



CEDEFOP

Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale



2363-216X



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

TERZA EDIZIONE



Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento nonformale e informale

TERZA EDIZIONE

Si prega di citare questa pubblicazione nel modo seguente:
Cedefop (2023). *Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale*.
Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Serie di riferimento Cedefop n. 128. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/223633>

Ulteriori informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet attraverso il server Europa (<http://europa.eu.int>).
Una scheda bibliografica figura alla fine del volume.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2023

© Cedefop, 2023

Salvo diversa indicazione, il riutilizzo del presente documento è autorizzato ai sensi di una licenza Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Ciò significa che il riutilizzo è consentito a condizione che venga riconosciuta una menzione di paternità adeguata e che vengano indicati gli eventuali cambiamenti. Per qualsiasi utilizzo o riproduzione di elementi che non sono di proprietà del Cedefop, potrebbe essere necessaria l'autorizzazione diretta dei rispettivi titolari dei diritti.

PDF

ISBN: 978-92-896-3630-8

ISSN: 2363-216X

doi:10.2801/223633

TI-RF-23-001-IT-N

Il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) è il centro di riferimento dell'Unione europea per l'istruzione e la formazione professionale, le competenze e le qualifiche. Esso fornisce informazioni, ricerche, analisi e prove sull'istruzione e la formazione professionale, sulle competenze e sulle qualifiche per la definizione delle politiche negli Stati membri dell'UE.

Il Cedefop è stato originariamente istituito nel 1975 con il regolamento (CEE) n. 337/75 del Consiglio. Tale decisione è stata abrogata nel 2019 dal Regolamento (UE) 2019/128 che istituisce il Cedefop quale agenzia dell'Unione con un mandato rinnovato.

Europe 123, Salonicco (Pylea), GRECIA
Indirizzo postale: Cedefop Service post, 570 01 Thermi, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Jürgen Siebel, *direttore esecutivo*
Nadine Nerguisian, *presidente del Consiglio di amministrazione*

Prefazione

La convalida delle competenze acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale è un elemento chiave sempre più riconosciuto nelle politiche per le competenze in Europa: l'[agenda europea per le competenze per l'Europa](#), lo [spazio europeo dell'istruzione](#), il [rafforzamento della garanzia per i giovani](#) e il [piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali](#) fanno tutti riferimento alla funzione di facilitatore svolta dalla convalida nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in tutti i settori della vita, consentendo agli individui di trasferire e accumulare l'apprendimento tra istituzioni, settori e paesi. Il miglioramento delle competenze e la riqualificazione professionale, insieme agli investimenti necessari per lo sviluppo delle competenze, stanno diventando sempre più importanti. Nel piano d'azione per il pilastro europeo dei diritti sociali, gli Stati membri dell'Unione europea hanno concordato un obiettivo del 60 % degli adulti partecipanti all'apprendimento entro il 2030. Questo contesto rende necessario che le strategie di miglioramento delle competenze e la riqualificazione prendano sempre più in considerazione tutto l'apprendimento precedente, indipendentemente da quando e dove sono state acquisite le competenze. La convalida può facilitare l'adeguamento delle competenze delle persone alle esigenze dei datori di lavoro e facilitare le transizioni da un posto di lavoro a un altro.

Tuttavia, nonostante gli impegni delle politiche nazionali e dell'UE, l'uso e la disponibilità concreti di opportunità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale sono attualmente ancora carenti. Affinché la convalida diventi un elemento costante delle politiche e delle pratiche nazionali in materia di competenze, è necessario intensificare la cooperazione e il coordinamento tra tutte le parti interessate e i servizi, consentendo agli individui di accedere facilmente a sistemi di convalida affidabili e credibili.

Lo scopo delle linee guida europee, come indicato nella raccomandazione del 2012 per la convalida dell'apprendimento non formale e informale, è quello di condividere le esperienze e di sostenere l'apprendimento reciproco tra i soggetti coinvolti nello sviluppo e nell'attuazione delle modalità di convalida in Europa. Le linee guida si propongono di chiarire le condizioni per lo sviluppo e l'attuazione della convalida basata su diversi elementi interconnessi che, se combinati, possono rafforzare il ruolo della convalida a livello nazionale ed europeo. Le linee guida mettono al centro l'individuo e forniscono informazioni sull'offerta e sulle metodologie e su come il processo può essere coordinato e portato a termine. Questo terzo aggiornamento delle linee guida europee è il risultato di una consolidata collaborazione del Cedefop con la Commissione europea. La versione 2023 affronta problemi nuovi ed emergenti, come costi e finanziamenti, standard e punti di riferimento, strategie di sensibilizzazione, certificazione digitale e microcredenziali. Ci auguriamo che queste linee guida forniscano uno strumento prezioso per la riflessione e il progresso sul campo, contribuendo a creare e riqualificare una realtà professionale per tutte le persone.

Ringraziamenti

Questo aggiornamento delle linee guida è il frutto di un processo di consultazione con le parti interessate e gli esperti nel settore della convalida iniziato nel 2020:

- (a) il gruppo di consultazione del quadro europeo delle qualifiche ha discusso alcuni elementi delle linee guida nelle riunioni plenarie e ha fornito osservazioni preziose;
- (b) un gruppo di progetto per la convalida, comprendente i membri del gruppo consultivo del quadro europeo delle qualifiche e gli esperti selezionati, ha fornito sostegno per diverse attività;
- (c) i risultati di un sondaggio rapido al quale hanno risposto circa 200 persone coinvolte nella convalida hanno apportato un contributo utile;
- (d) le discussioni e il contributo di oltre 100 partecipanti a un seminario online nel novembre 2021 hanno fornito preziose informazioni su temi specifici;
- (e) anche la consultazione e la partecipazione a eventi connessi con Erasmus+ e altri progetti europei hanno arricchito la redazione.

La Commissione europea e la DG occupazione, affari sociali, inclusione, in linea con le raccomandazioni del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, hanno coordinato i lavori. Il Cedefop, rappresentato da Ernesto Villalba-Garcia e Jens Bjornavold, ha offerto assistenza tecnica e concettuale e redatto una bozza delle linee guida. Desideriamo ringraziare in particolare il gruppo del progetto di convalida che in diverse occasioni ha fornito un apporto prezioso e ha contribuito a migliorare il documento.

Indice

Prefazione	4
Ringraziamenti	5
Capitolo 1	
Finalità delle linee guida europee	9
Capitolo 2	
Una visione strategica: le persone al centro	13
2.1. La centralità della persona	13
2.2. Le quattro fasi della convalida	14
2.2.1. Identificazione	15
2.2.2. Documenti	16
2.2.3. Valutazione	16
2.2.4. Certificazione	17
2.3. I vari scopi e vantaggi della convalida	18
Capitolo 3	
La convalida quale facilitatore dell'apprendimento individuale lungo tutto l'arco della vita e in tutti i settori della vita.	20
3.1. Contesti della convalida e trasferibilità	20
3.1.1. La convalida nel settore dell'istruzione e della formazione	21
3.1.2. La convalida nel mercato del lavoro	22
3.1.3. La convalida nel terzo settore	24
3.2. La convalida delle competenze e delle strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita	25
3.3. Il coinvolgimento e il coordinamento delle parti interessate	26
3.4. Finanziamenti e costi	29
3.5. I professionisti della convalida e le loro competenze	31
3.5.1. Consulente/tutor	31
3.5.2. Valutatore di convalida	32
3.5.3. Responsabili della convalida, amministratori e osservatori esterni	33
Capitolo 4	
Elementi di erogazione della convalida	35
4.1. Dai risultati dell'apprendimento alla certificazione	35
4.1.1. Risultati di apprendimento	35
4.1.2. Esperienze di apprendimento, punti di riferimento e standard	36
4.1.3. La convalida nel contesto della modifica delle qualifiche e dei certificati	39
4.2. Informazione, miglioramento della consapevolezza e sensibilizzazione	42
4.3. Orientamenti e consulenza	44

4.4. Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e convalida	46
4.5. Garanzia della qualità	48

Capitolo 5

Metodologie e strumenti di convalida	50
5.1. Trovare un equilibrio fra i requisiti in conflitto	50
5.2. Metodologie e strumenti di convalida: adatti allo scopo?	50
5.3. Standard orientati ai risultati e alle competenze	51
5.3.1. Come identificare l'apprendimento: i confini dei domini dell'apprendimento	51
5.3.2. Come identificare i risultati dell'apprendimento: criteri e costrutti	51
5.4. Strumenti e tecniche di convalida	53
5.4.1. Autovalutazione e metodi autodichiarativi	54
5.4.2. Risposta fissa/scelta multipla (moduli chiusi)	55
5.4.3. Prove scritte (moduli a risposta aperta), inclusi gli elaborati	56
5.4.4. Metodologie di dialogo o basate sulla conversazione	56
5.4.5. Osservazioni	57
5.4.6. Simulazione e pratica lavorativa controllata	57
5.4.7. Relazioni di altre persone	57
5.4.8. Portafogli	58

Capitolo 6

Considerazioni conclusive	60
----------------------------------	----

Acronimi 62

Referenze	63
-----------	----

Allegato 1

Domande chiave per lo sviluppo e l'attuazione della convalida	65
--	----

Riquadri, Figure e Tabelle

Riquadri

1. Domande chiave sulla convalida	11
2. Domande chiave sulla centralità dell'individuo	14
3. Domande chiave sull'identificazione	15
4. Domande chiave sulla documentazione	16
5. Domande chiave sulla valutazione	17
6. Domande chiave sulla certificazione	18
7. Domande chiave su obiettivi e benefici	19
8. Domande chiave sull'istruzione e sulla formazione	22
9. Domande chiave sul mercato del lavoro	23
10. Domande chiave sul terzo settore	25
11. Domande chiave in materia di competenze e strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita	26
12. Domande chiave sul coinvolgimento delle parti interessate	29
13. Domande chiave sul finanziamento e sui costi	31
14. Principali conoscenze e abilità di un consulente	32
15. Principali conoscenze e abilità di un valutatore	33
16. Domande chiave sui professionisti della convalida e sulle loro competenze	34
17. Domande chiave sui risultati dell'apprendimento e sulla convalida	36
18. Domande chiave sulle esperienze di apprendimento	37
19. Confronto fra istruzione e standard professionali	38
20. Domande chiave su standard e punti di riferimento	39
21. Domande chiave relative al collegamento della convalida alle credenziali	41
22. Domande chiave sui collegamenti ai quadri di qualificazione	42
23. Principali aree in cui sono necessarie informazioni	43
24. Domande chiave sulla crescita della consapevolezza, sull'informazione e sulla sensibilizzazione	44
25. Domande chiave su orientamento e consulenza	46
26. Elenco dei campi da includere nelle qualifiche (compresi i certificati digitali)	47
27. Domande chiave sul settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e sulla convalida	48
28. Domande chiave sulla garanzia della qualità	49
29. Il caso delle capacità e delle competenze trasversali	52
30. Domande chiave sugli strumenti e le tecniche di convalida	59

Figure

1. Possibili parti interessate in fase di convalida e loro funzioni	28
2. Aspetti principali della convalida	60

Tabelle

1. Strumenti utilizzati per la convalida	53
--	----

Finalità delle linee guida europee

La definizione di convalida impiegata per le linee guida della presente pubblicazione è quella della *raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale* ⁽¹⁾:

‘convalida: processo di conferma, da parte dell'autorità competente, dell'acquisizione di un risultato di apprendimento misurato in rapporto a uno standard appropriato e articolata nelle seguenti quattro fasi distinte: identificazione, documentazione, valutazione e certificazione’.

La convalida dell'apprendimento non formale e informale si basa su due principi fondamentali: in primo luogo, tutto l'apprendimento è potenzialmente prezioso, indipendentemente da quando o dove sia stato acquisito; in secondo luogo, l'apprendimento non formale e quello formale si completano a vicenda ⁽²⁾. Questi semplici principi devono essere condivisi tra tutte le parti interessate affinché la convalida sia attuata con successo, possa essere usata e raggiunga il suo pieno potenziale.

La convalida consente di modellare l'erogazione della formazione in base alle esigenze dei singoli soggetti aiutandoli a crescere attraverso lo sviluppo del proprio bagaglio di conoscenze, di capacità e di attitudini. Aumentando la flessibilità dell'istruzione e della formazione, ad esempio assegnando crediti e agevolando l'accesso ai programmi, il livello delle competenze e la riqualificazione delle competenze miglioreranno. Nel mercato del lavoro, la convalida può influenzare la mobilità professionale, in particolare facilitando il trasferimento di conoscenze, competenze e competenze ⁽³⁾ oltre i confini istituzionali, settoriali e nazionali. I datori di lavoro e i sindacati possono utilizzare la

⁽¹⁾ [Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale.](#)

⁽²⁾ L'apprendimento formale 'è erogato in un contesto organizzato e strutturato in termini di obiettivi, di tempi o di risorse dell'apprendimento (ad esempio un istituto di istruzione o di formazione)'.

L'apprendimento non formale 'è erogato nel quadro delle attività pianificate (in termini di obiettivi, di tempi o di risorse dell'apprendimento) con una qualche forma di sostegno all'apprendimento (ad esempio la relazione studente-docente/formatore)'.

L'apprendimento informale 'è erogato nel quadro delle attività della vita quotidiana (lavoro, famiglia o tempo libero) non esplicitamente strutturate come attività di apprendimento in termini di obiettivi, di tempi o di risorse dell'apprendimento. La linea di demarcazione tra queste forme di apprendimento potrebbe essere definita da una questione di interpretazione e differire da paese a paese'.

Per ulteriori informazioni sulle definizioni, è possibile consultare il Cedefop (2023).

⁽³⁾ Le linee guida riconoscono la complessità e l'ampia portata dei risultati dell'apprendimento: per questo non possono comprendere solo conoscenze teoriche e pratiche, ma occorre che includano anche competenze pratiche e analitiche, oltre a competenze più ampie. Tali competenze possono essere distinte attraverso la capacità degli individui di applicare le conoscenze e le competenze in modo autonomo e diretto. Il Cedefop è consapevole che, nel perseguimento dell'apprendimento, sono presenti anche altri elementi concettuali, quali gli atteggiamenti e le attitudini, che in queste linee guida non sono stati inclusi per questioni di semplificazione.

convalida per migliorare le opportunità di carriera dei dipendenti e per meglio adeguare le competenze alle attività lavorative. La società civile e le organizzazioni di volontariato e giovanili potrebbero affidarsi ai processi di convalida per individuare e documentare le competenze sviluppate dai partecipanti alle loro attività.

Queste linee guida sono state scritte per tutti coloro che sono coinvolti nell'avvio, nello sviluppo e nell'attuazione della convalida, con la speranza che diventino una fonte di ispirazione e di riflessione per affrontare questioni e sfide comuni a tutti i livelli e contesti. Mirano a chiarire le condizioni di sviluppo e di attuazione della convalida, evidenziando le scelte critiche che le parti interessate devono operare nelle diverse fasi del processo. L'obiettivo non è quello di promuovere un'unica 'soluzione corretta', ma piuttosto di identificare le alternative e le loro implicazioni. Per questo le modalità di convalida devono essere adatte allo scopo e progettate in base ai diversi destinatari e alle diverse esigenze.

Le linee guida devono essere lette insieme all'[inventario europeo](#) sulla convalida, i cui esempi di sviluppo e attuazione della convalida in diversi paesi e istituzioni, l'inventario europeo contribuiscono ad arricchire e completare le linee guida. Insieme facilitano l'apprendimento tra pari (4).

Le tematiche presentate in queste linee guida possono essere considerate come moduli a sé stanti che, combinati tra loro, possono rafforzare il ruolo della convalida a livello nazionale ed europeo, creando un approccio coerente. Una prima panoramica dei temi, e delle domande che ne conseguono, è presentata nel Riquadro 1 e illustra la serie di questioni interconnesse che le parti interessate di questo settore si trovano ad affrontare.

(4) L'intenzione è quella di creare uno strumento interattivo che permetta agli utenti di consultare insieme le linee guida e l'inventario europeo; questo strumento sarà reso disponibile sul portale web del Cedefop. Se necessario, saranno forniti anche collegamenti al manuale del Cedefop sulla definizione e la descrizione dei risultati dell'apprendimento, argomento di base e di supporto per la convalida. Le linee guida ne risulteranno arricchite e sarà possibile usare come strumento integrato per supportare direttamente il lavoro dei responsabili istituzionali e del personale addetto.

Riquadro 1. **Domande chiave sulla convalida**

- La prospettiva individuale è considerata in tutti gli elementi della convalida?
- L'obiettivo, lo scopo e i risultati previsti della convalida sono stati definiti e comunicati chiaramente?
- Lo scopo della convalida si riflette nell'organizzazione e nell'enfasi delle sue diverse fasi?
- Esistono possibilità di convalida in contesti diversi e qual è il loro ruolo
 - nell'istruzione e nella formazione?
 - nel mercato del lavoro?
 - nel terzo settore?
- La convalida funziona con altre politiche e servizi?
 - I ruoli e le responsabilità delle parti interessate sono stati definiti in modo chiaro?
 - Quali sono le misure adottate per evitare la frammentazione e garantire un approccio coerente?
- Gli individui possono trasferire e accumulare i risultati della convalida in contesti diversi?
- Sono stati forniti finanziamenti sostenibili e sono stati concordati meccanismi di condivisione dei costi?
- I ruoli professionali del personale addetto alla convalida sono stati chiariti, sviluppati e sostenuti?
- Le informazioni sulla convalida vengono fornite in modo da garantire la consapevolezza, la diffusione e l'accesso?
- Sono previsti servizi di orientamento e consulenza prima, durante e dopo il processo di convalida?
- I risultati dell'apprendimento sono utilizzati per definire i punti di riferimento per la convalida?
 - I punti di riferimento e gli standard sono concordati tra le parti interessate?
 - In che modo la convalida si riferisce alle diverse credenziali?
 - Esistono collegamenti chiari con i quadri nazionali delle qualifiche?
- È stato considerato il potenziale delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per migliorare la convalida?
- Come è stata garantita la qualità nel processo di convalida?
- Quali metodologie di convalida sono disponibili e come possono essere utilizzate e potenzialmente combinate per politiche e pratiche specifiche?
 - I metodi di convalida sono idonei allo scopo?
 - Gli strumenti sono affidabili, validi e scalabili?

Le linee guida sono così articolate. Il capitolo 2 è incentrato sull'importanza di porre l'individuo al centro di qualsiasi modalità di convalida, enfatizzando la necessità di rispondere alle specifiche esigenze e obiettivi dei singoli. Il capitolo 3 descrive come la convalida viene applicata in contesti differenti e collegata a politiche diverse in modo

sostenibile e professionale. Questi due primi capitoli riflettono la natura strategica delle politiche di convalida e sono rivolti principalmente ai responsabili istituzionali e al personale addetto alla convalida. Il capitolo 4 presenta aspetti incentrati sull'erogazione della convalida e su come il processo può essere coordinato e portato avanti. Il capitolo 5 tratta le metodologie e gli strumenti di convalida ⁽⁵⁾. Il capitolo 6 conclude le linee guida riepilogando brevemente tutte le sezioni. Alla fine di ogni sezione, un elenco di domande chiave fornisce uno strumento di riflessione. Per facilitare la discussione, le domande sono ripetute nell'allegato 1.

⁽⁵⁾ Il capitolo 5 affronta questioni tecniche e concettuali non pertinenti per tutti i soggetti coinvolti nella convalida, ma cruciali per coloro che lavorano allo sviluppo di strumenti e metodologie, nonché per i soggetti coinvolti nella definizione e nell'uso di punti di riferimento e standard.

Una visione strategica: le persone al centro

2.1. La centralità della persona

La persona e le sue esigenze ed esperienze specifiche devono essere presi in considerazione in tutti gli elementi di una modalità di convalida. Indipendentemente da connessioni e vincoli a contesti politici, istituzionali, finanziari, tecnici e giuridici, è importante che qualsiasi modalità di convalida sia specificamente a servizio del singolo individuo. Soltanto catturando adeguatamente le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite dall'individuo, la convalida può servire gli obiettivi più ampi fissati per il sistema di istruzione e formazione, il mercato del lavoro e la società in generale.

