

ENVOL

Riconoscimento delle
competenze trasversali e
professionali dei primi livelli di
qualifica dell'EQF

IO4: Guida alle
raccomandazioni per gli
stakeholder



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



Sommario

Introduzione	3
1 – ANALISI DEGLI ATTUALI QUADRI NAZIONALI DELLE QUALIFICAZIONI RAFFRONTATI AL MODELLO ENVOL	8
1.1 – Belgio	10
1.2 -Italia	14
1.3 - Portogallo	20
1.4 - Spagna	25
2 – RACCOMANDAZIONI A LIVELLO NAZIONALE	29
2.1 Belgio	29
2.2 Italia	30
2.3 Portogallo	35
2.4 Spagna	36
3 - LE RACCOMANDAZIONI A LIVELLO EUROPEO	38
CONCLUSIONI	42

INTRODUZIONE

Il progetto ENVOL si propone di:

- fornire una panoramica degli approcci e delle metodologie implementate a livello nazionale per il riconoscimento e la validazione dei risultati dell'apprendimento non formale e/o informale per i gruppi poco qualificati ai livelli 1 e 2 del Quadro europeo delle qualifiche;
- descrivere e analizzare esempi di buone pratiche nello sviluppo del posizionamento e del riconoscimento dei risultati dell'apprendimento non formale e informale ai livelli 1 e 2 dell'EQF;
- identificare le questioni transnazionali comuni e formulare raccomandazioni ai responsabili politici.

L'obiettivo generale di questo progetto sarà quindi quello di rafforzare i meccanismi esistenti per la valorizzazione, il riconoscimento e la validazione dei risultati dell'apprendimento, al fine di consentire il posizionamento delle offerte formative e dei risultati dell'apprendimento per i gruppi con competenze di basso livello nei quadri nazionali delle qualifiche (in connessione con l'EQF) ai livelli 1 e 2, attraverso lo sviluppo di un sistema riconosciuto dalle autorità competenti che consenta ai discenti di ricevere il riconoscimento e il posizionamento dei loro risultati di apprendimento all'interno dei sistemi di formazione non formale e informale.

L'IO1 ha fornito una panoramica dei diversi sistemi di qualificazione nei Paesi coinvolti nel consorzio. L'EQF consente di definire termini chiave comuni e profili globali, ma i diversi quadri nazionali e la struttura delle qualifiche, così come le diverse procedure utilizzate in ciascun Paese, comportano un'enorme sfida nel raggiungimento dell'obiettivo fissato per questo IO1.

Nell'IO2, il team di progetto ha identificato le "caratteristiche comuni tra i casi di studio" e ha dedotto un modello per posizionare i risultati dell'apprendimento non formale/informale ai livelli 1 e 2 del quadro delle qualifiche dei Paesi partner sulla base delle buone pratiche identificate.

Nell'IO2, i partner hanno innanzitutto spiegato dal loro punto di vista la necessità di riconoscere i livelli 1 e 2 e hanno identificato i principali gruppi target e gli utilizzatori finali del modello. Quindi, hanno descritto e presentato i risultati dei workshop sviluppati in ciascun Paese analizzando i profili professionali esecutivi/di base e confrontando le loro caratteristiche con i descrittori dell'EQF e dell'NQF all'interno dei livelli 1 e 2.

Come riferimento per i ruoli professionali ai livelli EQF più bassi, nell'IO2 e nell'IO3 i partner hanno preso come riferimento la descrizione delle occupazioni elementari del gruppo 9 della Classificazione Internazionale Standard delle Occupazioni (ISCO).

Il risultato di questa analisi è stato la base per la produzione del terzo prodotto intellettuale (IO3).

IO3 è stato concepito per proporre una guida all'utente che aiuti a comprendere e ad applicare il Modello in casi reali.

Si tratta, quindi, di uno strumento che mira a fornire assistenza agli utilizzatori finali che supportano il gruppo target (ossia le persone con competenze di livello basso) coinvolto in un processo di riconoscimento delle competenze acquisite con mezzi diversi, tra cui esperienze di

apprendimento formale, non formale e informale. Può anche supportare e facilitare gli utilizzatori finali nel posizionamento di una specifica qualifica attraverso l'analisi dei risultati attesi in ogni unità di competenza.

Si tenga presente che nel progetto ENVOL gli utilizzatori finali sono identificati come i seguenti operatori:

- Organizzazioni di formazione che lavorano con il gruppo target (persone con competenze di livello basso);
- Organizzazioni con la responsabilità di sviluppare e progettare percorsi formativi;
- Associazioni che rappresentano organizzazioni di formazione, organizzazioni specifiche in alcuni settori professionali.

L'obiettivo di quest'ultimo output (IO4) è identificare raccomandazioni specifiche per i Paesi partner del progetto e raccomandazioni comuni a livello europeo.

Per questo motivo, abbiamo identificato due destinatari finali specifici nell'ambito dell'IO4:

- Autorità competenti di ciascun partner di progetto
- Sistema di formazione professionale e di educazione degli adulti (attraverso ECALE e la piattaforma ERASMUS+).

APPROCCIO:

I partner hanno deciso di adottare il seguente approccio:

1. Confronto tra il modello ENVOL e le strutture attuali per la descrizione dei profili professionali e delle relative Unità di Competenze/Risultati di Apprendimento.
2. Analisi dei traguardi raggiunti dai sistemi attuali (strutture per la descrizione dei profili professionali e delle relative Unità di Competenze/Risultati dell'Apprendimento...) e osservazioni sulla situazione nazionale/regionale.
3. Proposta di suggerimenti/raccomandazioni per il miglioramento delle strutture attuali in ciascun Paese.
4. Identificazione di suggerimenti comuni da indirizzare a livello europeo.

Queste raccomandazioni vogliono contribuire al dibattito in corso a livello europeo per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo fissati dalle politiche europee, in particolare per quanto riguarda i percorsi di qualificazione superiore per gli adulti, le micro-credenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità, nonché l'Agenda europea delle competenze per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza e il ruolo dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) in questo processo.

Per facilitare la comprensione delle sezioni successive del documento, riportiamo di seguito alcuni dei concetti chiave a cui si fa riferimento nelle raccomandazioni dell'ENVOL.

Percorsi di miglioramento del livello delle competenze:

Con la definizione "percorsi di miglioramento del livello delle competenze" contenuta nella Raccomandazione del Consiglio del 19 dicembre 2016 (2016/C 484/01) si intendono "opportunità flessibili per migliorare l'alfabetizzazione, la capacità di calcolo e le competenze digitali degli adulti con un basso livello di abilità, conoscenze e competenze che non sono ammissibili al sostegno nell'ambito della Garanzia per i giovani". Tali percorsi di miglioramento del livello delle competenze offrirebbero loro la possibilità di progredire verso livelli più elevati del Quadro europeo delle qualifiche (EQF), rilevanti per il mercato del lavoro e per la partecipazione attiva alla società.

Micro-credenziali:

Ad oggi, non esiste una definizione comune di micro-credenziali e non esistono standard per descrivere e riconoscere le micro-credenziali.

In senso lato, la micro-credenziale è la registrazione dei risultati di apprendimento che un discente ha acquisito a seguito di una piccola esperienza di apprendimento (ad esempio, un certificato, un riconoscimento).

Data questa definizione generica, un micro-credenziale può supportare forme di istruzione e formazione mirate, flessibili e incentrate sull'intera vita del discente, al fine di migliorare e riqualificare qualsiasi tipo di persona, compresi i gruppi svantaggiati e vulnerabili della popolazione, come le persone con disabilità, gli anziani, le persone con scarse abilità/scarse competenze, le minoranze, persone con un background migratorio, rifugiati e persone meno avvantaggiate a causa della loro lontananza geografica e/o di una situazione socio-economica svantaggiata), in contesti diversi (al lavoro, a casa, tra le persone già occupate e tra quelle attualmente disoccupate) per soddisfare i bisogni nuovi ed emergenti della società e del mercato del lavoro.

Il dibattito odierno sulle micro-credenziali è alla ricerca del miglior equilibrio tra i seguenti poli: da un lato le micro-credenziali possono offrire una serie di opportunità di utilizzo nel modo più flessibile possibile per promuovere l'inclusione e facilitare l'accesso all'istruzione e alla formazione e alle opportunità professionali per una più ampia varietà di discenti, ma, dall'altro lato, un eccesso di flessibilità può sollevare preoccupazioni circa il loro valore, la qualità, il riconoscimento, la trasparenza e la "trasferibilità" (trasferibilità tra e all'interno dei settori dell'istruzione e della formazione, trasferibilità nel mercato del lavoro e trasferibilità tra Paesi).

Classificazioni delle occupazioni – ESCO e ISCO:

Nell'IO3, i partner hanno deciso di fare riferimento a standard di classificazione delle professioni, come ISCO, per riferirsi a profili professionali con una terminologia comune e chiaramente identificabile in una struttura gerarchica riconosciuta a livello internazionale.

ISCO è la Classificazione Internazionale Standard delle Occupazioni (ISCO). ISCO è uno strumento per organizzare le professioni in una serie chiaramente definita di gruppi in base alle mansioni e ai compiti svolti nel lavoro.

Esiste un altro standard di classificazione delle professioni che è rilevante per il progetto, ovvero la classificazione ESCO.

ESCO¹ è la classificazione multilingue delle abilità, competenze, qualifiche e occupazioni europee. Identifica e categorizza le abilità, le competenze, le qualifiche e le occupazioni rilevanti per il mercato del lavoro dell'UE e per l'istruzione e la formazione, in 25 lingue europee. Il sistema fornisce profili occupazionali che mostrano le relazioni tra occupazioni, abilità, competenze e qualifiche.

