



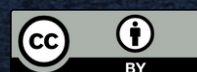
follow app

Digital supported tracking of employment
and career progression of apprentices for
Quality Assurance in VET

Linee guida e raccomandazioni sul monitoraggio dei formati e degli apprendisti nella formazione professionale duale

PDF | Agosto 2025

Questo lavoro è concesso in licenza ai sensi della
Creative Commons Attribution 4.0 International.



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

Numero del progetto: 2022-1-ES01-KA220-VET-000089516



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Follow App

Monitoraggio digitale dell'occupazione e della progressione di carriera degli apprendisti per la garanzia della qualità nell'istruzione e formazione professionale

WP4 - Linee guida e raccomandazioni sul monitoraggio dei formati e degli apprendisti nella formazione professionale duale

Elaborato da



INFODEF Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formacion S.L. | Spagna



Centro Servizi Formazione | Italia



DIMITRA Education & Consulting | Grecia



ASS.FOR.SEO | Italia



AIN – Navarre Industry Association | Spagna



Istanbul Valiligi | Turchia



Innoquality Systems Limited | Irlanda

CONTENUTO

Introduzione:	5
PARTE I: POLITICHE DI MONITORAGGIO DEI FORMATI NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE DUALE	8
1. Panoramica delle politiche nazionali per il monitoraggio dei formati nel sistema di istruzione e formazione professionale duale	8
1.1 Politiche e strategie chiave in Turchia	8
1.2 Politiche e strategie chiave in Spagna	11
1.3 Politiche e strategie chiave in Italia	13
1.4 Politiche e strategie chiave in Grecia	15
1.5 Politiche e strategie chiave in Irlanda	16
2. Confronto tra i quadri nazionali e le strategie europee per il monitoraggio dei diplomati nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale duale	18
2.1 Turchia: allineamento e divergenze con le politiche europee	18
2.2 Spagna: allineamento e divergenze con le politiche europee	20
2.3 Italia: allineamento e divergenze con le politiche europee	22
2.4 Grecia: allineamento e divergenze con le politiche europee	24
2.5 Irlanda: allineamento e divergenze con le politiche europee	26
3. Buone pratiche nel monitoraggio dei formati/diplomati	27
3.1 Turchia: buone pratiche nel monitoraggio dei formati dell'IFP	27
3.2 Spagna: buone pratiche nel monitoraggio dei formati dell'IFP	28
3.3 Italia: buone pratiche nel monitoraggio dei formati/diplomati	30
3.4 Grecia: buone pratiche nel monitoraggio dei formati/diplomati	31
3.5 Irlanda: buone pratiche nel monitoraggio dei diplomati	32
4. Sfide e aree che necessitano di ulteriore sviluppo nel monitoraggio dei formati/diplomati IFP	33
4.1 Turchia: Limitazioni e necessità nel monitoraggio dei formati/diplomati	33
4.2 Spagna: Limitazioni e necessità nel monitoraggio dei formati/diplomati	35

4.3 Italia: Limitazioni e necessità nel monitoraggio dei formati/diplomati	36
4.4 Grecia: Limitazioni e necessità nel monitoraggio dei formati/diplomati	38
4.5 Irlanda: Limitazioni e necessità nel monitoraggio dei formati/diplomati	40
PARTE II: RICONOSCIMENTO DELL'APPRENDIMENTO PREGRESSO (RPL) E DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE/INFORMALE NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DUALE	42
1. Panoramica comparativa dei sistemi RPL e delle pratiche di convalida nei paesi partner	42
1.1 Turchia: Panoramica nazionale delle politiche e delle pratiche RPL	42
1.2 Spagna: panoramica nazionale delle politiche e delle pratiche RPL	44
1.3 Italia: panoramica nazionale delle politiche e delle pratiche RPL	46
1.4 Grecia: panoramica nazionale delle politiche e delle pratiche RPL	49
1.5 Irlanda: panoramica nazionale delle politiche e delle pratiche RPL	51
2. Criteri di valutazione e sfide nell'implementazione dell'RPL	53
2.1 Turchia: Quadro di valutazione e sfide di implementazione	53
2.2 Spagna: Quadro di valutazione e sfide di implementazione	55
2.3 Italia: Quadro di valutazione e sfide di implementazione	57
2.4 Grecia: Quadro di valutazione e sfide di implementazione	60
2.5 Irlanda: Quadro di valutazione e sfide di implementazione	62
PARTE III: TEST PILOTA DEGLI STRUMENTI DEL PROGETTO "FOLLOW-APP" – RISULTATI E RIFLESSIONI DAI PAESI PARTNER	65
1. Contesto di partecipazione e sperimentazione	65
2. Campus virtuale – Risposte per Paese	66
3. App Web – Risposte per Paese	68
4. Feedback degli utenti e suggerimenti di miglioramento dai rapporti di pilotaggio nazionali	69
PARTE IV: LINEE GUIDA E RACCOMANDAZIONI DI POLICY	72

1. Monitoraggio dei formati/diplomati nel sistema della formazione professionale duale: approfondimenti comparativi	72
2. Riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL) e apprendimento informale/non formale	74
3. Potenziale di adattamento e trasferibilità a livello europeo	75
4. Tendenze a lungo termine e sfide strategiche nel monitoraggio dei formati/diplomati e nell'RPL nell'ambito della formazione professionale duale	77
5. Raccomandazioni e linee guida a lungo termine relative agli strumenti da impiegare nella formazione duale (derivanti dall'implementazione delle azioni pilota realizzate dal progetto Follow APP)	79
6. Linee guida chiave per il miglioramento degli strumenti di monitoraggio	83

Introduzione:

Nel panorama in continua evoluzione dell'istruzione e formazione professionale (IFP), il monitoraggio dell'occupazione e della progressione di carriera degli apprendisti, nonché il riconoscimento dell'apprendimento pregresso, non formale e informale, sono diventati pilastri essenziali per migliorare la trasparenza, la garanzia della qualità e la reattività alle richieste del mercato del lavoro. Il progetto FOLLOW APP affronta queste priorità attraverso strumenti digitali e attività di ricerca basate sull'evidenza che supportano i processi di monitoraggio e la convalida dei percorsi di apprendimento all'interno dei sistemi di IFP duali.

Il presente rapporto consolidato, elaborato nell'ambito del Work Package 4 (WP4): Linee guida e raccomandazioni sul monitoraggio dei formati e degli apprendisti nella formazione professionale duale, comprende quattro componenti, tra loro strettamente interconnesse:

1. **Parte I – Politiche di monitoraggio dei formati che hanno preso parte ai percorsi di formazione duale:** Questa sezione fornisce una panoramica dei

quadri nazionali e delle iniziative strategiche per il monitoraggio dei formati nei cinque paesi partecipanti (Turchia, Spagna, Italia, Grecia e Irlanda), evidenziando sia gli elementi di convergenza che quelli di divergenza rispetto alle strategie europee.

2. **Parte II - Metodologie per il riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL):** Questa sezione presenta un'analisi transnazionale delle pratiche RPL e dei sistemi di convalida per l'apprendimento non formale e informale, comprese le sfide riscontrate in fase di attuazione e di auspicabile allineamento con le raccomandazioni dell'UE.
3. **Parte III - Risultati della sperimentazione:** Basandosi sulle attività pilota nazionali che utilizzano il campus virtuale e la Web App denominata "FOLLOW APP", questa sezione riflette le esperienze dei partner nel testare l'usabilità, la funzionalità e l'applicabilità degli strumenti in contesti di formazione professionale duale reali.
4. **Parte IV - Linee guida e raccomandazioni di policy:** Traendo spunto dalle sezioni precedenti, questa parte finale formula una serie di raccomandazioni pratiche e linee guida metodologiche volte a rafforzare le pratiche di individuazione e monitoraggio dei formati dell'istruzione e formazione professionale duale, con l'obiettivo di supportare sia lo sviluppo istituzionale che l'innovazione delle policy.

I risultati di questo rapporto si basano sui contributi nazionali e sulle relazioni delle azioni pilota realizzate dalle organizzazioni partner del progetto. Tali risultati sono, pertanto, strettamente correlati agli obiettivi strategici del progetto e servono a promuovere la trasparenza, la comparabilità e la trasferibilità degli esiti formativi conseguiti dai formati nei sistemi di istruzione professionale in tutta Europa. Inoltre, questo documento supporta anche gli obiettivi più ampi dello Spazio europeo dell'istruzione e le Raccomandazioni del Consiglio sul monitoraggio dei formati nei sistemi di formazione duale, contribuendo alla comparabilità delle metodologie di follow up e di convalida dell'apprendimento non formale e informale.

Offrendo un documento di riferimento integrato con approfondimenti rilevanti per le policy e il riferimento a strumenti innovativi testati sul campo, questo risultato del WP4 mira a diffondere sistemi efficaci (in quanto basati sui dati e inclusivi), ad uso dei professionisti e fornitori nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale, dei responsabili delle policy e degli stakeholders, per il monitoraggio e la validazione dell'apprendimento in ambito duale.

PARTE I: POLITICHE DI MONITORAGGIO DEI FORMATI NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE DUALE

1. Panoramica delle politiche nazionali per il monitoraggio dei formati nel sistema di istruzione e formazione professionale duale

1.1 Politiche e strategie chiave in Turchia

Tipi di programmi di istruzione professionale in Turchia

In Turchia, l'istruzione e la formazione professionale (IFP) a livello secondario è strutturata in tre distinti tipi di programmi: il Programma Tecnico Anatolico (ATP), il Programma Professionale Anatolico (AVP) e il Programma del Centro di Formazione Professionale. Ogni programma è progettato per rispondere alle diverse aspirazioni degli studenti e alle esigenze del mercato del lavoro.

Sia l'ATP che l'AVP forniscono qualifiche tecniche e l'idoneità per ottenere certificati di ammissione al mondo del lavoro. L'ATP ammette gli studenti tramite un esame centralizzato, privilegiando le materie accademiche (73%) e offrendo, in subordine, percorsi di formazione professionale (22%). Il suo obiettivo è facilitare l'accesso all'istruzione superiore, consentendo ai formati di entrare direttamente e senza bisogno di sostenere alcun esame nei percorsi di istruzione superiore professionale biennali e al supporto accademico del 12° anno.

L'AVP, invece, opera tramite tirocini da svolgere a livello locale. Non prevede esami di ammissione. Offre un curriculum equilibrato con il 47% di contenuti accademici e il 40% di contenuti professionali. Include, inoltre, un'ampia formazione basata sul lavoro (864 ore, il 13% del curriculum) e mira all'impiegabilità immediata, senza necessità di ulteriori lezioni di supporto accademico nell'ultimo anno.

Il Programma del Centro di Formazione Professionale, il modello di formazione professionale duale principale della Turchia, integra invece apprendimento intensivo sul posto di lavoro (76%), formazione teorica professionale (13%) e formazione accademica (11%). Gli studenti, dai 14 anni in su, si iscrivono tramite accordi diretti con i datori di lavoro e vengono formati in azienda per quattro giorni a settimana. La formazione teorica è fornita, invece, un giorno a settimana presso

gli istituti professionali. Dopo aver superato gli esami di abilitazione, gli studenti ricevono un certificato di praticante all'undicesimo anno e una qualifica di specializzazione al dodicesimo. Questo programma prepara principalmente gli studenti all'impiego diretto, ma offre anche opzioni per proseguire gli studi superiori attraverso corsi aggiuntivi e un diploma di istruzione secondaria.

A livello di istruzione superiore, la Turchia offre corsi di laurea triennale e biennale tramite scuole professionali, facoltà e centri di ricerca. I corsi di laurea biennale sono corsi che conferiscono qualifiche tecniche, con possibilità di trasferimento verticale ai corsi di laurea triennale. I corsi di laurea triennale durano quattro anni e forniscono conoscenze tecniche avanzate, competenze di ricerca applicata e accesso all'occupazione in settori tecnici specialistici.

Politiche e strategie chiave

Politica nazionale 1: Direttiva sui programmi di istruzione e formazione professionale duale: Questa direttiva ha integrato i centri di formazione professionale, precedentemente operanti nell'ambito dell'istruzione non formale, nell'istruzione secondaria professionale e tecnica formale, attraverso un emendamento alla Legge fondamentale sull'istruzione nazionale n. 1739. Il suo obiettivo è stabilire procedure e criteri chiari per l'attuazione dell'istruzione e formazione professionale duale (VET duale) attraverso partenariati strutturati tra istituti affiliati al Ministero dell'Istruzione nazionale (MoNE) e partner industriali. La direttiva è stata attivamente attuata a partire dall'anno accademico 2018-2019, sotto l'autorità del Ministero dell'Istruzione nazionale.

La direttiva definisce diversi elementi chiave per l'efficace attuazione della formazione professionale duale. Prevede, infatti, una collaborazione strutturata attraverso protocolli formali stabiliti tra le scuole professionali affiliate al MoNE e i settori industriali interessati. L'ammissione degli studenti è soggetta a criteri chiaramente definiti, tra cui prerequisiti formativi e accordi di formazione obbligatori con le imprese. La componente pratica della formazione si svolge principalmente all'interno delle imprese sotto la supervisione di istruttori certificati. Le responsabilità sia degli studenti che delle imprese sono formalizzate attraverso accordi scritti di formazione professionale.

Inoltre, la direttiva fornisce indicazioni dettagliate su questioni quali la frequenza, i diritti alle ferie, la retribuzione e la copertura previdenziale per gli apprendisti. I processi di valutazione e accertamento sono coordinati da commissioni d'esame che includono rappresentanti di istituti professionali, camere di commercio e imprese. Tutte le pratiche previste dalla direttiva sono concepite per essere in linea con le disposizioni della Legge fondamentale sull'istruzione nazionale n. 1739, della Legge sull'istruzione professionale n. 3308 e della pertinente legislazione in materia di previdenza sociale.

Politica nazionale 2: Documento sulla politica dell'istruzione professionale e tecnica:

Il Documento Politico per l'Istruzione Professionale e Tecnica, pubblicato ufficialmente il 10 agosto 2024, presenta un quadro strategico completo per migliorare l'accesso all'istruzione professionale, aumentarne la qualità e garantire l'allineamento con le esigenze del mercato del lavoro. Basata sul principio "Tutti dovrebbero avere una professione", la politica promuove una più forte collaborazione tra gli istituti di istruzione professionale e gli stakeholder del settore. Delinea una serie di riforme a livello nazionale, tra cui aggiornamenti dei programmi di studio, modernizzazione delle infrastrutture e ampliamento della formazione pratica attraverso modelli scolastici regionali e integrati a livello settoriale.

Un'iniziativa chiave di policy è lo sviluppo di un sistema integrato di monitoraggio dei laureati, noto come e-Mezun, progettato per valutare l'efficacia dei programmi di istruzione e formazione professionale (IFP). Questo sistema consolida i dati provenienti da diverse istituzioni nazionali, tra cui il Ministero dell'Istruzione Nazionale (MoNE), l'Istituto di Statistica Turco (TURKSTAT), l'Agenzia Turca per l'Impiego (İŞKUR), l'Istituto di Previdenza Sociale (SGK) e il Consiglio per l'Istruzione Superiore (YÖK). Collegando i dati relativi a istruzione, occupazione e previdenza sociale, il sistema e-Mezun consente un monitoraggio continuo dei percorsi di carriera dei formati, fornendo ai decisori politici informazioni basate su dati concreti sull'efficacia dei programmi di IFP nel preparare gli studenti al mercato del lavoro.