Non esiste un approccio univoco alla convalida: essa deve rispondere a un'ampia varietà di condizioni ed esigenze individuali. Idealmente, gli individui dovrebbero essere in grado di accedere ai processi di convalida in diverse fasi della loro vita, con la sicurezza che le esperienze di apprendimento pertinenti siano adeguatamente identificate e valorizzate. La convalida dovrebbe permettere al singolo di acquisire consapevolezza delle proprie conoscenze, abilità e competenze e di renderle visibili alle altre persone, consentendogli di compiere il passo successivo nel percorso professionale e nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in tutti i settori della vita. Si tratta non solo di evitare inutili ripetizioni dell'apprendimento già acquisito, ma anche di riconoscere i propri punti di forza e di debolezza: la convalida può essere quindi uno strumento utile per lo sviluppo personale. I punti seguenti sono fondamentali per salvaguardare la centralità dell'individuo nella convalida.

In primo luogo, i partecipanti alla convalida devono essere pienamente consapevoli di ciò che comporta. La convalida deve essere integrata in un approccio più ampio di apprendimento e sviluppo della carriera prima, durante e dopo il processo: quando è collegata a tutti i servizi e alle strutture di supporto pertinenti, non solo all'orientamento professionale, ma anche al finanziamento e a una formazione adeguata, funziona meglio. Questo approccio richiede misure di sensibilizzazione, attività promozionali e informazioni facilmente accessibili e disponibili dove l'individuo vive e lavora.

In secondo luogo, gli individui che partecipano alla convalida dovrebbero essere in grado di assumere il controllo del processo e decidere come impiegare i risultati e dovrebbero potere interrompere il processo senza timore. È inoltre fondamentale che il candidato sia consapevole che esistono possibilità di ricorso e che i meccanismi istituiti a tal fine sono trasparenti e credibili. Per evitare conflitti di interessi e garantire l'equità, è necessaria una chiara distribuzione dei ruoli e delle responsabilità. I responsabili della gestione del processo di convalida sono tenuti a considerare e rispettare la privacy e le vulnerabilità personali, ad applicare gli standard per la protezione dei dati individuali e i diritti alla privacy, garantendo la massima riservatezza e un trattamento equo.

In terzo luogo è importante gestire le aspettative. L'interessato deve essere informato e reso consapevole del valore aggiunto della convalida. Il valore di scambio (in termini economici) del risultato della convalida deve essere comprensibile fin dall'inizio, così come il modo in cui può essere utilizzata per accedere a ulteriori opportunità di istruzione, occupazione e/o sviluppo personale. Chi sceglie di intraprendere questo processo deve poterlo fare sulla base di supposizioni realistiche.

Pertanto, quando si sviluppano, implementano e migliorano le modalità di convalida, occorre considerare le esigenze e le circostanze individuali.

Riquadro 2: **Domande chiave sulla centralità dell'individuo**

- In che misura gli individui sono a conoscenza della convalida e vi hanno accesso?
- Le modalità di convalida sono progettate per catturare esperienze di apprendimento diverse (e inaspettate) oppure si rivolgono a un insieme limitato (e predefinito) di esperienze?
- In che misura la convalida è al servizio di individui diversi in diverse fasi della loro vita? In che misura la convalida affronta l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in tutti i settori della vita, le carriere lavorative e il volontariato?
- La vita privata e l'integrità personale dei candidati sono tutelate durante tutto il processo di convalida?
- Sono state messe a punto procedure espresse a garanzia della riservatezza?
- Quali modalità sono state messe in atto per garantire un trattamento equo e paritario?
- Esistono possibilità di ricorso?
- Sono stati sviluppati e applicati standard deontologici?
- I risultati del processo sono di esclusiva proprietà del candidato?
- L'individuo può, se si presenta l'opportunità, trasferire e accumulare i risultati della convalida?
- Le persone sono supportate prima, durante e dopo il processo?

2.2. Le quattro fasi della convalida

L'ampio orientamento della convalida, che è un prerequisito per cogliere la complessità dell'apprendimento individuale, porta direttamente al modello a quattro fasi (stage) introdotto dalle linee guida sulla convalida del 2009 e dalla raccomandazione sulla convalida del 2012. Le quattro fasi della convalida, che adattano il concetto di convalida a contesti e scopi diversi: sono: identificazione, documentazione, valutazione e certificazione. A seconda dell'obiettivo del processo di convalida, alcune fasi saranno più enfatizzate di altre (si veda la sezione 2.3).

2.2.1. Identificazione

La convalida inizia con l'identificazione dell'apprendimento acquisito da un soggetto, rendendolo progressivamente consapevole dei risultati già in suo possesso. Questa fase è cruciale, poiché i risultati dell'apprendimento divergono da persona a persona e possono essere acquisiti in diversi contesti: a casa, a scuola, durante il lavoro o nello svolgimento di attività di volontariato. Per molti, scoprire e diventare consapevoli delle proprie capacità è già, di per sé, un prezioso risultato del processo. In alcuni paesi, l'identificazione è accompagnata da una fase preliminare al coinvolgimento/di reclutamento che determina se l'individuo è idoneo ad accedere alla convalida. Tale identificazione potrebbe iniziare confrontando i risultati dell'apprendimento della persona con un modello predefinito oppure esplorando le esperienze del singolo. In questa fase iniziale, occorre portare all'attenzione del soggetto i costi e i benefici della convalida. Questa fase è talvolta collegata alla profilazione o allo screening nell'ambito di un processo di orientamento professionale (Cedefop, 2020).

I metodi e gli approcci di identificazione devono consentire di gestire eventuali imprevisti e concepiti in modo da non limitare le tipologie di risultati di apprendimento da prendere in considerazione (si veda la sezione 4.1.2 sui punti di riferimento e le norme). In questa fase sarà spesso necessario il coinvolgimento attivo di consulenti e orientatori in grado di dialogare con il candidato e di indirizzarlo verso opzioni e strumenti appropriati, nonché di gestire le aspettative. Sebbene gli approcci basati sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione siano sempre più utilizzati in questa fase, rispecchiandone l'elevata scalabilità e la riduzione dei costi, il loro carattere standardizzato può ridurre la capacità di individuare e valorizzare combinazioni complesse di conoscenze, abilità e competenze possedute dalle persone. Un approccio incentrato su colloqui e dialoghi può essere più dispendioso, ma fornisce potenzialmente un maggior valore per il candidato (si veda anche il capitolo 5).

Riquadro 3. Domande chiave sull'identificazione

- Esistono modelli e modalità sistematiche di identificazione dei risultati dell'apprendimento?
- La fase di identificazione è limitata ad aree predefinite di apprendimento pregresso? Qual è il punto di partenza per l'identificazione delle competenze?
- Come si mescolano e si bilanciano i metodi di identificazione standardizzati (ad esempio basati sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione) e aperti (ad esempio basati sul dialogo)?
- In che modo l'orientamento e la consulenza sono di supporto e interconnessi con la fase di identificazione?
- In che modo il processo di identificazione è sostenuto dai professionisti?

2.2.2. Documenti

La fase della documentazione completa la fase dell'identificazione aggiungendo prove e indizi dell'apprendimento acquisito. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso la creazione di un portafoglio comprendente un curriculum vitae e una panoramica sulla carriera, supportati da vari tipi di prove, da documenti scritti a esempi di lavori e dimostrazioni pratiche (capitolo 5). Un semplice elenco dei titoli o delle posizioni lavorative non è sufficiente: queste prove devono consentire ai (futuri) lettori e soggetti esterni di valutare e, infine, ritenere attendibili i risultati dell'apprendimento raggiunti dalla persona.

Garantire questa attendibilità, e con essa la portabilità delle evidenze, è fondamentale e richiede un coordinamento a livello regionale, nazionale ed europeo. Se i vari fornitori di servizi di convalida (a livello locale, regionale, settoriale, nazionale ed europeo) operano ciascuno con documenti ed evidenze di formati diversi (e potenzialmente concorrenti), per il candidato sarà più difficile trasferire e raggruppare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e attraverso l'istruzione e il lavoro. Al contrario, utilizzando formati comuni per presentare le esperienze di apprendimento (come dimostrato dall'[Europass](#)) il trasferimento risulterà più semplice e anche comprensione dei risultati ne beneficerà. L'uso di una terminologia comune, come *abilità*, *competenze*, *qualifiche* e *occupazioni* ([ESCO](#)), può contribuire a creare una documentazione migliore e più facile da utilizzare. Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione stanno inoltre diventando sempre più importanti per la documentazione dei risultati di apprendimento, consentendo la creazione e l'archiviazione di portafogli online.

Riquadro 4. Domande chiave sulla documentazione

- Esiste un accordo su quali evidenze accettare per la convalida?
- Gli utenti finali, in particolare le persone fisiche, sono stati informati di cosa viene accettato come evidenza?
- I formati utilizzati per documentare l'apprendimento non formale e informale sono generalmente conosciuti e/o accettati?
- In che misura i formati di documentazione esistenti favoriscono il trasferimento e la portabilità evidenze raccolte nel contesto della convalida?

2.2.3. Valutazione

La valutazione è generalmente considerata la fase in cui i risultati dell'apprendimento del soggetto vengono messi a confronto con punti di riferimento e/o standard specifici. Deve essere concepita in modo da catturare e descrivere l'apprendimento specifico di ogni individuo. Per questo, è necessario prendere in considerazione diversi strumenti: in alcuni casi saranno sufficienti prove scritte, in altri casi saranno richieste dimostrazioni, prove pratiche e l'analisi di altre forme di evidenza.

La fase di valutazione dipende dallo standard o dal punto di riferimento utilizzato. Il passaggio a standard basati sui risultati dell'apprendimento è generalmente considerato fondamentale per consentire la convalida. Concentrandosi su quello che il discente

conosce, capisce e sa fare, una valutazione basata sui risultati dell'apprendimento non sarà limitata da particolari fattori di input. In questo modo risulta più facile considerare e rispettare le variazioni individuali nelle carriere di apprendimento, accettando le differenze di modalità, luogo e tempi dell'apprendimento. Gli elementi di input (ad esempio, 'dove' e 'per quanto tempo') potrebbero essere rilevanti per costruire evidenze e provare l'apprendimento. Alcune evidenze potrebbero avere un peso maggiore rispetto ad altre a seconda di questi fattori.

Molti degli strumenti e delle metodologie utilizzati per valutare gli apprendimenti non formali e informali si baseranno su quelli utilizzati nell'istruzione e formazione formale, o richiameranno questi ultimi. Per catturare la complessa gamma di apprendimenti coinvolti, può essere necessaria una combinazione di strumenti e metodologie.

La fase della valutazione è cruciale per la generale credibilità della convalida degli apprendimenti non formali e informali. In alcuni casi, i certificati basati sulla convalida sono percepiti come inferiori a quelli assegnati da corsi e programmi tradizionali; per contrastare tali percezioni, gli strumenti e i processi devono essere presentati nel modo più trasparente possibile e devono essere collegati a norme chiare. L'instaurarsi di una reciproca fiducia dipende essenzialmente dall'esistenza di validi dispositivi di garanzia della qualità che assicurino la possibilità di un esame critico di tutte le fasi della convalida. Anche il coinvolgimento delle parti interessate contribuirà a creare fiducia.

Riquadro 5. Domande chiave sulla valutazione

- Gli strumenti di valutazione sono stati adattati alle esigenze e alle caratteristiche del singolo soggetto?
- Sono garantite la validità, l'affidabilità, l'accessibilità e l'equità?
- I risultati della valutazione possono essere contestati?
- Le condizioni di valutazione sono state definite e comunicate con chiarezza in termini di procedure, strumenti e standard di valutazione/giudizio:
 - ai candidati?
 - ai datori di lavoro e agli istituti d'istruzione?
 - I riscontri sono raccolti e analizzati regolarmente?

2.2.4. Certificazione

L'ultima fase della convalida riguarda la certificazione, e la valorizzazione conclusiva, dell'apprendimento individuato, documentato e valutato. La certificazione può assumere forme diverse, ma prevede in genere il conferimento di una qualifica formale ⁽⁶⁾ (oppure

⁽⁶⁾ La qualifica formale è definita come 'il risultato formale (certificato, diploma o titolo) di un processo di valutazione che si ottiene quando un ente competente stabilisce che un individuo ha conseguito risultati di apprendimento secondo determinati standard e/o possiede la competenza necessaria per svolgere un lavoro in un determinato settore. Una qualifica conferisce il riconoscimento ufficiale del valore dei risultati dell'apprendimento nel mercato del lavoro e nell'istruzione e nella formazione. Una qualifica può essere un titolo legale per esercitare un'attività commerciale' (Cedefop, 2023).

una qualifica parziale o una parte più piccola a sé stante di qualifica). In determinate aree (settori economici e industrie), la certificazione può anche prevedere il rilascio di una licenza che autorizzi il titolare allo svolgimento di particolari mansioni. Negli ultimi anni, è stata osservata una proliferazione di credenziali diverse ⁽⁷⁾, ad esempio sotto forma di etichette digitali, microcredenziali, certificati di fornitori e qualifiche internazionali. L'emergere di credenziali alternative può avere importanti implicazioni per la convalida negli anni a venire (sezione 4.1).

Il valore (in termini di spendibilità) delle qualifiche, dei certificati e delle credenziali varia notevolmente e riflette in larga misura la legittimità dell'autorità o dell'ente certificatore che attesta i risultati dell'apprendimento. È importante che i singoli candidati siano consapevoli di queste differenze che potrebbero influenzare il valore dell'intero processo di convalida.

In molti paesi dell'UE, la convalida è collegata, e in una certa misura integrata, ai sistemi nazionali delle qualifiche ed è concepita come un percorso alternativo a qualifiche ben note e consolidate (Cedefop, 2020). Dal momento che, per i candidati che seguono percorsi di apprendimento diversi, i requisiti saranno simili, una qualifica assegnata sulla base della convalida avrà, in linea di principio, lo stesso valore di una qualifica rilasciata sulla base dell'istruzione formale.

Di conseguenza la convalida può svolgere un ruolo sempre più importante nel migliorare la flessibilità dei sistemi e dei quadri nazionali delle qualifiche. A differenza di questi ultimi, che offrono una panoramica delle qualifiche di un paese e di come sono correlati, la convalida può aiutare i discenti a superare i confini istituzionali, settoriali e nazionali.

Riquadro 6. Domande chiave sulla certificazione

- L'ente certificatore è noto?
- Il processo che porta al rilascio è trasparente?
- In che misura i risultati della convalida (qualifiche, certificati, credenziali, ecc.) possono essere convertiti in ulteriori opportunità di istruzione e di lavoro?
- Le certificazioni ottenute attraverso la convalida sono collegate ai quadri nazionali delle qualifiche?

2.3. I vari scopi e vantaggi della convalida

Le diverse esigenze degli individui richiedono una convalida che soddisfi finalità diverse e, a seconda delle esigenze specifiche di una persona, saranno evidenziate fasi diverse. Nel percorso per l'acquisizione di una qualifica formale, la solidità e la credibilità delle fasi di valutazione e di certificazione sono fondamentali. In altri casi, ad esempio nel volontariato, l'enfasi maggiore è attribuita all'identificazione e alla documentazione,

⁽⁷⁾ Dichiarazione rilasciata da un'autorità competente (fornitore di istruzione o formazione, ente certificatore, organizzazione professionale) che descrive un'azione di apprendimento (sulla base del Cedefop, 2023).

mentre la valutazione formale e la certificazione sono meno considerate.

L'enfasi sull'identificazione e sulla documentazione è di norma associata a meccanismi di convalida più formativi, mentre l'enfasi sulla valutazione e sulla certificazione ha una natura più sommativa. Le modalità di convalida sommativa hanno come obiettivo principale la certificazione delle competenze; gli approcci formativi sono più incentrati sull'accrescimento dell'auto-consapevolezza e dello sviluppo personale. Entrambi gli approcci possono coesistere: talvolta gli approcci sommativi includono, ad esempio, elementi formativi.

Le modalità di convalida devono essere presentate in modo da esprimere chiaramente lo scopo principale e permettere ai singoli di scegliere la forma più adatta alle proprie esigenze. Una persona non interessata all'acquisizione di una qualifica formale dovrebbe poter optare per una soluzione che ponga maggiormente l'accento sulle fasi di identificazione e documentazione.

La convalida aumenta l'apprendimento pregresso consentendo di accedere a un programma educativo o di ottenere una qualifica parziale o completa. In questo modo, è possibile ridurre il tempo dedicato all'istruzione e alla formazione e adattare i programmi alle singole persone, consentendo di colmare le lacune. Le disuguaglianze sociali possono essere ridotte grazie all'ampliamento dell'accesso all'istruzione e alla formazione e grazie alla possibilità di inserire anche persone prive di credenziali formali.

La convalida può svolgere un ruolo importante nei processi di assunzione, nello sviluppo delle competenze interne alle aziende e nella gestione delle risorse umane in generale. Spesso definita come mappatura e/o misurazione di competenze o di abilità, tale convalida nelle aziende è ampia e svolge un ruolo importante, anche se non sempre visibile, nelle nostre società (Cedefop, 2014). I risultati della convalida possono essere utilizzati per prevedere l'idoneità di un candidato a una posizione. Le esigenze di formazione interna e gli squilibri tra domanda e offerta di competenze possono essere determinati proprio attraverso dei processi di convalida.

I risultati della convalida potrebbero anche essere utilizzati per documentare i risultati dell'apprendimento acquisiti durante l'esperienza di volontariato all'interno di organizzazioni della società civile o di associazioni giovanili. Lo scopo in questi casi è principalmente quello di rendere visibili i risultati di queste esperienze, non di formalizzarli attraverso il rilascio di qualifiche.

La convalida può anche avere importanti effetti anche per la realizzazione personale e aiutare le persone a dare un nuovo indirizzo alla propria carriera oppure a spostarsi tra posti di lavoro e settori in base all'apprendimento precedente.

Riquadro 7. **Domande chiave su obiettivi e benefici**

- Lo scopo della convalida è stato definito e comunicato in modo chiaro?
- Le fasi del processo di convalida sono state definite in modo chiaro per rispondere allo scopo della convalida?
- Lo scopo della convalida si riflette nell'organizzazione e nell'enfasi delle sue diverse fasi?
- I benefici della convalida sono comunicati in modo chiaro all'individuo?

CAPITOLO 3

La convalida quale facilitatore dell'apprendimento individuale lungo tutto l'arco della vita e in tutti i settori della vita

3.1. Contesti della convalida e trasferibilità

I processi di convalida variano in base alle esigenze e alle caratteristiche dei candidati coinvolti e al contesto. Affinché la convalida possa sostenere l'apprendimento individuale e l'avanzamento di carriera, è fondamentale risolvere la questione della trasferibilità dei risultati. L'inventario europeo mostra che la convalida è organizzata in modi diversi e in contesti e ambiti diversi: il processo di convalida in un contesto di istruzione e formazione differisce notevolmente dai processi di convalida effettuati nelle imprese o nelle organizzazioni della società civile. Un approccio strategico alla convalida implica un approccio trasversale capace di andare al di là degli schemi precostituiti, consentendo agli attori del mercato del lavoro, alle organizzazioni della società civile e agli istituti e servizi di istruzione e formazione di concentrarsi sulle persone, sul loro potenziale e sulle loro esigenze. Idealmente, le modalità di convalida dovrebbero sostenere le transizioni di un individuo tra istruzione, occupazione e società civile ridefinendole attraverso una prospettiva più ampia di miglioramento e riqualificazione professionale e di sviluppo personale.

La sfida posta da queste transizioni può essere spiegata attraverso le differenze tra la convalida nell'ambito dell'istruzione e della formazione e i processi di convalida (mappatura delle competenze) nelle aziende. Quando un individuo segue un iter di convalida per l'assegnazione di una qualifica parziale o completa, i curricula o gli standard formali costituiscono normalmente il punto di riferimento: si tratta di elementi per lo più ben noti e con un chiaro valore di scambio (per l'ulteriore apprendimento o l'occupazione). Quando invece si effettua la mappatura delle competenze nelle imprese, i punti di riferimento adottati sono interni (in alcuni casi settoriali): si tratta di punti meno noti a livello generale e non concepiti per lo svolgimento di un altro ruolo al di fuori dell'impresa o del settore in questione. Sebbene questi due processi mirano a ottenere risultati simili, vale a dire cogliere l'apprendimento precedente, operano di norma separatamente: un individuo raramente sarà in grado di combinare i due processi. Lo stesso vale per la convalida delle attività di volontariato, per le quali si presta solo un'attenzione limitata alla trasferibilità ad altri contesti e settori.

Queste differenze provano la necessità di migliorare il dialogo tra i prestatori di servizi di convalida, in particolare tra l'istruzione e la formazione e il mercato del lavoro; ad esempio, la mappatura delle competenze nelle imprese e nei settori dovrebbe comunicare

e facilitare la convalida mirando alle qualifiche e ai certificati formali. Ciò non significa che attività di convalida appartenenti a settori e contesti diversi debbano essere simili, ma che debbano, piuttosto, potere comunicare attraverso un linguaggio comune per le competenze e i risultati dell'apprendimento. Resta comunque importante che le caratteristiche specifiche dei diversi contesti di convalida siano descritte in maggior dettaglio.