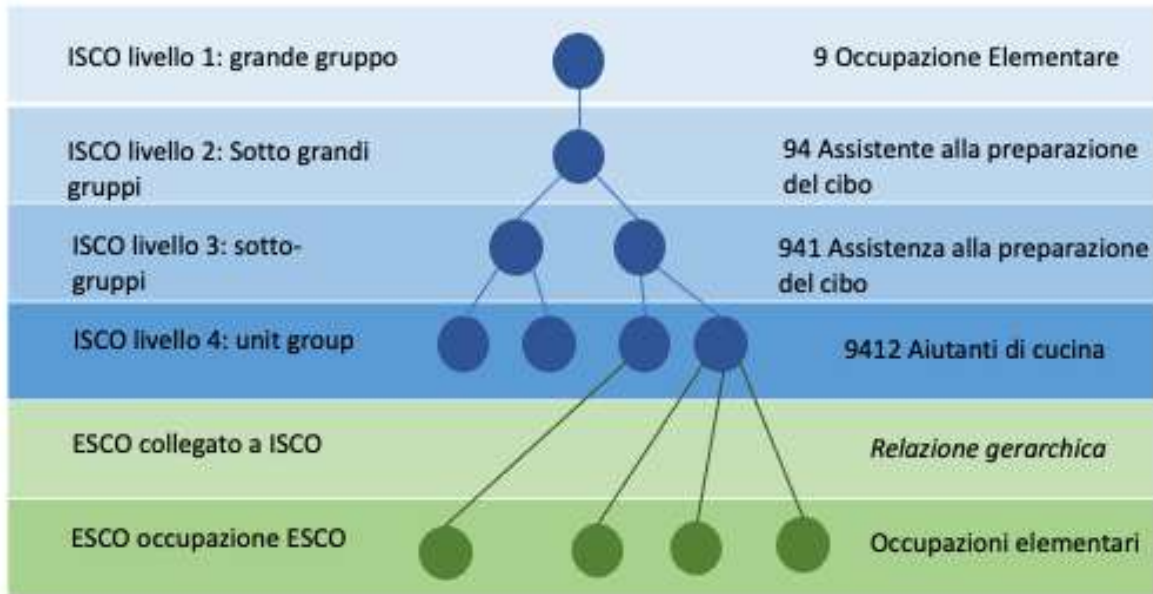
Nei prossimi paragrafi chiariremo come i due standard sono collegati tra loro.

In ESCO, ogni occupazione è mappata esattamente ad un codice ISCO-08.

ISCO-08 può quindi essere utilizzato come struttura gerarchica per il pilastro delle occupazioni.

Il diagramma seguente illustra il ruolo di ISCO 08 nella struttura gerarchica del pilastro delle occupazioni ESCO. ISCO-08 fornisce i primi quattro livelli per il pilastro delle occupazioni. Le occupazioni ESCO si trovano al livello 5 e inferiore.

¹ http://ehea.info/media.ehea.info/file/ESCO/56/4/en_ESCO_Booklet_612564.pdf.



ESCO mappato per le Occupazioni Elementari di ISCO in <https://www.esco-projects.eu/esco/portal/escopedia/>, adattate per ENVOL

Poiché ISCO è una classificazione statistica, i suoi gruppi di occupazioni non si sovrappongono. Ogni occupazione ESCO è quindi mappata su un solo gruppo di unità ISCO. Da questa struttura deriva che i concetti di occupazione ESCO possono essere uguali o più ristretti dei gruppi di unità ISCO, ma non più ampi. Il risultato è una struttura strettamente mono-gerarchica in cui ogni elemento di livello 2 o inferiore ha esattamente un genitore.

Alcuni gruppi di ISCO-08 non contengono occupazioni ESCO. Si tratta in genere di gruppi di occupazioni che non svolgono alcuna attività economica nell'UE, come i "raccoglitori di acqua e legna da ardere".

FONTE:

https://www.escoprojects.eu/esco/portal/escopedia/International_Standard_Classification_of_Occupations_40_ISCO_41

1 – ANALISI DEGLI ATTUALI QUADRI NAZIONALI DELLE QUALIFICAZIONI RAFFRONTATI AL MODELLO ENVOL

Gli elementi per analizzare gli attuali quadri nazionali delle qualifiche sono stati identificati seguendo una serie di sei domande guida.

Le sei domande sono:

1. Completezza
2. Struttura dell'unità di competenza
3. Conformità ai descrittori EQF
4. Strumenti di supporto
5. Coerenza dei livelli dei profili professionali e delle unità di competenza.
6. Adeguatezza degli attuali strumenti di riconoscimento e validazione.

Le relative domande guida sono:

1. Completezza: i livelli EQF sono tutti considerati correttamente nel Sistema nazionale delle qualifiche e nei relativi sottosistemi?
2. Struttura dell'unità di competenza: sono analizzati esplicitamente tutti gli elementi chiave necessari per identificare il livello EQF? Si tenga presente che tali elementi (e i relativi sottodomini), secondo il modello ENVOL, sono:

Livello EQF Level	Livello NQF	
Titolo		
Descrizione		
Conoscenza	Profondità della conoscenza	Complessità della conoscenza
		Tipo predominante di conoscenza
	Comprensione e pensiero critico	Processo cognitivo predominante
Abilità	Comprensione e scopo	Applicazione della conoscenza
		Complessità dei compiti

		Scopo
Autonomia e Responsabilità	Autonomia	Grado di autonomia
	Responsabilità	Grado di responsabilità per il proprio lavoro
		Grado di responsabilità per il lavoro degli altri
Contesto	Comprensione/Scopo	Contesto di applicazione
		Prevedibilità e complessità
Valutazione	Attività la cui esecuzione dimostra che la persona ha conseguito l'Unità di Competenza + criteri di performance	

3. Conformità con i descrittori EQF: sono rispettati i verbi guida, la tassonomia delle conoscenze (adattata nel progetto ENVOL dalla tassonomia di Bloom (1956) rivista da Anderson-Krathwohl (2001))?
4. Strumenti di supporto: sono disponibili strumenti di supporto come linee guida, manuali metodologici, checklist...? Sono sufficientemente chiari, dettagliati e utili?
5. Coerenza dei livelli dei profili professionali e delle Unità di Competenza: a seguito di un controllo incrociato con altri Paesi e con altri profili professionali dello stesso Paese, nonché con la classificazione ISCO/ESCO, ritenete che il livello del profilo professionale di cuoco e assistente di cucina nel NQF del vostro Paese sia coerentemente referenziato?
6. Adeguatezza degli attuali strumenti di riconoscimento e validazione: gli attuali strumenti di riconoscimento e validazione sono adeguati a promuovere l'aggiornamento delle competenze per i gruppi più vulnerabili/ a rischio di esclusione?

Per ciascuno di questi punti, i partner hanno riflettuto sui traguardi raggiunti e hanno fornito le loro eventuali osservazioni.

Da queste riflessioni, i partner hanno identificato i bisogni che vorrebbero condividere e le raccomandazioni specificamente legate agli obiettivi e al focus del progetto ENVOL: promuovere la valorizzazione delle competenze professionali ai livelli EQF 1-2 acquisite da persone poco qualificate attraverso percorsi di apprendimento formali/non formali/informali.

1.1 – BELGIO

1. Completezza	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Tutti i livelli EQF (8) sono considerati nel QNQ del Belgio francofono e ogni livello è spiegato dalla descrizione dei risultati di apprendimento (Conoscenze, Abilità e Contesto, autonomia e responsabilità) in ciascuno degli 8 livelli relativi ai descrittori EQF.</p>	<p>I descrittori di livello dei risultati di apprendimento del QNQ del Belgio francofono (Conoscenze e abilità, Contesto, Autonomia e responsabilità) potrebbero essere meglio dettagliati per avere una migliore comprensione delle differenze nei livelli come nel QNQ portoghese che offre, oltre ai descrittori generici, descrittori dettagliati (vedi IO1 capitolo 3.3.4 QNQ PORTOGHESE DESCRITTORI DI LIVELLO 1 & 2).</p> <p>Sebbene siano presenti descrittori di livello 1 nel QNQ del Belgio francofono, attualmente non vi sono posizionate qualifiche professionali. Attualmente, solo le qualifiche dell'istruzione obbligatoria a livello primario sono identificate a questo livello (CEB).</p>

2. Struttura dell'Unità di Competenza	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Il catalogo dei profili professionali/competenze attualmente non è strutturato in termini di unità di competenza, ma in termini di attività chiave</p>	<p>Il lavoro è attualmente in corso e non si dispone ancora di informazioni più precise per stabilire se la struttura delle Unità di Competenza certificate sarà pienamente</p>

costituite da competenze professionali e competenze professionali dettagliate che non descrivono i risultati dell'apprendimento. I risultati dell'apprendimento sono descritti nel Profilo formativo all'interno delle Unità di risultati dell'apprendimento che compongono la qualifica di un mestiere.

Attualmente è in corso un progetto pilota per la creazione di una certificazione comune delle competenze professionali per i 4 operatori della formazione pubblica (Bruxelles Formation, Le Forem, IFAPME, Sfpme) e il Consorzio di validazione delle competenze. Questa certificazione si baserebbe sulla certificazione di Unità di Competenza. Queste Unità di Competenza rappresentano il "primo" insieme coerente di Unità di Apprendimento che sono congiuntamente indispensabili nel contesto delle attività professionali, coprendo o componendo un particolare profilo lavorativo e dando accesso all'occupazione. L'Unità di Competenza può coprire tutte le Unità di Apprendimento di un profilo formativo o più Unità di Competenza possono comporre un profilo professionale.

comparabile a quella identificata nel progetto ENVOL. Nell'ambito del Piano di recupero della Vallonia, in corso di attuazione nel Belgio francofono (2022-2024), si prevede di sviluppare il riconoscimento dei risultati di apprendimento degli apprendisti che hanno seguito un corso di formazione in un centro di formazione per l'integrazione socio-professionale (apprendimento non formale). Il lavoro svolto nell'ambito del progetto ENVOL potrebbe arricchire le riflessioni e le azioni da svolgere per consentire il riconoscimento dell'apprendimento non formale.

