

# Enhancement of Migrants Abilities and Recognition of their Acquired Competences in Europe

OUTPUT 2



EMBRACE

# LINEE GUIDA PER IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE E CONVALIDA DELLE COMPETENZE EMBRACE



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

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Pubblicato nel 2019.

Il documento è parte del progetto EMBRACE – ENHANCEMENT OF MIGRANTS ABILITIES E RECOGNITION OF THEIR ACQUIRED COMPETENCES IN EUROPE co-finanziato dal Programma Erasmus dell'Unione Europea.

A cura di Alessandra Savio e Valeria Zaffalon. Testi recensiti da Sylvia Casorzo e Germano Nervo. Grafica disegnata da Delian Rashkov e Alberto Rustichelli

La pubblicazione è stata creata grazie al contributo di Paul-Emile Aguerre, David Alter, Christine André, Manuela Audenino, Jérémi Baranowski, Fernando Benavente, Greta Braidà, Maibritt Brågger S'rensen, Chris Buitendijk, Sarah Buitendijk, Sylvia Casorzo, Nelly Chaix'oulalian, Gregoire Chambet, Fabienne de Rycker, Javier Diez, Carola Dogan, Anan Ehrbeck, Franck Estornel, Marianne Falkenstrom, Cenni Faraoni, Alessandro Ghirardotti, Rebeca Gomez, Mireille Jacques, Olivier Jougard, Muriel Kayser, Cyril Kretzschmar, Norbert Kreuzkamp, Anaëlle Le Roux, Irene Lauritzen, Davide Marcato, Luisa, Martina Christian Menter, Else Marie Nissen, Sanne Sstergaard Nielsen, Elena Paciello, Amparo Raga, Svetlana Rashkov, Sabine Rechard-Lericq, Emilio Sanz, Lia Trum. In collaborazione con Acuarinto, BBQ Berufliche Bildung gGmbH, Cooperativa Orso, Diaconia Valdese, Esiras Red Cross Center Jelling, Fundacion Pascual Tomas, Iniciativas De Futuro Para Una Europa Social Coop, Sprog Center Vejle, Stichting Bijl, Corrichting Dona Daria, Vejle Kommune, Xenia srl.

Coordinato da Francesca Costero

Questo documento è stato redatto nel rispetto dell'uguaglianza di genere. Laddove non è possibile evincere il riferimento al genere maschile o femminile, è sempre da intendersi come implicito

## **1.Introduzione e panoramica generale**

In seguito all'adozione della raccomandazione del Consiglio europeo del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, ogni Stato membro è stato invitato a stabilire, entro il 2018, modalità di convalida delle conoscenze, delle capacità e delle competenze acquisite al di fuori dei contesti formali, finalizzata a consentire agli individui di ottenere un riconoscimento di questi risultati e una qualifica completa o parziale. Nonostante ciò, ogni specificità nazionale deve essere in linea con i principi e gli approcci degli strumenti, che sono già stati progettati a livello europeo, per quanto riguarda la trasparenza (EQF, ECTS, ECVET, Europass, EQAVET). Inoltre, un'analisi preparatoria condotta a livello europeo ha dimostrato che la metodologia esistente e gli strumenti non sono adeguati a rispondere alle esigenze di convalida delle competenze dei cittadini provenienti da paesi terzi, sia per il fatto che i migranti sono titolari di culture, esperienze e competenze specifiche non raggiunte nel contesto europeo, ma anche a causa della frequente mancanza di prove documentali a sostegno di queste esperienze. L'idea di realizzare la seconda produzione deriva da questi elementi: una pubblicazione che intende fornire agli operatori alcune linee guida metodologiche a sostegno del processo di riconoscimento e convalida delle competenze all'interno dei profili professionali in il settore agroalimentare, con particolare attenzione ai cittadini provenienti da paesi terzi, a partire da un'indagine sui modelli esistenti a livello nazionale e/o regionale, con l'obiettivo di adottare i modelli attuati sulla base delle diverse esperienze nazionali/regionali in paesi che non hanno ancora una procedura definita e convalidata. La specificità del target di riferimento (cittadini migranti) ha richiesto un'attenzione specifica per quanto riguarda le dinamiche culturali, geografiche e linguistiche che influenzano fortemente l'analisi delle esperienze professionali e delle competenze di ogni individuo. Per questo motivo, l'approccio utilizzato per implementare il prodotto è stato altamente cooperativo e integrativo, considerando le esperienze diversificate che sono documentate dai partner sul tema della convalida delle competenze e sulla possibilità di integrare al meglio pratiche, metodologie e strumenti. Inoltre, per le stesse ragioni, è stata prestata particolare attenzione alla metodologia di benvenuto, alla scelta degli stili comunicativi, alle modalità di identificazione delle esperienze e delle competenze e al feedback dei risultati. Ciò implicava un'integrazione delle diverse caratteristiche degli strumenti in uso nei paesi europei con nuovi prodotti "ad hoc" per il nuovo obiettivo.

### **Organizzazione delle Linee Guida**

La presente relazione inizia con una descrizione del quadro generale in cui si trovano il percorso e le attività svolte. Queste possono essere incluse nella linea di esperienze tracciate da altre iniziative e volte a promuovere approcci convergenti tra i paesi dell'UE nei percorsi di trasparenza e riconoscimento delle competenze non formali e informali. Ciò ha lo scopo di facilitare

l'apprendimento, l'occupabilità e la mobilità professionale e, allo stesso tempo, di armonizzare le metodologie e le pratiche dei partner del progetto, condividendo un approccio comune, che crea un dialogo tra gli strumenti in uso. Si concentra quindi sui punti di forza e di debolezza delle esperienze rivolte ai migranti effettuate in precedenza, seguendo ciò che emerge dalle principali sfide contenute nella letteratura esistente. La prima parte del secondo capitolo riprende gli obiettivi del progetto dichiarati dal progetto EMBRACE e i risultati realizzati, a partire dal catalogo dei profili professionali e delle competenze richieste nell'UE e nel settore agroalimentare (Output 1); l'orientamento metodologico per riconoscere e convalidare le competenze dei cittadini dei paesi terzi (Output 2); il Toolkit di certificazione per esperti e operatori che fornisce una guida "step-by-step" per sostenere i migranti nella ricerca di un lavoro nuovo o migliore, attraverso l'identificazione e la convalida delle loro competenze non formali e informali (Output 3), e descrive le caratteristiche eterogenee del partenariato progettuale che rappresenta un valore aggiunto per l'argomento affrontato. Nella seconda parte, è possibile trovare una descrizione dei beneficiari coinvolti nella sperimentazione del progetto, insieme all'approccio metodologico utilizzato. I beneficiari (di cui il 53% ha ottenuto una validazione completa del profilo professionale) sono stati 36 Cittadini di paesi terzi: 12 in Italia, 7 in Spagna, 5 nei Paesi Bassi, 5 in Francia, 4 in Danimarca e 3 in Germania, principalmente uomini (70%), con un'età media di 30 anni, per lo più provenienti dall'Africa occidentale; mentre le donne (30%) proveniva dal Sud America. 5 Riferendosi all'approccio metodologico, il processo IVC svolto nell'ambito del progetto EMBRACE si basa su principi fondamentali e orientamenti metodologici condivisi a livello europeo e, in linea con questi principi, il progetto ha attuato un "Decalogo" delle scelte metodologiche per quanto riguarda i confini all'interno dei quali si possono trovare le indicazioni fornite dalle attuali linee guida, che sono descritte nei dettagli di questo capitolo, attraverso dieci elementi, a partire dalla definizione di un contesto di apprendimento, all'attenzione ai contesti non formali e informali, alla definizione di competenza, alla costruzione di un catalogo di profili professionali nel settore agroalimentare, non ai quadri di un processo IVC, alla caratteristica transnazionale del modello e dell'IVC Toolkit, fino alla descrizione dell'affidabilità del dispositivo progettato, la sostenibilità del modello, il ruolo dell'individuo e il riconoscimento del migrante. Nella terza parte, il processo IVC è descritto con tutta la sua fase, una descrizione dettagliata del flusso di attività di identificazione e convalida delle competenze, insieme allo standard di riferimento su cui le competenze che formano i profili professionali del settore agroalimentare sviluppato nel progetto sono basati. Nel quarto capitolo sono contenuti gli strumenti specifici previsti per il processo di identificazione e convalida delle competenze definite nell'ambito del progetto EMBRACE: in questa sezione è inclusa una descrizione dettagliata di tutti gli strumenti basati sulla regola 5W. Alla fine, viene fornita un'appendice con un glossario e gli strumenti di comunicazione rivolti ai migranti, agli operatori sociali e ai datori di lavoro del settore agroalimentare. In una prospettiva di trasferibilità dei risultati, le linee guida, sebbene sperimentate solo nel settore agroalimentare, sono state costruite per

avere un valore multisetoriale e possono, quindi, essere applicate a livello generale in base all'obiettivo di riferimento.

Francesca Costero Project manager

## **LINEE GUIDA**

### **PER IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE E CONVALIDA DELLE COMPETENZE EMBRACE**

<b>1 - GENERALITÀ</b> .....	
<b>1.1 La convalida degli apprendimenti precedentemente acquisiti</b> .....	
<b>1.2 Le principali sfide della convalida degli apprendimenti precedentemente acquisiti dai migranti</b> .....	
<b>2 - IL QUADRO PILOTA</b> .....	
<b>2.1 Il progetto Embrace</b> .....	
<b>2.2 Beneficiari coinvolti nel pilotaggio Embrace</b> .....	
<b>2.3 L'approccio metodologico Embrace</b> .....	
<b>3 - IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE E CONVALIDA DELLE COMPETENZE (IVC - IDENTIFICATION AND VALIDATION OF COMPETENCES) EMBRACE</b>	
<b>3.1 Panoramica generale del processo di identificazione e convalida delle competenze (IVC - Identification and Validation of Competences) Embrace</b> .....	
<b>3.2 Fase di accoglienza</b> .....	
<b>3.3 Fase di identificazione</b> .....	
<b>3.4. Fase di convalida</b> .....	
<b>3.5 Analisi approfondita dei ruoli coinvolti nel processo IVC Embrace</b> .....	
<b>4 - IL TOOLKIT IVC EMBRACE</b> .....	
<b>4.1 Colloquio di pre-screening</b> .....	
<b>4.2 Contratto di servizi</b> .....	
<b>4.3 Nota informativa sul trattamento dei dati personali</b> .....	
<b>4.4 Dossier personale</b> .....	
<b>4.5 Rapporto di valutazione delle attestazioni di competenze</b> .....	
<b>4.6 Griglia di convalida delle competenze</b> .....	
<b>4.7 Rapporto di convalida delle competenze</b> .....	
<b>4.8 Certificato di convalida del profilo professionale / Certificato di convalida delle competenze</b> .....	

## **APPENDICE**



## **Glossario**

**Opuscoli (destinati a migranti, operatori sociali, imprenditori agroalimentari)**

## 1 – GENERALITÀ

### 1.1 La convalida degli apprendimenti precedentemente acquisiti

La convalida di qualsiasi tipo di apprendimento a supporto di un'*economia basata sulla conoscenza* fa parte dell'agenda politica europea da almeno 25 anni. L'acquisizione di un approccio europeo e, conseguentemente, di una metodologia comune è profondamente radicata nella Strategia Europea a favore "*dell'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, capace di una crescita economica sostenibile, con maggiori e migliori impieghi e una più grande coesione sociale*"<sup>1</sup>, ed è stata portata avanti attraverso comunicazioni e raccomandazioni europee<sup>2</sup>.

Nel 2012, una Raccomandazione del Consiglio ha invitato gli Stati Membri ad attuare meccanismi nazionali per la convalida dell'apprendimento non formale e informale, al fine di aumentare la visibilità e il valore delle competenze ovunque acquisite: sul lavoro, in famiglia, in attività di volontariato o nella vita quotidiana. Inoltre, è stato raccomandato agli Stati Membri di adottare sistemi per rispettare i principi di accessibilità, qualità e trasparenza, sottolineando la necessità di sviluppare le competenze di consulenti e professionisti.

Nel corso degli anni, gli Stati Membri hanno raggiunto alcuni importanti traguardi: (i) la condivisione di un lessico comune sul tema dell'apprendimento e delle competenze nell'ambito di un quadro strutturato di politiche e strategie per l'inclusione professionale; (ii) la trasparenza, la trasferibilità e la comparabilità delle qualifiche ottenute nei vari Stati Membri; (iii) la creazione di un sistema di riconoscimento, convalida e certificazione delle competenze acquisite dai lavoratori in contesti formali, non formali e informali in ogni Stato Membro e/o nell'ambito di attività in mobilità.

Possiamo perciò definire la convalida dell'apprendimento non formale e informale<sup>3</sup> come un processo attraverso il quale un lavoratore (occupato o disoccupato) può convalidare gli elementi di apprendimento acquisiti al di fuori dell'istruzione e della formazione formali e, di conseguenza, valorizzare e rendere visibili i diversi insegnamenti appresi nella vita quotidiana, convalidarli e certificarli in termini di risultati, per poi utilizzarli al fine di accedere ad opportunità di impiego e/o di istruzione<sup>4</sup>.

In base al Glossario CEDEFOP: *Apprendimento formale* designa un'attività deliberata svolta in un ambiente organizzato e strutturato, esplicitamente ritenuta un apprendimento e sancita da una

---

<sup>1</sup> Consiglio Europeo di Lisbona, Conclusione della Presidenza (Marzo 2000), *Teaching and Learning. Towards the learning society* (disponibile su: [http://europa.eu/documents/comm/white\\_papers/pdf/com95\\_590\\_en.pdf](http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_en.pdf)); *A Memorandum on Lifelong Learning* (Commission Staff Working Paper, 2000).

<sup>2</sup> Commissione Europea (2014), *Europe 2020, European strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>)

<sup>3</sup> Cfr. Glossario del CEDEFOP per la definizione di apprendimento formale, non formale e informale.

<sup>4</sup> CEDEFOP (2014), *Terminology of educational and training policy*, disponibile su: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4064>.

certificazione; *Apprendimento non formale* designa un'attività deliberata (dal punto di vista del discente), incorporata in altre attività non esplicitamente ritenute un apprendimento, ma con un importante elemento didattico, seppure non sancito da una certificazione; *Apprendimento informale* designa un'attività non deliberata (compreso l'apprendimento esperienziale o accidentale/casuale), risultante da attività quotidiane di natura professionale, familiare o ricreativa<sup>5</sup>.

Le Linee Guida elaborate dal CEDEFOP<sup>6</sup> hanno delineato un processo articolato in 4 fasi: identificazione, documentazione, valutazione e certificazione. Nella fase di identificazione, attraverso un approccio basato sul dialogo, un consulente assiste i beneficiari nell'individuazione di conoscenze, competenze e qualifiche, nonché nello sviluppo della responsabilizzazione e della consapevolezza dei processi di apprendimento impliciti e taciti (Polanyi M. 1958). Nella fase di documentazione, il consulente assiste i beneficiari nella raccolta delle attestazioni e nella costituzione di un "portfolio" o CV<sup>7</sup>. Nella fase di valutazione, i risultati devono essere confrontati con profili professionali e i beneficiari sono invitati a dimostrare le loro competenze e abilità attraverso test pratici. Nella fase di certificazione, viene fornita un'attestazione (totale o parziale) dei risultati di apprendimento. In caso di attestazioni parziali, il beneficiario viene aiutato (se lo desidera) ad iscriversi ad un corso di formazione per acquisire le competenze mancanti e ottenere un'attestazione.

Benché l'attuazione del processo a livello UE non sia ancora stata completata, la convalida degli apprendimenti precedentemente acquisiti rappresenta una sfida per i Paesi UE, sia per sviluppare una società più inclusiva e coesiva (nell'intento di riunire sviluppo economico e coesione sociale) che per creare un maggiore benessere tra i cittadini. Dal punto di vista sistemico, ciò significa che l'attuazione di un efficace sistema di convalida può permettere di migliorare la corrispondenza domanda/offerta e di promuovere un'inclusione professionale a lungo termine, basata sulle effettive capacità e abilità dell'individuo. Questo favorisce un più elevato livello di trasparenza delle attestazioni (grazie alla comparabilità dei sistemi di qualifica professionale) e facilita la trasferibilità delle competenze tra settori e imprese anche a livello UE.

Dal punto di vista organizzativo, le imprese possono ottenere vantaggi dalla comparabilità e dalla trasparenza delle attestazioni delle loro risorse umane, poiché queste procedure sono in grado di aiutarle ad attuare una migliore allocazione delle competenze nell'intero processo aziendale. È anche possibile identificare tempestivamente le sfide di innovazione e le esigenze di formazione. Il processo è perciò in grado di supportare uno sviluppo efficace, mirato e personalizzato dei corsi di formazione e dei piani di carriera. Il processo di convalida consente anche di condurre un'analisi

---

<sup>5</sup> CEDEFOP (2014), *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms* - 2nd ed., Luxembourg: Publications Office.

<sup>6</sup> CEDEFOP (2015), *European Guidelines for validating of non-formal and informal learning* disponibile su: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

<sup>7</sup> In alcuni paesi, la fase di identificazione e documentazione è unica.

organizzativa, basata sulle prassi di lavoro. Infine, amplifica il senso di appartenenza nell'ambiente di lavoro.

Dal punto di vista personale, in base alla letteratura disponibile, ciò rappresenta per i cittadini un'opportunità di valorizzare precedenti esperienze, migliorando le capacità e la responsabilizzazione individuali. Ciò è ancora più importante per quanti sono alla ricerca di un posto di lavoro e per coloro che rischiano la disoccupazione o si trovano in condizioni di vulnerabilità o di transizione di carriera, in quanto favorisce i processi di consapevolezza personale, facilita lo sfruttamento delle esperienze precedentemente acquisite, rende le competenze più visibili e migliora l'occupabilità. Inoltre, per i lavoratori (occupati o alla ricerca di un impiego), la convalida delle esperienze precedenti, ovunque siano state acquisite, può aumentare le opportunità di mobilità (tra profili professionali e tra aziende/mercati del lavoro locali), favorire l'apprendimento continuo, facilitare l'acquisizione di una qualifica professionale (totale o parziale) e permettere di partecipare a corsi di formazione, seguendo un percorso più flessibile. Come indicato nell'Output 1 del progetto Embrace (Catalogo delle esigenze professionali), sulla base di linee guida comuni, i Paesi UE hanno sviluppato un sistema specifico di convalida in linea con le loro caratteristiche nazionali.

## **1.2 Le principali sfide della convalida degli apprendimenti precedentemente acquisiti dai migranti**

I recenti flussi migratori hanno riportato al centro del dibattito UE il tema dell'inclusione professionale dei migranti e la necessità di integrazione negli Stati Membri.

Come attestato dalla letteratura esistente, l'approccio dell'UE alla migrazione è stato tradizionalmente incentrato sulla dimensione lavorativa e sulla nozione di complementarità della manodopera migrante rispetto a quella autoctona (Zanfrini, 2015). Alcuni degli aspetti che caratterizzano l'approccio UE in materia di inclusione dei migranti (cfr. *Output 1 "Catalogue of Professional Needs"*) possono essere qui evidenziati:

- la tendenza ad adattare le competenze dei migranti alle carenze del mercato del lavoro (ad esempio, l'accresciuta domanda di lavoratori nel settore sanitario). La domanda di manodopera migrante tende a riflettere le caratteristiche della struttura produttiva locale
- la segregazione dei migranti, sia orizzontale che verticale, in settori specifici (comparto manifatturiero e costruzioni, alberghi e ristoranti, servizi sanitari e sociali, servizi domestici, servizi alla persona, agricoltura e trasformazione alimentare)
- la concentrazione di migranti nei posti di lavoro poco qualificanti e con scarso status sociale e, di conseguenza, il fenomeno di sovra-qualifica dei lavoratori stranieri
- il conseguente sotto-utilizzo delle qualifiche e delle competenze dei migranti (dovuto anche alle difficoltà di riconoscimento delle attestazioni estere)

- la sovraesposizione (dovuta ai fattori sopra elencati) dei lavoratori migranti ad eventi negativi provocati dalla crisi, come la disoccupazione (sia temporanea che di lungo periodo), il peggioramento delle condizioni di lavoro, il rischio di esclusione sociale e di sfruttamento (assunzioni illegali o criminalità).

