

Regione Lombardia

Decreto del 22 dicembre 2010, n. 13503

Bollettino Ufficiale Regionale del 24 gennaio 2011, n. 4

Avvio dell'applicazione guidata del modello di certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale.

Preambolo

IL DIRIGENTE DELLA U.O.

ATTUAZIONE DELLE RIFORME E CONTROLLI

Vista la legge regionale n. 22 del 28 settembre 2006 "Il mercato del lavoro in Regione Lombardia";

Vista la legge regionale n. 19 del 6 agosto 2007 "Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia";

Richiamato in particolare il comma 2 dell'art. 10 "Sistema di certificazione" della L.R. 19/2007 che prevede che tale sistema è finalizzato ad assicurare il riconoscimento a livello regionale, nazionale ed europeo delle competenze acquisite nei diversi contesti formali, informali e non formali;

Richiamato altresì il comma 8 dell'art. 10 che precisa che la certificazione delle competenze acquisite negli ambiti non formali e informali può essere richiesta da chiunque agli operatori accreditati per i servizi al lavoro ai sensi della L.R. 22/2006;

Visti inoltre:

- la D.G.R. n. 8/6563 del 13 febbraio 2008 "Indicazioni regionali per l'offerta formativa in materia di istruzione e formazione professionale (art. 22, comma 4, L.R. n. 19/2007)" ed in particolare la Parte Terza "Certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi";

- il D.D.U.O. 30 luglio 2008, n. 8486 "Adozione del quadro regionale degli standard professionali della Regione Lombardia", e sue successive modifiche e integrazioni, che specifica che tale quadro rappresenta il riferimento comune per i Soggetti accreditati al sistema lombardo di istruzione, formazione e lavoro in particolare per i processi di certificazione delle competenze acquisite in ambito formale, informale e non formale;

- il D.D.U.O. 12 settembre 2008, n. 9837 "Approvazione delle procedure relativamente allo svolgimento delle attività formative dei soggetti accreditati al sistema di istruzione e formazione professionale della Regione Lombardia" e in particolare i punti 4.2 Certificazioni finali e 4.5 Riconoscimento crediti formativi;

Atteso che il sistema di certificazione delle competenze acquisite in ambito formale e di riconoscimento di crediti formativi è stato definito e consolidato in atti attuativi che ne confermano il valore funzionale in relazione sia al prosieguo degli studi, sia all'inserimento, alla permanenza ed al **reingresso** nel mercato del lavoro;

Ritenuto necessario completare il Sistema di certificazione delle competenze prevedendone l'ampliamento relativamente al processo di certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale, caratterizzato da una diversa configurazione ed implicante apporti ulteriori rispetto al processo di certificazione delle competenze in ambito formale;

Atteso che la Fondazione Politecnico di Milano, quale assistenza tecnica della D.G. Istruzione Formazione e Lavoro, ha definito un modello sperimentale di certificazione che, uniformandosi alle direttive europee, è volto a riconoscere e valorizzare le competenze acquisite dalla persona in contesti di apprendimento non formali ed informali;

Visto il D.D.U.O. n. 3337 del 1 aprile 2010 "Modello di certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale. Attuazione guidata in due aree professionali";

Atteso che la sperimentazione di cui al richiamato D.D.U.O. 337/2010 ha riguardato due specifici profili professionali e relative competenze, previsti all'interno del Quadro Regionale degli Standard Professionali;

- il giardiniere (macro-area: Agricoltura, silvicoltura e pesca),
- il formatore (macro-area: Servizi di educazione e formazione);

Evidenziato che la direzione competente ha preso atto dei risultati della suddetta sperimentazione che ha validato il modello proposto ed ha valutato opportuno estendere il suddetto modello ad altre aree e profili del QRSP;

Valutato inoltre opportuno confermare negli enti accreditati per i Servizi al lavoro, in una prospettiva di sviluppo futuro, i soggetti da coinvolgere nell'applicazione del processo di certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale;

Stabilito che ogni ente accreditato per i servizi al lavoro interessato all'applicazione guidata di cui al presente atto deve presentare la propria candidatura alla U.O. Attuazione delle Riforme e Controlli della Direzione Generale IFL, indicando nell'istanza l'area e i profili professionali del QRSP per i quali intende attivare il processo di certificazione delle competenze in ambito informale e non formale;

Evidenziato che sulla proposta di ciascun ente verrà effettuata una istruttoria sul possesso dei seguenti requisiti minimi:

- sei mesi di inserimento nell'Albo degli accreditati per i servizi al lavoro;
- eventuali ulteriori unità organizzative superiori alle due obbligatorie presenti nell'Albo sul territorio regionale al momento dell'approvazione del presente provvedimento;
- esperienza minima di almeno sei mesi nella certificazione delle competenze in ambito formale nelle aree per cui si candida;

Stabilito altresì che ogni ente ammesso alla partecipazione è tenuto a:

- certificare un numero minimo di 20 soggetti con riferimento ad almeno 4 profili professionali presenti nel QRSP;
- non imputare oneri a carico né dei beneficiari della certificazione né di Regione Lombardia;
- partecipare ai momenti formativi e alle azioni di monitoraggio stabiliti dal coordinatore dell'applicazione;

Confermato inoltre di affidare il coordinamento ed il monitoraggio delle attività approvate con il presente atto alla Fondazione Politecnico di Milano, che entro luglio 2011 è tenuta a presentarne i risultati alla U.O. Attuazione delle Riforme e Controlli della Direzione Generale Istruzione Formazione e Lavoro;

Atteso che l'Attestato di competenza di cui al modello 4 del decreto 9837/2008 ed il Quadro Regionale degli Standard Professionali costituiscono i riferimenti univoci per la certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali;

Valutato altresì che l'applicazione guidata di cui al presente decreto fa riferimento esclusivamente alle competenze dei profili professionali inseriti nel Quadro Regionale di Standard Professionali, ad esclusione delle competenze relative a figure abilitanti e/o regolamentate;

Ritenuto pertanto necessario approvare i seguenti documenti tecnici, quali parti integranti e sostanziali del presente atto:

- Allegato 1 "Il processo di certificazione delle competenze in ambito non formale e informale";
- Allegato 2 "Linee-Guida per la certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale";
- Allegato 3 "Domanda di candidatura degli enti accreditati al processo di certificazione delle competenze in ambito non formale e informale";
- Mod. 1 Domanda dell'interessato alla certificazione delle competenze;
- Mod. 2 CVTemplate_it_EUROPASS;

- Mod. 3 SchedaProgetto_Actività;
- Mod. 4.1-4.8 Indicatori per la valutazione;
- Mod. 5 Guida alla costruzione del portfolio delle evidenze;
- Mod. 6 Griglia per la valutazione delle evidenze;
- Mod. 7 Griglia per la valutazione assessment;

Vista la legge regionale del 7 luglio 2008, n. 20 "Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale" e i provvedimenti organizzativi della IX legislatura;

DECRETA

Articolo Unico: [Articolo unico]

1. Di dare avvio all'applicazione guidata del modello di certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale ed informale, approvandone i seguenti allegati tecnici, quali parti integranti e sostanziali del presente atto:

- Allegato 1 "Il processo di certificazione delle competenze in ambito non formale e informale";
- Allegato 2 "Linee-Guida per la certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale";
- Allegato 3 "Domanda di candidatura degli enti accreditati al processo di certificazione delle competenze in ambito non formale e informale";
- Mod. 1 Domanda dell'interessato alla certificazione delle competenze;
- Mod. 2 CVTemplate_it_EUROPASS;
- Mod. 3 SchedaProgetto_Actività;
- Mod. 4.1-4.8 Indicatori per la valutazione;
- Mod. 5 Guida alla costruzione del portfolio delle evidenze;
- Mod. 6 Griglia per la valutazione delle evidenze;
- Mod. 7 Griglia per la valutazione assessment;

2. di affidare il coordinamento ed il monitoraggio delle attività approvate con il presente atto alla Fondazione Politecnico di Milano, che entro luglio 2011 è tenuta a presentarne i risultati alla U.O. Attuazione delle Riforme e Controlli della Direzione Generale Istruzione Formazione e Lavoro;

3. di stabilire che la Fondazione Politecnico di Milano opera nell'ambito dell'incarico assegnato, in qualità di assistenza tecnica, dalla Direzione Generale Istruzione Formazione e Lavoro, senza oneri aggiuntivi;

4. di stabilire che ogni ente accreditato per i servizi al lavoro per avviare l'applicazione guidata del modello di certificazione deve presentare la propria candidatura a U.O. Attuazione delle Riforme e Controlli della Direzione Generale Istruzione Formazione e Lavoro, indicando nell'istanza di cui all'allegato 3, l'area e i profili professionali del QRSP per i quali intende attivare il processo di certificazione delle competenze in ambito informale e non formale;

5. di stabilire che i requisiti minimi per la presentazione della domanda di partecipazione ai competenti uffici competenti della D.G. IFL sono i seguenti:

- sei mesi di inserimento nell'Albo degli accreditati per i servizi al lavoro;
 - eventuali ulteriori unità organizzative superiori alle due obbligatorie presenti nell'Albo sul territorio regionale al momento dell'approvazione del presente provvedimento;
 - esperienza minima di almeno sei mesi nella certificazione delle competenze in ambito formale nelle aree per cui si candida;
6. di stabilire altresì che ogni ente ammesso alla partecipazione è tenuto a:
- certificare un numero minimo di 20 soggetti con riferimento ad almeno 4 profili professionali presenti nel QRSP;
 - non imputare oneri a carico né dei beneficiari della certificazione né di Regione Lombardia;
 - partecipare ai momenti formativi e alle azioni di monitoraggio stabiliti dal coordinatore dell'applicazione;
7. di stabilire che l'applicazione guidata di cui al presente decreto fa riferimento esclusivamente alle competenze dei profili professionali inseriti nel Quadro Regionale di Standard Professionali, ad esclusione delle competenze relative a figure abilitanti e/o regolamentate;
8. di disporre la pubblicazione del presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia nonché sul sito regionale <http://www.istruzione.regione.lombardia.it>.

Allegato 1 : Processo di certificazione delle competenze in ambito non formale e informale

Obiettivi

L'applicazione guidata del modello di certificazione sperimentato si prefigge di rilasciare un modello definitivo ed applicabile di certificazione delle competenze acquisite in contesti di apprendimento informali e non formali.

Le suddette attività saranno, pertanto, focalizzate a perfezionare ulteriormente il processo delineato nella fase di sperimentazione favorendo la definizione degli aspetti di seguito elencati:

- descrittori degli indicatori e delle evidenze;
- modalità di individuazione degli indicatori e delle evidenze;
- collegamento delle competenze ai livelli del Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF);
- requisiti per l'accreditamento ai servizi di certificazione;
- requisiti dell'assessor e criteri di individuazione;
- requisiti del responsabile della certificazione;
- valutazione dell'impatto del sistema di certificazione in termini economici;
- l'individuazione di specifici indicatori per le competenze oggetto della sperimentazione.

L'intento quindi è di promuovere:

- Un processo condiviso in grado di affinare le fasi di certificazione di cui allegato 2 grazie ad un "testing" maggiormente esteso sia in termini di soggetti accreditati al lavoro sia in termini di settori e figure oggetto della certificazione;
- Un intervento integrato in grado di definire un primo nucleo di indicatori e evidenze per le competenze oggetto della sperimentazione;

- Una prima definizione delle modalità di assegnazione dei livelli EQF alle competenze oggetto di sperimentazione;
- Un'analisi dei requisiti delle figure a presidio delle fasi di certificazione.

Per favorire il raggiungimento degli obiettivi dichiarati è prevista altresì una breve formazione degli operatori riguardante:

- Il processo di certificazione;
- Le modalità di descrizione e individuazione degli indicatori e delle evidenze;
- Le modalità di assegnazione dei livelli EQF;
- Le responsabilità e le funzioni delle figure coinvolte nella certificazione.

Saranno svolte anche azioni di monitoraggio favorendo il confronto sulle modalità attuative nella descrizione e individuazione degli indicatori e delle evidenze e il posizionamento dei livelli EQF sulle competenze oggetto dell'indagine.

Il presente documento ha quindi l'obiettivo di definire gli elementi essenziali che regolano in particolare:

- l'allargamento del processo di certificazione ad altri profili professionali;
- le modalità di candidatura dei soggetti;
- i requisiti degli addetti alla certificazione e degli assessor;
- le tempistiche.

Allargamento del processo di certificazione ad altri profili professionali

Nella fase sperimentale il processo di certificazione è stato testato su due profili professionali aventi competenze diverse: I) i formatori caratterizzati maggiormente da competenze "intellettuali"; II) i giardinieri con competenze soprattutto "tecniche-professionali".

In questa fase si intende estendere il processo ad un numero maggiore di profili professionali, l'allargamento riguarderà i profili professionali presenti nel QRSP (vengono escluse quindi le figure abilitanti e/o regolamentate) che si caratterizzano per diverse tipologie di competenze.

Candidatura dei soggetti accreditati per i servizi al lavoro

Come avvenuto nella fase sperimentale, anche in questo caso la candidatura dei soggetti per il lavoro è prettamente su base volontaria. Gli accreditati al lavoro dovranno presentare entro il 15 gennaio 2011 la domanda di candidatura con il dettaglio del settore di interesse, dei profili oggetto di certificazione attraverso l'utilizzo dell'Allegato 3 (domanda di candidatura).

Coloro che presentano la candidatura si impegnano inoltre a:

- a) Certificare un numero minimo di 20 soggetti per almeno 4 figure professionali facenti parte dei settori oggetto di sperimentazione;
- b) Non imputare oneri a carico né dei beneficiari della certificazione né di Regione Lombardia;
- c) Partecipare ai momenti formativi e alle azioni di monitoraggio previsti dalla sperimentazione.

La domanda di candidatura dovrà essere inviata al seguente indirizzo mail istruzioneformazione@regione.lombardia.it riportando nell'oggetto la seguente dicitura "domanda di candidatura per la certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale" correlata dall'ID e denominazione dell'operatore che si candida.

