per i cittadini europei attraverso il riconoscimento di unità di risultati di apprendimento in tutta Europa
- incoraggiare e facilitare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita attraverso la flessibilità dei programmi e dei percorsi per conseguire le qualifiche
- incoraggiare una maggiore attrattiva dell'IFP.

Punti ECVET

Come riportato nella raccomandazione del Consiglio del 2012, i punti ECVET forniscono ulteriori informazioni su unità e qualifiche in forma numerica. I punti ECVET sono una rappresentazione numerica del peso complessivo dei risultati dell'apprendimento in una qualifica e del peso relativo delle unità in relazione alla qualifica. Il numero di punti ECVET assegnati a una qualifica, insieme ad altre specifiche quali la descrizione delle unità di studio nei risultati dell'apprendimento e le informazioni sul livello delle qualifiche, può indicare lo scopo della qualifica. Dal numero totale di punti ECVET assegnati a una qualifica, ciascuna unità ha un peso relativo all'interno di tale qualifica. Ciò si riflette quindi nel numero di punti ECVET assegnati a ciascuna unità al fine di contribuire al conseguimento della qualifica. Quando si soddisfano i criteri per un'unità o una qualifica, il che significa che si sono raggiunti i risultati di apprendimento attesi e questi sono valutati e convalidati, uno ottiene i corrispondenti punti ECVET. Questi sono registrati insieme ai risultati di apprendimento di ciascuna unità di studio nella trascrizione personale della persona.

Trasferimento e accumulo di crediti

Il credito non deve essere confuso con i punti ECVET. Il credito non esiste da solo senza che qualcuno lo abbia raggiunto. In altre parole, mentre il credito è correlato a una persona e a un risultato personale, i punti ECVET sono collegati alla struttura delle qualifiche e alla descrizione indipendentemente dal fatto che qualcuno abbia conseguito la qualifica o meno. I punti ECVET forniscono informazioni sulla qualifica e le unità. In termini più semplici, quando una persona dimostra di aver raggiunto l'insieme dei risultati di apprendimento attesi per una particolare unità di studio, la persona avrebbe ottenuto i punti ECVET assegnati a quella unità di studio, e quindi avrebbe ottenuto crediti.

ECVET	
Transparency	Mobility

ECVET e apprendimento informale e non formale

ECVET facilita lo sviluppo di percorsi flessibili e individualizzati e anche il riconoscimento di quei risultati di apprendimento acquisiti attraverso l'apprendimento informale e non formale. Per applicare ECVET ai risultati dell'apprendimento ottenuti in un contesto di apprendimento informale e non formale o al di fuori del quadro di un memorandum d'intesa, l'istituzione competente che ha il potere di assegnare unità / qualifiche o di dare credito dovrebbe stabilire procedure e meccanismi per identificazione, validazione e riconoscimento di questi risultati di apprendimento attraverso

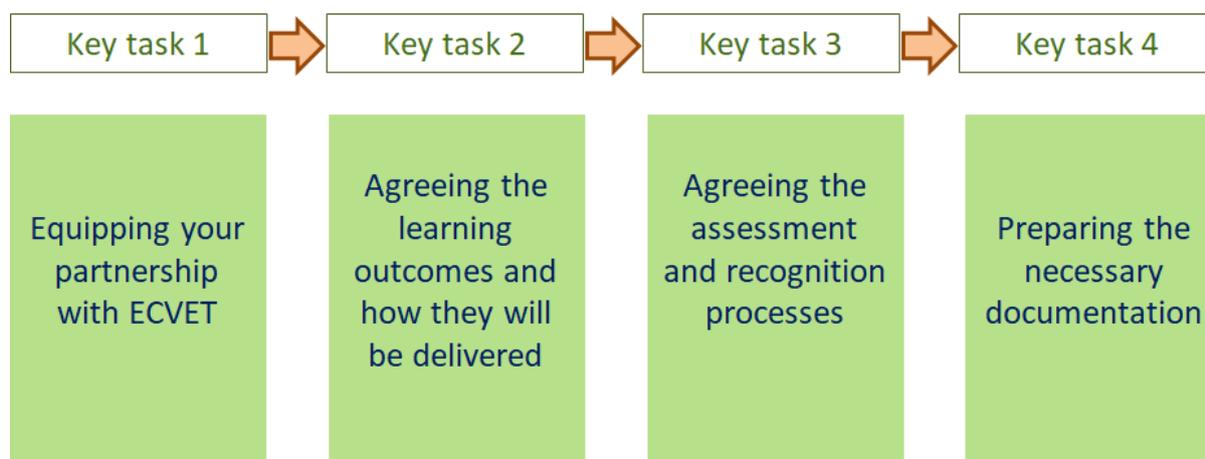


l'assegnazione delle unità corrispondenti e dei punti ECVET associati. ECVET facilita la convalida dell'apprendimento informale e non formale perché descrive le conoscenze, le abilità e le competenze richieste per una qualifica e le unità associate. Inoltre, può essere utilizzato anche per consentire agli studenti di raggiungere alcune unità attraverso la convalida dell'apprendimento informale e non formale e altri attraverso l'apprendimento formale, oltre a facilitare la documentazione dei risultati dell'apprendimento ottenuti attraverso l'uso di strumenti come le trascrizioni personali.

Secondo la Raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (2012 / C 398/01) **"Qualunque qualifica acquisita attraverso l'apprendimento non formale o informale per la quale è possibile identificare un riferimento di percorso formativo formale e le unità corrispondenti, porta gli stessi punti ECVET come riferimento, dal momento che gli stessi risultati di apprendimento sono stati raggiunti "**.

COMPITI CHIAVE ECVET

Vi sono quattro fasi principali per configurare un processo ECVET per un programma di IFP.



