2016 – 2018 ValCoVol: Validation of Competences Acquired in Volunteering

Berufsorientierte Validierung von Kenntnissen aus ehrenamtlicher Arbeit

www.valcovol.eu

WHITEPAPER

per il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso il volontariato

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

Sommario

1.0 Introduzione 4

1.1 Validazione delle competenze acquisite 4

1.2 Competenze acquisite volontariamente come potenziale invisibile 5

1.3 Riconoscimento delle competenze acquisite nell'assistenza ai rifugiati 5

2.0 Spiegazione dei termini 7

2.1 Che cosa significa la convalida delle competenze acquisite non formali e informali? 7

3.0 Il progetto ValCoVol 8

4.0 Sintesi dei risultati 10

5.0 Il "Modello delle competenze chiave" per i datori di lavoro 12

5.1 Il "Modello delle competenze chiave" per i datori di lavoro in Inglese 13

5.2 Il "Modello delle competenze chiave" per i datori di lavoro in Tedesco 16

5.3 Il "Modello delle competenze chiave" per I datori di lavoro in Italiano 19

5.4 Il "Modello delle competenze chiave" per I datori di lavoro in Sloveno 22

5.5 Il "Modello delle competenze chiave" per I datori di lavoro in Slovacco 25

5.6 Il "Modello delle competenze chiave" per I datori di lavoro in Ceco 28

6.0 Certificazione delle competenze informali e non formali 31

6.1 Situazione attuale in Germania 31

6.2 Situazione attuale in Austria 32

6.3 Situazione attuale in Italia 34

6.4 Situazione attuale in Slovenia 37

6.5 Situazione attuale in Slovacchia 39

6.6 Situazione attuale nella Repubblica Ceca 40

7.0 Riconoscimenti 42

8.0 Allegati: Best Practice 43

8.1 Best Practice dalla Slovacchia 43

8.2 Best Practice Germania 44

8.3 Best Practice Austria 47

8.4 Best Practice Slovenia 48

8.5 Best Practice Repubblica Ceca 51

8.6 Best Practice Italia 51

9.0 Ulteriori letture 53
10.0 La partnership ValCoVol 55

1.0 Introduzione

Il volontariato è un'opportunità non solo per essere socialmente attivi e responsabili, ma è anche un modo per acquisire abilità e competenze. Non solo: il volontariato è un modo per migliorare l'inclusione sociale ed è anche un modo per (ri)entrare nel mercato del lavoro. Inoltre, il volontariato è riconosciuto come un prezioso ambiente di apprendimento,

- per coloro che considerano il volontariato come parte della loro responsabilità sociale, ad esempio impegnandosi nel lavoro parrocchiale o nelle organizzazioni umanitarie,
- per coloro che sono alla ricerca di contatti e attività sociali, ad esempio anziani e pensionati,
- per coloro che escono dal settore dell'istruzione formale, ad esempio dopo aver abbandonato la scuola,
- per coloro che hanno difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro, ad esempio dopo un lungo periodo di congedo parentale o di disoccupazione, o per mancanza di competenze.

Molte persone hanno acquisito competenze nel volontariato che sono di grande valore per la società in generale e per il mercato del lavoro in particolare. Spesso queste capacità e competenze non sono valutate perché non sono state acquisite e convalidate nel quadro di una qualifica formale. Tuttavia, al fine di rispondere alle crescenti esigenze sociali degli ambienti di lavoro, le competenze pertinenti non devono limitarsi a rimanere inattive. La convalida delle competenze acquisite in modo non formale e informale acquista quindi maggiore rilevanza nell'apprendimento permanente. Per tutti i volontari è importante non solo valutare gli effetti sociali ma anche quelli occupazionali per convalidare adeguatamente le competenze acquisite.

1.1 Validazione delle competenze acquisite

La maggior parte dei paesi coinvolti nel partenariato ValCoVol ha già adottato schemi convincenti per la convalida del lavoro volontario, che per l'Austria, la Repubblica Ceca, la Germania, l'Italia, la Slovacchia e la Slovenia sono indicate nelle sottostanti parti della presente pubblicazione. Anche se il partenariato ValCoVol non pretende di essere esaustivo nella sua copertura di queste iniziative e progetti, il numero e il contenuto forniscono una buona valutazione generale della situazione in questi paesi.

Ciò che manca solitamente sono le procedure di certificazione per garantire che tali conoscenze siano equivalenti alle capacità e alle competenze acquisite nell'istruzione formale.

È una questione di riconoscimento e apprezzamento sociale offrire alle persone attive nel volontariato l'opportunità di accedere al mercato del lavoro con competenze chiaramente identificate.

1.2 Competenze acquisite volontariamente come potenziale invisibile

L'Europa è una comunità di nazioni piene di cambiamenti sociali che presentano grandi sfide da affrontare: nel mercato del lavoro, esse devono rispondere alla carenza di lavoratori qualificati e all'evoluzione delle qualifiche richieste. Nella società civile, le persone si trovano di fronte a cambiamenti politici e culturali. Hanno bisogno di competenze adeguate alla società civile per poter reagire adeguatamente. **Molte persone hanno già competenze che sono rilevanti per il mercato del lavoro e/o la società - ma queste per lo più non sono trasferite alla corrispondente qualifica formale**. A volte gli individui stessi non ne sono nemmeno consapevoli. La mancanza di una qualifica formale potrebbe essere un motivo per cui alle persone viene anche negato l'accesso alla formazione continua e/o al mercato del lavoro. In questo modo il progetto **ValCoVol** è un tentativo di rendere le competenze esistenti dei cittadini più visibili, comprensibili e quindi meglio utilizzabili.

1.3 Riconoscimento delle competenze acquisite nell'assistenza ai rifugiati

Dal 2014 il volontariato ha ottenuto un ulteriore riconoscimento da parte di migliaia di volontari di tutta Europa impegnati nel sostegno ai rifugiati. Forse non si è trattato di un fenomeno comune a tutti gli Stati membri dell'Unione europea, ma è innegabile che dal 2014 il numero di volontari attivi nell' assistenza ai rifugiati è aumentato enormemente.

Solo in **Germania**, nel 2015, fino a otto milioni di volontari sono stati coinvolti nell'assistenza ai rifugiati. Si stima che il 66% di essi sia stato attivo dal 2015, l'anno con il maggior numero di rifugiati. Durante questo picco del flusso di rifugiati, un numero particolarmente elevato di

persone è stato coinvolto nell'assistenza ai rifugiati. Alcuni dati in più rivelano informazioni sul "profilo" di questi volontari: il 72% dei lavoratori rifugiati in Germania è costituito da donne, il 75% dei rifugiati è di età inferiore ai 60 anni. L'88% degli assistenti ai rifugiati possiede un diploma universitario o una qualifica avanzata di diploma tecnico.[1]

In **Austria**, l'assistenza ai rifugiati arrivati nel 2015 è stata ampiamente sostenuta anche dal volontariato[2]: un austriaco su quattro è stato coinvolto nell'aiuto ai rifugiati (23,1%). Anche qui c'è stata una differenza a seconda del livello di istruzione: mentre il 19,8% dei diplomati della scuola dell'obbligo si è impegnato nei confronti dei rifugiati, la percentuale di coloro che hanno ottenuto l'istruzione scolastica più elevata o un diploma universitario è stata del 32,1%.

Ci sono numerosi esempi di persone che lasciano il proprio lavoro per dare sostegno, sia che si tratti di alloggi, ristorazione o di compiti amministrativi. Di norma, riportano molte nuove esperienze ed abilità che essi stessi hanno scoperto.

Solo nei casi più rari le nuove conoscenze acquisite sono state adeguatamente registrate e valutate per dare ai volontari un riconoscimento del loro impegno. Per molti questo potrebbe non essere stato abbastanza importante perché sono tornati alla loro "vita normale". Altri hanno trovato nuove opportunità professionali attraverso il loro lavoro volontario. Per altri, il loro lavoro volontario significava entrare in un'occupazione retribuita, dato che molti nuovi posti di lavoro sono stati creati in connessione con l'assistenza. Alcuni Stati membri europei hanno utilizzato le condizioni quadro dell'assistenza ai rifugiati come stimolo economico e hanno quindi creato posti di lavoro.

[1] EFA-Studie 2: „Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA) in Deutschland", Eine Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) - Structures and motives of voluntary refugee work (EFA) in Germany ", a study by the Berlin Institute for Empirical Integration and Migration Research (BIM), Humboldt-Universität Berlin, August 2016

[2] Vedi Medienservicestelle Neue Österreicher/innen: http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2015/12/02/freiwilliges-engagement-in-oesterreich/

2.0 Spiegazione dei termini

2.1 Che cosa significa la convalida delle competenze acquisite non formali e informali?

La convalida delle competenze acquisite in modo non formale e informale significa che i risultati dell'apprendimento di una persona sono registrati, documentati, valutati e certificati. I risultati dell'apprendimento corrispondono ad un certo standard. Si tratta di affermazioni su ciò che gli studenti sanno, capiscono e sono in grado di fare dopo che il processo di apprendimento è stato completato. È irrilevante il modo in cui questi risultati di apprendimento, vale a dire conoscenze, abilità e competenze, sono stati acquisiti.

Un possibile obiettivo della convalida è il riconoscimento delle competenze: un organismo ufficiale certifica in questo caso che i risultati dell'apprendimento acquisiti corrispondono ad una certa qualifica professionale formale.

In questo contesto, per **apprendimento non formale** si intende l'apprendimento che avviene attraverso un'azione sistematica (in termini di obiettivi e periodi di apprendimento) ma che non fa parte del sistema formale di istruzione e formazione.

L'apprendimento informale, invece, si riferisce all'apprendimento quotidiano sul posto di lavoro o nel tempo libero che non è organizzato o strutturato in termini di obiettivi e tempi di apprendimento e può essere involontario dal punto di vista del discente.

3.0 Il progetto ValCoVol

I volontari hanno spesso difficoltà a comunicare al datore di lavoro quali conoscenze e qualifiche chiave hanno acquisito. I datori di lavoro, a loro volta, spesso incontrano difficoltà nell'identificare le conoscenze acquisite durante la lettura delle credenziali delle organizzazioni di volontariato, dal momento che queste certificazioni descrivono solitamente le attività svolte, ma non le competenze acquisite.

ValCoVol è stato un progetto cofinanziato dal programma europeo ERASMUS+ 2015-2018. Ha unito le esigenze dei volontari e gli interessi dei datori di lavoro, offrendo esempi e buone pratiche per una validazione significativa delle competenze per entrambe le parti.[3]

ValCoVol offre

- una panoramica di 39 progetti, iniziative e metodi europei per la convalida dell'apprendimento non formale e informale realizzato attraverso il volontariato. Allo stesso tempo vengono identificati strumenti, modelli e sistemi che validano le competenze chiave acquisite in un incarico onorario. Qui trovate la raccolta di questi progetti, iniziative e metodi di convalida: www.valcovol.eu/best-practice
- un forum interattivo online per il collegamento in rete, lo scambio di esperienze e di buone pratiche e il sostegno alle idee, per promuovere lo scambio e assistere alle iniziative che contribuiscono alla società europea nel suo insieme. Sulla homepage ValCoVol troverete l'accesso ai forum online più generali e a due strumenti di comunicazione - Google Translate e Skype Translator – con incluso un video con tutorial a uno di questi strumenti. Sentitevi liberi di usarlo per entrare in contatto con una delle migliori pratiche identificate nella pagina del progetto.
- il *"Whitepaper per il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso il volontariato"* che fornisce una panoramica della situazione attuale nei paesi partner e presenta le iniziative, i progetti e i materiali con spiegazioni. Lo trovate anche in tedesco, sloveno, slovacco, italiano e ceco nella homepage ValCoVol.
- un modello facilmente adattabile ("Modello delle Competenze Chiave") per le organizzazioni di volontari, per identificare le competenze dei volontari piuttosto che descrivere il lavoro volontario (vedi capitolo 5). Questo modello fornisce ai datori di lavoro informazioni significative sulle competenze acquisite dai candidati al lavoro volontario.