La crisi economica dei sistemi produttivi europei e, parallelamente, l'incremento delle migrazioni internazionali nei Paesi UE, hanno posto l'accento sull'esigenza di ripensare la Strategia Europea, il tipo di crescita da incentivare e, di conseguenza, il ruolo della migrazione ai fini di una "crescita intelligente e inclusiva" (*ibid.*).

L'entità dei flussi migratori ha profondamente modificato le caratteristiche e la composizione della popolazione migrante; sono mutate anche le esigenze dei migranti e le condizioni con cui hanno a che fare i servizi di collocamento pubblici e privati. Per quanto riguarda in particolare i profughi e i richiedenti asilo, sta aumentando la consapevolezza della necessità di ridurre i periodi di inattività/disoccupazione e il loro impatto negativo sul benessere degli individui e sulla coesione sociale nei sistemi locali. Il dibattito attualmente in corso tra le parti sociali e i governi è incentrato sulla maniera di integrare i migranti nella forza lavoro dell'UE, attraverso l'introduzione di politiche attive per il mercato del lavoro, in grado di individuare preliminarmente le competenze per aiutare i migranti a trovare una soluzione valida (accesso rapido per quanti sono in possesso delle qualifiche richieste; periodo di formazione in parallelo all'accesso al mercato del lavoro per quanti devono migliorare determinate competenze specifiche; corsi di formazione strutturati per i soggetti poco qualificati).

Nell'ambito del dibattito, la convalida delle competenze, ovunque acquisite, assume una particolare importanza. Come sottolineato dal CEDEFOP: *"con l'attuale crisi migratoria in Europa, le misure politiche tese a migliorare la conoscenza delle competenze, delle qualifiche e delle esperienze professionali dei cittadini di Paesi Terzi possono supportare la loro integrazione nella società e sul mercato del lavoro. Il ruolo dei bilanci di competenze e del profiling precoce delle qualifiche dei cittadini di Paesi Terzi riveste una particolare importanza, come sottolineato nell'Agenda per le Competenze"*<sup>8</sup>.

Benché alcuni ricercatori abbiano posto l'accento su aspetti controversi relativi ad effetti inattesi delle procedure di convalida (Zanfrini, 2015; Lodigiani e Sarli, 2017), in determinate condizioni (contestuali, organizzative e sistemiche), la convalida degli apprendimenti precedentemente acquisiti resta un'opportunità per l'inclusione dei migranti nel mercato del lavoro<sup>9</sup> e rappresenta anche una possibile strategia per rispondere alla necessità di integrazione dei profughi. La convalida degli apprendimenti precedentemente acquisiti, ma anche il riconoscimento delle competenze

---

<sup>8</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/how-make-learning-visible>

<sup>9</sup> Commissione Europea (2014), *Europe 2020, European strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> )

acquisite nel paese d'origine<sup>10</sup>, figurano tra le principali sfide che i paesi dell'UE devono affrontare a diversi livelli (istituzioni, datori di lavoro, organizzazioni private e no profit) (cfr. *Embrace Output 1 "Catalogue of Professional Needs"*).

È opportuno rilevare che non si tratta di una sfida teorica, bensì di un'opportunità - appartenente alle persone, alle imprese, alle organizzazioni e alle collettività locali - per attribuire un adeguato valore alle competenze. Inoltre, la convalida degli apprendimenti precedentemente acquisiti si configura come un diritto alla certificazione e all'utilizzo delle competenze professionali, indipendentemente dalle modalità, dai tempi e dai contesti in cui sono state acquisite.

Esaminando la letteratura disponibile (Cfr. *Output 1 "Catalogue of Professional Needs"*) e sulla base dei risultati di esperienze precedenti, è possibile riassumere i punti di forza e le criticità della convalida delle esperienze acquisite all'attenzione dei migranti.

In base a quanto esposto nei paragrafi precedenti, la convalida degli apprendimenti precedentemente acquisiti consente ai migranti di:

- migliorare la loro occupabilità e responsabilizzazione
- conferire valore e trasparenza alle competenze acquisite nei paesi d'origine o durante il percorso migratorio
- sopperire (in parte) alla mancanza di prove documentali dei loro precedenti studi o esperienze professionali
- supportare l'apprendimento continuo
- supportare la mobilità (anche tra i Paesi UE)
- partecipare a corsi professionali per acquisire una qualifica parziale o totale attraverso un percorso più flessibile
- raffrontare i risultati di apprendimento con uno standard.

Sul fronte opposto, alcune criticità rendono il sistema inadeguato:

- barriere linguistiche e diversità culturali nella comprensione del funzionamento del mercato del lavoro o del sistema di descrizione professionale in uso
- mancanza di informazioni sulle procedure
- procedure standardizzate e burocratiche
- procedure che richiedono tempo e denaro
- barriere linguistiche nella comprensione dei processi e degli strumenti di convalida
- mancanza di strumenti "migrant-friendly".

Sulla base delle constatazioni emerse dalla ricerca condotta durante la prima fase del progetto Embrace, ma anche dei risultati di altri progetti nazionali e transnazionali, la partnership ha condiviso

---

<sup>10</sup> Cfr.: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

una metodologia comune e suggerisce alcuni aspetti che devono essere presi in considerazione per ridurre le criticità e massimizzare i punti di forza. A tale riguardo, si rimanda al paragrafo dedicato all'approccio metodologico del progetto Embrace.

## 2 – IL PILOTING

### 2.1 Il progetto Embrace

Il progetto Embrace mira a strutturare una metodologia transnazionale in grado di individuare, documentare e convalidare qualifiche e competenze non formali e informali, ovunque siano state acquisite dai migranti (nei loro paesi d'origine o in altri Stati UE), allo scopo di migliorare le loro opportunità e l'accesso al mercato del lavoro europeo, in particolare nel settore agroalimentare (allevamento, agricoltura, trasformazione).

Il *gruppo target* del progetto è rappresentato da migranti provenienti da paesi extra-UE e giunti recentemente sul nostro continente, attualmente disoccupati, in possesso o meno di un titolo di studio formale, con o senza un precedente lavoro nel loro paese d'origine o in un altro Stato UE.

Il progetto affronta la sfida dell'inclusione professionale dei migranti, evocata nel paragrafo precedente, attraverso l'elaborazione e la sperimentazione di una procedura specifica, basata su strumenti "migrant-friendly" e su approcci interculturali che tengano conto della storia, delle culture, delle competenze e delle esperienze acquisite in qualsiasi contesto locale.

Le attività sono principalmente incentrate sul comparto agroalimentare, in quanto: (i) si tratta di un settore strategico e in crescita in numerosi paesi UE, per quanto riguarda i prodotti tradizionali o di nicchia; (ii) assorbe numerosi migranti nei loro paesi d'origine; (iii) esprime una forte domanda di manodopera migrante; (iv) malgrado le diverse tecnologie produttive, presenta analogie di base nei diversi paesi (paese d'origine e d'arrivo).

Per realizzare gli obiettivi del progetto, Embrace definisce tre output principali:

- 1) un catalogo dei profili e delle competenze professionali richieste nell'UE e nel settore agroalimentare;
- 2) un toolkit per fornire a consulenti e certificatori una guida "step by step" che consenta loro di assistere i migranti nella ricerca di un nuovo o migliore lavoro, attraverso l'identificazione e la convalida delle loro competenze e qualifiche non formali e informali;
- 3) linee guida metodologiche per riconoscere e convalidare le competenze dei cittadini provenienti da Paesi Terzi.

La partnership è formata da 8 partner in rappresentanza di 6 Stati Membri dell'UE. In dettaglio:

- EnAIP Piemonte, partner capofila (Italia), è un'organizzazione IFP no profit, legalmente riconosciuta dal 1961, che opera a livello nazionale e internazionale, attraverso iniziative destinate a giovani e adulti, lavoratori e imprese, disoccupati, migranti e persone a rischio di esclusione sociale. La missione dell'ENAIIP consiste nel potenziare le risorse umane attraverso la promozione di attività e servizi in stretta collaborazione con Autorità locali, organizzazioni private e no profit o altri soggetti chiave.

- Acli e. V. (Germania) ACLI Selbsthilfwerk für interkulturelle Arbeit e V. è un'organizzazione no profit destinata a promuovere l'istruzione, il dialogo interculturale, l'attuazione di politiche per il lavoro e l'integrazione sociale a favore di giovani e adulti, occupati o alla ricerca di un impiego, sia migranti che autoctoni.
- CONSORZIO PER LA FORMAZIONE, L'INNOVAZIONE E LA QUALITÀ (Italia) è un'organizzazione IFP con sede a Pinerolo (Torino), focalizzata sul contesto locale e sul sistema imprenditoriale. È coinvolta in politiche attive di formazione professionale e per il lavoro a favore di giovani e adulti, compresi i migranti.
- Coöp. vereniging Pressure Line U.A. (Olanda) è un'agenzia di comunicazione che opera principalmente nell'ambito di progetti nazionali e internazionali. Si occupa dello sviluppo di strategie di comunicazione, progetti di ricerca, marketing, Web design, progetti multimediali ed educativi.
- Maison Familiale Rurale MFR (Francia) è un centro di formazione che promuove la formazione in alternanza, l'istruzione dei giovani nel settore agroalimentare e le attività educative e di inclusione professionale per adulti.
- OXALIS (Francia) è una cooperativa che fornisce servizi di consulenza e formazione in materia di politiche attive per il lavoro, IFP, sviluppo locale, programmazione urbanistica, lotta contro le discriminazioni e la povertà. Opera nei campi della gestione dello sviluppo organizzativo delle PMI e dell'attuazione di progetti sostenibili.
- TRADIGENIA (Spagna) è un ente che fornisce servizi di formazione e consulenza destinati ad imprese ed organizzazioni, con un'attenzione specifica per il settore agroalimentare. Vanta inoltre una solida esperienza in materia di progetti UE.
- Videnscenter for Integration (Danimarca) è un'organizzazione che mira a riunire, adattare, sviluppare e condividere prassi virtuose nel campo dell'integrazione dei migranti. Supporta la creazione di imprese, promuove la gestione della diversità, progetta metodologie e strumenti ICT per favorire gli scambi interculturali, il civismo attivo e l'apprendimento delle lingue.

Questa partnership eterogenea apporta al progetto alcuni valori aggiunti strettamente legati all'argomento:

- l'esperienza acquisita in precedenza nella convalida delle competenze non formali e informali dei migranti, associata ad una forte attenzione per il settore agroalimentare
- la presenza di organizzazioni con sede in paesi "di arrivo" (Francia, Spagna e Italia) e in altri paesi di destinazione (Danimarca, Olanda e Germania)
- la ricchezza dei vari punti di vista e degli approcci ai problemi
- la complementarità di competenze specifiche diversificate, in grado di assolvere ai vari compiti previsti dal progetto.

Il progetto è stato avviato a settembre 2016 e si concluderà ad agosto 2019.

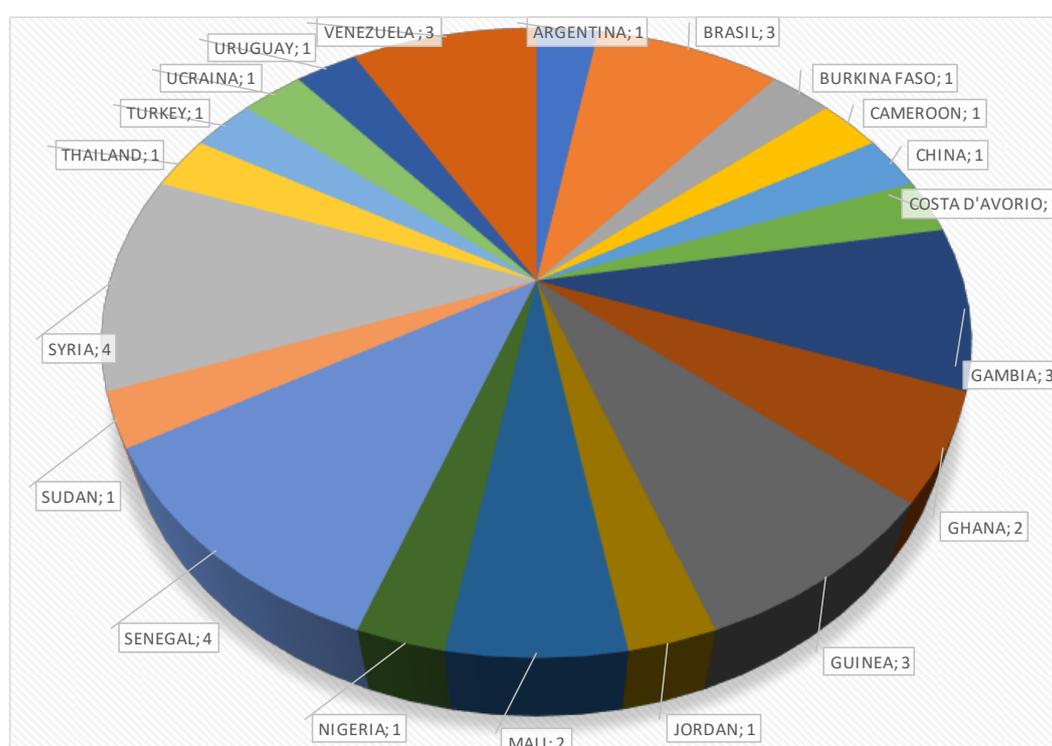
## 2.2 Beneficiari coinvolti nel pilotaggio Embrace

L'azione di pilotaggio condotta nell'ambito del progetto Embrace ha coinvolto in totale 36 cittadini di Paesi Terzi: 4 in Danimarca, 5 in Francia, 3 in Germania, 12 in Italia, 5 in Olanda e 7 in Spagna.

I beneficiari che si sono avvalsi del servizio sono in maggioranza uomini (70%), con un'età media di 30 anni, provenienti da Africa Occidentale (15), Medio Oriente (5), America Latina (4) ed Europa Orientale (1).

Le donne (30%) provengono da America Latina (4), Asia Orientale (2), Africa Centrale (2), Medio Oriente (1), Africa Occidentale (1) e Africa Orientale (1).

Il seguente grafico mostra in dettaglio le nazionalità rappresentate.



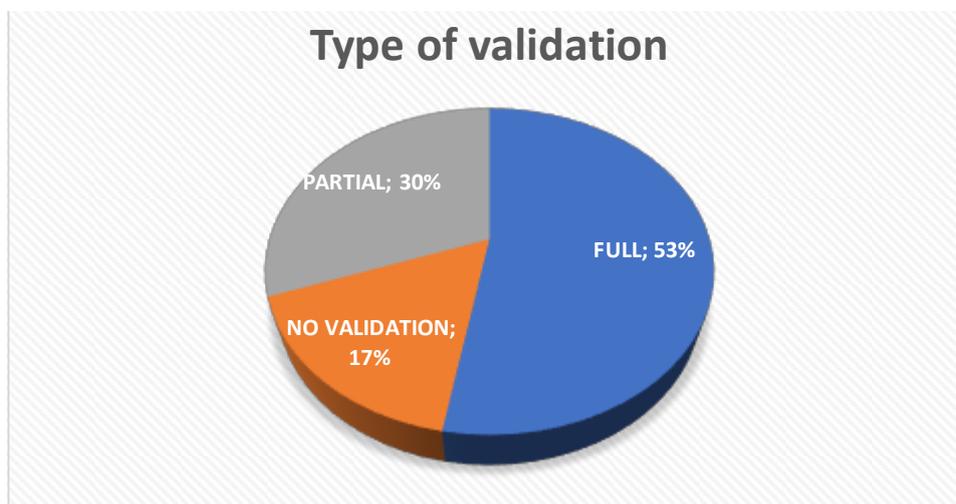
Per quanto riguarda i profili professionali, i principali per i quali è stata richiesta la convalida sono i seguenti:

- CUOCO (9 beneficiari)
- LAVORATORE AGRICOLO (7 beneficiari)
- TRASFORMATORE DI ALIMENTI (6 beneficiari)
- ORTICOLTORE (5 beneficiari).

Tra gli altri: 2 beneficiari hanno richiesto la convalida come PANETTIERI, 3 come PASTICCCIERI, 1 come OPERATORE CASEARIO/PRODUTTORE CASEARIO e 1 come ADDETTO AL DISSOSSAMENTO.

	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>
<b>LAVORATORE AGRICOLO</b>	1	6	<b>7</b>
<b>LAVORATORE AGRICOLO/ORTICULTORE</b>	1	4	<b>5</b>
<b>PANETTIERE</b>		2	<b>2</b>
<b>CUOCO</b>	4	5	<b>9</b>
<b>OPERATORE CASEARIO / PRODUTTORE CASEARIO</b>		1	<b>1</b>
<b>ADDETTO AL DISSASSAMENTO</b>		1	<b>1</b>
<b>TRASFORMATORE DI ALIMENTI</b>	4	2	<b>6</b>
<b>PASTICCIERE</b>	1	2	<b>3</b>
<i>Non pertinente</i>		2	<b>2</b>

Tra i partecipanti, il 53% ha ottenuto una convalida totale del profilo professionale (19); il 30% una convalida parziale (11) e il 17% si è ritirato senza ottenere nessun tipo di convalida. Quest'ultimo fenomeno è dato soprattutto alla mancanza di competenze linguistiche o alla difficoltà di identificare un profilo professionale in linea con il Catalogo agroalimentare.



Qui sotto è riportato il tipo di convalida in base al profilo professionale specifico.

	completa	parziale	nessuna convalida	Tot.
<b>LAVORATORE AGRICOLO</b>	2	2	3	7
<b>LAVORATORE AGRICOLO/ORTICULTORE</b>	4	1		5
<b>PANETTIERE</b>	1	1		2
<b>CUOCO</b>	3	5	1	9
<b>OPERATORE CASEARIO / PRODUTTORE CASEARIO</b>	1			1
<b>ADDETTO AL DISSOSSAMENTO</b>	1			1
<b>TRASFORMATORE DI ALIMENTI</b>	5	1		6
<b>PASTICCIERE</b>	2	1		3
<b>NON PERTINENTE</b>			2	2
Tot.	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>36</b>

### **2.3 L'approccio metodologico del Progetto EMBRACE**

Progettare ed avviare una procedura di individuazione e validazione delle competenze (IVC) richiede, oltre che la focalizzazione dell'attenzione sulle specifiche fasi e attività che compongono il processo, anche l'attivazione di specifiche scelte metodologie.

Innanzitutto, il processo di IVC messo a punto con il progetto Embrace si basa su alcuni principi fondamentali e orientamenti metodologici condivisi a livello europeo (cfr. European Commission, Common European Principles for the identification and validation of non formal and informal learning, 2004; CEDEFOP, European Guidelines for the Validation of non formal and informal learning, Luxembourg - Office for Official Publications of the European Communities, 2009).

In coerenza ad essi, il progetto Embrace ha elaborato un "decalogo" di scelte di natura metodologica che riguardano i confini entro cui si muovono le indicazioni che sono fornite in queste Linee Guida.