3. Conformità ai descrittori EQF

RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
La descrizione dei descrittori del NQF è collegata solo alla descrizione dei descrittori generici dell'EQF, ma non ai verbi guida, alla tassonomia della conoscenza adattata nel	vedi riflessioni al punto 1. Completezza

<p>progetto ENVOL (derivata dalla tassonomia di Bloom (1956) e rivista da Anderson-Krathwohl (2001)).</p>	
---	--

4. Strumenti di supporto	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Tutti i profili professionali e formativi sono disponibili sul sito ufficiale dell'SFMQ e un altro sito permette di accedere al repertorio delle qualifiche (CFC).</p> <p>I due siti web forniscono molte informazioni sulla struttura delle due organizzazioni.</p>	<p>La metodologia del profilo dell'SFMQ potrebbe essere più esplicita in termini di produzione del profilo professionale e formativo, come nella guida portoghese dell'ANQEP.</p>

5. Coerenza dei livelli dei profili professionali e delle unità di competenza	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>L'SFMQ ha appena elaborato un nuovo profilo professionale e formativo per il "primo assistente di cucina" nel 2021, che consente di fornire maggiori informazioni sul livello di qualifica, che viene inserito nel NQF al livello 2.</p>	<p>La metodologia di referenziazione non è chiara ed è difficile identificare la differenza di livello di qualifica tra il "primo assistente di cucina" e l' "aiuto cuoco". Potrebbe essere necessario sviluppare il profilo professionale dell'aiuto cuoco nell'SFMQ (servizio ufficiale che sviluppa i profili professionali e formativi) per vedere se questa qualifica è inferiore a quella del "primo assistente di cucina".</p>

6. Adeguatezza degli attuali strumenti di riconoscimento e validazione	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Nel 2021 il numero di qualifiche posizionate al livello 2 del CNC è aumentato e consente l'accesso a 16 qualifiche o titoli di competenza.</p> <p>Nel 2022 il governo vallone ha sbloccato i fondi per consentire un aumento della validazione delle competenze ai primi livelli di qualificazione.</p>	<p>Il sistema di prove predisposto per la validazione delle competenze non è sempre adatto al pubblico vulnerabile, che è molto lontano dal mondo del lavoro e che ha incontrato forti difficoltà durante il proprio percorso formativo.</p> <p>Anche se i test che consentono il rilascio di un titolo di competenza (validazione delle competenze in Befr) si basano sulla realizzazione di compiti, possono includere una parte più teorica che richiede competenze di base non necessariamente indispensabili alle competenze tecniche valutate.</p> <p>Il governo vallone, nell'ambito del suo Piano di rilancio, ha individuato la necessità di rafforzare la validazione delle competenze ai primi livelli di qualifica e saranno intraprese azioni per trovare soluzioni per rafforzare questa validazione ai primi livelli di qualifica.</p>

1.2 -ITALIA

1. Completezza	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Il NQF è articolato in 8 livelli, ciascuno dei quali corrisponde esattamente alla sua controparte EQF.</p> <p>I livelli del QNQ sono specificati attraverso descrittori che adottano come dimensioni di riferimento le conoscenze, le abilità, l'autonomia e la responsabilità (riferite alla complessità del contesto in cui la competenza viene agita, al livello di controllo sulla propria azione e sui propri risultati e su quelli degli altri).</p> <p>Il riferimento al QNQ delle qualifiche dell'offerta pubblica di apprendimento permanente consente di includere le qualifiche (comprese quelle rilasciate dalle Regioni nei loro sistemi regionali) nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualifiche professionali.</p> <p>È previsto che tutte le qualifiche facciano riferimento al QNQ per la validazione e la certificazione nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze.</p> <p>Nella proposta di riforma per il 2020 viene chiaramente evidenziata l'esistenza delle qualifiche professionali EQF2.</p>	<p>Non tutti i livelli EQF sono coperti per le qualifiche professionali: EQF 1 solo per le qualifiche dell'istruzione generale (scolastica) che "certificano" le competenze di base/gli assi culturali.</p> <p>Non è necessario avere qualifiche professionali al livello EQF1, ma è importante avere competenze descritte al livello EQF 1, dove ha senso (come ad esempio nelle mansioni di cucina/preparazione dei cibi), in modo che possano essere riconosciute da chi le ha raggiunte e, di conseguenza, essere valutate sia per un inserimento lavorativo di base che per la scelta di un livello di istruzione più alto.</p> <p>Il mercato del lavoro dell'economia sociale potrebbe includere anche persone con bisogni speciali o in percorsi di integrazione socio-occupazionale che hanno un livello di competenza inferiore (in particolare in termini di autonomia, responsabilità e stabilità/predicibilità del contesto) rispetto a quello richiesto dalle attuali qualifiche professionali.</p>

2. Struttura dell'Unità di Competenze

RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>I livelli del NQF sono specificati attraverso descrittori che adottano come dimensioni di riferimento conoscenze, abilità, autonomia e responsabilità.</p> <p>Il repertorio del Friuli Venezia Giulia adotta una struttura organica per la descrizione delle unità di competenza, basata su conoscenze e abilità. Esplicita il livello EQF e, attraverso il codice dell'Unità di Competenza ("QPR"), il macro-settore di riferimento, che favorisce il confronto con le Aree di Attività (ADA) dell'Atlante delle Professioni. Utilizza la stessa Unità di Competenza (QPR) per più qualifiche professionali laddove è opportuno, senza duplicazioni, rendendo facilmente comprensibile la "famiglia professionale" in cui l'Unità di Competenza (QPR) è stata generata. Le Schede delle Situazioni Tipo di Lavoro (SST) per ogni Unità di Competenza (QPR) sono molto utili per facilitare la comunicazione con le aziende (utilizzando un linguaggio a loro comprensibile). Inoltre, la visualizzazione grafica con la linea rossa che delinea il "livello di professionalità" richiesto per ogni scheda delle Schede delle Situazioni Tipo di Lavoro (SST) suggerisce una gradualità incrementale della padronanza delle competenze, man mano che aumentano la</p>	<p>Nell'Atlante del lavoro, il livello EQF attribuito ai profili professionali e alle unità di competenza non è sempre chiaramente indicato. Le "schede caso" relative ai risultati attesi sono riferite a diversi "gradi di complessità" e danno un'indicazione facilmente comprensibile di una gradualità del livello di competenza.</p> <p>Purtroppo, non sono collegate in modo univoco e inequivocabile ai livelli EQF e ai relativi descrittori.</p> <p>Se ai fini della correlazione nazionale, l'Atlante può consentire un confronto tra sistemi regionali basati sulle Aree di Attività (ADA), quando si desidera un confronto con altre qualificazioni europee, l'esplicitazione del livello EQF dei risultati attesi collegati ai profili/unità di competenze potrebbe essere utile per facilitare il confronto e l'eventuale equiparazione.</p> <p>La struttura della descrizione delle qualifiche non è omogenea tra i diversi repertori regionali.</p> <p>Il repertorio regionale del Friuli Venezia Giulia non prevede campi specifici per Contesto, Autonomia e Responsabilità, che sono in qualche modo impliciti nel livello EQF attribuito all'Unità di Competenza (QPR). Se</p>

<p>complessità, la profondità, l'estensione e il tipo di conoscenze e abilità.</p>	<p>questo può essere sufficiente per un operatore esperto, più difficilmente potrebbe risultare chiaro per un beneficiario di un processo di identificazione, riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze o per un'azienda.</p>
--	---

3. Conformità ai descrittori EQF	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Il repertorio del Friuli Venezia Giulia è stato ispirato da un lavoro di analisi svolto dalla Regione Lombardia (vedi le sue "Linee guida per la descrizione delle qualifiche professionali regionali") relativamente ai verbi guida da utilizzare nella descrizione della competenza. Questo lavoro ha recepito l'idea proposta dall'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) di mettere in relazione le competenze con le fasi del processo produttivo di un prodotto/servizio.</p> <p>Nello specifico, è stata costruita una matrice dove su un lato sono state posizionate le fasi di processo (es. progettazione del prodotto/servizio, pianificazione del processo di produzione/implementazione, esecuzione pratica dell'opera, monitoraggio in itinere e controllo finale, recupero delle anomalie e azioni di miglioramento) e sull'altro i livelli EQF (dal 3 al 7). Nelle caselle di intersezione sono stati individuati un</p>	<p>Nel lavoro svolto in Lombardia, non sono state inserite gamme di competenze nei livelli inferiori (1 e 2).</p> <p>Rispetto al lavoro della Regione Lombardia, nello sviluppo del repertorio regionale del Friuli Venezia Giulia è stata operata una semplificazione. In particolare, i verbi che caratterizzano le azioni della competenza sono stati associati direttamente ai livelli EQF, eliminando il passaggio intermedio relativo alle fasi del processo.</p> <p>Il repertorio del Friuli Venezia Giulia parte da Unità di Competenza (QPR) di livello centrale e le ridefinisce come "parziali" nei livelli inferiori, ed "estesi" quelli superiori.</p> <p>Al momento, gli elenchi di conoscenze e abilità non sono stati sfrondata di elementi che si riferiscono a livelli superiori né ridefiniti nell'uso dei verbi guida e dei descrittori di conoscenza.</p> <p>L'unica differenza emerge nella posizione della linea rossa nelle schede delle Situazioni</p>