[3] Date un'occhiata alla raccolta delle migliori pratiche e a molte altre informazioni utili su www.valcovol.eu e lasciatevi ispirare!

ValCoVol targets

- volontari che hanno bisogno di un documento significativo sulla loro esperienza maturata nel volontariato per entrare nel mercato del lavoro retribuito,
- organizzazioni che lavorano con volontari e devono rilasciare certificati sulle loro attività,
- datori di lavoro che vogliono capire che tipo di esperienza hanno acquisito i candidati che hanno lavorato come volontari.

La metodologia si incentra sul raggruppamento degli strumenti più importanti su un'unica piattaforma e sullo sviluppo di strumenti per un accesso rapido al fine di utilizzare al meglio le conoscenze acquisite dai volontari nella fase di candidatura per posti di lavoro retribuiti.

I partner **ValCoVol** dichiarano che il risultato di questo progetto è molto importante per i volontari che lavorano in organizzazioni di rifugiati dal 2014: molti di loro sostengono queste organizzazioni e dovrebbero beneficiare dei loro sforzi e del loro impegno ottenendo una prova significativa della loro nuova qualifica per il futuro impiego**.**

4.0 Sintesi dei risultati

L'acquisizione della formazione professionale e dell'istruzione in campo commerciale avviene sia come acquisizione formale di qualifiche professionali (istituti di formazione e perfezionamento professionale, istituti tecnici e università) sia in modo non formale e informale attraverso la conoscenza delle esperienze. Attraverso uno spettro di compiti differenziato e in costante crescita nel processo lavorativo e attraverso un impegno volontario al di fuori del processo lavorativo, le persone acquisiscono esperienze e capacità che vanno ben oltre le competenze nelle qualifiche formali.

Regolamenti vincolanti per la convalida delle competenze acquisite in modo non formale e informale sono una componente centrale di un sistema di istruzione permeabile. Sebbene sia politicamente necessaria, tuttavia, l'attuazione è esitante, anche se è necessario raggiungere un accordo su un processo di certificazione, tenuto conto della raccomandazione del Consiglio dell'UE di introdurre regolamenti corrispondenti entro il 2018 al più tardi. Nel complesso, i risultati principali del progetto ValCoVol mostrano l'urgente necessità di una certificazione a livello europeo dell'apprendimento informale e non formale.

Il difficile approccio alle forme standardizzate di riconoscimento è già evidente nella comparazione tra gli Stati membri europei che hanno partecipato al progetto **ValCoVol**: in **Repubblica Ceca** sforzi per ottenere la certificazione esistono, ma non sono affatto caratterizzati da grande entusiasmo. In **Italia** è stato istituito un sistema nazionale di certificazione delle competenze per l'identificazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale con il Decreto Legislativo 13/2013 e il Quadro Nazionale per le Qualifiche Regionali (QNQR), D. l. 30 Giugno 2015. Tuttavia permangono ancora alcuni ostacoli alla piena accettazione di tali procedure nel contesto del volontariato volontario. In **Slovenia** la situazione è completamente diversa. Sorprende la lunga tradizione di riconoscimento dell'apprendimento informale, che svolge un ruolo di sensibilizzazione del pubblico fin dall' età della scuola elementare. In **Germania** d'altro canto, molte iniziative hanno già affrontato questo tema e sono stati realizzati numerosi studi che supportano certificazioni chiare. Tuttavia, un'iniziativa congiunta di tutti e 16 gli Stati federali non è stata ancora completata con successo. **Austria** e **Slovacchia** hanno numerose iniziative individuali, ma qui manca l'attuazione di un quadro di certificazione obbligatorio.

Gli esempi di buone pratiche individuati riguardano principalmente insegnanti, consulenti, assistenti sociali e animatori socioeducativi. Circa la metà delle 39 buone prassi riguarda anche i

futuri datori di lavoro, che possono essere considerati un indicatore della pertinenza dell'apprendimento informale e non formale per l'occupazione. L'ampia varietà di buone pratiche comprende materiale formativo e didattico, strumenti di ogni tipo, progetti e modelli diversi. A questo proposito, la raccolta di buoni esempi e di iniziativi presentati in questa sede può essere un incoraggiamento ad accettare il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale a livello nazionale e a fornire infine la certificazione.

5.0 Il "Modello delle competenze chiave" per i datori di lavoro

Come regola generale, i volontari ricevono una conferma per il loro lavoro. Questi documenti non seguono regole comuni, come ad esempio il CV europeo o l'EUROPASS, ma sono di competenza dell'organizzazione per cui hanno lavorato. Le informazioni fornite sono per lo più di base e descrittive, senza fare riferimento a conoscenze e competenze chiaramente acquisite nel volontariato. Si tratta di una grave lacuna perché la credibilità delle conoscenze e delle competenze è difficile da giudicare per i datori di lavoro. Un modello di competenze convalidate - che è uno degli obiettivi di ValCoVol - aggiungerà credibilità al lavoro volontario certificato e potrebbe essere un punto di partenza per un processo di certificazione.

Tutti i partner del progetto **ValCoVol** lavorano a stretto contatto con il mercato del lavoro. Sono ben consapevoli degli strumenti di convalida sviluppati in diversi paesi europei. Tuttavia, dal punto di vista del mercato del lavoro, i datori di lavoro non sono interessati ad approfondire i documenti prevalentemente descrittivi in un colloquio di lavoro, ma hanno bisogno di una breve e chiara identificazione delle conoscenze e delle competenze acquisite nel volontariato.

Un modello con queste informazioni di base, ma estremamente utili, potrebbe aiutare le persone in cerca di lavoro a mostrare meglio le conoscenze e le competenze acquisite nel loro lavoro volontario. Spesso il valore del lavoro volontario non è abbastanza chiaro per i possibili datori di lavoro, il che limita i benefici per i volontari del loro impegno non appena passano ad un'occupazione retribuita.

Il progetto ValCoVol ha affrontato chiaramente questa esigenza sviluppando un modello per mostrare strumenti, modelli e schemi che convalidano e identificano le competenze chiave acquisite dai volontari, le rendono accessibili in diverse lingue europee e lo trasformano in uno strumento pratico per i datori di lavoro. Questo modello facilmente adattabile ("Il modello delle competenze chiave") per le organizzazioni di volontari mira ad identificare le competenze dei volontari piuttosto che a descrivere il lavoro volontario. Questo modello fornisce ai datori di lavoro informazioni significative sulle competenze acquisite dai candidati al lavoro nel volontariato.[4]

[4] Per i rappresentanti di lingua tedesca delle organizzazioni di volontariato il Ministero federale austriaco del lavoro, degli affari sociali, della salute e della tutela dei consumatori (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz) offre il cosiddetto modello di "Evidenza delle attività di volontariato" (versione disponibile dal 2017). http://www.freiwilligenweb.at/de/freiwilliges-engagement/freiwilligennachweis

Nei capitoli seguenti è possibile dare un'occhiata alle versioni nelle diverse lingue del template. Sono redatte per essere facilmente copiate sulla carta intestata delle organizzazioni di volontariato. Tutti i template possono essere scaricate gratuitamente qui: http://valcovol.eu/project/

5.1 Il "Modello delle competenze chiave" per i datori di lavoro in Inglese

Confirmation of Key Competences of Skills Gained by Volunteers

(Please copy this sheet on your business paper and delete instructions highlighted in yellow after finalising this sheet)

Volunteer	**Confirming Organisation**
Name	Name
Address	Address
Date of birth	Department / project
Telephone	Contact person
E-Mail	Telephone
	E-Mail

Activities, tasks and responsibilities of the volunteer

Area of activities

Description of work (preferably up to 10 lines)

Duration: from ... until ...
Frequency: hours per day, days per week, ...
Total working time: hours, days, weeks, months, years

Key competences gained in the volunteer work (Please identify or delete respective competences)

- Problem solving
- Information and communication technology
- Digital skills
- Motivation and dedication
- Ability to motivate others
- Accuracy
- Reliability
- Entrepreneurial thinking

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

This template is provided by ValCoVol, the European project on validation of competences acquired in volunteering. Read more: www.valcovol.eu

- Time management
- Ability to express effectively
- Ability to attentively listening
- Creativity and innovation
- Critical thinking
- Analytical thinking
- Conflict management
- Communication in the mother tongue
- Communication in a foreign language *(please identify which languages were used during the volunteer work)*
- Mathematical literacy
- Handcraft skills *(please identify which skills were used during the volunteer work)*
- Intercultural skills *(please identify which skills were used during the volunteer work)*
- Read and understand instructions
- Ability to make decisions
- Take responsibility
- Adaptability and flexibility
- Team work
- Leadership
- Empathy
- Willingness to learn
- Ability to handle and process information
- Presentation Skills
- Ability to work independently
- Planning and organization of work
- Active approach / take initiative
- Working under pressure
- Efficiency
- Competencies to meet clients' needs/ Service skills
- Include more if applicable

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

This template is provided by ValCoVol, the European project on validating of competences acquired in volunteering. Read more: www.valcovol.eu

Additional remarks

(Please bear in mind that there is a "language of certificates": Standard formulations can contain encrypted messages between the lines. Other information is hidden behind seemingly neutral or positive statements in a testimony. Therefore, be careful with formulations. Relevant publications or Internet pages provide assistance in this regard.)

Place and date of issue

Signature and stamp

The volunteer together with a representative of the organisation provided this proof.

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

This template is provided by ValCoVol, the European project on validation of competences acquired in volunteering. Read more: www.valcovol.eu

5.2 Il “Modello delle competenze chiave” per i datori di lavoro in Tedesco

Bestätigung über erworbene Schlüsselkompetenzen während der freiwilligen Mitarbeit

(Bitte kopieren Sie dieses Blatt auf Ihr Geschäftspapier. Löschen Sie die gelb unterlegten Anweisungen vor dem Ausdruck)

Freiwillige/r

Name
Adresse
Geburtsdatum
Telefon
E-Mail

Ausstellende Organisation

Name
Adresse
Abteilung / Projekt
Kontaktperson
Telefon
E-Mail

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

Diese Vorlage wird Ihnen von ValCoVol, dem ERASMUS+-Projekt zur Erfassung von Kompetenzen in der Freiwilligenarbeit, zur Verfügung gestellt. Mehr: www.valcovol.eu

Aktivitäten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten des/der Freiwilligen

Arbeitsbereiche:

Kurze Beschreibung:

Dauer:	von … bis …
Häufigkeit:	Stunden pro Tag, Tage in der Woche…
Umfang:	Stunden, Tage, Wochen, Monate, Jahre

Kompetenzen, die durch die Mitarbeit erzielt wurden

(Bitte identifizieren Sie diese oder löschen Sie die entsprechenden Angaben)

- Problemlösung
- Informations- und Kommunikationstechnologien
- Digitale Fertigkeiten
- Motivation und Hingabe
- Fähigkeit, andere zu motivieren
- Genauigkeit
- Verlässlichkeit
- Unternehmerisches Denken
- Zeitmanagement
- Fähigkeit, sich genau auszudrücken
- Fähigkeit, genau zuzuhören
- Kreativität und Innovation
- Kritisches Denken
- Analytisches Denken
- Konfliktmanagement
- Kommunikation in der Muttersprache
- Kommunikation in einer Fremdsprache *(bitte geben Sie an, welche Fremdsprache(n) während der Freiwilligentätigkeit verwendet wurden)*
- Mathematisches Grundwissen
- Handwerkliches Geschick *(bitte geben Sie an, welche Tätigkeiten während der Freiwilligentätigkeit ausgeübt wurden)*
- Interkulturelle Fertigkeiten *(bitte geben Sie an, welche Fertigkeiten während der Freiwilligentätigkeit verwendet wurden)*
- Lesen und Verstehen von Anweisungen
- Entscheidungen treffen

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

Diese Vorlage wird Ihnen von ValCoVol, dem ERASMUS+-Projekt zur Erfassung von Kompetenzen in der Freiwilligenarbeit, zur Verfügung gestellt. Mehr: www.valcovol.eu

- 3 -

- Verantwortung übernehmen
- Anpassungsfähigkeit und Flexibilität
- Teamwork
- Führung
- Empathie
- Bereitschaft zum Lernen
- Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten
- Präsentationsgeschick
- Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten
- Planung und Organisation von Arbeit
- Aktiver Zugang / Initiative ergreifen
- Belastbarkeit (Arbeiten unter Druck)
- Effizienz
- Kundenorientierung
- Fügen Sie bei Bedarf weitere Kompetenzen hinzu

Zusätzliche Bemerkungen:

(Bitte bedenken Sie, dass es eine "Zeugnissprache" gibt: Standard-Formulierungen können verschlüsselte Botschaften enthalten, die zwischen den Zeilen stehen. Hinter scheinbar neutralen oder positiven Aussagen in einem Zeugnis verstecken sich andere Informationen. Gehen Sie deshalb sorgsam mit Formulierungen um. Hilfestellung dazu geben einschlägige Publikationen oder Internetseiten.)