Requisiti degli operatori accreditati per i servizi al lavoro

Nell'intento di assicurare un alto livello di qualità ed efficienza al processo, gli operatori che parteciperanno alla certificazione dovranno garantire i seguenti requisiti:

- Esperienza di almeno sei mesi nei settori oggetto di sperimentazione (servizi formativi e per il lavoro);
- Diramazione sul territorio (n° sedi);
- Esperienza di certificazione delle competenze in ambito formale nei settori per cui si candida.

Requisiti degli assessori

L'assessore è un esperto di contenuto, ossia una figura professionale con preparazione ed esperienza adeguate rispetto agli specifici campi di contenuto disciplinare e professionale per cui il candidato richiede la certificazione. Data l'importanza del ruolo dell'assessore, si ritiene opportuno che solamente i soggetti con un'esperienza decennale nella figura professionale a cui appartiene la competenza da certificare potranno svolgere tale funzione nel processo di certificazione.

L'assessore può quindi essere individuato:

- Tra manager, imprenditori, professionisti senior che godono di un riconoscimento oggettivo in termini di esperienza e competenza nella materia oggetto di certificazione;
- Attraverso il contributo di associazioni professionali che possono segnalare i soggetti ritenuti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza necessari.

In ogni caso è necessario prevedere momenti formativi finalizzati all'assimilazione dei meccanismi di funzionamento del processo e delle modalità di utilizzo degli strumenti di supporto all'attività di valutazione e verifica.

Tempistiche

Tutte le attività di certificazione delle competenze dovranno concludersi entro il 30 giugno 2011. Il termine per la presentazione delle domande di candidatura dei soggetti accreditati per i servizi al lavoro è fissata per il 15 gennaio 2011.

Modalità di selezione delle candidature

Regione Lombardia si riserva di valutare le candidature nel rispetto delle priorità espresse nei punti precedenti e di autorizzare formalmente i singoli operatori accreditati selezionati.

Ulteriori informazioni

Per ulteriori informazioni è possibile contattare:

Antonello Rodriguez
Tel. 02.67.65.21.31
Mail: antonello_rodriguez@regione.lombardia.it;
Olga Corsini
Tel. 02.67.65.19.07
Mail: olga_corsini@regione.lombardia.it.

Allegato 2 : Linee-Guida per la certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale

Premessa

La certificazione rappresenta uno strumento fondamentale delle politiche pubbliche in tema di lavoro, formazione e inclusione sociale, in quanto direttamente connessa agli obiettivi di crescita culturale e professionale, di sviluppo

dell'occupabilità, dell'integrazione e della partecipazione dei cittadini. Essa rappresenta inoltre il riconoscimento e l'attestazione del patrimonio esperienziale della persona, intesa come possibilità di costruire il proprio progetto professionale e formativo. Inoltre, la certificazione nonché il trasferimento, il riconoscimento e l'accumulo dei risultati dell'apprendimento individuale ottenuti in contesti formali, non formali e informali è elemento fondamentale per agevolare la mobilità transnazionale dei cittadini e contribuire a soddisfare le necessità dell'offerta e della domanda sul mercato del lavoro europeo (Raccomandazione del Parlamento e del Consiglio 2009/C 155/02).

La certificazione in ambito non formale e informale risponde, quindi, a quell'imprescindibile necessità di riconoscere l'esperienza del soggetto maturata in contesti diversi e di valorizzare le competenze acquisite, favorendo in questo modo la spendibilità delle esperienze sia nelle realtà lavorative che formative (istruzione e istruzione e formazione professionale) sostenendo inoltre le opportunità di riconoscimento dei crediti formativi così come espresse nella D.G.R. n° VIII/6563 del 13 febbraio 2008 nel D.D.U.O. n° 9837 del 12 settembre 2008.

E' chiaro che il processo di certificazione si differenzia e si declina in rapporto ai diversi ambiti di acquisizione dei contenuti:

- a) Ambito formale si intende un contesto istituzionale e formalizzato di acquisizione di competenze (formal learning) specificatamente strutturato e organizzato (in termini di obiettivi, tempi e supporti) e finalizzato all'apprendimento, nel quale viene coinvolto l'individuo con la specifica finalità di sviluppare determinate competenze. Tale contesto è costituito dal sistema dell'Istruzione e dal sistema di IFP ovvero dall'insieme dei percorsi ed azioni formative erogate dalle Istituzioni ad essi afferenti;
- b) Ambito non formale si intende un contesto di acquisizione strutturato, organizzato e finalizzato all'apprendimento ma non formalmente appartenente al sistema di Istruzione e di IFP (nonformal learning);
- c) Ambito informale si intende un contesto di acquisizione di competenze non predisposto a tale fine, ma che pure determina nella persona che opera in esso lo sviluppo di competenze; tale sviluppo, quindi, generalmente non è frutto di un'operazione intenzionale della persona (si tratta quindi di informal learning).

A prescindere però dal contesto di acquisizione, il processo di certificazione è comunque contraddistinto da due aspetti fondamentali: a) dalla presenza di alcuni elementi minimi comuni, in termini sia di fasi/sottoprocessi sia di relativi dispositivi, che ne assicurano trasparenza e validità; b) dal carattere pubblico che ne assicura la spendibilità e la riconoscibilità.

La certificazione è quindi un atto pubblico e rappresenta una condizione essenziale per dare "certezza" alle attestazioni in esito.

Il presente documento dettaglia le fasi e le sottofasi del processo di certificazione in ambito non formale e informale, definendo i confini di attuazione, le figure coinvolte, le funzioni interessate, gli strumenti di utilizzo e gli output attesi per ogni singola fase del percorso di certificazione.

Le caratteristiche del sistema

Il framework

Il framework di riferimento delle competenze da certificare è rappresentato dal Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP) di cui alla D.D.U.O. n° 8486 del 30 luglio 2008 e s.m.i.

Quest'ultimo definisce e classifica, declinandoli in competenze, l'insieme dei profili professionali presenti nella realtà lavorativa lombarda, raggruppandoli in 30 macro-aree.

Pertanto il sistema di certificazione in ambito non formale e informale non fa riferimento alle competenze delle figure normate abilitanti e/o regolamentate.

Evidenza e indicatori

Il meccanismo di certificazione prevede che la competenza è "certificabile" quando è riconoscibile attraverso "comportamenti osservabili". Coerentemente a tale principio, il fulcro del sistema è rappresentato dai concetti di evidenza e di indicatore di competenza.

Con il termini evidenza si intende qualunque strumento/oggetto che il candidato può utilizzare come elemento di "prova" circa il possesso di una data competenza, soddisfacendo pertanto gli indicatori ad essa collegati. L'elemento deve essere dunque capace di dimostrare in maniera oggettiva e indiscutibile (o di lasciar dedurre in maniera attendibile) il possesso e l'esercizio della competenza presa in esame. Le evidenze possono essere classificate in tre differenti macro-categorie generali:

- strumenti a supporto della reputation (ad es. foto, video registrazione, audio registrazioni, ecc.);
- prodotti;
- osservazione sul campo.

L'indicatore di competenza, invece, identifica quei requisiti minimi o parametri che devono risultare soddisfatti affinché si possa accertare il possesso di una data competenza. Gli indicatori, pertanto, rilevano principalmente le abilità connesse alla competenza oggetto della misurazione e l'effettivo posizionamento della stessa rispetto, anche, alle dimensioni di complessità del contesto, di autonomia e della tipologia di attività.