<p>insieme di verbi guida adatti a ciascun livello per ogni fase del processo.</p> <p>Inoltre, da un punto di vista metodologico, le singole competenze sono state articolate in fasce di padronanza incrementali su scale a 3 livelli (in particolare sui livelli 3-4-5, 4-5-6 o 5-6-7).</p>	<p>Tipo di Lavoro (SST), che non è riportata nel Certificato di Competenza.</p>
---	---

4. Strumenti di supporto	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Nel documento che illustra il NQF sono presenti indicazioni metodologiche per l'utilizzo, nella definizione delle unità di competenze, delle forme corrispondenti al livello EQF appropriato.</p>	<p>Le indicazioni metodologiche contenute nel documento che illustra il QNQ sono troppo generiche e non forniscono esempi comparativi dello stesso "oggetto" a diversi livelli EQF.</p> <p>Il limite è dato dal livello di profondità/accuratezza con cui vengono descritti gli elementi della competenza. Ad esempio, se indico "Principi di food merchandising" al livello EQF 2, cosa indico al livello EQF 3?</p>

5. Coerenza dei livelli dei profili professionali e delle unità di competenza	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Il repertorio del Friuli Venezia Giulia associa un livello EQF a tutte le qualifiche.</p>	<p>Il sistema italiano di istruzione e formazione è frammentato: ci sono 21 regioni e 2 province autonome.</p>

A seguito della riforma del Titolo V della Costituzione del dicembre 2001, le regioni hanno aumentato la loro competenza in materia di istruzione, mantenendo la loro competenza nel campo della formazione professionale e nella definizione dei profili e delle qualifiche professionali.

È stata una sfida integrare i diversi livelli di apprendimento per tutto l'arco della vita in un sistema nazionale di qualifiche coerente e realizzare un efficace coordinamento interregionale, il riconoscimento dei sistemi di qualifiche regionali e la mobilità interregionale.

Alcune qualifiche che rappresentano diversi livelli di professionalità sono incluse nel repertorio del Friuli Venezia Giulia con lo stesso livello EQF.

Tra i diversi sistemi regionali esiste una pluralità di nomenclature dei profili professionali che anche a livello nazionale sono difficilmente confrontabili, richiedendo un'analisi approfondita basata sui "risultati attesi" (cioè i risultati di apprendimento/competenze acquisite) che possono corrispondere allo stesso profilo.

A livello nazionale e in alcune regioni, i profili professionali non sono esplicitamente associati a un livello EQF.

Le competenze associate alle Aree di attività (attorno alle quali si articolano le qualifiche professionali) nell'Atlante del lavoro non sono esplicitamente riferite ai livelli EQF.

6. Adeguatezza degli attuali strumenti di riconoscimento e validazione

RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Esiste già la possibilità (e in alcuni casi la prassi abituale) di valorizzare gli elementi delle Schede delle Situazioni Tipo di Lavoro (SST) conseguiti per le Unità di Competenza (QPR) non completate negli attestati a conclusione di percorsi formativi che non hanno raggiunto tutti i risultati di apprendimento previsti per il conseguimento di una qualifica o di un'intera Unità di Competenza (QPR).</p> <p>Recentemente (Linee guida per il rilascio di certificati al termine di percorsi formali o a seguito del servizio IVC - gennaio 2022) è stata introdotta la stessa opportunità anche nei processi di validazione degli apprendimenti non formali, per valorizzare anche parti di Unità di Competenze non completate (micro-credenziali).</p>	<p>Alcune competenze richieste (spendibili) dal mercato del lavoro sono troppo "micro" o specifiche per essere incluse come Unità di Competenza autonome nel NQF.</p> <p>Il processo di revisione/ aggiornamento/ integrazione dei repertori delle qualificazioni e dei processi di validazione richiede una mediazione tra diverse prospettive e, dato il numero di Unità di Competenza già presenti nel sistema, richiede molto lavoro e quindi molto tempo.</p> <p>Il contesto per la progettazione e l'assegnazione delle qualifiche è complesso, regolato da molteplici atti legislativi di diverse autorità regionali e nazionali. Una delle sfide principali nell'armonizzazione del sistema di istruzione, formazione e qualificazione in un unico NQF è l'elevato numero di soggetti coinvolti; i diversi archivi di qualifiche e i sistemi di garanzia della qualità a livello nazionale e regionale sono gestiti autonomamente dagli enti di certificazione.</p>

1.3 - PORTOGALLO

1. Completezza	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Il QNQ portoghese comprende gli stessi 8 livelli di qualificazione dell'EQF, con una corrispondenza diretta.</p> <p>Per ognuno dei livelli viene descritta una scala di indicatori che caratterizzano il risultato di apprendimento atteso per ogni livello, in termini di Conoscenze, Abilità, Attitudini e Contesto.</p>	<p>Come presentato in IO1 e IO2, il QNQ considera gli 8 livelli previsti dall'EQF, ma non tutti hanno una corrispondenza per quanto riguarda le qualifiche accademiche (scolastiche) e professionali. Secondo il Quadro delle qualifiche portoghese, il primo livello di qualifica professionale è il livello 2, seguito dal livello 4. Il livello 1 e il livello 3 prevedono solo qualifiche accademiche (scolastiche) e non hanno alcun quadro professionale associato.</p>

2. Struttura dell'unità di competenza	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>L'Unità di Competenze è composta da vari elementi: risultati (azioni attraverso le quali l'individuo evidenzia la padronanza della Unità di Competenze); conoscenze, abilità e atteggiamenti; criteri di prestazione (l'insieme dei requisiti di qualità della Unità di Competenze associati alla prestazione); risorse esterne (l'insieme delle risorse disponibili che aiutano a sviluppare i risultati attesi) e condizioni di contesto (- concretizzano le diverse azioni/realizzazioni</p>	<p>Nonostante alcuni aggiornamenti, non tutte le Unità di Competenze disponibili nel Catalogo delle qualifiche rispettano la struttura definita nella Guida metodologica.</p>

<p>in un determinato spazio e tempo e in una situazione concreta).</p> <p>La struttura consente agli utenti di leggere e utilizzare adeguatamente le Unità di Competenze in un contesto lavorativo.</p> <p>Il processo di costruzione di una Unità di Competenze è descritto passo per passo nella Guida metodologica.</p>	
--	--

3. Conformità ai descrittori EQF	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Il Quadro Nazionale delle Qualifiche presenta una relazione chiara e diretta tra i livelli e i descrittori del Quadro Europeo delle Qualifiche, come si può vedere nel rapporto di riferimento dal QNQ all'EQF del luglio 2011. Nell'ambito della sua applicabilità e traduzione per i diversi utenti (operatori dei sistemi di istruzione e formazione professionale, discenti a diversi livelli di istruzione e formazione, professionisti che lavorano nel sistema, tecnici delle risorse umane e datori di lavoro), i descrittori di livello sono stati decostruiti. In questo processo, sono stati creati sottodomini di conoscenze, abilità e attitudini con caratteristiche specifiche che si articolano utilizzando la tassonomia di Bloom, rivista da Krathwohl. L'uso di questa tassonomia consente agli utenti di comprendere meglio il QNQ, contribuendo a una pratica efficace nella progettazione di unità formative e nel</p>	<p>Il numero di sessioni di formazione per i team sull'interpretazione del QNQ.</p>

<p>posizionamento delle unità formative. La leggibilità dei risultati dell'apprendimento associati a ciascun livello di qualificazione del QNQ fa sì che gli utenti lo vedano effettivamente come un unico quadro di riferimento per classificare tutte le qualificazioni, indipendentemente dal modo in cui sono state acquisite, cioè in contesti formali, non formali o informali.</p>	
---	--

4. Strumenti di supporto	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Nel corso degli anni, in un processo di costante aggiornamento, la tutela del Sistema Nazionale delle Qualifiche ha sviluppato un intenso lavoro di formazione continua dei professionisti che operano nel processo di qualificazione. Oltre alla formazione frontale e online, sono stati redatti manuali per l'utilizzo del QNQ, come la Guida interpretativa del QNQ e la Guida metodologica - Progettare qualificazioni basate sui risultati dell'apprendimento. I manuali citati, oltre a presentare le basi teoriche, forniscono anche esempi concreti e strumenti di supporto.</p>	<p>Assenza di gruppi di lavoro dell'Agenzia in presenza permanente per sostenere e chiarire i team dei vari dispositivi di qualificazione.</p> <p>(Raccomandazione - creazione di comunità di conoscenza)</p>

5. Coerenza dei livelli dei profili professionali e delle unità di competenza.

RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Le Unità di Competenze non hanno un livello assegnato, per cui alcune possono comparire in benchmark di corsi diversi e di livelli diversi a seconda delle esigenze di ciascuna qualifica.</p> <p>Le Unità di Competenze certificate non devono essere ripetute se l'individuo frequenta un nuovo corso di formazione che include l' Unità di Competenze certificata, in quanto sono presenti in ogni passaporto di qualifica individuale.</p> <p>Il recente aggiornamento dei corsi di qualifica di livello 2, come ad esempio il corso per parrucchieri che è diventato corso per Assistente parrucchiere, con Unità di Competenze più adeguate al livello di complessità del corso.</p>	<p>Come indicato nella tabella "1-Completezza", l'inesistenza di un livello professionale 1 e la considerazione di un requisito accademico minimo per l'accesso a un percorso di formazione professionale di livello 2.</p> <p>Questo "requisito minimo di accesso", e la considerazione del livello di complessità di alcune unità di competenza del livello 2 al di sopra dei descrittori generici, esclude la possibilità di sviluppo e preparazione di alcuni profili professionali specifici posizionati nel livello 1.</p> <p>In considerazione dei diversi profili e categorie professionali esistenti nell'area della cucina, ad esempio, e considerando il quadro esistente per il livello 2, la creazione del livello 1 sarebbe più adatta alle diverse categorie professionali, in quanto il livello 2 integra un livello di complessità nelle stesse unità al di sopra dei descrittori generici di livello 2.</p>