Ort und Datum der Ausstellung

Unterschrift und Stempel

Dieses Dokument wurde gemeinsam vom/ von der Freiwilligen und einem/einer Vertreter(in) der Organisation ausgearbeitet.

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

Diese Vorlage wird Ihnen von ValCoVol, dem ERASMUS+-Projekt zur Erfassung von Kompetenzen in der Freiwilligenarbeit, zur Verfügung gestellt. Mehr: www.valcovol.eu

5.3 Il “Modello delle competenze chiave” per I datori di lavoro in Italiano

Validazione
delle competenze chiave e delle abilità acquisite dai volontari

(Copiare questo documento su carta intestata e eliminare le istruzioni marcate in giallo dopo aver completato il documento)

Volontrio/a

Nome
Indirizzo
Data di nascita
Telefono
E-Mail

Ente che valida

Nome
Indirizzo
Progetto
Persona di contatto
Telefono
E-Mail

Attività, compiti e responsabilità del volontario

Area di attività

Descrizione del tipo di mansioni richieste (preferibilmente non più di 10 righe)

Durata: da ... a ...
Frequenza: ore al giorno, giorni alla settimana
Tempo totale di lavoro: ore, giorni, settimane, mesi, anni

Competenze chiave ottenute col lavoro volontario (Identificare o cancellare le rispettive competenze)

Tecnologie dell' informazione e della comunicazione
Soluzione dei problemi
Tecnologie dell' informazione e della comunicazione
Competenze digitali
Motivazione e dedizione
Capacità di motivare gli altri
Precisione
Affidabilità
Pensiero imprenditoriale
Gestione del tempo
Capacità di esprimersi efficacemente
Capacità di ascoltare con attenzione
Creatività e innovazione
Pensiero critico
Pensiero analitico
Gestione dei conflitti
Comunicazione nella madrelingua
Comunicazione in una lingua straniera (identificare quali lingue sono state utilizzate durante il volontariato)
L' alfabetizzazione matematica
Abilità artigianali (identificare quali abilità sono state usate durante il volontariato)
Competenze interculturali (identificare quali abilità sono state usate durante il volontariato)
Leggere e comprendere le istruzioni
Capacità di prendere decisioni
Capacità e volontà di prendere responsabilità
Adattabilità e flessibilità
Lavoro di squadra
Leadership
Empatia
Disponibilità ad imparare
Capacità di gestire ed elaborare le informazioni
Capacità di presentazione
Capacità di lavorare in modo indipendente
Pianificazione e organizzazione del lavoro
Approccio attivo / prendere l' iniziativa
Lavorare sotto pressione
Efficienza
Competenze per soddisfare le esigenze degli utenti/abilità di servizio

Altro

Luogo e data:

Firma e Timbro:

Il Volontario assieme al rappresentante dell'ente rende noto questo documento

5.4 Il “Modello delle competenze chiave” per I datori di lavoro in Sloveno

POTRDILO O KLJUČNIH KOMPETENCAH PRIDOBLJENIH V OKVIRU PROSTOVOLJNEGA DELA

(Prosimo, kopirajte spodnjo vsebino v obrazec, ki ga v vaši organizaciji uporabljate za izdajo potrdil in ob koncu rumena navodila v oklepajih izbrišite).

PROSTOVOLJEC/PROSTOVOLJKA:

Ime in priimek:
Naslov:
Datum rojstva:
Telefon:
E-naslov:

ORGANIZACIJA:

Naziv:
Naslov:
Področje dela/projekt:
Kontaktna osebe:
Telefon:
E-naslov:

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

This template is provided by ValCoVol, the European project on validation of competences acquired in volunteering. Read more: www.valcovol.eu

AKTIVNOSTI, NALOGE IN ODGOVORNOSTI PROSTOVOLJCA (opis naj ne obsega več kot 10 vrstic):

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Čas trajanja: od _____ do _____

Delovni čas: _____ ur na dan/teden/mesec (podčrtajte)

Delovna doba: _____ ur/dni/tednov/mesecev/let

KATERE KOMPETENCE JE PRIDOBIL V ČASU PROSTOVOLJNEGA DELA: (označite le kompetence, ki jih je kandidat v okviru prostovoljnega dela razvil, ostale pa izbrišite):

- Sposobnost reševanja problemov
- Informacijsko pismenost
- Računalniško pismenost
- Digitalno pismenost
- Motiviranost in predanost
- Sposobnost motiviranja drugih
- Natančnost
- Zanesljivost
- Podjetniško razmišljanje
- Učinkovito upravljanje s časom
- Sposobnost jasnega izražanja
- Sposobnost aktivnega poslušanja
- Kreativnost in inovativnost
- Kritično razmišljanje
- Analitično razmišljanje
- Sposobnost reševanja sporov
- Sposobnost pisnega in ustnega izražanja v materinem jeziku
- Sposobnost pisnega in ustnega izražanja v tujem jeziku *(tu navedite, katere tuje jezike je prostovoljec uporabljal pri svojem delu)*

- Matematična pismenost
- Ročne spretnosti: (*tu navedite, katere ročne spretnosti je prostovoljec razvil pri svojem delu*)
- Medkulturne kompetence: (*tu navedite, katere medkulturne kompetence je prostovoljec razvil/uporabljal pri svojem delu*)
- Razumevanje navodil in ustrezna izvedbo v praksi
- Sposobnost odločevanja
- Pripravljenost prevzeti odgovornost
- Prilagodljivost in fleksibilnost
- Veščine timskega dela
- Vodstvene sposobnosti
- Empatijo
- Pripravljenost za učenje novih znanj in veščin
- Sposobnost sprejemanja velikega številna informacij
- Sposobnost učinkovite predstavitve
- Samostojnost
- Sposobnost načrtovanja in učinkovite izvedbe
- Samoiniciativnost
- Sposobnost dela pod pritiskom
- Produktivnost in učinkovitost
- Sposobnost prepoznavanje potreb in interesov udeležencev
- Dodajte svoje:

Priporočilo:

(Upoštevajte, da obstaja "skriti jezik delodajalcev" značilen zlasti za nemško govoreče države: v navidez nevtralnih ali pozitivnih izjave o zaposlenemu so skrivaja opozorila, zakaj ne zaposliti posmaeznika. Zato bodite previdni pri formulacijah svojih stavkov. Več informacij o tem lahko dobite na internetu pod geslom „skriti jezik delodajalcev".)

Datum in kraj:

Podpis in štampilka:

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

This template is provided by ValCoVol, the European project on validation of competences acquired in volunteering. Read more: www.valcovol.eu

5.5 Il “Modello delle competenze chiave” per I datori di lavoro in Slovacco

Potvrdenie zručností nadobudnutých dobrovoľníctvom

(Pozn.: Vytlačte toto potvrdenie na hlavičkový papier a po dokončení vymažte pokyny zvýraznené žltou farbou)

Dobrovoľník/čka

Meno
Adresa
Dátum narodenia
Telefón
E-Mail

Organizácia

Názov
Adresa
Oddelenie / projekt
Kontaktná osoba
Telefón
E-Mail

Činnosti, úlohy a povinnosti dobrovoľníka/čky

Oblasť činnosti

Opis práce (najlepšie do 10 riadkov)

Kedy: od … do …

Ako často: koľko hodín denne, koľko dní v týždni, …

Celkový pracovný čas: koľko hodín / dní / týždňov / mesiacov / rokov

Zručnosti nadobudnuté dobrovoľníctvom (Označte alebo vymažte z nasledujúceho zoznamu)

↗ Riešenie problémov
↗ Používanie informačných a komunikačných technológií
↗ Digitálne zručnosti
↗ Motivácia a odhodlanie
↗ Schopnosť motivovať ostatných
↗ Presnosť
↗ Spoľahlivosť
↗ Podnikateľské myslenie↗ Time management
↗ Schopnosť efektívne sa vyjadrovať
↗ Schopnosť pozorne počúvať
↗ Kreativita a inovácia
↗ Kritické myslenie
↗ Analytické myslenie
↗ Riešenie konfliktov
↗ Komunikácia v materinskom jazyku
↗ Komunikácia v cudzom jazyku (uveďte, ktoré jazyky dobrovoľník/čka používal/a počas dobrovoľníckej práce)
↗ Matematická gramotnosť
↗ Remeselnícke zručnosti (uveďte, ktoré zručnosti dobrovoľník/čka využíval/a počas dobrovoľníckej práce)
↗ Interkultúrne schopnosti ((uveďte, ktoré schopnosti dobrovoľník/čka využíval/a počas dobrovoľníckej práce)
↗ Schopnosť porozumieť inštrukciám
↗ Schopnosť prijímať rozhodnutia
↗ Prebrať zodpovednosť
↗ Adaptabilita a flexibilita

- ↗ Tímová práca
- ↗ Vedenie
- ↗ Empatia
- ↗ Ochota učiť sa
- ↗ Schopnosť spracovávať a vyhodnocovať informácie
- ↗ Prezentačné zručnosti
- ↗ Schopnosť pracovať nezávisle
- ↗ Plánovanie a organizácia práce
- ↗ Aktívny prístup
- ↗ Práca pod tlakom
- ↗ Efektivita
- ↗ Schopnosť reagovať na potreby klientov
- ↗ V prípade potreby doplňte ďalšie relevantné zručnosti

Ďalšie poznámky

Miesto a dátum

Podpis a pečiatka

Tento formulár bol vyplnený organizáciou v spolupráci s dobrovoľníkom/dobrovoľníčkou.