Tali scelte metodologiche sono relative ai seguenti dieci punti:

- 1) la definizione di contesto di apprendimento
- 2) la focalizzazione sui contesti non formale e informale
- 3) la definizione competenza
- 4) la costruzione di un catalogo di profili professionali nel settore agri-food
- 5) le fasi del processo di IVC
- 6) la transnazionalità del modello e del toolkit di IVC
- 7) l'affidabilità del dispositivo progettato
- 8) la sostenibilità del modello
- 9) il ruolo della persona
- 10) il riconoscimento del migrante

La prima scelta metodologica riguarda i **contesti di apprendimento**; il progetto Embrace assume la definizione formalizzata nel glossario Cedefop:

- l'apprendimento formale è conseguito in un contesto organizzato e strutturato (per esempio, in un istituto di istruzione o di formazione), appositamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento). L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista della persona. Di norma sfocia in una convalida e in una certificazione;
- l'apprendimento non formale è conseguito nell'ambito di attività pianificate non specificamente concepite come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'apprendimento). È intenzionale dal punto di vista della persona;
- l'apprendimento informale risulta dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento. Nella maggior parte dei casi l'apprendimento informale non è intenzionale dal punto di vista della persona.

La seconda scelta metodologica riguarda i contesti di apprendimento cui prioritariamente queste Linee Guida si riferiscono: il progetto Embrace ha scelto di prendere a riferimento gli **apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali**. Questa scelta è motivata dal riconoscimento che le competenze delle persone hanno il medesimo valore indipendentemente dai contesti e dalle modalità di acquisizione, ma che sebbene l'apprendimento sviluppato in contesti informali e non formali giochi un ruolo importante nello sviluppo delle competenze professionali raramente riceve lo stesso livello di accettazione dell'apprendimento sviluppato in contesti formali. In molti paesi le competenze che vengono acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale e, quindi, non sono "provate" da titoli, non vengono considerate come competenze acquisite perché non hanno le impostazioni dell'apprendimento formale. Il riconoscimento delle competenze derivanti dall'apprendimento in contesti informali o non formali è una quindi una questione molto importante, in quanto tale riconoscimento riveste particolare rilevanza proprio per coloro che sono non qualificati o poco qualificati.

Inoltre, rivolgendosi a cittadini di Paesi Terzi si è scelto di considerare non soltanto gli apprendimenti e le esperienze maturate nel paese in cui si realizza il processo di IVC, ma anche apprendimenti e le esperienze maturate nei paesi d'origine e in eventuali altri paesi, europei ed extra-europei.

La terza scelta metodologica tocca la questione: cosa si intende per **competenza**? Il riferimento concettuale è la definizione che ne dà il CEDEFOP, secondo cui la competenza è la capacità di applicare in modo appropriato in un determinato contesto (istruzione, lavoro, sviluppo personale o professionale) i risultati dell'apprendimento ovvero la comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Si noti che la competenza non si limita agli elementi cognitivi (che implicano l'utilizzo di teorie, concetti o conoscenze tacite), ma comprende anche aspetti

funzionali (competenze tecniche), qualità interpersonali (per esempio, competenze sociali o organizzative) e valori etici.

*Una competenza è la capacità di applicare i risultati dell'apprendimento adeguatamente in un contesto definito (istruzione, lavoro, sviluppo personale e professionale o la capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. La competenza non si limita agli elementi cognitivi (che coinvolgono l'uso di teoria, concetti o conoscenza tacita); comprende anche gli aspetti funzionali (comprese le competenze tecniche) nonché gli attributi interpersonali (ad esempio le competenze sociali o organizzative) e i valori etici<sup>11</sup>.*

Si precisa che nell'ambito del progetto Embrace si è scelto di riferirsi alle "competenze da esperienza" quali focus della pratica di validazione: cioè a quelle competenze che rappresentano l'esito tangibile e certificabile di un processo di apprendimento non formale e informale.

La quarta scelta metodologica tocca la definizione delle specifiche competenze necessarie per operare nel settore agri-food, sul quale si è concentrato il progetto Embrace.

Precondition for the implementation of the piloting was the definition of a **Catalogue of the Needs, Profiles and Professional skills in the agri-food sector**. This Catalogue is the output of the research implemented and finalized to analyse the existing job-profiles in the national and regional repertoires of the partner Countries and, through a comparison with companies and social partners and to identify the main profiles required and not satisfied by the labour market in the food and agribusiness sector. The Catalogue consists in a collection of profiles and professional skills in the agri-food sector identified in the local contexts involved and described in terms of competences, skills and attitudes. The Catalogue represents the standard to be used in order to validate competences of migrants.

La quinta scelta metodologica riguarda le **fasi del processo** che si intende proporre.

In linea generale, il sistema europeo fa riferimento a un processo che conduce alla certificazione di competenze per fasi: identificazione dei risultati di apprendimento e delle competenze maturate e accertamento tramite evidenze, validazione delle competenze possedute, certificazione con riferimento a uno standard professionale. La validazione, secondo le indicazioni europee, può essere preliminare ad un vero e proprio atto di certificazione, ma può anche rimanere a sé stante.

Il processo di riconoscimento messo a punto con il progetto Embrace si declina nelle prime due fasi e non viene affrontata la fase di certificazione. Il motivo di questa scelta è legato al fatto che la certificazione deve avvenire secondo standard di certificazione. Si tratta principalmente di standard

---

<sup>11</sup>Vedi: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

formativi se l'esigenza della persona è quella di ottenere una certificazione finalizzata al riconoscimento di crediti formativi; si tratta di standard professionali se l'obiettivo della persona è ottenere una certificazione finalizzata ad essere riconosciuta dal mondo del lavoro in vista di una ricollocazione lavorativa o di percorsi di sviluppo di carriera.

In ogni Paese rappresentato nel partenariato esistono standard formativi e professionali e indicazioni in merito alle modalità di convalida delle competenze sono collegate ai quadri nazionali delle qualifiche. Il progetto Embrace, per sua natura sperimentale, ha scelto di demandare alle singole procedure nazionali la fase conclusiva della certificazione. Si è però avuto cura di costruire gli strumenti di identificazione e validazione delle competenze in coerenza con strumenti e procedure in uso nei singoli paesi del partenariato, in modo da favorire il "dialogo" tra la procedura Embrace e le procedure ufficiali e permettere così l'eventuale approdo, a seguito delle fasi di identificazione e di validazione implementate da Embrace, alla fase conclusiva di certificazione.

Anche per questo motivo, la sesta scelta metodologica ha orientato l'impegno ad elaborare, nell'ambito di Embrace, un modello di intervento e un correlato toolkit coerenti con quanto diffuso e in uso nei singoli Paesi del partenariato.

Ma si è poi andati oltre e, nonostante l'eterogeneità delle esperienze, sia nell'ambito pubblico sia in quello privato e del privato sociale e il conseguente proliferare di regole e procedure non sempre univoche e condivise, come valore aggiunto europeo si è scelto di elaborare un modello di intervento e i correlati strumenti quali **sintesi transnazionale** di valorizzazione delle diverse esperienze e approcci.

Va ricordato che in alcune realtà, i sistemi e i modelli di individuazione e validazione sono definiti e garantiti da un "ombrello" normativo finalizzato a regolare le procedure e a rendere trasparenti i processi e i modelli utilizzati; in altri contesti nazionali invece, le procedure, i sistemi e i modelli di individuazione e validazione hanno seguito una dinamica spontanea e non strutturata (se non a livello regionale o in specifici e circoscritti dispositivi nazionali) con finalità, approcci e metodologie molto diverse.

La sesta scelta metodologica riguarda quella che possiamo definire "**affidabilità**" **del dispositivo di individuazione e validazione**: il processo, le procedure e i criteri utilizzati per identificare e validare gli apprendimenti e le correlate competenze deve essere equo, trasparente e garantito da un sistema condiviso di standard professionali.

Per ciò che riguarda gli standard professionali, il progetto Embrace fa specifico riferimento alle professioni e ai mestieri del settore agri-food, che sono stati, sempre nell'ambito del progetto, descritti e raccolti in un Catalogo, che è servito come riferimento alla valutazione delle competenze. Riguardo alla necessità di uno standard professionale è bene ricordare che una delle caratteristiche peculiari della competenza è rappresentata dalla sua soggettività, cioè dal fatto che è la persona

che, utilizzando in modo integrato e interattivo le risorse che possiede, agisce in modo competente. Questa affermazione, che potrebbe sembrare incompatibile con la possibilità di arrivare a documentare un modo di essere della persona secondo criteri di trasparenza ed equità, rende invece tanto più necessaria una definizione standard della competenza.

La settima scelta metodologica ha orientato l'impegno a predisporre un **modello di intervento economicamente sostenibile**.

Si tratta di un tema critico ma di notevole importanza, quando si affronta la progettazione di un dispositivo di individuazione e validazione delle competenze. Individuare e validare, infatti, hanno un costo che può variare a seconda del chi e del come la validazione si attua, ma che comunque deve essere tenuto in considerazione nella definizione del dispositivo stesso.

La strategia Europa 2020 pone l'obiettivo di pervenire a una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, al cui raggiungimento di questo obiettivo, la validazione degli apprendimenti acquisiti anche in contesti non formali e informali offre un contributo fondamentale, così come riconfermato nella recente Proposta di Raccomandazione del Consiglio. In coerenza con gli obiettivi assegnati dalla Strategia Europa 2020, i Paesi comunitari devono dotarsi di una serie di dispositivi tali da garantire ai cittadini tutte le condizioni di spendibilità delle competenze acquisite.

Offrire l'opportunità a tutti i cittadini di rendere spendibile il proprio bagaglio di apprendimenti, esperienze e competenze è un obiettivo che può essere raggiunto solo garantendo sempre maggiori occasioni in tal senso. Le procedure di IVC esse non devono "costare" troppo, se no sarà faticoso sia trovare reperire le risorse necessarie per offrire un servizio pubblico sia cittadini disposti a pagare per un servizio privato. Per tale motivo nell'ambito del progetto Embrace si è elaborato un modello di intervento che, da un lato riduce il numero delle figure professionali coinvolte ma aumenta le specifiche competenze di cui tali figure devono disporre e dall'altro conferisce empowerment alla persona interessata a vedere riconosciute le sue competenze da esperienza, la quale è chiamata a contribuire attivamente alla riuscita del processo al di fuori di qualsiasi logica assistenziale.

E così si arriva alla nona scelta metodologica, che riguarda **le caratteristiche e il ruolo centrale attribuito alla persona** nell'ambito del processo di IVC.

Rispetto alle caratteristiche, l'accesso al percorso di individuazione e validazione delle competenze avviene sulla base dell'autodichiarazione di avere maturato esperienze di apprendimento in qualunque contesto (formale, non formale, informale); dall'autodichiarazione deve evincersi che la persona possiede le seguenti caratteristiche:

- ha preso parte ad attività formative e di apprendimento realizzate da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del privato sociale e nelle imprese, congrue nei contenuti e dimostrate attraverso idonee attestazioni e/o autodichiarate nei casi in cui, per motivazioni oggettive, non sia più possibile produrre le suddette attestazioni;

- ha esperienza lavorativa di durata congrua, maturata anche non continuativamente, nel proprio Paese d'origine, in altri Paesi, nel Paese di accoglienza;
- è in possesso di esperienza acquisita nello svolgimento di attività nelle situazioni di vita quotidiana in contesti di lavoro, familiare e del tempo libero, congrue nei contenuti e nella durata, maturata anche non continuativamente.

Rispetto al ruolo, la persona è centrale nel percorso IVC implementato dal processo Embrace in quanto esso si fonda sull'intenzionalità individuale della persona a vedere valorizzate le proprie esperienze e competenze per dare avvio ad un percorso di miglioramento, riscatto, emancipazione. L'efficacia dell'intero percorso che conduce alla validazione delle competenze dipende, non solo dalla professionalità degli operatori che lo gestiscono, ma anche dal grado di motivazione della persona che chiede di accedere al percorso di individuazione e validazione delle competenze.

Il lavoro di ricognizione degli apprendimenti acquisiti e delle esperienze fatte può essere faticoso e necessita della piena adesione della persona, che deve volerlo realizzare. Senza intenzione e motivazione la persona rischia di intraprendere un cammino che non ha traguardo.

In secondo luogo, ma non meno importante, la persona è centrale in quanto tutto il percorso IVC ruota intorno alla sua storia. Il processo si basa infatti su approccio che fa leva sulla narrazione della storia di vita del soggetto e delle sue esperienze (personali, scolastiche, lavorative, sociali, ecc.).

La ricognizione biografica prevista dal percorso IVC comporta un lavoro interiore che, attraverso il racconto e la riflessione, conduce all'acquisizione di una maggiore consapevolezza di sé e del proprio valore: si tratta di un effetto di stima di sé e autoefficacia molto importante per le persone straniere che spesso a seguito della migrazione rischiano di risolvere la propria identità in un "chi ero" e non in un "chi sono qui e ora", finendo per sentirsi "nessuno".

Una maggiore consapevolezza delle proprie risorse è funzionale a una rinnovata autoprogettualità e gioca a favore dell'empowerment e del miglioramento della qualità della vita personale, sociale e lavorativa. L'assunto di fondo è che è attraverso il ritorno al proprio passato che ci si inoltra nel proprio futuro: la narrazione di apprendimenti ed esperienze dà significato e continuità a passato, presente e futuro. Non si tratta infatti di una semplice raccolta dati e informazioni, quanto di una vera e propria attribuzione di senso che può portare la persona ad appropriarsi consapevolmente del suo potenziale.

La scelta metodologica della centralità della persona conduce alla decima scelta metodologica relativa al **riconoscimento della realtà plurale** di cui le persone straniere sono portatrici.

Spesso si dà per scontato che i migranti siano diversi da noi europei ma simili fra loro. Ovviamente non è affatto così:

- diverse sono le provenienze nazionali
- diversi sono stati i tempi e i ritmi delle migrazioni
- diverse sono state le motivazioni e gli obiettivi personali

- diverse sono state le precondizioni storiche, demografiche e sociali del paese di provenienza
- diverse le culture d'origine.

La progettazione e la sperimentazione del percorso IVC nell'ambito del progetto Embrace sono state orientate dalla consapevolezza che le persone provenienti da Paesi terzi costituiscono un universo plurale di individui, famiglie e comunità che non possono in alcun modo essere trattati come un insieme omogeneo: vengono da decine di paesi diversi, professano religioni differenti, sono in Europa per lavoro, per ricongiungimento familiare, per nascita, per transito, per studio, per problemi di salute, per scappare da una guerra, sono giovani (soprattutto) e sono anziani, donne e uomini, che arrivano da soli o in gruppi familiari.

Ogni migrante è prima di tutto una persona con una storia alle spalle. Spesso si compie l'errore di limitarsi all'etnicità di un individuo, ma esistono altri elementi indispensabili a comprenderne l'identità; per esempio età, genere, posizione sociale, persone che ha conosciuto e eventi che ha affrontato. Dimenticarsi di tali fattori fa cadere facilmente in stereotipi basati sulla provenienza di una persona.

Da tale riconoscimento discende in primo luogo che nell'ambito della sperimentazione Embrace la *competenza interculturale* è un requisito fondamentale delle professionalità che intervengono nel percorso IVC assegnando al termine "interculturale" il senso che deriva dal prefisso inter: interazione, apertura, solidarietà obiettiva.

Una seconda conseguenza è il *rispetto delle storie di ciascuno*, spesso dolorose, che comporta il rispetto della privacy e del diritto alla riservatezza; non solo quale diritto all'anonimato, che è stato garantito a tutti i partecipanti alla sperimentazione che ne hanno fatto richiesta, ma anche quale sensibilità da parte degli operatori nella raccolta delle storie e delle esperienze, che spesso sono storie ed esperienze di violenze e di soprusi.

In ultimo, la terza conseguenza è che nell'ambito della sperimentazione Embrace si è scelto di dare pari *dignità alle esperienze narrate* rispetto alle esperienze supportate da comprovate evidenze documentali e di dare più spazio alle evidenze di output (fotografie) e di azione (video) e alla semplice narrazione e self report. Spesso le persone straniere non sono consapevoli che tale documentazione possa essere di supporto alla valorizzazione delle loro competenze e quindi la lasciano nel paese d'origine; ma altrettanto spesso migrano in condizioni di vera e propria fuga, che non agevolano la raccolta ponderata della documentazione che li riguarda. Il rispetto per la pluralità delle storie di vita passa anche attraverso la fiducia nella persona e nel suo racconto.

### 3. IL PROCESSO DI IVC

#### 3.1 PANORAMICA GENERALE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE E CONVALIDA DELLE COMPETENZE (IVC) EMBRACE

Lo scopo delle presenti Linee Guida non è quello di descrivere un processo di apprendimento delle competenze, ma un processo di riconoscimento e valorizzazione delle competenze che la persona straniera ha maturato nell'arco della sua esistenza: si tratta delle competenze acquisite dall'individuo attraverso vari tipi di esperienza (professionale, formativa, personale), in diversi momenti della vita e in diversi contesti (formale, non formale, informale).

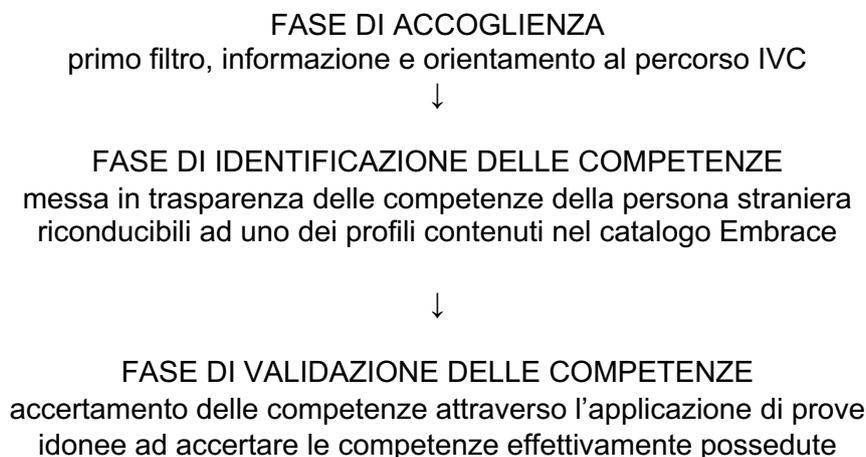
Tale riconoscimento, che consiste in azioni di individuazione e validazione delle competenze, si realizza attraverso lo svolgimento di un processo definito e strutturato.

Lo scopo generale del processo è quello di permettere la valorizzazione del patrimonio di esperienze di vita, di studio e di lavoro e di accrescere le opportunità professionali.

Il processo mira a individuare e validare le competenze acquisite da persone straniere interessate a valorizzare le proprie competenze per varie finalità (fare il punto sulle competenze attualmente possedute e prendere decisioni circa il loro eventuale potenziamento e sviluppo, anche attraverso la partecipazione ad attività formative; rappresentare il proprio patrimonio di competenze in modo efficace e comunicabile sul mercato del lavoro; acquisire una attestazione che dia un valore alle proprie competenze, ecc.) e che possono avere varie posizioni rispetto al mercato del lavoro (occupate, disoccupate, inoccupate, inattive).

Lo standard di riferimento del processo di identificazione e validazione e certificazione è costituito dalle competenze che compongono i profili professionali del settore agri-food elaborato nell'ambito del progetto Embrace.