6. Adeguatezza degli attuali strumenti di riconoscimento e validazione	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>In Portogallo, i processi di riconoscimento e validazione delle competenze si basano sulla combinazione dell'applicazione dell'approccio autobiografico, delle competenze e della costruzione di un portfolio riflessivo dell'apprendimento. Per l'applicazione di queste metodologie esistono strumenti che contribuiscono alla formulazione di domande che supportano l'identificazione delle esperienze formative in competenze esemplificative, attraverso interviste, referenze, orientamenti riflessivi, griglie con istruzioni, tra gli altri. Questi strumenti vengono applicati a seconda della fase in cui si trovano i processi.</p> <p>Nell'ambito della formazione professionale, il sistema fornisce un kit di strumenti da applicare nell'ambito delle prove pratiche.</p> <p>Gli strumenti di lavoro integrano guide per i riferimenti di base e professionali.</p>	<p>La metodologia delle narrazioni autobiografiche implica capacità di riflessione che non sono alla portata di tutti coloro che hanno le competenze per certificare. Soprattutto quando si tratta di candidati di livello 1 e 2.</p>

1.4 - SPAGNA

1. Completezza	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>Tutti i livelli EQF sono considerati nel QNQ spagnolo e ogni livello è spiegato dai risultati di apprendimento: Conoscenze, Abilità e Contesto, autonomia e responsabilità. L'istruzione professionale è un'opzione molto interessante tra le possibilità di istruzione e anche di qualità. Inoltre, è adattabile alle esigenze personali delle persone che studiano per migliorare la propria vita professionale.</p>	<p>La Spagna è l'unico paese in Europa a unificare i livelli 1 e 2 dell'EFQ e questo potrebbe creare confusione nel pubblico o negli utenti finali della nostra guida utente.</p>

2. Struttura dell'unità di competenza	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>In Spagna l'istruzione professionale è ben sviluppata da oltre 30 anni e tutti gli ambiti di competenza sono descritti nella qualifica professionale. Infatti, ogni unità di competenza ha i seguenti dettagli: nome, livello e codice alfanumerico.</p>	<p>Poiché la Spagna è stata uno dei primi Paesi a sviluppare il sistema delle qualifiche professionali, la struttura dell'unità di competenza è diversa: in particolare, una qualifica professionale è formata da risultati professionali, criteri di valutazione dei risultati e contesto professionale. Inoltre, all'interno di ogni unità di competenza ci sono moduli formativi che sono descritti da abilità, contesto e criteri di valutazione. I descrittori utilizzati per posizionare l'unità di competenza in questo progetto sono nominati all'interno della descrizione</p>

	dell'unità di competenza, ma non sono utilizzati come descrittore principale dell'unità di competenza.
--	--

3. Conformità ai descrittori EQF	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
La programmazione e la valutazione delle competenze sono ben sviluppate nella legislazione spagnola, per cui è facile capire se i discenti le stanno raggiungendo in ogni livello.	Gli insegnanti devono essere formati alla programmazione e alla valutazione delle competenze, poiché con il nuovo sistema di formazione professionale cambia una certa nomenclatura che può generare confusione quando si tratta di verificare se i descrittori sono realmente soddisfatti.

4. Strumenti di supporto	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
La Spagna potrebbe essere un esempio, in quanto tutti gli strumenti per dimostrare le competenze e le conoscenze sono molto ben sviluppati nella legislazione che regola queste qualifiche.	<p>Come punto debole potremmo sottolineare che la legislazione spagnola consente di riconoscere le competenze professionali senza presentare alcuna qualifica ufficiale che, a mio parere, dovrebbe essere esaminata.</p> <p>È inoltre necessario diffondere maggiormente il progetto "Acredita" tra la popolazione priva di qualifiche ufficiali, per farsi conoscere e validare così la propria esperienza professionale. È veramente nuovo e non è conosciuto dalla nicchia di persone che potrebbero esserne interessate.</p>

5. Coerenza dei livelli dei profili professionali e delle unità di competenza	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>In Spagna la formazione professionale è ben sviluppata da oltre 30 anni e tutti i settori di competenza sono descritti nella qualifica professionale. Inoltre, la Spagna ha un progetto specifico, chiamato "Acredita" ("Validatio"), attraverso il quale una persona, che non ha una qualifica ufficiale, viene consigliata e valutata per ottenere una qualifica ufficiale.</p> <p>Attualmente, l'IFP è lo studio professionale più vicino alla realtà del mercato del lavoro e risponde alla necessità di personale qualificato e specializzato nei diversi settori professionali per rispondere all'attuale domanda di lavoro.</p>	<p>In questo momento il legislatore spagnolo sta unificando l'istruzione professionale in un unico percorso (finora c'erano due tipi di qualifiche professionali, una riconosciuta dal Ministro dell'Istruzione e l'altra dal Ministro del Lavoro e dell'Occupazione) e questo potrebbe portare a inserire nelle qualifiche professionali un po' più di concetti teorici che allontanano la qualifica professionale dalle reali esigenze del mercato del lavoro.</p>

6. Adeguatezza degli attuali strumenti di riconoscimento e validazione	
RISULTATI RAGGIUNTI	RIFLESSIONI
<p>In questo momento gli strumenti sono adeguati per i gruppi di lavoratori più vulnerabili, perché c'è la possibilità di convalidare una qualifica non ufficiale in una formale.</p>	<p>Il problema della legislazione spagnola è che le procedure di riconoscimento delle competenze non sono aperte tutto l'anno, ma l'autorità amministrativa deve aprirle, e di solito ogni due anni.</p> <p>È necessario anche informare gli utenti finali sugli strumenti di validazione e riconoscimento forniti dal sistema spagnolo</p>

	<p>per diffondere la cultura della validazione dell'esperienza professionale. È anche vero che il procedimento è lungo e dura molto tempo perché le persone che agiscono in questo procedimento non sono ben formate per consigliare e validare le competenze.</p>
--	--

2 – RACCOMANDAZIONI A LIVELLO NAZIONALE

2.1 BELGIO

Completezza

Anche se tutti i livelli sono inclusi nel Quadro nazionale delle qualifiche, non è stata identificata alcuna qualifica di livello 1 per la formazione professionale o le credenziali rilasciate nell'ambito della validazione delle competenze e ancora poche sono le qualifiche di livello 2.

Il settore della formazione non formale, tuttavia, offre formazione professionale per le cosiddette qualifiche di primo livello. Sarebbe interessante poter prendere in considerazione i risultati di apprendimento ottenuti nell'ambito di questi corsi di formazione per verificare se alcuni risultati di apprendimento non possano essere posizionati ai livelli 1 e/o 2, anche se non esistono ancora qualifiche formali posizionate a questi livelli di qualificazione.

Struttura dell'unità di competenza

Nell'ambito del progetto pilota in corso sullo sviluppo della certificazione delle competenze professionali per gli operatori della formazione pubblica e sulla validazione delle competenze, sarebbe interessante coinvolgere il settore della formazione non formale per individuare le possibilità di far riconoscere micro-credenziali in relazione alle unità di risultati di apprendimento che compongono un'unità di competenza.

Conformità ai descrittori EQF

Vedi punto 1

Strumenti di supporto

Dovrebbe essere creata una nuova guida metodologica per la creazione dei diversi profili di lavoro/competenza, la formazione e la valutazione, al fine di identificare meglio i collegamenti tra questi (catalogo SFMQ) e le future qualifiche delle competenze professionali composte da Unità di competenza come nella guida portoghese dell'ANQEP (vedi: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/mg-design_qualifications_based_learning_outcomes.pdf)

Coerenza / Coerenza dei livelli dei profili professionali e delle unità di competenza

La metodologia di riferimento non è chiara ed è difficile identificare la differenza di livello di qualifica tra il primo commis de cuisine e l'addetto alla cucina. Potrebbe essere necessario

sviluppare il profilo professionale del commis de cuisine nell'SFMQ (servizio ufficiale che sviluppa profili professionali e formativi) per vedere se questa qualifica è inferiore a quella del primo commis de cuisine.

Adeguatezza degli attuali strumenti di riconoscimento e validazione

Il governo vallone, nell'ambito del suo piano di rilancio, ha individuato la necessità di rafforzare la validazione delle competenze ai primi livelli di qualifica e saranno intraprese azioni per trovare soluzioni per rafforzare questa validazione ai primi livelli di qualifica.

2.2 ITALIA

Completezza

A livello nazionale:

Introdurre unità di risultati di apprendimento (o unità di competenze) descritte al livello 1 dell'EQF per le attività professionali che possono essere parte di un lavoro sotto supervisione diretta (come, ad esempio, le mansioni di cucina/preparazione degli alimenti nell'industria HORECA, o i servizi di mensa).

Invitare tutte le Regioni a includere unità di risultati di apprendimento (o unità di competenze) di livello EQF 1 e 2 nei loro repertori di qualifiche professionali regionali.

A livello regionale Friuli Venezia Giulia:

Superare, nel Repertorio regionale delle Qualifiche, la logica del raggiungimento "parziale" delle Unità di Competenze (QPR) e prevedere per ogni Unità di Competenze un numero di livelli EQF coerente con la sua natura professionale e costruito in una logica incrementale, dove ogni Unità di Competenze (QPR) è completa e autoconsistente (è autonoma nella sua descrizione e riconoscibile/utilizzabile sul mercato del lavoro).