Di conseguenza, le evidenze devono essere in grado di soddisfare gli indicatori relativi ad una determinata competenza e, quindi, "provare" il possesso della competenza in questione. In sintesi, gli indicatori identificano i requisiti minimi che devono risultare soddisfatti e suggeriscono le tipologie di evidenza utili a provare il possesso della competenza, mentre le evidenze devono essere tali da soddisfare i relativi indicatori di competenza.

Si ricorda inoltre che le tipologie di evidenza indicate hanno un valore indicativo ed orientativo per il candidato, ma non esclusivo. Il candidato ha infatti la possibilità di produrre evidenze di natura e tipologia differenti rispetto a quelle suggerite.

Es. caso formatore

Per la competenza "erogare un intervento formativo" strutturata secondo le seguenti abilità e conoscenze di cui al QRSP (D.D.U.O. n° 8486 del 30 luglio 2008 e s.m.i.):

Conoscenze	Abilità
Dinamiche dei gruppi in apprendimento;	Applicare metodologie di verifica dell'apprendimento;
Elementi di comunicazione interpersonale;	Applicare tecniche di ascolto attivo;
Elementi di pedagogia degli adulti effettuare la valutazione dei risultati di un intervento formativo;	Applicare tecniche di comunicazione efficace;
Metodi di valutazione di progetti formativi;	Applicare tecniche di gestione d'aula;
Metodologie per la formazione degli adulti;	Applicare tecniche di gestione del patto formativo;
	Applicare tecniche di public speaking;
	Utilizzare applicazioni didattiche informatiche e audiovisive;

gli indicatori utilizzati possono essere:

- 1 - interazione con gruppo classe;
- 2 - utilizzo ppt, video e/o altra strumentazione;
- 3 - modalità verifica degli apprendimenti;
- 4 - ...

e la/e evidenza/e portata/e dal candidato possono essere:

- 1 - ripresa video di una lezione d'aula (reale o simulata);

2 - strumenti didattici utilizzati;

3 - strumenti di verifica utilizzati;

4 - ...

Le evidenze pertanto dovranno soddisfare gli indicatori relativi alla specifica competenza.

In via preliminare, la definizione degli indicatori, delle evidenze e del livello EQF riferito alla singola competenza, saranno oggetto di analisi e definizione fra Regione Lombardia e i soggetti coinvolti.

Il processo di certificazione

Il processo di certificazione si articola nelle seguenti 5 macro-fasi:

1. Presentazione della domanda;

2. Valutazione preliminare della domanda attraverso la verifica della documentazione e della sua coerenza con la/e competenza/e da certificare;

3. Costruzione e consegna del portfolio delle evidenze;

4. Assessment, inteso come verifica circa l'effettivo possesso della competenza dichiarata dal candidato;

5. Rilascio della certificazione (in caso di esito positivo).

Ciascuna delle fasi in cui si articola il processo viene successivamente descritta con indicazione delle attività previste, degli strumenti utilizzati, dei diversi soggetti coinvolti e degli output prodotti.

Fase 1 - Presentazione della domanda

Attività

Il processo di certificazione ha inizio con la presentazione da parte del soggetto interessato di una formale richiesta di certificazione di una o più competenze presso una struttura accreditata per i Servizi per il lavoro (SPL). Questa fase è supportata da un colloquio "orientativo" svolto dall'addetto all'accoglienza e informazione degli utenti della struttura, il quale spiegherà al soggetto le diverse fasi del processo di certificazione. Le competenze sono preliminarmente individuate dal candidato sulla base del framework di riferimento (QRSP), il quale potrà anche scegliere di richiedere la certificazione per un intero profilo professionale oppure per singole competenze.

Il soggetto richiedente allega alla domanda di certificazione (Mod. 1) un CV formato EUROPASS (Mod. 2) ed una scheda di progetto/attività (Mod. 3) individuale in cui vengono elencate le esperienze maturate riconducibili alla/e competenza/e oggetto di certificazione di tipo informale (esperienze professionali, attività personali, ecc.). Tale scheda è strutturata in maniera tale che, nella seconda fase del processo, il Responsabile della Certificazione possa effettuare una valutazione circa la sussistenza dei prerequisiti d'ingresso. La realizzazione del CV formato EUROPASS e della scheda di progetto/attività permette di elencare tutte le esperienze maturate dal soggetto sia in modo formale (corsi di formazione, titoli di studio, ecc.) sia in modo informale (esperienze professionali, attività personali, ecc.).

I requisiti d'ingresso sono definiti in funzione del livello EQF (European qualifications framework) previsto per ciascuna competenza, e quindi dei relativi indicatori di livello EQF. Pertanto, dato il livello EQF previsto per la specifica competenza oggetto di certificazione, dalla descrizione delle esperienze pregresse deve emergere la soddisfazione di tutti gli indicatori previsti per quel livello. In questa fase, comunque, la valutazione è ancora di tipo formale, allo scopo di valutare l'idoneità a proseguire nel processo di valutazione.

Sarà solo durante l'assessment (quarta fase) che la valutazione diventerà sostanziale.

Il candidato, inoltre, può richiedere in via facoltativa il supporto di un tutor che lo accompagnerà nella realizzazione del CV e della compilazione della scheda di progetto/attività. Questa figura può essere individuata sia all'interno del SPL sia all'esterno, ma è fondamentale che il tutor non coincida con colui che si occuperà dell'assessment finale.

Strumenti:

- Quadro Regionale degli Standard Professionali - QRSP;
- Domanda di certificazione: contiene i dati anagrafici del candidato e l'elenco delle competenze selezionate dal QRSP che si intendono certificare;
- Curriculum EUROPASS (Mod. 2): il formato europeo in cui il CV va scritto;
- Scheda di progetto/attività (Mod. 3): la scheda in cui il candidato dovrà descrivere brevemente progetti/attività pertinenti alle competenze che intende certificare.

Soggetti coinvolti:

- Candidato;
- Addetto all'accoglienza;
- Tutor (su richiesta).

Output:

- Domanda di certificazione (Mod. 1);
- CV formato EUROPASS (Mod. 2);
- Scheda di progetto/attività (Mod. 3).

Fase 2 - Valutazione preliminare della domanda attraverso la verifica della documentazione e della sua coerenza con la/e competenza/e da certificare

Attività

Il Responsabile della Certificazione effettua una prima valutazione della richiesta di certificazione in termini di coerenza fra la documentazione prodotta e la competenza/e prescelta/e.

In particolare, nella scheda di descrizione delle esperienze pregresse che il candidato produce in fase di presentazione della domanda, vi è una sezione riservata al Responsabile della Certificazione in cui sono indicati gli indicatori di livello EQF a cui la competenza in questione è collegata (Mod. da 4.1 a 4.8). Il Responsabile della Certificazione dovrà quindi esprimere sulla base delle esperienze descritte dal candidato la propria valutazione, in termini di sì/no, in merito alla soddisfazione di tali indicatori. Affinché la domanda di certificazione venga accolta occorre che vengano soddisfatti tutti gli indicatori previsti. Nel caso in cui la proposta venga accettata si passa alla terza fase in cui al candidato viene spiegato il processo di certificazione e l'attività relativa alla raccolta delle evidenze.