Preparare la tua partnership per ECVET	Accettare i risultati dell'apprendimento e come verranno erogati	Accettare i processi di valutazione, convalida e riconoscimento	Preparare la documentazione necessaria
Buoni canali di comunicazione con i tuoi partner	Chiarezza e accordo sui risultati di apprendimento	Discutere e pianificare il processo di valutazione	Fare una bozza del memorandum d'intesa
Procedure per affrontare tutto ciò che è mancato a uno studente nell'ambito del contratto di	Concordare i tempi del periodo di mobilità in modo tale che i risultati dell'apprendimento possano essere	Concordare le giuste prove da raccogliere	Fare una bozza del Learning Agreement come discusso



apprendimento	raggiunti		
Garantire che il tuo curriculum, pedagogia e valutazione soddisfino le esigenze degli studenti che stai ricevendo	Decidi la priorità da dare all'apprendimento informale, come le competenze interculturali	Garantire che lo studente capisca il processo di valutazione	Preparare gli strumenti necessari per completare la valutazione e la raccolta delle prove concordate

D/ Strategie e strumenti per gli imprenditori per riconoscere l'esperienza interculturale

La parte finale si rivolge ai datori di lavoro aiutandoli a identificare le competenze appropriate nel campo e supportando i loro dipendenti / lavoratori coinvolti nelle azioni di mobilità del lavoro dell'UE, rimuovendo gli ostacoli legali e facilitando il riconoscimento delle qualifiche professionali e dell'esperienza.

1. Mobilità : una prospettiva

La libera circolazione dei lavoratori è una delle quattro libertà fondamentali dell'UE. Nel 2018 l'UE celebra il 50 ° anniversario del regolamento che lo ha stabilito. La libera circolazione dei lavoratori implica l'abolizione, in tutti gli Stati membri, di qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità in materia di occupazione, retribuzione e altre condizioni di lavoro. Nel 2015, 11,3 milioni di lavoratori mobili in età lavorativa dell'UE-28 vivevano in uno Stato membro dell'UE diverso da quello in cui erano cittadini. Ciò corrisponde al 3,7% della popolazione totale in età lavorativa in tutta l'UE.

Il fenomeno della mobilità rimane un momento importante e performante per la vita di un lavoratore e di uno studente che, a ragione, vuole vedere riconosciute le capacità e le abilità acquisite in un paese diverso da quello di origine.

La mobilità, che si presenta in molte forme e formati diversi, è uno dei capisaldi dell'integrazione europea. È collegato a tutte le parti delle libertà fondamentali stabilite nel trattato di Roma: la libera



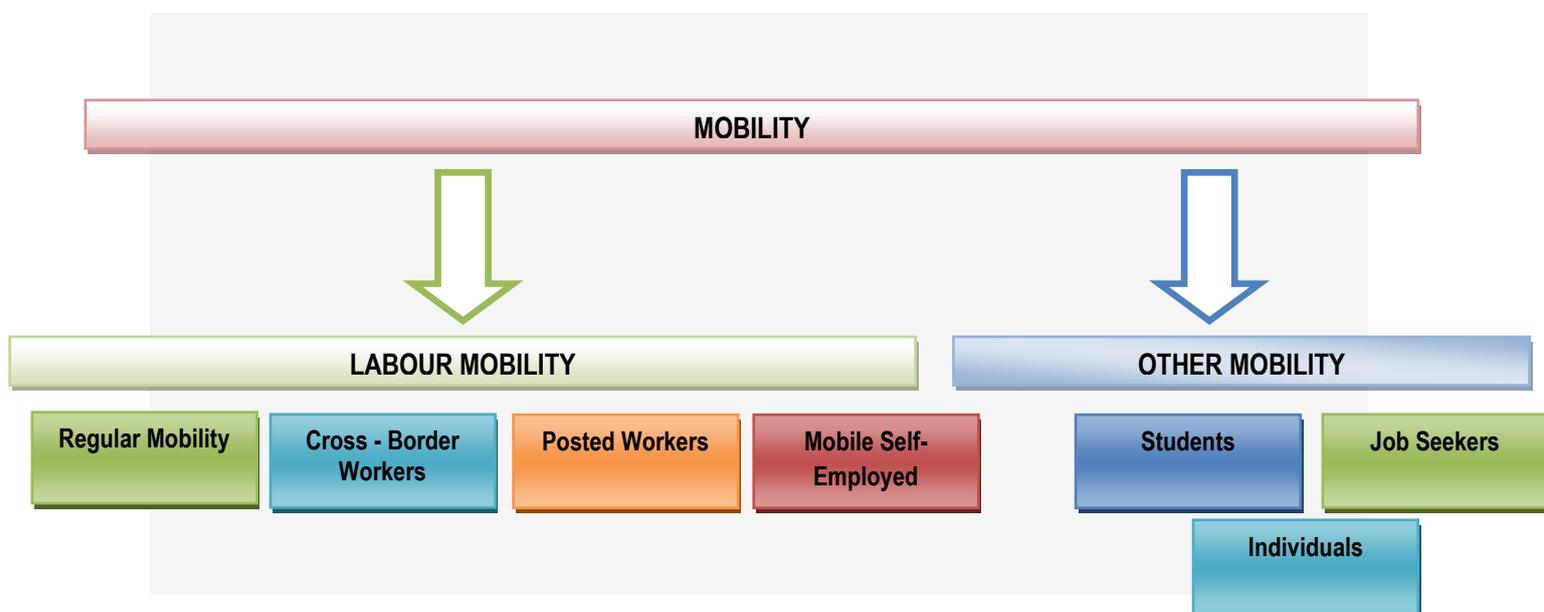
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



circolazione di persone, capitali, beni e servizi. Queste libertà sono anche strettamente interconnesse quando si tratta della fornitura di servizi transfrontalieri e del completamento del mercato unico.

La libertà di circolazione delle persone è ciò che dà sostanza alla nozione di cittadinanza europea introdotta per la prima volta nel Trattato di Maastricht. I sondaggi dimostrano costantemente che esiste un ampio sostegno al principio della libertà di movimento delle persone. Inoltre, la mobilità del lavoro ha un ruolo importante da svolgere se l'UE vuole raggiungere le sue ambizioni, a livello interno e globale, in particolare in vista degli obiettivi del 2020 nei settori dell'occupazione e della competitività. Un mercato del lavoro dinamico che non è ostacolato dai confini nazionali e in cui il lavoro e le competenze sono allocati in modo più efficiente è importante per la capacità delle aziende di crescere e investire, anche alla luce della crescente concorrenza di altre regioni del mondo. Altrettanto importante è lo sviluppo di un mercato unico per i servizi che facilita la specializzazione e stimola l'innovazione. Con la crisi economica e la pronunciata divergenza nei tassi di disoccupazione all'interno dell'Unione, la mobilità del lavoro è stata sempre più chiamata ad agire come ammortizzatore. L'importanza macroeconomica di questo è di secondo ordine, ma dovrebbe rappresentare un'importante promemoria del fatto che la mobilità del lavoro offre opportunità di lavoro a 10 milioni di persone.