5.6 Il “Modello delle competenze chiave” per I datori di lavoro in Ceco

Potvrzení dovedností nabytých dobrovolnictvím

(Pozn .: Vytiskněte toto potvrzení na hlavičkový papír a po dokončení vymažte pokyny zvýrazněny žlutou barvou)

Dobrovolník / čka

Jméno
Adresa
Datum narození
Telefon
E-Mail

Organizace

Název
Adresa
Oddělení / projekt
Kontaktní osoba
Telefon
E-Mail

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

Tato tabulka byla vytvořena v rámci evropského projektu ValCoVol: Ověřování dovedností nabytých dobrovolnictvím. Více informací: www.valcovol.eu

Činnosti, úkoly a povinnosti dobrovolníka/čky

Oblast činností

Popis práce (nejlépe do 10 řádků)

Kdy: od … do …

Jak často: kolik hodin denně, kolik dní v týdnu, …

Celkový pracovní čas: kolik hodin / dnů / týdnů / měsíců / let

Dovednosti nabyté dobrovolnictvím (Označte nebo vymažte z následujícího seznamu)

- ↗ Řešení problémů
- ↗ Používání informačních a komunikačních technologií
- ↗ Digitální dovednosti
- ↗ Motivace a odhodlání
- ↗ Schopnost motivovat ostatní
- ↗ Přesnost
- ↗ Spolehlivost
- ↗ Podnikatelské myšlení
- ↗ Time management
- ↗ Schopnost efektivně se vyjadřovat
- ↗ Schopnost pozorně poslouchat
- ↗ Kreativita a inovace
- ↗ Kritické myšlení
- ↗ Analytické myšlení
- ↗ Řešení konfliktů
- ↗ Komunikace v mateřském jazyce
- ↗ Komunikace v cizím jazyce (uveďte, které jazyky dobrovolník/čka používal/a během dobrovolnictví)
- ↗ Matematická gramotnost
- ↗ Řemeslnické dovednosti (uveďte, které dovednosti dobrovolník/čka využíval/a během dobrovolnictví)
- ↗ Interkulturní schopnosti (uveďte, které schopnosti dobrovolník/čka využíval/a během dobrovolnictví)
- ↗ Schopnost porozumět instrukcím
- ↗ Schopnost přijímat rozhodnutí
- ↗ Probrat odpovědnost
- ↗ Adaptabilita a flexibilita
- ↗ Týmová práce
- ↗ Vedení
- ↗ Empatie

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

Tato šablona byla vytvořena v rámci evropského projektu ValCoVol: Dalšího dovednosti nabytých dobrovolnictvím. Více informací: www.valcovol.eu

- Ochota učit se
- Schopnost zpracovávat a vyhodnocovat informace
- Prezentační dovednosti
- Schopnost pracovat nezávisle
- Plánování a organizace práce
- Aktivní přístup
- Práce pod tlakem
- Efektivita
- Schopnost reagovat na potřeby klientů
- V případě potřeby doplňte další relevantní dovednosti

Další poznámky

Místo a datum

Podpis a razítko

Tento formulář byl vyplněn organizací ve spolupráci s dobrovolníkem / dobrovolnicí.

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

Tato tabulka byla vytvořena v rámci evropského projektu ValCoVol: Ověřování dovedností nabytých dobrovolnictvím. Více informací: www.valcovol.eu

6.0 Certificazione delle competenze informali e non formali

6.1 Situazione attuale in Germania

Le nove buone pratiche identificate dalla Germania mostrano che le strategie di attuazione per la convalida dell'apprendimento non formale e informale sono attualmente in corso di elaborazione in diversi progetti e istituzioni. Esperti di formazione nella ricerca e nell'applicazione, così come consulenti che lavorano nella pratica con potenziali gruppi target conoscono e lavorano con materiali e strumenti di formazione individuale già presenti sul mercato in una grande varietà.

La pertinenza dell'apprendimento non formale e informale nella politica dell'istruzione è fuori discussione. Tuttavia raramente si fa riferimento al quadro tedesco delle qualifiche (DQR) e sembra che non esista un approccio coordinato che unisca attività e iniziative nei diversi stati federali.

Mentre l'apprendimento formale è un processo mirato, organizzato e strutturato per il quale il successo è documentato da un certificato, i risultati dei processi di apprendimento non formale e informale non possono essere dimostrati in questo modo. L'apprendimento non formale è, dal punto di vista del discente (e dell'insegnante), un processo di apprendimento mirato che, tuttavia, è incorporato come elemento di apprendimento nella maggior parte delle attività pratiche. L'apprendimento previsto è soggetto a norme meno severe per quanto riguarda la struttura temporale e l'organizzazione. Un test di follow-up esplicito che è poi indicato in un certificato con una valutazione qualitativa, generalmente non viene eseguito.

L'apprendimento informale avviene sia sul posto di lavoro che nella vita quotidiana e nel tempo libero, anche se non è inteso come apprendimento. Gli effetti che potrebbero sorgere non sono frutto di uno sforzo pianificato e mirato.

In Germania, le conoscenze acquisite formalmente mirano ad un uso professionale e al riconoscimento, come dimostrano i certificati. Allo stesso tempo, sia gli sviluppi sul mercato del lavoro nazionale che la libera circolazione delle persone in Europa richiedono che tutte le competenze obbligatorie esistenti in materia di lavoro siano rese visibili e comparabili. Qualunque sia l'ambito di acquisizione delle competenze, le conoscenze e le abilità esistenti devono essere documentate, riconosciute e formalmente acquisite. Con l'European Qualifications Framework (EQF) e la rispettiva implementazione nazionale (il German Qualifications Framework, DQR), sono stati creati i prerequisiti per la comparabilità delle qualifiche a livello europeo. EQF e DQR sono espressamente progettati per classificare le qualifiche esistenti, indipendentemente dal tipo di istruzione. Ciò comprende l'apprendimento non formale e informale.

Al fine di rappresentare adeguatamente le competenze non formali e informali acquisite, sono necessarie procedure valide per la valutazione delle competenze a livello operativo. Gli approcci formali e professionali (test, esami, ecc.) non sono sempre ottimali a questo scopo. Soprattutto nella formazione professionale continua è spesso necessario portare a termine corsi di formazione avanzata per ottenere la prova formale delle conoscenze esistenti.

6.2 Situazione attuale in Austria

Fino a pochi anni fa in Austria il riconoscimento delle competenze acquisite informalmente ha svolto solo un ruolo minore. Il basso livello di interesse è dovuto tra l'altro ai seguenti fattori:

- un sistema duale ben funzionante, con percorsi educativi altamente formalizzati che garantiscano in misura sufficiente la formazione dei giovani e la riproduzione delle conoscenze e delle competenze;
- le parti sociali e gli organismi del settore delle imprese sono coinvolti nella definizione delle norme in materia di formazione nel sistema duale e sono quindi solo moderatamente interessati ad elaborare orientamenti per il riconoscimento delle competenze che non sono state formalmente acquisite, in quanto temono che la loro influenza diminuisca;
- la cultura educativa ed economica austriaca è fortemente orientata alla formazione vocazionale iniziale e orientata verso profili professionali che prescrivono qualità definite. Si basa pertanto sul riconoscimento delle qualifiche formali come prova di capacità e competenze.

Mentre in altri paesi esistono iniziative e piani d'azione nazionali nel campo dell'istruzione e il riconoscimento delle competenze non formali e informali è a buon punto, il dibattito in Austria sta lentamente iniziando. Ad esempio, a livello ministeriale si sono svolti vari seminari di coordinamento, incentrati sulle misure contro l'esclusione e il riconoscimento delle competenze. Inoltre, vi sono state e continuano ad esserci una serie di iniziative dall'alto verso il basso e dal basso verso l'alto. Finora non esiste un sistema di riconoscimento delle competenze tra gli Stati federali con una base giuridica adeguata, né esiste un'autorità competente che operi sulla base di criteri chiaramente formulati, standardizzati e trasparenti.

Tuttavia, negli ultimi anni sono state attuate varie iniziative giuridiche per convalidare le conoscenze acquisite in modo non formale:

- a determinate condizioni, la legge sulla formazione professionale offre anche a coloro che non hanno seguito il doppio ciclo della scuola professionale e della formazione interna all'impresa o che hanno completato solo parzialmente il sistema duale della scuola professionale e della formazione interna all'impresa la possibilità di un esame di apprendistato e il riconoscimento della formazione.
- Secondo l'emendamento del Codice Industriale del 2002, il diritto ad alcune qualifiche può essere ottenuto anche in luogo dei certificati, fornendo un "certificato di qualifica individuale". Inoltre, l'ammissione all'esame di maestro artigiano ora richiede un'età minima di soli 18 anni.
- Nell'ammissione alla prova di maturità professionale, le conoscenze pratiche acquisite nella vita lavorativa sono messe sullo stesso piano delle conoscenze scolastiche. L'esame di ammissione all'università offre un accesso limitato all'offerta accademica, a condizione che si abbia almeno 20 anni e quattro anni di formazione professionale. Gli esami esterni possono essere effettuati anche nelle scuole professionali, dove le qualifiche non acquisite in modo personale sono riconosciute da un titolo di studio formale. Inoltre, esistono certificazioni per ogni singolo servizio secondo la norma europea 45013, che certifica alcune competenze per le persone, così come certificazioni di mercato come la patente di guida europea per computer (ECDL) o i certificati linguistici.

In economia i metodi per identificare e riconoscere le competenze acquisite in modo informale sono stati finora utilizzati raramente. Le imprese trattano solo marginalmente la metodologia dell'apprendimento formale, ma vi è un crescente interesse per lo sviluppo di competenze tra i loro dipendenti e per modalità di apprendimento che consentano l'apprendimento informale (rotazione di posti di lavoro, e-learning, ecc.).

L'apprendimento informale non si è ancora affermato come un obiettivo importante nelle università austriache. A parte l'Università del Danubio di Krems, non c'è quasi nessuna ricerca approfondita sull'apprendimento informale. Negli istituti di ricerca non universitari, come l'Istituto per la ricerca educativa dell'economia (IBW) e l'Istituto austriaco per la ricerca sulla formazione professionale (ÖIBF), l'apprendimento informale sta suscitando un interesse crescente, soprattutto per quanto riguarda gli studi comparativi nel campo dell'istruzione e in vista del riconoscimento delle conoscenze e competenze acquisite.

In queste circostanze, non c'è da meravigliarsi che le parti interessate nel settore del volontariato, come il presidente del "Volkshilfe" austriaco, sottolineino ripetutamente la necessità di riconoscere il volontariato come formazione professionale, mentre i politici, come l'ex Cancel-

liere Christian Kern, si concentrano nelle loro proposte per promuovere il volontariato maggiormente sugli aspetti finanziari, ad esempio il diritto all'esenzione di tre giorni all'anno pagati per coloro che lavorano in organizzazioni a supporto delle persone con problemi mentali.

6.3 Situazione attuale in Italia

Tutte le istituzioni identificate nella ricerca italiana concordano sul fatto che il volontariato può essere un'opportunità non solo di crescita personale ed emotiva, ma anche professionale, grazie alle attività che permettono lo sviluppo e l'aumento delle competenze richieste anche dal mercato del lavoro. La maggior parte di esse ha sviluppato progetti orientati a convalidare e certificare queste competenze.

Contemporaneamente è stato istituito un sistema nazionale di certificazione delle competenze per l'identificazione e la validazione dell'apprendimento non formale e informale con il Decreto Legislativo 13/2013 e il Quadro Nazionale per le Qualifiche Regionali (QNQR), D. l. 30 giugno 2015.

Tuttavia, la diffusione di queste pratiche di convalida e certificazione all'interno del settore volontario incontra vari ostacoli. Il primo è il pregiudizio della superiorità dell'istruzione formale. Gli studi europei rivelano, infatti, una certa reticenza da parte di parti di organizzazioni di volontariato a presentare le loro attività come una possibilità di crescita non solo umana ma anche professionale, temendo di poter negare la spinta e la ragione perfetta del volontariato (come libera attività), a scapito di un desiderio di crescita professionale.

Il secondo ostacolo che rende la certificazione delle competenze un processo difficile in questo contesto è **l'eccessiva burocratizzazione** di questa procedura, spesso gestita in modo centralizzato dalle autorità nazionali o regionali, e che spaventa gli assistenti sociali e i volontari.

Buone pratiche

In Italia molte esperienze sono state realizzate dalla rete dei **Centri di Servizio per il Volontariato**, membri di CSVnet. Molte altre iniziative sono state avviate dalle amministrazioni regionali. Alcune regioni si sono mosse sul piano della consultazione o della legge quadro, altre hanno preferito un approccio più sperimentale identificando progetti specifici o bisogni per testare la fattibilità dei processi di convalida.