Nel caso in cui la proposta non venga accolta, seguirà un colloquio di orientamento in cui l'addetto all'accoglienza dell'ente di certificazione cercherà di capire se effettivamente gli indicatori non possono essere soddisfatti oppure se è sufficiente produrre una documentazione più accurata. Nel caso in cui effettivamente gli indicatori non possono essere soddisfatti, si valuterà con il candidato se ripresentare la stessa domanda dopo un ulteriore periodo di lavoro oppure se indirizzare il candidato verso una scelta più efficace e coerente con il proprio background esperienziale. Quella del Responsabile della certificazione è una verifica preliminare e di natura formale, poiché l'accertamento sostanziale circa il possesso della/e competenza/e da parte del candidato, avverrà ad opera degli assessor, dopo la raccolta/costruzione delle prove di riferimento.

Strumenti:

- Indicatori per la valutazione del livello dei requisiti (per ogni livello EQF da 1 a 8 quindi Mod. 4.1, 4.2, ecc.);
- Scheda di progetto/attività (Mod. 3), compilata dal candidato in fase di presentazione della domanda.

Soggetti coinvolti:

- Candidato;
- Responsabile della certificazione;
- Addetto all'accoglienza (nel caso di esito negativo).

Output:

- Comunicazione via posta/mail dell'esito della valutazione preliminare e convocazione per il colloquio di avviamento del processo di certificazione vero e proprio.

Fase 3 - Costruzione e consegna del portfolio delle evidenze

Attività

In questa fase il candidato dovrà compilare una griglia appositamente predisposta (Guida alla costruzione del portfolio delle evidenze Mod. 5), il cui scopo è di aiutare il candidato a esplicitare le sue capacità/cosa sa fare, attraverso una serie di domande. Pertanto, la griglia consente la costruzione guidata dell'esperienza del candidato e diventa lo strumento di base per la raccolta delle evidenze. In questo modo il candidato acquisisce consapevolezza su cosa sa fare, passando dal tacito all'esplicito. Tale documento deve essere elaborato in forma scritta.

Al documento in questione il candidato dovrà quindi allegare le principali evidenze (ossia le prove che dimostrano l'effettivo esercizio delle competenze descritte) che sarà in grado di raccogliere. Le evidenze e la scheda di descrizione rappresentano il portfolio del candidato.

La fase di costruzione del portfolio delle evidenze si conclude con la consegna della documentazione al SPL.

In questa fase il candidato potrà chiedere nuovamente il supporto di un tutor per la raccolta delle evidenze che saranno oggetto di valutazione.

Strumenti:

- Guida alla costruzione del portfolio delle evidenze (Mod. 5).

Soggetti coinvolti:

- Candidato;
- Tutor (su richiesta).

Output:

- Portfolio delle evidenze: evidenze + documentazione descrittiva.

Fase 4 - Assessment

Attività

La fase di assessment finale, ossia di verifica circa l'effettivo possesso della competenza dichiarata dal candidato, si articola in due step:

1. Verifica Formale: Il primo step consiste in una verifica di tipo formale, in capo al Responsabile della Certificazione, circa la conformità della documentazione prodotta rispetto ai requisiti di forma previsti per la raccolta delle evidenze (ad es. documenti leggibili, registrazione chiara, ecc.). Se la documentazione risulta idonea il SPL nomina l'assessor e fissa la data dell'assessment, comunicandola al candidato. In caso contrario, richiede al candidato un'integrazione, entro un termine fissato, relativamente agli aspetti ritenuti inadeguati.

2. Assessment: terminata la valutazione di tipo formale, si passa al vero e proprio assessment, ossia alla valutazione di merito, finalizzata a verificare il possesso da parte del candidato della competenza per cui ha richiesto la certificazione. La fase di valutazione di merito si articola a sua volta in due sottofasi:

I. Valutazione Della Documentazione: In questa prima sottofase il giudizio dell'assessor avrà ad oggetto la documentazione prodotta e raccolta nel portfolio delle evidenze. Utilizzando la griglia per la valutazione delle evidenze (Mod. 6) l'assessor valuta se le evidenze prodotte dal candidato soddisfano gli indicatori di competenza previsti. La valutazione sarà effettuata attribuendo per ciascuno degli indicatori riferite alle evidenze prodotte, un punteggio secondo una scala da 1 a 4, dove: 1. la competenza non è evidente o non è dimostrata, 2. è scarsamente evidente, 3. è evidente in misura sufficiente, 4. è completamente evidente (l'indicatore è soddisfatto con punteggio pari a 3 e 4). Inoltre attraverso gli Indicatori per la valutazione del livello dei requisiti (da Mod. 4.1 ad Mod. 4.8) l'assessor accerterà che le evidenze presentate rispecchino effettivamente il livello EQF previsto per la competenza oggetto di certificazione. L'assessor esprimerà il proprio giudizio (in termini di sì/no) circa la capacità delle evidenze prodotte a soddisfare tali indicatori e nel caso in cui alcuni di essi non vengano soddisfatti, si dovrà procedere ad un approfondimento in fase di assessment finale. La "Guida alla costruzione delle evidenze" usata dal candidato all'inizio del processo di valutazione, allo scopo di comprendere cosa sa fare, potrà anch'essa essere usata come ulteriore supporto dagli assessor per tale valutazione. Sulla base di tali valutazioni l'assessor deciderà come impostare l'assessment finale, in particolare definirà le modalità del suo svolgimento (colloquio, prova pratica, test, ...) e gli aspetti che necessitano di approfondimento (in sostanza gli indicatori che abbiano ottenuto una valutazione non pienamente soddisfacente). La scelta del tipo di assessment dipenderà dal tipo di competenza/e da certificare, ma anche dall'esito della valutazione sulla documentazione. Infatti, a fronte di possibili lacune, l'assessor potrà decidere eventuali approfondimenti con prove ad hoc.

II. Verifica In Presenza: Terminata la verifica sostanziale della documentazione prodotta si passa alla seconda sottofase, ossia alla verifica in presenza. Anche nell'assessment in presenza l'assessor è tenuto ad utilizzare uno strumento attraverso il quale potrà articolare il suo giudizio in funzione di parametri oggettivi di valutazione. Nello specifico l'assessor utilizzerà la Griglia per l'assessment in presenza (Mod. 7). Anche in questo caso la valutazione dell'assessor sarà diretta a verificare il soddisfacimento tanto degli indicatori di competenza, quanto degli indicatori di livello EQF identificati. Tale valutazione avverrà sulla base degli stessi indicatori usati per la valutazione delle evidenze. La scala di valutazione per gli indicatori di competenza, come per la valutazione dei documenti, prevede una gradazione da 1 a 4 (1 = non evidente non dimostrato, 2 = scarsamente evidente, 3 = evidente in misura sufficiente, 4 = completamente evidente). Solo se, alla fine del processo di certificazione, tutti gli indicatori saranno soddisfatti per i valori 3-4, l'assessor potrà riconoscere la competenza e ritenerla certificabile. Nel caso in cui anche un solo indicatore non soddisfi i valori 3-4, la competenza non potrà essere riconosciuta e quindi non sarà attestabile.

La scala di valutazione servirà anche per l'orientamento dei candidati e in caso di mancata certificazione il candidato avrà un colloquio con il responsabile della certificazione che valuterà insieme a lui il risultato (precedentemente discusso con l'assessor), comprendendo effettivamente le mancanze e le possibili modalità e tempistiche per colmarle.