Sulla base delle indicazioni europee e della gran parte delle esperienze realizzate nei paesi rappresentati dal partenariato di progetto, il flusso di attività del processo di individuazione e validazione delle competenze (IVC) implementato con il progetto Embrace è stato strutturato in tre fasi tra loro interdipendenti e consequenziali:



L'intero processo IVC è definibile come un flusso di attività e decisioni che permette di trasformare degli input (ossia "ciò che entra" nel processo: informazioni, evidenze, ecc.), in output (ossia ciò che "esce" dal processo: attestazione di profilo professionale o dichiarazione di competenze).

Le tre fasi sono percorribili in modo differenziato dalle persone interessate a valorizzare le competenze acquisite: questo significa che, a seconda della qualità e quantità degli apprendimenti acquisiti, delle competenze maturate e delle evidenze raccolte, una persona può fermarsi alla prima fase, o proseguire fino alla seconda, o ancora arrivare alla terza.

La **fase di accoglienza** segna l'avvio del percorso ed è finalizzata a verificare la motivazione e l'adeguatezza a prendere parte al percorso di IVC da parte della persona - potenzialmente interessata a valorizzare le proprie competenze comunque acquisite in relazione ai profili professionali agri-food raccolti nel catalogo prodotto nell'ambito del progetto Embrace e a fornire le necessarie informazioni per rendere la persona il più possibile consapevole delle tappe, delle finalità, delle tempistiche e dei possibili esiti del percorso che sta per intraprendere.

La fase si basa essenzialmente su un'intervista - più o meno strutturata ma approfondita - attraverso cui l'operatore IVC acquisisce le informazioni necessarie per strutturare un processo di individuazione e validazione delle competenze in linea con le esigenze della persona straniera e testarne la reale motivazione.

Se la persona ha le caratteristiche e le esperienze adeguate a prendere parte al percorso di IVC e intende vedere riconosciute tali esperienze, vengono siglato un "patto" di collaborazione e impegno tra la persona che richiede il riconoscimento delle sue competenze da esperienza e l'operatore IVC e una liberatoria per la privacy (a garanzia della riservatezza di tutte le informazioni che verranno fornite dalla persona).

La **fase di identificazione delle competenze** è finalizzata a ricostruire le esperienze maturate dalla persona, documentarle adeguatamente e tradurle in competenze: è cioè volta ad identificare e a definire formalmente le competenze che saranno oggetto di validazione. L'identificazione si basa sui descrittori di competenze formalizzati nel catalogo dei profili professionali elaborato con il progetto Embrace.

In questa fase, la persona è chiamata a compilare un Dossier in cui riporta i propri dati anagrafici, le esperienze di studio e formazione, di lavoro, quelle legate alla dimensione personale e al tempo libero. Parallelamente deve raccogliere le evidenze attestanti la presenza delle competenze sviluppate attraverso le esperienze dichiarate.

Le evidenze prodotte dalla persona vengono analizzate dall'operatore IVC secondo i criteri di validità, coerenza e completezza e sulla base degli esiti di questa analisi, se positivi la persona può proseguire nel percorso IVC e accedere alla terza fase

La **fase di validazione delle competenze** è finalizzata a verificare e formalizzare il reale possesso delle competenze acquisite in contesti di apprendimento formali, non formali e informali.

Ciò avviene attraverso l'attivazione di specifiche sessioni di assessment delle competenze. La modalità valutativa da utilizzare (colloquio tecnico e/o prova pratica in situazione) viene decisa a fronte delle evidenze e prove materiali che la persona straniera è in grado di fornire.

A chiusura di questa fase e dell'intero percorso di IVC, le competenze valutate con l'assessment vengono trascritte in un documento formale (l'attestazione del profilo professionale o la dichiarazione di competenze).

Secondo le indicazioni europee, la validazione può essere preliminare ad un vero e proprio atto di certificazione, ma può anche rimanere a sé stante.

Si segnala che il progetto Embrace, per sua natura sperimentale, ha scelto di demandare alle singole procedure nazionali la fase della certificazione. Si è però avuto cura di costruire gli strumenti di identificazione e validazione delle competenze in coerenza con strumenti e procedure in uso nei singoli paesi del partenariato, in modo da favorire il "dialogo" tra la procedura Embrace e le procedure ufficiali e permettere così l'eventuale approdo, a seguito delle fasi di identificazione e di validazione implementate da Embrace, alla fase conclusiva di certificazione.

Nelle descrizioni di dettaglio delle singole fasi saranno esplicitate le durate di ciascuna di esse (considerando che la definizione della durata fornisce prime indicazioni anche sull'ammontare dei costi).

Si precisa che la durata di ogni singola fase è da intendersi come indicativa.

Nello svolgimento del processo di IVC è previsto l'utilizzo di una serie di strumenti appositamente progettati nell'ambito del progetto Embrace per l'identificazione e la validazione delle competenze. Si tratta di:

- Pre-screening Interview (*Intervista di Screening Preliminare*)
- Service Agreement (*Patto di Servizio*)
- Information on the processing of personal data (*Informativa al trattamento dei dati personali*)
- Personal Dossier (*Dossier Personale*)
- Skills Evidences Evaluation Report (*Report di Valutazione delle Evidenze*)
- Skills Validation Grid (*Griglia di Validazione delle Competenze*)
- Skills Validation Report (*Report di Validazione delle Competenze*)
- Professional profile validation certificate (*Certificato di Validazione del Profilo Professionale*)
- Skills validation certificate (*Certificato di Validazione delle Competenze*)

## 3.2 FASE DI ACCOGLIENZA

### **SCOPO**

Il processo di IVC si apre con la fase di accoglienza, che ha un triplice scopo:

- stabilire una relazione di fiducia e collaborazione tra l'operatore IVC e la persona straniera interessata a vedere riconosciute e valorizzate le proprie competenze;
- fornire alla persona le informazioni necessarie per garantire una corretta e motivata adesione al processo di IVC, comunicando modalità, tempi e impegni previsti e informandola sul significato e l'articolazione del percorso di IVC;
- verificare la sussistenza dei requisiti per la partecipazione della persona al percorso di IVC, raccogliendo dalla persona le informazioni biografiche di base e individuando il profilo professionale di riferimento.

### **MODALITA' OPERATIVE**

Il percorso di riconoscimento e valorizzazione delle competenze nell'ambito del progetto Embrace si apre con una fase di accoglienza, focalizzata su un colloquio tra la persona interessata a vedere riconosciute e valorizzate le proprie competenze e l'operatore IVC.

Dal punto di vista metodologico questa fase si articola in tre momenti, che non sono però da intendersi come rigidamente separati e sequenziali:

- un primo momento in cui l'operatore IVC crea le basi per una relazione positiva con la persona, indispensabile alla riuscita dell'intero percorso
- un secondo momento in cui l'operatore IVC fornisce alla persona tutte le informazioni utili
- un terzo momento in cui l'operatore IVC raccoglie dalla persona tutte le informazioni utili.

È opportuno ribadire che l'efficacia dell'intero processo che conduce alla validazione delle competenze dipende inoltre congiuntamente da due fattori fondamentali riconducibili a:

- il grado di consapevolezza e motivazione della persona che chiede di accedere al percorso;
- la professionalità degli operatori che sono coinvolti nell'erogazione del percorso stesso.

Il colloquio iniziale di accoglienza rappresenta quasi sempre la prima occasione di conoscenza diretta tra operatore IVC ed utente ed è un momento decisivo, perché è in esso che l'operatore IVC costruisce una relazione di fiducia della persona straniera e promuove la sua disposizione a raccontarsi e collaborare attivamente al processo di IVC.

L'operatore IVC deve accogliere in senso letterale la persona straniera, facendola sentire a suo agio e creando un clima il più possibile disteso e rilassato perché è fondamentale che l'operatore IVC garantisca alla persona straniera la piena espressione di sé.

Devono essere coinvolte nel percorso di IVC esclusivamente le persone che manifestino reale motivazione e consapevolezza degli obiettivi che possono essere raggiunti.

Pertanto dovranno essere chiariti alla persona tutti gli elementi relativi al processo di IVC e al suo funzionamento prospettandone le diverse possibilità, relativamente alla validazione (validazione di un intero profilo professionale, di una o più competenze specifiche, mancata validazione) e a stabilire con la persona stessa le modalità più consone e personalizzate per attivare il processo.

Operativamente, la prima cosa che deve fare l'operatore IVC è fornire informazioni su sé stesso: sia presentandosi per nome e cognome, sia descrivendo il proprio ruolo nell'ambito del processo di IVC e nella relazione che si instaurerà con la persona stessa.

In seconda battuta, l'operatore IVC presenta le tappe del percorso di individuazione e validazione delle competenze, modi e tempi, strumenti da utilizzare e attività da realizzare: un percorso in cui è necessario essere chiari, con senso della realtà, sulle opportunità senza però nascondere i limiti e le difficoltà.

È fondamentale che l'operatore IVC lasci poi uno spazio per le domande della persona per ottenere ulteriori informazioni e chiarimenti.

È importante infine raggiungere un accordo: l'operatore IVC si impegna a garantire servizi efficienti e l'utente a partecipare al percorso di IDV attraverso l'impegno alla partecipazione e il rispetto delle consegne. La firma del patto di servizio può essere vista in questo senso come una formalizzazione dell'accordo fatto tra le parti. Viene inoltre sottoscritta dall'utente una liberatoria per la privacy.

Come si è detto, lo scopo della fase di accoglienza è anche quello di raccogliere dalla persona straniera tutte le informazioni concernenti le esperienze maturate nel corso della vita (lavorative, scolastico-formative, personali), valutare l'idoneità a prendere parte al processo di IVC e proporre e concertare insieme un percorso su misura e le sue tappe intermedie.

Durante questa fase la persona descrive in forma colloquiale le proprie esperienze, focalizzando l'attenzione sulla sua biografia formativa e professionale, sui motivi della migrazione, la composizione della famiglia, i suoi interessi personali e le attività del tempo libero. Attraverso la narrazione, vengono ricostruite le esperienze di apprendimento più significative e le occasioni in cui le competenze sono state agite.

L'operatore IVC è chiamato ad assumere principalmente un ruolo di facilitatore che registra le informazioni rilevanti che emergono nel corso del colloquio.

L'obiettivo è quello di favorire un processo di attivazione partecipe e di responsabilizzazione della persona, sollecitando la descrizione accurata degli ambiti e delle attività svolte, delle tappe e dei passaggi fondamentali della sua esperienza. L'operatore IVC supporta la persona ad esplicitare le esperienze fatte, le posizioni lavorative ricoperte, i processi lavorativi che l'hanno vista coinvolta, le mansioni svolte, i risultati raggiunti in autonomia o attraverso un lavoro in team, avendo cura di verificare la presenza di eventuali incoerenze o limiti nelle informazioni raccolte.

Il materiale emerso dalla narrazione deve essere oggetto di analisi mirata all'individuazione delle competenze acquisite. L'operatore IVC, tenendo in considerazione la ricognizione effettuata e le informazioni fornite dalla persona, "traduce" - ove sia possibile individuare una corretta corrispondenza - apprendimenti ed esperienze nelle competenze presenti e descritte nel catalogo dei profili professionali di riferimento.

### ***DURATA***

Questa fase si esplica in un incontro della durata di 3 ore massimo.

Sta alla sensibilità dell'operatore IVC decidere di distribuire tale durata anche su due incontri, qualora colga segni di fatica (dovuti per es. al fatto che la persona deve esprimersi in una lingua che non è la sua, o perché chiamata a ricordare eventi dolorosi, ecc.)

### ***STRUMENTI***

Pre-screening Interview

Service Agreement

Information on the processing of personal data

### 3.3 FASE DI IDENTIFICAZIONE

#### **SCOPO**

La fase di identificazione ha il duplice scopo di:

- ricostruire le esperienze significative maturate dalla persona per “tradurle” in competenze da validare e testimoniarle tramite evidenze;
- accompagnare la persona nell'acquisizione di una maggiore consapevolezza delle proprie competenze e della loro effettiva spendibilità.

#### **MODALITA' OPERATIVE**

Dal punto di vista metodologico la fase di identificazione si articola in tre parti, che sono da intendersi in sequenza:

- nella prima parte l'operatore IVC presenta alla persona lo strumento del Personal Dossier;
- nella seconda parte la persona in autonomia realizza la ricognizione delle sue esperienze e raccoglie le evidenze a sostegno;
- nella terza parte l'operatore IVC insieme con la persona procede con la valutazione delle evidenze raccolte.

La fase di identificazione si apre con un incontro durante il quale l'operatore IVC presenta all'utente lo strumento del Dossier personale e insieme analizzano le diverse sezioni da compilare e le eventuali tipologie di evidenze da produrre.

È molto importante far comprendere alla persona che cosa si intende per evidenze, per renderla consapevole sia del significato che le evidenze rivestono nell'ambito dell'intero processo di IVC sia dello sforzo che dovrà compiere nel compito di raccolta.

Le evidenze che la persona potrà produrre e allegare al suo Personal Dossier possono essere classificate in:

- 1) evidenze documentali: sono rappresentate da documenti formali che costituiscono prove di apprendimenti acquisiti in contesti di apprendimento formale, non formale e informale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono riconducibili a questa categoria:

- attestati, titoli, certificati, brevetti, patenti, che si riferiscono alle esperienze formative della persona (rilasciati da soggetti pubblici e privati operanti nell'ambito dei sistemi di istruzione e formazione)
- dichiarazioni del datore di lavoro, dichiarazioni di clienti, buste paga, contratti di lavoro, di collaborazione, di stage/tirocinio, dichiarazioni di associazioni/organismi di volontariato, lettere di referenze, autodichiarazioni e report della persona stessa.

Per testimoniare le proprie competenze la persona potrebbe produrre diverse evidenze, tra le quali, qualora possibile, una dichiarazione del datore di lavoro in grado di testimoniare lo svolgimento, per un certo numero di anni, di attività riconducibili a quelle previste dai processi di lavoro tipici della figura e che richiedono l'esercizio delle competenze correlate.

- 2) evidenze di output: sono rappresentate da semilavorati o prodotti finiti, materiali o immateriali, realizzati dalla persona, o fotografie di essi, che abbiano richiesto l'esercizio della competenza da validare e che possono testimoniare il possesso di specifiche capacità tecnico-professionali. Le evidenze di output risultano tanto più attendibili e utili al processo di individuazione delle competenze quanto più agevolmente e certamente riconducibili alla persona che le ha prodotte.
- 3) evidenze di "azione": consistono in prove dalle quali è possibile desumere che la persona ha espresso, in certe situazioni, un determinato tipo di comportamento, la cui manifestazione testimonia il possesso di determinate competenze. Riguardano non l'esito di un'attività produttiva ma l'attività in sé stessa in termini di performance.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono riconducibili a questa categoria:

- testimonianze di persone che hanno avuto modo di beneficiare dell'attività svolta dalla persona (ad esempio utenti/clienti) o, comunque, di osservare in situazione la performance della persona
- registrazioni audio/video della performance.

L'operatore IVC definisce con la persona le evidenze che andrebbero utilmente rese disponibili per provare il possesso delle competenze che si presume siano state acquisite nei contesti formali, non formali e informali.

L'operatore IVC, nel momento in cui concorda le evidenze la cui produzione è a carico della persona coinvolta nel processo, presta attenzione al fatto che le evidenze individuate siano facilmente producibili ed in tempi brevi, senza particolari oneri per la persona.

Nel caso delle persone straniere, è frequente il caso in cui non è possibile produrre evidenze documentali. Spesso le persone non sono consapevoli che tale documentazione possa essere di supporto alla valorizzazione delle loro competenze e quindi la lasciano nel paese d'origine; ma altrettanto spesso migrano in condizioni di vera e propria fuga, il che non agevola la raccolta ponderata della documentazione che li riguarda.

Nel caso in cui, per svariate ragioni, non sia possibile produrre evidenze a supporto di competenze l'operatore IVC può proporre alla persona il ricorso all'autocertificazione o al report. Con l'autocertificazione la persona può dichiarare il titolo di studio, gli esami sostenuti, la qualifica professionale posseduta, il titolo di specializzazione, di abilitazione, di formazione, di aggiornamento e di qualificazione tecnica. Con il report, la persona riferisce all'operatore IVC fatti relativi ad esperienze lavorative/di volontariato/associe non altrimenti documentabili e rilevanti ai fini dell'individuazione delle competenze.

La seconda parte di questa fase vede la persona impegnata nell'esplicitazione delle competenze che intende sottoporre alla validazione e/o delle competenze che ritiene più significative. Per fare ciò, compila in autonomia lo strumento del Personal Dossier (che le è stato consegnato nella fase precedente) e raccoglie tutte le evidenze a sostegno di quanto riporta in esso.

Il Personal Dossier con i relativi allegati è di proprietà della persona.

L'ente che gestisce il processo di IVC ne conserverà copia ma non terrà gli allegati (evidenze) che restano di esclusiva proprietà dell'intestatario del Personal Dossier.

Il Personal Dossier si compone di diverse sezioni: dati anagrafici, esperienze di studio e formazione, esperienze lavorative, esperienze legate alla dimensione personale e al tempo libero. Attraverso la compilazione del Personal Dossier, la persona è chiamata alla ricostruzione del proprio percorso formativo e professionale e del proprio patrimonio di competenze a partire dalle esperienze maturate nelle diverse situazioni formative, di lavoro e di vita e dalle evidenze disponibili.

È da notare che il contenuto del Personal Dossier è sotto la responsabilità della persona e non viene sottoposto a verifica da parte dell'operatore IVC. È sottintesa la fiducia in quanto viene dichiarato e descritto dall'utente.

La persona è inoltre chiamata a fornire evidenze a supporto della dimostrazione del possesso di competenze acquisite in ambito formale, non formale e informale. Deve quindi raccogliere e allegare al Personal Dossier delle evidenze, cioè certificati, attestazioni, atti formali e altra documentazione ritenuta utile (per es. foto o video) per avallare le esperienze descritte o in loro mancanza deve redigere un'autodichiarazione o un breve report.

Nella terza parte di questa fase la persona e l'operatore IVC si incontrano per la consegna del Personal Dossier compilato e delle evidenze raccolte.

L'operatore IVC analizza il Personal Dossier e le evidenze alla presenza della persona: viene una lettura d'insieme del documento e dei suoi allegati per valutarne la coerenza complessiva e la sostenibilità.

L'analisi ha lo scopo di constatare l'attitudine delle evidenze a supportare le esperienze e le competenze registrate nel Personal Dossier.

Si sottolinea che l'operatore IVC non seleziona le evidenze ma supporta l'utente nella scelta delle "prove" atte a meglio testimoniare le competenze e lo accompagna nell'acquisizione di una maggiore consapevolezza delle proprie competenze e della loro effettiva "spendibilità".

L'operatore IVC supporta la persona nel percorso di "emersione" delle sue competenze, selezione e organizzazione delle relative evidenze; garantisce che la forma e i contenuti della dichiarazione rispettino parametri e format stabiliti; al contrario, non riguarda la valutazione di merito delle competenze che la persona riferisce di possedere.

L'operatore IVC agisce come un consulente della persona interessata a valorizzare le proprie competenze, con cui ha un dialogo, un rapporto improntato al supporto.

Il Personal Dossier può ritenersi argomentato se le motivazioni che hanno condotto alla scelta delle evidenze fanno riferimento a tre criteri di accettabilità: validità, coerenza e completezza.

Un'evidenza è valida se è significativa e rilevante rispetto alla competenza. Quindi per potersi ritenere valida, un'evidenza deve rientrare in una delle tipologie di evidenze previste e presentare requisiti di attendibilità della fonte, di consistenza e rilevanza dell'esperienza rispetto al risultato di apprendimento. La validità delle evidenze si verifica constatando la loro correttezza formale (ad esempio: presenza di firme, date e loghi su lettere, attestazioni, contratti) e degli elementi descrittivi minimi utili al processo (ad esempio: l'indicazione del ruolo ricoperto, delle attività svolte, del periodo di riferimento).