Ulteriori misure includono l'allineamento dei programmi di studio agli obiettivi di trasformazione digitale e green della Turchia, il potenziamento delle competenze degli educatori professionali attraverso corsi di formazione specifici per settore e la

creazione di laboratori e ambienti di simulazione moderni, in particolare nelle Zone Industriali Organizzate. Il documento sostiene inoltre iniziative in linea con l'industria della difesa e promuove la sensibilizzazione dell'opinione pubblica attraverso fiere del lavoro, concorsi e campagne di comunicazione volti a migliorare la percezione della formazione professionale.

1.2 Politiche e strategie chiave in Spagna

Politica nazionale 1: Legge organica 3/2022 sull'organizzazione e l'integrazione della formazione professionale:

Nell'aprile 2022, la Spagna ha introdotto la Legge Organica 3/2022 con l'obiettivo di istituire un sistema unificato di formazione professionale (IFP) che integri meccanismi strutturati di monitoraggio dei percorsi di studio dei laureati. La legge mira a migliorare l'occupabilità dei formati IFP e a garantire l'allineamento tra i programmi di formazione e le esigenze del mercato del lavoro. Richiede la raccolta sistematica di dati sui tassi di occupazione dei formati a supporto della pianificazione politica e della riforma dei curricula.

Il Ministero dell'Istruzione e della Formazione Professionale (MEFP) è responsabile della definizione delle linee guida a livello nazionale, mentre le amministrazioni regionali sono incaricate dell'attuazione nei rispettivi territori. La legge è attualmente in vigore ed è in corso di progressiva estensione alle comunità autonome spagnole. Nell'ambito della sua attuazione, sono in fase di sviluppo piattaforme di tracciamento digitale e strumenti di monitoraggio dell'occupazione.

Tra i componenti chiave di questa politica rientrano la creazione di un sistema di monitoraggio basato sui dati per monitorare i risultati occupazionali, una maggiore collaborazione tra aziende e istituti di formazione per un feedback in tempo reale sul mercato del lavoro e l'istituzione di un Osservatorio nazionale per la formazione professionale che possa garantire l'accesso centralizzato ai dati di monitoraggio.

In questo quadro, il monitoraggio dei formati coinvolge molteplici attori. Il MEFP supervisiona le politiche nazionali e raccoglie statistiche relative all'istruzione. L'Istituto Nazionale di Statistica (INE) contribuisce con strumenti come l'Indagine sulle Forze Lavoro (EPA), inclusa la messa a disposizione di moduli illustrativi dei risultati conseguiti dai formati. Le autorità educative regionali, tra cui quelle della

Catalogna e dei Paesi Baschi, gestiscono l'implementazione dell'Istruzione e Formazione Professionale Duale e dispongono di propri sistemi di monitoraggio. Il Servizio Pubblico per l'Impiego (SEPE) e gli uffici regionali per l'impiego forniscono dati sul mercato del lavoro e provvedono ad analizzare gli esiti formativi conseguiti al fine di garantire il maggior allineamento possibile con l'offerta occupazionale. Ulteriori soggetti interessati - tra cui le Camere di Commercio, gli osservatori settoriali e i centri di formazione professionale - contribuiscono all'implementazione di questo sistema attraverso la messa a disposizione di dati specifici per settore e svolgendo il follow-up dei formati (con finanziamento autonomo ovvero attraverso la partecipazione ad iniziative finanziate dall'UE).

Politica nazionale 2: Piano Garanzia Giovani Plus (2021-2027):

Il Piano Garanzia Giovani Plus è un'iniziativa nazionale per l'occupazione rivolta ai giovani di età inferiore ai 30 anni. Lanciato nel 2021 e cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo (FSE), mira a garantire l'accesso sia alla formazione che alle opportunità di lavoro. I meccanismi di monitoraggio dei formati sono parte integrante del piano, in particolare per la valutazione degli esiti dell'apprendistato e dei tassi di inserimento lavorativo.

Questa politica è attuata sotto l'egida del Ministero del Lavoro e dell'Economia Sociale, in coordinamento con il Servizio Pubblico per l'Impiego (SEPE) e i servizi regionali per l'impiego. La sua attuazione varia a seconda della regione, con ogni comunità autonoma che gestisce direttamente i propri programmi di monitoraggio degli apprendisti.

Gli elementi chiave del Piano Garanzia Giovani Plus includono: un'azione coordinata tra enti di formazione, centri per l'impiego pubblici e imprese; il supporto strutturato all'inserimento lavorativo; l'orientamento professionale personalizzato. Il piano considera prioritaria la digitalizzazione del percorso di formazione dei diplomati, che viene attuata a cura dell'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro del SEPE, con l'obiettivo di facilitare la valutazione dell'inserimento lavorativo dei giovani studenti.

Oltre a queste due politiche principali, altri quadri legislativi e strategici supportano il monitoraggio dei percorsi di studio dei formati in Spagna. Tra questi, il Regio Decreto 1224/2009 sul Riconoscimento delle Competenze Professionali, che

garantisce il riconoscimento dell'apprendimento pregresso, e il Piano di Modernizzazione dell'Istruzione Professionale (2020-2025), che promuove l'uso di strumenti digitali nei sistemi di monitoraggio dei percorsi di studio dei formati.

1.3 Politiche e strategie chiave in Italia

Politica nazionale 1: Linee guida per la programmazione e l'attuazione dell'istruzione e formazione professionale (IFP) e dell'istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) in modalità duale

Dal 2022, l'Italia ha implementato un insieme di linee guida nazionali volte a rafforzare il ruolo dell'apprendimento basato sul lavoro all'interno del sistema di istruzione e formazione professionale. Queste linee guida sono state introdotte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il coordinamento tecnico dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche). L'obiettivo principale della politica è migliorare l'occupabilità degli studenti garantendo che i contenuti formativi siano più strettamente allineati alle competenze richieste dal mercato del lavoro.

Le linee guida promuovono l'utilizzo di molteplici modelli di formazione duale, tra cui l'apprendimento simulato basato sul lavoro, l'apprendimento basato sul lavoro potenziato e i programmi di apprendistato duale. Particolare attenzione è rivolta alla promozione della collaborazione tra enti di formazione e aziende per garantire che gli studenti acquisiscano un'esperienza significativa e pratica in contesti aziendali reali.

Un altro aspetto chiave di questa politica è l'istituzione di meccanismi di monitoraggio e valutazione continui per valutare l'efficacia dei risultati formativi e il loro allineamento con le esigenze del mercato del lavoro regionale e nazionale. Attraverso la creazione di percorsi strutturati che integrano istruzione formale e formazione sul posto di lavoro, le linee guida mirano a modernizzare il sistema di istruzione e formazione professionale italiano e a rafforzarne la rilevanza in un panorama occupazionale in evoluzione.

Politica nazionale 2: Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), Missione 5, Componente 1, Investimento 3 "Sistema duale"

Il Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR), lanciato dal Governo italiano in risposta alla strategia di ripresa post-pandemica dell'Unione Europea, include un focus specifico di investimento sull'espansione del sistema di istruzione duale. La Missione 5, Componente 1, Investimento 3, denominata misura "Sistema Duale", mira ad allineare più efficacemente i sistemi di istruzione e formazione alle esigenze del mercato del lavoro, in particolare a sostegno dell'occupabilità dei giovani.

Dal 2021, il piano è stato attivamente implementato e cofinanziato attraverso i meccanismi per la ripresa economica posti a disposizione dall'UE. Il piano sostiene una significativa espansione dei programmi di formazione duale, con l'obiettivo di raggiungere una popolazione di studenti più ampia e diversificata. Promuove, inoltre, un maggiore coinvolgimento delle imprese e degli stakeholder locali nella definizione e nell'erogazione dei contenuti di formazione professionale.

Per garantirne l'impatto, il piano integra meccanismi di monitoraggio e valutazione per tracciare i risultati occupazionali e valutare l'efficacia dei programmi di formazione duale nell'acquisizione di competenze e nell'integrazione con il mercato del lavoro. Questa politica rappresenta un investimento su larga scala nell'istruzione duale come strumento strategico per la resilienza economica e sociale dell'Italia, in particolare nel contesto della transizione dei giovani verso il mondo del lavoro e dell'acquisizione di competenze orientate al futuro.

Politica nazionale 3: monitoraggio annuale della partecipazione e dei risultati dell'istruzione e della formazione professionale

Il Monitoraggio Annuale della Partecipazione e degli Esiti dell'Istruzione e della Formazione Professionale (IFP) è uno strumento di ricerca continua, coordinato dall'INAPP per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. È progettato per produrre approfondimenti basati sull'evidenza scientifica relativa alle performance dei sistemi di IFP in Italia, tramite la raccolta e l'analisi dei dati afferenti ai tassi di partecipazione e agli esiti occupazionali.

Il processo di monitoraggio prevede la raccolta di dati qualitativi e quantitativi da tutte le regioni e province autonome, riguardanti la partecipazione degli studenti ai programmi di formazione professionale e di apprendimento basato sul lavoro. Esamina i risultati occupazionali, valutando indicatori quali: tassi di occupazione; tipologie di impiego; settori economici di sbocco.

Queste analisi svolgono un ruolo fondamentale nell'indirizzare le politiche pubbliche e orientare le decisioni ministeriali in merito all'allocazione del bilancio, alle priorità di pianificazione e allo sviluppo di programmi di formazione professionale a livello nazionale e regionale. Questa attività di monitoraggio fornisce, inoltre, un riferimento fondamentale per valutare l'efficacia concreta dei percorsi di formazione professionale e la loro capacità di supportare una crescita economica inclusiva e basata sulle competenze.

1.4 Politiche e strategie chiave in Grecia

In Grecia, il monitoraggio dei diplomati in uscita dai programmi di istruzione e formazione professionale duale (DUAL VET) è supportato da diverse politiche e iniziative nazionali chiave volte a migliorare la qualità e la pertinenza dell'istruzione professionale, avendo come riferimento i fabbisogni occupazionali. In primo luogo, l'Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale (EOPPEP), sotto la supervisione del Ministero dell'Istruzione e degli Affari Religiosi, ha avviato un progetto pilota per istituire un sistema di monitoraggio dei diplomati in uscita dai percorsi di istruzione e formazione professionale iniziale (IVET). Questo sistema mira a raccogliere i dati relativi alla condizione occupazionale dei diplomati, ai percorsi di istruzione superiore e alla pertinenza della formazione ricevuta rispetto alle posizioni lavorative ricoperte. In secondo luogo, la legge 4763/2020, emanata nel dicembre 2020, ha introdotto un nuovo quadro giuridico per l'istruzione e la formazione professionale (IFP) e l'apprendimento permanente (LLL). La legge ha istituito il sistema nazionale di IFP ai livelli 3, 4 e 5 del Quadro europeo delle qualifiche (EQF), sottolineando l'importanza del monitoraggio e della valutazione dei risultati dei programmi di IFP. Il monitoraggio dei formati è una componente fondamentale di questo processo di monitoraggio, in quanto volta a garantire l'allineamento dei percorsi con le esigenze del mercato del lavoro. Inoltre, l'EOPPEP collabora con l'Istituto Nazionale per il Lavoro e le Risorse Umane (EIEAD) alla realizzazione di studi approfonditi sui risultati conseguiti dai diplomati in uscita dai percorsi di istruzione e formazione professionale, in particolare quelli provenienti da programmi di istruzione e formazione professionale post-secondaria (Istituti di Formazione Professionale - IEK). Questi studi forniscono informazioni sia quantitative che qualitative sulla transizione dei diplomati nel mercato del lavoro, sui tassi di occupazione e sulla pertinenza delle competenze acquisite. Infine, gli sforzi della Grecia sono in linea con le politiche europee, tra cui la Raccomandazione del Consiglio del 2017 sul

monitoraggio dei laureati e le priorità dell'UE delineate nelle Conclusioni di Riga e nella Nuova Agenda per le Competenze per l'Europa. Questi quadri promuovono la raccolta e l'analisi sistematica dei dati sui laureati per orientare lo sviluppo delle politiche nazionali e migliorare l'efficacia dei sistemi di istruzione e formazione professionale.

1.5 Politiche e strategie chiave in Irlanda

Politica nazionale 1: Trasformare l'apprendimento 2020-2024 - Strategia nazionale irlandese per l'istruzione e la formazione continua

La strategia nazionale irlandese per l'istruzione e la formazione continua (FET), intitolata "Trasformare l'apprendimento 2020-2024", definisce una visione unitaria per lo sviluppo di un sistema FET più integrato e strategico, che comprenda anche l'istruzione e la formazione professionale (VET), in tutto il Paese. La politica si articola attorno a tre pilastri centrali: sviluppo delle competenze, promozione dell'inclusione e facilitazione dei percorsi di apprendimento. La Strategia posiziona il FET come un sistema universalmente accessibile, radicato nelle comunità locali e sensibile agli obiettivi di sviluppo economico e coesione sociale. La strategia promuove l'idea che il FET sia accessibile a tutti, indipendentemente dal livello di istruzione pregresso.

L'attuazione della strategia è guidata da SOLAS, l'autorità nazionale irlandese per la formazione professionale e l'istruzione superiore. Nel 2021 è stato istituito un ufficio di gestione del progetto e un gruppo direttivo dedicati, composti da stakeholder chiave che ne assicurano la supervisione e il coordinamento, quali: il Department of Further and Higher Education, Research Innovation and Science (DFHERIS); il Quality and Qualifications Ireland (QQI); l'Education and Training Boards (ETB); l'Education and Training Boards Ireland (ETBI).

Per quanto riguarda il monitoraggio dei formati, la strategia enfatizza la collaborazione tra ETB e QQI nella creazione di meccanismi trasparenti di garanzia della qualità per l'offerta di FET. Sottolinea inoltre l'importanza di investire nell'innovazione, sostenere il miglioramento della qualità e collaborare con SOLAS per la raccolta sistematica di dati per il monitoraggio dei risultati dei diplomati. Sono previste anche iniziative di sensibilizzazione pubblica, in particolare per promuovere la diversità delle opportunità di apprendimento e dei percorsi disponibili attraverso FET.

Politica nazionale 2: Piano d'azione per l'apprendistato 2021-2025

Il Piano d'Azione per l'Apprendistato 2021-2025 è una politica nazionale volta a costruire un sistema di apprendistato flessibile, inclusivo e di alta qualità in Irlanda. Supervisionato dal Dipartimento per l'Istruzione Superiore, la Ricerca, l'Innovazione e la Scienza, il piano mira a realizzare un modello di apprendistato attraente e di facile interazione, sia per gli studenti che per i datori di lavoro, mantenendo standard elevati e rilasciando qualifiche riconosciute.

La politica definisce cinque obiettivi chiave:

1. Un approccio innovativo e di alta qualità: i percorsi di apprendistato devono garantire l'eccellenza nell'apprendimento basato sul lavoro, integrando l'innovazione per rispondere alla crescente domanda di competenze.
2. Risposte guidate dai datori di lavoro: i datori di lavoro di tutti i settori sono posizionati come partner centrali nella definizione degli apprendisti, garantendo il loro contributo alla produttività e alla crescita sostenibile.
3. Apprendistato per tutti – Il profilo demografico degli apprendisti dovrebbe rispecchiare più da vicino la popolazione generale, promuovendo equità e inclusività.
4. Un'opzione preziosa: gli apprendisti devono essere riconosciuti nell'intero panorama dell'istruzione terziaria come qualifiche rispettate e richieste, basate sull'esperienza nel mondo reale.
5. Un sistema unico e coeso: è prevista una struttura di governance unificata per supportare un modello di apprendistato semplificato e informato sulle parti interessate.