3.1.1. La convalida nel settore dell'istruzione e della formazione

A partire dagli anni '80 del secolo scorso, la maggior parte dei paesi europei ha assistito allo sviluppo di strategie di convalida come parte delle politiche in materia di istruzione, formazione e qualifiche. Tali strategie hanno influenzato in modo significativo la percezione e la progettazione attuali dei meccanismi di convalida: l'istruzione e la formazione sono ancora i principali promotori della convalida dell'apprendimento non formale e informale in Europa e i ministeri dell'istruzione svolgono solitamente un ruolo chiave di promozione e coordinamento.

La convalida consente un accesso più flessibile all'istruzione e alla formazione, favorendo un aspetto cruciale delle politiche di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione professionale. Gli studenti senza credenziali formali possono essere reclutati nei programmi educativi in base alla convalida del loro apprendimento precedente. La convalida facilita l'esenzione da una o più parti di un programma di istruzione e formazione, ottimizzando il tempo dedicato all'istruzione e alla formazione. Questi elementi sono comunemente descritti nell'IFP, dove le esperienze di lavoro precedenti vengono spesso accreditate come equivalenti a parti del programma, del modulo o della qualifica. Nell'istruzione superiore, i crediti (normalmente sotto forma di ECT) possono essere assegnati in base all'esperienza precedente. In molti casi la convalida fornisce anche una base per il rilascio di qualifiche complete. Le qualifiche possono quindi essere acquisite attraverso forme e percorsi di apprendimento vari, a discapito del monopolio delle istituzioni educative formali in materia di offerta di istruzione e formazione. A prevalere sono i risultati dell'apprendimento, vale a dire ciò che il candidato conosce, comprende ed è in grado di fare come richiesto dalla qualifica.

Questo approccio alla convalida implica l'apertura degli istituti di istruzione e di formazione e l'ampliamento delle loro qualifiche ad abilità e competenze acquisite al di fuori dei contesti formali. Queste modalità hanno come scopo principalmente quello di verificare se un candidato soddisfa i requisiti specifici stabiliti dall'istituto o dal settore educativo in questione, e sono di fondamentale importanza per aprire l'istruzione e la formazione a una più ampia tipologia di discenti, inglobando un maggior numero di abilità e competenze, nonché la possibilità di creare percorsi educativi più flessibili.

In alcuni casi, la convalida è considerata esclusivamente legata all'istruzione e alla formazione, limitando potenzialmente il suo ruolo, ad esempio, nelle imprese o nel settore del volontariato. Le modalità di convalida nel settore dell'istruzione possono essere (strettamente) incentrate su un programma o una qualifica e/o un'istituzione: è un approccio ristretto che limita la possibilità di convalidare competenze che potrebbero essere molto preziose per l'individuo e che non sono ancora state sfruttate. Inoltre, i risultati della convalida potrebbero essere vincolati a un'unica istituzione e a un unico settore educativo e non essere trasferibili al di fuori del programma o della qualifica in

questione, limitando la trasferibilità dei risultati di convalida.

Quando gli istituti di istruzione e di formazione assumono la funzione di convalidare risultati di apprendimento acquisiti al di fuori di istituti di istruzione formale, svolgono anche una funzione di controllo volta a stabilire se l'apprendimento non formale e informale sul luogo di lavoro e nella vita è conforme agli standard di apprendimento nell'istruzione e nella formazione formali. Questo fenomeno è stato collegato al potere delle conoscenze scientifiche e al crescente rischio di esclusione di alcuni tipi di conoscenze e di alcuni gruppi svantaggiati.

Riquadro 8. Domande chiave sull'istruzione e sulla formazione

- Lo scopo della convalida nell'ambito dell'istruzione e della formazione è stato chiarito e comunicato chiaramente agli interessati?
- La convalida è offerta in tutte le parti dei sistemi di istruzione e formazione?
- La convalida offerta nelle varie parti del sistema di istruzione e formazione si basa su principi simili o diversi? La convalida tra diverse parti dell'istruzione e della formazione è coerente?
- Le modalità di convalida in diversi settori dell'istruzione e della formazione possono favorire il progresso tra i vari tipi e livelli di istruzione? In che misura i risultati della convalida possono essere utilizzati in diversi settori dell'istruzione e della formazione?
- In che modo la convalida è collegata al trasferimento e all'accumulo di crediti?

3.1.2. La convalida nel mercato del lavoro

L'individuazione e la documentazione delle competenze sono una caratteristica importante e comune delle pratiche in materia di risorse umane nelle imprese (Cedefop, 2014) e possono essere collegate a pratiche di audit delle competenze nei servizi pubblici e privati per l'impiego. Sebbene normalmente non si faccia riferimento alla convalida, le metodologie sono spesso simili a quelle presenti nella convalida: nei processi di assunzione, per identificare l'idoneità di un candidato a un posto o a un percorso di carriera, vengono spesso usate forme di valutazione delle competenze come colloqui o test; oltre alle qualifiche formali, vengono prese in considerazione le esperienze di apprendimento.

La convalida può sostenere le strategie di formazione e di sviluppo del personale, riconoscendone le competenze, e consentire ai datori di lavoro di pianificare le proprie esigenze proprio in termini di competenze; può aumentare la fidelizzazione e la motivazione del personale, favorendo l'avanzamento della carriera; può consentire alle persone di ridefinire l'orientamento della propria carriera professionale, sostenendo il miglioramento delle competenze e la riqualificazione, riducendo i tempi di formazione e offrendo nuove opportunità di lavoro e di carriera. Attraverso l'identificazione e la documentazione, è anche possibile sviluppare una mappa della formazione e un'offerta formativa su misura e

adattabile alle esigenze specifiche dell'individuo, per favorirne l'avanzamento di carriera.

La convalida aumenta quindi le prospettive di inclusione e di partecipazione al mercato del lavoro, rendendo al contempo più efficienti i mercati del lavoro grazie alla maggiore trasparenza dell'offerta di competenze. In questo contesto, la convalida può essere preziosa per gli individui, che possono essere assunti o progredire professionalmente, e per i datori di lavoro, che possono trattenere il personale e pianificare il futuro fabbisogno di competenze.

Sebbene portino alla certificazione solo raramente, le parti relative all'identificazione e alla documentazione di tali pratiche sono importanti e ampiamente utilizzate in molti paesi e settori. La mescolanza fra imprese private e politiche pubbliche limita le pratiche della convalida nel mercato del lavoro e ne impedisce il consolidamento poiché mancano evidenze delle competenze identificate o standard comuni. Di conseguenza i risultati delle valutazioni delle capacità e delle competenze interne all'impresa possono essere utilizzati al di fuori dell'impresa raramente. Considerato il crescente tasso di cambiamenti occupazionali nelle società, gli individui avranno sempre più bisogno di sfruttare questi risultati. Inoltre, la convalida presente nel mercato del lavoro non è solitamente collegata ad altre politiche occupazionali o a iniziative del mercato del lavoro.

Il ruolo potenziale della convalida del mercato del lavoro nel sostegno all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, oltre che nella crescita professionale, deve essere chiarito, e con esso anche le modalità per collegare tali progressi all'ulteriore istruzione e formazione. Un maggiore coinvolgimento delle parti interessate del mercato del lavoro nella convalida è fondamentale per portare avanti le strategie nazionali in questo settore.

Riquadro 9. **Domande chiave sul mercato del lavoro**

- Esistono possibilità di convalida sistematiche nel mercato del lavoro?
- Esiste, nel mercato del lavoro, un approccio coerente alla convalida tra i diversi attori del mercato del lavoro?
- Lo scopo della convalida nell'ambito delle iniziative per il mercato del lavoro è stato chiarito e comunicato chiaramente agli interessati?
- I certificati ottenuti attraverso la convalida nel mercato del lavoro possono essere collegati ai programmi di istruzione formale?
- Qual è il valore dei certificati del mercato del lavoro ed è possibile acquisirli attraverso la convalida?
- La convalida viene utilizzata e collegata a iniziative di miglioramento e riqualificazione?
- I risultati di un processo di convalida nel mercato del lavoro possono essere utilizzati in altri contesti, ad esempio per accedere a programmi formali di istruzione?

3.1.3. La convalida nel terzo settore

Come nel mercato del lavoro, l'individuazione e la documentazione delle competenze avviene nell'ambito delle azioni della società civile, del volontariato, della gioventù o delle politiche sociali. La convalida sostiene le attività giovanili e di volontariato e serve a dare valore alle esperienze che gli individui acquisiscono nel contesto di queste attività; può anche sostenere politiche sociali più ampie, come l'integrazione di migranti o rifugiati, rendendo visibili le loro competenze e attribuendo a queste un valore di scambio. Il terzo settore svolge un ruolo importante anche nella promozione della convalida dell'apprendimento non formale e informale e può contribuire a misure di sensibilizzazione. Le ONG, la società civile e le organizzazioni giovanili possono essere più vicine, e avere un migliore accesso, a coloro che hanno maggior bisogno della convalida. Le loro attività possono contribuire a diffondere l'identificazione e la documentazione dell'apprendimento facilitando l'ingresso nel mercato del lavoro o nell'istruzione formale. Le organizzazioni non governative coinvolte nell'apprendimento degli adulti e lungo tutto l'arco della vita considerano l'apprendimento non formale e informale un risultato importante delle loro attività che deve essere reso più visibile.

Tuttavia, le modalità di convalida avviate o sviluppate dalla società civile e dalle organizzazioni giovanili e le iniziative di istruzione e formazione o del mercato del lavoro non sono collegate fra loro: in alcuni casi, i punti di riferimento sviluppati per l'istruzione e la formazione formale non corrispondono ad alcuni dei risultati dell'apprendimento acquisiti durante il lavoro volontario o giovanile. La certificazione potrebbe essere rilasciata con un diverso grado di valore associato. Alcune organizzazioni del terzo settore erogano percorsi di formazione con specifici certificati, diplomi e altre forme interne di convalida dei risultati dell'apprendimento, e alcune di forme di convalida potrebbero essere riconosciute dalle autorità pubbliche e venire collegate ai livelli dei quadri nazionali delle qualifiche.

I processi di convalida nel terzo settore tendono a una prospettiva formativa che ha come obiettivo principale l'autoriflessione e l'accrescimento della consapevolezza di sé. Risultati comuni di questi processi sono normalmente ritenuti la responsabilizzazione degli individui e il miglioramento dell'autostima.

Questi risultati potrebbero essere molto importanti anche per il progresso nell'istruzione e nella formazione formale, oltre che nell'occupazione. L'utilizzo di punti di riferimento comuni per applicare i risultati di un processo di convalida nella società civile o nelle organizzazioni giovanili, come input per forme di apprendimento più formalizzate e sommative, aumenterà la diffusione della convalida e renderà il sistema più efficiente e valido. Come negli altri casi, la credibilità della convalida erogata dal settore del volontariato richiede standard e meccanismi di valutazione trasparenti e la considerazione dei diversi elementi descritti in queste linee guida.

Riquadro 10. Domande chiave sul terzo settore

- Esistono possibilità di convalida sistematiche nel terzo settore?
- Gli obiettivi della convalida nell'ambito delle iniziative del terzo settore sono stati chiariti e comunicati chiaramente agli interessati?
- I certificati ottenuti attraverso la convalida nel terzo settore possono essere collegati ai programmi di istruzione formale?
- I risultati di un processo di convalida nel terzo settore possono essere utilizzati in altri contesti, ad esempio per accedere a programmi formali di istruzione?

3.2. La convalida delle competenze e delle strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita

La convalida può essere impiegata in un'ampia gamma di settori, tra cui l'istruzione e la formazione, il mercato del lavoro, l'inclusione sociale, la migrazione e le politiche giovanili. Tuttavia, questi settori sono solo raramente collegati tra loro e non fanno necessariamente parte di una strategia nazionale coerente per le competenze. La gestione di scopi diversi focalizzati su esigenze individuali diverse richiede un approccio coordinato e coerente tra i settori e i servizi: solo così la convalida può esprimere tutto il suo potenziale. È fondamentale una visione comune sul ruolo della convalida nei settori dell'istruzione e della formazione, dell'occupazione e delle politiche sociali, nonché un chiaro accordo sui ruoli e sui contributi delle diverse parti interessate. Per sostenere gli individui per tutta la vita, occorre che la convalida funzioni anche al di là dei confini geografici, istituzionali e settoriali, che sia considerata come parte di un sistema di sostegno più ampio di incentivi per gli individui. I quadri (più o meno formalizzati) che disciplinano il rapporto tra le diverse politiche e i diversi servizi favoriranno la coerenza e l'aumento dell'efficienza. Le attività di convalida devono essere coordinate e collaborare con i servizi di sensibilizzazione e di orientamento professionale lungo tutto l'arco della vita, attraverso l'erogazione di istruzione e formazione, gli incentivi finanziari, nonché i servizi di occupazione, inclusione sociale e migrazione.

Questo obiettivo può essere raggiunto solo prendendo in considerazione fattori, tradizioni e obiettivi contestuali, e garantendo nel contempo che gli elementi essenziali presentati in queste linee guida siano presi in considerazione e concordati tra le parti interessate in tutti i contesti: la complessità della convalida richiede ai paesi di riflettere sul proprio quadro istituzionale e sulla ripartizione generale dei ruoli e dei compiti per consentire sinergie. Lavorare per un migliore coordinamento degli accordi di convalida richiede di concentrarsi su diversi aspetti:

- (a) il quadro giuridico è importante, e l'esistenza di sistemi giuridici diversi, eventualmente concorrenti, può ostacolare gli sviluppi. Qualsiasi introduzione di soluzioni centralizzate, tuttavia, deve essere equilibrata con la necessità di elaborare modalità per specifici gruppi di destinatari, contesti e portatori di interessi;

- (b) occorre prestare attenzione al coordinamento nazionale: la maggior parte dei paesi non dispone di un'unica organizzazione di coordinamento per la convalida; al contrario, la responsabilità è condivisa tra diversi ministeri o altre autorità nazionali, rendendo la convalida una questione trasversale. I paesi devono valutare l'opportunità di individuare e nominare un'organizzazione coordinatrice;
- (c) occorre prestare maggiore attenzione alla creazione di reti all'interno e tra i settori in cui la convalida è attualmente sviluppata e attuata. Le strategie nazionali di convalida devono affrontare esplicitamente questi problemi di networking, puntando a servizi di convalida visibili, noti, affidabili ed efficienti dal punto di vista dei costi, vicini ai luoghi in cui le persone vivono, imparano e lavorano;
- (d) è importante riflettere sull'equilibrio generale delle modalità di convalida: il predominio dell'istruzione e della formazione nella convalida non dovrebbe mettere in ombra il ruolo potenzialmente importante che la convalida può svolgere per altri scopi, ad esempio per sostenere lo sviluppo della carriera e la possibilità di occupazione. Alcuni paesi tendono a definire (e limitare) i sistemi di convalida con riferimento alle esigenze di particolari gruppi, ad esempio i disoccupati, i lavoratori scarsamente qualificati e i migranti. Sebbene sia importante e pertinente, questa (limitata) attenzione deve essere bilanciata con il più ampio potenziale della convalida, al fine di rendere visibile e valorizzare l'apprendimento non formale e informale in generale.

Riquadro 11. **Domande chiave in materia di competenze e strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita**

- Sono stati chiariti il ruolo e gli scopi della convalida nell'ambito dell'istruzione e della formazione, del mercato del lavoro e delle politiche sociali?
- Esistono linee guida o quadri che regolano il rapporto della convalida con altri servizi, ad esempio con l'orientamento professionale e altri servizi pubblici per l'impiego?
- Esistono forum in cui rappresentanti a capo di diversi settori delle politiche possono riunirsi per discutere di questioni di convalida?

3.3. Il coinvolgimento e il coordinamento delle parti interessate

Un approccio strategico alla convalida richiede il coinvolgimento di molti attori differenti con responsabilità e funzioni differenti. La raccomandazione del 2012 invita gli Stati membri a 'promuovere il coinvolgimento nello sviluppo e nell'attuazione degli elementi e dei principi di convalida di tutte le parti interessate, quali organizzazioni dei datori di lavoro, sindacati, camere di commercio, industria e artigianato, enti nazionali coinvolti nel processo di riconoscimento delle qualifiche professionali, servizi per l'impiego, organizzazioni giovanili, operatori socio educativi, istituti di istruzione e formazione e organizzazioni della società civile' (Consiglio dell'Unione europea, 2012, pag. 4, punto

4). Per realizzare questo coordinamento complesso, i diversi portatori di interessi devono concordare principi comuni applicabili diversi contesti, fornendo un panorama di convalida ma consentendo al contempo un adattamento contestuale e individuale.

I quadri possono migliorare il coordinamento e la coerenza tra i diversi contesti istituzionalizzando i principi e le modalità concordati per fornire riscontri e informazioni; possono comprendere diversi livelli di formalizzazione; possono essere definiti o guidati dalla legislazione nazionale/regionale, da una strategia o da una rete di partenariati regionali/settoriali tra diversi portatori di interessi (comprese le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché le organizzazioni della società civile); possono stabilire principi, regole o procedure chiare e aiutare sistematicamente le transizioni all'interno e tra i diversi contesti di convalida. Gli orientamenti comuni, idealmente elaborati in collaborazione con le parti interessate, potrebbero fornire funzioni analoghe, anche se tendono a essere meno prescrittivi. Anche i potenziali utenti e gli individui dovrebbero avere voce in capitolo nella progettazione e nel contributo alla convalida.

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

Figura 1. Possibili parti interessate in fase di convalida e loro funzioni

Esempio delle funzioni principali	Esempi di parti coinvolte
<ul style="list-style-type: none"> • fornire riscontri • promozione 	<p>Persone e utenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • potenziali utenti della convalida • candidati di successo
<ul style="list-style-type: none"> • accrescere la consapevolezza e le misure di assunzione/sensibilizzazione • fornire informazioni e orientamento • svolgere attività di identificazione e documentazione delle competenze • effettuare una valutazione e certificazione 	<p>Società civile, organizzazioni di volontariato e organizzazioni giovanili</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizzazioni non governative • progetti di organizzazioni che coinvolgono volontari
<ul style="list-style-type: none"> • fornire informazioni • svolgere la valutazione e la certificazione • svolgere attività di identificazione e documentazione delle competenze 	<p>Settore imprenditoriale</p> <ul style="list-style-type: none"> • imprese • associazioni di settore o filiali • sindacati • organizzazioni di datori di lavoro • progetti delle camere di commercio e dell'industria
<ul style="list-style-type: none"> • effettuare la valutazione e la certificazione • fornire supporto per l'identificazione e la documentazione, comprese le informazioni e l'orientamento • sostenere le persone 	<p>Istituti di istruzione e formazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • scuole generali e professionali • università • fornitori di servizi di istruzione per adulti • istituti di istruzione privati • centri di valutazione e centri di riconoscimento specializzati • cooperative/consorzi/piattaforme
<ul style="list-style-type: none"> • fornire sostegno alle istituzioni • stabilire le procedure • adattare le linee guida all'ambiente locale • coordinarsi tra gli attori regionali • fornire informazioni e supporto • svolgere attività di identificazione, documentazione, valutazione e certificazione 	<p>Parti interessate a livello locale e regionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • autorità pubbliche regionali in materia di istruzione e formazione • lavoro e servizi sociali, ecc. • autorità pubbliche locali nel settore dell'istruzione • occupazione e servizi sociali • progetti locali e regionali
<ul style="list-style-type: none"> • fornire una legislazione adeguata • stabilire quadri e strategie • stabilire le procedure • determinare ruoli e responsabilità • coordinare gli attori istituzionali • fornire linee guida nazionali • stabilire meccanismi di garanzia della qualità 	<p>Parte interessata a livello nazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • ministeri (dell'istruzione, del lavoro, ecc.) e agenzie governative nazionali • autorità competenti in materia di istruzione, formazione e qualificazione • progetti nazionali • servizi pubblici per l'impiego • servizi sociali • parti sociale
<ul style="list-style-type: none"> • fornire linee guida comuni • fornire strumenti comuni dell'UE per la convalida • sostenere la trasparenza e la portabilità • sostenere l'apprendimento delle politiche e il trasferimento delle migliori pratiche 	<p>Parti interessate europee</p> <ul style="list-style-type: none"> • Commissione europea e Consiglio • Agenzie dell'UE, Cedefop e ETF • I programmi europei • Fondi sociali europei • Organizzazioni europee delle parti sociali • Datori di lavoro europei • Progetti europei • Organizzazioni europee non governative • Organizzazioni giovanili europee

Riquadro 12. Domande chiave sul coinvolgimento delle parti interessate

- Le diverse parti interessate sono consapevoli e accettano i risultati della convalida?
- Le diverse parti interessate sono coinvolte nella progettazione, nell'attuazione e nell'esecuzione dei meccanismi di convalida?
- Esiste un dialogo tra parti sociali, istituti di istruzione e formazione e organizzazioni della società civile sul ruolo delle pratiche di convalida?
- Sono stati istituiti quadri giuridici, singoli o multipli, per regolare il rapporto tra gli attori in relazione alla convalida?
- Quali processi amministrativi sono in atto (procedure di contatto e informazione, registrazione e monitoraggio dei risultati, disposizioni condivise in materia di garanzia della qualità)?
- Quali sono le possibilità di networking per le parti interessate? Quali sono le sedi di confronto in cui è possibile discutere e concordare la convalida?
- Chi è responsabile del coordinamento a livello nazionale, regionale e locale? Come sono garantite l'uniformità e la coerenza tra i vari livelli?
- Quali meccanismi esistono per utilizzare l'esperienza diretta degli utenti del sistema di convalida per contribuire, informare e riesaminare le politiche e le procedure nazionali di convalida?