La portata della mobilità UE è spesso confusa nei dibattiti pubblici. Sfortunatamente, lo stesso vale per il termine "mobilità del lavoro" di per sé, che è meno chiaro nelle menti dei singoli cittadini e di alcuni responsabili politici di quanto si possa pensare. Nel contesto europeo, da ciò che il progetto Mobilità Interculturale ha potuto vedere, la mobilità ha in effetti molte sfaccettature, ognuna con caratteristiche distinte e sfide molto diverse (vedi la figura sotto). Questa parte del capitolo attirerà l'attenzione principalmente sulle azioni della mobilità del lavoro.





A livello tangibile, una maggiore attenzione alla mobilità del lavoro richiede una distinzione tra due ampie categorie di cittadini mobili che utilizzano il principio della libertà di circolazione: mobilità del lavoro e mobilità non legata al lavoro. Il secondo gruppo può comprendere individui (come pensionati, familiari), studenti, persone in cerca di lavoro. Nessuno in questo ultimo gruppo dovrebbe essere indicato come mobilità "laburista". Naturalmente queste due forme di mobilità sono spesso strettamente collegate:

- Membri della famiglia che accompagnano il lavoratore mobile
- Gli studenti diventano lavoratori mobili dopo la laurea
- Pensionati che vanno in pensione (lavoro post mobile)
- Cercatori di lavoro che diventano lavoratori mobili

La forma più comune di mobilità del lavoro riguarda un cittadino che si sposta da uno stato membro all'altro per iniziare il lavoro. Questi lavoratori mobili regolari entrano nel mercato del lavoro domestico con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei cittadini nazionali. Tuttavia, è importante sottolineare che questo è solo un segmento della mobilità del lavoro. Non è necessario che un lavoratore mobile assuma la residenza formale in un altro stato membro per essere considerato lavoratore mobile nel senso più ampio del termine. I lavoratori transfrontalieri sono un esempio calzante. Forniscono lavoro in uno Stato membro mentre risiedono in un altro, ma sono pienamente integrati nei mercati del lavoro domestici, pagano le imposte sul lavoro e i contributi sociali.

Un'ultima categoria di lavoratori mobili sono i cosiddetti lavoratori distaccati e lavoratori autonomi distaccati. Un dipendente può essere inviato all'estero per svolgere il proprio lavoro in un altro stato membro su base temporanea. In molti casi il lavoratore è subappaltato da una società nel paese ricevente. Una differenza fondamentale tra un lavoratore distaccato e un lavoratore mobile regolare è il carattere temporaneo fisso dell'occupazione e il diritto UE specifico applicabile a questo tipo di mobilità. In particolare, i lavoratori distaccati non rientrano nel sistema di sicurezza sociale del paese di lavoro, ma mantengono invece la loro appartenenza al loro sistema nazionale. Lo stesso principio vale anche per i lavoratori autonomi che forniscono i loro servizi all'estero. Entrambi sono effettivamente "lavoratori" mobili, ma la loro essenza risiede nella libertà dei servizi dovuta al fatto che non sono impiegati direttamente nel paese di destinazione ma piuttosto mantengono un legame con il loro datore di lavoro interno. Ogni categoria di mobilità del lavoro è importante in termini di dimensioni e influenza della percezione pubblica.

2. Mobilità: una sfida

Una prospettiva a lungo termine di un'ulteriore integrazione e convergenza europea, che comporta l'avvicinamento a un mercato del lavoro unico e un approfondimento del mercato interno dei servizi, deve essere in grado di accogliere una maggiore quantità di mobilità, in particolare la mobilità del lavoro. In effetti, la mobilità del lavoro può in alcuni casi essere un fattore di convergenza. Non è, tuttavia, senza le sue numerose sfide. Una distinzione può essere fatta tra le **sfide²³ a livello di attore individuale** (lavoratori e datori di lavoro), **sfide relative al livello intermedio** (parti sociali e accordi collettivi) e a **livello di Stati membri**, vale a dire sfide relative alle politiche di sicurezza

²³ Labour Mobility in the EU Addressing challenges and ensuring 'fair mobility'; Mikkel Barslund and Matthias Busse (No. 139 / July 2016)



sociale e all'integrazione nell'UE. Queste sfide riguardano vari gruppi di lavoratori mobili in modi diversi. Mentre diversi livelli di attori affrontano anche sfide diverse, tutti derivano dal fatto che la politica sociale e del lavoro non è solo competenza degli stati membri, ma anche che le istituzioni del mercato del lavoro e le politiche sociali si sono storicamente evolute in modi diversi in ogni stato membro. A complicare ulteriormente la questione è il sentimento, almeno in alcuni Stati membri dell'UE, che l'UE sia tenuta al di fuori dell'arena della politica sociale.

Sfide a livello di attore individuale

La libera circolazione dei lavoratori è garantita dai trattati dell'UE e sostenuta dal principio di parità di trattamento e di non discriminazione. Tuttavia, un lavoratore che si trasferisce per assumere un impiego in un altro stato membro deve comunque superare una serie di ostacoli. Questi sono ben noti e la Commissione europea ha compiuto diversi sforzi recentemente per affrontare questi ostacoli. Le difficoltà nella valutazione delle opzioni di lavoro in altri stati membri sono affrontate con la risoluzione e l'uso del sito web di job matching "European Job Mobility Portal²⁴" (EURES), e del sistema "European Skills, Competences Qualifications and Occupations²⁵" (ESCO) che ha permesso di creare una rete di servizi per l'impiego.

Tuttavia, la sfida più importante per raggiungere un mercato del lavoro unico nell'UE è la competenza linguistica. Questo è necessariamente un obiettivo a lungo termine. La risposta della Commissione europea a questo ostacolo è l'obiettivo "madrelingua + due lingue straniere". Nonostante i progressi gradualmente, in particolare in inglese, le competenze variano notevolmente in tutta l'UE. Per lo sviluppo dei mercati del lavoro regionali (che sono divisi per confini nazionali), i lavoratori transfrontalieri affrontano anche questioni legate alla tassazione, non ultimo il fatto di ricevere una consulenza adeguata. Ciò include la tassazione delle pensioni, che può essere applicata anche ai lavoratori che hanno trascorso parte della loro carriera in un altro Stato membro rispetto a quello in cui vanno in pensione.