Il monitoraggio dei diplomati è affrontato esplicitamente nel Key Deliverable 11, che si concentra sul supporto agli apprendisti nel loro percorso di apprendimento attraverso una migliore comunicazione e un maggiore senso di responsabilità da parte degli studenti. Tale aspetto è ripreso anche nel Key Deliverable 2, che richiede lo sviluppo di un quadro di riferimento per valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di apprendistato, includendo il monitoraggio dei diplomati come componente fondamentale.

2. Confronto tra i quadri nazionali e le strategie europee per il monitoraggio dei diplomati nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale duale

2.1 Turchia: allineamento e divergenze con le politiche europee

La Direttiva sui Programmi di Istruzione e Formazione Professionale Duale, introdotta dal Ministero dell'Istruzione Nazionale turco (MoNE) nel 2018, dimostra un elevato livello di allineamento con diversi quadri strategici europei chiave in materia di istruzione e formazione professionale (IFP). In particolare, la direttiva riflette i principi fondamentali e le priorità strategiche dell'Alleanza Europea per l'Apprendistato (EAfA), del Quadro Europeo di Riferimento per la Garanzia della Qualità dell'IFP (EQAVET) e della Raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP.

In relazione all'Alleanza Europea per l'Apprendistato (EAfA), la direttiva stabilisce protocolli di cooperazione chiari e formalizzati tra istituti di istruzione professionale e partner industriali (articolo 7), rispecchiando l'appello dell'EAfA a partenariati strutturati e responsabilità condivisa nell'erogazione di apprendistati di alta qualità. Inoltre, l'utilizzo di contratti di apprendistato scritti (articolo 11) tra studenti e imprese corrisponde direttamente all'enfasi posta dall'EAfA sui quadri contrattuali come fondamento per la qualità e la responsabilità reciproca nella formazione in apprendistato.

La direttiva mostra una forte coerenza con il quadro EQAVET, in particolare attraverso le sue disposizioni in materia di garanzia della qualità. L'organizzazione dei processi di valutazione e certificazione tramite commissioni d'esame composte da rappresentanti di scuole professionali, camere di commercio e associazioni di categoria (articoli da 15 a 28) riflette i principi fondamentali di garanzia della qualità dell'EQAVET. Questi meccanismi sono concepiti per garantire trasparenza e validità nella valutazione, promuovendo al contempo una cultura del miglioramento continuo. Inoltre, la direttiva sottolinea il coinvolgimento delle parti interessate come componente fondamentale del processo di formazione professionale. La partecipazione regolare delle parti sociali, come datori di lavoro e associazioni di categoria, alla pianificazione e alla valutazione dei programmi di formazione (articoli

da 16 a 24) è direttamente in linea con l'enfasi dell'EQAVET sulla governance inclusiva e sulla collaborazione multi-attore.

La direttiva è inoltre in stretta sintonia con la Raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP, in particolare per quanto riguarda la promozione dell'apprendimento sul posto di lavoro e di percorsi di apprendimento flessibili. Una parte significativa della formazione definita nella direttiva si svolge in contesti lavorativi reali (articoli 9-11), il che riflette la priorità data dalla Raccomandazione del Consiglio a esperienze di apprendimento pratiche e integrate nel lavoro. Inoltre, la capacità del sistema turco di offrire molteplici opzioni di certificazione, come qualifiche di operaio specializzato e master, oltre a un diploma di istruzione secondaria (articoli 15 e 28), corrisponde agli obiettivi dell'Unione Europea in materia di permeabilità tra percorsi di istruzione professionale e generale e di riconoscimento dei risultati di apprendimento acquisiti attraverso formati e contesti diversi.

Tuttavia, nonostante il forte allineamento sulla carta tra la direttiva turca e le politiche europee in materia di istruzione professionale, permangono alcune lacune e sfide di attuazione.

Una limitazione fondamentale riguarda la mancanza di un sistema centralizzato e automatizzato di monitoraggio dei diplomati, completamente integrato con le fonti di dati amministrative. Sebbene il Documento Politico per l'Istruzione Professionale e Tecnica preveda un database di monitoraggio dei diplomati basato su dati provenienti da MoNE, TÜİK, SGK, YÖK e İŞKUR, il sistema, noto come e-Mezun, è ancora in fase di implementazione iniziale e non consente ancora un monitoraggio continuo e in tempo reale o analisi a livello istituzionale.

Un'altra sfida è la scarsa capacità degli istituti professionali di implementare in modo indipendente meccanismi di monitoraggio dei diplomati. Molte scuole non dispongono di personale qualificato, strumenti digitali o protocolli dedicati per la raccolta e l'analisi sistematica dei dati degli ex studenti.

Inoltre, sebbene la direttiva preveda l'apprendimento sul posto di lavoro, la qualità e la supervisione della formazione aziendale variano notevolmente, in particolare nelle piccole imprese o nelle regioni rurali, dove la supervisione e il supporto del tutor possono essere limitati.

Infine, l'interoperabilità dei dati tra le istituzioni resta debole, rendendo difficile collegare i dati scolastici con i risultati del mercato del lavoro nei sistemi nazionali, un ambito in cui gli Stati membri più avanzati dell'UE, come la Finlandia o i Paesi Bassi, hanno compiuto progressi significativi.

2.2 Spagna: allineamento e divergenze con le politiche europee

Le politiche spagnole di monitoraggio dei percorsi di studio dei diplomati dimostrano un notevole grado di allineamento con i principali quadri normativi europei, in particolare con il Sistema europeo di garanzia della qualità nell'istruzione e nella formazione professionale (EQAVET). Ciononostante, persistono significative differenze strutturali e procedurali tra l'approccio nazionale spagnolo e le più ampie prassi europee.

Nel caso dell'EQAVET, la Spagna ha mutuato diversi principi, integrando meccanismi di garanzia della qualità nei propri sistemi di monitoraggio dei formati. L'Istituto Nazionale delle Qualifiche Spagnolo (INCUAL) utilizza gli indicatori EQAVET per valutare i risultati occupazionali dei formati in uscita dai percorsi di istruzione e formazione professionale (IFP). Inoltre, la Spagna ha adottato un quadro di riferimento per l'istruzione basato sulle competenze, migliorando così la trasparenza nella valutazione delle competenze, con la finalità ultima di favorire il soddisfacimento dei fabbisogni occupazionali. I governi regionali hanno inoltre istituito osservatori dedicati, come l'Osservatorio de la FP in Castiglia e León, in linea con le raccomandazioni dell'EQAVET per una raccolta dati solida e localizzata.

Nonostante questi progressi, permangono notevoli discrepanze. La Spagna non dispone di un sistema nazionale unificato di monitoraggio dei diplomati, mentre EQAVET promuove standard armonizzati di raccolta dati a livello UE. Inoltre, la partecipazione dei datori di lavoro alle iniziative di monitoraggio spagnole rimane limitata, in contrasto con l'enfasi di EQAVET sulla collaborazione tra imprese e sistema dell'istruzione. La variabilità nell'implementazione regionale tra le comunità autonome complica ulteriormente il quadro, rendendo difficile il coordinamento nazionale e creando incoerenze nel raggiungimento degli standard di qualità EQAVET.

Per quanto riguarda il Sistema Europeo di Crediti per l'Istruzione e la Formazione Professionale (ECVET), la Spagna si allinea parzialmente alla sua filosofia attraverso

l'implementazione di qualifiche basate sui crediti. Il sistema dei Certificados de Profesionalidad riflette l'obiettivo dell'ECVET di riconoscere le competenze acquisite attraverso l'apprendimento pregresso. Sono stati introdotti percorsi di apprendimento modulari, che possano consentire la certificazione almeno parziale e la flessibilità nell'accesso alle qualifiche formali. Inoltre, i meccanismi di Riconoscimento dell'Apprendimento Pregresso (RPL) in Spagna incorporano i principi dell'ECVET, supportando la convalida delle esperienze di apprendimento non formale e informale.

Tuttavia, la Spagna non ha ancora adottato pienamente il sistema di trasferimento dei crediti ECVET, il che limita la mobilità dei formati IFP tra i paesi dell'UE. Il quadro nazionale delle qualifiche rimane fortemente centralizzato, rendendo complesso il trasferimento transfrontaliero dei crediti. Inoltre, alcuni settori economici non dispongono di procedure di riconoscimento chiaramente definite, mentre l'ECVET incoraggia la mobilità e l'armonizzazione intersettoriale.

Per quanto riguarda Europass e Microcredenziali, la Spagna ha adottato misure per integrare questi strumenti nel proprio quadro nazionale delle qualifiche. Il governo sostiene le credenziali digitali Europass per migliorare la trasparenza e la portabilità delle qualifiche all'interno dell'UE. Inoltre, università e centri di formazione professionale offrono sempre più corsi basati sul sistema delle microcredenziali, al fine di migliorare l'occupabilità e supportare la formazione continua. Cresce anche la consapevolezza tra i datori di lavoro del valore delle microcredenziali come validi indicatori di competenze specifiche.

Tuttavia, l'implementazione di microcredenziali completamente digitalizzate non è ancora universale in tutte le istituzioni spagnole, nonostante Europass incoraggi per tale ambito il ricorso alla verifica online. Anche l'accettazione delle microcredenziali da parte dei datori di lavoro rimane limitata rispetto ad altri paesi dell'UE. Inoltre, la Spagna è ancora in fase di integrazione delle microcredenziali nei suoi registri nazionali delle qualifiche, ciò che ne ritarda il riconoscimento sistemico.

Un punto chiave di divergenza tra la Spagna e gli altri paesi europei risiede nell'assenza di una piattaforma digitale centralizzata a livello nazionale per il monitoraggio dei formati/diplomati. Per migliorare il coordinamento e la qualità dei dati, sarebbe auspicabile che la Spagna adottasse un sistema di monitoraggio nazionale, simile ai modelli esistenti in paesi come la Germania. Tale sistema

consentirebbe, infatti, di standardizzare la raccolta dei dati relativi agli esiti occupazionali e alle progressioni di carriera dei diplomanti del sistema IFP in tutte le comunità autonome.

2.3 Italia: allineamento e divergenze con le politiche europee

Le politiche nazionali italiane in materia di istruzione e formazione professionale (IFP) dimostrano un sostanziale allineamento con i principali quadri normativi europei in materia di garanzia della qualità, monitoraggio dei percorsi di studio dei formati e sviluppo delle competenze. Tuttavia, le differenze nell'attuazione regionale e nell'integrazione sistemica introducono alcune discrepanze rispetto alle aspettative a livello UE.

Il Sistema europeo di garanzia della qualità nell'istruzione e nella formazione professionale (EQAVET) ha svolto un ruolo significativo nella definizione della strategia italiana in materia di Istruzione e Formazione Professionale. Il Quadro Nazionale delle Qualifiche (NQF) italiano incorpora elementi utili ad assicurare la qualità del sistema chiaramente mutuati dai principi fondamentali dell'EQAVET, tra cui l'enfasi verso il miglioramento continuo e il coinvolgimento attivo delle parti interessate. È stato adottato un ciclo strutturato di pianificazione, implementazione, valutazione e revisione per promuovere il miglioramento della qualità, in linea con le linee guida dell'EQAVET. Inoltre, l'Italia ha introdotto indicatori e descrittori specifici per valutare i risultati dell'Istruzione e della Formazione Professionale, strettamente allineati a quelli raccomandati dal quadro EQAVET. Ciononostante, l'autonomia regionale all'interno del sistema educativo italiano si traduce in pratiche divergenti tra i territori, in particolare per quanto riguarda la raccolta dei dati e il monitoraggio dei formati. Queste variazioni possono influire sulla coerenza e la comparabilità dei risultati a livello nazionale, poiché costituiscono eccezioni all'approccio standardizzato e armonizzato promosso dall'EQAVET.

In relazione alla Raccomandazione del Consiglio sul monitoraggio dei formati (2017), l'Italia appare sostanzialmente in linea con le sue finalità e con i suoi contenuti, avendo provveduto alla realizzazione di iniziative volte a monitorare gli esiti occupazionali dei formati IFP. La fase di raccolta dei dati necessari a valutare l'integrazione dei diplomati nel mercato del lavoro è, sostanzialmente, in linea con il contenuto della raccomandazione del Consiglio, essendo strutturata attorno al concetto del monitoraggio sistematico quale strumento imprescindibile per

migliorare l'occupabilità e orientare l'elaborazione e l'adattamento delle policy. La raccomandazione del Consiglio ha ulteriormente incoraggiato l'Italia ad ampliare e perfezionare i propri sistemi di monitoraggio, orientandoli verso l'efficace raccolta e analisi dei dati, al fine di costituire basi dati solide in grado di supportare la valutazione di efficacia dei programmi IFP. Ciononostante, permangono differenze rilevanti tra i sistemi di monitoraggio in uso, sia a livello regionale sia a livello istituzionale. La sfida rimane, dunque, quella di ottenere, tramite il monitoraggio, risultati uniformi, comparabili e aggregati su scala nazionale.

Le strategie italiane per l'IFP sono in linea con la Nuova Agenda Europea per le Competenze (2016), in particolare per quanto riguarda il miglioramento della reattività dei programmi di formazione alle esigenze del mercato del lavoro. Gli sforzi nazionali per rafforzare l'intelligence sulle competenze e i sistemi informativi sono, del resto, coerenti con le priorità europee in materia di promozione dell'occupabilità e della competitività. L'agenda ha spinto l'Italia a investire in meccanismi di supporto alla lettura dell'evoluzione della domanda di competenze e alla collaborazione tra istituti di istruzione e datori di lavoro. Le azioni intraprese mirano, infatti, a garantire che i curricula dell'IFP siano costantemente aggiornati e allineati con le tendenze emergenti nei diversi settori produttivi e, più in generale, con i cambiamenti del mercato del lavoro. Tuttavia, nonostante i notevoli progressi, permangono ancora difficoltà nel rendere tali meccanismi pienamente operativi. L'integrazione di strumenti di intelligence del mercato del lavoro nella progettazione e nell'attuazione della formazione rimane disomogenea, mentre l'aggiornamento dei curricula non sempre tiene il passo con la dinamica evolutiva delle competenze.

In conclusione, sebbene le strategie italiane in materia di istruzione e formazione professionale e di monitoraggio dei formati siano saldamente ispirate ai quadri di policy europei, il raggiungimento di un pieno allineamento, in particolare in termini di coerenza e uniformità tra le regioni, rimane un processo per diversi aspetti ancora incompiuto. L'influenza dell'EQAVET, della Raccomandazione del Consiglio del 2017 e della Nuova Agenda per le Competenze è evidente negli orientamenti politici nazionali, ma sono necessari ulteriori sforzi per armonizzare l'attuazione e rafforzare la lettura e la comparabilità dei dati a livello di sistema nazionale.

2.4 Grecia: allineamento e divergenze con le politiche europee

Negli ultimi anni, i sistemi di monitoraggio dei percorsi di studio dei formati dell'IFP sono diventati una priorità fondamentale in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea (UE), grazie a iniziative strategiche come la Raccomandazione del Consiglio del 2017 sul monitoraggio dei percorsi di studio dei formati, la Nuova agenda per le competenze per l'Europa e la Garanzia per i giovani. Questi quadri normativi a livello europeo mirano a rafforzare la disponibilità e l'utilizzo dei dati sui formati per migliorare le politiche dell'istruzione, accrescere la rilevanza dell'istruzione e della formazione per il mercato del lavoro e supportare percorsi di apprendimento permanente.