Se l'esito dell'assessment sarà invece positivo e quindi tutti gli indicatori saranno soddisfatti, il candidato potrà conseguire la certificazione di competenza. Nel caso in cui la certificazione abbia ad oggetto un intero profilo, tutte le competenze ad esso collegate devono risultare idonee. In caso contrario verranno certificate solo le competenze ritenute idonee e il candidato dovrà ripetere il processo di certificazione per le altre.

Strumenti:

- Indicatori per la valutazione del livello dei requisiti (Mod. da 4.1 a 4.8);
- Griglia per la valutazione delle evidenze (Mod. 6);
- Griglia per l'assessment in presenza (Mod. 7).

Soggetti coinvolti:

- Candidato;
- Responsabile della Certificazione;
- Assessor.

Output:

- Report di valutazione da parte dell'assessor.

Fase 5 - Rilascio della certificazione

Attività

Nel caso di valutazione positiva al termine dell'assessment in presenza, l'assessor esprime al SPL il proprio giudizio favorevole al rilascio della certificazione. L'atto conclusivo del processo è quindi rappresentato dal rilascio da parte del SPL della Certificazione in forma di attestato.

Soggetti coinvolti:

- Responsabile della Certificazione.

Output:

- Certificazione finale (Attestato di Competenza di cui al D.D.U.O. n. 9837 del 12 agosto 2008).

Allegato 3 : Domanda di candidatura degli Enti accreditati al processo di certificazione delle competenze in ambito non formale e informale

Il sottoscritto

Nato a

Residente

In qualità di legale rappresentate dell'ente accreditato per i servizi al lavoro

.....

Con sede legale

ID accreditamento

Indirizzo mail (referente della sperimentazione)

N. di sedi

Esperienza nel bilancio delle competenze: Si ☐ No ☐

Chiede

Di partecipare alla sperimentazione del modello di certificazione delle competenze in ambito non formale e informale per LE SEGUENTI AREE e PROFILI PROFESSIONALI di cui al QRSP:

AREA QRSP:
PROFILO 1
PROFILO 2
PROFILO 3
PROFILO N

N. anni di esperienza nel settore

Esperienza nella certificazione delle competenze in ambito formale nel settore di riferimento

Si ☐ No ☐

AREA QRSP:
PROFILO 1
PROFILO 2
PROFILO 3
PROFILO N

N. anni di esperienza nel settore

Esperienza nella certificazione delle competenze in ambito formale nel settore di riferimento

Si ☐ No ☐

AREA QRSP:
PROFILO 1
PROFILO 2
PROFILO 3
PROFILO N

N. anni di esperienza nel settore

Esperienza nella certificazione delle competenze in ambito formale nel settore di riferimento

Si ☐ No ☐

Avvalendosi di:

(Nome, Cognome) come addetto all'accoglienza;

(Nome, Cognome) come Tutor;

(Nome, Cognome) come Responsabile della certificazione.

Per ciascuna delle figure sopraelencate deve essere allegato il CV formato EUROPASS.

E impegnandosi a:

a) Certificare un numero minimo di 20 soggetti per almeno 4 PROFILI professionali facenti parte dei settori oggetto di sperimentazione;

b) Non imputare oneri a carico dei beneficiari della certificazione;

c) Non imputare costi a carico di Regione Lombardia;

d) Partecipare ai momenti formativi e alle azioni di monitoraggio previsti dalla sperimentazione.

..... li,

Firma

Mod. 1

Domanda dell'interessato alla certificazione delle competenze

Dati anagrafici richiedente

Il sottoscritto

nato a il

residente a (.....) CAP

via n.

Codice fiscale

Indirizzo mail:

RICHIEDE IL PROCESSO DI CERTIFICAZIONE

A

Dati anagrafici accreditato al lavoro

- Denominazione e ragione sociale

- Codice fiscale

- Partita IVA

- Natura giuridica

- Sede legale (Indirizzo, CAP, Comune, Provincia)

- Sede/i operativa/e (Indirizzo, CAP, Comune, Provincia)

- Rappresentante legale

- ID accreditamento

- Responsabile della certificazione

- Posta elettronica

per la certificazione delle seguenti competenze:

1.

2.

3.


4.

..... li,

Firma

Mod. 2

CV Template_it_EUROPASS

							
Curriculum Vitae EUROPASS		Inserire una fotografia (facoltativo, v. istruzioni)					
Informazioni personali							
Nome(i)/Cognome(i)		Nome(i) Cognome(i). Facoltativo (v. istruzioni)					
Indirizzo(i)		Numero civico, via, codice postale, città, nazione. Facoltativo (v. istruzioni)					
Telefono(i)		Facoltativo (v. istruzioni)			Cellulare: Facoltativo (v. istruzioni)		
Fax		Facoltativo (v. istruzioni)					
E-mail		Facoltativo (v. istruzioni)					
Cittadinanza		Facoltativo (v. istruzioni)					
Data di nascita		Facoltativo (v. istruzioni)					
Sesso		Facoltativo (v. istruzioni)					
Occupazione desiderata/Settore professionale		Facoltativo (v. istruzioni)					
Esperienza professionale							
Date		Iniziare con le informazioni più recenti ed elencare separatamente ciascun impiego pertinente ricoperto. Facoltativo (v. istruzioni)					
Lavoro o posizione ricoperti							
Principali attività e responsabilità							
Nome e indirizzo del datore di lavoro							
Tipo di attività o settore							
Istruzione e formazione							
Date		Iniziare con le informazioni più recenti ed elencare separatamente ciascun corso frequentato con successo. Facoltativo (v. istruzioni)					
Titolo della qualifica rilasciata							
Principali tematiche/competenze professionali possedute							
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione							
Livello nella classificazione nazionale o internazionale		Facoltativo (v. istruzioni)					
Capacità e competenze personali							
Madrelingua(e)		Precisare madrelingua(e)					
Altra(e) lingua(e)							
Autovalutazione		Comprensione		Parlato		Scritto	
Livello europeo [*]		Ascolto	Lettura	Interazione orale	Produzione orale		
Lingua							

Lingua	
	[*] Quadro comune europeo di riferimento per le lingue
Capacità e competenze sociali	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite. (facoltativo, v. istruzioni)
Capacità e competenze organizzative	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite. (facoltativo, v. istruzioni)
Capacità e competenze tecniche	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite. (facoltativo, v. istruzioni)
Capacità e competenze informatiche	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite. (facoltativo, v. istruzioni)
Capacità e competenze artistiche	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite. (facoltativo, v. istruzioni)
Altre capacità e competenze	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite. (facoltativo, v. istruzioni)
Patente	Indicare la(e) patente(i) di cui siete titolari precisandone la categoria. (facoltativo, v. istruzioni)
Ulteriori informazioni	Inserire qui ogni altra informazione utile, ad esempio persone di riferimento, referenze, ecc. (facoltativo, v. istruzioni)
Allegati	Enumerare gli allegati al CV. (facoltativo, v. istruzioni)
	Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali (facoltativo)".
Firma	

Mod. 3

Scheda di progetto/attività

Applicazione sperimentale del modello di certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale per il profilo professionale del FORMATORE/Testing of the experimental model on certification of competences acquired in non formal-informal learning environments and related to training.