3.4. Finanziamenti e costi

Le modalità di convalida devono essere finanziate in modo sufficiente e sostenibile. Nel contesto di un approccio strategico globale alla convalida, i costi e l'allocazione delle risorse devono essere discussi e concordati tra le parti interessate; occorre considerare la ripartizione dei costi tra autorità europee, nazionali, regionali e locali, insieme ad altre parti interessate che potrebbero essere coinvolte nella convalida. L'imposizione di provvigioni individuali deve essere valutata in relazione alle singole circostanze, alla strategia di convalida globale e ai potenziali vantaggi della convalida.

Potrebbero essere presi in considerazione e combinati diversi meccanismi e strumenti finanziari. Occorre tenere conto delle tradizioni e dei contesti esistenti, ma anche dello scopo e dell'obiettivo del processo di convalida: il modello di finanziamento potrebbe prendere in considerazione le strutture finanziarie esistenti, ma in molti casi potrebbe essere necessario rivedere le strutture di finanziamento esistenti per raggiungere gli incentivi sufficienti per la convalida. Altre opportunità di finanziamento della convalida possono essere introdotte con nuovi strumenti, ad esempio sotto forma di conti individuali di apprendimento (ILA).

La modalità di assegnazione dei fondi alla convalida varia: nella maggior parte dei casi, il bilancio complessivo include tutta l'offerta di istruzione e formazione e, quindi, nulla finisce per essere destinato alla convalida. Quando si valutano i criteri di finanziamento destinati all'offerta, ovvero i fondi erogati ai prestatori di servizi, è essenziale esaminare attentamente il loro impatto sull'incentivazione della convalida. Questi prestatori di

servizi, che in molti casi sono organi di istruzione e formazione, saranno finanziati in base al numero di studenti iscritti ogni anno. Gli individui che seguono un percorso di convalida potrebbero non essere considerati studenti oppure potrebbero trascorrere meno tempo in un programma, causando una perdita economica per il prestatore del servizio. È importante che questi elementi siano presi in considerazione nella costruzione di un modello finanziario per la convalida.

Gli strumenti di finanziamento destinati alla domanda prevedono l'erogazione di finanziamenti alle persone (o alle imprese) per accedere alla convalida e sono meno comuni. Esempi di questi tipi di strumenti sono: fondi per la formazione, incentivi fiscali, sovvenzioni, congedi per la formazione, voucher o conti individuali di apprendimento (ILA) (si veda Cedefop, 2022a). Tutti questi strumenti possono contribuire a promuovere la convalida se accompagnati con altre misure come la promozione, le campagne di sensibilizzazione e i servizi di orientamento.

I modelli di finanziamento per la convalida devono trovare un equilibrio tra il lato della domanda e quello dell'offerta che consenta ai prestatori di servizi e agli individui di trarre il massimo vantaggio dal processo di convalida. I finanziamenti europei sono, in molti casi, utilizzati come trampolino di lancio per progetti pilota e per integrare i fondi nazionali, locali e privati; potrebbero essere utilizzati anche come finanziamento di avviamento. I finanziamenti stanziati per la convalida e per tracciarne l'utilizzo aiuteranno maggiormente a comprendere il contributo apportato al funzionamento complessivo del sistema.

La natura frammentata dei servizi di convalida, disseminati fra diverse istituzioni e soggetti a complesse modalità di finanziamento, che coinvolgono fondi europei, nazionali, regionali, locali e individuali, rende difficile la tracciabilità dei fondi stanziati per la convalida e dei relativi costi. La mancanza di informazioni sui tali costi e finanziamenti equivale a una mancanza di evidenze che, a sua volta, impedisce una corretta analisi costi-benefici. Il finanziamento della convalida può essere compreso attraverso modalità delimitate e ben definite, ma il quadro generale dei costi a livello nazionale, regionale o locale tende a essere più complicato. Una comprensione dettagliata dei costi sostenuti potrebbe fornire informazioni utili sui miglioramenti in termini di efficienza offerti dalla convalida, oltre che essere materiale prezioso in termini di promozione.

La convalida è normalmente considerata un processo costoso perché coinvolge diversi membri del personale addetto e richiede tempo per identificare, documentare, valutare e certificare l'apprendimento individuale. Trattandosi di un processo personalizzato, applicare criteri economici di scala è più complicato le esigenze individuali complesse aumenterebbero i costi. Anche l'elaborazione di metodologie adeguate per garantire l'affidabilità e la validità può risultare costosa, soprattutto perché occorre adattare alle diverse esigenze ed esperienze di apprendimento e una tale combinazione di metodi potrebbe rivelarsi anche difficile. Tuttavia, l'erogazione della convalida potrebbe rivelarsi meno costosa della gestione di determinati programmi. I processi di convalida collettivi o basati sulla coorte, dove più persone sono coinvolte in un processo di convalida per un periodo di tempo specifico, possono ridurre i costi, essendo più efficienti nella trasmissione di informazioni, orientamenti e mappatura degli standard. Una volta creata un'infrastruttura, la sua adattabilità ad altri contesti simili è meno costosa.

Riquadro 13. Domande chiave sul finanziamento e sui costi

- Esiste un modello sostenibile di finanziamento della convalida?
- I criteri per la costituzione di fondi incentivano l'uso di processi di convalida?
- Esistono meccanismi di determinazione di costi ripartiti per la convalida? È possibile raggiungere un accordo sulla ripartizione dei costi tra le parti interessate?
- Quali sono gli strumenti di finanziamento disponibili per incoraggiare e sostenere i singoli a usufruire e beneficiare delle offerte istituzionali?
- Le informazioni sui costi e sui benefici della convalida sono chiare e vengono fornite all'individuo in modo tempestivo?
- Gli elementi che partecipano ai costi della convalida sono stati definiti?
- Esistono elementi per raccogliere le informazioni necessarie in termini di costi?
- È possibile effettuare un'analisi costi-benefici della convalida?

3.5. I professionisti della convalida e le loro competenze

La fiducia nella convalida dipende in larga misura dal personale operante in prima linea e dai professionisti che interagiscono direttamente con i candidati. Queste figure coprono tutti gli aspetti della convalida e comprendono quegli operatori che offrono informazioni, forniscono orientamenti, effettuano valutazioni e/o gestiscono centri/procedure di valutazione.

Il personale addetto alla convalida raramente lavora esclusivamente alla convalida: nella maggior parte dei casi le mansioni relative alla convalida sono associate ad altre funzioni, ad esempio nell'ambito dell'orientamento, dell'insegnamento e della formazione e/o della gestione del lavoro. Questa combinazione di ruoli è vantaggiosa in quanto sottolinea il ruolo di facilitatore della convalida nell'apprendimento in un'ampia gamma di settori. I professionisti della convalida devono possedere competenze pertinenti per le diverse fasi. Le abilità e le competenze richieste per le fasi iniziali di identificazione e documentazione saranno, in molti casi, più vicine a quelle possedute dai professionisti dell'orientamento, consentendo al candidato di comprendere e articolare i propri punti di forza e di debolezza. Le competenze richieste per le fasi di valutazione e certificazione richiederanno invece una conoscenza più approfondita e specializzata degli standard e dei settori di conoscenza specifici trattati.

In generale, è importante garantire uno sviluppo professionale continuo che tratti queste funzioni. Considerata la diversità di queste esigenze di sviluppo, lo scambio sistematico di esperienze, ad esempio attraverso la creazione di reti, costituisce un punto di partenza.

3.5.1. Consulente/tutor

L'attività del consulente inizia con l'invitare un potenziale candidato interessato alla convalida e assisterlo nella preparazione ai fini della valutazione; continua con l'offrire

orientamento al candidato una volta che la valutazione è stata decisa.

In molti casi, il consulente è un professionista esperto in materia di orientamento professionale. I ruoli/le funzioni specifiche del personale addetto all'orientamento e alla convalida, sia per le competenze tecniche che per quelle trasversali, devono provenire da una formazione specializzata. Una formazione comune per entrambe queste figure può generare una comprensione condivisa del processo e dei suoi risultati e migliorare la coerenza e la qualità complessiva dei servizi.

Parte importante del ruolo consiste nel lavorare insieme al candidato allo scopo di apprezzare l'ampiezza e la specificità delle evidenze di quanto da lui o lei appreso (aiutandolo a sviluppare una maggiore consapevolezza in merito). Questa attività viene talvolta chiamata "mappatura delle competenze" per sottolineare la criticità del ruolo svolto dal consulente ai fini dei bilanci di competenze e del tracciamento delle competenze in azienda. Per espletare questo ruolo, il consulente deve possedere una chiara comprensione del contesto della convalida. Se il candidato ambisce ad ottenere una qualifica formale, il consulente dovrebbe conoscere i relativi punti di riferimento e sapergli dire se le evidenze correnti siano sufficienti. Il consulente aiuta il candidato a prepararsi alla valutazione, spiegando la procedura per presentare le evidenze dell'apprendimento e fornendo informazioni sui possibili esiti di tale processo, rispondendo alle domande del candidato e gestendo le sue aspettative, funzione che presuppone una conoscenza approfondita del processo di valutazione. Una caratteristica di questo ruolo è la sua indipendenza dal processo di valutazione e la capacità di offrire una consulenza imparziale.

Il suo ruolo assume importanza anche dopo che si è concluso il processo di convalida: è una risorsa che può aiutare l'individuo a comprendere come utilizzare i risultati, le possibilità di accedere ad altre occasioni di istruzione e formazione, tirocinio, apprendistato, ecc. A tal fine, risulta fondamentale la conoscenza del mercato del lavoro locale e delle opportunità di lavoro. Il collegamento con i servizi di orientamento professionale lungo tutto l'arco della vita aumenta il potenziale di convalida.

Riquadro 14. **Principali conoscenze e abilità di un consulente**

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

3.5.2. Valutatore di convalida

Il valutatore ⁽⁹⁾ ha il compito di ricercare, esaminare e verificare le prove dell'apprendimento di un individuo e di valutare in che misura la persona soddisfa standard specifici; deve conoscere in modo approfondito standard e metodi di valutazione potenzialmente utili per

⁽⁹⁾ Per un approfondimento sulle sfide connesse alla valutazione, si veda Cedefop (2022b).

la referenziazione delle evidenze raccolte. Il riconoscimento professionale della figura del valutatore può contribuire a migliorare la fiducia e la credibilità del processo di convalida stesso. È opportuno che il valutatore non sia collegato al candidato, al suo lavoro o alla sua vita sociale: la credibilità del processo di convalida dipende dalla credibilità e dalla neutralità del valutatore.

Ai valutatori è generalmente richiesto di avere un numero fisso di anni di esperienza nel settore di competenza: possono essere alti dirigenti, rappresentanti esperti del terzo settore, parti sociali o insegnanti del settore specifico, con esperienza diretta. Una formazione specifica sulla procedura di convalida aumenterà la professionalità e la qualità. È opportuno creare reti di valutatori, dove e quando possibile, per assicurare uno sviluppo professionale e delle pratiche coerenti.

La collaborazione di più di un valutatore per ogni candidato aumenterà l'affidabilità e la fiducia, sebbene aumenti anche il costo delle modalità di convalida.

Riquadro 15. **Principali conoscenze e abilità di un valutatore**

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

3.5.3. Responsabili della convalida, amministratori e osservatori esterni

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

Gli osservatori esterni vigilano sulla qualità delle procedure di convalida e di formazione del personale, nonché sui risultati ottenuti dai candidati. I consulenti e i valutatori ricoprono ruoli distinti al momento dell'interazione col candidato; l'osservatore esterno vigila affinché i ruoli restino distinti. In alcuni contesti l'osservatore esterno funge da consigliere dei consulenti e dei valutatori e li aiuta a imparare dalle esperienze proprie e

altri. All'osservatore esterno può essere affidato il compito di verificare l'efficienza del processo e di controllare che l'uso delle risorse sia ottimizzato. Non deve essere per forza un esperto nella data professione o attività, ma deve essere stato formato nelle procedure di garanzia della qualità. L'osservatore può essere considerato una fonte di consulenza e fungere da certificatore esterno, senza una regolare presenza nel processo.

Riquadro 16. Domande chiave sui professionisti della convalida e sulle loro competenze

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

Elementi di erogazione della convalida

4.1. Dai risultati dell'apprendimento alla certificazione

4.1.1. Risultati di apprendimento

I risultati dell'apprendimento sono utilizzati negli standard di qualificazione e nei programmi di studio, sono considerati quali dichiarazioni di intenzioni e aspettative e per definire e descrivere gli obiettivi di istruzione, formazione e apprendimento. Tali "dichiarazioni" serviranno come base per valutare, nel contesto del processo di convalida, le conoscenze, le abilità e le competenze conseguite di fatto da un individuo, all'interno e all'esterno dell'istruzione e della formazione formale.

Il passaggio a qualifiche basate sui risultati dell'apprendimento nella maggior parte dei sistemi europei di istruzione e formazione è fondamentale per l'attuazione della convalida: questo approccio richiama l'attenzione su ciò che un individuo deve sapere, comprendere ed essere in grado di fare al termine di un percorso di apprendimento. L'accento è posto sulle conoscenze, le abilità e le competenze che l'individuo deve possedere e non su come, dove e quando si è svolto l'apprendimento. La qualifica può essere quindi conseguita in modi diversi: non solo attraverso l'istruzione e la formazione formale, ma anche attraverso l'apprendimento sul lavoro, durante il tempo libero e a casa. Senza questa flessibilità, la convalida sarebbe notevolmente limitata.

Il modo in cui i risultati dell'apprendimento sono formulati nelle qualifiche influenza il processo di convalida, determinando la scelta di conoscenze, abilità e competenze da affrontare e il giudizio loro attribuito. Mentre alcuni approcci tradizionali ai risultati dell'apprendimento si concentrano esclusivamente su ciò che può essere facilmente osservato e direttamente misurato, altri saranno più aperti e pronti ad accettare e riconoscere le ambiguità (Cedefop, 2016; 2017; 2022c). La scelta di uno o dell'altro approccio determinerà in larga misura l'ambito di apprendimento considerato dal processo di convalida. Una scelta analoga è prevista quando si affrontano diversi tipi o domini di apprendimento: è molto importante stabilire se l'attenzione si concentra (ad esempio) sulle abilità e sulle funzioni professionali oppure se sono stati compiuti sforzi per inglobare (ad esempio) conoscenze generiche e abilità e competenze trasversali. Sebbene i risultati dell'apprendimento possano ritenuti essenziali per il successo dell'attuazione della convalida, l'applicazione dell'approccio richiede un'attenta riflessione: una formulazione troppo restrittiva rischia di non cogliere importanti sfaccettature dell'esperienza d'apprendimento individuale, mentre una formulazione troppo generica, rischia di non definire l'orientamento, la coerenza e l'affidabilità della convalida. Ciò evidenzia il fatto che i punti di riferimento basati sui risultati dell'apprendimento sono stabiliti attraverso

negoziati e compromessi tra le parti interessate. Per garantire la pertinenza e la credibilità, sarebbe opportuno promuovere un dialogo continuo tra le parti interessate, consentendo loro di collaborare alla definizione degli obiettivi e di esprimere le proprie aspettative sui risultati dell'apprendimento.

Riquadro 17. **Domande chiave sui risultati dell'apprendimento e sulla convalida**

- Il processo di convalida utilizza un punto di riferimento (standard, curricula, descrizione del programma) basato sulle aspettative in termini di input o di risultati?
- Qual è il fulcro dei risultati dell'apprendimento attesi in termini di ampiezza (conoscenze, abilità e/o competenze) e profondità (livelli e complessità)?
- L'ambito di applicazione del punto di riferimento è definito in un modo sufficientemente ampio da cogliere l'apprendimento esterno ai contesti di istruzione e di formazione formali?

4.1.2. Esperienze di apprendimento, punti di riferimento e standard

Qualsiasi processo di convalida richiede un punto di riferimento: può essere ufficiale e formalizzato o informale, o persino tacitamente condiviso. Parte dello scetticismo verso la convalida può essere collegato al ruolo poco chiaro svolto dai punti di riferimento nel processo. Tale scetticismo è alimentato anche dalla mancanza di standard riconoscibili, di chiarezza riguardo alle modalità di applicazione degli standard o di coinvolgimento delle parti interessate nella definizione di tali standard. Allo stesso modo, l'uso di standard diversi per l'istruzione e la formazione formale e per la convalida viene talvolta interpretato come una conferma che l'apprendimento che avviene al di fuori delle aule non è trattato in modo rigoroso. Il rischio è che si creino distinzioni fra certificati di serie A e certificati di B, a discapito del valore della convalida.

L'importanza dei punti di riferimento si estende a ogni singolo candidato, in quanto hanno un impatto diretto su quali esperienze e risultati di apprendimento sono ritenuti rilevanti e, di conseguenza, svolgono un ruolo fondamentale nel determinare il valore attribuito nell'ambito del processo di convalida. In ogni fase del processo, dall'identificazione iniziale alla certificazione finale, gli individui devono essere consapevoli di questo punto di riferimento o standard.

Per le fasi iniziali, l'identificazione e la documentazione, le scelte fatte in merito alla focalizzazione (profondità e ampiezza dell'apprendimento affrontato) sono di importanza cruciale. Una concezione troppo ristretta, che sia del professionista o del candidato, può influenzare la consulenza professionale fornita e quindi limitare l'autovalutazione del candidato. È necessario che il personale addetto alla convalida chiarisca e trasmetta le proprie (p)referenze. Il personale addetto alla convalida ha il compito di aiutare il candidato a individuare e documentare l'apprendimento pertinente, operando a partire da una mappa (concettuale) sufficientemente ampia e dettagliata nella quale riunire e annotare le singole esperienze di apprendimento. Le domande del Riquadro 18 presentano questioni che occorre considerare in relazione al campo di applicazione complessivo di un'esperienza

di apprendimento individuale, anche nella fase di identificazione iniziale.

Riquadro 18. Domande chiave sulle esperienze di apprendimento

- Che tipo di conoscenza è stata acquisita?
 - conoscenze di base (alfabetismo e abilità matematiche elementari, ecc.)
 - conoscenze tecniche e specialistiche
- Quali abilità sono trattate?
 - abilità pratiche (relative a compiti, funzioni e/o occupazioni)
 - abilità analitiche
- Quali abilità e competenze più ampie e trasversali sono state acquisite?
 - abilità e competenze di autogestione (gestione del tempo, imparare a imparare, ecc.)
 - abilità e competenze comunicative (esposizione verbali e scritte, ecc.)
 - abilità e competenze sociali (lavoro di squadra, gestione degli altri, ecc.)
- Qual è il livello di complessità (profondità) dell'apprendimento acquisito dall'individuo? La profondità e la complessità dell'apprendimento possono essere specificate facendo riferimento a livelli formali e/o con verbi di azione?