In questo contesto, la Grecia ha compiuto passi significativi nello sviluppo della propria infrastruttura di monitoraggio dei percorsi di studio, ma il suo sistema attuale presenta sia convergenze che notevoli differenze rispetto ai modelli europei più avanzati. Gli sforzi di monitoraggio dei percorsi di studio in Grecia sono stati coordinati principalmente dall'Organizzazione Nazionale per la Certificazione delle Qualifiche e l'Orientamento Professionale (EOPPEP), in collaborazione con l'Istituto Nazionale per il Lavoro e le Risorse Umane (EIEAD). Questi sforzi si sono concretizzati principalmente in progetti pilota e indagini mirate, concentrandosi in particolare sui formati degli Istituti di Formazione Professionale (IEK). I dati raccolti attraverso queste indagini si sono concentrati su indicatori auto-riportati, quali la condizione occupazionale, la partecipazione a corsi di formazione continua e la soddisfazione dei diplomati in merito alla pertinenza della loro formazione rispetto alla propria occupazione attuale.

Sebbene queste iniziative abbiano portato a progressi sostanziali, il sistema greco di monitoraggio dei diplomati dell'IFP rimane in una fase iniziale di sviluppo istituzionale, in particolare in termini di copertura completa, integrazione dei dati amministrativi e interoperabilità sistemica. Al contrario, Stati membri come Finlandia, Paesi Bassi e Germania hanno istituito sistemi più completi e istituzionalizzati che si basano ampiamente su set di dati amministrativi collegati, inclusi i dati provenienti dai registri della previdenza sociale, dell'agenzia delle entrate e dei sistemi di istruzione e formazione. Ad esempio, Statistics Finland gestisce un sistema altamente sviluppato basato su registri in grado di monitorare le traiettorie occupazionali a lungo termine, la mobilità regionale e l'evoluzione salariale senza richiedere un contributo diretto da parte dei diretti interessati (i

formati/diplomati). Analogamente, nei Paesi Bassi, le indagini ROA School Leaver Surveys e il database amministrativo DUO forniscono approfondimenti dettagliati e rilevanti per le policy relativamente ai percorsi di studio e formazione, costituendo una componente fondamentale dei meccanismi di feedback istituzionali e nazionali.

Una divergenza metodologica fondamentale tra la Grecia e i paesi sopra citati risiede nella tipologia di dati che vengono raccolti e trattati. Mentre molti paesi dell'Europa settentrionale e occidentale privilegiano i sistemi basati su registri per la loro affidabilità e capacità di tracciamento longitudinale, la dipendenza della Grecia da metodologie basate su sondaggi rende il sistema più soggetto a problematiche quali bassi tassi di risposta, distorsioni dovute a mancate risposte e un follow-up a lungo termine non efficace. Inoltre, mentre in altri paesi il tracciamento dei diplomati è obbligatorio per legge e integrato in modelli di garanzia della qualità e di finanziamento basati sulle prestazioni, in Grecia il ricorso a tali meccanismi rimane limitato.

Da un punto di vista operativo, il livello di coordinamento multi-stakeholder distingue ulteriormente la Grecia dai modelli europei più integrati. In paesi come Austria e Danimarca, il monitoraggio dei percorsi di studio dei formati IFP è gestito attraverso sforzi coordinati tra i ministeri dell'Istruzione e del Lavoro, le autorità statistiche nazionali e le parti sociali. La Grecia, pur coinvolgendo l'EIEAD e il Ministero dell'Istruzione, continua a riscontrare frammentazione e limitata interoperabilità dei dati tra i sistemi dell'istruzione, del lavoro e della previdenza sociale. Questa mancanza di coordinamento sistemico ostacola lo sviluppo di un'infrastruttura nazionale di monitoraggio completamente automatizzata e scalabile.

Nonostante queste sfide, la Grecia sta attivamente perseguendo la convergenza con le migliori pratiche europee. L'adozione della Legge 4763/2020, volta a creare un sistema nazionale integrato di istruzione e formazione professionale e di apprendimento permanente, dimostra l'impegno politico a rafforzare il monitoraggio e la valutazione basati sui risultati. La partecipazione della Grecia a iniziative finanziate dall'UE, tra cui i progetti pilota CEDEFOP, i processi di referenziazione nazionale EQAVET e il Piano di attuazione della Garanzia per i giovani, sottolinea ulteriormente l'intenzione strategica del Paese di migliorare sia la solidità metodologica che la rilevanza funzionale del monitoraggio dei formati IFP.

2.5 Irlanda: allineamento e divergenze con le politiche europee

Nel contesto irlandese, il Piano d'azione per l'apprendistato 2021-2025 dimostra un sostanziale allineamento con il quadro europeo per l'assicurazione della qualità nell'istruzione e nella formazione professionale (EQAVET). Sia il piano nazionale che il quadro europeo sottolineano l'importanza di un approccio strutturato e sistematico all'assicurazione della qualità nell'istruzione e nella formazione professionale. Uno sviluppo chiave nell'ambito del Piano d'azione è l'istituzione di un Ufficio nazionale per l'apprendistato, che mira a centralizzare la governance e la supervisione, riflettendo l'enfasi di EQAVET su meccanismi di garanzia della qualità coerenti e trasparenti.

L'influenza dei principi EQAVET sulle policy sviluppate dall'Irlanda è chiaramente visibile nelle disposizioni del piano per la revisione del quadro nazionale di garanzia della qualità dell'apprendistato e nell'implementazione di un sistema di governance dei programmi guidato dai partner. Tali disposizioni sono strettamente in linea con i descrittori indicativi di EQAVET, in particolare per quanto riguarda il coinvolgimento attivo delle parti interessate e la valutazione ciclica della qualità dei programmi. Inoltre, l'attenzione del piano al miglioramento della garanzia della qualità attraverso futuri consorzi di apprendistato sottolinea l'impegno al miglioramento continuo in linea con le linee guida EQAVET.

Tuttavia, sussistono alcune discrepanze tra il Piano d'Azione e il quadro EQAVET. Sebbene il piano sostenga ampiamente lo sviluppo di una cultura di garanzia della qualità, non fa esplicito riferimento all'uso di specifici indicatori di qualità – come tassi di completamento, risultati occupazionali o livelli di soddisfazione degli studenti – che sono centrali nell'approccio di monitoraggio dell'EQAVET. Inoltre, l'EQAVET raccomanda meccanismi per identificare e rispondere ai bisogni di competenze espressi dal mercato del lavoro, che non sono pienamente articolate nell'attuale ambito del Piano d'Azione. Integrare questi elementi in modo più esplicito potrebbe rafforzare ulteriormente l'allineamento tra le strategie nazionali per l'apprendistato e gli standard europei di garanzia della qualità.

3. Buone pratiche nel monitoraggio dei formati/diplomati

3.1 Turchia: buone pratiche nel monitoraggio dei formati dell'IFP

Pratica 1: La mia professione, il mio portale di vita

Il portale "La mia professione, la mia vita" è una piattaforma online sviluppata attraverso il Protocollo di cooperazione per la mobilitazione delle competenze professionali, firmato nel gennaio 2023 dal Ministero dell'Istruzione Nazionale, dall'Unione delle Camere di Commercio e delle Borse Merci della Turchia e dall'UNICEF. Il portale offre agli studenti ampie risorse su tirocini, formazione aziendale, opportunità di lavoro, descrizioni delle mansioni, percorsi formativi, stipendi e tendenze future del mercato del lavoro. Offre, inoltre, strumenti interattivi per aiutare gli studenti a valutare i propri interessi, competenze e percorsi di carriera, promuovendo scelte di carriera consapevoli.

Questa pratica migliora l'accesso a informazioni complete e incentrate sulla carriera, consentendo agli studenti di prendere decisioni consapevoli sui propri percorsi professionali. Rafforza il collegamento tra studenti e potenziali datori di lavoro, migliorando così le opportunità di tirocinio e di lavoro. Inoltre, favorisce un migliore allineamento tra le competenze degli studenti e le richieste del mercato del lavoro, migliorando in ultima analisi l'occupabilità dei formati. Infine, il portale contribuisce positivamente alla percezione generale e all'attrattiva della formazione professionale, aumentando la consapevolezza delle opportunità professionali disponibili.

Maggiori informazioni: <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/>

Pratica 2: Sistema E-Graduate

Il sistema E-Graduate ("E-Mezun") è una piattaforma online sviluppata dal Ministero dell'Istruzione turco per monitorare sistematicamente i diplomati provenienti da istituti di istruzione secondaria professionale e tecnica. Tiene traccia della situazione occupazionale dei diplomati, della loro progressione nell'istruzione superiore e

dell'avanzamento di carriera, valutando l'efficacia delle loro qualifiche professionali rispetto alle esigenze del mercato del lavoro. Il portale raccoglie dati dettagliati sui settori in cui i laureati entrano, sulle posizioni che ricoprono e sul loro percorso di carriera complessivo, fornendo preziose informazioni per l'analisi del mercato del lavoro. Inoltre, E-Mezun facilita la comunicazione diretta tra diplomati e datori di lavoro attraverso diverse funzionalità: annunci di lavoro, opportunità di networking e risorse per lo sviluppo di carriera. Rafforzando la collaborazione tra istituti di istruzione, diplomati e datori di lavoro, il sistema risponde efficacemente alle mutevoli esigenze sia dei diplomati che del mercato del lavoro.

Il sistema offre accesso diretto a opportunità di lavoro su misura per le esigenze dei diplomati in discipline professionali, semplificando la loro transizione dall'istruzione al mondo del lavoro. Migliora, inoltre, il networking professionale favorendo connessioni più solide tra diplomati, professionisti del settore e colleghi. Inoltre, la piattaforma fornisce approfondimenti basati sui dati relativi alle tendenze occupazionali e ai percorsi di carriera dei diplomati, consentendo una pianificazione e una valutazione più efficaci dei programmi di formazione professionale. Infine, migliora l'occupabilità attraverso risorse mirate di supporto alla carriera, tra cui strumenti di orientamento alla candidatura e di preparazione ai colloqui.

Maggiori informazioni: <https://emezun.meb.gov.tr/>

3.2 Spagna: buone pratiche nel monitoraggio dei formati dell'IFP

Sebbene il monitoraggio dei percorsi di studio dei formati IFP in Spagna sia ancora in fase di sviluppo e non disponga di un quadro nazionale pienamente integrato, sono emerse diverse pratiche e fonti di dati pertinenti sia a livello statale che regionale. Attualmente, gli sforzi di monitoraggio sono frammentati, con notevoli variazioni in termini di copertura, metodologia e integrazione dei dati.

A livello nazionale, l'Istituto Nazionale di Statistica (INE) conduce indagini periodiche, come l'Indagine sulle Forze Lavoro (EPA) e l'Indagine sulla Transizione dall'Istruzione al Mercato del Lavoro. Queste indagini forniscono dati relativi all'occupazione per i soggetti formati nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale (IFP). Tuttavia, tali analisi non vengono condotte con la coerenza o la

profondità necessarie a supportare un sistema completo di monitoraggio dei formati IFP.

Alcune comunità autonome hanno sviluppato propri meccanismi di monitoraggio utilizzando dati amministrativi o indagini mirate per valutare i risultati occupazionali e i livelli di soddisfazione dei formati dell'IFP. Tuttavia, questi sforzi regionali sono eterogenei, sia per portata che per metodologia, il che ne limita la comparabilità e l'utilità complessiva su scala nazionale.

Anche il Ministero dell'Istruzione e della Formazione Professionale (MEFP) e le autorità educative regionali raccolgono dati accademici e sulle iscrizioni attraverso il Sistema de Información de la Formación Profesional (SIFP). Tuttavia, questi set di dati sono raramente correlati ai dati relativi al mercato del lavoro, ciò che limita il potenziale del monitoraggio dei formati IFP.

Parallelamente, il Servizio Pubblico per l'Impiego spagnolo (SEPE) e gli uffici regionali per l'impiego raccolgono informazioni sui candidati registrati, compresi i diplomati dei corsi di formazione professionale. Sebbene queste informazioni possano supportare il monitoraggio dei formati IFP, non sono ancora integrate sistematicamente con i database del settore dell'istruzione.

Di conseguenza, le attuali pratiche di monitoraggio dei formati IFP in Spagna sono frammentate e insufficienti ai fini della ricostruzione dei percorsi di carriera a lungo termine dei diplomati IFP. Tra le sfide principali figurano la necessità di migliorare l'interoperabilità dei dati tra i sistemi educativi e occupazionali e di standardizzare le metodologie tra le regioni per garantire coerenza e comparabilità. Colmare queste lacune rimane una priorità strategica per la costruzione di un sistema di monitoraggio dei laureati più coerente e fruibile.

Pratica 1: Osservatorio regionale per il monitoraggio dei diplomati – Castiglia e León

L'Osservatorio della Formazione Professionale di Castiglia e León è un organismo di monitoraggio dedicato che monitora i tassi di occupazione tra i diplomati in discipline professionali. Raccoglie dati da sondaggi tra i datori di lavoro, feedback

dai centri di formazione e statistiche regionali sull'occupazione. L'osservatorio pubblica rapporti annuali che guidano gli adeguamenti dei programmi di studio in linea con le esigenze del mercato di lavoro regionale. Questa iniziativa promuove una maggiore collaborazione tra governi regionali, istituti di formazione professionale e datori di lavoro. Ulteriori informazioni: <https://observatoriofp.educa.jcyl.es/>

Pratica 2: Monitoraggio dell'occupazione in tempo reale tramite Lanbide - Paesi Baschi

Lanbide, il servizio per l'impiego dei Paesi Baschi, utilizza dati del mercato del lavoro in tempo reale per monitorare la progressione di carriera dei diplomati della formazione professionale duale. Il sistema incrocia i dati della previdenza sociale e quelli forniti dai datori di lavoro, consentendo la generazione di report sull'occupazione specifici per settore. Queste informazioni migliorano la pianificazione regionale della forza lavoro e contribuiscono ad allineare la formazione professionale alle esigenze del mercato del lavoro. Ulteriori informazioni: <https://www.lanbide.euskadi.eus/>

Pratica 3: Monitoraggio digitale dei laureati tramite SEPE - Livello nazionale
L'Osservatorio del Mercado de Trabajo, Coordinato dal SEPE, monitora gli esiti occupazionali dei giovani lavoratori, compresi i diplomati della formazione professionale. Raccoglie dati provenienti dai servizi per l'impiego regionali e da fonti del settore privato. Sebbene contribuisca all'analisi del mercato del lavoro, il sistema non include ancora una componente dedicata o sistematica per il monitoraggio degli apprendisti nella formazione professionale duale. Ulteriori informazioni: <https://www.sepe.es/>

3.3 Italia: buone pratiche nel monitoraggio dei formati/diplomati

Una delle migliori pratiche in Italia è l'istituzione di una collaborazione strutturata tra enti governativi, università e istituti di ricerca. Un esempio significativo di questo approccio è la partnership con AlmaLaurea, un consorzio che raccoglie e analizza sistematicamente i dati sui formati presso le università associate. Questa collaborazione facilita un monitoraggio completo delle transizioni dei formati nel

mercato del lavoro, inclusi gli esiti occupazionali, i percorsi di formazione continua e l'utilizzo delle competenze acquisite. L'esistenza di un database centralizzato e robusto consente ai decisori politici e alle istituzioni educative di valutare l'efficacia dei programmi accademici, supportare i processi di garanzia della qualità e allineare l'offerta formativa alle esigenze del mercato del lavoro utilizzando informazioni basate sui dati.