Un'evidenza è coerente se risulta chiaramente collegata all'apprendimento che è oggetto di potenziale validazione. La coerenza delle evidenze è verificata considerando la correlazione tra l'esperienza alla quale l'evidenza si riferisce e la/le competenze individuata/e. In sostanza, la coerenza va appurata considerando le due dimensioni che la connotano: la relazione evidenza/esperienza, ovvero che l'evidenza sia congrua rispetto all'esperienza che intende comprovare, e la relazione esperienza/competenza, ovvero che l'esperienza "comprovata" sia attinente rispetto alla competenza di cui si dichiara il possesso;

Infine, un'evidenza è completa se esplicita tutte le informazioni utili a comprendere se l'apprendimento dichiarato sia stato effettivamente messo in pratica e quindi realmente conseguito. La completezza delle evidenze è verificata confrontando le evidenze raccolte e le esperienze ricostruite in riferimento alle competenze individuate, per costruire una scheda delle competenze che comprovi il possesso di tutte le competenze, abilità e conoscenze individuate.

L'operatore IVC, nell'analisi delle evidenze, opera tenendo presente che:

- è opportuno che il Personal Dossier sia corredato da un numero di evidenze significative;
- una evidenza può testimoniare più competenze;
- non valuta il possesso delle competenze (oggetto della fase di validazione) ma supporta l'utente nel testimoniare le competenze ricostruite nel Personal Dossier.

Sulla base di quanto la persona ha riportato nel Personal Dossier, l'operatore IVC provvede a tradurre le esperienze dichiarate nelle competenze presenti e descritte nel catalogo dei profili professionali di riferimento.

Se le esperienze descritte nel Personal Dossier e/o le relative evidenze prodotte non vengono ritenute sufficienti, l'operatore IVC comunica alla persona l'impossibilità di proseguire nel percorso per assenza di condizioni minime di successo e, svolgendo anche un'azione di orientamento, la rimanda ad altri eventuali servizi (per es. di formazione).

Qualora al contrario quanto riportato nel Personal Dossier sia riconducibile allo standard delle competenze di un profilo professionale e se le evidenze rispettano i criteri di validità, coerenza e completezza, sarà la persona insieme all'operatore IVC a decidere se attivare la terza fase di validazione.

A chiusura della fase di identificazione delle competenze l'operatore redige lo strumento Skills Evidences Evaluation Report.

Le varie parti che compongono la fase di identificazione delle competenze richiedono rispettivamente un lavoro di narrazione e un lavoro di comprensione.

Affrontare il percorso di IVC con le persone straniere comporta il dover affrontare e gestire l'insorgere di alcune problematiche legate alla loro capacità linguistica.

Anche durante gli incontri con l'utente che vengono realizzati in questa fase, l'operatore IVC deve quindi riformulare, cioè applicare la tecnica basata sul ripetere con altre parole e in maniera più concisa ciò che l'utente ha appena detto, anche al fine di essere certi di aver capito cosa l'altro intende comunicare e verificare che un concetto, un'informazione sia stata effettivamente compresa (per maggiore dettaglio sulla pratica della "riformulazione" si rimanda alla descrizione della fase di accoglienza).

### ***DURATA***

La prima parte della fase si esplica in un incontro di presentazione e consegna del Personal Dossier e ha durata di 3 ore massimo.

La seconda parte, che vede la persona lavorare in autonomia alla compilazione del suo personal Dossier e alla raccolta delle evidenze, dura al massimo due settimane.

La terza parte della fase si esplica in un incontro di restituzione del Personal Dossier e analisi delle evidenze e ha durata di 3 ore massimo.

Come per la fase di accoglienza, anche in questa fase sta alla sensibilità dell'operatore IVC decidere di distribuire tale durata anche su due incontri, qualora colga segni di fatica (dovuti per es. al fatto che la persona deve esprimersi in una lingua che non è la sua, o perché chiamata a ricordare eventi dolorosi, ecc.)

### ***STRUMENTI***

Personal Dossier

Skills Evidences Evaluation Report



### **3.4 FASE DI VALIDAZIONE**

#### **SCOPO**

La fase di validazione è finalizzata ad accertare e valutare il possesso delle competenze acquisite in contesti non formali e nell'informali descritte dalla persona nel suo Personal Dossier e a riportarle a specifici standard professionali contenuti nel catalogo dei profili professionali di riferimento.

#### **MODALITA' OPERATIVE**

La fase di validazione e rilascio della dichiarazione di competenze rappresenta l'atto conclusivo del processo e per questo deve essere formalizzata e regolamentata il più possibile.

Questa fase si focalizza sulla messa in pratica delle competenze dichiarate dalla persona e sulla verifica della loro adeguatezza e corrispondenza alle competenze che compongono il dato profilo professionale di riferimento.

L'assessment delle competenze rappresenta un passo obbligato nel percorso di IVC e consiste nella predisposizione di una vera e propria prova di valutazione che può essere orale e/o pratica, a seconda delle tipologie di competenza da accertare e che viene gestita da esperti convocati allo scopo.

Rispetto alla fase di identificazione, la fase di validazione presuppone una valutazione e richiede la presenza di un mix di attori in possesso di determinate competenze necessarie per il processo di riferimento: l'operatore IVC e uno o più esperti del settore/area professionale a cui le competenze da validare fanno riferimento.

Dal punto di vista metodologico la fase di identificazione si articola in tre parti da considerarsi in sequenza:

- una prima parte in cui vengono definiti modalità e contenuti dell'assessment delle competenze;
- una seconda parte in cui viene realizzata la sessione di assessment;
- una terza parte di chiusura del processo di IVC.

All'inizio della fase di validazione l'operatore IVC avvia la compilazione dello strumento Skills Validation Grid; più specificamente la sola prima colonna, in cui viene riportato il dettaglio delle competenze che compongono il dato profilo professionale e che devono essere sottoposte a valutazione.

L'operatore IVC svolge in questa fase il ruolo dell'esperto di metodo.

Per realizzare l'assessment ricorre alla collaborazione di almeno un esperto del settore/area professionale a cui il profilo professionale in oggetto fa riferimento.

Entrambi si assumono la responsabilità del rigore e dell'imparzialità con cui è realizzato l'assessment e assumono ruoli e funzioni specifiche:

- l'operatore IVC, in quanto esperto di metodo, ha il compito di condurre l'istruttoria delle evidenze, presidiare la correttezza del processo dal punto di vista tecnico/metodologico e garantire il rispetto dei criteri e degli obiettivi definiti;
- l'esperto della professione ha il compito di collaborare all'analisi delle evidenze proposte dalla persona a supporto delle competenze dichiarate; a partire dagli esiti di tale analisi, l'esperto deve individuare i contenuti chiave da approfondire nell'assessment per accertare l'effettivo possesso delle competenze oggetto di valutazione; è responsabile della conduzione della sessione di assessment.

L'operatore IVC individua e convoca l'esperto professionale per presentargli:

- quanto la persona ha riportato sul Dossier personale insieme alle evidenze che ha prodotto a sostegno delle competenze dichiarate,
- lo Skills Evidences Evaluation Report in cui ha precedentemente espresso un giudizio di merito sulle evidenze secondo i criteri di validità, coerenza e completezza,
- lo Skills Validation Grid con il dettaglio delle competenze da sottoporre a verifica.

Sulla base delle competenze dichiarate e delle evidenze prodotte dalla persona, l'operatore IVC e l'esperto del settore/area professionale definiscono il tipo di assessment più idoneo (es. prova pratica in situazione e/o colloquio tecnico) e individuano anche i contenuti-chiave da approfondire nel corso dell'assessment.

L'operatore IVC contatta poi la persona: le descrive in cosa consisterà l'assessment delle competenze, cioè la tipologia di prove che sarà somministrata, e concorda la data in cui sarà realizzata la sessione di assessment.

È ritenuto molto importante che la persona venga messa nelle condizioni di piena consapevolezza sia rispetto agli esiti dell'analisi delle evidenze che ha prodotto sia rispetto a come le competenze che ha dichiarato di possedere verranno valutate. La consapevolezza produce empowerment, cioè pone la persona al centro del processo di IVC e le fa sperimentare un senso di autoefficacia personale, adeguatezza, fiducia nelle proprie capacità.

Nella seconda parte della fase le competenze giudicate potenzialmente validabili a seguito dell'analisi delle evidenze, vengono accertate attraverso specifico assessment che consiste in un colloquio tecnico e/o in una prova pratica in situazione.

L'esperto professionale individua gli elementi da approfondire nell'assessment sulla base degli esiti dell'analisi del Personal Dossier e delle evidenze registrata nello Skills Evidences Evaluation Report. Considerando l'insieme di tali elementi l'esperto professionale stabilisce i contenuti-chiave dell'assessment.

La valutazione delle competenze ai fini della loro certificazione è diretta e sommativa, rivolta all'effettivo accertamento del possesso delle competenze da parte della persona e delle capacità di

utilizzo integrato di tali competenze per il presidio delle attività ricollegabili allo standard del profilo professionale di riferimento per la valutazione.

A seconda che i risultati dell'analisi delle evidenze, condotta in base ai criteri di attendibilità/certezza delle evidenze ed al grado di copertura delle competenze da parte delle evidenze siano o meno connotati in senso positivo l'assessment potrà vertere su un numero limitato o più ampio di elementi e risultare, quindi, diversamente articolato e approfondito.

Al di là delle specificità che la valutazione può avere a seconda dei diversi profili professionali chiamati in gioco, in generale l'assessment ha le seguenti caratteristiche:

- ha per oggetto le competenze tecnico-professionali previste dallo standard professionale di riferimento;
- ha carattere pratico/prestazionale e integrato, cioè è articolato in modo da combinare, ove possibile, nei medesimi compiti/attività le diverse competenze oggetto di valutazione;
- deve essere contestualizzato all'interno di una situazione sufficientemente assimilabile a quelle riscontrabili in contesti lavorativi reali;
- ricorre a una batteria di "questioni chiave" utile ad indagare elementi significativi delle competenze documentate dalle evidenze;
- al fine di facilitare il processo valutativo, anche delle singole competenze, è opportuno che la prova preveda una sequenza di compiti collegabili a specifiche attività e competenze.

È necessario che il colloquio tecnico e la prova pratica in situazione vengano adeguatamente progettate. L'esperto professionale deve avere chiaro, prima di incontrare la persona con cui andrà a realizzare l'assessment, che cosa è necessario verificare, chiarire, approfondire.

È utile, prima di avviare l'assessment, che l'esperto individui le appropriate domande-stimolo da porre, atte a sviluppare un dialogo sugli elementi che si intendono approfondire. Le domande-stimolo sono formulate facendo riferimento, per quanto possibile, al portato di esperienza della persona ed alle evidenze prodotte ed è su tali aspetti che andrebbe innestata la richiesta di approfondimento. Rivolgendosi a persone straniere, occorre anche prestare molta attenzione al linguaggio con cui le domande sono poste.

L'esperto professionale, nel caso in cui lo consideri necessario, può porre anche domande e che si distanziano dal concreto dell'esperienza individuale e sondano specifiche conoscenze (insiemi di fatti, principi, teorie, pratiche relative ad un settore/professione/processo lavorativo) o abilità (di natura cognitiva: identificare, analizzare, ecc.).

Infine l'esperto professionale può porre domande che si configurano come "piccoli casi" costituiti da una enunciazione del contesto seguita da un quesito.

Durante l'assessment l'esperto professionale può avvalersi di supporti quali fotografie, campioni di prodotto/semilavorati, schemi, diagrammi di flusso che può utilizzare quale ausilio per rendere molto concrete/comprendibili le domande ed agevolare le risposte. Per esempio: Mi sa dire come si chiama questo utensile? Per che cosa viene utilizzato? Nella sua esperienza professionale ha mai usato

uno strumento come questo? Se sì, come lo ha usato? Se no, quale strumento ha utilizzato in alternativa?

È buona regola per la gestione di questa tipologia di attività quella di sancire la validazione delle competenze accertate e valutate, attraverso un report formale sottoscritto dall'operatore e dall'esperto del settore/area professionale. Pertanto, al termine dell'assessment l'operatore IVC e l'esperto del settore/area professionale compilano insieme:

- le restanti colonne della Skills Validation Grid (relative alle modalità in cui è stata realizzata la valutazione, l'effettiva presenza delle competenze dichiarate dall'utente ed eventuali annotazioni di dettaglio)
- lo Skills Validation Report con i risultati ottenuti (apposito verbale di validazione firmato dall'operatore e dall'esperto del settore/area professionale che hanno svolto l'assessment).

Il terzo e ultimo momento della fase prevede queste tre ipotesi alternative e tre corrispondenti iter:

- la validazione di tutte le competenze che compongono un profilo professionale;
- la validazione di una o più competenze, ma non l'intero profilo;
- nessuna validazione o riconoscimento.

Il primo iter prevede che il risultato dell'assessment sia pienamente positivo e che le competenze che compongono il profilo professionale di riferimento siano tutte presenti e si possa così validare l'intero profilo e rilasciare un'attestazione di validazione relativa al profilo professionale completo.

Il secondo iter è invece relativo al caso in cui non tutte le competenze che compongono il profilo professionale di riferimento siano presenti e si possa così validare il profilo in forma parziale e rilasciare una dichiarazione di competenze. Anche nel caso in cui la fase di valutazione abbia portato al riconoscimento solo di alcune competenze, la persona ha diritto di vedere documentate le suddette competenze all'interno di un documento ufficiale.

Il processo di IVC si conclude con l'operatore IVC che contatta la persona e fissa un incontro di chiusura, durante il quale gli comunica i risultati della valutazione.

Quando si ha esito negativo perché la persona non ha superato l'assessment, l'operatore realizza un'azione di orientamento e gli consiglia altri ambiti e opportunità di formazione.

In caso di esito positivo, l'operatore IVC consegna alla persona l'attestazione del profilo professionale o la dichiarazione di competenze.

### **DURATA**

La prima parte della fase consiste in un incontro che vede operatore IVC e esperto professionale collaborare alla definizione delle modalità e dei contenuti dell'assessment delle competenze ha durata massima di 3 ore.

La seconda parte della fase che consiste nell'erogazione della sessione di assessment ha anch'essa durata massima di 3 ore.

La chiusura del processo di IVC consiste in un incontro tra l'operatore IVC e la persona e ha durata massima di 1 ora.

### ***STRUMENTI***

Skills Evidences Evaluation Report

Skills Validation Grid

Skills Validation Report

Professional profile validation certificate

Skills validation certificate.

### 3.5 APPROFONDIMENTO: I RUOLI COINVOLTI NEL PROCESSO IVC

Il processo IVC implementato nell'ambito del progetto Embrace prevede il coinvolgimento di due ruoli:

- operatore IVC
- esperto del settore/area professionale (o brevemente esperto professionale).

Entrambi i ruoli si caratterizzano per il rispetto dei seguenti requisiti:

- *terzietà* rispetto al processo di sviluppo delle competenze oggetto di accertamento e valutazione;
- *competenza* rispetto al processo di valutazione e/o alle competenze oggetto di accertamento e valutazione;
- *indipendenza* rispetto a forme di condizionamento o pregiudizio nella formulazione delle valutazioni.

#### **Funzioni e attività di ciascun ruolo**

L'**operatore IVC** è responsabile dello svolgimento di tutte le attività previste nella fase di accoglienza, identificazione delle competenze e, in parte, in quelle di validazione.

Rappresenta il riferimento della persona interessata alla valorizzazione delle proprie competenze.

Svolge la triplice funzione di:

- pianificazione e realizzazione del percorso IVC
- accompagnamento e supporto all'individuazione e messa in trasparenza delle competenze
- supporto alla validazione delle competenze.

Nell'ambito della funzione di *pianificazione e realizzazione del percorso IVC* svolge le seguenti attività:

- esercita una responsabilità complessiva sul processo di identificazione e validazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali
- assicura la presenza delle condizioni organizzative utili al corretto svolgimento delle attività previste
- assicura, infine, che il percorso sia erogato in modo fluido, unitario e coerente e introduce, dove necessario, gli opportuni correttivi
- garantisce l'equità delle condizioni di realizzazione del percorso IVC e il rispetto della privacy
- nella fase di validazione mobilita e coordina specifiche competenze di natura tecnico professionale
- cura della tracciabilità dell'intero processo attraverso la compilazione degli strumenti predisposti (report e documenti).

Rispetto alla funzione di *accompagnamento e supporto all'individuazione e messa in trasparenza delle competenze* svolge le seguenti attività:

- predispone il Service Agreement e la documentazione necessaria per l'avvio del procedimento

- pianifica gli incontri necessari al lavoro di individuazione delle competenze da validare
- conduce i colloqui individuali finalizzati alla ricostruzione delle esperienze e alla messa in trasparenza degli apprendimenti formali, non formali e informali
- identifica e formalizza le competenze con riferimento agli standard di pertinenza
- supporta la composizione del Personal Dossier e la selezione delle evidenze.

Rispetto alla funzione di *supporto alla validazione delle competenze* svolge le seguenti attività:

- valuta secondo i criteri di validità, coerenze e completezza le evidenze prodotte dalla persona
- pianifica la valutazione delle competenze, tenendo conto delle caratteristiche delle persone, del contesto di esercizio e degli standard di riferimento
- definisce con l'esperto professionale gli indicatori oggetto di osservazione e gli standard minimi di prestazione a partire dallo standard professionale di riferimento
- progetta con l'esperto professionale le modalità di assessment e la definizione dei relativi criteri di valutazione
- garantisce la coerenza e la conformità dell'assessment con la pianificazione del processo e con le regole di riferimento.

**L'esperto dell'area/settore professionale** rappresenta il riferimento tecnico-specialistico per la validazione delle competenze.

Si tratta di una professionalità proveniente dal mondo della formazione o dal mondo del lavoro, che è esperta sia di processi di accertamento delle competenze sia dell'ambito di competenze di riferimento per la validazione delle competenze.

Nell'ambito di tale funzione realizza le seguenti attività essenziali:

- con l'operatore IVC valuta secondo i criteri di validità, coerenze e completezza le evidenze prodotte dalla persona;
- analisi e declinazione delle attività e delle performance attese con riferimento agli standard professionali delle qualificazioni e ai repertori di pertinenza;
- definisce i contenuti e le modalità di assessment e progetta le prove di assesemnt tenendo conto delle caratteristiche delle persone, del contesto di esercizio e degli standard di riferimento
- conduce i colloqui tecnici e le prove pratiche in situazione predisponendo setting adeguati nel rispetto degli standard professionali previsti
- formula le valutazioni tecnico-professionali.

### **Considerazioni e suggerimenti operativi**

Nel processo implementato dal progetto Embrace entrambe le figure coinvolte, l'operatore ICV e l'esperto professionale, hanno una forte responsabilità rispetto agli esiti della relazione con la persona straniera interessata a vedere riconosciute e valorizzate le proprie competenze. In altri

termini, si ritiene che entrambe le figure “entrino” in questa relazione condizionandola con il loro modo di essere, di proporre le attività, con il suo comportamento non verbale.

In altre parole, la costruzione di una relazione di qualità, e quindi efficace, prevede la massima attenzione e sensibilità degli operatori che vi prendono parte, che devono sapersi mettere in gioco utilizzando le competenze relazionali e interculturali.

La scelta metodologica della centralità della persona conduce al riconoscimento della realtà plurale di cui le persone straniere sono portatrici; di tale riconoscimento, l’operatore IVC e l’esperto professionale deve essere pienamente consapevole.