Quando la convalida è utilizzata per l'assegnazione formale di una qualifica o di un certificato, principalmente nella terza e nella quarta fase, il ruolo del punto di riferimento (standard di qualificazione, curriculum o descrizione del programma) è diretto e di importanza cruciale. Lo standard influirà su ciò che i valutatori cercano e che includeranno nella valutazione di un candidato. Seppure semplificati, gli standard utilizzati per la valutazione e la certificazione formale sono radicati nel settore dell'istruzione o nel mercato del lavoro. Gli standard educativi e professionali possono essere descritti e definiti in termini di risultati di apprendimento, ma enfatizzeranno aspetti diversi dell'apprendimento. In genere, gli standard educativi comprendono una gamma più ampia di risultati di apprendimento previsti rispetto agli standard professionali. Questa distinzione indica l'ampiezza delle responsabilità e dei mandati associati all'istruzione e alla formazione iniziale. D'altra parte, l'orientamento a compiti e funzioni degli standard occupazionali tende a concentrarsi su categorie più ristrette di abilità e competenze. Di conseguenza, potrebbe non essere adatto a catturare alcune esperienze di apprendimento individuali complesse.

Riquadro 19. **Confronto fra istruzione e standard professionali**

Standard di istruzione/formazione: seguono la logica dell'istruzione e formazione, sono normalmente impiegati in programmi che portano a una qualifica formale e si concentrano su quello che le persone devono apprendere, sulle modalità d'apprendimento e sulle modalità di valutazione della qualità e dei contenuti dell'apprendimento. Tradizionalmente questi standard sono stati formulati in termini di input (materie, programma di studio, modalità di insegnamento, processi e valutazione) ma il passaggio ai risultati dell'apprendimento in atto nella maggior parte dei paesi europei ha fatto sì che gli standard di formazione si focalizzassero sempre più sui risultati individuali previsti, lasciando maggior flessibilità sul modo in cui sono stati raggiunti. In molti paesi il termine 'curriculum' è usato al posto di 'standard', ma la funzione è la stessa.

Standard di occupazione: seguendo la logica dell'impiego, questi standard sono incentrati sul tipo di mansione da svolgere, sulle modalità di esecuzione e sull'esito ottenuto nel contesto occupazionale (più o meno ampio). Esistono in tutti i paesi europei ma ogni paese e settore ha un proprio stile per quanto riguarda la loro struttura e presentazione. Gli standard di occupazione possono costituire un ponte tra il mercato del lavoro e l'istruzione, perché possono fungere da base per lo sviluppo degli standard di formazione; in molti casi, tali standard opereranno in modo isolato dai settori dell'istruzione e della formazione.

Fonte: Cedefop.

Le linee guida europee del 2015 avvertono che l'utilizzo di standard separati per l'apprendimento formale e per la convalida può essere problematico, sottolineando che le qualifiche dovrebbero essere aperte a una varietà di forme e percorsi di apprendimento, ma che i risultati attesi dovrebbero essere gli stessi. Questo aspetto è considerato fondamentale per evitare distinzioni fra i certificati (certificati di serie A e di serie B) e per garantire la parità di valutazione tra l'apprendimento formale, non formale e informale. Questo principio è ancora valido, ma richiede ulteriori chiarimenti.

Gli standard esistenti sviluppati per uno scopo specifico, anche quando utilizzano i risultati dell'apprendimento, non sono necessariamente adatti a identificare alcune esperienze di apprendimento complesse degli individui. Ad esempio, gli standard sviluppati per la valutazione e la certificazione dell'istruzione e della formazione scolastica sono normalmente incentrati sugli input, ovvero come, quando e dove si è svolto l'apprendimento. Questi punti di riferimento non sono adatti a rilevare l'apprendimento diversificato e talvolta inaspettato che si svolge in contesti non formali e informali. Durante il processo di unificazione delle qualifiche e degli standard di certificazione, è fondamentale considerare attentamente l'orientamento dei punti di riferimento scelti verso l'apprendimento in contesti formali e come possano meglio catturare le esperienze di apprendimento individuali al di fuori dell'istruzione formale.

Essendo sviluppati per scopi definiti, gli standard rischiano di rafforzare i confini tra

istruzione e formazione, mercato del lavoro e terzo settore, e all'interno dello stesso settore dell'istruzione e della formazione. Una delle sfide principali per gli anni a venire riguarda il rafforzamento della cooperazione tra le parti interessate in diversi aree e settori, per vedere in che modo gli standard nel mercato del lavoro, nel terzo e nei settori dell'istruzione e della formazione e in altri settori possano comunicare meglio tra loro. Un uso sistematico dei risultati dell'apprendimento che sottolinei la necessità di adottare un linguaggio comune in tutti i settori e in tutte le aree contribuirà a liberare il potenziale della convalida per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in tutti i settori della vita.

Riquadro 20. **Domande chiave su standard e punti di riferimento**

- I punti di riferimento per la convalida sono chiaramente identificati?
- Le parti interessate nello sviluppo dei punti di riferimento sono coinvolte? Gli standard sono basati sul consenso e sul dialogo?
- Il punto di riferimento per la convalida viene comunicato al candidato?
- Il punto di riferimento si sta aprendo alla diversità delle esperienze di apprendimento dell'individuo oppure richiede una riduzione?
- Il punto di riferimento è incorporato in un settore limitato dell'istruzione, della formazione e/o dell'occupazione? E le esperienze acquisite al di fuori di questo ambito sono trattate?
- Sono presenti meccanismi di feedback per lo sviluppo dei punti di riferimento?

4.1.3. La convalida nel contesto della modifica delle qualifiche e dei certificati

Gran parte della discussione sulla convalida è stata collegata all'apertura delle qualifiche (iniziali) all'apprendimento non formale e informale. In questi casi, la questione riguarda la possibilità di ridefinire gli standard e i punti di riferimento su cui si basano queste qualifiche in modo da potere includere le diverse esperienze dei singoli discenti. Negli ultimi decenni, tuttavia, i sistemi delle qualifiche si sono gradualmente evoluti grazie all'introduzione di qualifiche parziali e di moduli (nei sistemi pubblici di istruzione e formazione) e al ruolo sempre più importante svolto dai certificati relativi a compiti e tecnologie offerti dal mercato del lavoro a livello nazionale (e sempre più spesso) internazionale. Questi sviluppi possono influenzare direttamente la convalida. Lo sviluppo di sistemi modulari ha il potenziale per facilitare la progressione del candidato in modo graduale, in base alle sue esigenze e ai suoi punti di forza. La crescente importanza dei certificati più piccoli, che operano (in parte) al di fuori dei sistemi di qualificazione ordinari, solleva nuove domande a cui è necessario rispondere nel prossimo periodo.

4.1.3.1. Credenziali e convalida

Il contenuto e la struttura delle qualifiche evolvono costantemente. I corsi di formazione brevi e le esperienze di apprendimento si stanno rapidamente sviluppando in tutta

Europa, sono erogati da vari soggetti pubblici e privati in risposta alla necessità di forme di istruzione e formazione più flessibili e incentrate sul discente. Queste forme di apprendimento più brevi sono certificate in modi diversi, talvolta collegati a sistemi e quadri di qualifiche formali, ma più frequentemente al di fuori di essi. Sebbene negli ultimi anni si sia prestata molta attenzione al ruolo delle microcredenziali (Cedefop, 2022d), il ruolo svolto dai certificati e dalle credenziali di settore, di fornitore e di mansione nel mercato del lavoro (e non solo) non è nuovo. Da molto tempo, i certificati e le credenziali più piccoli e specializzati sono utilizzati per documentare il miglioramento delle competenze e la riqualificazione professionale e, in molti casi, per segnalare se una persona è autorizzata a svolgere un compito o una funzione. Sono certificati e credenziali diversificati e altamente specializzati e svolgono un ruolo chiave in relazione all'istruzione e alla formazione continua, oltre che facilitare il funzionamento dei mercati del lavoro.

Finora, il legame tra la convalida e questo complesso settore della certificazione è stato affrontato solo vagamente; tuttavia, la discussione sul potenziale accumulo e sulla sovrapposibilità delle credenziali e dei certificati lascia intravedere il ruolo più attivo che la convalida dovrà svolgere in futuro. A tal fine, è necessario che gli standard e i punti di riferimento alla base di questi certificati e credenziali adottino un linguaggio basato sui risultati dell'apprendimento, indicando chiaramente il tipo di conoscenze, abilità e competenze possedute dal candidato. In questo modo sarà possibile specificare i risultati di apprendimento raggiunti e, in un processo di convalida, valutare se sia possibile rilasciare certificati e credenziali diversi che possano essere combinati e sommati tra loro. La possibilità di collegare e accumulare certificati diversi dipende quindi dall'introduzione e dall'applicazione di un linguaggio comune, consentendo di valutare se elementi diversi si adattano e si sommano a una totalità più ampia.

La digitalizzazione delle credenziali può facilitare questo processo (si veda la sezione 4.4 sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione), gestendo grandi quantità di informazioni e fornendo opportunità per aumentare la trasparenza. Le credenziali rilasciate digitalmente (ad esempio attraverso l'infrastruttura delle credenziali digitali Europass) consentono di certificare un'ampia gamma di attività ed esperienze da parte di qualsiasi emittente, rendendole facilmente identificabili, classificandole e collegandole ad altre informazioni, quali le modalità di assegnazione del certificato. Fra gli strumenti utilizzati per documentare le esperienze sono emersi, per la flessibilità del loro formato, i badge digitali: offrono varie possibilità per riportare una determinata esperienza o un determinato risultato; consentono di coprire varie aree, dalla ludicizzazione dell'apprendimento online alla certificazione delle abilità e delle competenze valutate. I lavoratori tramite piattaforma, ad esempio, ottengono un tipo di certificazione basata sul feedback dei clienti e sul lavoro svolto.

La combinazione e l'accumulo di certificati e credenziali in un insieme più ampio, rilevante ai fini del mercato del lavoro o dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, richiedono una maggiore attenzione al contenuto di queste stesse credenziali. È il contenuto, e non la lunghezza o le dimensioni, a determinare se una credenziale può essere inserita in una carriera di apprendimento più ampia. La convalida può supportare direttamente questo criterio di sovrapposibilità, ma richiede descrizioni trasparenti del profilo e del contenuto di questi certificati e credenziali. L'attività per lo sviluppo di brevi descrizioni delle qualifiche basate sui risultati di apprendimento (nel contesto del gruppo consultivo del quadro europeo delle qualifiche e di Europass) punta a un approccio valido

per qualifiche complete ma, sempre più spesso, anche per certificati e credenziali di dimensioni più ridotte.

Riquadro 21. Domande chiave relative al collegamento della convalida alle credenziali

- Il contenuto e il profilo di una credenziale o di un certificato possono essere presentati in termini di risultati di apprendimento?
- In che misura è possibile confrontare il contenuto e il profilo delle credenziali e dei certificati?
- In che modo è possibile acquisire e confrontare in modo più sistematico il contenuto e il profilo delle credenziali e dei certificati? La digitalizzazione sta svolgendo un ruolo importante?
- In che modo è possibile includere (in modo affidabile e valido) il contenuto e il profilo dei certificati e delle credenziali nella convalida?

4.1.3.2. La convalida e il collegamento con i quadri e i sistemi delle qualifiche

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

Oggi, il concetto di sistema nazionale delle qualifiche fa riferimento a tutti gli aspetti delle attività intraprese da un paese e rientranti nel riconoscimento dell'apprendimento in Europa. Detti sistemi comprendono i mezzi per lo sviluppo e la messa in opera delle politiche nazionali o regionali sulle qualifiche, accordi istituzionali, sistemi di garanzia della qualità, sistemi di valutazione e assegnazione, meccanismi di riconoscimento delle abilità e altri meccanismi che collegano l'istruzione e formazione al mercato del lavoro e alla società civile. Le modalità di convalida sono una parte importante e (di solito) integrata di questi sistemi delle qualifiche. Grazie all'integrazione politica e legale dell'apprendimento non formale o informale nel sistema nazionale delle qualifiche, l'aspetto della convalida diventa più trasparente con uno status giuridico, meccanismi di governance e meccanismi di finanziamento più chiari.

E fatto ancor più importante, la convalida dà sostegno pratico alla progressione tra i diversi livelli e tipi di istruzione e formazione. L'integrazione della convalida nel sistema nazionale delle qualifiche presuppone che le qualifiche si aprano ad un insieme più ampio di iter di apprendimento e che le modalità di convalida si affermino come percorso ufficiale ed accettato per conseguire un certificato o una qualifica. Ciò richiede un passaggio ai risultati dell'apprendimento.

La maggior parte dei quadri nazionali delle qualifiche condividono l'aspirazione a migliorare il rapporto tra qualifiche diverse per favorire la progressione. Questo miglioramento essere raggiunto riducendo gli ostacoli al trasferimento e alla sommazione

dei risultati dell'apprendimento acquisiti. Le metodologie e i sistemi per la convalida degli apprendimenti non formali e informali che si focalizzano su quanto acquisito contribuiscono direttamente alla realizzazione di questo obiettivo. Se introdotta sistematicamente, la convalida, oltre ad aprire le qualifiche ad un insieme più ampio di esperienze di apprendimento, favorirà la progressione delle persone tra confini istituzionali, settoriali e nazionali.

Assicurando l'integrazione tra convalida e quadri nazionali delle qualifiche, si può promuovere la flessibilità generale dell'istruzione e della formazione. Ciò vale soprattutto se la convalida prevede l'abbuono di parti del programma formativo, evitando di ristudiare quanto già appreso: questo potrebbe favorire la progressione e segnalare che gli istituti di istruzione e formazione considerano seriamente gli apprendimenti non formali. I risparmi in termini monetari saranno significativi se viene offerta la possibilità di una progressione verticale (tra livelli) e orizzontale (tra materie e aree).

Riquadro 22. **Domande chiave sui collegamenti ai quadri di qualificazione**

- Le parti interessate sono a conoscenza dei quadri nazionali delle qualifiche, dei loro livelli e descrittori, e li comprendono?
- Le modalità di convalida (tutte o alcune) sono considerate parte integrante del sistema nazionale delle qualifiche e un normale percorso di qualificazione?
- Qual è la relazione tra la convalida e il quadro nazionale delle qualifiche?
- In che misura la convalida può essere utilizzata per favorire la progressione tra tipi e livelli di qualificazione del quadro nazionale delle qualifiche?
- La convalida è collegata a (possibili) meccanismi di trasferimento e accumulo dei crediti?

4.2. **Informazione, miglioramento della consapevolezza e sensibilizzazione**

L'inventario europeo sulla convalida e la valutazione della raccomandazione del 2012 hanno dimostrato che le persone sono ancora in gran parte inconsapevoli delle possibilità offerte dalla convalida dell'apprendimento non formale e informale. La convalida si basa fondamentalmente sulla comprensione del fatto che tutte le forme di apprendimento, indipendentemente da dove, quando e come viene svolto, sono potenzialmente preziose. Questa comprensione non può essere data per scontata, considerando la solidità della fiducia tradizionalmente riposta nell'apprendimento formale. La promozione della convalida, pertanto, richiede uno sforzo sistematico per dimostrare la pertinenza di tutte le forme di apprendimento, in particolare quelle acquisite sul lavoro, a casa o attraverso l'impegno civico, nonché dimostrare come la convalida può rendere, direttamente e legittimamente, questi risultati visibili e rilevanti per l'ulteriore apprendimento e l'occupazione. Il valore della convalida non è sempre evidente per i singoli utenti: i processi che portano alla convalida possono essere percepiti come sparsi, frammentati e

spesso affrontati caso per caso. Affinché la convalida sia utilizzata su una base più ampia e per sostenere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in tutti i settori della vita, i potenziali utenti devono vedere e fidarsi del valore (di scambio) della convalida.

La società deve accettare la convalida come una via valida per certificare le competenze, le qualifiche o per accedere all'istruzione, alla formazione e al lavoro. È importante garantire che le persone siano pienamente informate su cosa sia convalida, sulle implicazioni del suo processo e su cosa comporta intraprenderlo, in termini di coinvolgimento personale richiesto e di potenziali risultati. Occorre fornire anche informazioni chiare sia sui costi che sui benefici della convalida. I potenziali candidati alla convalida devono essere consapevoli dell'impegno richiesto in termini di tempo, denaro e partecipazione personale. Le informazioni sui benefici devono riflettere il valore di scambio della convalida e specificare se i risultati sono riconosciuti dagli istituti di istruzione e formazione e dai datori di lavoro. Il Riquadro 23 fornisce un elenco delle principali esigenze informative delle persone.

Riquadro 23. **Principali aree in cui sono necessarie informazioni**

- Forme alternative di convalida a disposizione (formative e sommative)
- Tempistiche per la convalida
- Costi
- Procedimento
- Mezzi di prova per confermare i risultati dell'apprendimento
- Presentazione delle prove
- Requisiti per le prove
- Punti di riferimento da applicare
- Valutazione e come affrontare al meglio il processo
- Sostegno disponibile, sia finanziario che non finanziario
- Procedure di ricorso
- Risultati ed effetti del processo di convalida

Affinché la convalida raggiunga un ampio gruppo di potenziali utenti, e risponda alla più ampia varietà possibile di esigenze, le informazioni devono essere diffuse sistematicamente all'interno e tra gli enti e i settori. La progettazione dei flussi informativi in modo da avvantaggiare i singoli utenti della convalida richiede un lavoro trasversale tra i settori (istruzione, occupazione, servizi sociali, ecc.) e la cooperazione tra le istituzioni e le parti interessate a diversi livelli (locale, regionale, nazionale ed europeo). Le informazioni non dovrebbero essere distribuite separatamente, riflettendo solo le esigenze delle istituzioni che le forniscono, ma andrebbero strutturate in modo da consentire a chi deve scegliere tra istruzione/formazione e lavoro (dopo avere raggiunto diverse fasi nella carriera lavorativa e di apprendimento) di giudicare la pertinenza della convalida. Per quanto riguarda le misure di sensibilizzazione, la società civile e le organizzazioni giovanili svolgono un ruolo importante: le loro attività, infatti, tendono a essere vicine al luogo in cui le persone lavorano e vivono, basandosi sulle comunità partecipative.

Le testimonianze di utenti che hanno ottenuto successo grazie al processo di convalida possono essere una buona promozione e motivare i potenziali utenti, apportando informazioni e misure di sensibilizzazione. I potenziali utenti potrebbero trovare più facile confrontarsi con le esperienze precedenti ed esplorare le possibilità di convalida.

Riquadro 24. Domande chiave sulla crescita della consapevolezza, sull'informazione e sulla sensibilizzazione

- Quali misure sono in atto per aumentare la consapevolezza?
- Le informazioni sui costi, sui benefici e sul processo sono disponibili e facilmente accessibili?
- In che modo le informazioni sono rese facilmente disponibili?
- I diversi attori coinvolti forniscono informazioni coerenti e complementari?
- In che modo le parti interessate del pubblico e del privato possono cooperare per offrire informazioni migliori sulla convalida?
- Le persone che hanno usufruito della convalida in passato partecipano alla promozione delle iniziative per la convalida?

4.3. Orientamenti e consulenza

L'orientamento professionale, è generalmente visto come un processo continuativo che mette in grado i cittadini, in un qualsiasi punto della loro vita, di identificare le proprie capacità, competenze e interessi. Secondo le *linee guida per lo sviluppo di politiche e sistemi per l'orientamento lungo tutto l'arco della vita* (ELGPN, 2015), uno degli obiettivi dell'orientamento professionale è lo sviluppo di capacità e competenze di gestione della carriera, per gestire l'apprendimento e i percorsi di vita. Queste competenze sono essenziali per utilizzare le risorse e i servizi disponibili, come la convalida. L'orientamento professionale aiuta le persone a prendere decisioni rilevanti per l'apprendimento e l'impiego futuri, facendo un uso migliore delle proprie capacità e potenzialità intrinseche (a volte invisibili). L'esperienza nazionale sottolinea l'importanza di fornire un orientamento e una consulenza imparziali e completi durante l'intero processo di convalida, oltre che prima e dopo. Linee guida europee per la convalida servizi e parti interessate diversi (istruzione e formazione, servizi per l'impiego, amministrazioni locali, organizzazioni di volontariato) il coordinamento intersettoriale diventa fondamentale. Per collegare i servizi di orientamento ai servizi di convalida serve una comunicazione e una cooperazione tra settori e istituzioni e, segnatamente, tra l'orientamento professionale erogato dai servizi per l'occupazione (e sociali) e la consulenza all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita prestata dagli istituti di istruzione e formazione. Per questo è importante coordinare i servizi di convalida e quelli di orientamento esistenti. Inoltre, questo aspetto si sposa bene con un approccio sistemico all'orientamento lungo tutto l'arco della vita che promuove i collegamenti orizzontali e verticali tra i servizi, ad esempio attraverso i rinvii, e anche dal livello delle politiche pubbliche ai servizi rivolti ai clienti.