L'Italia dimostra, inoltre, un forte impegno a livello europeo attraverso la partecipazione a iniziative specifiche, tra le quali l'European Graduate Tracking Initiative (EGTI). Questo coinvolgimento mira ad armonizzare le metodologie tra gli Stati membri, promuovendo l'adozione di buone pratiche e consentendo confronti tra paesi. Attraverso il benchmarking delle proprie prestazioni e l'allineamento a indicatori condivisi, l'Italia migliora la qualità complessiva dei suoi sistemi di monitoraggio dei percorsi di formazione e individua le aree in cui sono necessari ulteriori sviluppi.

Un'altra iniziativa degna di nota è la partecipazione di partner italiani al progetto "On Track" (Progetto n.: 2018-1-SK01-KA202-046331), che affronta direttamente una delle principali sfide nell'implementazione di EQAVET, ovvero la mancanza di meccanismi di feedback tra le fasi di revisione e pianificazione del ciclo di garanzia della qualità. Poiché EQAVET opera su un ciclo in quattro fasi (pianificazione, implementazione, valutazione e revisione), la capacità di raccogliere, analizzare e interpretare sistematicamente i dati derivanti dalle passate performance istituzionali è fondamentale. Il progetto "On Track" mira a istituire e testare un sistema di tracciamento specifico dei diplomati dell'istruzione e formazione professionale (IFP), in particolare per i formati in uscita dalle scuole e dagli istituti di istruzione e formazione professionale iniziale. Questo sistema mira a chiudere il ciclo di feedback consentendo agli enti erogatori di IFP di utilizzare i dati di monitoraggio per orientare la futura pianificazione strategica e migliorare la qualità dei programmi.

3.4 Grecia: buone pratiche nel monitoraggio dei formati/diplomati

La Grecia ha implementato diverse pratiche degne di nota nel campo del monitoraggio dei formati e diplomati, in particolare nel settore dell'istruzione e

formazione professionale (IFP), che sono in linea con gli standard europei e dimostrano un buon potenziale per ulteriori sviluppi.

Un'iniziativa chiave è il sistema pilota di tracciamento dei diplomati, sviluppato dall'Organizzazione Nazionale per la Certificazione delle Qualifiche e l'Orientamento Professionale (EOPPEP). Questo sistema si concentra sui formati in uscita dai percorsi di istruzione e formazione professionale post-secondaria degli Istituti di Formazione Professionale (IEK), raccogliendo dati quantitativi e qualitativi sulla condizione occupazionale, la formazione continua, la pertinenza degli studi rispetto ai ruoli lavorativi e la soddisfazione del datore di lavoro. Uno dei punti di forza di questo sistema è l'attenzione al confronto tra formati certificati e non certificati, che ha fornito spunti preziosi: ad esempio, i formati certificati IEK hanno una probabilità tre volte maggiore di essere impiegati. Il 62,97% dichiara di lavorare in settori direttamente correlati ai propri studi. Inoltre, quasi la metà dei datori di lavoro intervistati (48,05%) ha indicato che la certificazione EOPPEP influenza significativamente le decisioni di assunzione.

Un'altra buona pratica è la ricerca collaborativa condotta dall'EOPPEP e dall'Istituto Nazionale per il Lavoro e le Risorse Umane (EIEAD), che ha arricchito il processo di monitoraggio dei diplomati attraverso indagini dettagliate e ricerche sul campo. Queste indagini non solo rilevano i risultati conseguiti dai formati, ma misurano anche la loro soddisfazione e restituiscono informazioni circa i feedback esistenti tra gli istituti di formazione e il mercato del lavoro. I risultati di questi studi sono stati utilizzati per orientare lo sviluppo di nuovi profili professionali e per aggiornare i curricula di istruzione e formazione professionale, migliorando così l'allineamento tra l'offerta formativa e le esigenze del mercato del lavoro. Anche la partecipazione della Grecia a progetti pilota finanziati dall'UE e a studi sostenuti dal CEDEFOP ha contribuito all'evoluzione delle sue iniziative di monitoraggio dei formati IFP. Questi progetti hanno contribuito a integrare i meccanismi di monitoraggio in dibattiti più ampi sulle policy e hanno incoraggiato l'uso dei dati relativi ai formati IFP per orientare i processi decisionali sulla base delle evidenze.

3.5 Irlanda: buone pratiche nel monitoraggio dei diplomati

Una delle migliori pratiche relative al sistema di monitoraggio dei percorsi di studio dei diplomati IFP in Irlanda è integrata nella Strategia Nazionale per l'Istruzione e la Formazione Continua (FET) 2020-2024, che sottolinea l'importanza di politiche e rendicontazioni basate su dati ed evidenze. Il piano di attuazione strategico derivato da questa strategia prevede azioni mirate a rafforzare i meccanismi di monitoraggio dei percorsi di studio dei formati.

Un'iniziativa chiave in linea con questa priorità strategica è il rapporto sui risultati pubblicato da SOLAS, l'agenzia statale irlandese per l'istruzione e la formazione professionale (FET), incentrato sugli studenti che abbandonano precocemente i programmi FET. Il rapporto analizza i risultati degli studenti che si sono iscritti e hanno abbandonato i corsi nel 2017, utilizzando i dati del Programme and Learner Support System (PLSS) e dell'Educational Longitudinal Database (ELD).

L'analisi esamina le transizioni educative e gli esiti occupazionali degli studenti che hanno abbandonato prematuramente gli studi durante l'anno solare 2018. Fornisce preziose informazioni sui fattori che influenzano la progressione e l'abbandono degli studenti, incluse variabili come l'ambito di studio ISCED, la categoria del programma, il livello di riconoscimento e il livello salariale per coloro che hanno iniziato a lavorare. Questo studio non solo facilita una migliore comprensione delle ragioni per cui gli studenti possono abbandonare prematuramente i programmi FET, ma supporta anche il monitoraggio dei loro percorsi formativi e lavorativi a lungo termine. I risultati offrono evidenze fondamentali per orientare le decisioni politiche e migliorare le strategie di fidelizzazione e progressione degli studenti all'interno del sistema FET.

4. Sfide e aree che necessitano di ulteriore sviluppo nel monitoraggio dei formati/diplomati IFP

4.1 Turchia: Limitazioni e necessità nel monitoraggio dei formati/diplomati

Lacune individuate nel documento politico sull'istruzione professionale e tecnica della Turchia:

1. Percezione e consapevolezza:

- Atteggiamenti e pregiudizi sociali negativi persistenti nei confronti dell'istruzione e della formazione professionale (IFP), che portano a considerare i percorsi professionali come meno desiderabili o come un'opzione di ripiego.
- Inadeguata diffusione di informazioni e orientamenti sulle opportunità di formazione professionale per studenti, famiglie e società in generale.
- Servizi di orientamento professionale insufficienti nell'istruzione secondaria inferiore, che incidono negativamente sull'assunzione di scelte educative e professionali consapevoli da parte dei giovani e di tutti coloro che cercano opportunità formative.

2. Infrastrutture e ambiente educativo:

- Strutture di formazione professionale, officine e laboratori obsoleti che non dispongono di nuove tecnologie e non rispettano gli standard di settore.
- Risorse finanziarie limitate destinate al potenziamento delle infrastrutture di formazione professionale, che riducono l'efficacia della formazione pratica.
- Duplicazione di programmi professionali simili nella stessa area geografica, con conseguente inefficienza delle risorse e spese inutili.

3. Progettazione del curriculum e del programma:

- Mancanza di allineamento curriculare tra i programmi di istruzione professionale di livello secondario e gli istituti di istruzione superiore, che ostacola un regolare progresso scolastico e lo sviluppo professionale dei formati.
- Durata rigida (uniformemente quattro anni) dei programmi di formazione professionale, indipendentemente dalla complessità occupazionale e dalle effettive competenze richieste dai settori di riferimento.
- Insufficiente integrazione delle competenze imprenditoriali, delle competenze trasversali e della conoscenza delle lingue straniere nei programmi di studio professionali, che limita l'adattabilità dei formati nei mercati del lavoro globalizzati.

4. Collaborazione delle parti interessate e coinvolgimento del settore:

- Scarsa cooperazione e partnership tra istituti di formazione professionale e settori industriali.

- Coordinamento e integrazione inefficaci delle varie iniziative di formazione professionale locali e internazionali, con conseguente frammentazione degli sforzi e utilizzo inefficiente delle risorse.

5. Competenza e formazione degli educatori professionali:

- Limitata esperienza degli insegnanti negli specifici settori di riferimento e carente aggiornamento professionale.
- Assenza di istituzioni dedicate specificamente alla formazione dei formatori dell'IFP e conseguente inadeguatezza delle competenze pedagogiche e tecniche.
- Carenze nella conoscenza delle lingue straniere da parte degli insegnanti della formazione professionale, che limitano la loro capacità di erogare un insegnamento professionale competitivo a livello internazionale.

6. Occupazione dei formati e integrazione nel mercato del lavoro:

- Elevata incidenza di formati IFP impiegati in settori non correlati alla loro formazione professionale a causa di disallineamenti economici e di incentivi.
- Ricorso preferenziale, da parte dei datori di lavoro, a manodopera non qualificata e a basso costo, rispetto al reclutamento di diplomati qualificati.
- Forte orientamento dei formati IFP verso l'istruzione universitaria piuttosto che all'ingresso immediato nel mondo del lavoro e conseguente persistente mismatching tra richiesta e disponibilità di competenze sul mercato del lavoro.
- Inadeguati sistemi di monitoraggio dei formati IFP, con conseguenti disallineamenti tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro.

4.2 Spagna: Limitazioni e necessità nel monitoraggio dei formati/diplomati

1. Mancanza di un sistema nazionale unificato di monitoraggio dei formati

Descrizione del problema: Il monitoraggio dei formati/diplomati rimane frammentato in Spagna, con ogni comunità autonoma che implementa metodi di raccolta dati diversi. Non esiste un sistema digitale centralizzato per consolidare i dati sull'occupazione a livello nazionale.

Miglioramenti proposti: Sviluppare una piattaforma digitale nazionale per il monitoraggio dei formati IFP. Integrare i dati provenienti da SEPE, governi regionali

e istituti di formazione. Garantire la compatibilità con i modelli di monitoraggio europei (EQAVET, Europass, Microcredentials).

2. Coinvolgimento limitato dei datori di lavoro nel monitoraggio a lungo termine

Descrizione del problema: Sebbene le imprese siano impegnate nella formazione degli apprendisti, poche contribuiscono al monitoraggio dell'occupazione a lungo termine. Miglioramenti proposti: Introdurre obblighi legali per i datori di lavoro di trasmettere i dati relativi agli esiti occupazionali degli apprendisti. Fornire incentivi finanziari alle aziende con la finalità di facilitare la loro partecipazione al monitoraggio dei formati. Rafforzare la collaborazione tra le associazioni di settore e gli enti di formazione professionale.

3. Disparità regionali nella raccolta dei dati

Descrizione del problema: Diverse comunità autonome utilizzano metodologie di monitoraggio non standardizzate, che comportano incoerenze nei dati aggregati a livello nazionale. Miglioramenti proposti: Stabilire linee guida nazionali per il monitoraggio dei formati IFP. Implementare una metodologia comune per la raccolta dati nelle varie regioni. Aumentare il coordinamento tra le autorità educative regionali e gli osservatori del mercato del lavoro.

4. Carente monitoraggio degli apprendistati nelle PMI

Descrizione del problema: Molti apprendisti completano la formazione in piccole e medie imprese (PMI), che non hanno risorse per ottemperare ad eventuali obblighi di monitoraggio dei percorsi di formativi e degli esiti occupazionali degli apprendisti. Miglioramenti proposti: Sviluppare strumenti di monitoraggio automatizzati per le PMI. Fornire supporto formativo alle PMI. Incoraggiare il monitoraggio settoriale attraverso le federazioni imprenditoriali e le camere di commercio.

4.3 Italia: Limitazioni e necessità nel monitoraggio dei formati/diplomati

1. Disparità regionali nell'implementazione del monitoraggio dei formati/diplomati IFP

Esistono differenze significative nell'implementazione e nell'efficacia del monitoraggio dei formati tra le diverse regioni italiane. Il Sud Italia, in particolare, si trova ad affrontare sfide legate al finanziamento, alla capacità amministrativa e al coordinamento, che portano a incoerenze nella raccolta e nell'analisi dei dati. La natura decentralizzata del sistema di istruzione e formazione italiano contribuisce alla frammentazione del monitoraggio su scala nazionale

Miglioramenti proposti:

- Istituire un organismo di coordinamento nazionale per garantire standard e metodologie uniformi per la raccolta dei dati in tutte le regioni.
- Aumentare il supporto finanziario e tecnico alle regioni con risorse insufficienti per potenziare la loro capacità di tracciamento.
- Promuovere la cooperazione interregionale per condividere le migliori pratiche e armonizzare le metodologie di monitoraggio.

2. Integrazione limitata delle fonti di dati

I dati sul monitoraggio dei formati della formazione duale vengono raccolti attraverso molteplici fonti, tra cui: sondaggi, registri amministrativi, statistiche sull'occupazione. Spesso, queste fonti non sono completamente integrate. Questa mancanza di integrazione può portare a lacune nei dati, duplicazioni o incongruenze, riducendo l'accuratezza e l'affidabilità dei risultati del monitoraggio. La limitata interconnessione tra i dati provenienti dal sistema formativo e quelli rilevati nel mercato del lavoro rende difficile tracciare i percorsi di carriera non tradizionali (ad esempio, collegati allo sviluppo dell'imprenditorialità o del lavoro autonomo).

Miglioramenti proposti:

- Sviluppare un database nazionale centralizzato per il monitoraggio dei formati nell'IFP duale che combini dati amministrativi, statistiche del mercato del lavoro e feedback dei datori di lavoro.
- Implementare meccanismi automatizzati di condivisione dei dati tra istituti scolastici, agenzie per l'impiego e database degli istituti di previdenza sociale.
- Utilizzare l'intelligenza artificiale e gli strumenti di tracciamento digitale per migliorare l'accuratezza dei dati e l'analisi predittiva delle tendenze del mercato del lavoro.

3. Mancanza di monitoraggio longitudinale dei formati della formazione duale

Gli attuali meccanismi di monitoraggio si concentrano principalmente sui risultati occupazionali a breve termine (da 6 mesi a 3 anni dopo il diploma). Le informazioni sulla progressione di carriera a lungo termine, sullo sviluppo delle competenze e sull'evoluzione della condizione occupazionale nel tempo sono limitate. Senza dati longitudinali, i decisori politici riscontrano evidenti difficoltà valutare i risultati occupazionali e l'efficacia a lungo termine dei programmi di formazione professionale.

Miglioramenti proposti:

- Estendere il monitoraggio dei laureati oltre i 3 anni per monitorare la progressione di carriera nell'arco di 5, 10 e 15 anni.
- Creare reti di ex studenti e piattaforme digitali che facilitino il coinvolgimento a lungo termine dei diplomati, anche per finalità di monitoraggio.
- Introdurre rilevazioni periodiche di follow-up collegate ai database fiscali, previdenziali e di certificazione professionale per monitorare le transizioni di carriera.

4. Coinvolgimento insufficiente delle parti interessate nel monitoraggio dei formati della formazione duale

Il coinvolgimento di datori di lavoro, rappresentanti del settore e diplomati IFP nel processo di monitoraggio è limitato. Il monitoraggio è spesso condotto da agenzie governative e dagli istituti scolastici, ma il feedback dei datori di lavoro sulle lacune di competenze non viene sistematicamente integrato. È necessaria una maggiore collaborazione con aziende e organizzazioni professionali per garantire che i dati di monitoraggio siano utili per gli aggiornamenti dei programmi di studio e per introdurre miglioramenti nei processi di apprendimento basato sul lavoro.