Portfolio

Anni di esperienza di lavoro/years of work experience:

Esperienze di lavoro (indicare per la competenza selezionata, Aziende in cui si è lavorato - Ruolo, Anni di esperienza nel ruolo, progetti realizzati, durata)/Professional experiences (for each competence selected, mention where you have practised it, job role, years of experience, specific projects, duration)

		Esperienze professionali/professional experiences			
Area/ Areas	Competenze/ competences	Dove hai svolto il progetto o l'attività/where have you carried on the projects or the activities (es. Aziende private o pubbliche/e.g. Private-Public companies; Piccole Imprese o Grandi Imprese/SMEs/large companies; Associazioni di volontariato/non-profit Association; tempolibero/leisure time)	Quale progetto o attività hai svolto: Breve descrizione/ which projects or activities have you carried out?: Brief description	Durata del progetto o della attività/ duration of the project or the activity	Hai realizzato il progetto o le attività in autonomia? Hai capito da solo cosa ti serviva? (es. materiali, strumenti ma anche altre persone o conoscenze)/ Have you carried out the project or the activity in autonomy? Have you understood alone what you needed to carry on the project or the activity (e.g. materials, tools, people, knowledge)
					Nel progetto o nella attività che hai svolto, hai incontrato problemi? Li hai risolti da solo o hai dovuto chiedere ad altri?/In the project or activities you have carried on have you got problems? If yes, Could you solve them alone or should you call for help?

Mod. 4.1

Indicatori per la valutazione del livello dei requisiti

Legenda per il resp. della Certificazione per la valutazione della coerenza della domanda (in entrata) rispetto alla competenza da certificare di LIVELLO 1 EQF

Dimensioni EQF	Indicatori per competenze al livello 1	Punteggio
Complessità del contesto	Il contesto di esperienza risulta strutturato, stabile e prevedibile. Le attività hanno obiettivi definiti.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Tipologie di attività	Le attività implicano abilità e conoscenze generali di base. Le attività consistono nello svolgimento di mansioni/compiti semplici (AGIRE; ESEGUIRE).	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Autonomia	Capacità di operare sotto la diretta supervisione altrui	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>

Questi indicatori servono sia in fase di analisi delle evidenze sia in fase di assessment per confermare il livello 1 della competenza che era stato valutato solo in base al curriculum del candidato e alla descrizione sommaria dei progetti/delle attività effettuate.

Mod. 4 2

Indicatori per la valutazione del livello dei requisiti

Legenda per il resp. della Certificazione per la valutazione della coerenza della domanda (in entrata) rispetto alla competenza da certificare di LIVELLO 2 EQF

Dimensioni EQF	Indicatori per competenze al livello 2	Punteggio
Complessità del contesto	Il contesto di esperienza risulta stabile e prevedibile. Le attività hanno obiettivi definiti.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Tipologie di attività	Le attività implicano conoscenze, abilità cognitive e pratiche di base. Le attività consistono nello svolgimento di compiti semplici e risoluzione di problemi ricorrenti.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Autonomia	Capacità di operare sotto la supervisione altrui. Capacità di utilizzare autonomamente strumenti semplici e risorse date.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>

Questi indicatori servono sia in fase di analisi delle evidenze sia in fase di assessment per confermare il livello 2 della competenza che era stato valutato solo in base al curriculum del candidato e alla descrizione sommaria dei progetti/delle attività effettuate.

Mod. 4.3

Indicatori per la valutazione del livello dei requisiti

Legenda per il resp. della Certificazione per la valutazione della coerenza della domanda (in entrata) rispetto alla competenza da certificare di LIVELLO 3 EQF

Dimensioni EQF	Indicatori per competenze al livello 3	Punteggio
Complessità del contesto	Il contesto di esperienza risulta generalmente stabile, prevedibile, strutturato, con pochi fattori variabili.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Tipologie di attività	Le attività implicano conoscenze generali e di una gamma di abilità cognitive e pratiche per svolgere compiti e risolvere problemi che comportano la scelta e l'applicazione di metodi di base, strumenti, materiali ed informazioni (APPLICARE; SCEGLIERE; PORTARE A TERMINE).	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Autonomia	Capacità di assunzione di responsabilità nel portare a termine i compiti relativi al proprio lavoro. Capacità di scegliere ed utilizzare metodi di base, strumenti, materiali ed informazioni. Capacità di risolvere i problemi, adeguando il proprio comportamento alle circostanze.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>

Questi indicatori servono sia in fase di analisi delle evidenze sia in fase di assessment per confermare il livello 3 della competenza che era stato valutato solo in base al curriculum del candidato e alla descrizione sommaria dei progetti/delle attività effettuate.

Mod. 4.4

Indicatori per la valutazione del livello dei requisiti

Legenda per il resp. della Certificazione per la valutazione della coerenza della domanda (in entrata) rispetto alla competenza da certificare di LIVELLO 4 EQF

Dimensioni EQF	Indicatori per competenze al livello 4	Punteggio
Complessità del contesto	Il contesto di esperienza risulta strutturato e di solito prevedibile, ma soggetto a possibili cambiamenti.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Tipologie di attività	Le attività implicano conoscenze pratiche e teoriche in ampi contesti ed una gamma di abilità cognitive e pratiche per risolvere problemi specifici (AUTOGESTIRE; SORVEGLIARE; VALUTARE).	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Autonomia	Capacità di sapersi gestire autonomamente nel quadro di istruzioni generali. Capacità di sorvegliare il lavoro di routine di altri, assumendo una certa responsabilità nella valutazione e miglioramento dell'attività lavorativa.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>

Questi indicatori servono sia in fase di analisi delle evidenze sia in fase di assessment per confermare il livello 4 della competenza che era stato valutato solo in base al curriculum del candidato e alla descrizione sommaria dei progetti/delle attività effettuate.

Mod. 4.5

Indicatori per la valutazione del livello dei requisiti

Legenda per il resp. della Certificazione per la valutazione della coerenza della domanda (in entrata) rispetto alla competenza da certificare di LIVELLO 5 EQF

Dimensioni EQF	Indicatori per competenze al livello 5	Punteggio
Complessità del contesto	Il contesto di esperienza risulta instabile e variabile, cioè esposto a cambiamenti imprevedibili.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Tipi di attività	Le attività richiedono discrezionalità e capacità di risolvere le criticità (problemi, errori, imprevisti, etc.).	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Autonomia	Capacità di realizzare le attività da solo, senza aiuto esterno, ancorché con possibile supervisione.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>

Questi indicatori servono sia in fase di analisi delle evidenze sia in fase di assessment per confermare il livello 5 della competenza che era stato valutato solo in base al curriculum del candidato e alla descrizione sommaria dei progetti/delle attività effettuate.