I dati dello studio Cedefop del 2019 sulla convalida e l'orientamento mostrano molti punti in comune tra le fasi di 'identificazione' e 'documentazione' della convalida e alcune attività di consulenza e orientamento professionale. Le prime fasi dell'offerta di orientamento professionale potrebbero essere direttamente integrate in un processo di convalida o viceversa, collegando l'identificazione e la convalida delle competenze con una più ampia prospettiva di sviluppo dell'orientamento professionale (Cedefop, 2020).

Il rapporto tra i due servizi dipende dagli accordi istituzionali e dal posto strategico che ciascuno di essi occupa in un sistema complessivo di formazione delle competenze (sezione 3.2). I tre fattori principali che assicurano il coordinamento tra orientamento e convalida sono: la completezza, che fornisce informazioni e orientamenti adeguati prima della decisione di sottoporsi alla validazione, attraverso l'intero processo di validazione e anche dopo; la coerenza, che utilizza qualifiche comuni o standard di competenza, standard occupazionali o altri quadri di riferimento attraverso tutte le fasi della pratica per identificare, documentare e valutare le competenze; e la garanzia della qualità delle risorse e delle competenze del personale, nonché degli strumenti utilizzati.

Orientamento e consulenza sono inoltre importanti per raggiungere e sprigionare l'innato potenziale dei gruppi svantaggiati. Le attuali metodologie e strumenti messi a punto per rispondere ai bisogni specifici di determinati gruppi di destinatari in base ad età, situazione occupazionale, estrazione socioeconomica, condizione di disabilità in un determinato periodo o stato di migrante possono essere usate nelle iniziative di convalida e concorrere, così, alla definizione delle finalità della convalida.

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

Riquadro 25. **Domande chiave su orientamento e consulenza**

- È possibile integrare l'orientamento professionale con i servizi e le politiche di convalida a livello sistemico?
- In che misura gli attuali servizi di orientamento professionale e consulenza (ad esempio, quelli presenti nell'istruzione e nella formazione, nel mercato del lavoro e nei servizi sociali) possono essere collegati e coordinati con i servizi di convalida esistenti in diversi contesti?
- In che misura viene fornito un orientamento professionale prima, durante e dopo i processi di convalida?
- In che misura la rete attuale di servizi di orientamento professionale e consulenza può essere migliorata per raggiungere tutti i potenziali gruppi di destinatari interessati alla convalida?
- Che genere di meccanismo di coordinamento viene utilizzato per garantire che i candidati siano serviti dove vivono, studiano e lavorano?
- I servizi di orientamento informano sulle possibilità, sui costi e i benefici della convalida?
- Il personale addetto dell'orientamento è a conoscenza delle possibilità di convalida esistenti e ha ricevuto una formazione in materia?

4.4. **Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e convalida**

L'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nella convalida potrebbe costituire una svolta per i possibili approcci all'identificazione, alla documentazione, alla valutazione e alla certificazione delle competenze. La diffusione dei sistemi delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione consente di creare più facilmente archivi di database dei discenti e delle loro conoscenze e competenze raggiunte. I registri centralizzati sono in grado di raccogliere le informazioni di un individuo su tutte le sue esperienze di apprendimento e sugli apprendimenti raggiunti, consentendo di trasferire più facilmente le informazioni grazie alle opzioni di interoperabilità che consentono ai sistemi delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione di comunicare tra loro.

I formati digitali dei certificati possono contenere una grande quantità di informazioni, che possono essere più dettagliate ed esaustive, rendendo il certificato più trasparente e fornendo maggiori informazioni a chi lo legge. L'uso dell'intelligenza artificiale potrebbe offrire l'opportunità di abbinare meglio il profilo delle competenze di un individuo con le opportunità di apprendimento, lavoro o volontariato.

Il Riquadro 26 mostra i requisiti minimi basati sulla [raccomandazione EQF](#), quali elementi principali che dovrebbero comparire in qualsiasi qualifica/certificato. Questi elementi sono stati alla base dello sviluppo delle credenziali digitali Europass e del suo

modello di apprendimento, che comprende 487 proprietà per descrivere il certificato in termini di emittente, titolare, risultati, attività e diritti ⁽⁹⁾.

Riquadro 26. Elenco dei campi da includere nelle qualifiche (compresi i certificati digitali)

- Identificazione del discente
- Titolo della credenziale o qualifica e campo
- Ente certificatore o autorità competente
- Data di rilascio e data di scadenza (se pertinente)
- Risultati di apprendimento
- Quantità di lavoro nozionale necessaria al conseguimento dei risultati dell'apprendimento (ad esempio in ECTS)
- Livello della credenziale o della qualifica all'interno del quadro nazionale delle qualifiche/quadro europeo delle qualifiche
- Tipo di valutazione
- Tipo di garanzia di qualità utilizzata per sostenere la credenziale o la qualifica
- Modalità di acquisizione della qualifica

Fonte: Cedefop, sulla base della raccomandazione EQF.

La certificazione digitale può essere controllata molto più rapidamente per verificarne l'autenticità e le sue informazioni possono essere confrontate più facilmente tra i vari settori, rendendo il riconoscimento più rapido e semplice. La tecnologia blockchain può anche aumentare la sicurezza e rendere più difficile la falsificazione dei certificati.

Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione offrono anche opportunità per nuovi modi di identificare, documentare e valutare le competenze. Gli strumenti di autovalutazione e l'uso di bot che assistono gli individui nell'identificare i propri interessi, le proprie competenze e le proprie prospettive sono ormai comuni nelle prime fasi di molti processi di convalida. I passaporti delle competenze o i portafogli digitali potrebbero essere utilizzati per raccogliere informazioni sull'apprendimento conseguito in contesti diversi, consentendo di avere un archivio completo dei percorsi individuali. Nuove forme di valutazione, come le tecniche di valutazione a 360° e la valutazione tra pari, potrebbero aprire modi interessanti per documentare e valutare le competenze. Le nuove tecnologie consentono anche di dimostrare le competenze utilizzando la realtà virtuale e i test adattivi computerizzati permettono di fornire test più efficienti in tempi più brevi.

Tuttavia, le promesse relative alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione devono essere abbinata a elementi di garanzia della qualità (si veda il punto 4.5) e di controllo. La protezione dei dati personali deve essere garantita e la proprietà individuale, con la possibilità di scegliere quali informazioni condividere, è necessaria. Tutti questi elementi legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione devono essere valutati tenendo conto dei costi e degli obiettivi del processo di convalida: un approccio

⁽⁹⁾ Modello europeo di apprendimento.

strategico alla convalida, che li consideri da un punto di partenza e in relazione ad altri servizi, aumenterà i guadagni in termini di efficienza e ridurrà i costi.

Riquadro 27. **Domande chiave sul settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e sulla convalida**

- Esistono sistemi di tecnologie dell'informazione e della comunicazione associabili alla convalida?
- Le tecnologie digitali sono utilizzate per registrare e tenere traccia dei risultati dell'apprendimento delle persone?
- Esiste un consenso su quali settori dovrebbero essere trattati dalla certificazione digitale?
- Sono presi in considerazione i costi e i benefici dello sviluppo di sistemi di tecnologie dell'informazione e della comunicazione?
- Esistono meccanismi per controllare la qualità e la legittimità dei certificati digitali?

4.5. Garanzia della qualità

La garanzia della qualità è fondamentale per far sì che i risultati delle modalità di convalida siano accolti con fiducia. Il processo di garanzia della qualità deve essere sistematico, svolgersi in modo continuo ed essere parte integrante delle modalità di convalida: occorre, a tal fine, una strategia di qualità chiara e concordata conformemente ai parametri dettati dalla visione strategica della convalida. Questa strategia (o piano) di qualità deve essere nota al pubblico, compresi i candidati, per consentire di gestire le aspettative; può includere meccanismi di qualità interna e preparare il terreno per la valutazione e la revisione esterna della qualità. Per garantire anche la partecipazione dei fruitori, occorre considerare un sistema di feedback degli utenti/dei clienti.

Lavorare sulla garanzia di qualità attraverso lo sviluppo di un quadro specifico per la convalida, o la creazione di manuali o linee guida, avrà un impatto maggiore se tutte le parti interessate saranno coinvolte e considerate. Un quadro di riferimento che possa operare a diversi livelli e in diversi contesti aumenterà l'efficienza del sistema di convalida, aiuterà a sviluppare sinergie e a superare le barriere tra i contesti.

La qualità complessiva della convalida dipende da una serie di fattori, a testimonianza della complessità e natura del processo. Anche se la forma specifica del processo di garanzia della qualità varierà a seconda dei paesi e dei contesti, per assicurare la qualità sarà necessario considerare tutti gli aspetti presentati in queste linee guida europee, ciascuno dei quali influenza l'adeguatezza dei risultati della convalida e quindi governa la qualità. È quindi nell'interazione dei diversi aspetti presentati in queste linee guida che si può sviluppare un quadro di riferimento per la qualità.

Per mantenere e aumentare la qualità, è necessario applicare i principi del circolo della

qualità: pianificare, fare, controllare e cambiare. In tal senso, è importante che la convalida sia accompagnata, per quanto possibile, da meccanismi di monitoraggio e valutazione sistematici, che tengano conto dei diversi aspetti descritti in queste linee guida.

Una delle principali lacune della convalida in Europa è la mancanza di un'adeguata raccolta sistematica di dati per consentire il monitoraggio e la valutazione dei sistemi e dei processi di convalida. La raccolta dei dati, quando è disponibile, tende a essere limitata a una modalità specifica senza una prospettiva sistemica. La raccolta di dati a diversi livelli e contesti deve essere considerata e coordinata: in questo modo è possibile realizzare studi e valutazioni e, soprattutto, individuare le sfide e le aree di miglioramento, oltre che sostenere la ricerca e lo sviluppo pratico e teorico della convalida in Europa.

Riquadro 28. **Domande chiave sulla garanzia della qualità**

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

Metodologie e strumenti di convalida

5.1. Trovare un equilibrio fra i requisiti in conflitto

Le metodologie di convalida, e le tecniche e gli strumenti che le accompagnano, devono rendere visibili i risultati delle singole esperienze di apprendimento, indipendentemente dal luogo o dal momento in cui si sono svolte, e devono affrontare le sfide della validità, dell'affidabilità, della scalabilità e del costo:

- (a) per realizzare la validità, le metodologie devono cogliere l'unicità delle esperienze di apprendimento individuali e considerare i risultati specifici di ciascuna persona. Ciò implica che esperienze invisibili e scontate devono essere trasformate in risultati visibili;
- (b) per realizzare l'affidabilità, le metodologie di convalida devono produrre risultati coerenti e affidabili. Mentre le conoscenze, le abilità e le competenze mappate varieranno a seconda delle esperienze individuali, la metodologia stessa deve essere prevedibile, trasparente e ripetibile. L'affidabilità riguarda anche l'equità e il diritto di un candidato a un trattamento prevedibile ed equo;
- (c) per essere scalabili, le metodologie di convalida devono poter essere moltiplicate e utilizzate per una varietà di utenti in contesti diversi, mantenendo nel contempo validità e affidabilità.

Per essere efficienti in termini di costi, le metodologie di convalida devono bilanciare validità, affidabilità e scalabilità, e mantenere l'obiettività. Occorre valutare le considerazioni relative alla proporzionalità, al tempo e alle spese per i candidati e i prestatori di servizi di convalida. Per ogni approccio di convalida sviluppato e implementato sarà necessario trovare un equilibrio tra questi elementi. Gli strumenti che offrono un grado di validità elevato possono essere costosi e non scalabili, altri invece, pur essendo scalabili, potrebbero mancare di validità e di capacità di cogliere le esperienze di apprendimento individuali. Nelle prossime sezioni sono presentate le sfide legate allo sviluppo e all'implementazione di metodologie e di strumenti per la convalida. Alla fine del capitolo viene fornita una panoramica degli strumenti utilizzati più comunemente.

5.2. Metodologie e strumenti di convalida: adatti allo scopo?

Per far avanzare la convalida bisogna chiarire la distinzione tra approcci formativi e sommativi, così definiti nelle presenti linee guida:

- (a) gli approcci formativi alla valutazione e alla convalida mirano a fornire un riscontro all'individuo, indicando i punti di forza e di debolezza e fornendo una base per il miglioramento personale;
- (b) gli approcci sommativi alla valutazione e alla convalida mirano esplicitamente a formalizzare e certificare i risultati di apprendimento raggiunti da un individuo. Sono collegati e integrati alle istituzioni e agli organismi autorizzati a rilasciare qualifiche.

Il confine tra approcci formativi e sommativi non è però sempre chiaro e netto; in alcuni casi gli strumenti possono essere utilizzati per entrambe le finalità. Il modo in cui validità, affidabilità, scalabilità e costi sono bilanciati per gli approcci formativi e sommativi varia e deve essere considerato in ogni singolo caso (si veda anche la sezione 5.4 e la presentazione dettagliata degli strumenti), a seconda delle esigenze del singolo e degli obiettivi della convalida.

5.3. Standard orientati ai risultati e alle competenze

La convalida richiede che le qualifiche e i programmi di apprendimento siano descritti in termini di risultati dell'apprendimento e focalizzati su ciò che un individuo conosce, è in grado di fare e di comprendere a seguito di una sequenza di apprendimento. Le successive due sezioni evidenziano questioni di pari importanza per quanti elaborano i risultati dell'apprendimento e per coloro che li utilizzano come punto di riferimento.

5.3.1. Come identificare l'apprendimento: i confini dei domini dell'apprendimento

La qualità dello standard o del punto di riferimento dipende in larga misura da una chiara definizione del dominio di conoscenze, abilità e competenze affrontato. Indipendentemente dal luogo in cui uno standard o un punto di riferimento è utilizzato, occorre che le linee di demarcazione di un'area siano identificate, definite e concordate. Le definizioni dei domini possono essere supportate in vari modi, ad esempio facendo riferimento a classificazioni e standard professionali o educativi. Vengono utilizzati anche punti di riferimento più generici (ad esempio la [tassonomia di Blooms](#)) e un'ampia gamma di classificazioni di abilità e competenze trasversali. Anche gli strumenti terminologici e le iniziative come [o*NET](#) e [ESCO](#) puntano in questa direzione, fornendo una base per delimitare e identificare i domini. Come affermato per i risultati dell'apprendimento e la referenziazione dei criteri, la definizione del dominio influenzerà direttamente l'esercizio di convalida e dipenderà dallo scopo della convalida stessa.

5.3.2. Come identificare i risultati dell'apprendimento: criteri e costrutti

Il personale addetto alla convalida deve tenere conto della differenza tra la norma e la valutazione basata sul criterio che occupa una posizione prevalente nelle pratiche di convalida. Per riferimento al criterio si intende che la valutazione riguarda una determinata prestazione misurata rispetto a un dato criterio, ad esempio articolato nella forma di un risultato di apprendimento atteso. La valutazione e la convalida basate su criteri sottolineano l'importante distinzione tra validità di contenuto e validità di costrutto.

Mentre la validità di contenuto si riferisce a un fenomeno (per esempio, compiti o abilità) che può essere osservato direttamente e senza ambiguità, la validità di costrutto misura le prestazioni indirettamente e in relazione a un riferimento teorico strutturato. Un buon esempio è rappresentato dalle competenze trasversali come la comunicazione, la cooperazione, la creatività e l'imparare a imparare (Riquadro 29). Le questioni legate alla validità del costrutto possono sembrare tecniche, ma influenzano direttamente la capacità delle metodologie di convalida di intercettare esperienze di apprendimento individuali complesse. Non considerare questa distinzione può creare un pregiudizio verso i compiti e le abilità facilmente osservabili, allontanando le competenze di base più complesse (e talvolta più importanti).

Riquadro 29. **Il caso delle capacità e delle competenze trasversali**

Molte delle esperienze e delle competenze acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale possono essere definite come abilità e competenze trasversali (TSC), ad esempio legate all'auto-organizzazione o alla riflessione, al lavoro di squadra e alla cooperazione, alla risoluzione di problemi e alla pianificazione e a una serie di abilità di vita di grande valore nelle società moderne. La definizione delle TSC può servire a illustrare le sfide che devono affrontare coloro che definiscono gli standard, oltre a quelle che devono affrontare i valutatori in questo settore. La qualità della convalida in termini di validità, affidabilità, scalabilità e costi dipende da una solida base concettuale in grado di chiarire cosa si intende implicitamente per conoscenze, abilità e competenze.

Le TSC sono diventate sempre più un centro di interesse. Negli ultimi 20 anni sono state sviluppate numerose ricerche e approcci. Il gruppo di lavoro sulle competenze trasversali di ESCO ha elaborato una proposta di terminologia per le TSC. Facendo uso di un'ampia varietà di fonti, tra cui la ricerca internazionale e i documenti politici, il risultato è una mappa terminologica che chiarisce la portata e la relazione tra le abilità e le competenze trasversali. Il quadro chiarisce come le diverse iniziative relative alle TSC (quadro di competenze chiave dell'UE, altri quadri di competenze come [DigiComp](#), [EntreComp](#) o [LifeComp](#)) si collochino in un contesto terminologico più ampio.

Pur facendo riferimento a più di 1 200 termini identificati nella fase iniziale del lavoro, il modello finale è limitato a sei categorie, 24 cluster e (circa) 75 concetti singoli. Affinché qualsiasi modello di competenze sia utile, è necessario limitare i concetti necessari a una quantità gestibile. Relazione finale: [Towards a structured and consistent terminology on transversal skills and competences](#) (Verso una terminologia strutturata e coerente su competenze e competenze trasversali).

5.4. Strumenti e tecniche di convalida

Gli strumenti e le tecniche di convalida si riferiscono, e sono strettamente subordinati, alla definizione e all'interpretazione dei punti di riferimento discussi in precedenza. La tabella seguente fornisce una panoramica delle principali forme di strumenti di convalida, da utilizzare in modo indipendente o combinato. Le indicazioni relative ai quattro principali requisiti di qualità (affidabilità, validità, scalabilità e costo) sono incluse nella tabella e ulteriormente discusse di seguito. Le diverse tipologie di valutazione forniranno un grado diverso di conformità ai quattro requisiti qualitativi, a seconda di come e da chi vengono applicate. Una combinazione di strumenti consentirà di cogliere meglio le complessità, sia in termini di ampiezza che di profondità, delle esperienze di apprendimento individuali. Qualsiasi strumento selezionato dovrà sempre essere appropriato al contesto e allo scopo a cui si applica. Sono necessarie ulteriori ricerche sugli strumenti e sulle modalità di adattamento alla convalida.

Tabella 1. **Strumenti utilizzati per la convalida**

Tipi	Affidabilità, validità e problemi correlati	Scalabilità e costi	Rilevanza principale per le fasi di convalida
Autovalutazione (autodichiarativa)	<ul style="list-style-type: none"> la validità e l'affidabilità possono essere messe in dubbio 	<ul style="list-style-type: none"> elevata scalabilità bassi costi 	identificazione
Risposta fissa/ scelta multipla (moduli chiusi)	<ul style="list-style-type: none"> sostegno a standardizzazione e affidabilità risposte non formulate correttamente potrebbero causare distorsioni e limitare l'adattamento individuale e contestuale 	<ul style="list-style-type: none"> elevata scalabilità bassi costi (lo sviluppo iniziale potrebbe essere costoso) 	valutazione, certificazione
Prove scritte (moduli a risposta aperta), inclusi gli elaborati	<ul style="list-style-type: none"> l'affidabilità potrebbe risentire delle diverse interpretazioni dei valutatori validità limitata per determinate valutazioni rischio di standardizzazione possibili adattamenti contestuali 	<ul style="list-style-type: none"> scalabilità limitata bassi costi i valutatori devono possedere una formazione adeguata 	valutazione, certificazione

Tipi	Affidabilità, validità e problemi correlati	Scalabilità e costi	Rilevanza principale per le fasi di convalida
Conversazioni/ Colloqui	<ul style="list-style-type: none"> la validità dipende dal livello della struttura e competenza dell'intervistatore vengono acquisite competenze tacite e dipendenti dal contesto l'affidabilità è un risultato possibile, non garantito 	<ul style="list-style-type: none"> scalabilità limitata costi elevati (tempo e risorse economiche) i valutatori devono possedere una formazione adeguata 	identificazione, valutazione
Simulazione e pratica lavorativa controllata	<ul style="list-style-type: none"> supporta la validità affidabilità potenzialmente forte cattura abilità e competenze tacite e dipendenti dal contesto 	<ul style="list-style-type: none"> potenzialmente scalabile costi elevati 	valutazione, certificazione
Portafoglio delle evidenze	<ul style="list-style-type: none"> può includere elementi diversi (risultati prestazionali, obiettivi in termini di prestazioni, misure di produttività, misure di prestazioni di qualità, ecc.) flessibile le combinazioni di evidenze rafforzano sia la validità che l'affidabilità 	<ul style="list-style-type: none"> scalabile ma flessibile il costo dipende dal livello di sostegno fornito 	identificazione, documentazione, convalida, certificazione
Relazioni di terze parti (colleghi, supervisor, clienti, ecc.)	<ul style="list-style-type: none"> l'affidabilità può aumentare con molte osservazioni la validità può dipendere dal numero di relazioni 	<ul style="list-style-type: none"> scalabile bassi costi 	identificazione, documentazione, convalida, certificazione

5.4.1. Autovalutazione e metodi autodichiarativi

Negli ultimi anni, le crescenti possibilità offerte dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno favorito lo sviluppo di diversi strumenti di autovalutazione basati sull'identificazione e la registrazione indipendente delle competenze degli individui (a volte in base a criteri prestabiliti, a volte no). In alcuni casi, l'autodichiarazione può

essere verificata da una terza parte. I risultati della valutazione vengono poi registrati, ad esempio in un passaporto delle competenze, in un CV o in un documento simile. I metodi di autovalutazione sono spesso adatti per le valutazioni formative e vengono solitamente utilizzati per l'identificazione come primo passo o come strumento di screening, per decidere i passi successivi. Le piattaforme di orientamento dispongono talvolta di strumenti di autovalutazione che vengono utilizzati con i consulenti.