Miglioramenti proposti:

- Sviluppare partenariati pubblico-privati per coinvolgere datori di lavoro e organismi industriali nel monitoraggio dell'integrazione dei formati IFP nel mercato del lavoro.
- Richiedere alle aziende che partecipano a programmi di formazione professionale duale di contribuire al monitoraggio attraverso meccanismi di feedback strutturati.

- Utilizzare piattaforme di analisi del mercato del lavoro in tempo reale per integrare i dati raccolti dai datori di lavoro nei sistemi di monitoraggio nazionali.

4.4 Grecia: Limitazioni e necessità nel monitoraggio dei formati/diplomati

Nonostante i recenti sforzi compiuti per modernizzare ed espandere il proprio sistema di istruzione e formazione professionale (IFP), la Grecia continua a riscontrare notevoli lacune e incongruenze nell'attuazione delle politiche di monitoraggio dei formati IFP, in particolare nell'ambito del modello emergente di IFP DUALE. Una delle lacune più significative nell'approccio nazionale greco è l'assenza di un sistema di monitoraggio centralizzato, obbligatorio per legge, che copra tutti i laureati dei programmi di IFP DUALE. Sebbene siano stati intrapresi progetti pilota di monitoraggio da parte di EOPPEP (Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale) ed EIEAD (Istituto nazionale per il lavoro e le risorse umane), queste iniziative si sono rivolte principalmente ai diplomati post-secondari IEK e sono rimaste basate su progetti piuttosto che su iniziative istituzionalizzate. Attualmente, non esiste un monitoraggio sistematico dei diplomati in uscita dai programmi di apprendistato nell'ambito dell'IFP DUALE, il che rappresenta una limitazione critica data la crescente enfasi sui percorsi di apprendimento duale nelle riforme dell'IFP in Grecia (CEDEFOP, 2019; ReferNet Greece, 2020). Al contrario, la Raccomandazione del Consiglio della Commissione Europea del 2017 sul monitoraggio dei formati invita esplicitamente gli Stati membri a sviluppare sistemi sostenibili e coordinati che utilizzino sia dati amministrativi sia indagini ad hoc sui diplomati. Questi sistemi dovrebbero essere intersettoriali, consentire analisi longitudinali e includere meccanismi per la condivisione dei dati tra le autorità competenti per l'istruzione e l'occupazione (Consiglio Europeo, 2017). L'attuale infrastruttura di monitoraggio della Grecia diverge da queste aspettative, in particolare in termini di integrazione dei dati e collaborazione interagenzia. I dati rimangono frammentati tra il Ministero dell'Istruzione, il DYPA (ex OAED) e le autorità previdenziali, in assenza di un efficace quadro di interoperabilità. Un'ulteriore lacuna riguarda l'utilizzo dei dati di monitoraggio per l'elaborazione delle politiche e la garanzia della qualità. Nei paesi con sistemi di monitoraggio dei formati ben sviluppati, come i Paesi Bassi o la Finlandia, i dati vengono utilizzati non solo per monitorare i risultati occupazionali,

ma anche per orientare lo sviluppo dei curricula, l'allocazione dei finanziamenti e l'accREDITAMENTO istituzionale. In Grecia, sebbene la Legge 4763/2020 ponga le basi per collegare i risultati conseguiti dai diplomati con la valutazione delle politiche, vi sono prove limitate che i dati di monitoraggio, laddove disponibili, vengano sistematicamente reinseriti nella progettazione dei programmi o nella valutazione delle performance istituzionali, in particolare in relazione ai fornitori di IFP duale. Un'altra sfida è la mancanza di continuità e standardizzazione nelle metodologie di monitoraggio. Le indagini e le iniziative di ricerca finora condotte differiscono per portata, frequenza e gruppi target, rendendo difficile stabilire un quadro nazionale chiaro o effettuare confronti nel tempo. Inoltre, l'assenza di strumenti di monitoraggio longitudinale impedisce la valutazione degli impatti a lungo termine dei programmi di IFP sulla progressione di carriera, l'utilizzo delle competenze e lo sviluppo del reddito, dimensioni chiave enfatizzate nell'orientamento a livello europeo. Infine, vi è un'evidente lacuna nel coinvolgimento delle parti interessate. In particolare, datori di lavoro e camere di commercio sono fattori essenziali nel modello di formazione professionale duale. Nei sistemi leader come Germania e Austria, i datori di lavoro non solo partecipano alla formazione in apprendistato, ma contribuiscono anche al monitoraggio dei risultati dei diplomati, garantendo che i dati riflettano sia le prospettive educative che quelle del mercato del lavoro. In Grecia, questo livello di coinvolgimento coordinato delle parti interessate nel monitoraggio non è ancora stato implementato.

In conclusione, l'attuale approccio greco al monitoraggio dei diplomati nella formazione professionale duale rivela diverse lacune: l'assenza di un quadro giuridico e tecnico per un monitoraggio sistematico, fonti di dati frammentate, mancanza di integrazione con lo sviluppo delle politiche e dei curricula e un coordinamento limitato delle parti interessate. Queste lacune indicano un allineamento parziale, ma anche una notevole divergenza, rispetto alle raccomandazioni della Commissione Europea.

4.5 Irlanda: Limitazioni e necessità nel monitoraggio dei formati/diplomati

Una delle principali sfide individuate nell'approccio irlandese al monitoraggio dei laureati nell'ambito della formazione professionale duale è la mancanza di una politica nazionale completa. Sebbene il sistema irlandese di monitoraggio dei

formati/diplomati IFP sia stato riconosciuto a livello europeo come efficace e completo, l'assenza di un quadro nazionale unificato per il monitoraggio dei risultati occupazionali e della progressione di carriera degli apprendisti in tutti i settori e istituti limita la coerenza e la comparabilità dei dati. Attualmente, gli sforzi di monitoraggio si basano in larga misura sulle iniziative e sull'impegno dei singoli istituti di istruzione, il che porta a pratiche frammentate e alla mancanza di risorse di dati condivise. Per affrontare questo problema, sarebbe necessario sviluppare e attuare una politica nazionale per standardizzare e supportare il monitoraggio dei formati/diplomati a tutti i livelli.

Un secondo problema riguarda la storica sottorappresentazione dell'istruzione e formazione professionale (IFP) all'interno del sistema educativo irlandese. Nonostante i recenti sviluppi positivi guidati dal SOLAS, il tradizionalmente basso profilo dell'IFP potrebbe aver contribuito a ridurre, insieme allo scarso coinvolgimento degli studenti, anche l'investimento nei sistemi di monitoraggio. Al riguardo, sarebbe auspicabile che una direttiva europea promuova una maggiore importanza e rappresentatività dell'IFP all'interno dei sistemi di istruzione e formazione. Migliorare la rappresentatività e la visibilità a livello nazionale dell'istruzione e formazione professionale comporterebbe anche il necessario adeguamento di sistemi di monitoraggio dei formati/diplomati più efficaci e inclusivi in Irlanda.

PARTE II: RICONOSCIMENTO DELL'APPRENDIMENTO PREGRESSO (RPL) E DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE/INFORMALE NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DUALE

1. Panoramica comparativa dei sistemi RPL e delle pratiche di convalida nei paesi partner

1.1 Turchia: Panoramica nazionale delle politiche e delle pratiche RPL

Le informazioni presentate in questa sezione si basano rigorosamente sulla direttiva nazionale ufficiale intitolata "Guida alla candidatura e all'implementazione degli esami elettronici per praticanti, laureati e istruttori" (2023), emanata dal Ministero dell'Istruzione Nazionale turco. Tutte le procedure, i criteri e i meccanismi di valutazione descritti di seguito corrispondono direttamente agli standard e alle linee guida di implementazione definiti in questo documento.

In Turchia, il riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL) è disciplinato da una direttiva emanata dal Ministero dell'Istruzione Nazionale (MoNE), che delinea le procedure per il riconoscimento, la convalida e la concessione dell'equivalenza delle competenze e delle abilità professionali acquisite attraverso percorsi di apprendimento formali, non formali e informali. Questa direttiva facilita principalmente il rilascio di certificati di qualifica professionale (kalfalık) e di specializzazione (ustalık) in conformità con gli standard e le qualifiche professionali nazionali.

La direttiva stabilisce criteri di ammissibilità specifici per i candidati. I candidati devono avere almeno 22 anni e aver completato l'istruzione primaria o secondaria inferiore. Le domande vengono presentate ai Centri di Formazione Professionale (Mesleki Eğitim Merkezleri) affiliati al MoNE e avviate tramite la piattaforma nazionale di governo digitale della Turchia (e-Devlet). Gli esami teorici vengono somministrati tramite la piattaforma di test elettronici standardizzata del MoNE, nota come e-Sınav, che garantisce la coerenza delle procedure d'esame a livello nazionale.

In linea con la Legge n. 3308 sull'Istruzione e la Formazione Professionale (IFP), i candidati sono tenuti a dimostrare di aver acquisito sufficiente esperienza e

competenza professionale. Ad esempio, coloro che possono documentare almeno cinque anni di lavoro in una determinata professione e che superano i relativi esami di valutazione possono ottenere un certificato di specializzazione. Se questi individui sono anche in possesso di un diploma di istruzione secondaria, possono ottenere un diploma di scuola superiore IFP attraverso questa procedura.

Il processo di valutazione include valutazioni sia teoriche che pratiche. Gli esami teorici si svolgono elettronicamente e consistono in 50 domande a risposta multipla somministrate in un'unica sessione di 80 minuti. Le valutazioni delle competenze pratiche sono effettuate da una commissione d'esame ufficiale e vengono registrate continuamente tramite video, in linea con i "Criteri di valutazione delle competenze" standardizzati definiti per ciascuna professione. Le registrazioni video vengono conservate in modo sicuro per almeno un anno. Per superare l'esame, i candidati devono ottenere un punteggio combinato di almeno il 50%, calcolato come il 40% dell'esame teorico e il 60% della valutazione pratica.

I candidati alla certificazione di lavoratore qualificato devono fornire prova di almeno 468 ore di formazione professionale pertinente o esperienza lavorativa equivalente. La certificazione di Mastership richiede sia il possesso di un certificato di lavoratore qualificato sia la documentazione di almeno cinque anni di esperienza professionale nel settore pertinente. La direttiva include anche disposizioni per convertire la formazione professionale precedentemente completata in esperienza lavorativa riconosciuta, utilizzando un tasso di conversione di 160 ore per ogni mese di esperienza. Il completamento parziale della formazione professionale formale riduce la durata dell'esperienza richiesta di sei mesi per semestre completato o di un anno per anno accademico completato.

Gli esami per la certificazione di praticante e di magistrale si tengono sei volte all'anno: a febbraio, aprile, giugno, agosto, ottobre e dicembre. Chi ha completato un programma di formazione professionale triennale prima dell'anno accademico 1986-1987 può ottenere un certificato di magistrale senza ulteriori esami. Inoltre, le qualifiche professionali conseguite all'estero sono riconosciute attraverso questo processo di equivalenza, a condizione che la documentazione pertinente sia presentata e convalidata dal MoNE.

Oltre alle certificazioni di praticante e di istruttore, la direttiva regola anche il rilascio del certificato Usta Öğreticilik (istruttore principale). Questa certificazione richiede

che i candidati siano già in possesso di un certificato di istruttore valido e che completino almeno 40 ore di formazione pedagogica accreditata. Coloro che soddisfano questi criteri possono svolgere il ruolo di istruttori presso istituti di istruzione professionale formale.

Il sistema turco di riconoscimento delle competenze acquisite in precedenza offre un percorso strutturato e accessibile agli adulti per formalizzare le proprie competenze professionali. Gestito attraverso i Centri regionali di Formazione Professionale del MoNE, questo quadro integra meccanismi di valutazione standardizzati, strumenti di candidatura digitali, parametri di certificazione e procedure di equivalenza per allineare l'apprendimento non formale e informale agli standard nazionali di qualificazione.

1.2 Spagna: panoramica nazionale delle politiche e delle pratiche RPL

La Spagna ha sviluppato un quadro completo per il riconoscimento delle competenze acquisite al di fuori del sistema di istruzione formale. Questo sistema si fonda su una solida base giuridica ed è strettamente allineato agli standard europei, consentendo la convalida formale delle competenze professionali acquisite attraverso percorsi di apprendimento non formali e informali. Nonostante le numerose sfide operative, l'approccio spagnolo dimostra un forte impegno per una convalida delle competenze inclusiva e permanente.

Lo strumento giuridico centrale che regola l'RPL in Spagna è il Regio Decreto 1224/2009, che stabilisce il quadro per il riconoscimento delle competenze professionali acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o l'apprendimento non formale. Questo decreto consente a persone senza qualifiche formali di convalidare le proprie competenze e, ove opportuno, ottenere un riconoscimento ufficiale. Il processo è particolarmente rilevante per coloro che intendono migliorare le proprie prospettive di lavoro o accedere a un'ulteriore formazione. I candidati sono tenuti a presentare un portfolio che dimostri l'esperienza pertinente, che viene valutata attraverso colloqui e dimostrazioni di competenze condotte da valutatori autorizzati. Una volta superata la valutazione, ai candidati vengono rilasciati Certificati di Professionalità (Certificados de Profesionalidad), riconosciuti a livello nazionale.

L'attuazione di questo processo è coordinata da diversi attori istituzionali. L'Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) è responsabile della gestione e dell'aggiornamento degli standard di qualificazione. Le autorità regionali per l'istruzione e l'impiego supervisionano il processo di candidatura e coordinano le procedure di valutazione. I centri di istruzione e formazione professionale (IFP) e gli istituti di formazione supportano i candidati durante tutto il processo offrendo servizi di orientamento e valutazione.

Oltre alle procedure delineate nel Regio Decreto 1224/2009, l'INCUAL supervisiona una metodologia parallela incentrata sull'allineamento della formazione professionale e non formale al Marco Español de Qualificaciones para la Educación Superior (MECU) e al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF). Nell'ambito di questo schema, i candidati vengono sottoposti a valutazioni basate sulle competenze, comprese prove pratiche. I datori di lavoro svolgono un ruolo essenziale certificando le competenze acquisite sul posto di lavoro. Le competenze riconosciute possono quindi essere trasferite nei percorsi formativi formali, riducendo la necessità di ripetizioni e consentendo percorsi di apprendimento accelerati.

Un'altra applicazione dell'RPL in Spagna si osserva all'interno del sistema di Formazione Professionale Duale (FP Dual), in particolare in regioni come i Paesi Baschi, la Catalogna e la Castiglia e León. In queste comunità autonome, l'RPL è integrato nell'IFP Duale per riconoscere formalmente le esperienze di apprendimento basate sul lavoro degli apprendisti. In questo contesto, gli apprendisti possono convalidare l'esperienza pratica come credito accademico formale. I datori di lavoro rilasciano certificati ufficiali delle competenze acquisite dagli apprendisti, che vengono poi riconosciuti dagli enti di formazione e integrati nei curricula formali.

L'integrazione dell'RPL nei contesti settoriali è stata esemplificata da una serie di casi di studio degni di nota. Uno di questi è il settore automobilistico, dove la casa automobilistica SEAT ha collaborato con INCUAL e centri di formazione professionale per istituire un meccanismo RPL per i dipendenti impegnati nell'assemblaggio, nella manutenzione e nella produzione di veicoli. Attraverso questo processo, i lavoratori possono ricevere qualifiche formali basate sulla loro esperienza lavorativa. I risultati hanno incluso una riduzione del 20% dei tempi di

assunzione per gli apprendisti certificati, migliori prospettive salariali e una maggiore mobilità del lavoro all'interno del settore automobilistico dell'UE.