Anche la mancanza di formazione sul lavoro e di abilità sprecate da parte dei lavoratori mobili viene spesso considerata come una sfida al singolo mercato del lavoro. La mancanza di competenza linguistica è ancora una volta un fattore che contribuisce, ma il problema va oltre. Potrebbe anche essere dovuto a una mancanza di conoscenza dei diritti e delle opportunità, ad es. in relazione al congedo di studio. Le incertezze relative ai diritti dei dipendenti possono nei casi peggiori portare a abusi e frodi, ma anche a pagamenti insufficienti e inadeguati standard di salute e sicurezza applicati sul posto di lavoro.

Ci sono due problemi principali che le aziende devono affrontare in relazione alla mobilità dei lavoratori. Uno riguarda l'assenza di un mercato del lavoro europeo e l'altro di un mercato interno per i servizi. Aziende e datori di lavoro devono affrontare difficoltà (o almeno costi di opportunità aggiuntivi) nel reclutare lavoratori da altri Stati membri a causa della mancanza di integrazione dei

²⁴ <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage>

²⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1326&langId=en>



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



servizi di disoccupazione. Il sistema EURES offre un miglioramento in tal senso. Inoltre, il reclutamento di dipendenti al di fuori del mercato del lavoro locale è più costoso a causa di informazioni e barriere culturali (ad esempio aspettative implicite dei dipendenti a un dato livello di esperienza e scala salariale). Qui le agenzie di collocamento (transfrontaliere) possono svolgere un ruolo contribuendo a coprire i posti vacanti. In relazione al mercato interno dei servizi, le barriere amministrative e di altro tipo che limitano l'accesso dei dipendenti al lavoro in altri Stati membri possono ostacolare l'espansione di un'impresa nei mercati esteri.

Sfide a livello di partner sociali

Labor mobilità presenta una sfida alle parti sociali nei loro sforzi per organizzare le parti interessate. Questo è soprattutto un problema per i sindacati in relazione alla mobilità temporanea, vale a dire i lavoratori distaccati, ma è anche legato alla mobilità regolare. I tentativi di gestire i lavoratori mobili si scontrano con barriere linguistiche e talvolta culturali. Se si percepisce che gli incentivi non sono allineati con i lavoratori del paese ospitante, cioè se ci si serve dei sindacati per proteggere i lavoratori domestici dai lavoratori stranieri, si rende particolarmente difficile il compito di organizzare i lavoratori mobili. Per i lavoratori temporanei ci sono costi aggiuntivi in aggiunta alle attività sindacali nel loro paese d'origine. Nei paesi in cui i contratti collettivi traggono la loro legittimità da una forte sindacalizzazione, la questione viene amplificata.

Le organizzazioni dei datori di lavoro affrontano problemi simili. È quasi impossibile gestire società situate al di fuori del paese ospitante. Se una parte consistente del lavoro in un settore viene erogata come servizio transfrontaliero, sarà più difficile per i datori di lavoro trovare un terreno comune su interessi industriali condivisi.

Secondo la raccomandazione del Consiglio del 2012, "Organizzazioni di datori di lavoro, datori di lavoro individuali, sindacati, camere dell'industria, commercio e artigianato qualificato, entità nazionali coinvolte nel processo di riconoscimento delle qualifiche professionali e nella valutazione e certificazione dei risultati dell'apprendimento, servizi per l'impiego, organizzazioni giovanili giovani i lavoratori, i fornitori di istruzione e formazione, così come le organizzazioni della società **civile sono tutte principali parti interessate con un ruolo importante da svolgere nel facilitare le opportunità di apprendimento non formale e informale e ogni successivo processo di convalida**" (2012 / C 398/01)

3. Strumenti per riconoscere le esperienze interculturali

È ampiamente riconosciuto che il luogo di lavoro è un ambiente in cui le abilità e le competenze vengono sviluppate favorendo la facilità di apprendimento e che ciò avvantaggerà l'intera azienda. A tutto ciò si aggiunge il forte bisogno di validare e valutare i processi di lavoro al fine di certificare a ciascuno le abilità e le competenze apprese durante l'arco di vita, non solo nel loro paese ma anche come risultato di un'esperienza di mobilità.

In alcuni casi, le aziende certificano le competenze dei propri dipendenti in quanto ciò può creare un processo qualitativo dell'azienda per:

- aumentare la motivazione dei dipendenti e l'interesse nel lavoro
- ridurre il tempo necessario per acquisire una certificazione di abilità come parte di queste competenze è già convalidato dalla società



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



- generare nuove idee come un processo di riflessione sulla propria attività
- migliorare i rapporti con i propri dipendenti riducendo i costi di formazione e cercando nuova forza lavoro.

Va sottolineato che non tutti i paesi europei possono dare lo stesso peso e valutare le abilità e le capacità acquisite in altri paesi allo stesso modo dal momento che ciò dipende anche dalle tradizioni, dalla cultura, dalla politica e dall'importanza attribuita all'organizzazione aziendale e le professioni; ed è per questo che non è così semplice creare strumenti riconosciuti a livello europeo come validi per certificare o convalidare abilità informali o non formali acquisite in situazioni lavorative che non sono il loro paese di origine.

Dopo aver determinato le basi dell'apprendimento è possibile definire i vari strumenti di valutazione potenzialmente utili partendo dall'ipotesi che gli strumenti debbano avere determinate caratteristiche:

Validità: lo strumento deve misurare ciò che deve essere misurato
Affidabilità: la misura in cui ottenere risultati identici valutando un candidato in paesi diversi ma alle stesse condizioni;

Equità: la misura in cui una decisione di valutazione è esente dai pregiudizi del valutatore (cultura, paese di origine, ecc.)

Range cognitivo: lo strumento consente di valutare l'estensione e la profondità dell'apprendimento del candidato;

Idoneità ai fini della valutazione: garantire che lo strumento di valutazione utilizzato corrisponda all'uso per cui è utilizzato.

Gli strumenti possono essere classificati come segue:

Dibattito: il candidato dimostra, attraverso le abilità comunicative, il livello di conoscenza e abilità del proprio lavoro

Metodi dichiarativi: un'autovalutazione delle proprie competenze, normalmente firmata da una terza parte, per verificare l'auto-valutazione

Intervista: può essere usata per chiarire le questioni sollevate nelle prove documentali presentate o per comprendere meglio la profondità dell'apprendimento.

Osservazione: test tecnici professionali eseguiti da un individuo durante la sua attività lavorativa.