Un'importante risorsa per approfondire la conoscenza della situazione italiana è il **sito web Va. Li. Co.** (Validazione Libretto Competenze - Convalida dell'opuscolo sulle Competenze) sviluppato dall'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche). Il sito è suddiviso in due sezioni principali. La prima (Libretto di formazione) descrive l'opuscolo sulla formazione dei cittadini, che è uno strumento progettato per raccogliere, riassumere e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini che lavorano e le competenze da loro acquisite: a scuola, nella formazione, nel lavoro, nel volontariato, nella vita quotidiana. Il suo obiettivo è migliorare la leggibilità e la spendibilità delle competenze e l'occupabilità delle persone. Il secondo (Validazione delle competenze) contiene un vasto archivio di documenti tratti dalle più interessanti pratiche di validazione individuate nell'indagine condotta nel contesto della ricerca "Riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale", che ha incluso una selezione di progetti promossi dal 2004 al 2010 da Associazioni, Organismi di Formazione, Istituti di Ricerca, Fondazioni, Regioni e Enti Locali.

Recentemente si è arricchito del link al MOOC "Identificazione e Validazione delle Competenze" rivolto a coloro che già svolgono o intendono partecipare in vario modo alle attività e ai servizi dei sistemi di convalida e certificazione così come strutturati nel nostro Paese a partire dal D. Lgs 13/2013 e nel Quadro Nazionale per le Qualifiche Regionali (QNQR), D. l. l. 30 giugno 2015.

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Nel 2013 il Presidente della Repubblica ha emanato il Decreto Legislativo n. 13, che si occupa della definizione delle regole generali e dei livelli di prestazione essenziali per l'individuazione e la validazione dell'apprendimento non formale e informale e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione della concorrenza. Nel 2015 è stato integrato dal Decreto Ministeriale per l'istituzione di un quadro operativo per il riconoscimento nazionale delle qualifiche regionali e delle relative competenze (QNQR - Quadro Nazionale delle Qualifiche Regionali), nell'ambito del Quadro Nazionale delle Qualifiche Regionali.

La panoramica del quadro operativo è riassunta nella tabella seguente [5].

Servizi	**Informazioni e guida**	**Identificazione**	**Validazione**	**Certificazione**
Obiettivi	Informare e guidare il cittadino riguardo al servizio offerto	Ripercorrere le esperienze acquisite e identificare le qualifiche e le competenze	Confermare l'effettivo possesso delle competenze acquisite in contesti non	Certificare le competenze apprese in contesti formali (risultati della formazione) e

[5] CEDEFOP, 2016 aggiornamento all'inventario europeo sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, E. Perulli

		potenzialmente necessarie per convalidare o certificare	formali e in contesti formali.	non formali e informali (risultati della convalida)
Metodo	Ricezione e informazioni individuali o di gruppo	Interviste individuali su: attività, identificazione delle competenze e realizzazione di un dossier più semplice	Valutazione almeno mediante esame tecnico del dossier. Valutazione diretta facoltativa	Valutazione diretta: colloquio tecnico o test di situazione
Attestazione		**Documento di trasparenza (di prima parte)**	**Documento di convalida (di seconda parte)**	**Certificato (di terza parte)**
Risultato		Competenze identificate e messe in trasparenza	Competenze (o abilità e conoscenze) convalidate	Competenze del Repertorio Nazionale certificato
Funzione designata		Supporto fianco a fianco per l'identificazione e la definizione di tendenze concorrenziali	Funzione: Pianificazione e attuazione delle attività di valutazione Funzione: Esecuzione delle attività di valutazione dei contenuti curriculari e professionali	Commissione o organo collegiale
Operatori		La fase è svolta da un "**Counsellor di dossier**"(EQF 4) con specifici requisiti verificati che applica le metodologie appropriate.	La fase è gestita da un "**Esperto del metodo di valutazione**" (EQF 5) che è responsabile della valutazione process. Nel caso della valutazione diretta, c'è sempre un "**esperto di settore di valutazione**", che è il referente e responsabile del contenuto della valutazione, che opera in coordinamento con l'"Esperto metodologico".	**Commissione** o un organo collegiale per garantire il rispetto dei principi di terza parte, dell'indipendenza e dell'obiettività del processo

Quadro nazionale delle qualifiche (NQF)

L'NQF italiano non è ancora stato pienamente attuato. È possibile cercare i vari repository nel sito web dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni all'indirizzo URL http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/index.php .

Si divide in quattro sezioni:

- Università
- Scuole secondarie
- Scuole professionali
- Quadro nazionale delle qualifiche regionali

La sezione meglio attuata è il Quadro Nazionale per le Qualifiche Regionali.

Programma nazionale di Validazione delle competenze dei volontari nella funzione pubblica nell'ambito del programma Youth guarantee

La prima applicazione concreta a livello nazionale del nuovo quadro di convalida delineato nel "Decreto sul Quadro Nazionale per le Qualifiche Regionali", adottato nel giugno 2015, è il programma nazionale di convalida delle competenze per i volontari nella funzione pubblica nell'ambito del programma Youth guarantee.

Il programma è stato avviato nel 2015 e mira a convalidare le competenze di 5.666 volontari coinvolti in 1.137 progetti nella funzione pubblica in 11 regioni nell'ambito del Programma di Youth guarantee.

6.4 Situazione attuale in Slovenia

L'organizzazione centrale per il volontariato in Slovenia è la **Filantropica slovena**, che coordina la rete slovena delle organizzazioni di volontariato, sostiene le organizzazioni volontarie nella creazione e attuazione di programmi di volontariato e nell'acquisizione di volontari. Il **Servizio per le Organizzazioni Non Governative del Ministero della Pubblica Amministrazione** monitora sistematicamente il campo del volontariato. **L'Istituto Movit** svolge i compiti dell'Agenzia nazionale nei programmi UE nel settore della gioventù e assegna accreditamenti nell'ambito dello SVE - Servizio volontario europeo. Il **Consiglio Giovanile della Slovenia** promuove il volontariato tra i giovani organizzando un concorso per il miglior volontario dal 2002. **L'Istituto di Volontariato** promuove le idee di pace, giustizia sociale, sviluppo sostenibile, cooperazione internazionale e solidarietà attraverso il volontariato e i progetti di volontariato. Questo è il miglior indirizzo per le informazioni relative al volontariato all'estero. La legge sul volontariato, adottata nel 2011, regola sistematicamente il campo del volontariato in Slovenia e fornisce le

basi per la registrazione del volontariato e le linee guida per la preparazione di un certificato per i volontari.

La struttura di genere dei volontari in Slovenia secondo gli ultimi dati per il 2016 mostra che le donne sono predominanti tra i volontari (171.507 o 55,82%). Il maggior numero di volontari proviene dalla fascia d'età compresa tra i 30 e i 60 anni (102.543, pari al 33,4%) e la maggior parte delle ore di volontariato sono state dedicate nel campo delle attività sociali. Questi orari di lavoro sono stati effettuati principalmente in associazioni che forniscono assistenza sociale, consulenza e programmi per persone con disabilità, persone con bisogni speciali o minoranze. Il secondo maggior numero di ore di volontariato è svolto nell'area educativa. Nella maggior parte dei casi, queste ore vengono svolte in attività scolastiche aggiuntive che non fanno parte del programma scolastico o come assistenza per l'apprendimento tra pari. Alcune di esse sono anche attività extracurriculari riconosciute nel contesto di ulteriori punti di accreditamento. Al terzo e quarto posto vi sono le attività svolte in aree culturali e sportive. Questo volontariato è collegato con le società rurali, dove la maggior parte degli abitanti sono membri delle associazioni antincendio, culturali e sportive. Lavorano anche in progetti e programmi delle ONG, che non dispongono di risorse finanziarie sufficienti per la creazione di nuovi posti di lavoro.[6]

I documenti strategici, come la strategia per l'apprendimento permanente in Slovenia 2007 e il Libro bianco 2011, forniscono la base per la valutazione e il riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale nell'istruzione formale. Tuttavia, i problemi nella pratica derivano dalla mancanza di orientamento professionale verticale nel sistema educativo e dalla scarsa integrazione tra il sistema scolastico e il mercato del lavoro, che impedisce ai giovani di acquisire più esperienze lavorative durante il loro periodo di istruzione. Le scuole superiori in Slovenia ai fini della convalida delle competenze e delle conoscenze acquisite informali e occasionali utilizzano lo stesso quadro giuridico, denominato "Regole per la valutazione della conoscenza nell'istruzione professionale e secondaria" (Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 79). In pratica, tuttavia, all'epoca del liceo il riconoscimento è molto scarso. Quello che c'è è per lo più collegato con l'iscrizione dal programma scolastico elementare a quello secondario o con il passaggio ad un altro programma o scuola.

Si registrano molti più processi di valutazione delle conoscenze non formali per gli adulti. I Nefiks o indice informale è dovuto ai problemi che i giovani provano quando hanno bisogno di dimostrare la loro esperienza lavorativa, progettati per "tradurre" le loro competenze e conoscenze nella "lingua dei datori di lavoro". L'Università di Lubiana ha anche riconosciuto i Nefiks

[6] Fonte: http://www.prostovoljstvo.org/o-prostovoljstvu/prostovoljstvo-danes

come uno strumento appropriato per l'attuazione delle conoscenze acquisite informalmente nelle facoltà, ma anche in questo caso sorgono problemi nella pratica. Le regole per la convalida risultano troppo generiche e i problemi sono dovuti a interpretazioni divergenti su ciò che può essere convalidato e approvato. Nel riconoscimento delle competenze acquisite informalmente nel campo dell'economia, il citato certificato "La mia esperienza" è un esempio di buona pratica. Essa mira a valorizzare l'esperienza di lavoro acquisita con il lavoro degli studenti. Da settembre 2012, 135.000 giovani in Slovenia ne fanno uso. Il 35 % dei datori di lavoro ne ha fatto richiesta quando cercavano candidati per un lavoro studentesco e successivamente per un impiego a tempo pieno. Strumenti di registrazione come il già citato indice informale Nefiks, il certificato "La mia esperienza" e Youthpass sono ben disponibili e ben riconosciuti tra i giovani. Tuttavia, non godono di un riconoscimento formale sufficiente, che riduce il loro valore utile nei confronti dei datori di lavoro e degli istituti d'istruzione, i due destinatari più comuni in relazione ai quali gli individui vorrebbero dimostrare le competenze e l'esperienza acquisite attraverso l'istruzione non formale. Dal 2007 le esperienze di lavoro acquisite al di fuori del settore lavorativo (ad esempio: contratto di lavoro o di paternità o referenziamento degli studenti) possono essere prese in considerazione per i posti di lavoro nella pubblica amministrazione, avendo lo stesso livello di rilevanza del luogo di lavoro per il quale il candidato presenta la propria candidatura.

6.5 Situazione attuale in Slovacchia

In Slovacchia ci sono diverse iniziative e istituzioni che stanno lavorando per promuovere e sostenere il volontariato e alcune di esse stanno anche individuando e validando le competenze o le abilità acquisite nel volontariato.

Ad esempio, in alcune scuole, stanno accettando il volontariato come parte delle attività pratiche del percorso di studi. Altre scuole lo hanno incorporato nel loro curriculum e quindi motivano i giovani a diventare volontari - ad esempio il liceo Jura Hronca ha una materia denominata CAS (Creatività, azione, servizio), dove nella parte del Servizio gli studenti sono tenuti a svolgere un'attività di volontariato di servizio alla società.

C'è anche un'iniziativa che promuove l'importanza del volontariato e le competenze acquisite in pubblico. L'organizzazione IUVENTA ha creato nel 2013 una "Dichiarazione sul riconoscimento del contributo dell'educazione non formale nel lavoro giovanile". Si tratta di uno strumento che promuove l'educazione non formale e mette in relazione tutti coloro che si rendono

conto che l'educazione non formale deve svolgere un ruolo importante nell'educazione delle giovani generazioni. Si è trattato di una pietra miliare significativa, in quanto importanti partner sono stati attratti a promuovere l'istruzione non formale nell'animazione socioeducativa. Si tratta di un documento in cui tutti coloro che ne sono convinti dichiarano pubblicamente e ufficialmente il loro sostegno al NFE nell'animazione socioeducativa e la volontà di cooperare.