Questo approccio è flessibile e permette alle singole persone di riflettere sulle proprie conoscenze, abilità e competenze al proprio ritmo. Tuttavia, questi processi soffrono normalmente di scarsa validità e affidabilità, dovuta alla mancanza di una valutazione oggettiva esterna e alla tendenza dei singoli di non essere pienamente consapevoli del proprio livello di competenze. In pratica, la validità e l'affidabilità di queste metodologie dipendono dall'esistenza di chiare linee guida o standard ad uso del singolo soggetto, dall'offerta di sostegno durante la fase di preparazione e dall'abilità del singolo di fornire una valutazione realistica delle proprie competenze. L'intervento dei consulenti può migliorare l'obiettività di questa metodologia, soprattutto per quanto riguarda la presentazione delle abilità e competenze, che può variare a seconda dell'estrazione del soggetto. I consulenti possono intervenire per moderare l'effetto di questi preconcetti sulla presentazione degli apprendimenti del soggetto.

Una delle maggiori debolezze del metodo dichiarativo è che, di per sé, può raramente condurre ad un chiaro collegamento ai quadri delle qualifiche e agli standard esistenti, soprattutto in assenza di orientamento, e solo raramente conduce al rilascio di qualifiche. Inoltre tende ad essere considerato meno attendibile dagli altri.

5.4.2. Risposta fissa/scelta multipla (moduli chiusi)

La maggior parte dei sondaggi e dei questionari, così come i test di valutazione delle competenze, tendono a configurarsi come moduli a risposta chiusa, in cui l'individuo deve scegliere una risposta corretta tra varie. Le domande a risposta chiusa, se sviluppate adeguatamente, possono offrire spazio sufficiente per l'espressione personale e l'adattamento al contesto. Da un punto di vista teorico, le domande a risposta chiusa permettono ai rispondenti di scegliere le proprie risposte in una dimensione continua in modo più efficiente di quanto non farebbero se dovessero spiegare da soli le risposte.

I test psicometrici si basano su questi principi. Il loro sviluppo può essere inizialmente costoso, data la necessità di elaborare gli argomenti e calibrare lo strumento. Lo sviluppo richiede un livello adeguato di competenza, sia in termini di dominio che di sviluppo del questionario. La formulazione e l'interpretazione delle domande rivestono un ruolo fondamentale nella creazione di strumenti validi e affidabili. Una volta sviluppato il questionario, il costo unitario è relativamente basso e vi sono possibilità di scalabilità.

Questi strumenti tendono a essere utilizzati per la valutazione sommativa, poiché sono percepiti come validi e affidabili. Le nuove tecnologie e i progressi della statistica consentono di creare strumenti più sofisticati, più efficienti e affidabili. Utilizzando i modelli IRT e i test adattivi informatizzati, ad esempio, la lunghezza dei test è notevolmente ridotta.

5.4.3. Prove scritte (moduli a risposta aperta), inclusi gli elaborati

Questo tipo di prova è, probabilmente, quello più diffuso: facile da gestire e relativamente semplice da sviluppare. Tuttavia, lo svolgimento di queste prove potrebbe risultare problematico per chi ha difficoltà linguistiche o per chi ha avuto esperienze negative a riguardo.

L'affidabilità può dipendere dal grado di professionalità dei valutatori e dal loro livello di concordanza. Valutatori diversi potrebbero interpretare le stesse domande in modi diversi. Un altro fattore che potrebbe compromettere la validità di questo tipo di prove è costituito dal fatto che un elaborato potrebbe richiedere una serie di competenze diverse da quelle da testare. Il candidato potrebbe possedere molte conoscenze e competenze e, tuttavia, non essere in grado di esprimerle al meglio attraverso le risposte aperte; questa difficoltà è riscontrata in particolare dai migranti o da coloro che non parlano la lingua della prova. In momenti e situazioni diversi, questi stessi candidati otterrebbero risultati diversi.

Il metodo è relativamente facile da scalare e il suo basso costo e la sua notorietà lo rendono uno strumento molto comune, normalmente combinato con altri metodi di valutazione, anche se la valutazione può richiedere molto tempo rispetto ad altri tipi di test.

5.4.4. Metodologie di dialogo o basate sulla conversazione

Le metodologie di valutazione basate sulla conversazione si dividono in due principali tipi: colloqui e dibattiti (o 'discussioni'). Sono relativamente frequenti anche le presentazioni seguite da un colloquio/dibattito. I colloqui possono essere utilizzati per estrapolare ulteriori informazioni documentate da altri mezzi e verificare le conoscenze, abilità e competenze documentate. I livelli di struttura possono essere diversi, da colloqui altamente strutturati a semi-strutturati, a non strutturati. La funzione dei colloqui può essere definita 'di sostegno' poiché consente una maggiore esplorazione dell'argomento oggetto del colloquio anziché porsi come mezzo primario per carpire gli apprendimenti non formali e formali.

Dibattiti e colloqui possono svolgere di per sé un'importante funzione nei vari stadi della convalida e possono essere uno strumento assai utile quando si tratta di identificare le competenze acquisite. Se si svolgono all'inizio del processo, possono essere utilizzati come strumento di controllo per verificare se sia opportuno ricorrere ad ulteriori meccanismi per ottenere le evidenze. I colloqui possono essere impiegati sia per fini sommativi che qualitativi.

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

Il costo è relativamente basso e scalabile, a differenza tempi necessari, che incidono

maggiormente sia in termini di tempo necessario per valutare la quantità di apprendimenti del candidato sia per la valutazione.

5.4.5. Osservazioni

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

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

Le osservazioni non sono sempre possibili per via delle caratteristiche, la sicurezza, i vincoli di tempo e altri fattori. Possono richiedere anche molto tempo, soprattutto se è coinvolto più d'un valutatore. Il fatto che le osservazioni si radicano nella pratica quotidiana fa sì che le informazioni tratte dalle stesse per la valutazione del soggetto possano dipendere da uno specifico contesto e non si prestino a una generalizzazione.

5.4.6. Simulazione e pratica lavorativa controllata

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

L'uso della simulazione, al pari dell'osservazione, ha un valore alto in termini di validità. Ma le simulazioni possono essere più complesse da organizzare e più costose di altre metodologie di convalida. I recenti sviluppi nel campo della realtà virtuale (VR) stanno rendendo le simulazioni più economiche. Normalmente, una corretta preparazione richiede un'elevata quantità di studi e di analisi del lavoro. Maggiore il grado di 'realismo' della simulazione, tanto più efficace sarà la valutazione. Le simulazioni possono risolvere parte dei problemi delle osservazioni condotte sul lavoro, perché consentono di calare i soggetti in contesti diversi, aumentando la validità della valutazione. L'affidabilità e l'imparzialità di questa metodologia sono spesso considerate alte.

5.4.7. Relazioni di altre persone

Le relazioni rilasciate da terzi per convalidare l'apprendimento non formale e informale possono assumere varie forme: lettere di referenze (o dichiarazioni registrate o filmate) di supervisori, datori di lavoro e/o colleghi, come anche le valutazioni della prestazione lavorativa rilasciate dalle aziende. Queste ultime sono abbastanza frequenti ma non sono attualmente concepite per essere utilizzate al di fuori dell'impresa. Ne consegue che

per i dipendenti è talvolta difficile dimostrare il livello effettivo dell'esperienza di lavoro, soprattutto dove le prestazioni realmente svolte, e pertanto le abilità e le competenze, vanno oltre a quanto formalmente previsto dalla posizione. Le relazioni rilasciate dai datori di lavoro possono aiutare a documentare le mansioni effettivamente svolte.

Nuove metodologie come le valutazioni delle prestazioni con feedback a 360° potrebbero combinare input provenienti da fonti e da persone diverse. Le piattaforme ICT per la ricerca di lavoro utilizzano anche le informazioni dei colleghi per segnalare la rilevanza delle competenze.

Il livello di affidabilità e di validità dipende dal numero di persone che forniscono le relazioni e dall'attendibilità del loro giudizio. Lo strumento è scalabile e non troppo costoso da sviluppare, ma alcune categorie di utenti per la convalida potrebbero avere difficoltà a ottenere numeri adeguati.

5.4.8. Portafogli

I portafogli sono una delle metodologie più complesse e frequenti per documentare le evidenze per le finalità della convalida. I portafogli vogliono superare il rischio di soggettività introducendo un insieme di strumenti per estrapolare le evidenze delle competenze di un soggetto e possono comprendere le valutazioni di terzi. Offrono al pubblico un quadro esaustivo dei risultati e successi del discente. Si riscontra un recente aumento dell'importanza dei portafogli e una crescente proliferazione di portafogli digitali.

La metodologia del portafoglio tende ad essere orientata al processo, e pare che il processo di selezione per la composizione del portafoglio promuova l'autovalutazione concentri l'attenzione del candidato sui criteri qualitativi. Ciò rende il portafoglio uno strumento utile per le pratiche di convalida formative e sommative.

I portafogli possono includere evidenze raccolte usando una combinazione di metodologie. Si è sostenuto che il genere di riflessione e ricerca promossi dalla metodologia del portafoglio responsabilizzano chi si sottopone a convalida, favorendo assunzioni e opportune scelte di formazione complementare. I portafogli possono essere sviluppati per aiutare le persone svantaggiate ad evitare la marginalizzazione e a trovare lavoro sulla base delle loro caratteristiche specifiche.

Sebbene la composizione di un portafoglio richieda ai candidati un considerevole investimento in termini di tempo, la metodologia resta popolare perché permette loro di dimostrare le rispettive competenze in modo flessibile ed autentico, consentendo di combinare varie evidenze. La valutazione dipende spesso da una buona documentazione scritta delle competenze individuali; questo metodo può risultare difficile per alcuni e dovrebbe essere supportato da informazioni e indicazioni pertinenti. Il rischio più pericoloso nella preparazione dei portafogli è la mancanza di concentrazione che può verificarsi quando i candidati elaborano il proprio portafoglio da soli o con una ridotta mediazione da parte di un supporto adeguato: l'aiuto di un consulente e un tempo sufficiente per l'autoriflessione sono fondamentali per l'efficacia e l'equità di questo metodo. Nel corso dell'autovalutazione sulla base degli standard di curriculum, è opportuno che il candidato abbia a disposizione un servizio di orientamento per spiegare i concetti teorici e per trasporli dalla teoria alla pratica.

Alcuni paesi che hanno messo a punto delle linee guida nazionali sulla convalida, più che prescrivere una modalità di convalida, raccomandano di inserire nel processo una

fase che includa una qualche forma di valutazione del contenuto del portafoglio da parte di terzi (quale una giuria) per corroborarne la validità. L'introduzione della valutazione da parte di terzi non risolve, però, tutti i problemi. Occorrono processi di garanzia della qualità che garantiscano la coerenza e trasparenza della valutazione di terzi e l'imparzialità e correttezza del processo di convalida per tutti i candidati.

Riquadro 30. Domande chiave sugli strumenti e le tecniche di convalida

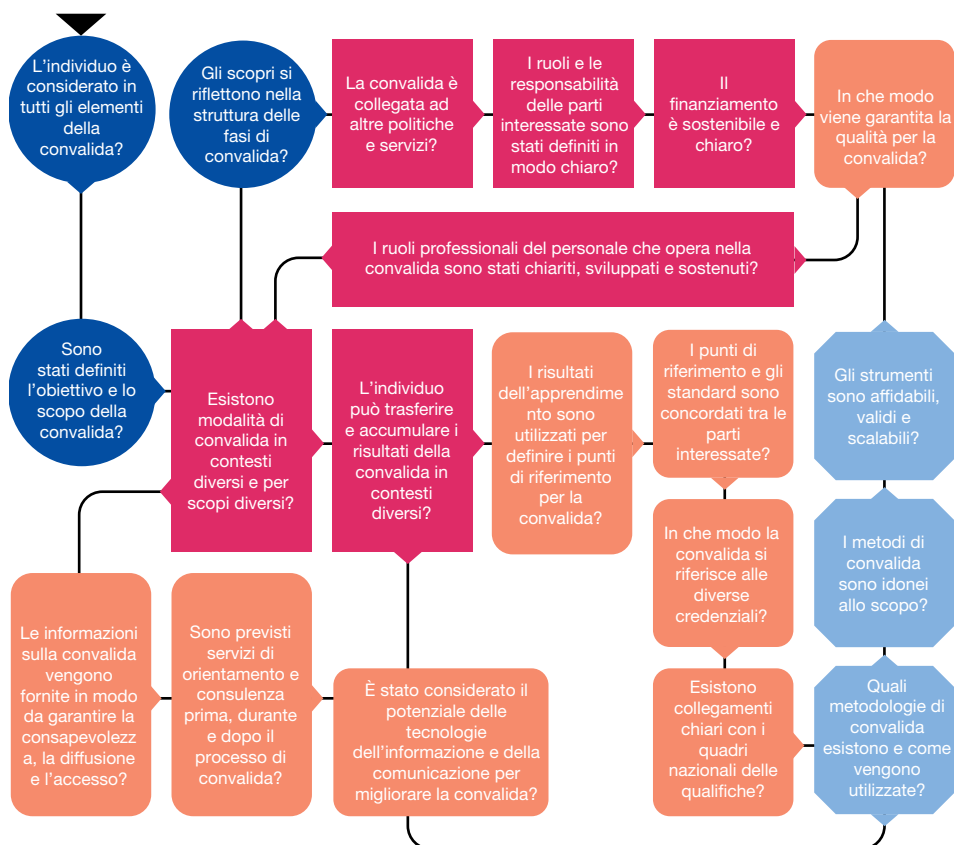
- La scelta delle metodologie tiene conto delle singole circostanze e caratteristiche?
- Le metodologie sono adatte allo scopo e in linea con gli obiettivi della convalida? Il loro scopo è stato comunicato chiaramente?
- Le metodologie sono libere da pregiudizi e in che modo è garantito un trattamento equo?
 - In che modo le metodologie bilanciano i criteri di affidabilità, validità, scalabilità e costo?
 - Le metodologie di convalida sono affidabili, validi e scalabili?
 - Le metodologie di convalida consentono di rilevare la varietà di risultati di apprendimento delle singole esperienze?
 - Le metodologie sono prevedibili, trasparenti e ripetibili?
 - Le metodologie possono essere replicate e utilizzate in contesti diversi e mantenendo al contempo validità e affidabilità?
 - Sono stati presi in considerazione i costi di sviluppo e manutenzione delle metodologie?
- Sono state chiarite e concordate considerazioni tecniche relative alla natura della valutazione, ai costrutti dei criteri e ai domini di apprendimento tra le parti interessate?
- Quali metodologie di convalida sono disponibili e come possono essere utilizzate e potenzialmente combinate per politiche e pratiche specifiche e per scopi specifici?

Considerazioni conclusive

Lo sviluppo e l'attuazione delle modalità di convalida si basano sui diversi elementi interconnessi presentati in queste linee guida. Non esiste un approccio unico per tutti, ma elementi comuni da considerare e aree in cui è necessario riflettere prima di poter prendere altre decisioni. Il loro messaggio centrale è che la convalida si propone di

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

Figura 2. **Aspetti principali della convalida**



Fonte: Cedefop.

Affinché la convalida faciliti l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in tutti i settori della vita, i suoi risultati devono essere attendibili per tutte le istituzioni, i settori e i paesi. Senza trasparenza e trasferibilità il suo valore per il singolo utente finale sarebbe ridotto. La figura 2 illustra gli elementi chiave necessari per creare questa trasparenza e trasferibilità.

Nella figura 2 viene illustrato, in modo semplificato, i legami fra i diversi aspetti presentati in queste linee guida e come dipendano l'uno dall'altro e viene evidenziata l'importanza di porre l'individuo al centro del processo. Lo scopo del processo di convalida deve essere chiaro e allineato agli interessi e alle esigenze di questi utenti finali e non deve essere dominato dalle esigenze e dagli interessi dei prestatori di servizi di convalida. Nei diversi contesti in cui si applicano le modalità per la convalida, è importante considerare in che modo si collegano ad altri servizi, qual è il ruolo svolto dalle parti interessate e come si sosterranno finanziariamente. È necessario decidere come promuovere tali modalità, in modo che utenti possano essere consapevoli e partecipare con un adeguato supporto prima, durante e dopo il processo. Anche le considerazioni sull'uso dei risultati dell'apprendimento, i punti di riferimento e i possibili collegamenti con i quadri esistenti sono importanti e influiranno sulla scelta delle metodologie.

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

Acronimi

AG EQF	gruppo consultivo del quadro europeo delle qualifiche
CV	curriculum vitae
ECTS	sistema europeo per il trasferimento di crediti
ECVET	sistema europeo di trasferimento dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale
ELGPN	rete europea per le politiche di orientamento lungo tutto l'arco della vita
EQF	quadro europeo delle qualifiche
ESCO	classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e occupazioni
IFP	istruzione e formazione professionale
ILA	conto individuale di apprendimento
NQF	quadro nazionale delle qualifiche
TIC	tecnologie dell'informazione e della comunicazione
TSC	abilità e competenze trasversali

Referenze

[URL consultati l'8.7.2023]

- Cedefop (2014). *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes (Usa della convalida in azienda per lo sviluppo delle risorse umane e l'avanzamento di carriera)*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Serie di riferimento Cedefop, n. 96. <http://dx.doi.org/10.2801/47250>
- Cedefop (2016). *Application of learning outcomes approaches across Europe: a comparative study (Applicazione degli approcci ai risultati dell'apprendimento in Europa: uno studio comparativo)*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Serie di riferimento Cedefop, n. 105. <http://dx.doi.org/10.2801/735711>
- Cedefop (2017). *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook (Definire, scrivere e applicare i risultati dell'apprendimento: un manuale europeo)*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. <http://dx.doi.org/10.2801/566770>
- Cedefop (2018). *European inventory on validation of non-formal and informal learning: 2018 update (Inventario europeo sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale: aggiornamento 2018)*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>
- Cedefop (2020). National qualifications frameworks developments in Europe 2019. qualifications frameworks: transparency and added value for end-users (Sviluppi dei quadri nazionali delle qualifiche in Europa, 2019. Quadri delle qualifiche: trasparenza e valore aggiunto per gli utenti finali). Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/105773>
- Cedefop (2022a). *Banca dati sul finanziamento dell'apprendimento degli adulti*. <https://www.cedefop.europa.eu/it/tools/financing-adult-learning-db>
- Cedefop. (2022b). *The future of vocational education and training in Europe: volume 3: the influence of assessments on vocational learning (Il futuro dell'istruzione e della formazione professionale in Europa. Volume 3. L'influenza delle valutazioni sull'apprendimento professionale)*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Documento di ricerca Cedefop n. 60. <http://dx.doi.org/10.2801/067378>
- Cedefop (2022c). *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook: 2nd edition (Definire, scrivere e applicare i risultati dell'apprendimento. Un manuale europeo. 2a edizione)*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/703079>
- Cedefop (2022d). *Microcredentials for labour market education and training: first look at mapping microcredentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up, characteristics and functions (Microcredenziali per l'istruzione e la formazione nel mercato del lavoro. Un primo sguardo alla mappatura delle microcredenziali nell'istruzione, nella formazione e nell'apprendimento in materia di mercato del lavoro europeo: adozione, caratteristiche e funzioni)*. Lussemburgo:

- Ufficio delle pubblicazioni. Documento di ricerca del Cedefop, N. 87. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/351271>
- Cedefop (2023). *Terminologia della politica europea dell'istruzione e della formazione – Glossario*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. <https://www.cedefop.europa.eu/it/tools/vet-glossary/glossary>
- Consiglio dell'Unione europea. (2012). Raccomandazione del Consiglio, del 20 dicembre 2012, sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale. *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, C 398, 22.12.2012, pagg. 1-5. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32012H1222(01))
- Consiglio dell'Unione europea (2017). Raccomandazione del Consiglio, del 22 maggio 2017, sul quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, che abroga la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche. *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, C 189/15, 15.6.2017. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32017H0615(01))
- ELGPN (2015). *ELGPN Tools No. 6: Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance (Strumenti ELGPN N. 6: Linee guida per lo sviluppo di politiche e sistemi per l'orientamento lungo tutto l'arco della vita)*. <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance>
- Commissione europea (2020). *Portale ESCO: classificazione multilingue delle qualifiche, competenze, abilità e professioni in Europa*. [sito web]. <https://esco.ec.europa.eu/en>
- Commissione europea (2021). *Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali*. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/it/index.html>
- Commissione europea (2022). *Agenda europea per le competenze*. [sito web]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=it>
- Commissione europea (2023a). *europass - Fai un passo avanti - Il tuo strumento personale gratuito per studiare e lavorare in Europa*. [sito web]. <https://europa.eu/europass/it>
- Commissione europea (2023b). *Spazio europeo dell'istruzione - Istruzione e formazione di qualità per tutti*. [sito web]. <https://education.ec.europa.eu/it>
- Commissione europea (2023c). *Il rafforzamento della garanzia per i giovani*. [sito web]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=it>
- Commissione europea. Centro comune di ricerca (2022a). *DigComp - Quadro europeo delle competenze digitali per i cittadini*. [sito web]. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en
- Commissione europea. Centro comune di ricerca (2022b). *EntreComp: il quadro europeo delle competenze imprenditoriali*. [sito web]. https://entre-comp.eu/index_it.php?lang=IT
- Commissione europea. Centro comune di ricerca (2022c). *LifeComp: il quadro europeo per la competenza chiave personale, sociale e la capacità di imparare a imparare*. [sito web]. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_it
- Stati Uniti. Department of Labor/Employment and Training Administration (2023). *O*NET: rete informativa sulle professioni*. [sito web]. <https://www.onetonline.org/>

ALLEGATO 1.