Presentazione: può essere formale o informale e può essere utilizzata per verificare la capacità di presentare informazioni

Simulazioni e test tecnici professionali: gli individui sono posizionati in una situazione che soddisfa tutti i criteri dello scenario reale valutando le loro abilità.

Test ed esami: formalizzare le competenze acquisite in modo informale e non formale utilizzando una metodologia di sistema formale.

A questo punto è possibile affermare che le metodologie per valutare conoscenze, abilità e comportamenti variano. La possibilità di rendere i metodi di valutazione quanto più omogenei



possibile è partire da uno strumento molto importante che è il portfolio che è una raccolta organizzata di materiali e documentazione che rappresenta l'esperienza dell'individuo.

4. Erasmus for young entrepreneurs

Erasmus for Young Entrepreneurs²⁶ è un programma transfrontaliero che facilita lo scambio di esperienze imprenditoriali e gestionali. Lo scambio consiste nel soggiorno di un nuovo imprenditore o potenziale imprenditore presso un imprenditore esperto che gestisce una piccola o media impresa (PMI) in un altro paese. Negli ultimi cinque anni, oltre 2.500 coppie di imprenditori hanno beneficiato del programma. L'obiettivo della Commissione europea è organizzare 10.000 scambi entro il 2020. Erasmus for Young Entrepreneurs è attuato attraverso punti di contatto locali selezionati tramite inviti annuali a presentare proposte. L'obiettivo generale del programma Erasmus for Young Entrepreneurs è **migliorare l'imprenditorialità, sviluppare le prospettive internazionali e la competitività delle PMI europee e promuovere potenziali imprenditori in fase di avviamento e micro e piccole imprese di nuova costituzione nei paesi partecipanti.**

Lo scambio di esperienze avviene durante un soggiorno con l'imprenditore esperto, che aiuta il nuovo imprenditore ad acquisire le competenze necessarie per gestire una piccola impresa. L'ospite beneficia di nuove prospettive sulla propria attività e ottiene l'opportunità di cooperare con partner stranieri o di conoscere nuovi mercati.

Erasmus for Young Entrepreneurs mira a rafforzare la cultura imprenditoriale europea. Il programma:

- rafforza le attitudini imprenditoriali offrendo competenze, conoscenze ed esperienze
- aumenta il numero di start-up e aumenta la loro capacità di resilienza
- promuove il trasferimento transfrontaliero di idee, conoscenze e cooperazione tra le piccole imprese
- aiuta le piccole imprese a fare rete, innovare e diventare internazionali
- aiuta a creare posti di lavoro.

Erasmus for Young Entrepreneurs aiuta a fornire agli aspiranti imprenditori europei le competenze necessarie per avviare e / o gestire con successo una piccola impresa in Europa. I nuovi imprenditori si riuniscono e scambiano conoscenze e idee imprenditoriali con un imprenditore esperto, con cui rimangono e collaborano per un periodo da 1 a 6 mesi.

Come **nuovo imprenditore**, trarrai beneficio dalla formazione sul posto di lavoro in una piccola o media impresa in un altro Paese partecipante. Ciò faciliterà l'avvio positivo della tua attività o rafforzerà la tua nuova impresa. È inoltre possibile beneficiare dell'accesso a nuovi mercati, della cooperazione internazionale e delle potenziali possibilità di collaborazione con i partner commerciali all'estero.

In qualità di **imprenditore ospitante**, puoi trarre vantaggio dalle nuove idee di un nuovo imprenditore motivato sulla tua attività. Può avere competenze o conoscenze specializzate in un'area che non padroneggi, che potrebbe anche essere complementare alla tua.

²⁶ <https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/>

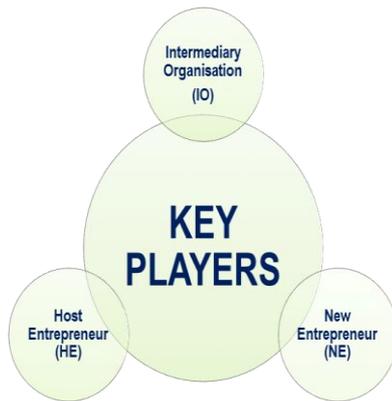


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



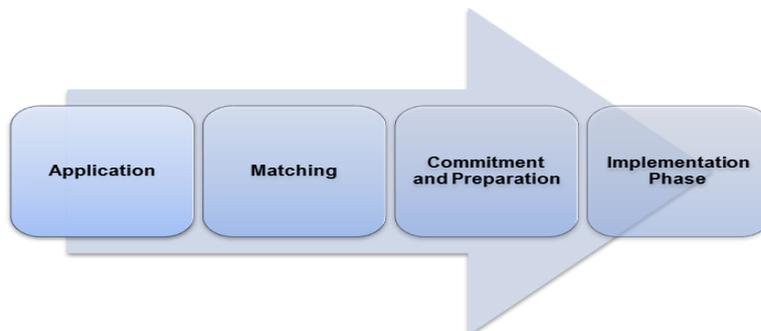
La maggior parte degli imprenditori ospitanti ha goduto così tanto dell'esperienza che decide di ospitare altri nuovi imprenditori in seguito.

È davvero una collaborazione vincente in cui sia i nuovi imprenditori che i nuovi imprenditori possono scoprire nuovi mercati o partner commerciali europei, diversi modi di fare impresa.



Diversi passi devono essere seguiti e completati prima di essere un "nuovo" imprenditore o un imprenditore "ospitante". Controlla sul sito Web e sulla guida come inviare la domanda:

[\(https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/\)](https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/)





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



Glossario

Accreditamento

Il processo di riconoscimento formale di un corso da parte del legislatore nazionale o ente accreditante del corso in linea con gli standard normativi pertinenti.

Valutazione

Il processo di raccolta delle prove e la formulazione di giudizi sul raggiungimento di competenze per confermare che un individuo possa raggiungere lo standard previsto sul posto di lavoro, come espresso dagli standard di competenza del settore / impresa di un pacchetto di formazione o dai risultati di apprendimento di un corso accreditato.

Sistema dei crediti (ECTS & ECVET)

L'European Credit Transfer System for higher education e l'European Credit system for Vocational Education and Training sono progettato per agevolare la mobilità degli studenti tra diversi Paesi per la formazione e l'orientamento. Entrambi i sistemi mirano a facilitare il riconoscimento, la convalida, la mobilità e la trasferibilità delle competenze e delle conoscenze professionali nonché a lungo termine una migliore integrazione professionale.