Questa organizzazione realizza anche il progetto KomPrax (competenze pratiche), che è un insieme di programmi di apprendimento per i giovani dove essi possono acquisire nuove abilità e competenze. Dopo aver completato con successo la formazione, ogni partecipante viene elencato in un database di volontari in cui viene registrato il livello di competenze che ha raggiunto nella formazione. I partecipanti possono decidere a chi rendere disponibili tali informazioni e a chi presentare le competenze acquisite. Si tratta quindi di uno strumento semplice per i datori di lavoro e le istituzioni educative che così possono verificare il livello delle competenze acquisite.

Per quanto riguarda le iniziative a livello nazionale, c'è un progetto relativamente nuovo V-Skills for Employment (D-zru? nosti pre zamestnanie), che è uno strumento online che permette ai volontari di riconoscere, descrivere, dimostrare e convalidare le competenze acquisite attraverso il volontariato. In questa iniziativa, i volontari stessi valutano le capacità acquisite e sostengono la propria autovalutazione con foto, video, documenti e altri output e risultati del volontariato. Il modulo compilato viene poi verificato da un coordinatore locale dell'organizzazione. Le competenze acquisite sono poi valutate da una Commissione presso l'Università Matej Bel di Banska Bystrica che rilascia un certificato con le prove di concorso specificate. C'è una forma strutturata che contiene 34 possibili competenze, tra le quali il volontario sceglie quelle applicabili alla sua esperienza. Il coordinatore del volontario conferma quindi queste competenze acquisite e l'Università rilascia il certificato.

6.6 Situazione attuale nella Repubblica Ceca

Nella Repubblica Ceca esiste un portale nazionale, il Registro Nazionale delle Qualifiche, che fornisce una panoramica delle qualifiche professionali riconosciute a livello nazionale nella Repubblica Ceca, che può essere ottenuto tramite la convalida dell'apprendimento non formale e informale. Per legge, non è essenziale che una particolare abilità o conoscenza sia stata appresa a scuola, da soli o con la semplice pratica. La cosa importante è possedere realmente la

competenza. Per ottenere una certificazione di qualità al di fuori della scuola è necessario superare l'esame guidato dal National Qualification System. Gli standard di qualificazione e valutazione sono sviluppati per ciascuna delle sottoqualificazioni per consentire l'esame dei candidati. I candidati per la qualificazione possono ottenere l'abilitazione presso una persona autorizzata, sostenere l'esame e ottenere un certificato valido a livello nazionale. Informazioni dettagliate sulle qualifiche finora approvate sono disponibili al seguente indirizzo www.narodni-kvalifikace.cz .

È disponibile anche uno strumento di autovalutazione che può guidare i volontari attraverso la capacità di individuare le competenze acquisite attraverso attività con bambini e giovani, ma anche come sviluppare e "tradurre" le competenze acquisite nella lingua dei potenziali datori di lavoro. È stato inoltre sviluppato uno strumento – il Portfolio delle competenze personali. Lo scopo di questo portfolio è quello di realizzare conoscenze, competenze, soft skills, esperienze, istruzione nel campo del tempo libero e dell'educazione non formale e pratica, e anche imparare a identificarla e poi presentarla agli educatori e ai datori di lavoro, aumentando così il valore del mercato del lavoro del volontario e il successo nella vita.

Esiste inoltre un'app per l'autovalutazione che offre ai volontari la possibilità di seguire la propria crescita personale e tradurre la propria esperienza in termini di soft skills. L'app online IMPROVE tiene traccia delle competenze dei singoli volontari. Aiuta i volontari a riflettere su se stessi e le competenze che hanno sviluppato durante le varie attività di volontariato (campi di lavoro, scambi giovanili, corsi di formazione, progetti nazionali, tirocini, ecc.) in vari ruoli (partecipanti al progetto, dirigenti, manager, formatori, facilitatori, ecc.). I volontari registrano le loro esperienze di volontariato, poi la loro esperienza si trasforma in competenze e i volontari possono creare un piano per il loro sviluppo personale.

Esistono anche diversi certificati che sono rilasciati da organizzazioni che lavorano con volontari ma comprendono per lo più descrizioni del lavoro assegnato e non le competenze acquisite.

7.0 Riconoscimenti

Il team di **ValCoVol** desidera ringraziare esplicitamente le seguenti istituzioni e persone che hanno supportato l'individuazione delle buone pratiche e dato un prezioso contributo in termini di suggerimenti per un futuro processo di certificazione.

- Michael Marquart, Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- Anke Dreesbach, Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- Franziska Laudenbach, M.A., Universität Bremen (Partner in the project "EffectVPL - Effectiveness of VPL Policies and Programmes for Labour Market Inclusion and Mobility – Individual and Employer Perspectives")
- Elisabetta Perulli, Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Facoltà di Medicina e Psicologia, Sapienza Università di Roma
- Giusi Montalbano, INAPP Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
- Alessia Zanotti, Doctoral Schools in Human Capital Formation and Labour Relations ADAPT, University of Bergamo
- Ferdinando Azzariti, Marta Morea, Eliana Pellegrini, Marisa Gualzetti, ISFID Società cooperativa
- Tomáš Pešek, co-author of the publication "Step by Step towards the acknowledgement of non-formal education in Slovakia" and co-creator of the "Declaration on the Recognition of Contribution of Non-formal Education in the youth work"
- Matúš Jakub, CARDO – Slovak national volunteering center

8.0 Allegati: Best Practice

8.1 Best Practice dalla Slovacchia

1. Dichiarazione sul riconoscimento del contributo

L'organizzazione IUVENTA ha già condotto molti corsi di formazione per i giovani per acquisire competenze attraverso l'educazione non formale, ed ha percepito come molto importante che il pubblico, i potenziali datori di lavoro e anche le istituzioni in ambito di educazione formale comprendano l'importanza dell'educazione non formale, che può essere ottenuta anche attraverso il volontariato o la formazione. Per questo motivo ha creato nel 2013 una "Dichiarazione sul riconoscimento del contributo dell'educazione non formale nel lavoro giovanile". Si tratta di uno strumento che promuove l'educazione non formale e mette in relazione tutti coloro che si rendono conto che l'educazione non formale deve svolgere un ruolo importante nell'educazione delle giovani generazioni. Si è trattato di una pietra miliare significativa, in quanto molti importanti partner si sono rivelati interessati alla promozione dell'istruzione non formale nell'ambito dell'impiego giovanile. Read more

2. Premio Internazionale Duca di Edimburgo

Il programma di apprendimento Duca di Edimburgo (DofE) è un programma condotto nelle scuole superiori, dove gli studenti pianificano, organizzano e realizzano il loro sviluppo personale in 4 aree: talento, sport, volontariato e imprese avventurose. Dopo aver completato con successo il programma di apprendimento e gli obiettivi prefissati, i partecipanti ricevono un certificato che convalida le competenze acquisite. Questo certificato è applicabile nella procedura di ammissione per alcune università anche in altri paesi, in particolare quelle di lingua inglese. Gestire con successo il programma può anche attrarre un futuro datore di lavoro, dato che il certificato stesso è una prova del buon lavoro del giovane per sviluppare le proprie competenze. Read more

3. V-competenze

D-zručnosti (V-competenze) è uno strumento di validazione e certificazione delle competenze acquisite attraverso il volontariato. Viene utilizzato a livello nazionale e certificato da un unico istituto – l'Università Matej Bel a Banska Bystrica. Il volontario compila un modulo online che suggerisce le possibili competenze che possono essere acquisite attraverso il volontariato. In seguito il coordinatore locale dei volontari approva queste informazioni e invia il modulo all'Università. Esiste un comitato che approva e rilascia i certificati 4 volte all' anno. Read more

4. EUPA NEXT

EUPA NEXT si concentra sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale e sul suo collegamento con l'istruzione formale attraverso l'uso di un sistema formale di accreditamento (ISO). Mira a sviluppare una metodologia per la certificazione dell'apprendimento non formale e informale

delle professioni non regolamentate e, al tempo stesso, a sviluppare un certificato europeo per il personale amministrativo. Uno degli obiettivi di questo studio è una guida pratica per la convalida dell'apprendimento formale, non formale e informale per le professioni non regolamentate. Read more

5. KomPrax

Il progetto KomPrax (Competenze Pratiche) è un insieme di programmi di apprendimento per i giovani, attraverso il quale si possono acquisire nuove abilità e competenze. Dopo aver completato con successo la formazione, ogni partecipante è elencato in un database di volontari, dove viene registrato il livello di competenze che ha raggiunto nella formazione. I partecipanti potranno decidere a chi rendere disponibili tali informazioni e a chi presentare le competenze acquisite. Si tratta quindi di uno strumento semplice per i datori di lavoro e le istituzioni educative, dove si può facilmente verificare il livello delle competenze acquisite. Read more

6. Referenze per i volontari

Otto ONG in Germania, Regno Unito, Repubblica Ceca, Slovenia, Slovacchia, Romania, Malta e Bulgaria che lavorano con i volontari hanno costituito il partenariato di apprendimento Grundtvig "Referenze per i volontari". I partner hanno sviluppato un formato europeo come base per una lettera di referenze professionali per i volontari delle ONG. Il prodotto principale di questo partenariato è stato una Guida Europea per le ONG che lavorano con i volontari su come identificare e documentare le competenze, il know-how e l'esperienza dei loro volontari in un modo che sia compreso, riconosciuto e valorizzato dai datori di lavoro locali, nazionali ed europei. Le Linee guida sono disponibili per il download gratuito da questo sito web. Read more

8.2 Best Practice Germania

7. Studio: "Dalle competenze alle opportunità di lavoro"

In Germania - come in altri paesi europei - sono in corso discussioni su come meglio identificare e certificare le conoscenze pratiche rilevanti dal punto di vista professionale. Finora sono stati soprattutto i corsi di formazione formale che hanno aperto opportunità nel sistema d'istruzione e sul mercato del lavoro. Al contrario, le competenze acquisite informalmente nel lavoro o nel tempo libero o nell'istruzione superiore senza aver ricevuto una qualifica formale hanno avuto minore importanza, sebbene spesso siano più vantaggiose per la propria competenza professionale rispetto alle conoscenze formalmente certificate. Questo studio ("Riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale in Germania") è il risultato del progetto della Fondazione Bertelsmann "Formazione continua per tutti". Il progetto mira a fornire un sistema educativo accessibile anche alle persone con basse qualifiche formali. Read more

8. Procedure di convalida per il riconoscimento delle competenze formali e informali acquisite in Germania - Un manuale per i consulenti

Il manuale è una guida per i consulenti che si stanno formando nell'applicazione di determinate procedure di validazione e che aiutano gli aspiranti ad acquisire conoscenze non formali e informali attraverso lo strumento di validazione per ottenere il riconoscimento della formazione professionale continua. Allo stesso tempo è adatto anche come materiale di accompagnamento nella formazione dei consulenti nel processo di validazione. Completa e supporta il curriculum di consulenza e fa parte del concetto formativo. Il manuale è il risultato di un progetto di trasferimento dell'innovazione, che ha adattato e testato un sistema di convalida per il riconoscimento delle competenze acquisite in ambito informale e non formale. Un sistema sviluppato dall'Associazione svizzera per la formazione continua (SVEB) è stato applicato con successo alla convalida delle competenze professionali acquisite in modo informale e non formale sulle condizioni e i requisiti del sistema di formazione tedesco. Il manuale è il risultato del progetto "ConCert" ("Misure di sviluppo e preparazione per l'implementazione di un sistema di validazione per la consulenza e il riconoscimento delle competenze acquisite in ambito formale e informale"). Read more