Spesso si dà per scontato che i migranti siano diversi da noi ma simili fra loro. Ovviamente non è affatto così:

- diverse sono le provenienze nazionali
- diversi sono stati i tempi e i ritmi delle migrazioni
- diverse sono state le motivazioni e gli obiettivi personali
- diverse sono state le precondizioni storiche, demografiche e sociali del paese di provenienza
- diverse le culture d’origine.

È fondamentale che l’operatore IVC in particolare, ma non di meno l’esperto professionale, garantiscano alla persona straniera la piena espressione di sé, l’ascolto empatico e partecipato delle esperienze e dei vissuti, la necessaria privacy.

Devono quindi possedere sia la capacità di far sentire a suo agio la persona straniera creando un clima il più possibile disteso e rilassato (già dai primi momenti della fase di accoglienza, e poi sempre lungo tutto il percorso: in fase di individuazione quando la persona deve narrare le proprie esperienze e nella fase di validazione quando la persona è sottoposta a valutazione delle esperienze) sia la capacità di interpretarne la domanda e di fornire le adeguate risposte.

In qualsiasi momento del processo devono saper tenere conto della cultura di riferimento della persona straniera e del correlato comportamento non verbale, che è in gran parte culturalmente determinato e porre anche grande attenzione alla postura, al tono della voce e ai comportamenti non verbali nella consapevolezza che il saluto, il sorriso, il modo positivo di porsi aiutano la relazione. Il comportamento non verbale riguarda la prossemica, l’uso dello spazio e la vicinanza fisica (come le persone si posizionano, l’una rispetto all’altra, in piedi o sedute), la postura e i movimenti del corpo (tensione-rilassamento, gesticolazioni, movimenti del tronco, delle mani), i cenni del capo, le espressioni del volto, lo sguardo e i movimenti degli occhi (rinforzano o meno il contenuto verbale e rivelano emozioni), gli aspetti paraverbali del linguaggio (qualità della voce: tono, cadenza, ritmo), l’aspetto esteriore (l’abbigliamento, il trucco, l’acconciatura di capelli).

Inoltre, l’operatore IVC (e nella fase di validazione anche l’esperto professionale) deve sempre porre domande aperte e saper ascoltare; deve mostrarsi interessato alla persona e alla sua storia, facilitare la sua piena espressione e assumere un atteggiamento non valutante.

Negli incontri con la persona devono riformulare, cioè applicare la tecnica basata sul ripetere con altre parole e in maniera più concisa ciò che l'utente ha appena detto, anche al fine di essere certi di aver capito cosa l'altro intende comunicare e verificare che un concetto, un'informazione sia stata effettivamente compresa.

La riformulazione può essere di diverse tipologie: si possono utilizzare tecniche di risposta eco (ripetere le ultime parole dette dall'altro, agganciandosi in questo modo al contenuto espresso), di riformulazione-riflesso (utilizzare altre parole equivalenti, come "così secondo lei", "lei vuol dire che", "lei sta dicendo che", "a suo avviso perciò"), di riformulazione-riassunto (ripetere a mo' di riassunto ciò che è essenziale per l'altro).

La riformulazione è anche molto importante perché, trattandosi di persone straniere, permette all'operatore IVC e all'esperto professionale di chiarificare il contenuto della comunicazione. L'operatore IVC e esperto professionale devono usare un linguaggio adeguato alla persona straniera che hanno di fronte, anche in relazione alla sua pregressa scolarizzazione e alla conoscenza della lingua italiana. Possono trovarsi infatti di fronte a persone con storie molto diverse: dalla persona analfabeta a coloro che hanno conseguito una laurea o un'alta formazione post-laurea nel Paese d'origine. Il linguaggio deve quindi essere adattato alla persona straniera che si ha di fronte, volta per volta.

#### 4.IL TOOLKIT PER IL PROCESSO IVC

Nello svolgimento del processo di individuazione e validazione delle competenze predisposto con il progetto Embrace è previsto l'utilizzo di una serie di strumenti appositamente progettati.

Si tratta di:

- Intervista di Screening Preliminare
- Patto di Servizio
- Informativa sul trattamento dei dati personali
- Dossier Personale
- Report di Valutazione delle Evidenze
- Griglia di Valutazione delle Competenze
- Report di Valutazione delle Competenze
- Certificato di Validazione del Profilo Professionale
- Certificato di Validazione delle Competenze

Nelle pagine che seguono per ogni strumento viene proposta una scheda descrittiva che segue la regola delle 5 W:

- WHAT (COSA): che cos'è lo strumento descritto
- WHY (PERCHÉ): qual è lo scopo di utilizzo dello strumento, con quali finalità lo si utilizza
- WHO (CHI): chi lo utilizza, ovvero chi è il responsabile della sua compilazione
- WHEN (QUANDO): in quale fase del processo IVC lo si utilizza
- WHERE (DOVE): in che contesto viene utilizzato

## 4.1 INTERVISTA DI SCREENING PRELIMINARE

### **COSA**

Lo strumento INTERVISTA DI PRIMO FILTRO è una raccolta di possibili domande che l'operatore IVC pone alla persona straniera interessata a vedere riconosciute le sue competenze formali, non formali e informali durante il primo incontro conoscitivo.

Le domande dell'intervista sono raggruppate in 5 aree, una per ogni area di attività rilevante della vita del candidato. Raccogliere le informazioni personali di base (nome, indirizzo, ecc) subito prima di cominciare e compilare la scheda dei dati personali man mano che l'intervista prosegue.

- AREA 1: Motivazione a intraprendere il percorso di certificazione
- AREA 2: Risultati scolastici/accademici ed esperienze di formazione professionale
- AREA 3: Esperienza professionale
- AREA 4: Storia personale e informazioni socio-economiche
- AREA 5: Altri campi d'attività

L'operatore IVC non deve attenersi rigidamente alle domande contenute nello strumento, in quanto esse rappresentano più un indizio per condurre il colloquio. Molto dipende anche da come procede l'intervista. Inoltre, è a discrezione dell'operatore IVC il calibrare il livello linguistico in funzione dell'interlocutore.

### **PERCHÈ**

Lo scopo di questo modello di intervista è di offrire agli operatori IVC coinvolti nella fase sperimentale del progetto EMBRACE uno strumento per il controllo dei requisiti del candidato. Inoltre, molto importante, questo canovaccio di intervista serve anche a valutare se il candidato ha totalizzato abbastanza/adequata esperienza lavorativa/scolastica/in attività generali, che permettano all'operatore IVC di iniziare il percorso di certificazione. Al di là del controllo dei requisiti di base, è importante valutare la qualità e la quantità delle esperienze professionali/scolastiche/formative riportate dal candidato. Ciò che l'operatore IVC necessita di valutare in questa fase è, in poche parole, se è presente abbastanza materiale su cui lavorare, abbastanza da giustificare un percorso di valutazione delle competenze. In altri termini, è molto importante valutare, durante il primo meeting con il candidato attraverso una valutazione preliminare, se ci sono abbastanza competenze da collegare a uno specifico profilo professionale. Inoltre, questa intervista supporter anche l'operatore IVC a delineare un possibile profilo professionale da assegnare al candidato. Durante tutta la durata del meeting, come attività di sottofondo, l'operatore IVC valuterà anche il livello linguistico generale del candidato (parlato e comprensione), in modo da determinare se lui/lei padroneggia abbastanza la lingua del paese ospite per proseguire il percorso di certificazione fino alla fine.

### **CHI**

La compilazione dello strumento è a cura dell'operatore IVC, che utilizza lo strumento come traccia di conduzione del primo incontro con il candidato.

### **QUANDO**

FASE DI ACCOGLIENZA.

L'INTERVISTA DI PRIMO FILTRO viene utilizzata durante il primo incontro tra operatore IVC e candidato.

E' lo strumento che segna l'avvio del processo IVC.

### **DOVE**

Lo strumento viene utilizzato presso il luogo in cui si svolge l'incontro di accoglienza tra operatore IVC e candidato.

## INTERVISTA DI SCREENING PRELIMINARE

**NOTA BENE:** *L'operatore non è obbligato ad attenersi rigidamente alle domande presentate di seguito in quanto esse rappresentano dei suggerimenti per la conduzione dell'intervista, e molto dipende da come procede il colloquio. Inoltre, è a discrezione dell'operatore la scelta del livello linguistico, da adoperare a seconda dell'interlocutore.*

**Nome e cognomen del candidato:** \_\_\_\_\_

**Nome e cognome dell'operatore:** \_\_\_\_\_

**Data:** \_\_\_\_\_

### AREA 1: Motivazione

- Hai mai sentito parlare della certificazione delle competenze professionali?

---

---

---

- Perché hai scelto di prendere parte a questo percorso di validazione delle competenze?

---

---

---

- Cosa speri o ti aspetti di ottenere da questa esperienza?

---

---

---

- Hai mai preso parte a iniziative di politica attiva del lavoro?

---

---

---

- Per quale profilo professionale desideria ottenere una certificazione?

---

---

---

## AREA 2: Esperienza scolastica e formazione professionale

- Qual è il tuo titolo di studio?

---

---

---

---

- In che paese hia conseguito il tuo titolo di studio (paese corrente o paese di origine)?

---

---

---

---

- Da quanto tempo hai concluso gli studi?

---

---

---

---

- Hai dovuto richiedere la traduzione/riconoscimento del tuo titolo di studio?

---

---

---

---

- Hai mai frequentato un corso di formazione professionale, nel paese coorrente o nella tua nazione di origine, che può essere rilevante per il questo percorso di validazione? Nel Quadro del corso frequentato, hai sostenuto anche uno stage o tirocinio?

---

---

---

---

- Hai mai preso parte ad altri tipi di formazione come, corsi brevi, seminari o workshop rilevanti per il percorso in questione?

---

---

---

---

- Sei in possesso di tutta la documentazione ufficiale inerente le tue esperienze scolastiche e di formazione professionale?

---

---

---

---

## AREA 3: Esperienza professionale

- Parliamo della tua storia lavorativa, in particolare delle esperienze maggiormente rilevanti per questa certificazione. Il tuo lavoro attuale? Qual è stata la tua ultima occupazione?

Quale ruolo ricoprivi e con quali responsabilità?

---

---

---

- Immagina una tipica giornata di lavoro: puoi descrivere tutte le attività principali che eri solito/a portare avanti dall'inizio alla fine della tua giornata lavorativa?

---

---

---

- In merito all'esperienza descritta, come le giudicheresti? Soddisfacenti o non soddisfacenti?

---

---

---

- Altre esperienze lavorative da riferire?

---

---

---

#### **AREA 4: Personal story and socioeconomic information**

- Da quanto tempo sei in questo stato? Perché hai scelto di trasferirti qui?

---

---

---

- Sei sposato/a? Hai figli?

---

---

---

- Sei iscritto al Centro per l'Impiego?

---

---

---

- [In caso di soggetto disoccupato] Ricevi qualche tipo di support al reddito? Indennità di disoccupazione o ammortizzatori sociali?

---

---

---

- Sei riconosciuto come lavoratore affetto da disabilità?

---

---

---

---

- Altre situazioni da riferire?

---

---

---

---

## AREA 5: Altri ambiti di attività

- Parliamo del tuo tempo libero: quali sono i tuoi hobby e interessi al di fuori dell'ambito professionale?

---

---

---

---

- Qual'è il tuo grado di coinvolgimento in queste attività? Fai parte di gruppi informali o associazioni riunite attorno a questi interessi comuni?

---

---

---

---

- Pratici sport, a livello amatoriale o agonistico?

---

---

---

---

- Sei membro di un'associazione, partito politico o altro?

---

---

---

---

- Hai mai prestato servizio di volontariato o preso parte a iniziative di beneficenza?

---

---

---

---

- Parlando di te, descriviti usando 5 aggettivi.

---

---

---

---

**Firma dell'operatore**

---

## 4.2 PATTO DI SERVIZIO

### **COSA**

Lo strumento PATTO DI SERVIZIO può essere definito come un contratto tra le due parti coinvolte nel processo di IVC: l'operatore IVC e il candidato.

Si tratta di un documento vincolante che definisce le modalità erogazione e di fruizione del percorso IVC: modalità di collaborazione e comunicazione tra operatore IVC e candidato, reciproci impegni, tempistiche.

### **PERCHÈ**

Lo strumento consente all'operatore IVC e al candidato di definire con chiarezza le attese e gli impegni reciproci assunti.

Il processo di IVC prevede che il percorso venga concordato con la persona straniera interessata e che sia "formalizzato" attraverso la sottoscrizione di un impegno scritto e vincolante.

Firmare il PATTO DI SERVIZIO significa per entrambe le parti riconoscere i propri obblighi e formalizzare la propria volontà di prendere parte attiva al percorso IVC al fine di realizzarlo alle migliori condizioni e con i migliori risultati.

Lo scopo ultimo dello strumento è quello di mettere il candidato nelle condizioni di poter partecipare consapevolmente al percorso di IVC.

### **CHI**

La compilazione dello strumento è a cura di entrambe le parti coinvolte nel percorso IVC: operatore IVC e candidato.

### **QUANDO**

FASE DI ACCOGLIENZA.

Il PATTO DI SERVIZIO viene utilizzato durante il primo incontro tra operatore IVC e candidato.

### **DOVE**

Lo strumento viene utilizzato presso il luogo in cui si svolge l'incontro di accoglienza tra operatore IVC e candidato.

## PATTO DI SERVIZIO

A seguito del colloquio realizzato in data odierna presso \_\_\_\_\_ (Nome organizzazione)

Il/La Sig/Sig.ra \_\_\_\_\_ (Cognome e nome del candidato) si impegna a:

- collaborare attivamente al percorso di identificazione e validazione delle sue competenze, riferite al profilo di \_\_\_\_\_
- ad essere reperibile per ogni comunicazione da parte dell'Ente all'indirizzo e-mail \_\_\_\_\_ o al numero di cellulare \_\_\_\_\_ comunicato al momento della sottoscrizione del presente Patto
- a comunicare tempestivamente all'Ente il cambio dei dati personali anagrafici, dei recapiti telefonici e di posta elettronica
- a comunicare tempestivamente all'Ente l'indisponibilità a partecipare agli incontri programmati e a rendersi disponibile a fissare altra data.

L'Ente si impegna a:

- coinvolgere operatori adeguatamente formati e professional experts
- mettere a disposizione locali, attrezzature e strumenti adeguati per il percorso
- sostenere il/la candidato/a durante l'intero percorso di identificazione e validazione delle sue competenze
- rilasciare a il/la candidato/a la documentazione prevista.

Le ulteriori convocazioni da parte dell'Ente saranno effettuate nel rispetto dei seguenti termini:

- con preavviso di almeno 24 ore e non più di 72 ore, nei giorni feriali
- per via e-mail, sms o messaggio istantaneo.

Il presente Patto ha validità tra le parti fino al completamento delle attività concordate.

Data \_\_\_\_\_

L'operatore del servizio

Il/la candidato/a

\_\_\_\_\_

firma

\_\_\_\_\_

firma

### **TUTELA DELLA RISERVATEZZA (diritto alla Privacy) ai sensi del Decreto legislativo 196/2003, art. 1**

- tutti i dati richiesti verranno trattati per le finalità previste dal presente Patto a norma di legge; il trattamento dei dati personali forniti sarà effettuato attraverso supporti cartacei e/o informatici;
  - il conferimento dei dati personali è necessario per la corretta gestione del procedimento finalizzato all'erogazione dei servizi previsti dal presente Patto;
  - in ogni momento può essere esercitato il diritto di cancellazione, modificazione, integrazione, rivolgendosi direttamente all'Ente, ai sensi dell' art. 7 del Decreto legislativo 196/2003.
- Il sottoscritto consente l'utilizzo dei propri dati personali esclusivamente per le finalità sopra indicate.

\_\_\_\_\_

Luogo e data

\_\_\_\_\_

firma

## 4.3 INFORMATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

### **COSA**

Lo strumento INFORMATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI è il documento scritto con il quale l'organismo responsabile del processo di IVC che nell'ambito del percorso IVC si trova a trattare i dati personali del candidato lo informa circa le finalità e le modalità del trattamento medesimo.

E' redatto nel rispetto dell'articolo 13 of the European Regulation n. 679/16 e delle diverse leggi nazionali in uso nei Paesi rappresentati nel partenariato di progetto.

### **PERCHÈ**

L' INFORMATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI è lo strumento che serve a legittimare la raccolta e l'utilizzo di dati delle persone.

In linea generale, è possibile raccogliere e procedere al trattamento dei dati altrui solo con il consenso dell'interessato. Il trattamento dei dati effettuato senza il consenso, costituisce un trattamento illecito di dati ed è sanzionato molto severamente.

L' INFORMATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI è quindi necessaria in quanto i dati personali altrui possono essere raccolti e gestiti solo con il consenso dell'interessato, vale a dire solo con il consenso del titolare dei dati stessi.

Uno dei principi più importanti da tenere in considerazione per garantire la privacy delle persone è che al momento della raccolta dei dati, gli interessati vengano informati o verbalmente o per iscritto (con appunto un'informativa) sul perché della raccolta dati e sulle modalità e le logiche applicate al trattamento degli stessi. Questo è il più rilevante fondamento della normativa sulla privacy, nonché un diritto sancito per gli interessati, caposaldo del Regolamento Europeo (Reg. n° 679/2016).

### **CHI**

La compilazione dello strumento è a cura dell'operatore IVC.

Il candidato, una volta informato oralmente dall'operatore IVC e dopo aver letto il documento informativo, decide se autorizzare o meno il trattamento dei suoi dati personali e la diffusione di immagini/video che lo rappresentano prodotte nell'ambito della realizzazione del percorso IVC e sottoscrive il documento.

### **QUANDO**

FASE DI ACCOGLIENZA.

L' INFORMATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI viene utilizzata durante il primo incontro tra operatore IVC e candidato.

L'informativa deve essere consegnata direttamente al candidato dall'operatore IVC prima di iniziare le operazioni di trattamento dei dati personali.

### **DOVE**

Lo strumento viene utilizzato presso il luogo in cui si svolge l'incontro di accoglienza tra operatore IVC e candidato.

## **Informativa sul trattamento dati personali ai sensi dell'art 13 del Regolamento Europeo n. 679/16**

En.A.I.P. Piemonte nella persona del suo legale rappresentante Luca Sogno, con sede in via del ridotto 5 10147 Torino (TO), in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali, desidera informarla su

### **1. PRINCIPI APPLICABILI AL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI**

Ai sensi dell'art 5 del Regolamento Europeo n. 16/679 i Suoi dati saranno trattati in modo:

- ✓ **lecito, corretto e trasparente,**
- ✓ **esatti** e, in ogni caso, se necessario, saranno **aggiornati**;
- ✓ **pertinente e non eccedente** rispetto alle finalità perseguite dal medesimo.

### **2. DATI OGGETTO DEL TRATTAMENTO**

I dati che la società intende trattare sono:

1. Dati anagrafici;
2. informazioni su carriera scolastica, formazione professionale, situazione e storia professionale, conoscenze specifiche in determinati settori;
3. Curriculum, storia personale ed informazioni socio economiche, percorso migratorio.
4. Copia dei contratti di lavoro, lettere di referenze, fotografie, video che provino l'esperienza.

### **3. FINALITÀ DI TRATTAMENTO**

I dati raccolti saranno trattati per:

- a. la certificazione delle competenze acquisite non in Italia da parte di migranti in diversi settori produttivi specifici dei singoli progetti in realizzazione.
- b. la diffusione e documentazione del progetto attraverso la raccolta di fotografie e video che comprovino le esperienze maturate

### **4. BASE GIURIDICA**

La base giuridica su cui si fonda questo trattamento per le finalità indicate al punto 3 lettera a), è l'esecuzione di un contratto.