European Qualification Framework (EQF)

L'EQF descrive un insieme di conoscenze, abilità e competenze che un individuo ha acquisito dopo il completamento di un processo di apprendimento invece di descrivere il numero di ore che lo studente ha trascorso in un'aula.

Apprendimento formale

Generalmente forniti da istituti di istruzione o formazione, strutturati (in termini di obiettivi di apprendimento, tempo di apprendimento o supporto all'apprendimento) e che portano alla certificazione. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente.

Apprendimento informale

Deriva da attività quotidiane legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato (in termini di obiettivi formativi, tempo di apprendimento e / o supporto all'apprendimento). In genere, non porta a certificazione. L'apprendimento informale può essere intenzionale ma nella maggior parte dei casi è non intenzionale (o incidentale / casuale).

Competenza interculturale

Capacità di sviluppare conoscenze, abilità e attitudini mirate che portano a comportamenti e comunicazioni visibili che sono sia efficaci che appropriati nelle interazioni interculturali.

Obiettivi formativi

Gli obiettivi formativi descrivono i risultati desiderati in termini di conoscenze, abilità e attitudini che gli individui devono acquisire alla fine del processo di apprendimento. Gli obiettivi formativi sono anche legati alla performance dell'individuo all'interno dell'opportunità di apprendimento strutturata. La maggior parte delle volte, gli obiettivi formativi sono definiti in modo da poter essere misurati, la misurazione è diversa nei processi di apprendimento basati su diversi approcci educativi (esami nei sistemi formali, diverse metodologie di valutazione in contesti non formali).



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



Risultati dell'apprendimento

I risultati dell'apprendimento sono affermazioni che descrivono le conoscenze o abilità che gli studenti dovrebbero acquisire alla fine di un particolare incarico, classe, corso o programma e aiutano gli studenti a capire perché queste conoscenze e quelle abilità saranno utili a loro. Si concentrano sul contesto e le potenziali applicazioni di conoscenze e abilità, aiutano gli studenti a connettere l'apprendimento ai vari contesti e aiutano a guidare la valutazione.

Apprendimento non-formale

Non è fornito da un'istituzione di istruzione o formazione e in genere non porta alla certificazione. Tuttavia, è strutturato, in termini di obiettivi formativi, tempo di apprendimento o supporto all'apprendimento. L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista dello studente.

Riconoscimento del prior learning (RPL)

Un processo di valutazione che valuta l'apprendimento non formale e informale di un individuo per determinare la misura in cui tale individuo ha raggiunto i risultati dell'apprendimento, i risultati delle competenze o gli standard richiesti, per l'accesso e / o il completamento parziale o totale di una qualifica.

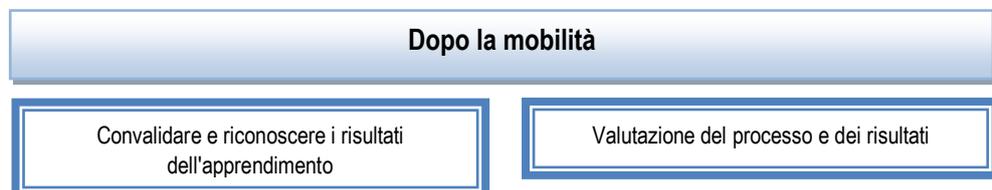
Riconoscimento delle competenze

Skills Recognition è il riconoscimento delle competenze attualmente detenute, indipendentemente da come, quando o dove si è verificato l'apprendimento. Valutato attraverso prove quali la certificazione, i riferimenti dei datori di lavoro precedenti, il riconoscimento dell'apprendimento precedente, il lavoro e / o l'esperienza di vita.

Allegato: il sistema europeo di crediti per la formazione professionale ed educativa

ECVET : documentazione utile

Le azioni essenziali che accompagnano il processo di trasferimento del credito ECVET comprendono lo sviluppo dei risultati dell'apprendimento (che sono la spina dorsale dell'intero sistema) così declinati: la valutazione (che dovrebbe essere fatta utilizzando gli strumenti e i metodi appropriati per la valutazione che sono garantiti), Riconoscimento (che dovrebbe essere allineato con un quadro), Trasparenza (in cui tutte le azioni e i processi dovrebbero essere trasparenti), Trasferibilità (che è vitale per consentire la mobilità e l'accumulo di crediti) e Mobilità (che è dopotutto uno degli obiettivi di questo progetto). Stiamo presentando alcuni degli strumenti da utilizzare e che dovrebbero garantire il raggiungimento delle suddette fasi durante un'esperienza di mobilità (di apprendimento).



A. Memorandum of Understanding (MoU)

Un MoU è un accordo tra le istituzioni competenti che definisce il quadro per il trasferimento dei crediti. Formalizza il partenariato ECVET affermando l'accettazione reciproca dello status e delle procedure delle istituzioni competenti coinvolte. Stabilisce anche le procedure di cooperazione per la partnership. I MoU sono condotti da istituzioni competenti, ciascuna delle quali ha il potere, nel proprio contesto, di assegnare qualifiche o unità o di dare credito ai risultati di apprendimento raggiunti per il trasferimento e la convalida. Con l'istituzione di un memorandum d'intesa, le istituzioni competenti dovrebbero riconoscere l'approccio dei loro partner per progettare unità, valutazione, convalida e riconoscimento, nonché l'assicurazione della qualità. Pertanto, un memorandum d'intesa contiene dichiarazioni attraverso le quali le parti interessate accettano reciprocamente lo status di istituzioni competenti; accettare reciprocamente i criteri e le procedure di assicurazione della qualità, valutazione, convalida e riconoscimento come soddisfacenti ai fini del trasferimento dei crediti. Il memorandum esprime anche l'accordo sulle condizioni per il funzionamento del partenariato, quali obiettivi, durata e modalità di revisione del memorandum d'intesa, nonché l'accordo sulla comparabilità delle qualifiche in questione ai fini del trasferimento dei crediti, utilizzando il riferimento livelli stabiliti dall'EQF. Identifica anche altri attori e istituzioni competenti che possono essere coinvolti nel processo in questione, insieme alle loro funzioni.