Questo approccio è attualmente già utilizzato nella descrizione dei QPR del SEP "Servizi digitali" che risulta coerente con quanto previsto dal Digi.Comp.2.2, che è organizzato in 5 aree, 21 competenze e 8 livelli di competenza, che richiamano gli 8 livelli dell'EQF.

Avere la possibilità di riconoscere i risultati di apprendimento EQF 1 e EQF 2 come "unità complete" in una scala organica e incrementale di competenze può consentire a chi li ha raggiunti di essere valorizzato sia per un inserimento lavorativo di base sia per la scelta di un livello superiore di istruzione (professionale). In alternativa, solo per il livello 1 al posto delle "unità complete" utilizzare il costruito delle micro-credenziali, opportunamente regolamentato.

Ciò può anche contribuire ad aumentare l'autoconsapevolezza delle persone poco qualificate che si trovano ad affrontare la ricerca di un lavoro e a motivarle verso percorsi di apprendimento permanente e di riqualificazione.

Struttura delle Unità di Competenza

A livello nazionale

Adottare un modello comune e standard per la descrizione delle Unità di Competenze in tutte le qualifiche incluse nell'archivio nazionale delle competenze, che copra tutti i repertori nazionali, regionali e settoriali esistenti di qualifiche riferite all'EQF provenienti dalla scuola (generale, tecnica e professionale) e dall'istruzione superiore (sotto l'autorità del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca), dal sistema regionale di istruzione e formazione professionale (sotto l'autorità delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e Bolzano), e dalle qualifiche per le professioni regolamentate e non regolamentate.

Questo per promuovere una "collezione" più trasparente, portabile e sovrapponibile di Unità di Competenze (o Risultati di Apprendimento, che su piccola scala possono essere considerati anche come "micro-credenziali") e facilitare la permeabilità interregionale e internazionale tra i sistemi.

Il modello fornito nell'IO3 dell'ENVOL può rappresentare uno standard da seguire, in quanto organizza chiaramente tutti gli elementi di base che caratterizzano un'unità di competenza e la rendono riferibile ai descrittori e ai livelli EQF.

La creazione di un repertorio nazionale delle competenze, come evoluzione del lavoro di raccolta, analisi e confronto tra i diversi quadri regionali delle qualifiche, potrebbe contribuire a superare l'ostacolo della giurisdizione delle singole regioni sul tema delle "qualifiche professionali" e dare un impulso alla trasparenza e al riconoscimento delle qualifiche e delle competenze.

A livello regionale Friuli Venezia Giulia:

Dedicare un campo specifico per "Autonomia e responsabilità" nel modello per la descrizione dell'unità di competenza ed evidenziare, inoltre, il tipo di contesto in cui essa viene esercitata e il suo grado di familiarità, prevedibilità o diversificazione di situazioni, compiti e attività.

Questo, seguendo l'esempio fornito nell'ENVOL IO3 basato sul confronto con altri sistemi nazionali.

Integrare in modo più strutturato la descrizione dell'unità di competenza Autonomia, responsabilità e contesto è particolarmente importante per i livelli più bassi dell'EQF e per distinguere il Livello 1 dal Livello 2.

Per i livelli 1 e 2 dell'EQF, il modello ENVOL suggerisce/ricorda terminologie chiave che possono rappresentare in modo chiaro e facilmente identificabile le caratteristiche del contesto, così come i livelli di autonomia e responsabilità rispetto al singolo risultato e processo, che possono fornire uno schema utile per rendere questi elementi più trasparenti nella descrizione della competenza.

Conformità ai descrittori EQF

A livello nazionale

Rafforzare le conoscenze e le capacità degli operatori responsabili della progettazione e dell'aggiornamento/manutenzione delle qualifiche, dello sviluppo dei programmi di formazione e/o dell'identificazione, del riconoscimento, della validazione e della certificazione delle competenze in merito ai concetti da classificare e alla terminologia per descrivere tutti gli elementi che compongono la struttura dell'unità di competenza, con un riferimento ai diversi livelli EQF e alle corrispondenti tipologie/profondità/ampiezza di conoscenze, abilità, compiti/attività/responsabilità tipiche, autonomia, contesto di applicazione di tali competenze.

Questo per garantire la più ampia trasparenza sul criterio di attribuzione del livello EQF e assicurare che la competenza rifletta chiaramente il livello che le è stato attribuito.

Questa raccomandazione è collegata a quella relativa al punto successivo (strumento di supporto).

Promuovere la formazione continua degli operatori e la revisione periodica dei repertori delle qualifiche per risolvere i problemi di non conformità e per rinnovare la descrizione delle unità di competenza coerentemente con l'evoluzione del mercato del lavoro e nella prospettiva di una maggiore armonizzazione e portabilità delle qualifiche a livello interregionale e internazionale.

A livello regionale Friuli Venezia Giulia:

Rivedere i contenuti dell'Unità di Competenza (QPR) in modo decrescente dal livello 4 al livello 1, rispettando le linee guida sui descrittori (verbi guida associati alle azioni e alle fasi del processo, tassonomia delle conoscenze e delle abilità, ...).

Rendere "autonome" (non parziali) e "certificabili" (come complete) le unità di competenza di livello inferiore rispetto alle unità "madrì" di livello superiore.

Rileggere criticamente le Schede delle tipologie situazionali di lavoro (SST) e verificare se lo spostamento della linea rossa è sufficiente a delimitare i livelli di competenza, oppure se è necessario rivedere anche il contenuto delle singole "caselle" (Tipologia situazionale di lavoro) in relazione al livello EQF in cui viene trattata la situazione tipica.

Valutare se, in un'ottica di QPR scalabili relative alla stessa competenza, sviluppare una unica SST "multilivello" (vantaggio: visione d'assieme – svantaggio: grandi dimensioni) o una SST per ciascun QPR individuato (vantaggio: possibilità di adeguare le descrizioni al livello EQF – svantaggio: mancanza della visione d'assieme).

Strumenti di supporto

A livello nazionale

Elaborare un "dizionario tassonomico" che illustri una classificazione di verbi, aggettivi, sostantivi, avverbi, esempi di frasi, definizioni che spieghino il significato di alcune parole (ad esempio, principi di, elementi di, accenni di) che possono essere correlate a ciascun descrittore di livello EQF.

Questo per rappresentare gli elementi che formano un'unità di competenza in modo corretto secondo il livello EQF appropriato, come illustrato nell'esempio di ENVOL IO3.

Valutare se definire a livello nazionale un insieme di verbi descrittivi delle competenze professionali correlati da un lato ai livelli EQF e dall'altro alle fasi di processo (es. progettazione del prodotto/servizio, pianificazione del processo di produzione/implementazione, esecuzione pratica dell'opera, monitoraggio in itinere e controllo finale, recupero delle anomalie e azioni di miglioramento).

A livello regionale Friuli Venezia Giulia:

Come per il livello nazionale.

Coerenza dei livelli dei profili professionali e delle Unità di Competenza

A livello nazionale

Associare esplicitamente a ciascun profilo il livello EQF.

Assegnare un livello EQF a ciascuna unità di competenza (considerando che in un profilo di livello x possono essere presenti Unità di Competenze di livello inferiore o superiore, pur rispettando il carattere di prevalenza).

Affiancare la revisione dei contratti di lavoro al livello EQF del profilo professionale, in modo che anche nei bandi/concorsi per l'accesso alla posizione lavorativa si faccia riferimento a requisiti coerenti con il ruolo professionale e il livello di competenza.

Utilizzare la classificazione ESCO per individuare i profili da confrontare e tra i quali verificare eventuali incongruenze da correggere.

Completare il percorso avviato di confronto tra qualifiche, risultati attesi per le diverse unità di competenza dei repertori regionali associati alle aree di attività dell'Atlante delle professioni. Ciò al fine di individuare eventuali criticità da risolvere sulla base dei descrittori.

Promuovere l'uniformità nazionale delle qualifiche professionali e il rilascio di titoli di qualifica dal repertorio nazionale. Tali qualifiche potrebbero essere abbinata a uno o più indirizzi (anch'essi predefiniti a livello nazionale), come nel caso dei Licei, al fine di ridurre la frammentazione delle qualifiche, che non riflette un reale bisogno sul mercato del lavoro.

A livello regionale Friuli Venezia Giulia:

Differenziare in tutti i settori il livello EQF per i profili professionali con ruolo di assistente da quelli che hanno la piena responsabilità del processo (es. cuoco-assistente VS cuoco).

Attribuire livelli EQF più bassi (rispetto al profilo completo) ai profili di "assistente/aiuto", che svolgono un ruolo ESECUTIVO ed eseguono un numero RISTRETTO di attività SEMPLICI, sotto supervisione, assicurando la CONFORMITÀ di RISULTATO in un contesto lavorativo strutturato con un numero limitato di situazioni diversificate, rispetto al profilo che ha un livello più elevato di autonomia e responsabilità nel processo.

Adeguatezza degli attuali strumenti di riconoscimento e validazione

A livello nazionale

Riprogettare gli insiemi di Unità di Competenza su livelli EQF incrementali (idealmente almeno 3 diversi livelli di competenza).

Valorizzare come micro-credenziali le parti di Unità di Competenza non completate.

A livello regionale Friuli Venezia Giulia:

Rivedere il repertorio regionale del Friuli Venezia Giulia, superando la logica dei risultati di apprendimento "parzialmente" raggiunti nelle unità di competenza (o raggiunti in modalità "estesa").

Sostituire questa modalità con la definizione di unità di competenza di livello inferiore (o superiore) secondo una logica decrementale (o incrementale), come già avviene per il Repertorio del settore "Servizi digitali".