Domande chiave per lo sviluppo e l'attuazione della convalida

Il presente allegato riunisce tutte le domande presentate nelle linee guida europee. Formano un elenco di argomenti e spunti di riflessione utili come punto di partenza per discutere dei diversi argomenti.

Domande chiave sulla convalida

- La prospettiva individuale è considerata in tutti gli elementi della convalida?
- L'obiettivo, lo scopo e i risultati previsti della convalida sono stati definiti e comunicati chiaramente?
- Lo scopo della convalida si riflette nell'organizzazione e nell'enfasi delle sue diverse fasi?
- Esistono possibilità di convalida in contesti diversi e qual è il loro ruolo
 - nell'istruzione e nella formazione?
 - nel mercato del lavoro?
 - nel terzo settore?
- La convalida funziona con altre politiche e servizi?
 - I ruoli e le responsabilità delle parti interessate sono stati definiti in modo chiaro?
 - Quali sono le misure adottate per evitare la frammentazione e garantire un approccio coerente?
- Gli individui possono trasferire e accumulare i risultati della convalida in contesti diversi?
- Sono stati forniti finanziamenti sostenibili e sono stati concordati meccanismi di condivisione dei costi?
- I ruoli professionali del personale addetto alla convalida sono stati chiariti, sviluppati e sostenuti?
- Le informazioni sulla convalida vengono fornite in modo da garantire la consapevolezza, la diffusione e l'accesso?
- Sono previsti servizi di orientamento e consulenza prima, durante e dopo il processo di convalida?
- I risultati dell'apprendimento sono utilizzati per definire i punti di riferimento per la convalida?
 - I punti di riferimento e gli standard sono concordati tra le parti interessate?
 - In che modo la convalida si riferisce alle diverse credenziali?
 - Esistono collegamenti chiari con i quadri nazionali delle qualifiche?
- È stato considerato il potenziale delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per migliorare la convalida?
- Come è stata garantita la qualità nel processo di convalida?
- Quali metodologie di convalida sono disponibili e come possono essere utilizzate e potenzialmente combinate per politiche e pratiche specifiche?
 - I metodi di convalida sono idonei allo scopo?
 - Gli strumenti sono affidabili, validi e scalabili?

Domande chiave sulla centralità dell'individuo

- In che misura gli individui sono a conoscenza della convalida e vi hanno accesso?
- Le modalità di convalida sono progettate per catturare esperienze di apprendimento diverse (e inaspettate) oppure si rivolgono a un insieme limitato (e predefinito) di esperienze?
- In che misura la convalida è al servizio di individui diversi in diverse fasi della loro vita? In che misura la convalida affronta l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in tutti i settori della vita, le carriere lavorative e il volontariato?
- La vita privata e l'integrità personale dei candidati sono tutelate durante tutto il processo di convalida?
- Sono state messe a punto procedure espresse a garanzia della riservatezza?
- Quali modalità sono state messe in atto per garantire un trattamento equo e paritario?
- Esistono possibilità di ricorso?
- Sono stati sviluppati e applicati standard deontologici?
- I risultati del processo sono di esclusiva proprietà del candidato?
- L'individuo può, se si presenta l'opportunità, trasferire e accumulare i risultati della convalida?
- Le persone sono supportate prima, durante e dopo il processo?

Domande chiave su obiettivi e benefici

- Lo scopo della convalida è stato definito e comunicato in modo chiaro?
- Le fasi del processo di convalida sono state definite in modo chiaro per rispondere allo scopo della convalida?
- Lo scopo della convalida si riflette nell'organizzazione e nell'enfasi delle sue diverse fasi?
- I benefici della convalida sono comunicati in modo chiaro all'individuo?

Domande chiave sull'identificazione

- Esistono modelli e modalità sistematiche di identificazione dei risultati dell'apprendimento?
- La fase di identificazione è limitata ad aree predefinite di apprendimento pregresso? Qual è il punto di partenza per l'identificazione delle competenze?
- Come si mescolano e si bilanciano i metodi di identificazione standardizzati (ad esempio basati sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione) e aperti (ad esempio basati sul dialogo)?
- In che modo l'orientamento e la consulenza sono di supporto e interconnessi con la fase di identificazione?
- In che modo il processo di identificazione è sostenuto dai professionisti?

Domande chiave sulla documentazione

- Esiste un accordo su quali evidenze accettare per la convalida?
- Gli utenti finali, in particolare le persone fisiche, sono stati informati di cosa viene accettato come evidenza?
- I formati utilizzati per documentare l'apprendimento non formale e informale sono generalmente conosciuti e/o accettati?
- In che misura i formati di documentazione esistenti favoriscono il trasferimento e la portabilità evidenze raccolte nel contesto della convalida?

Domande chiave sulla valutazione

- Gli strumenti di valutazione sono stati adattati alle esigenze e alle caratteristiche del singolo soggetto?
- Sono garantite la validità, l'affidabilità, l'accessibilità e l'equità?
- I risultati della valutazione possono essere contestati?
- Le condizioni di valutazione sono state definite e comunicate con chiarezza in termini di procedure, strumenti e standard di valutazione/giudizio:
 - ai candidati?
 - ai datori di lavoro e agli istituti d'istruzione?
- I riscontri sono raccolti e analizzati regolarmente?

Domande chiave sulla certificazione

- L'ente certificatore è noto?
- Il processo che porta al rilascio è trasparente?
- In che misura i risultati della convalida (qualifiche, certificati, credenziali, ecc.) possono essere convertiti in ulteriori opportunità di istruzione e di lavoro?
- Le certificazioni ottenute attraverso la convalida sono collegate ai quadri nazionali delle qualifiche?

Domande chiave sull'istruzione e sulla formazione

- Lo scopo della convalida nell'ambito dell'istruzione e della formazione è stato chiarito e comunicato chiaramente agli interessati?
- La convalida è offerta in tutte le parti dei sistemi di istruzione e formazione?
- La convalida offerta nelle varie parti del sistema di istruzione e formazione si basa su principi simili o diversi? La convalida tra diverse parti dell'istruzione e della formazione è coerente?
- Le modalità di convalida in diversi settori dell'istruzione e della formazione possono favorire il progresso tra i vari tipi e livelli di istruzione? In che misura i risultati della convalida possono essere utilizzati in diversi settori dell'istruzione e della formazione?
- In che modo la convalida è collegata al trasferimento e all'accumulo di crediti?

Domande chiave sul mercato del lavoro

- Esistono possibilità di convalida sistematiche nel mercato del lavoro?
- Esiste, nel mercato del lavoro, un approccio coerente alla convalida tra i diversi attori del mercato del lavoro?
- Lo scopo della convalida nell'ambito delle iniziative per il mercato del lavoro è stato chiarito e comunicato chiaramente agli interessati?
- I certificati ottenuti attraverso la convalida nel mercato del lavoro possono essere collegati ai programmi di istruzione formale?
- Qual è il valore dei certificati del mercato del lavoro ed è possibile acquisirli attraverso la convalida?
- La convalida viene utilizzata e collegata a iniziative di miglioramento e riqualificazione?
- I risultati di un processo di convalida nel mercato del lavoro possono essere utilizzati in altri contesti, ad esempio per accedere a programmi formali di istruzione?

Domande chiave sul terzo settore

- Esistono possibilità di convalida sistematiche nel terzo settore?
- Gli obiettivi della convalida nell'ambito delle iniziative del terzo settore sono stati chiariti e comunicati chiaramente agli interessati?
- I certificati ottenuti attraverso la convalida nel terzo settore possono essere collegati ai programmi di istruzione formale?
- I risultati di un processo di convalida nel terzo settore possono essere utilizzati in altri contesti, ad esempio per accedere a programmi formali di istruzione?

Domande chiave in materia di competenze e strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita

- Sono stati chiariti il ruolo e gli scopi della convalida nell'ambito dell'istruzione e della formazione, del mercato del lavoro e delle politiche sociali?
- Esistono linee guida o quadri che regolano il rapporto della convalida con altri servizi, ad esempio con l'orientamento professionale e altri servizi pubblici per l'impiego?
- Esistono forum in cui rappresentanti a capo di diversi settori delle politiche possono riunirsi per discutere di questioni di convalida?

Domande chiave sul coinvolgimento delle parti interessate

- Le diverse parti interessate sono consapevoli e accettano i risultati della convalida?
- Le diverse parti interessate sono coinvolte nella progettazione, nell'attuazione e nell'esecuzione dei meccanismi di convalida?
- Esiste un dialogo tra parti sociali, istituti di istruzione e formazione e organizzazioni della società civile sul ruolo delle pratiche di convalida?
- Sono stati istituiti quadri giuridici, singoli o multipli, per regolare il rapporto tra gli attori in relazione alla convalida?
- Quali processi amministrativi sono in atto (procedure di contatto e informazione, registrazione e monitoraggio dei risultati, disposizioni condivise in materia di garanzia della qualità)?
- Quali sono le possibilità di networking per le parti interessate? Quali sono le sedi di confronto in cui è possibile discutere e concordare la convalida?
- Chi è responsabile del coordinamento a livello nazionale, regionale e locale? Come sono garantite l'uniformità e la coerenza tra i vari livelli?
- Quali meccanismi esistono per utilizzare l'esperienza diretta degli utenti del sistema di convalida per contribuire, informare e riesaminare le politiche e le procedure nazionali di convalida?

Domande chiave sul finanziamento e sui costi

- Esiste un modello sostenibile di finanziamento della convalida?
- I criteri per la costituzione di fondi incentivano l'uso di processi di convalida?
- Esistono meccanismi di determinazione di costi ripartiti per la convalida? È possibile raggiungere un accordo sulla ripartizione dei costi tra le parti interessate?
- Quali sono gli strumenti di finanziamento disponibili per incoraggiare e sostenere i singoli a usufruire e beneficiare delle offerte istituzionali?
- Le informazioni sui costi e sui benefici della convalida sono chiare e vengono fornite all'individuo in modo tempestivo?
- Gli elementi che partecipano ai costi della convalida sono stati definiti?
- Esistono elementi per raccogliere le informazioni necessarie in termini di costi?
- È possibile effettuare un'analisi costi-benefici della convalida?

Domande chiave sui professionisti della convalida e sulle loro competenze

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

Domande chiave sui risultati dell'apprendimento e sulla convalida

- Il processo di convalida utilizza un punto di riferimento (standard, curricula, descrizione del programma) basato sulle aspettative in termini di input o di risultati?
- Qual è il fulcro dei risultati dell'apprendimento attesi in termini di ampiezza (conoscenze, abilità e/o competenze) e profondità (livelli e complessità)?
- L'ambito di applicazione del punto di riferimento è definito in un modo sufficientemente ampio da cogliere l'apprendimento esterno ai contesti di istruzione e di formazione formali?

Domande chiave sulle esperienze di apprendimento

- Che tipo di conoscenza è stata acquisita?
 - conoscenze di base (alfabetismo e abilità matematiche elementari, ecc.)
 - conoscenze tecniche e specialistiche
- Quali abilità sono trattate?
 - abilità pratiche (relative a compiti, funzioni e/o occupazioni)
 - abilità analitiche
- Quali abilità e competenze più ampie e trasversali sono state acquisite?
 - abilità e competenze di autogestione (gestione del tempo, imparare a imparare, ecc.)
 - abilità e competenze comunicative (esposizione verbali e scritte, ecc.)
 - abilità e competenze sociali (lavoro di squadra, gestione degli altri, ecc.)
- Qual è il livello di complessità (profondità) dell'apprendimento acquisito dall'individuo? La profondità e la complessità dell'apprendimento possono essere specificate facendo riferimento a livelli formali e/o con verbi di azione?

Domande chiave su standard e punti di riferimento

- I punti di riferimento per la convalida sono chiaramente identificati?
- Le parti interessate nello sviluppo dei punti di riferimento sono coinvolte? Gli standard sono basati sul consenso e sul dialogo?
- Il punto di riferimento per la convalida viene comunicato al candidato?
- Il punto di riferimento si sta aprendo alla diversità delle esperienze di apprendimento dell'individuo oppure richiede una riduzione?
- Il punto di riferimento è incorporato in un settore limitato dell'istruzione, della formazione e/o dell'occupazione? E le esperienze acquisite al di fuori di questo ambito sono trattate?
- Sono presenti meccanismi di feedback per lo sviluppo dei punti di riferimento?

Domande chiave relative al collegamento della convalida alle credenziali

- Il contenuto e il profilo di una credenziale o di un certificato possono essere presentati in termini di risultati di apprendimento?
- In che misura è possibile confrontare il contenuto e il profilo delle credenziali e dei certificati?
- In che modo è possibile acquisire e confrontare in modo più sistematico il contenuto e il profilo delle credenziali e dei certificati? La digitalizzazione sta svolgendo un ruolo importante?
- In che modo è possibile includere (in modo affidabile e valido) il contenuto e il profilo dei certificati e delle credenziali nella convalida?

Domande chiave sui collegamenti ai quadri di qualificazione

- Le parti interessate sono a conoscenza dei quadri nazionali delle qualifiche, dei loro livelli e descrittori, e li comprendono?
- Le modalità di convalida (tutte o alcune) sono considerate parte integrante del sistema nazionale delle qualifiche e un normale percorso di qualificazione?
- Qual è la relazione tra la convalida e il quadro nazionale delle qualifiche?
- In che misura la convalida può essere utilizzata per favorire la progressione tra tipi e livelli di qualificazione del quadro nazionale delle qualifiche?
- La convalida è collegata a (possibili) meccanismi di trasferimento e accumulo dei crediti?

Domande chiave sulla crescita della consapevolezza, sull'informazione e sulla sensibilizzazione

- Quali misure sono in atto per aumentare la consapevolezza?
- Le informazioni sui costi, sui benefici e sul processo sono disponibili e facilmente accessibili?
- In che modo le informazioni sono rese facilmente disponibili?
- I diversi attori coinvolti forniscono informazioni coerenti e complementari?
- In che modo le parti interessate del pubblico e del privato possono cooperare per offrire informazioni migliori sulla convalida?
- Le persone che hanno usufruito della convalida in passato partecipano alla promozione delle iniziative per la convalida?

Domande chiave su orientamento e consulenza

- ❑ È possibile integrare l'orientamento professionale con i servizi e le politiche di convalida a livello sistemico?
- ❑ In che misura gli attuali servizi di orientamento professionale e consulenza (ad esempio, quelli presenti nell'istruzione e nella formazione, nel mercato del lavoro e nei servizi sociali) possono essere collegati e coordinati con i servizi di convalida esistenti in diversi contesti?
- ❑ In che misura viene fornito un orientamento professionale prima, durante e dopo i processi di convalida?
- ❑ In che misura la rete attuale di servizi di orientamento professionale e consulenza può essere migliorata per raggiungere tutti i potenziali gruppi di destinatari interessati alla convalida?
- ❑ Che genere di meccanismo di coordinamento viene utilizzato per garantire che i candidati siano serviti dove vivono, studiano e lavorano?
- ❑ I servizi di orientamento informano sulle possibilità, sui costi e i benefici della convalida?
- ❑ Il personale addetto dell'orientamento è a conoscenza delle possibilità di convalida esistenti e ha ricevuto una formazione in materia?

Domande chiave sul settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e sulla convalida

- ❑ Esistono sistemi di tecnologie dell'informazione e della comunicazione associabili alla convalida?
- ❑ Le tecnologie digitali sono utilizzate per registrare e tenere traccia dei risultati dell'apprendimento delle persone?
- ❑ Esiste un consenso su quali settori dovrebbero essere trattati dalla certificazione digitale?
- ❑ Sono presi in considerazione i costi e i benefici dello sviluppo di sistemi di tecnologie dell'informazione e della comunicazione?
- ❑ Esistono meccanismi per controllare la qualità e la legittimità dei certificati digitali?

Domande chiave sulla garanzia della qualità

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

Domande chiave sugli strumenti e le tecniche di convalida

- La scelta delle metodologie tiene conto delle singole circostanze e caratteristiche?
- Le metodologie sono adatte allo scopo e in linea con gli obiettivi della convalida? Il loro scopo è stato comunicato chiaramente?
- Le metodologie sono libere da pregiudizi e in che modo è garantito un trattamento equo?
 - In che modo le metodologie bilanciano i criteri di affidabilità, validità, scalabilità e costo?
 - Le metodologie di convalida sono affidabili, validi e scalabili?
 - Le metodologie di convalida consentono di rilevare la varietà di risultati di apprendimento delle singole esperienze?
 - Le metodologie sono prevedibili, trasparenti e ripetibili?
 - Le metodologie possono essere replicate e utilizzate in contesti diversi e mantenendo al contempo validità e affidabilità?
 - Sono stati presi in considerazione i costi di sviluppo e manutenzione delle metodologie?
- Sono state chiarite e concordate considerazioni tecniche relative alla natura della valutazione, ai costrutti dei criteri e ai domini di apprendimento tra le parti interessate?
- Quali metodologie di convalida sono disponibili e come possono essere utilizzate e potenzialmente combinate per politiche e pratiche specifiche e per scopi specifici?

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

Le linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale si propongono di chiarire le condizioni per lo sviluppo e l'attuazione della convalida. Sono state redatte con l'auspicio di fornire a tutti i soggetti coinvolti nell'avvio, nello sviluppo e nell'attuazione della convalida una fonte di ispirazione e di riflessione.

Lo sviluppo e l'attuazione della convalida si basano su diversi elementi interconnessi che, se combinati, possono rafforzare il ruolo della convalida a livello nazionale ed europeo. Le linee guida pongono la persona al centro del processo, rispondendo alle esigenze e agli obiettivi, forniscono approfondimenti sull'erogazione e sulle metodologie di convalida e su come il processo può essere coordinato e portato a termine.

Questo terzo aggiornamento delle linee guida europee segue e amplia i principi concordati nella raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida e prende in considerazione la valutazione della raccomandazione e il suo seguito. Le linee guida sono il risultato della consultazione, intercorsa negli ultimi 3 anni, fra le parti interessate ed esperti in materia convalida.

**CEDEFOP**Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRECIA

Indirizzo postale: Cedefop service post, 570 01 Themi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.euUfficio delle pubblicazioni
dell'Unione europea