Modello (bozza)

Obiettivi del Memorandum d'intesa

Il memorandum d'intesa costituisce il quadro per la cooperazione tra le istituzioni competenti. Mira a stabilire la fiducia reciproca tra i partner. In questo Memorandum of Understanding le organizzazioni partner accettano reciprocamente i rispettivi criteri e procedure per l'assicurazione della qualità, la valutazione, la convalida e il riconoscimento delle conoscenze, abilità e competenze ai fini del trasferimento del credito.

Sono stati concordati altri obiettivi? No
 Spuntare la risposta Sì, : si prega di specificare

• Organizzazioni che firmano il Memorandum di Intesa N.1

Paese

Nome dell'ente

Indirizzo

Telefono/fax

E-mail

Website

contatto nome:

Mansione

Telefono/fax

E-mail

• N.2

Paese	Scrivere qui
Nome dell'ente	Scrivere qui
Indirizzo	Scrivere qui
Telefono/fax	Scrivere qui
E-mail	Scrivere qui
Website	Scrivere qui
contatto	nome: Scrivere qui
	Mansione Scrivere qui
Telefono/fax	Scrivere qui
E-mail	Scrivere qui

• N.3

(remove or add if not necessary)

Paese	Scrivere qui
Nome dell'ente	Scrivere qui
Indirizzo	Scrivere qui
Telefono/fax	Scrivere qui
E-mail	Scrivere qui
Website	nome: Scrivere qui
contatto	Mansione Scrivere qui
	Scrivere qui
Telefono/fax	Scrivere qui
E-mail	Scrivere qui

Qualifiche coperte da I Memorandum di intesa

Qualification 1

Paese

Scrivere qui

Qualifica

Scrivere qui

EQF livello (se
appropriato)

Scrivere qui

NQF livello (se
appropriato)

Scrivere qui

Unità di risultati di
apprendimento per le fasi
di mobilità (fare riferimento
al documento in allegato,
se applicabile)

Scrivere qui

Documenti in allegato

Spuntare

- Supplemento al certificato Europass
- I risultati dell'apprendimento associati alla qualifica
- Descrizione delle unità di risultati di apprendimento per la mobilità
- Altro: specificare qui

Qualification 2

(remove or add if not necessary)

Paese

Scrivere qui

Qualifica

Scrivere qui

EQF livello (se
appropriato)

Scrivere qui

NQF livello (se
appropriato)

Scrivere qui

Unità di risultati di
apprendimento per le fasi
di mobilità (fare riferimento
al documento in allegato,
se applicabile)

Scrivere qui

Documenti in allegato

Spuntare

- Supplemento al certificato Europass
- I risultati dell'apprendimento associati alla qualifica
- Descrizione delle unità di risultati di apprendimento per la mobilità
- Altro: specificare qui

Valutazione, documentazione, convalida e riconoscimento

Firmando questo memorandum d'intesa, confermiamo di aver discusso le procedure per la valutazione, la documentazione, la convalida e il riconoscimento e concordiamo su come è fatto.

Validità di questo Memorandum d'intesa

Questo Memorandum d'intesa è valido fino a quando: testo qui

Processo di valutazione e revisione

Il lavoro della partnership sarà valutato e revisionato da: gg / mm / aaaa, persona / e / organizzazione / i

Firme

Organizzazione/paese	Organizzazione/paese
<i>Nome/ruolo</i>	<i>Nome/ruolo</i>
<i>Luogo/data</i>	<i>Luogo/data</i>

B. Accordo di apprendimento

Un accordo di apprendimento è un documento personalizzato che stabilisce le condizioni per uno specifico periodo di mobilità. Specifica, per un particolare studente, quali risultati e unità di apprendimento dovrebbero essere raggiunti insieme ai punti ECVET associati. L'accordo di apprendimento stabilisce inoltre che, se lo studente raggiunge i risultati di apprendimento attesi e questi sono valutati positivamente dall'istituzione "ospitante", l'istituto "casa" li convaliderà e li riconoscerà come parte dei requisiti per una qualifica. Pertanto, il contratto di apprendimento costituisce un impegno per lo studente che il suo conseguimento, se in linea con le aspettative, sarà riconosciuto al suo ritorno. Questo viene fatto senza ulteriore valutazione o esame dell'apprendimento coperto durante il periodo di mobilità. L'accordo di apprendimento è firmato dalle seguenti tre parti: l'istituto di origine che convaliderà e riconoscerà i risultati dell'apprendimento conseguiti dallo studente; l'istituto ospitante che fornisce formazione per i risultati dell'apprendimento in questione e valuta i risultati dell'apprendimento conseguiti; e lo studente deve essere consapevole del processo di apprendimento imminente e impegnarsi nell'accordo. L'accordo di apprendimento dovrebbe quindi contenere informazioni sull'identità dello studente, la durata del periodo di mobilità, informazioni sui risultati di apprendimento che lo studente deve conseguire e i relativi punti ECVET corrispondenti al peso relativo dell'unità nel sistema di casa. Un accordo di apprendimento non deve essere confuso con un memorandum d'intesa. Un MoU è un documento quadro che definisce le condizioni in base alle quali è possibile riconoscere il credito ottenuto nei sistemi dei partner. Può riguardare un gruppo o anche un gran numero di qualifiche. L'accordo di apprendimento è un documento più specifico. È stato scritto per un particolare caso di mobilità e descrive i risultati di apprendimento in questione e il modo in cui saranno valutati.

Modello

Informazione sui partecipanti

- **Informazioni di contatto dell'organizzazione ospitante**

Paese *Scrivere qui*

Nome dell'ente *Scrivere qui*

Indirizzo *Scrivere qui*

Telefono/fax *Scrivere qui*

E-mail *Scrivere qui*

Website *Scrivere qui*

contatto nome: *Scrivere qui*

Mansione *Scrivere qui*

Telefono/fax *Scrivere qui*

E-mail *Scrivere qui*

- **• Dettagli dell'organizzazione ospitante**

Paese	Scrivere qui
Nome dell'ente	Scrivere qui
Indirizzo	Scrivere qui
Telefono/fax	Scrivere qui
E-mail	Scrivere qui
Website	Scrivere qui
contatto	nome: Scrivere qui
	Mansione Scrivere qui
Telefono/fax	Scrivere qui
E-mail	Scrivere qui

- **Contatti del partecipante**

Nome/Cognome	Scrivere qui
Indirizzo	Scrivere qui
Telefono	Scrivere qui
E-mail	Scrivere qui
Data di nascita	dd/mm/yyyy
Genere	Maschio: <input type="checkbox"/> Femmina: <input type="checkbox"/>