La base giuridica su cui si fonda questo trattamento per le finalità indicate al punto 3 lettera b) è il suo specifico Consenso.

### **5. MODALITÀ DEL TRATTAMENTO**

I suoi dati verranno trattati utilizzando strumenti manuali nonché strumenti automatizzati, anche mediante l'inserimento di essi in banche dati, archivi, idonei alla memorizzazione e gestione dei dati, nei modi e nei limiti necessari al perseguimento delle predette finalità.

I Suoi dati saranno trattati esclusivamente da persone autorizzate al trattamento della Società.

Sono state previste misure di sicurezza adeguate ai sensi dell'art 32 del Reg. Eu n. 16/679, al fine di prevenire la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso, in modo accidentale o illegale, a dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati.

I suoi dati non saranno soggetti a decisioni automatizzate in merito alla finalità sopra indicata.

### **6. COMUNICAZIONE E TRASFERIMENTO DEI DATI**

I suoi dati saranno inoltre gestiti tramite servizi di cloud storage GDPR compliance.

In caso di necessità i Suoi dati possono essere comunicati a Studi legali, assicurazioni e enti giuridici.

### **7. DIFFUSIONE**

I dati personali (le sue fotografie e video) con suo esplicito consenso saranno oggetto di diffusione.

Tutti i soggetti che trattano i dati per conto di En.A.I.P. Piemonte come responsabili esterni del trattamento sono stabiliti all'interno dell'Unione Europea, nel futuro potrebbe essere necessario conferire tali dati anche a soggetti che possono essere stabiliti fuori dell'Unione Europea, in paesi che non garantiscono ai dati personali un livello di protezione adeguato ai sensi del Codice Privacy/Regolamento Europeo per la Protezione dei dati RE. EU 679/2016, al solo fine di eseguire il contratto tra le parti.

### **8. PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI**

I Suoi dati saranno conservati per il tempo strettamente necessario al perseguimento delle finalità sopra descritte ed in ogni caso per un tempo non inferiore ai 5 anni.

In ogni caso i Suoi dati potranno essere trattati per obblighi di legge ed esercizio di diritti anche in sede giudiziaria da parte della Società.

Le sue immagini saranno trattate per il tempo necessario al perseguimento delle finalità sopra descritte ma potrà revocare il consenso in ogni momento scrivendo a

[privacy@enaip.piemonte.it](mailto:privacy@enaip.piemonte.it)

## 9. DIRITTO DEGLI INTERESSATI

Lei, in qualità, di interessato al trattamento dei dati personali potrà esercitare in qualunque momento, i diritti a lei espressamente riconosciuti dal Regolamento europeo, in particolare:

1. **Il diritto di accesso ai dati personali (art. 15):** al fine di ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano ed in tal caso, ottenere l'accesso ai dati personali ed alle seguenti informazioni:
  - le finalità del trattamento;
  - le categorie di dati personali in questione;
  - i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali;
  - quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
  - l'esistenza del diritto dell'interessato di chiedere al titolare del trattamento la rettifica o la cancellazione dei dati personali o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento;
  - il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo;
  - qualora i dati non siano raccolti presso l'interessato, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine;
  - l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione di cui all'articolo 22, paragrafi 1 e 4, e, almeno in tali casi, informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste da tale trattamento per l'interessato
  - dell'esistenza di garanzie adeguate ai sensi dell'articolo 46 relative al trasferimento dei dati all'estero;
2. **il diritto di rettifica (art.16)** e di integrazione dei dati personali inesatti o incompleti che la riguardano;
3. **il diritto alla cancellazione (art. 17)** dei dati personali che la riguardano qualora:
  - essi non siano più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati o siano tratti illecitamente oppure ancora debbano essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
  - essi siano stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione di cui all'articolo 8, paragrafo 1;
  - revochi il consenso e qualora non sussista altro fondamento giuridico per il trattamento
  - si opponga al trattamento ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, e non sussista alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento, oppure si opponga al trattamento ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 2;
4. **il diritto alla limitazione del trattamento dei dati personali (art. 18)** quando ricorre una delle seguenti ipotesi:
  - Lei contesti l'esattezza dei dati personali, per il periodo necessario al titolare del trattamento per verificare l'esattezza di tali dati personali;
  - Il trattamento sia illecito e Lei si opponga alla cancellazione dei dati personali e chiedi invece che ne sia limitato l'utilizzo
  - i dati personali sono necessari all'interessato per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria benchè il titolare del trattamento non ne abbia più bisogno ai fini del trattamento,
  - Lei si opponga al trattamento ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, in attesa della verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del titolare del trattamento rispetto ai Suoi interessi
5. **il diritto alla portabilità dei dati personali (art. 20)** ossia di trasmettere tali dati a un altro titolare del trattamento qualora esso si basi sul consenso o su un contratto;
6. **diritto di opposizione (art.21)** in qualsiasi momento, per motivi connessi alla sua situazione particolare, al trattamento dei suoi dati che lo riguardano
7. **Il diritto di proporre reclamo ad un'autorità di controllo.**

## 8. Il diritto a revocare il consenso

Qualora ritenesse di esercitare i diritti sopraelencati di seguito viene indicato l'indirizzo mail del Titolare del trattamento a cui potrà rivolgersi a

[privacy@enaip.piemonte.it](mailto:privacy@enaip.piemonte.it)

nonché l'indirizzo per posta ordinaria: En.A.I.P. Piemonte via del ridotto 5 10147 Torino (TO).

## 10. TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Le rammentiamo che il titolare del trattamento è En.A.I.P. Piemonte nella persona del suo legale rappresentante Luca Sogno, via del Ridotto 5 10147 Torino (TO).

Telefono: 011 2179700

Fax: 011 2179899

Per ogni questione avente ad oggetto la protezione dei dati personali e/o l'esercizio dei diritti sopra elencati potrà scrivere a:

[privacy@enaip.piemonte.it](mailto:privacy@enaip.piemonte.it)

## 11. Responsabile della protezione dei dati (DPO)

Occorre, in ultimo, informarLa che la Società ritenendo di primaria importanza la tutela dei Suoi dati personali, **ha nominato un Data Protection Officer (DPO)** Simone Bongiovanni che potrà contattare scrivendo all'indirizzo mail

Email: [dpo@enaip.piemonte.it](mailto:dpo@enaip.piemonte.it)

Preso atto dell'informativa

Acconsento al trattamento delle immagini

Non acconsento al trattamento delle immagini

---

Acconsento alla diffusione delle immagini attraverso siti e social networks

Non acconsento alla diffusione delle immagini attraverso siti e social networks

DATA

FIRMA

## 4.4 DOSSIER PERSONALE

### **COSA**

Lo strumento DOSSIER PERSONALE si compone di diverse sezioni: dati anagrafici, esperienze di studio e formazione, esperienze lavorative, esperienze legate alla dimensione personale e al tempo libero.

Nel DOSSIER PERSONALE il candidato riporta le esperienze che ha avuto nel proprio paese d'origine, in eventuali altri paesi e nel paese di accoglienza.

E' da notare che il contenuto del DOSSIER PERSONALE è sotto la responsabilità dell'utente e non viene sottoposto a verifica da parte dell'operatore IVC. E' sottintesa la fiducia in quanto viene dichiarato e descritto dall'utente.

La costruzione del DOSSIER PERSONALE prevede l'attivazione e il forte coinvolgimento del candidato e implica forme di autovalutazione in cui egli valuta i propri processi di apprendimento e i risultati conseguiti con l'aiuto di diverse forme di documentazione (le evidenze). La persona è infatti chiamata a fornire evidenze a supporto della dimostrazione del possesso di competenze acquisite in ambito formale, non formale e informale: deve quindi raccogliere e allegare al DOSSIER PERSONALE tali evidenze, cioè tutti i certificati, le attestazioni, gli atti formali e altra documentazione ritenuta utile (per es. foto o video) per avallare le esperienze descritte o in loro mancanza deve redigere una breve relazione che ha valore di autodichiarazione.

Il DOSSIER PERSONALE, focalizzato sulle esperienze fatte dalla persona, si basa sulla riflessione ed il riconoscimento dei risultati di apprendimento conseguiti.

Il processo di selezione e di raccolta delle evidenze di competenza ed i connessi processi di autovalutazione consentono di sviluppare consapevolezza dei processi di apprendimento.

Tale aspetto risulta particolarmente rilevante nel caso dell'apprendimento informale, nel quale spesso la persona che apprende non è conscia che sta imparando. L'attività di analisi, riflessione e documentazione delle esperienze, degli apprendimenti e dei risultati raggiunti diventa parte fondante del processo di empowerment.

### **PERCHÈ**

Lo strumento ha lo scopo di mettere in trasparenza e registrare le competenze che la persona intende sottoporre alla validazione e/o delle competenze che ritiene più significative, con riferimento a un dato profilo professionale contenuto nel catalogo elaborato nell'ambito del progetto Embrace. Attraverso la compilazione del Dossier personale, il candidato è chiamato alla ricostruzione del proprio percorso formativo e professionale e del proprio patrimonio di competenze a partire dalle esperienze maturate nelle diverse situazioni formative, di lavoro e di vita e dalle evidenze disponibili e esplicitare tutte le informazioni utili relative a dimostrare il possesso di tali competenze.

### **CHI**

La compilazione dello strumento è a cura del candidato.

### **QUANDO**

FASE DI IDENTIFICAZIONE.

Il DOSSIER PERSONALE viene consegnato dall'operatore IVC al candidato al termine della fase di accoglienza, nel caso in cui ci siano le condizioni per avviare il percorso di IVC (sufficiente esperienza lavorativa e formativa del candidato, adeguata motivazione a reggere l'impegno richiesto dal percorso di IVC, ecc.) e redatto nella successiva di identificazione.

### **DOVE**

Lo strumento viene compilato in autonomia dal candidato.

## DOSSIER DEL CANDIDATO

### 1. DATI PERSONALI

Compilare la seguente scheda con i dati personali.

COGNOME	
NOME	
GENERE	M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>
DATA DI NASCITA	
LUOGO DI NASCITA (NAZIONE)	
NAZIONALITA'	
INDIRIZZO IN ITALIA	
NUMERO DI TELEFONO	
INDIRIZZO E-MAIL	
PERMESSO DI SOGGIORNO	
DA QUANTO TEMPO TI TROVI IN ITALIA? (ANNI o MESI)	

\* Sei pregato di non dimenticare di allegare i seguenti documenti:

- copia del documento di identità (carta d'identità o passaporto)
- copia del permesso di soggiorno

## 2.1. ESPERIENZE PROFESSIONALI NELLA NAZIONE DI ORIGINE

Descrivere separatamente ogni esperienza di lavoro e/o tirocinio nella nazione di origine, partendo dalla più recente e specificando la durata e l'azienda/organizzazione presso cui l'esperienza ha avuto luogo.

LAVORO / INSERIMENTO / TIROCINIO 01	
PERIODO (DA – A)	
DURATA (ANNI o MESI)	
POSIZIONE RICOPERTA	
PRINCIPALI ATTIVITA', COMPITI E RESPONSABILITA'	
NOME DELL'AZIENDA/ORGANIZZAZIONE	
INDIRIZZO DELL'AZIENDA/ORGANIZZAZIONE	
TIPOLOGIA CONTRATTURALE	<input type="checkbox"/> CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO <input type="checkbox"/> CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO <input type="checkbox"/> NESSUN CONTRATTO
DOCUMENTI A SUPPORTO DELL'ESPERIENZA *	<input type="checkbox"/> CONTRATTO DI LAVORO <input type="checkbox"/> BUSTA PAGA <input type="checkbox"/> LETTERA DI REFERENZE <input type="checkbox"/> DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA/ORGANIZZAZIONE <input type="checkbox"/> FOTOGRAFIE o VIDEO <input type="checkbox"/> ALTRO <input type="checkbox"/> NESSUN DOCUMENTO A SUPPORTO

\* Sei pregato di non dimenticare di allegare i seguenti documenti:

- copia del contratto di lavoro (se disponibile)
- copia della busta paga (se disponibile)
- copia della lettera di referenze (se disponibile)
- copia della dichiarazione dell'azienda/organizzazione (se disponibile)
- fotografie (se disponibili)
- video (se disponibili)
- altro

## 2.2. ESPERIENZE PROFESSIONALI NELLA NAZIONE OSPITANTE

Descrivere separatamente ogni esperienza di lavoro e/o tirocinio nella nazione ospitante, partendo dalla più recente e specificando la durata e l'azienda/organizzazione presso cui l'esperienza ha avuto luogo.

LAVORO / INSERIMENTO / TIROCINIO 01	
PERIODO (DA – A)	
DURATA (ANNI o MESI)	
POSIZIONE RICOPERTA	
PRINCIPALI ATTIVITA', COMPITI E RESPONSABILITA'	
NOME DELL'AZIENDA/ORGANIZZAZIONE	
INDIRIZZO DELL'AZIENDA/ORGANIZZAZIONE	
TIPOLOGIA CONTRATTUALE	<input type="checkbox"/> CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO <input type="checkbox"/> CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO <input type="checkbox"/> NESSUN CONTRATTO
DOCUMENTI A SUPPORTO DELL'ESPERIENZA *	<input type="checkbox"/> CONTRATTO DI LAVORO <input type="checkbox"/> BUSTA PAGA <input type="checkbox"/> LETTERA DI REFERENZE <input type="checkbox"/> DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA/ORGANIZZAZIONE <input type="checkbox"/> FOTOGRAFIE o VIDEO <input type="checkbox"/> ALTRO <input type="checkbox"/> NESSUN DOCUMENTO A SUPPORTO

\* Sei pregato di non dimenticare di allegare i seguenti documenti:

- copia del contratto di lavoro (se disponibile)
- copia della busta paga (se disponibile)
- copia della lettera di referenze (se disponibile)
- copia della dichiarazione dell'azienda/organizzazione (se disponibile)
- fotografie (se disponibili)
- video (se disponibili)
- altro

### 2.3. ESPERIENZE PROFESSIONALI IN ALTRE NAZIONI

Descrivere separatamente ogni esperienza di lavoro, inserimento e/o tirocinio in altre nazioni, partendo dalla più recente e specificando la durata e l'azienda/organizzazione presso cui l'esperienza ha avuto luogo.

LAVORO / INSERIMENTO / TIROCINIO 01	
PERIODO (DA – A)	
DURATA (ANNI o MESI)	
POSIZIONE RICOPERTA	
PRINCIPALI ATTIVITA', COMPITI E RESPONSABILITA'	
NOME DELL'AZIENDA/ORGANIZZAZIONE	
INDIRIZZO DELL'AZIENDA/ORGANIZZAZIONE	
TIPOLOGIA CONTRATTUALE	<input type="checkbox"/> CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO <input type="checkbox"/> CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO <input type="checkbox"/> NESSUN CONTRATTO
DOCUMENTI A SUPPORTO DELL'ESPERIENZA *	<input type="checkbox"/> CONTRATTO DI LAVORO <input type="checkbox"/> BUSTA PAGA <input type="checkbox"/> LETTERA DI REFERENZE <input type="checkbox"/> DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA/ORGANIZZAZIONE <input type="checkbox"/> FOTOGRAFIE o VIDEO <input type="checkbox"/> ALTRO <input type="checkbox"/> NESSUN DOCUMENTO A SUPPORTO

\* Sei pregato di non dimenticare di allegare i seguenti documenti:

- copia del contratto di lavoro (se disponibile)
- copia della busta paga (se disponibile)
- copia della lettera di referenze (se disponibile)
- copia della dichiarazione dell'azienda/organizzazione (se disponibile)
- fotografie (se disponibili)
- video (se disponibili)
- altro

### 3.1. ISTRUZIONE E FORMAZIONE NELLA NAZIONE DI ORIGINE

Descrivere separatamente ogni titolo di studio riconosciuto, diploma, qualifica professionale o altri certificati ottenuti nella nazione di origine, partendo dal più recente e specificando la durata del corso, la scuola o l'ente di formazione presso cui è stato svolto, gli obiettivi del corso ed i contenuti.

TITOLO DI STUDIO/ATTESTATO 01	
PERIODO (DA – A)	
DURATA (ANNI o MESI)	
TITOLO DI STUDIO/ATTESTATO	
CONTENUTI/MATERIE STUDIATE	
NOME DELLA SCUOLA/ENTE DI FORMAZIONE	
INDIRIZZO DELLA SCUOLA/ENTE DI FORMAZIONE	
DOCUMENTI COMPROVANTI IL PERCORSO DI STUDIO*	<input type="checkbox"/> ATTESTATO <input type="checkbox"/> DICHIARAZIONE DELLA SCUOLA/ENTE DI FORMAZIONE <input type="checkbox"/> ALTRO <input type="checkbox"/> NESSUN DOCUMENTO

\* Siete pregati di non dimenticare di allegare i seguenti documenti:

- copia dell'attestato (se disponibile)
- copia della dichiarazione della scuola/ente di formazione (se disponibile)
- altro

### 3.2. ISTRUZIONE E FORMAZIONE NELLA NAZIONE OSPITANTE

Descrivere separatamente ogni titolo di studio riconosciuto, diploma, qualifica professionale o altri certificati ottenuti nella nazione ospitante, partendo dal più recente e specificando la durata del corso, la scuola o l'ente di formazione presso cui è stato svolto, gli obiettivi del corso ed i contenuti.

TITOLO DI STUDIO/ATTESTATO 01	
PERIODO (DA – A)	
DURATA (ANNI o MESI)	
TITOLO DI STUDIO/ATTESTATO	
CONTENUTI/MATERIE STUDIATE	
NOME DELLA SCUOLA/ENTE DI FORMAZIONE	
INDIRIZZO DELLA SCUOLA/ENTE DI FORMAZIONE	
DOCUMENTI COMPROVANTI IL PERCORSO DI STUDIO*	<input type="checkbox"/> ATTESTATO <input type="checkbox"/> DICHIARAZIONE DELLA SCUOLA/ENTE DI FORMAZIONE <input type="checkbox"/> ALTRO <input type="checkbox"/> NESSUN DOCUMENTO

\* Sei pregato di non dimenticare di allegare i seguenti documenti:

- copia dell'attestato (se disponibile)
- copia della dichiarazione della scuola/ente di formazione (se disponibile)
- altro

### 3.3. ISTRUZIONE E FORMAZIONE IN ALTRE NAZIONI

Descrivere separatamente ogni titolo di studio riconosciuto, diploma, qualifica professionale o altri certificati ottenuti in altre nazioni, partendo dal più recente e specificando la durata del corso, la scuola o l'ente di formazione presso cui è stato svolto, gli obiettivi del corso ed i contenuti.

TITOLO DI STUDIO/ATTESTATO 01	
PERIODO (DA – A)	
DURATA (ANNI o MESI)	
TITOLO DI STUDIO/ATTESTATO	
CONTENUTI/MATERIE STUDIATE	
NOME DELLA SCUOLA/ENTE DI FORMAZIONE	
INDIRIZZO DELLA SCUOLA/ENTE DI FORMAZIONE	
DOCUMENTI COMPROVANTI IL PERCORSO DI STUDIO*	<input type="checkbox"/> ATTESTATO <input type="checkbox"/> DICHIARAZIONE DELLA SCUOLA/ENTE DI FORMAZIONE <input type="checkbox"/> ALTRO <input type="checkbox"/> NESSUN DOCUMENTO

\* Sei pregato di non dimenticare di allegare i seguenti documenti:

- copia dell'attestato (se disponibile)
- copia della dichiarazione della scuola/ente di formazione (se disponibile)
- altro

#### 4. HOBBY, INTERESSI, ATTIVITA' ASSOCIATIVE, VOLONTARIATO

Elenca e descrivi separatamente tutte le tue esperienze legate al tempo libero.