Un secondo caso di studio mette in luce il settore alberghiero nei Paesi Baschi. Il Basque Culinary Center ha sviluppato un processo RPL specificamente progettato per i professionisti della gastronomia e dell'ospitalità. Questo sistema consente a chef, fornai e altri lavoratori del settore alberghiero, molti dei quali hanno acquisito le proprie competenze in modo informale o tramite apprendistato, di convalidare la propria esperienza e ottenere certificazioni professionali ufficiali. Di conseguenza, la mobilità professionale è migliorata significativamente e il coinvolgimento dei datori di lavoro nella formazione e nella certificazione è aumentato. Inoltre, l'integrazione con i quadri europei di riconoscimento ha consentito ai professionisti certificati di accedere a opportunità di lavoro in tutti i paesi dell'UE.

1.3 Italia: panoramica nazionale delle politiche e delle pratiche RPL

L'Italia ha istituito un quadro normativo strutturato e in continua evoluzione per supportare il riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL) e la convalida dell'apprendimento non formale e informale, in particolare nel contesto dell'istruzione e formazione professionale duale (IFP). Questo sistema si basa su diverse misure legislative fondamentali volte a consentire ai singoli individui di certificare le proprie competenze indipendentemente da come e dove siano state acquisite.

Il fondamento del sistema nazionale di certificazione è il Decreto Legislativo n. 13/2013, che definisce le norme e gli standard per l'individuazione, la convalida e la certificazione delle competenze acquisite al di fuori dell'istruzione formale. Tale principio è stato ulteriormente reso operativo dal Decreto Interministeriale del giugno 2015, che garantisce l'allineamento delle qualifiche regionali agli standard nazionali e ne facilita il riconoscimento in tutto il Paese. Per rafforzarne l'attuazione, le Linee Guida adottate il 5 gennaio 2021, in collaborazione con i Ministeri chiave quali Lavoro, Istruzione, Università e Ricerca, Pubblica Amministrazione ed Economia e Finanze, hanno delineato le regole per l'erogazione dei servizi di RPL. Queste linee guida sostengono il diritto all'apprendimento permanente, come

stabilito dalla Legge n. 92/2012, e promuovono l'interoperabilità degli enti certificatori all'interno del Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze.

Questo quadro legislativo ha stabilito un approccio unificato per l'identificazione e la certificazione delle competenze. Tale quadro legislativo ha prodotto il risultato di aumentare la flessibilità del sistema di istruzione e formazione professionale e garantire che l'RPL svolga un ruolo fondamentale nell'integrazione di studenti e lavoratori nell'istruzione e formazione professionale duale, riconoscendone le competenze pregresse. Sebbene la legislazione nazionale fornisca un quadro unificato, l'attuazione è di competenza delle autorità regionali, con conseguenti variazioni negli strumenti e nei metodi di erogazione. Pertanto, si consiglia a coloro che desiderano il riconoscimento dell'apprendimento pregresso di consultare gli enti di istruzione e formazione professionale locali per le procedure specifiche in vigore nella propria regione di appartenenza.

Metodologia 1: Valutazione delle competenze individuali-Questa metodologia si concentra sulla valutazione delle competenze acquisite attraverso mezzi formali, non formali e informali. Gli studenti documentano le loro precedenti esperienze di apprendimento attraverso un portfolio strutturato, che può includere curriculum, certificati, esempi di lavori realizzati e lettere di referenze. I valutatori verificano questi portfoli e possono richiedere ai candidati l'effettuazione di colloqui o di esami pratici. In caso di esito positivo, i candidati ricevono un riconoscimento formale delle competenze che può consistere nell'attribuzione di qualifiche parziali o di qualifiche complete per un determinato profilo professionale. Il Ministero dell'Istruzione e il Ministero del Lavoro stabiliscono linee guida generali, mentre le amministrazioni regionali e gli enti accreditati sono incaricati di effettuare le valutazioni.

Metodologia 2: Valutazione del portfolio. La valutazione del portfolio enfatizza lo sviluppo di una documentazione dettagliata dei risultati di apprendimento per supportare l'accesso ai programmi di formazione professionale o l'ottenimento di crediti formativi nell'ambito della formazione professionale duale. I portfoli includono, in genere, dichiarazioni personali, certificati, progetti e resoconti riflessivi che dimostrano i risultati conseguiti in un determinato percorso di apprendimento. I valutatori verificano i portfoli in termini di pertinenza e livello di competenza. Questa metodologia è implementata dalle autorità regionali e dagli enti di formazione accreditati, con il possibile coinvolgimento di enti settoriali per garantire l'allineamento agli standard di settore.

Metodologia 3: Esami di competenza. Quando le prove documentali sono insufficienti o sono necessarie verifiche aggiuntive, in particolare nelle professioni regolamentate, si ricorre agli esami di competenza. I candidati devono sostenere prove scritte, orali o pratiche, in linea con gli standard di qualificazione nazionali. Questi esami sono promossi e gestiti da associazioni professionali e organismi di certificazione, con la supervisione delle agenzie di regolamentazione e il supporto degli enti di formazione.

Caso di studio 1: Università Roma Tre e Forum Nazionale del Terzo Settore

Questa iniziativa di ricerca ha esplorato le competenze strategiche dei manager all'interno del Forum Nazionale del Terzo Settore e ha identificato i metodi migliori per valorizzarle e validarle. Utilizzando un approccio di ricerca-azione, lo studio ha implementato un portfolio di competenze e strumenti autobiografici in linea con le linee guida dell'UE. I risultati hanno sottolineato l'importanza delle attività formative nell'orientare i partecipanti attraverso il processo di Identificazione, Validazione e Certificazione (IVC). Lo studio ha inoltre rivelato che le competenze non cognitive predominavano tra i manager, sottolineando la necessità di un cambiamento culturale nelle pratiche di formazione e valutazione.

Caso di studio 2: Centro per l'apprendimento permanente (CAP), Università di Bari

Lanciata come progetto pilota nel 2015, questa iniziativa sostiene l'apprendimento permanente tra gli studenti universitari, in particolare studenti stranieri e rifugiati, offrendo servizi di riconoscimento degli apprendimenti acquisiti all'estero. Il servizio include la valutazione delle competenze trasversali, il riconoscimento di titoli di studio e la conversione dell'apprendimento esperienziale in crediti formativi. Il processo si concentra sulla storia di vita dell'individuo e integra il contributo del sistema universitario e del sistema di formazione professionale della Regione Puglia. L'implementazione di questo sistema ha apportato un miglioramento in termini di occupabilità, inclusione sociale e sviluppo di protocolli operativi per l'erogazione dei servizi di apprendimento permanente.

Caso Studio 3: "Competenze Migranti in Toscana" (COMMIT)

Completato a dicembre 2021, questo progetto, finanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI), si è concentrato sul miglioramento dell'occupabilità dei cittadini di paesi terzi in Toscana. Tra i partner figurano agenzie regionali per l'impiego, comuni e imprese sociali. Il progetto ha posto l'accento sulla trasparenza delle competenze, sul riconoscimento delle qualifiche dei migranti e sull'inclusione nelle reti professionali. Ha operato su due livelli: la creazione di una rete integrata di servizi e la sperimentazione di metodi innovativi di validazione delle competenze. I servizi di IVC istituzionalizzati per i migranti sono proseguiti fino alla fine del 2022.

1.4 Grecia: panoramica nazionale delle politiche e delle pratiche RPL

In Grecia, la responsabilità del riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL) spetta all'Organizzazione Nazionale per la Certificazione delle Qualifiche e l'Orientamento Professionale (EOPPEP). L'EOPPEP è l'autorità centrale che sovrintende alle procedure di certificazione delle qualifiche, comprese quelle acquisite in contesti di apprendimento non formale e informale. Il quadro greco RPL è supportato dall'Hellenic Qualifications Framework (HQF), che è allineato al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF). Questo allineamento garantisce che le competenze siano valutate e riconosciute indipendentemente dal contesto in cui sono state acquisite, promuovendo la comparabilità e la trasparenza all'interno dello spazio europeo dell'istruzione e della formazione.

Attualmente, l'applicazione dell'RPL in Grecia si concentra principalmente su due ambiti:

- Certificazione della formazione professionale non formale, in particolare attraverso i programmi IEK (Istituto di Formazione Professionale).
- Iniziative di apprendimento per adulti e di istruzione della seconda opportunità volte a migliorare le qualifiche e l'occupabilità degli studenti adulti.

La metodologia seguita in questi contesti generalmente include:

- Presentazione di documentazione come registrazioni di esperienze lavorative, portfolio o certificati di formazione;
- Valutazioni orali o scritte o dimostrazioni pratiche di competenza;
- Mappatura e allineamento delle competenze dimostrate con i profili professionali elencati nel Catalogo nazionale delle qualifiche.

Tuttavia, nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale Duale (IFP Duale), non esiste attualmente una metodologia nazionale specifica o formalizzata per l'RPL. Sebbene l'esperienza lavorativa possa contribuire informalmente al processo di apprendimento, non esiste un meccanismo codificato e trasparente che consenta la convalida e il riconoscimento dell'apprendimento informale o esperienziale ai fini del conseguimento di qualifiche formali o di percorsi di progressione nell'ambito dell'IFP Duale. Ciò rappresenta una limitazione significativa per gli studenti che possiedono notevole esperienza pregressa, in quanto è loro richiesto di completare comunque l'intero curriculum.

Ad esempio, nel "Metaptychiako Etos – Mathiteias" (Anno di Apprendistato Post-Secondario) che segue il completamento dei programmi IEK, non esiste un sistema consolidato per il riconoscimento delle precedenti esperienze lavorative informali o delle competenze acquisite attraverso il volontariato. Di conseguenza, chi accede a programmi di Formazione Professionale Duale, pur possedendo già competenze rilevanti, non può beneficiare di un riconoscimento strutturato, con conseguenti inefficienze sia in termini di tempo che di risultati di apprendimento.

Casi di studio

Sebbene la Grecia non disponga ancora di un sistema RPL istituzionalizzato e nazionale integrato nell'istruzione e formazione professionale duale, alcune iniziative pilota e applicazioni settoriali coordinate dall'EOPPEP illustrano il potenziale per una più ampia implementazione.

Una delle applicazioni più significative dell'RPL è stata la certificazione degli educatori per adulti che operano nei Centri di Apprendimento Permanente. I professionisti con una vasta esperienza nell'educazione non formale, come i formatori affiliati a ONG, IEK o altri istituti di formazione professionale e per adulti, possono conseguire una certificazione ufficiale delle competenze didattiche attraverso un processo RPL strutturato. Questo processo include:

- Presentazione di portfolio che documentino l'esperienza di insegnamento;
- Partecipazione a interviste strutturate e attività di valutazione basate su simulazioni;
- Valutazione basata sull'allineamento con il profilo professionale nazionale per gli educatori degli adulti.

Questo caso dimostra un modello di successo per la convalida delle competenze non formali e informali e offre un approccio scalabile per una più ampia implementazione in altri settori, tra cui la formazione professionale duale.

1.5 Irlanda: panoramica nazionale delle politiche e delle pratiche RPL

L'Irlanda ha istituito un quadro completo per il riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL) che opera sia nei settori dell'istruzione e della formazione continua che in quelli dell'istruzione superiore. Questo quadro si basa su principi nazionali e linee guida operative che promuovono l'accessibilità, la coerenza e la garanzia della qualità nella valutazione e nel riconoscimento dell'apprendimento pregresso. Due metodologie fondamentali definiscono la struttura della pratica RPL in Irlanda: l'approccio formale basato sulle politiche, regolato da Quality and Qualifications Ireland (QQI), e le iniziative guidate dai professionisti e coordinate dall'RPL Practitioner Network.

Metodologia 1: Principi e linee guida operative per il riconoscimento dell'apprendimento pregresso nell'istruzione e nella formazione superiore e post-secondaria

Obiettivo e ambito:

Questa metodologia si basa sui principi e sulle linee guida operative sviluppati dalla National Qualifications Authority of Ireland (NQAI), a seguito di un'ampia consultazione con le parti interessate. Queste linee guida sono integrate nelle politiche nazionali per l'accesso, il trasferimento e la progressione nell'istruzione e nella formazione superiore e post-secondaria. L'obiettivo principale è garantire che le precedenti esperienze di apprendimento formale, non formale e informale degli studenti possano essere valutate equamente e formalmente riconosciute.

Applicazione: L'attuazione di queste linee guida è gestita da Quality and Qualifications Ireland (QQI), l'ente nazionale responsabile delle qualifiche e della

garanzia della qualità. Il QQI collabora con gli enti certificatori dell'istruzione superiore e post-universitaria per affrontare le sfide operative, i processi di implementazione e le risorse necessarie per integrare pienamente le pratiche RPL in tutti gli istituti. Ciò include la promozione di un'applicazione coerente delle linee guida e la garanzia della preparazione istituzionale per l'integrazione RPL.

Istituzione/i responsabile/i:

- Qualità e qualifiche Irlanda (QQI)

Metodologia 2: La rete dei professionisti RPL

Obiettivo e ambito:

Fondata nel 2015, la RPL Practitioner Network Ireland è un'iniziativa volontaria che riunisce professionisti impegnati nell'RPL provenienti da diversi background, tra cui garanzia della qualità, politiche educative, risorse umane e orientamento professionale. La rete si propone di parlare con una sola voce ai professionisti, promuovere una comunità di pratica, promuovere buone pratiche basate su prospettive nazionali e internazionali e orientare lo sviluppo delle politiche in corso.

Applicazione: Le attività della RPL Practitioner Network sono organizzate attorno a quattro pilastri fondamentali:

1. Networking: la rete facilita i contatti tra i professionisti RPL, consentendo la condivisione di esperienze e la creazione di relazioni tra i vari settori.
2. Comunità di pratica: i membri collaborano attivamente per scambiare conoscenze, applicarle nelle loro istituzioni e plasmare collettivamente il futuro dell'implementazione dell'RPL.
3. Sensibilizzazione: la rete promuove l'impatto personale, sociale ed economico dell'RPL attraverso la diffusione della conoscenza e la narrazione guidata dai professionisti.
4. Contributo alle politiche: offrendo una piattaforma per il dialogo, la rete contribuisce ai dibattiti politici locali, nazionali e internazionali sull'RPL.

Istituzione/i responsabile/i:

Sebbene la rete funzioni in modo indipendente, è supportata da numerosi attori chiave del settore dell'istruzione irlandese, tra cui:

- Enti per l'istruzione e la formazione in Irlanda (ETBI)
- Associazione delle università irlandesi (IUA)
- Istituti di tecnologia irlandesi (IOTI)
- Centro nazionale per l'orientamento nell'istruzione (NCGE)

- Forum nazionale per l'insegnamento e l'apprendimento (NFTL)
- Qualità e qualifiche Irlanda (QQI)

2. Criteri di valutazione e sfide nell'implementazione dell'RPL

2.1 Turchia: Quadro di valutazione e sfide di implementazione

Criteri di valutazione dell'efficacia dell'RPL

Il sistema di riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL) in Turchia si avvale di una serie di criteri di valutazione rigorosi e strutturati per garantire affidabilità, equità e allineamento con i quadri nazionali delle qualifiche. Innanzitutto, tutte le valutazioni sono allineate agli Standard Occupazionali Nazionali (NOS) e alle Qualifiche Nazionali (NQ), approvati dall'Autorità per le Qualifiche Professionali (Mesleki Yeterlilik Kurumu – MYK). Questo allineamento garantisce la coerenza tra le valutazioni e assicura la pertinenza delle competenze certificate rispetto al mercato del lavoro e agli obiettivi educativi nazionali.