2.3 PORTOGALLO

Completezza e coerenza dei livelli dei profili professionali e delle unità di competenza

Revisione del Quadro nazionale delle qualifiche con la collaborazione di tutti i consigli di settore per le qualifiche e delle parti interessate, in particolare i lavoratori, per identificare le categorie professionali che potrebbero essere integrate nel Livello 1. Questo livello potrebbe essere l'"ingresso" nel nostro sistema nazionale di qualificazione di molti adulti che non possono raggiungere un livello superiore e per gli adulti stranieri senza alcuna qualifica. Per il mercato del lavoro questo potrebbe essere un modo per "offrire" lavoratori qualificati specifici, anche nel livello più basso di specializzazione, riduce i costi relativi alla formazione specifica sul posto di lavoro ed è legato all'elevata mobilità del lavoro che si verifica nel mercato del lavoro per i lavoratori poco qualificati.

Struttura dell'unità di competenza

Coerenza in tutte le Unità di competenze incluse nel Catalogo delle qualifiche secondo la struttura definita nella Guida metodologica.

Conformità ai descrittori EQF e agli strumenti di supporto

La ristrutturazione del supporto tecnico ai vari attori del settore che operano all'interno del sistema nazionale delle qualifiche, consentendo la creazione di forum e gruppi di lavoro per la condivisione e il chiarimento con programmi di formazione continua nell'ambito delle diverse interpretazioni e implementazioni dei vari strumenti e linee guida esistenti.

Adeguatezza degli attuali strumenti di riconoscimento e validazione

Nonostante il consolidamento e l'esperienza esistente nell'ambito degli strumenti di supporto al processo di riconoscimento e validazione in Portogallo, i livelli di richiesta dell'applicazione delle metodologie, vale a dire la capacità di riflessione implicita nelle narrazioni autobiografiche, non sono sempre possibili da raggiungere nell'ambito dei livelli 1 e 2.

Sarà importante riflettere sulla costruzione e sulla definizione di altri strumenti e metodologie per sostenere il processo di riconoscimento delle competenze per questi primi livelli di qualifica che consentano di non richiedere, ad esempio, livelli di autonomia e di riflessione critica superiori ai descrittori generali dei livelli di qualifica stessi.

2.4 SPAGNA

In Spagna il settore dell'istruzione ha subito molte rimodulazioni a tutti i livelli educativi, ma la formazione professionale potrebbe essere quella che ha sofferto di meno di queste modifiche e, in alcuni casi, potrebbe essere rimasta stagnante e aver bisogno di una nuova visione che la nuova legge sull'istruzione e la formazione professionale in corso di elaborazione parlamentare sta portando avanti.

La nuova legge (Legge Organica 3/2022, del 31 marzo, sull'integrazione e l'organizzazione degli studi professionali) stabilisce che i due sistemi attualmente in vigore, quello delle qualifiche professionali e quello degli studi professionali (a cui accedono solitamente i discenti più giovani), vengano integrati in un unico sistema, a discrezione del Ministro dell'Istruzione. Ciò significa che le qualifiche informali e l'esperienza professionale avranno accesso agli studi professionali senza la necessità di un riconoscimento da parte delle autorità educative. In altre parole, ogni unità di competenza avrà un codice che riconosce una serie di risultati di apprendimento che gli utenti finali o i discenti possono raggiungere attraverso corsi professionali o qualifiche professionali o convalidando la loro qualifica informale o professionale. Di conseguenza, ogni unità, con il suo codice, sarà registrata nel registro educativo per tutta la vita di ogni persona che ha studiato in Spagna.

D'altra parte, è necessario commentare che la nuova riforma dell'istruzione e della formazione professionale inizia a introdurre il concetto di microformazione che forse sarebbe quello che più si avvicina al lavoro sviluppato in ENVOL e che non è ancora ben regolamentato o nel progetto di legge. Certamente, il riconoscimento della microformazione comporterebbe una maggiore flessibilità del sistema, in modo che non solo la formazione professionale e quella non ufficiale abbiano un riconoscimento, ma anche l'istruzione universitaria superiore condivida i microcredenziali come unità minima nel proprio quadro.

Inoltre, oggi la possibilità di riconoscimento delle competenze informali e non ufficiali non può essere riconosciuta né automaticamente né in modo continuo. Le procedure di accreditamento sono aperte in ogni regione spagnola per un certo periodo di tempo che, anche se lungo, non è sufficientemente diffuso tra la popolazione target. Come se non bastasse, si tratta di procedure lunghe che devono passare attraverso due fasi, quelle di accertamento e di valutazione, e non dispongono di professionisti specializzati, riducendo così le possibilità di sviluppo professionale dei meno fortunati.

D'altra parte, sebbene le procedure soffrano della mancanza di personale qualificato, è anche vero che la legislazione sviluppata in materia di valutazione e gli strumenti di accreditamento sono molto ben elaborati e sviluppati.

Un'altra questione in sospeso è la concretizzazione dei livelli del sistema nazionale spagnolo che non coincidono con il resto dei Paesi dell'UE: questo dovrebbe finire con la microformazione poiché ha un'origine europea e i piccoli mattoni che sono alla base della formazione professionale di ogni persona sarebbero gli stessi in un Paese europeo come in un altro.

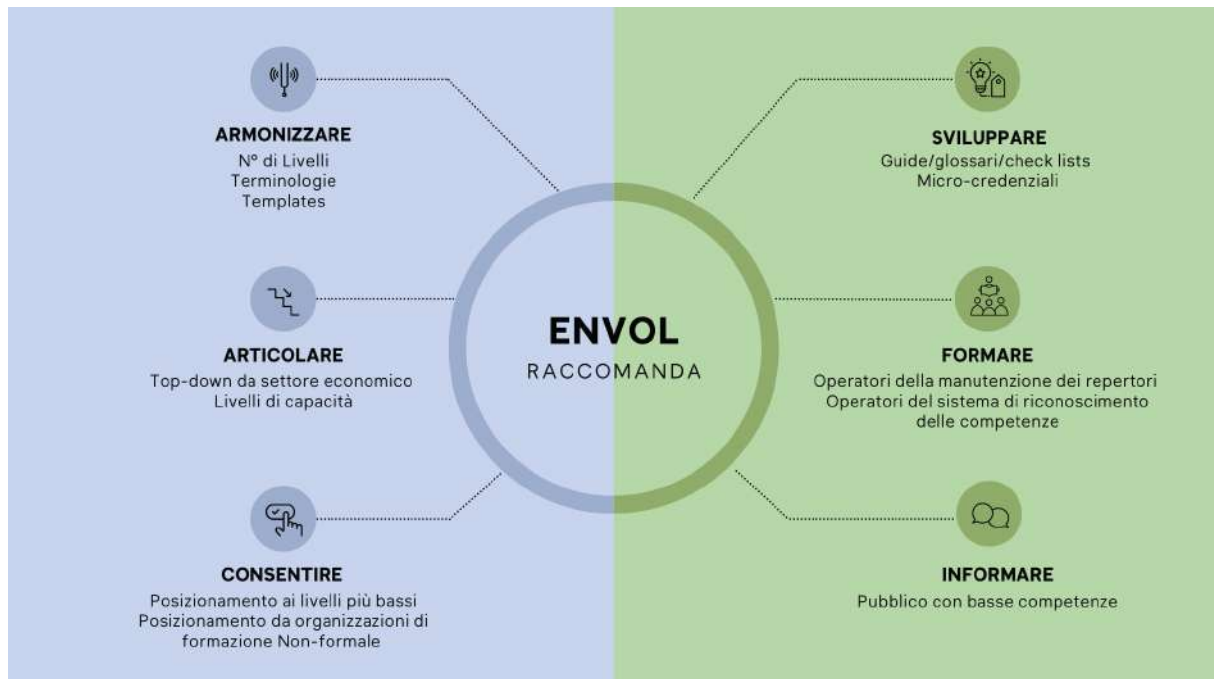
Per quanto riguarda i punti di forza, possiamo certamente affermare che, sebbene il sistema nazionale delle qualifiche sia diverso da quello di tutti gli altri Paesi dell'UE, il sistema spagnolo presenta un grado di specificità e un enorme sviluppo, dal momento che la formazione professionale e in particolare le qualifiche professionali sono molto ben descritte nella legislazione e la sua vicinanza al mondo del lavoro è notevole e comporta quindi maggiori possibilità per i lavoratori non formati di ottenere il riconoscimento delle proprie competenze.

3 - LE RACCOMANDAZIONI A LIVELLO EUROPEO

I partner hanno identificato **sei verbi chiave** per raccogliere le raccomandazioni comuni emerse dallo scambio e dalla collaborazione nel progetto e che vorrebbero suggerire dal loro punto di vista di operatori del settore della formazione e della promozione delle risorse umane che lavorano con il gruppo target degli adulti con basse competenze e bassa (o nessuna) qualificazione.

Queste raccomandazioni sono specificamente legate agli obiettivi e al focus del progetto ENVOL: promuovere la **valorizzazione** delle **competenze professionali** ai **livelli EQF 1-2** acquisite da **persone con bassi livelli di competenza** attraverso percorsi di apprendimento **formali/non formali/informali**.

Rappresentano un **contributo** al lavoro svolto nell'ambito del progetto ENVOL per promuovere l'**armonizzazione** dei diversi sistemi nazionali e favorire l'**identificazione, la trasparenza e la portabilità** delle competenze EQF 1-2.