HOBBY	
SPORT	
INTERESSI	
ATTIVITA' ASSOCIATIVE	
VOLONTARIATO	

## 4.5 REPORT DI VALUTAZIONE DELLE EVIDENZE

### COSA

Lo strumento REPORT DI VALUTAZIONE DELLE EVIDENZE è il documento in cui viene formalizzata la valutazione delle evidenze raccolte/prodotte dal candidato e allegate al PERSONAL DOSSIER.

Le evidenze sono “prove” che testimoniano il possesso di una o più competenze dichiarate dal candidato acquisite in contesti formali, non formali e informali.

Sullo strumento sono indicati nome e cognome del candidato e la denominazione del profilo professionale, selezionato tra quelli previsti nel catalogo elaborato nel progetto EMBRACE al quale vengono riportate le esperienze del candidato.

Riporta inoltre l'elenco delle competenze raccolte/prodotte dal candidato e allegate al DOSSIER PERSONALE.

Sul report viene registrato il giudizio di valutazione delle evidenze. Questo giudizio tiene conto di:

- CONTESTO (dove sono state acquisite le competenze; ad esempio sul lavoro, nel tempo libero)
- PERIODO/DURATA (quando sono state acquisite le competenze),
- LE EVIDENZE (numero e tipo di documenti che provano che le competenze sono state acquisite),
- AFFIDABILITÀ DELLE EVIDENZE (ad es. contratto di lavoro rispetto all'auto-relazione del candidato).

L'esperienza nell'ambito del progetto Embrace ha evidenziato che è meglio esplicitare i criteri con cui si attribuisce più o meno peso alle evidenze: per tale motivo il REPORT DI VALUTAZIONE DELLE EVIDENZE riporta uno spazio dedicato alle ANNOTAZIONI nel quale indicare questi quattro aspetti di valutazione.

Per esempio, se una competenza è stata acquisita sul lavoro può avere più peso che se acquista con un hobby nel tempo libero; anche la durata del periodo in cui si è svolta una certa attività che ha portato ad una data competenza ha il suo peso: più il periodo è lungo e più probabilmente la competenza è forte; e ancora: più è alto il numero delle evidenze a prova di una certa competenza è più possiamo dare questa competenza per posseduta; infine, hanno più peso le evidenze formali, quali ad esempio un contratto di lavoro, che non un'autodichiarazione del candidato.

Infine, sul documento viene riportato l'esito della valutazione. In caso di valutazione positiva, il percorso di IVC procede verso le tappe successive; in caso negativo, il percorso si arresta e la persona viene orientata verso altri servizi/attività.

### PERCHÈ

Lo strumento ha lo scopo di registrare formalmente la valutazione relativa al grado di attendibilità e certezza delle evidenze raccolte/prodotte dal candidato.

### CHI

La compilazione dello strumento è a cura dell'operatore IVC.

Il REPORT DI VALUTAZIONE DELLE EVIDENZE viene firmato dall'operatore IVC.

### QUANDO

FASE DI IDENTIFICAZIONE.

Il REPORT DI VALUTAZIONE DELLE EVIDENZE viene redatto dopo l'analisi delle evidenze raccolte/prodotte dal candidato e allegate al DOSSIER PERSONALE.

### DOVE

Lo strumento viene utilizzato in back-office presso il luogo di lavoro dell'operatore IVC.

## REPORT DI VALUTAZIONE DELLE EVIDENZE

**Cognome e nome del candidato:**

---

**Profilo professionale di riferimento:**

---

Tipo di Evidenze  
(Elencare tutte le evidenze presentate dal candidato)

---

---

---

---

---

---

---

**RISULTATO DELLA VALUTAZIONE DELLE EVIDENZE:**

POSITIVO

NEGATIVO

**ANNOTAZIONI:**

Descrivi il CONTESTO di acquisizione delle evidenze (per es. sul lavoro, nel tempo libero, ecc.); il PERIODO/DURATA (quando le competenze sono state acquisite), le EVIDENZE (i documenti o altro che provano che le competenze sono state acquisite), l’AFFIDABILITA’ DELLE EVIDENZE (per es. contratto di lavoro vs autodichiarazione del candidato)

Data \_\_\_\_\_

Cognome e nome dell’operatore IVC

---

Firma dell’operatore IVC

---

## 4.6 GRIGLIA DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE

### COSA

Lo strumento GRIGLIA DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE è il documento che fa da traccia all'assessment e successiva validazione delle competenze del candidato.

Sullo strumento sono indicati nome e cognome del candidato e la denominazione del profilo professionale, selezionato tra quelli previsti nel catalogo elaborato nel progetto EMBRACE al quale vengono riportate le esperienze del candidato.

Lo strumento si compone di più colonne:

- la colonna **COMPETENZE** in cui le competenze del candidato vengono elencate e descritte secondo lo standard presente nel catalogo dei profili professionali elaborato nel progetto EMBRACE;
- la colonna **COME È STATA VALUTATA**, prevede due opzioni: una per il colloquio tecnico e una per la prova pratica in situazione; per ogni competenza occorre selezionare la tipologia di assessment: possono essere scelte entrambe o una sola;
- la colonna **LA COMPETENZA È PRESENTE**, prevede due opzioni, a seconda dell'esito dell'assessment; per ogni competenza occorre indicare se la competenza è disponibile o no, cioè se è stata esibita dal candidato nel corso dell'assessment;
- la colonna **ANNOTAZIONI** può essere compilata riportando ulteriori informazioni di dettaglio.

Infine, sono riportati nominativo e firmato dell'esperto del settore/area professionale e nominativo e firmato dell'IVC operator.

### PERCHÈ

Lo strumento ha lo scopo di registrare formalmente l'effettivo possesso delle competenze dichiarate dal candidato nel DOSSIER PERSONALE e di esplicitare le modalità di assessment in cui esse vengono rilevate.

### CHI

La compilazione dello strumento è a cura dell'operatore IVC e dell'esperto del settore/area professionale.

Lo strumento viene firmato da entrambi.

### QUANDO

FASE DI VALIDAZIONE.

La GRIGLIA DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE viene redatta in più tempi:

- **PRIMA DELL'ASSESSMENT**, a seguito della ricezione del Dossier personale compilato e delle evidenze raccolte/prodotte dal candidato, l'operatore IVC compila la colonna **SKILL**;
- **PRIMA DELL'ASSESSMENT**, nel corso di un incontro programmatico l'operatore IVC e l'esperto del settore/area professionale stabiliscono per ciascuna competenza del profilo la modalità di assessment adeguato e compilano la colonna **COME È STATA VALUTATA**;
- **DOPO L'ASSESSMENT**, l'operatore IVC e l'esperto del settore/area professionale stabiliscono per ciascuna competenza del profilo se essa è effettivamente posseduta dal candidato e compilano la colonna **LA COMPETENZA È PRESENTE** e firmano lo strumento.

### DOVE

Lo strumento viene utilizzato in back-office presso il luogo di lavoro dell'operatore IVC e/o presso il luogo in cui si svolge l'assessment del candidato.

## GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Cognome e nome del candidato: \_\_\_\_\_

Profilo professionale di riferimento: \_\_\_\_\_

COMPETENZA (Cosa è stato valutato)	COME E' STATA VALUTATA		LA COMPETENZA E' PRESENTE?		ANNOTAZIONI
	con colloquio tecnico	con prova pratica	SI'	NO	
COMPETENZA n°1 (breve descrizione):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
COMPETENZA n°2 (breve descrizione):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
COMPETENZA n°3 (breve descrizione):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
COMPETENZA n (breve descrizione):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Data della valutazione \_\_\_\_\_

Cognome e nome dell'esperto professionale \_\_\_\_\_

Firma dell'esperto professionale \_\_\_\_\_

Cognome e nome dell'operatore IVC \_\_\_\_\_

Firma dell'operatore IVC \_\_\_\_\_

## 4.7 REPORT DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE

### **COSA**

Lo strumento REPORT DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE è il documento in cui vengono registrati formalmente l'esito complessivo dell'assessment e l'effettivo possesso o il mancato possesso delle competenze che compongono il profilo professionale di riferimento.

Sullo strumento sono indicati nome e cognome del candidato e la denominazione del profilo professionale, selezionato tra quelli previsti nel catalogo elaborato nel progetto EMBRACE al quale vengono riportate le esperienze del candidato.

Sul report viene riportato l'esito della valutazione e registrato il giudizio di valutazione delle competenze del candidato.

In caso di valutazione positiva, il percorso di IVC procede verso l'ultima tappa; in caso negativo, il percorso si arresta e la persona viene orientata verso altri servizi/attività.

### **PERCHÈ**

Lo strumento ha lo scopo di registrare formalmente la valutazione relativa all'effettivo possesso delle competenze dichiarate dal candidato e valutate attraverso l'assessment.

### **CHI**

La compilazione dello strumento è a cura dell'operatore IVC e dell'esperto del settore/area professionale.

Lo strumento viene firmato da entrambi.

### **QUANDO**

FASE DI VALIDAZIONE.

Il REPORT DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE viene redatto dopo l'assessment del candidato.

### **DOVE**

Lo strumento viene utilizzato in back-office presso il luogo di lavoro dell'operatore IVC.

## REPORT DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

**Cognome e nome del candidato:** \_\_\_\_\_

**Profilo professionale di riferimento:** \_\_\_\_\_

RISULTATO DELLA VALUTAZIONE DELLE EVIDENZE:

POSITIVO

NEGATIVO

ANNOTAZIONI:

Data \_\_\_\_\_

Cognome e nome dell'esperto professionale \_\_\_\_\_

Forma dell'esperto professionale \_\_\_\_\_

Cognome e nome dell'operatore IVC \_\_\_\_\_

Forma dell'operatore IVC \_\_\_\_\_

## **4.8 CERTIFICATO DI VALIDAZIONE DEL PROFILO PROFESSIONALE / CERTIFICATO DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE**

### **COSA**

Entrambi gli strumenti sono attestazioni relative al possesso di competenze, ma differenti, e in base agli esiti dell'assessment può infatti essere erogato l'uno o l'altro.

Lo strumento PROFESSIONAL PROFILE VALIDATION CERTIFICATE viene consegnato al candidato nel caso in cui l'assessment metta in evidenza il pieno possesso di tutte le competenze che compongono il profilo professionale di riferimento presente nel catalogo elaborato con il progetto Embrace.

Lo strumento SKILLS VALIDATION CERTIFICATE viene invece consegnato al candidato nel caso in cui l'assessment metta in evidenza il parziale possesso delle competenze che compongono il profilo professionale di riferimento.

### **PERCHÈ**

Entrambi gli strumenti hanno lo scopo di dichiarare il possesso (totale o parziale) delle competenze che compongono un dato profilo professionale di riferimento presente nel catalogo elaborato con il progetto Embrace.

### **CHI**

La compilazione dello strumento è a cura dell'operatore IVC.

### **QUANDO**

FASE DI VALIDAZIONE.

Entrambi gli strumenti chiudono il percorso di validazione.

### **DOVE**

Entrambi gli strumenti vengono elaborati in back-office presso il luogo di lavoro dell'operatore IVC.

# CERTIFICATO DI VALIDAZIONE DEL PROFILO PROFESSIONALE

**Assegnato a:**

**COGNOME**

**NOME**

---

**Luogo di nascita (Nazione):**

**Data di Nascita:**

---

**DENOMINAZIONE DEL PROFILO PROFESSIONALE**

---

**Rilasciato da:**

**Nome dell'organizzazione:** \_\_\_\_\_

**Indirizzo dell'organizzazione:** \_\_\_\_\_

**Data** \_\_\_\_\_

**Cognome e Nome dell'operatore IVC** \_\_\_\_\_

**Firma dell'operatore IVC e timbro dell'organizzazione** \_\_\_\_\_

# CERTIFICATO DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE

Assegnato a:

Nome

Cognome

Luogo di nascita (Nazione):

Data di nascita:

## DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE PER IL PROFILO PROFESSIONALE

COMPETENZE	Descrizione
Comp. n° 1	
Comp. n° 2	
Comp. n° .....	

Rilasciato da:

Nome dell'organizzazione:

Indirizzo dell'organizzazione:

Data \_\_\_\_\_

Cognome e nome dell'Operatore IVC

Firma dell'operatore IVC e timbro  
dell'organizzazione

APPENDICE

## **Glossario**

### **Valutazione dei risultati di apprendimento**

Processo di valutazione delle conoscenze, del know-how, delle qualifiche e/o delle competenze di un soggetto rispetto a criteri predefiniti (aspettative di apprendimento, misura dei risultati di apprendimento).

La valutazione è generalmente seguita dalla certificazione.

Nella letteratura, il termine inglese “assessment” si riferisce generalmente alla valutazione di soggetti, mentre “evaluation” è più spesso impiegato per designare la valutazione di metodi o provider di istruzione e formazione.

### **Certificazione dei risultati di apprendimento**

Processo di rilascio di un certificato, diploma o titolo attestante formalmente che un insieme di risultati di apprendimento (conoscenze, know-how, qualifiche e/o competenze) acquisiti da un soggetto, è stato valutato da un ente competente rispetto ad uno standard predefinito.

La certificazione può convalidare il risultato di apprendimento acquisito in contesti formali, non formali o informali.

### **Competenza**

Capacità di applicare i risultati di apprendimento in un contesto definito (istruzione, lavoro, sviluppo personale o professionale).

Capacità di sfruttare conoscenze, competenze e abilità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni lavorative o di studio e ai fini dello sviluppo professionale e personale.

La competenza non si limita agli elementi cognitivi (utilizzo di teorie, concetti o tacite conoscenze); essa include anche aspetti funzionali (comprese le competenze tecniche), attributi interpersonali (ad esempio, competenze sociali e organizzative) e valori etici.

### **Apprendimento formale**

Apprendimento che si svolge in un ambiente organizzato e strutturato (ad esempio, presso un istituto di istruzione o formazione oppure “on the job”) e che è espressamente designato come tale (in termini di obiettivi, tempi e risorse). L'apprendimento formale è deliberato dal punto di vista del discente. Esso conduce generalmente alla certificazione.

### **Imparzialità**

Condizione soggettiva, oggettiva e funzionale di equidistanza della persona che esprime una valutazione o un'opinione su terzi e sui loro interessi. In sede di valutazione, l'imparzialità è garantita attraverso la presenza di soggetti terzi, esterni a quelli che hanno collaborato alla formazione, alla promozione, allo sviluppo, alla ricostruzione o alla documentazione delle competenze.

### **Indipendenza**

Condizione soggettiva, oggettiva e funzionale di libertà di espressione dei valutatori, affinché agiscano esclusivamente in base alla loro volontà, in maniera autonoma e imparziale in relazione a qualsiasi tipo di condizionamento o pregiudizio.

### **Apprendimento informale**

Apprendimento risultante da attività quotidiane di natura professionale, familiare o ricreativa. Non è organizzato o strutturato in termini di obiettivi, tempi o risorse. Nella maggior parte dei casi, l'apprendimento informale non è deliberato dal punto di vista del discente.

I risultati dell'apprendimento informale possono essere convalidati e certificati.

L'apprendimento informale è detto anche esperienziale o accidentale/casuale.

### **Operatore IVC**

È responsabile dello svolgimento di tutte le attività previste dal processo IVC nelle fasi di accoglienza e identificazione delle competenze e, in parte, anche nella fase di convalida. È il referente per quanti desiderano potenziare le loro competenze.

### **Apprendimento**

Processo attraverso il quale un soggetto assimila informazioni, idee e valori, acquisendo conoscenze, know-how, qualifiche e/o competenze.

L'apprendimento ha luogo attraverso la riflessione personale, la ricostruzione e l'interazione sociale e può avvenire in contesti formali, non formali o informali.

### **Risultati di apprendimento / traguardi di apprendimento**

Insieme di conoscenze, qualifiche e/o competenze che un soggetto ha acquisito e/o è in grado di dimostrare al termine di un processo di apprendimento formale, non formale o informale.

Attestazioni di ciò che un discente sa, comprende ed è in grado di fare al termine di un processo di apprendimento, definite in termini di conoscenze, abilità e competenze.

### **Apprendimento continuo**

Tutte le attività di apprendimento svolte nell'arco della vita, in grado di migliorare le conoscenze, il know-how, le abilità, le competenze e/o le qualifiche per motivi personali, sociali e/o professionali.

### **Apprendimento diffuso**

Apprendimento formale, non formale o informale che si svolge attraverso l'intero spettro delle attività (personali, sociali o professionali) e ad ogni stadio dell'esistenza.

L'apprendimento diffuso è una dimensione dell'apprendimento continuo.

### **Apprendimento non formale**

Apprendimento integrato in attività programmate, non espressamente definito come tale (in termini di obiettivi, tempi o risorse). L'apprendimento non formale è deliberato dal punto di vista del discente.

I risultati dell'apprendimento non formale possono essere convalidati e certificati.

L'apprendimento non formale è detto talvolta apprendimento semi-strutturato.

### **Esperto professionale**

Proviene dal settore della formazione professionale o dei servizi di collocamento ed è esperto nei processi di identificazione e convalida delle competenze. È l'esperto tecnico per la convalida delle competenze.

### **Riconoscimento dei risultati di apprendimento**

Riconoscimento formale: processo di conferimento di uno status ufficiale di conoscenze, abilità e competenze, attraverso:

- la convalida dell'apprendimento non formale e informale;
- la concessione di equivalenze, crediti accademici o deroghe;
- il rilascio di qualifiche (certificati, diplomi o titoli).

### **Abilità**

Capacità di applicare le conoscenze e di sfruttare il know-how per svolgere compiti e risolvere problemi.

### **Standard**

Serie di elementi i cui contenuti sono definiti dai soggetti interessati.

Esistono diversi tipi di standard:

- gli standard di competenza si riferiscono alle conoscenze, alle abilità e/o alle competenze legate allo svolgimento di un lavoro
- gli standard di istruzione si riferiscono alle definizioni degli obiettivi di apprendimento, dei piani di

studio, dei requisiti di accesso e delle risorse necessarie per realizzare gli obiettivi di apprendimento

- gli standard professionali si riferiscono alle definizioni delle attività e dei compiti legati ad un lavoro specifico e al suo svolgimento
- gli standard di valutazione si riferiscono alle definizioni dei risultati di apprendimento da valutare e della metodologia impiegata
- gli standard di convalida si riferiscono alle definizioni del livello di conseguimento che deve essere raggiunto dalla persona valutata e della metodologia impiegata
- gli standard di certificazione si riferiscono alle definizioni delle regole applicabili per ottenere un certificato o un diploma, nonché dei diritti conferiti.

### **Convalida dei risultati di apprendimento**

Conferma, da parte di un ente competente, che i risultati di apprendimento (conoscenze, abilità e/o competenze) acquisiti da un soggetto in un contesto formale, non formale o informale sono stati valutati rispetto a criteri predefiniti e sono conformi ai requisiti di uno standard di convalida. La convalida conduce generalmente alla certificazione.

Processo attraverso il quale un ente competente conferma che un soggetto ha acquisito risultati di apprendimento misurati rispetto ad uno standard pertinente. La convalida si articola in quattro fasi distinte:

- identificazione, attraverso il dialogo, di esperienze particolari acquisite dal soggetto
- documentazione per rendere visibili le esperienze del soggetto
- valutazione formale di queste esperienze
- certificazione dei risultati della valutazione che possono condurre ad una qualifica parziale o totale.