9. Riconoscimento delle competenze non formali e informali

Il presente rapporto al Consiglio della BIBB è stato preparato per assistere gli attori della formazione professionale nella discussione sull'inclusione dei risultati dell'apprendimento non formale e informale nel quadro tedesco delle qualifiche per l'apprendimento permanente (DQR). A tal fine vengono brevemente presentate le idee, i concetti e i termini essenziali relativi al riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale. L'obiettivo principale della relazione è quello di fornire una comprensione e un chiarimento concettuale sul riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale, che rispecchi lo stato delle discussioni, delle raccomandazioni e delle procedure internazionali e nazionali. Altri obiettivi: fornire una documentazione di esempi provenienti dai paesi limitrofi, fornire suggerimenti per ulteriori discussioni in Germania, stimolare l'innovazione e fornire uno strumento critico per le fasi successive del lavoro. Read more

10. Riconoscimento delle competenze professionali acquisite informalmente – Toolkit

Questo toolkit si prefigge di aiutare i (potenziali) lavoratori a trovare lavoro. Il riconoscimento delle qualifiche è una forma di riconoscimento sociale perché rende visibili le competenze e conferisce loro validità, che in ultima analisi è l'obiettivo di questo approccio. Può darsi che le competenze non formali o acquisite informalmente non conducano immediatamente a una qualifica. Ciò può avvenire, ad esempio, se, in una valutazione delle competenze, si riscontra che sussistono ancora lacune da colmare. L'obiettivo principale del riconoscimento dei risultati dell'apprendimento non formale e informale è tuttavia quello di conferire alle persone interessate una qualifica/certificato ufficiale. Read more

11. EffectVPL - Efficacia delle politiche e dei programmi VPL per l'inclusione e la mobilità nel mercato del lavoro - Prospettive individuali e per i datori di lavoro

Il progetto Erasmus+ "Efficacia delle politiche e dei programmi VPL per l'inclusione e la mobilità nel mercato del lavoro - Prospettive individuali e per i datori di lavoro (EffectVPL) si prefigge di valutare l'efficacia dei programmi di convalida in termini di come il riconoscimento dell'apprendimento precedente vada a vantaggio dell'individuo. L'accento sarà quindi posto sull'opportunità e sul modo in cui le procedure e i programmi di convalida sostengono l'inclusione nel mercato del lavoro, l'occupabilità e gli ulteriori percorsi di apprendimento dei singoli individui. Introducendo prospettive biografiche nel processo di convalida e identificando il ruolo dei datori di lavoro per la convalida e il riconoscimento dell'apprendimento precedente, il progetto cerca di migliorare l'efficacia della pratica in Danimarca, Germania, Polonia e Turchia. Inoltre, il progetto riesaminerà l'avanzamento delle politiche e dei programmi VPL nel periodo del progetto. I risultati della revisione, delle indagini empiriche e di numerosi studi di casi aziendali saranno incanalati nel dialogo politico in corso sulla VPL e si rifletteranno anche in un modulo di formazione sviluppato congiuntamente a sostegno degli operatori del settore VPL. Read more

12. Destinazione eValidazione

L'obiettivo di questo progetto biennale (2014-2015) finanziato dal programma Erasmus+ è stato la visualizzazione, la documentazione e il riconoscimento delle competenze acquisite nel campo del volontariato e lo sviluppo di uno strumento online per la convalida delle competenze di volontariato. Il progetto “Destination eValidation” (DesTeVa) intendeva trovare un modo per riconoscere e convalidare l'apprendimento e le esperienze informali dei volontari in modo che potessero essere usati per aiutare un volontario a trovare lavoro, sia esso disoccupato o migrante economico in un nuovo paese. Lo strumento di convalida è stato completato ed è già utilizzato per convalidare le capacità competenze del volontario. Read more

13. ValidVol - Validazione dei volontari

ValidVol ("Validazione dei volontari") è stato lanciata tra il 2014 e il 2015 per riconoscere e accreditare l'apprendimento e lo sviluppo delle competenze delle persone che lavorano nel settore del volontariato. Il progetto è stato finanziato dal Programma di apprendimento permanente nell'ambito del sottoprogramma Grundtvig e ha coinvolto cinque paesi partner europei: Italia (UniTS), Spagna (Agora), Grecia (KMOP), Austria (BFI) e Regno Unito (NWRC). Ha contribuito alla creazione di sistemi, modelli e schemi che identificano e convalidano chiaramente le competenze chiave acquisite grazie alla esperienza dei volontari. Il gruppo target di ValidVol era costituito da volontari senior di età superiore ai 50 anni che sono coinvolti nei servizi di volontariato e che desiderano rafforzare la loro occupabilità, perché sono in pensione, senza lavoro o disoccupati. Il progetto ha esaminato le esperienze significative dell'apprendimento non formale e informale attraverso il volontariato in tutta Europa e ha motivato i volontari senior a partecipare ad ulteriori attività di apprendimento degli adulti, che dovrebbero facili-

tare o migliorare la loro occupabilità. L'obiettivo ultimo del progetto ValidVol è stato quello di sviluppare un sistema per convalidare le competenze chiave acquisite durante il volontariato degli adulti. Read more

14. "Validazione dell'apprendimento informale nel volontariato" – vOlue

L'obiettivo di questo partenariato Grundtvig nell'ambito del programma "Apprendimento permanente" (2009 - 2011) era quello di scambiare opinioni e possibilità di convalida dell'apprendimento informale a livello europeo e di collocare l'impegno volontario come contesto per i processi di apprendimento non formale. Obiettivi: (1) maggiore sensibilizzazione all'apprendimento non formale nell'ambito del volontariato, (2) analisi critica dei metodi e delle strategie esistenti che identificano gli effetti dell'apprendimento nelle attività di volontariato, li rendono visibili e utili nel senso dell'orientamento professionale, (3) strutturazione e sviluppo della qualità durante la convalida e il riconoscimento degli effetti dell'apprendimento nel volontariato. Read more

15. *GRETA - Fondamenti per lo sviluppo di una procedura di riconoscimento incrociato delle competenze degli insegnanti nell'educazione degli adulti e nell'istruzione superiore*

I responsabili dei corsi, i docenti, i formatori - in breve gli insegnanti - danno un contributo significativo alla qualità e al successo dei programmi di formazione continua. Tuttavia, il significato di "insegnare" nell'educazione degli adulti non esiste ancora come standard generale. Inoltre, il riconoscimento dell'insegnamento professionale è ancora troppo scarso. Il progetto di ricerca e sviluppo GRETA mira a creare le basi per una procedura di riconoscimento transnazionale delle competenze degli insegnanti nel campo dell'educazione degli adulti e della formazione continua. Questo è un passo importante verso la professionalizzazione in questo settore educativo. Read more

8.3 Best Practice Austria

16. Certificazione di singoli individui presso enti pubblici accreditati

Gli organismi di certificazione del personale, accreditati dal Ministero Federale Austriaco dell'Economia, della Famiglia e della Gioventù, sono in grado di riconoscere e certificare l'apprendimento informale. Molte delle certificazioni sono nel campo della tecnologie di saldatura, stagnatura e incollaggio. Ma anche nei settori della salute e della sicurezza sul lavoro, della qualità, della gestione dei progetti, dell'ambiente o dell'istruzione possono essere certificati i soggetti che si occupano di salute e sicurezza sul lavoro. Read more

17. Accademia di Formazione Continua

L'Accademia Austriaca di Educazione Continua è un istituto di partenariato per l'educazione degli adulti in Austria, che verifica e certifica le competenze degli insegnanti agli adulti secondo standard definiti. Emette un "Certificato di educatore" e un "Diploma di educatore". Read more

18. La bilancia delle Competenze

KOMPAZ è orientata verso lo standard di qualità delle aziende CH-Q (il programma svizzero di qualificazione per la carriera) ed è un quadro concettuale per la certificazione delle persone su quattro livelli. Read more

19. RIVER - Riconoscimento del volontariato intergenerazionale

Il volontariato degli adulti svolge un ruolo chiave nella nostra società e richiede esposizione e riconoscimento! Mancano tuttavia metodologie affidabili e convincenti per la valutazione e la convalida dell'impatto e dei risultati del volontario adulto. Sviluppando un sistema su misura per la valutazione delle competenze, il progetto RIVER mira a rendere visibili i risultati di apprendimento del volontariato degli adulti e quindi ad accrescere la motivazione e il senso di realizzazione dei volontari. Read more

8.4 Best Practice Slovenia

20. Diario di apprendimento

Il metodo di insegnamento è stato sviluppato dal centro andragogico in Slovenia come nuovo strumento per identificare e valutare le conoscenze, le capacità e le competenze di un individuo. Il Diario di apprendimento può essere definito come un documento contenente note sulle attività di apprendimento individuali. Si tratta di uno strumento per la valutazione formativa delle competenze e aiuta il candidato ad avere un quadro realistico delle sue capacità e della sua "situazione di apprendimento". Read more

21. Profilo personale basato su rapporti riflettenti

La struttura e il contenuto del "profilo personale" sono simili al "portafoglio". La differenza importante tra portfolio e file personale è che un profilo personale contiene la dichiarazione delle qualifiche del candidato, che si basa su una riflessione personale del candidato sulle sue attività di apprendimento e sui suoi risultati di apprendimento. Il profilo personale può quindi essere definito come un dispositivo per la valutazione sommaria delle competenze e significa un documento che registra i risultati individuali di apprendimento in termini di riconoscimento, sia per scopi professionali che per l'istruzione e la formazione. Il profilo personale è preparato dai candidati in collaborazione con un consulente che fornisce supporto professionale. Read more

22. Strumento per l'autovalutazione delle competenze: il metodo biografico

Si tratta di una visualizzazione sistematica e cronologica di un percorso educativo individuale. Il metodo biografico raccoglie e analizza i diversi modi di acquisire conoscenze e competenze in diverse situazioni di vita. Questo metodo ha un valore speciale nell'individuazione delle conoscenze nascoste ed è consigliato per essere utilizzato nella fase iniziale del processo di valutazione – la diagnosi o preparazione del CV. Potrebbe essere redatto sotto forma di saggio strutturato, intervista guidata o preferibilmente una combinazione di entrambi. L'uso del metodo biografico è particolarmente adatto in situazioni in cui gli individui si trovano in una situazione completamente nuova e imprevedibile, come il nuovo lavoro, il passaggio dal settore pubblico a quello privato e molti altri. Read more

23. Questionario per la valutazione delle competenze chiave: imparare ad imparare

Si tratta di un questionario per l'identificazione e la valutazione della competenza chiave "imparare ad imparare". Si tratta di un questionario di autovalutazione per adulti, che aiuta a identificare e valutare diversi tipi e livelli di competenze nel campo dell'"imparare ad apprendere". L'obiettivo è quello di consentire agli adulti di diventare più consapevoli di se stessi su come imparare ad avere successo nella loro vita professionale e privata. Read more

24. Portafoglio elettronico

Il portafoglio elettronico è un'applicazione web sviluppata presso il centro andragogico in Slovenia per l'identificazione e il riconoscimento dell'apprendimento non formale. Il Portfolio è progettato in modo tale che i candidati possano essere presentati interamente con tutte le candidature e le attività di apprendimento conseguite nella vita lavorativa e privata. Può consistere di vari documenti: quelli che riguardano le qualifiche individuali preparate da altri (ad esempio: insegnanti, consulenti, datori di lavoro), riflessioni sulle attività di apprendimento, in particolare sui risultati dell' apprendimento e sui prodotti, progetti o altre forme di lavoro protetto da copyright del candidato. Il portafoglio elettronico permette la creatività e la presentazione dell'individualità. Read more

25. Modello di convalida e riconoscimento delle conoscenze non formali nel campo dell'educazione degli adulti

Il modello sloveno di convalida e riconoscimento è stato sviluppato nell'ambito del progetto ACS "Alfabetizzazione e identificazione e convalida dell'apprendimento non formale", finanziato dal Fondo sociale europeo e dal Ministero sloveno dell' Istruzione, della Scienza e della Cultura, dell'Alfabetizzazione dal 2011 al 2014. Comprende 4 fasi:

- ammissione dei candidati (informazione, motivazione, scopo dell'identificazione)
- identificazione, documentazione, valutazione, controllo (utilizzo di strumenti diversi)
- validazione (certificato di portafogli costruiti, ecc.)
- riconoscimento (certificazione in sistemi definiti a livello nazionale)

Il modello si basa sull'analisi comparativa di modelli simili nei paesi europei (Francia, Paesi Bassi, Norvegia) e comprende due servizi aggiuntivi: l'informazione e la consulenza continue a tutti i livelli, che si sono rivelate particolarmente utili per gli adulti meno istruiti. Read more

26. La mia esperienza

“Moje izkušnje/My Experience" è uno strumento per la convalida e il riconoscimento dell'esperienza di lavoro maturata dagli studenti durante il lavoro per studenti e alunni delle scuole secondarie. Il certificato "Moje izkušnje/My Experience" include esperienze e competenze passate per aiutare i giovani ad aumentare la loro occupabilità. Dall’altra parte, "Moje izkušnje/My Experience" offre ai datori di lavoro una rassegna facilmente leggibile e credibile di tutte le esperienze lavorative di un allievo/studente durante gli studi. I giovani possono accedere allo strumento elettronicamente come portfolio digitale ed esportare il certificato in file PDF o stamparlo. Read more

27. NEFIKS

Nefiks è riconosciuto come uno dei più importanti sistemi di registrazione delle conoscenze informali in Slovenia. Segue la tendenza a livello europeo (Europass, Youthpass) e le norme nazionali per il riconoscimento delle conoscenze informali. È conosciuto anche all'estero: ad esempio, il sistema fiammingo Oskar per il riconoscimento delle conoscenze non formali si basa sui risultati del NEFIKS. Il sistema viene continuamente aggiornato in base alle ultime teorie e alle esigenze del mercato del lavoro. Read more

28. Regole sulla procedura e i criteri per il riconoscimento delle conoscenze e competenze acquisite in modo informale

Questa pratica rappresenta 11 dei 24 articoli del "Regolamento sulla procedura e i criteri per il riconoscimento delle conoscenze e competenze acquisite in modo informale", adottato dal Senato dell'Università di Lubiana il 29 maggio 2007. Fornisce una panoramica dettagliata del processo di convalida che le facoltà utilizzano per il riconoscimento delle competenze acquisite dagli studenti in progetti e attività di apprendimento non formale. Read more

29. Youthpass

Questo certificato può essere rilasciato in più lingue. È disponibile per i progetti finanziati dal programma Erasmus+ nell’azione Youth in Action. Fa parte della strategia della Commissione europea volta a promuovere il riconoscimento dell'apprendimento non formale. Youthpass sostiene la riflessione sul processo e sui risultati dell'apprendimento individuale non formale e mira anche a sostenere l'occupabilità dei giovani e degli animatori socioeducativi sensibilizzandoli e contribuendo a descrivere le loro competenze e documentando la loro acquisizione di competenze chiave su un certificato. Read more

8.5 Best Practice Repubblica Ceca

30. Chiave della vita

Questo set di strumenti di autovalutazione funge da guida attraverso il processo di individuazione delle competenze che le persone hanno acquisito attraverso attività con bambini e giovani (sia nella posizione di partecipanti attivi o dipendenti di un'organizzazione), ma serve anche per sviluppare e tradurre le competenze acquisite nella lingua dei potenziali datori di lavoro. Read more

31. Applicazione IM-PROVE

Il progetto internazionale "Upgrade Yourself" si proponeva di creare un'applicazione on-line sulla base di una rivista educativa che offrisse ai volontari l'opportunità di seguire la propria crescita personale e tradurre le proprie esperienze in termini di soft skills. L'app online IM-PROVE dà i voti alle competenze dei singoli volontari. Aiuta i volontari a riflettere sulle competenze che hanno sviluppato durante le varie attività di volontariato (lavoro, scambi giovanili, formazione, progetti nazionali, tirocini, ecc.) in vari ruoli (partecipanti al progetto, dirigenti, manager, formatori, facilitatori, ecc.). I volontari registrano le loro esperienze di volontariato, poi la loro esperienza si trasforma in competenze e i volontari possono così creare un piano per il loro sviluppo personale. Read more

8.6 Best Practice Italia

32. Certificazione delle competenze: quale significato e quale percorso nel volontariato?

Si tratta di un articolo pubblicato da Alessia Zanotti, Dottorato di Ricerca in Formazione del Capitale Umano e Relazioni di Lavoro ADAPT, Università degli Studi di Bergamo, che sintetizza le difficoltà e le possibilità di certificare le competenze acquisite nel volontariato. Approfondisci con il primo articolo di questo documento

33. Riconoscimento e Validazione delle Competenze acquisite attraverso il Volontariato: Buone Pratiche In Italia

Nell'ambito del documento "Riconoscimento e validazione delle competenze acquisite attraverso il volontariato: buone pratiche in Italia", il capitolo 15 5.1 fornisce le descrizioni di alcune best practice per il riconoscimento e la validazione delle competenze nel campo del volontariato italiano e dell'apprendimento informale e non formale. Approfondisci con il secondo articolo di questo documento

34. EVVIVA - Esperienza e Valore dei Volontari: Insieme Valorizziamo gli Apprendimenti

Ciessevi, Centro Servizi Volontari di Milano, ha avviato una ricerca/iniziativa denominata "EVVIVA - Esperienze e Valore del Volontariato: valorizzazione dei risultati dell'Apprendimento". L'obiettivo è quello di esplorare all'interno delle diverse associazioni milanesi e della provincia alcune pratiche e strumenti per la valorizzazione delle strategie di apprendimento all'interno di un contesto volontario e

promuovere tra le associazioni diversi strumenti per individuare e documentare le competenze che i volontari hanno acquisito. Seguendo il link dedicato a questi temi, è possibile trovare ulteriori informazioni su questo argomento, regolamenti europei e link più utili. Approfondisci con il terzo articolo di questo documento

35. Quando il volontariato entra nel curriculum. Abilità e capacità convalidate sono utili per studio e carriera – Approfondimento della ricerca EVVIVA

Questo articolo riassume perché le associazioni dovrebbero investire tempo, energie e risorse per riconoscere le competenze dei propri volontari. Approfondisci con il quarto articolo di questo documento

36. Esperienze di Validazione dell'apprendimento non formale e informale in Italia e in Europa

Questo articolo riassume le indicazioni specifiche sulle competenze e sulla loro valorizzazione, riconoscimento e certificazione. Approfondisci con il quinto articolo di questo documento

37. VA.LI.CO Validazione del Libretto delle Competenze

Questo articolo informa circa i meccanismi e gli strumenti di supporto utili per la progettazione e l'implementazione di pratiche di validazione delle competenze derivanti dalle esperienze. Approfondisci con il sesto articolo di questo documento

38. Guida al Metodo (rilevazione e validazione delle competenze non formali ed informali)

Queste linee guida offrono i passi necessari per uno strumento di valutazione per i coordinatori dei servizi. Approfondisci con il settimo articolo di questo documento

39. Linee Guida per la validazione delle competenze da esperienza

Le linee guida sono uno sforzo metodologico per integrare e portare a "fattori comuni" sia le indicazioni fornite dalla Commissione Europea e dal Cedefop, sia le numerose esperienze di validazione dell'esperienza acquisita in Italia, condividendo lo stesso linguaggio e lo stesso approccio metodologico. Approfondisci con l'ottavo articolo di questo documento

9.0 Ulteriori letture

In tedesco

- Una breve introduzione allo sfondo dell'apprendimento non formale e informale è disponibile sulla homepage del Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung; vedi https://www.na-bibb.de/themen/validierung-von-kompetenzen/ (solo in tedesco)
- Cinque buone pratiche per l'apprendimento non formale e informale (che vanno ad aggiungersi alle buone pratiche individuate in questa raccolta) sono identificate qui di seguito: https://www.na-bibb.de/themen/validierung-von-kompetenzen/good-practice/
- *" Riconoscere le competenze "*, Reihe BWP – Formazione professionale in scienza e pratica, 6/2017
- Una vasta gamma di pubblicazioni viene offerta dal Bundesinstitut für Berufsbildung tedesco: https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/series/list/3
- Per i rappresentanti di lingua tedesca delle organizzazioni di volontariato, il Ministero federale austriaco del lavoro, degli affari sociali, della salute e della protezione dei consumatori offre una cosiddetta " *Evidenza delle attività di volontariato "* come modello (Versione 2017). Il presente certificato tiene conto anche delle competenze acquisite.

In italiano

- Va. Li. Co. è il sito web INAPP dedicato alla convalida delle competenze. Il libro di formazione con un'ampia raccolta di buone pratiche: http://librettocompetenze.isfol.it/validazione-delle-competenze.html
- Fondo Sociale Europeo: "Validazione delle competenze derivanti dall'esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa", edizione aggiornata 2013, ISFOL: http://librettocompetenze.isfol.it/materiali/Validazione-competenze-da-esperienza-approcci-pratiche-in-Italia-in-Europa.pdf
- CSVnet - Associazione dei Centri di Servizio Volontario. Una panoramica completa delle attività nel contesto del volontariato, comprese le migliori pratiche di convalida delle attività di competizione: http://www.csvnet.it/

In sloveno:

- Žnidaršič, H. et al. (2012): *Garantire la qualità del riconoscimento delle conoscenze non formali e informali. Lubiana (pubblicazione on line) Disponibile qui*: http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Publikacije/zbornik_Zagotavljanje-kakovosti_5.pdf
- PIN Praxis and Information Network: Riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale; linee guida e materiali per i rappresentanti sindacali nelle imprese (publcazione on line). Disponibile su: file:///P:/Valcovol%20project/Material/Naconalne%20raziskave.pdf
- Centro andragogico della Slovenia (2011): base professionale per l'educazione sistemica della valutazione e del riconoscimento delle conoscenze informali e di inventario acquisite nell'educazione degli adulti. Lubiana (relazione on line). Disponibile qui: http://arhiv.acs.si/porocila/Strokovne_podlage_za_sistemsko_urejanje_vrednotenja.pdf

In slovacco

- http://volwem.dobrovolnickecentra.sk/clanok-0-10/Dobrovolnictvo-%E2%80%93-cesta-k-zamestnaniu.html
- http://www.dobrovolnictvo.sk/
- https://www.iuventa.sk/sk/Projekty/Dobrovolnictvo.alej
- https://www.iuventa.sk/sk/Projekty/Neformalne-vzdelavanie.alej

In inglese

- http://volwem.dobrovolnickecentra.sk/clanok-0-11/Volunteering-%E2%80%93-Way-to-Employment.html
- http://www.civcil.eu/
- http://references-for-volunteers.eu/index.php?article_id=1

10.0 La partnership ValCoVol

Kultur und Arbeit e.V. , Bad Mergentheim – Berlino / Germania
www.kultur-und-arbeit.de

E-C-C Verein für interdisziplinäre Bildung und Beratung, Würnitz / Austria
http://www.e-c-c.at

INTEGRA INSTITUTE, Institut za razvoj clovekovih potentialov, Velenje / Slovenia
http://www.eu-integra.eu/

QUALED občianske združenie pre kvalifikáciu a vdelávanie, Bratislava / Slovacchia

http://www.qualed.net

KTP Spolecnost pro kvalifikaci na trhu prace, Oslavany / Repubblica Ceca
http://www.ktp-qualification.eu

Università delle LiberEtà del Fvg, Udine / Italia
http://www.libereta-fvg.it

Contatti

Dr. Karin Drda-Kühn / Kultur und Arbeit e.V., Tel+49 7931 56 36 374, valcovol@kultur-und-arbeit.de , www.valcovol.eu

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

Progetto numero 2016-1-DE02-KA202-003260

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione (comunicazione) e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.