Mod. 4.6

Indicatori per la valutazione del livello dei requisiti

Legenda per il resp. della Certificazione per la valutazione della coerenza della domanda (in entrata) rispetto alla competenza da certificare di LIVELLO 6 EQF

Dimensioni EQF	Indicatori per competenze al livello 6	Punteggio
Complessità del contesto	Il contesto di esperienza risulta strutturato ed esposto a cambiamenti imprevedibili (cioè instabile e variabile).	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Tipologie di attività	Le attività implicano conoscenze e abilità avanzate per gestire e risolvere con padronanza, capacità critica e di innovazione problemi complessi ed imprevedibili in un ambito di lavoro specializzato (ANALIZZARE).	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Autonomia	Capacità di lavorare in maniera indipendente, gestendo attività complesse. Capacità di assunzione di responsabilità nella gestione dello sviluppo professionale di persone e gruppi.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>

Questi indicatori servono sia in fase di analisi delle evidenze sia in fase di assessment per confermare il livello 6 della competenza che era stato valutato solo in base al curriculum del candidato e alla descrizione sommaria dei progetti/delle attività effettuate.

Mod. 4.7

Indicatori per la valutazione del livello dei requisiti

Legenda per il resp. della Certificazione per la valutazione della coerenza della domanda (in entrata) rispetto alla competenza da certificare di LIVELLO 7 EQF

Dimensioni EQF	Indicatori per competenze al livello 7	Punteggio
Complessità del contesto	Il contesto di esperienza risulta innovativo e poco familiare, non strutturato e non prevedibile.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Tipologie di	Le attività implicano conoscenze ed abilità specializzate per: - gestire e risolvere	SI <input type="checkbox"/>

attività	problemi complessi, - analizzare ed integrare consapevolmente e criticamente conoscenze ottenute in ambiti diversi, al fine di creare nuove conoscenze e procedure (INNOVARE; INTEGRARE; CREARE; GUIDARE; CONTRIBUIRE; VERIFICARE).	NO <input type="checkbox"/>
Autonomia	Capacità di leadership. Capacità di assumere le proprie responsabilità in contesti decisionali e/o di verificare le prestazioni strategiche dei gruppi.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>

Questi indicatori servono sia in fase di analisi delle evidenze sia in fase di assessment per confermare il livello 7 della competenza che era stato valutato solo in base al curriculum del candidato e alla descrizione sommaria dei progetti/delle attività effettuate.

Mod. 4.8

Indicatori per la valutazione del livello dei requisiti

Legenda per il resp. della Certificazione per la valutazione della coerenza della domanda (in entrata) rispetto alla competenza da certificare di LIVELLO 8 EQF

Dimensioni EQF	Indicatori per competenze al livello 8	Punteggio
Complessità del contesto	Il contesto di esperienza risulta fortemente innovativo, non strutturato e non prevedibile.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Tipologie di attività	Le attività implicano conoscenze all'avanguardia ed abilità avanzate e specializzate per: - sintetizzare, valutare e risolvere questioni e problemi complessi (che coinvolgono fattori molteplici ed interagenti); - per estendere e ridefinire le conoscenze e le pratiche professionali in settori diversi, sviluppando nuove idee e processi all'avanguardia (SINTETIZZARE; ESTENDERE; RIDEFINIRE).	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>
Autonomia	Capacità di leadership ed autonomia sostanziale, autorevolezza nello svolgimento delle attività che coinvolgono fattori molteplici ed interagenti.	SI <input type="checkbox"/>
		NO <input type="checkbox"/>

Questi indicatori servono sia in fase di analisi delle evidenze sia in fase di assessment per confermare il livello 8 della competenza che era stato valutato solo in base al curriculum del candidato e alla descrizione sommaria dei progetti/delle attività effettuate.

Mod. 5

Guida alla costruzione del portfolio delle evidenze

Certificazione della competenza:

DIMMI COSA FAI E COME FAI

Immagina di dover trasmettere questa competenza ad una persona che la vuole acquisire. Spiegagli in che cosa consiste questa competenza, tu come la eserciti:

.....

Tu come l'hai acquisita? (corsi di formazione; autoformazione; esperienza sul campo etc.):

.....

.....

Descrivi i contesti in cui l'hai esercitata (esperienza di lavoro in aziende private o pubbliche, piccole o grandi imprese, associazioni di volontariato, tempo libero; nello svolgimento di attività, processi, progetti) indicando anche tempi e durata:

.....

.....

Descrivi brevemente l'esperienza più significativa:

.....

.....

Nell'ambito dell'esperienza che hai sopra descritto, spiega se hai esercitato la competenza in attività individuali o di gruppo:

.....

.....

e con quale ruolo:

.....

.....

Nell'ambito dell'esperienza che hai sopra descritto, spiega come hai organizzato le attività legate all'esercizio della competenza (hai pianificato le attività da realizzare; hai individuato una serie di priorità, etc.):

.....

.....

Quali strumenti hai utilizzato in questa esperienza?

.....

.....

Pensando ora all'esperienza che hai qui descritto, quali sono i rischi che bisogna considerare? (Fai degli esempi)

.....

.....

Pensando ora all'esperienza che hai qui descritto, quali sono le criticità (problemi) che si possono verificare e come si gestiscono? (Fai degli esempi)

.....

.....

Pensando ora all'esperienza che hai qui descritto, quali sono gli errori che si possono commettere e quali accorgimenti usare per prevenirli? (Fai degli esempi)

.....

.....

Come si può correggere l'errore commesso? (Fai degli esempi)

.....

.....

Mod. 6

Griglia per la valutazione delle evidenze

Competenza	Evidenza 1	Evidenza 2	Evidenza 3	...	Evidenza n	Valutazione [*]	Note
Indicatore a							
Indicatore b							
Indicatore c							
...							
Indicatore n							
[*] Completamente evidente (4)/Evidente in misura sufficiente (3)/Scarsamente evidente (2)/Non evidente non dimostrato (1).							

Nel caso in cui i punteggi siano pari a 1 e 2 l'indicatore non è soddisfatto è quindi necessario un approfondimento nell'assessment finale. Inoltre occorre fare una valutazione anche in base agli indicatori EQF (4.1-4.8).

Breve report sulla valutazione delle evidenze

Mod. 7

Griglia per la valutazione dell'assessment in presenza

Colloquio orale

	Indicatore 1	Indicatore 2	Indicatore 3	Indicatore 4	Indicatore n	Note
Competenza	1 = non evidente non dimostrato, 2 = scarsamente evidente, 3 = evidente in misura sufficiente, 4 = completamente	1 = non evidente non dimostrato, 2 = scarsamente evidente, 3 = evidente in misura sufficiente, 4 = completamente	1 = non evidente non dimostrato, 2 = scarsamente evidente, 3 = evidente in misura sufficiente, 4 = completamente	1 = non evidente non dimostrato, 2 = scarsamente evidente, 3 = evidente in misura sufficiente, 4 = completamente	1 = non evidente non dimostrato, 2 = scarsamente evidente, 3 = evidente in misura sufficiente, 4 = completamente	

	evidente	evidente	evidente	evidente	evidente	
Note						

Perché una competenza venga riconosciuta e certificata il punteggio per tutti gli indicatori deve essere o "Evidente in buona misura" o "completamente evidente". Inoltre, gli indicatori EQF devono essere confermati (si veda lo sheet Indicatori EQF-EQF indicatorsV). Nel caso in cui anche solo un indicatore ottenga un punteggio più basso, occorre che il candidato torni e ripeta il processo di certificazione, in accordo con l'Ente di certificazione e l'Assessor, a valle quindi di un colloquio di orientamento.

Breve Report di valutazione dell'assessment finale