Verbo chiave: ARMONIZZARE

- ARMONIZZARE IL **NUMERO DI LIVELLI**: tutti i sistemi nazionali di qualificazione dovrebbero essere articolati su 8 livelli, ciascuno corrispondente al livello EQF equivalente, per facilitare una referenziazione univoca.
- ARMONIZZARE LA **TERMINOLOGIA** per l'**ELEMENTO MINIMO CERTIFICABILE**: terminologie e definizioni standard (in inglese) facilitano la transizione delle persone da un sistema all'altro, anche all'interno dei Paesi europei.
Il progetto ENVOL ha adottato come denominazione comune dell'elemento minimo certificabile il termine "unità di competenza" e ha proposto di creare un catalogo europeo di unità di competenza per sostenere il riconoscimento e la portabilità delle competenze tra i Paesi dell'UE.
- ARMONIZZARE I **TITOLI E LE DEFINIZIONI PER I PROFILI PROFESSIONALI ELEMENTARI**: almeno per i profili professionali dal livello 1 al 3, e almeno in alcune aree professionali, una denominazione unica del profilo faciliterebbe la mobilità dei lavoratori (transnazionale, nazionale, interna...). Considerando l'elevata mobilità registrata nel mercato del lavoro e tra i lavoratori poco qualificati e non qualificati, l'armonizzazione dei profili adottati nei diversi Paesi per l'occupazione elementare (e all'interno dei livelli 1 e 2 dell'EQF) contribuirebbe al quadro comune europeo per le basse qualifiche. In particolare, ENVOL ha utilizzato l'ISCO (integrato anche nella classificazione ESCO) per definire un profilo comune per un ruolo professionale esecutivo: i partner hanno effettuato un test sul profilo di aiuto-cuoco, utilizzando il modello ENVOL per selezionare e descrivere le unità di competenze che potrebbero corrispondere a questo profilo, ottenendo una descrizione del profilo conforme al livello 2 dell'EQF (vedi introduzione).
- ARMONIZZARE I **TEMPLATES PER L'ELEMENTO MINIMO CERTIFICABILE**: adottare in tutti i Paesi lo stesso template per la descrizione delle unità di competenza, assicurando che tutti gli elementi necessari per il posizionamento dell'unità di competenza nella scala EQF siano adeguatamente esplicitati. I partner suggeriscono di adottare il modello di "elemento minimo certificabile" sviluppato dai partner ENVOL (vedi Intellectual Output n.3).

Verbo chiave: ARTICOLARE

- ARTICOLARE LE **COMPETENZE** secondo un **APPROCCIO TOP-DOWN** a partire dal settore economico: i processi produttivi e le attività chiave di un settore economico dovrebbero essere presi come punto di partenza per la creazione di un repertorio comune di "unità di competenze" per tutti i Paesi dell'UE, che possano essere combinate per comporre profili professionali e percorsi di qualificazione/formazione.
- ARTICOLARE i **LIVELLI DI PADRONANZA (PROFICIENCY)** per le competenze: stabilire una gamma di declinazioni delle competenze su livelli EQF consecutivi (esplicitamente indicati) per graduare la competenza nell'applicazione della competenza in una scala incrementale di ampiezza, profondità, autonomia, responsabilità, complessità delle attività di lavoro/studio. I partner di ENVOL hanno progettato un esempio di questa articolazione di alcune unità di competenze su livelli progressivi di competenza dal livello 1 al 2 e 3 in IO3. Lo stesso principio è utilizzato anche nel repository Digi.Comp. dove tutte le competenze digitali sono state declinate su 8 livelli di competenza.

Verbo chiave: RENDERE POSSIBILE

- RENDERE POSSIBILE IL **POSIZIONAMENTO DEI RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO AI LIVELLI PIÙ BASSI EQF**: incoraggiare il posizionamento dei risultati dell'apprendimento al livello EQF 1 e incoraggiare gli organismi preposti alla progettazione degli standard di qualificazione a sviluppare profili sui livelli più bassi di qualificazione in collaborazione con le parti interessate (rappresentanti del settore economico, parti sociali, istituzioni...).
- RENDERE POSSIBILE IL **POSIZIONAMENTO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE DA PARTE DELLE ORGANIZZAZIONI DI FORMAZIONE NON FORMALE**: consentire alle organizzazioni di formazione non formale che implementano una metodologia specifica - adattata ai propri apprendisti, ma correlata alle linee guida per la progettazione delle Unità di Apprendimento (vedi modello dell'IO3) al fine di raggiungere gli standard previsti dal proprio NQF - di posizionare la propria formazione all'interno di questo NQF per responsabilizzare gli apprendisti e incoraggiare i percorsi di riqualificazione.

Verbo chiave: SVILUPPARE

- SVILUPPARE **STRUMENTI** COME GUIDE/GLOSSARI/CHECK LIST: fornire strumenti che supportino gli operatori nella comprensione e nell'utilizzo dei descrittori EQF e NQF per posizionare i risultati della formazione e dell'apprendimento al livello appropriato. Un esempio può essere l'IO3 sviluppato dai partner ENVOL, che guida gli operatori del sistema di formazione e gli operatori del sistema di identificazione, riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze nel loro lavoro per gestire e svolgere al

meglio i loro compiti di progettazione e certificazione dei risultati di apprendimento ai livelli EQF più bassi, attraverso una serie di flow-chart di supporto, check list, tabelle, spiegazioni.

- SVILUPPARE L'USO DI **MICROCREDENZIALI** COME PARTE DEL **SISTEMA DI QUALIFICAZIONE**: sviluppare e integrare l'uso di microcredenziali come parte del sistema di qualificazione per riflettere meglio la modularizzazione dei percorsi di apprendimento, aiutare gli individui a ottenere il riconoscimento delle loro conoscenze, abilità e competenze e motivare i comportamenti di apprendimento permanente. Il modello sviluppato dai partner ENVOL identifica unità di competenze che possono essere certificate da sole e riflettono il principio dell'organizzazione della modularizzazione dei percorsi di apprendimento. Ogni unità di competenza può essere parte di una qualifica ed essere sviluppata e integrata nel principio delle micro-credenziali.

Verbo chiave: FORMARE

- FORMARE gli **OPERATORI** addetti alla **MANUTENZIONE DEI REPERTORI DELLE QUALIFICHE / COMPETENZE**: rafforzare la capacità di applicazione/utilizzo dei livelli NQF / EQF nella progettazione/revisione degli elementi minimi certificabili (Unità di Competenze) con conformità ai descrittori EQF.
- FORMARE gli **OPERATORI** incaricati del **PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE, RICONOSCIMENTO, VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**: rafforzare la capacità di analisi delle esperienze di vita/lavoro che possono consentire i risultati di apprendimento e l'emersione delle evidenze delle competenze/abilità/conoscenze acquisite e la loro referenziazione agli standard di competenza.

Verbo chiave: INFORMARE

- INFORMARE IL **PUBBLICO con BASSE COMPETENZE** sulla possibilità di valorizzare i propri **RISULTATI DI APPRENDIMENTO** derivanti dall'**ESPERIENZA DI VITA/LAVORO**:
 - diffondere le informazioni sulla possibilità di accedere ai servizi di identificazione, riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze;
 - allineare tutti i servizi rivolti agli adulti scarsamente qualificati offrendo servizi di orientamento efficienti e integrati e rendendo disponibile la validazione dell'apprendimento non formale e informale;
 - sensibilizzare l'opinione pubblica attraverso campagne che promuovano l'importanza di percorsi di riqualificazione lungo tutto l'arco della vita.

CONCLUSIONI

Le raccomandazioni di cui sopra sono il risultato di quanto emerso dalle analisi condotte dai partner del progetto ENVOL, in merito alla valorizzazione delle competenze professionali EQF di livello 1 e 2, in particolare (ma non solo) nei loro Paesi.

Esse vorrebbero contribuire a risolvere alcuni dei problemi che non rendono facile il riconoscimento delle competenze professionali (soprattutto quelle di basso livello), acquisite attraverso esperienze di apprendimento formale, non formale o informale.

Le raccomandazioni propongono una serie di possibili cambiamenti che insieme potrebbero portare a:

- una maggiore uniformità dei NQF, in modo che tutti includano gli stessi 8 livelli EQF e lo sviluppo di standard di competenze per ogni livello, in modo da poter posizionare ogni tipo di O.L., dal livello EQF 1 al livello 8.
- una migliore armonizzazione degli standard nazionali di competenza e dei profili professionali (nomi, struttura e definizioni), al fine di rendere trasparente il processo di riconoscimento, anche tra Paesi diversi, sia delle singole competenze che dei profili professionali;
- lo sviluppo di sistemi che includano anche micro-credenziali per rendere possibile il riconoscimento anche di parti di una competenza e la scalabilità di diversi livelli di competenza per alcune competenze (come già avviene, ad esempio, per le lingue e le competenze digitali);
- un migliore know-how degli operatori che si occupano della manutenzione degli standard di competenza e del processo di riconoscimento;
- un'efficiente diffusione di questa opportunità (riconoscimento e valorizzazione delle competenze) come modo per sostenere l'inclusione e facilitare l'accesso/reinserimento nell'istruzione e nella formazione e nelle opportunità di carriera per una gamma più ampia di discenti, includendo i gruppi svantaggiati e vulnerabili (come le persone con disabilità, gli anziani, le persone scarsamente qualificate/qualificate, le minoranze, le persone con un background migratorio, i rifugiati e le persone con minori opportunità a causa della loro posizione geografica e/o della loro situazione socio-economica svantaggiata).

Un progetto Erasmus + "Partnership Strategica nell'Educazione degli Adulti " in partnership con

	<p>Belgio: Coordinatore</p>
	<p>Spagna: Partner</p>
	<p>Italia: Partner</p>
	<p>Portogallo: Partner</p>
	<p>Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione Europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute</p>