- **Contatto del familiare o tutor (se possibile)**

Nome/Cognome	Scrivere qui
Indirizzo	Scrivere qui
Telefono	Scrivere qui
E-mail	Scrivere qui

- **Se coinvolta un'organizzazione intermedia, per favore fornire i contatti:**

Paese	<i>Scrivere qui</i>
Nome dell'ente	<i>Scrivere qui</i>
Indirizzo	<i>Scrivere qui</i>
Telefono/fax	<i>Scrivere qui</i>
E-mail	<i>Scrivere qui</i>
Website	<i>Scrivere qui</i>
contatto	nome: <i>Scrivere qui</i>
	Mansione <i>Scrivere qui</i>
Telefono/fax	<i>Scrivere qui</i>
E-mail	<i>Scrivere qui</i>

Durata del periodo di apprendimento all'estero

Inizio data training all'estero	<i>(dd/mm/yyyy)</i>
Fine del training	<i>(dd/mm/yyyy)</i>
Durata dell'esperienza	<i>(numero di settimane)</i>

Qualifica acquisita dallo studente - comprese le informazioni sui progressi del discente (conoscenze, abilità e competenze già acquisite)

Qualifica acquisita dallo studente - comprese le informazioni sui progressi del discente (conoscenze, abilità e competenze già acquisite)	<i>Scrivere qui</i>
Livello EQF (se appropriato)	<i>Scrivere qui</i>
Livello NQF (se appropriato)	<i>Scrivere qui</i>

Informazioni sui progressi del discente in relazione al percorso di apprendimento (informazioni per indicare conoscenze acquisite, competenze, competenze potrebbero essere incluse in un allegato)

Scrivere qui

allegati – barrare la casella se appropriato

- Supplemento al certificato Europass
- Europass CV
- Europass Mobility
- Passaporto europeo della lingua
- Passaporto europeo delle competenze
- Unità di risultati di apprendimento già acquisiti dallo studente
- Altro: per favore specificare

Descrizioni dei risultati acquisiti durante la mobilità

<p>Titolo di unità (s) / gruppi di risultati di apprendimento / parti di unità da acquisire</p>	<p><i>Scrivere qui</i></p>
<p>Numero di punti ECVET da acquisire all'estero</p>	<p><i>Scrivere qui</i></p>
<p>Risultati da acquisire</p>	<p><i>Scrivere qui</i></p>
<p>Descrizione delle attività di apprendimento (ad esempio informazioni sulla / e posizione / i dell'apprendimento, compiti da completare e / o corsi da frequentare)</p>	<p><i>Scrivere qui</i></p>
<p>Allegati (per favour barrare la casella se appropriato)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Descrizione delle unità / gruppi di risultati di apprendimento che sono al centro della mobilità <input type="checkbox"/> Descrizione delle attività di apprendimento <input type="checkbox"/> Piano di sviluppo individuale quando all'estero

<input type="checkbox"/> Altro: per favore specificare	
Valutazione e documentazione	
Persona responsabile per la valutazione delle prestazioni dello studente	Nome: <i>(scrivere qui)</i>
	Organizzazione, ruolo: <i>scrivere qui</i>
Valutazione dei risultati di apprendimento	Data della valutazione: <i>(dd/mm/yyyy)</i>
	Metodi: <i>(scrivere qui)</i>
Come e quando l'apprendimento è stato certificato?	<i>Scrivere qui</i>
Per favore allega	<input type="checkbox"/> Informazioni dettagliate sulla procedura di valutazione (ad esempio metodi, criteri, griglia di valutazione) <input type="checkbox"/> Modello per la documentazione dei risultati di apprendimento acquisiti (come la trascrizione del discente del discente o Europass Mobility) <input type="checkbox"/> Piano di sviluppo individuale all'estero <input type="checkbox"/> altro <i>per favore specificare</i>
Validazione e riconoscimento	
Persona responsabile per la validazione del periodo di apprendimento all'estero	Name: <i>scrivere qui</i>
	Organizzazione, ruolo: <i>scrivere qui</i>
Come è stata portata Avanti la validazione?	<i>scrivere qui</i>
Registrazione di risultati convalidati	Data: <i>(dd/mm/yyyy)</i>
	Metodo: <i>scrivere qui</i>
Persona responsabile del riconoscimento degli apprendimenti acquisiti all'estero	nome: <i>scrivere qui</i>
	Organizzazione, ruolo: <i>scrivere qui</i>
Come è stato condotto il riconoscimento?	<i>scrivere qui</i>

Firme		
Organizzazione organizzatrice/paese	Organizzazione ospitante /paese	Studente
<i>Nome, ruolo</i>	<i>Nome, ruolo</i>	<i>Nome</i>
<i>Luogo, data</i>	<i>Luogo, data</i>	<i>Luogo, data</i>

Informazioni aggiuntive

Scrivere qui

C. Trascrizione personale

Un trascritto personale è un documento che appartiene allo studente. Mentre l'accordo di apprendimento descrive ciò che lo studente dovrebbe raggiungere, la trascrizione personale documenta ciò che ha ottenuto. È una registrazione dei risultati dell'apprendimento che contiene informazioni sui risultati di apprendimento, unità e punti ECVET valutati dall'allievo. Specifica inoltre l'identità dello studente e l'istituzione / le istituzioni competenti che hanno valutato, convalidato e riconosciuto il credito dello studente.

Informazioni sul partecipante

- **Informazioni di contatto dello studente**

Nome/cognome	<i>Scrivere qui</i>
Indirizzo	<i>Scrivere qui</i>
Telefono	<i>Scrivere qui</i>
E-mail	<i>Scrivere qui</i>
Data di nascita	<i>dd/mm/yyyy</i>
Per favore barrare	Maschio: <input type="checkbox"/>
	Femmina: <input type="checkbox"/>

Risultati dell'apprendimento

Unit (Titolo)	Risultato finale	Punteggio ECVET
Unit 1.....	<i>Scrivi qui</i>	<i>Scrivi qui</i>
Unit 2.....	<i>Scrivi qui</i>	<i>Scrivi qui</i>
Unit 3.....	<i>Scrivi qui</i>	<i>Scrivi qui</i>

Firme

Organizzazione / Paese	Organizzazione / Paese
<i>Nome, Ruolo</i>	<i>Nome, Ruolo</i>
<i>Luogo, Data</i>	<i>Luogo, Data</i>



Erasmus+

--	--