La verifica dei risultati di apprendimento è un altro aspetto fondamentale del processo di valutazione. I candidati sono tenuti a presentare una documentazione completa che può includere diplomi di studio, certificati di qualifica rilasciati dal MYK, storia lavorativa e registri ufficiali dell'Istituto di Previdenza Sociale (SGK). Questi documenti vengono sottoposti a un'accurata convalida tramite i sistemi elettronici nazionali turchi, come e-Devlet e le banche dati SGK, in modo da garantire la credibilità e la tracciabilità del processo di riconoscimento.

I metodi di valutazione sono strutturati e standardizzati. Le valutazioni teoriche consistono in 50 domande a risposta multipla somministrate elettronicamente in una sessione di 80 minuti. Le valutazioni pratiche richiedono ai candidati di dimostrare competenze pertinenti, che vengono registrate costantemente tramite video e archiviate per almeno un anno. La convalida delle competenze si basa su un punteggio combinato, con una ponderazione del 40% per l'esame teorico e del 60% per la valutazione pratica. I candidati devono raggiungere un totale minimo di 50 punti per superare l'esame, garantendo che sia le competenze cognitive che quelle applicate siano adeguatamente valutate.

Trasparenza e responsabilità sono integrate nel sistema. I candidati possono presentare ricorso contro i risultati delle valutazioni pratiche entro cinque giorni lavorativi dalla pubblicazione. In tali casi, un comitato di valutazione indipendente esamina le prove video registrate per garantirne l'obiettività. Inoltre, la possibilità di sostenere gli esami sei volte l'anno (febbraio, aprile, giugno, agosto, ottobre e dicembre) garantisce un accesso regolare ed equo alle opportunità di certificazione.

I meccanismi di equivalenza e riconoscimento dei crediti contribuiscono ulteriormente all'inclusività e alla flessibilità del sistema. L'apprendimento professionale pregresso viene equiparato utilizzando una conversione standardizzata: 160 ore di apprendimento equivalgono a un mese di esperienza professionale. Inoltre, il completamento parziale dell'istruzione professionale formale viene riconosciuto riducendo l'esperienza lavorativa richiesta – di sei mesi per semestre completato e di un anno per anno accademico completato – rendendo il sistema più reattivo al background educativo degli studenti.

Sfide e soluzioni nell'implementazione RPL

Nonostante il solido quadro normativo e procedurale del sistema, persistono diverse sfide nell'attuazione dell'RPL in Turchia.

La prima grande sfida è la scarsa consapevolezza e informazione tra la popolazione target. Molti individui idonei all'RPL non sono a conoscenza delle opportunità disponibili, dei criteri di ammissibilità specifici, della documentazione richiesta e delle procedure di candidatura. Questa lacuna informativa limita la partecipazione, riducendo così il potenziale dell'RPL nel supportare la certificazione formale e l'inclusione nel mercato del lavoro. Per affrontare questa sfida, si raccomanda alla Turchia di attuare campagne informative mirate a livello nazionale. Queste dovrebbero sfruttare un mix di canali di comunicazione, tra cui media digitali, social network, scuole professionali, agenzie per l'impiego e camere di commercio. La creazione di risorse informative accessibili e di facile utilizzo, insieme a regolari eventi e workshop di sensibilizzazione, migliorerebbe notevolmente il coinvolgimento e la partecipazione informata.

Una seconda sfida riguarda la complessità e la lunghezza delle procedure di documentazione. Il processo di candidatura richiede una documentazione ampia e spesso dettagliata, inclusi precedenti lavorativi verificati e molteplici certificati.

Questa complessità può creare oneri amministrativi e fungere da deterrente per i potenziali candidati. Per alleviare questo problema, si propone lo sviluppo di una piattaforma digitale centralizzata per la candidatura. Tale piattaforma fornirebbe una guida chiara e dettagliata per i candidati e consentirebbe un'integrazione semplificata con database nazionali come e-Devlet e SGK, semplificando notevolmente il processo di verifica e presentazione.

2.2 Spagna: Quadro di valutazione e sfide di implementazione

Criteri di valutazione dell'efficacia dell'RPL

La Spagna ha sviluppato un solido quadro per valutare l'efficacia del Riconoscimento dell'Apprendimento Pregresso (RPL) applicando una serie di criteri ben definiti. Questi includono: il numero di persone che ottengono qualifiche formali attraverso percorsi RPL; i tassi di occupazione comparativi tra diplomati RPL e lavoratori non RPL; il feedback del settore sulla pertinenza delle competenze riconosciute; l'efficienza del processo in termini di tempo necessario per ottenere le qualifiche. Inoltre, vengono monitorati anche i livelli di soddisfazione dei datori di lavoro e dei partecipanti, al fine di garantire la reattività alle esigenze degli stakeholder.

Questi criteri di valutazione servono a garantire trasparenza, equità e credibilità durante l'intero processo di riconoscimento. Allineandosi agli standard di qualità europei, in particolare EQAVET ed ECVET, la Spagna contribuisce, così, a migliorare l'accettazione e la comparabilità internazionale dei meccanismi RPL. L'impiego di valutatori terzi imparziali, tra cui l'Istituto Nacional de las Qualificaciones (INCUAL) e comitati settoriali, rafforza ulteriormente l'obiettività e la validità dei risultati. In termini pratici, queste metodologie hanno consentito miglioramenti misurabili in termini di migliore inserimento occupazionale.

Il sistema RPL spagnolo si fonda su una solida base giuridica, in particolare il Regio Decreto 1224/2009, che consente la convalida delle competenze professionali acquisite al di fuori dell'istruzione formale. La sua integrazione con i quadri nazionali ed europei delle qualifiche favorisce la mobilità e l'apprendimento permanente. L'implementazione specifica per settore, in particolare in settori come

l'automotive e l'ospitalità, dimostra ulteriormente l'adattabilità e la pertinenza del sistema.

Sfide e soluzioni nell'implementazione RPL

Persistono diversi limiti. Il processo RPL in Spagna rimane amministrativamente oneroso e dispendioso in termini di tempo, il che scoraggia una partecipazione diffusa. Inoltre, la mancanza di integrazione digitale in molte regioni fa sì che venga fatto ampio ricorso alle procedure in presenza, che rendono il sistema di difficile accesso. Le piccole e medie imprese (PMI) spesso non dispongono della consapevolezza, della capacità finanziaria o del supporto istituzionale necessari per facilitare la partecipazione dei dipendenti ai processi RPL.

Sono state individuate tre sfide principali:

1. Complessità amministrativa

Spesso i candidati si trovano ad affrontare un processo di documentazione macchinoso e dispendioso in termini di tempo, che rende il percorso RPL di difficile accesso, soprattutto per coloro che non beneficiano di supporti istituzionali.

2. Scarsa consapevolezza e partecipazione

Molti lavoratori e datori di lavoro non conoscono l'esistenza e i vantaggi dell'RPL. Questa mancanza di visibilità contribuisce alla scarsa partecipazione, in particolare tra le PMI, che sono meno propense a investire nella formazione continua dei dipendenti in assenza di incentivi.

3. Mancanza di integrazione digitale

La predominanza di sistemi di candidatura e valutazione cartacei crea barriere all'efficienza e alla scalabilità. Attualmente, sono molto pochi gli strumenti digitali a disposizione di PMI e lavoratori che supportano la convalida a distanza o online.

Queste difficoltà sono aggravate da fattori socio-economici più ampi. Il limitato coinvolgimento dei datori di lavoro, in particolare delle PMI, deriva dalla mancanza di incentivi finanziari e di supporto strutturale. Le barriere economiche possono scoraggiare i singoli individui dal conseguire una certificazione, soprattutto in

assenza di opzioni sovvenzionate dallo Stato. Inoltre, la rigidità di alcuni settori del mercato del lavoro riduce il valore pratico delle certificazioni RPL, limitandone l'impatto sulla mobilità professionale.

Per affrontare queste problematiche sistemiche, si propongono alcune soluzioni strategiche:

- **Digitalizzazione del processo RPL:** Lo sviluppo di piattaforme online complete per l'invio a distanza di domande e documenti giustificativi potrebbe migliorare significativamente l'esperienza dell'utente e la portata complessiva del sistema di riconoscimento delle competenze.
- **Incentivi finanziari per i datori di lavoro:** Offrire sussidi o agevolazioni fiscali alle PMI che sostengono attivamente la qualificazione dei dipendenti attraverso l'RPL aumenterebbe il coinvolgimento degli enti.
- **Campagne di sensibilizzazione:** L'avvio di iniziative di sensibilizzazione nazionali coordinate, rivolte sia ai lavoratori che ai datori di lavoro, aumenterebbe la consapevolezza circa l'esistenza e il conseguente utilizzo del sistema RPL.

In conclusione, il sistema RPL spagnolo è sostenuto da una solida infrastruttura politica e giuridica. Tuttavia, per realizzarne appieno il potenziale, sono necessarie riforme mirate in materia di accessibilità, infrastrutture digitali e partecipazione delle parti interessate. Prendere spunto dalle pratiche di successo realizzate in altri paesi (ad esempio, in Finlandia) potrebbe migliorare ulteriormente l'efficienza, l'inclusività e l'impatto del sistema.

2.3 Italia: Quadro di valutazione e sfide di implementazione

Criteri di valutazione dell'efficacia dell'RPL

L'Italia ha adottato un quadro di valutazione strutturato per valutare l'efficacia delle sue metodologie di Riconoscimento dell'Apprendimento Pregresso (RPL), in particolare nel contesto del sistema duale di istruzione e formazione professionale (IFP). L'approccio del Paese è allineato al Quadro Nazionale delle Qualifiche (QNQ) italiano e al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF), garantendo trasparenza e standardizzazione in tutte le regioni. I Comitati Regionali di Validazione sono

responsabili di garantire che tutte le valutazioni RPL aderiscano alle linee guida nazionali e regionali, promuovendo coerenza e credibilità nella validazione delle competenze.

Il processo di valutazione è progettato per garantire sia la validità che l'affidabilità. Vengono utilizzati diversi strumenti di valutazione, tra cui revisioni di portfolio, dimostrazioni pratiche e interviste strutturate. Valutatori certificati sono coinvolti nel processo per garantire obiettività ed equità. L'Italia pone grande enfasi sull'allineamento delle competenze riconosciute alle esigenze del mercato del lavoro, coinvolgendo enti di settore, datori di lavoro e sindacati nella definizione e revisione degli standard RPL. Questi standard vengono aggiornati periodicamente per riflettere l'evoluzione delle esigenze economiche e tecnologiche in continuo divenire.

Accessibilità e inclusività sono priorità chiave anche nel sistema italiano di RPL. Particolare attenzione è rivolta ai gruppi svantaggiati quali: disoccupati, migranti e lavoratori poco qualificati. Sono stati introdotti strumenti digitali per semplificare e snellire il processo di candidatura e valutazione, garantendo una maggiore portata ed efficienza. I dati raccolti attraverso le pratiche di RPL vengono utilizzati per monitorare i tassi di occupazione e la progressione di carriera di coloro i quali hanno usufruito del sistema RPL. Tali dati vengono, infatti, integrati con quelli provenienti dagli osservatori del mercato del lavoro nazionali (ad esempio, l'Osservatorio dell'INAPP) e regionali. Dai dati emerge che l'RPL ha migliorato l'occupabilità: i tassi di inserimento lavorativo sono, infatti, migliori per i soggetti che hanno beneficiato dell'RPL rispetto a quelli che non ne hanno usufruito. L'RPL ha, inoltre, migliorato la mobilità professionale consentendo transizioni tra settori diversi e promuovendo un più ampio accesso alle opportunità di lavoro. Il coinvolgimento delle aziende nella convalida delle competenze è migliorato, in corrispondenza di un'accresciuta collaborazione tra il sistema dell'istruzione e l'industria. In definitiva, riconoscendo formalmente l'apprendimento acquisito al di fuori dei contesti tradizionali, l'Italia ha rafforzato la credibilità dei percorsi di apprendimento non formale e informale.

Sfide e soluzioni nell'implementazione RPL

Nonostante questi successi, persistono diverse sfide. Una delle più significative è la mancanza di risorse sufficienti, sia finanziarie che umane, che limita la disponibilità

di valutatori qualificati e la capacità amministrativa necessaria per un'applicazione diffusa dell'RPL. Questo problema è più pronunciato nelle regioni economicamente meno sviluppate. In risposta a ciò, sono stati proposti maggiori investimenti pubblici e partnership con il settore privato, insieme all'introduzione di piattaforme digitali per automatizzare parti del processo e ridurre i carichi di lavoro manuali.

Un'altra sfida è l'attuazione disomogenea delle politiche RPL nelle diverse regioni. Le regioni settentrionali hanno generalmente sistemi più efficienti e consolidati, mentre quelle meridionali spesso non dispongono delle infrastrutture e del personale qualificato per fornire servizi coerenti ed efficaci. La standardizzazione delle procedure e l'investimento nel rafforzamento delle capacità a livello regionale vanno considerati, pertanto, quali misure essenziali per ridurre queste disparità.

Inoltre, la consapevolezza delle opportunità offerte dall'RPL rimane limitata sia tra i lavoratori che tra i datori di lavoro. Molti individui, in particolare quelli con un impiego informale o con background non tradizionali, ignorano che le loro competenze possono essere riconosciute formalmente. Allo stesso tempo, alcuni datori di lavoro non valutano adeguatamente il valore che potrebbe apportare all'azienda l'acquisizione da parte dei propri dipendenti di qualifiche certificate RPL. Si rendono, perciò, necessarie campagne nazionali e regionali per migliorare la consapevolezza e promuovere il coinvolgimento dei datori di lavoro, da realizzare parallelamente ad attività di sensibilizzazione mirate per gruppi vulnerabili (es., i lavoratori anziani e i migranti).

La qualità della valutazione può rappresentare un ulteriore ostacolo alla piena operatività del sistema RPL. Non tutti i valutatori sono adeguatamente formati. Gli strumenti di valutazione non seguono uno standard univoco. Queste criticità possono dare luogo a valutazioni disomogenee e diverse da un caso all'altro. Per porre rimedio a questo problema, l'Italia sta lavorando per stabilire standard nazionali di qualità e garantire la formazione professionale continua dei valutatori. Sono, inoltre, necessari audit e revisioni regolari, al fine di mantenere elevati standard in tutte le istituzioni impegnate in processi RPL.

Infine, la validazione delle esperienze di apprendimento informale e non formale rimane una questione complessa a causa della mancanza di parametri di riferimento universalmente accettati. Per affrontare queste difficoltà e cogliere al meglio la diversità delle esperienze di apprendimento, si prevede la realizzazione

delle seguenti azioni: lo sviluppo di standard di competenza specifici per settore; la promozione del coinvolgimento dei datori di lavoro nell'attestazione delle competenze dei dipendenti; l'introduzione di micro-credenziali e badge digitali.

2.4 Grecia: Quadro di valutazione e sfide di implementazione

Criteri di valutazione dell'efficacia dell'RPL

In Grecia, l'implementazione delle metodologie di Riconoscimento dell'Apprendimento Pregresso (RPL) ha registrato progressi gradualmente nell'ultimo decennio, rientrando nel più ampio impegno del Paese per allineare i propri sistemi di istruzione e formazione professionale (IFP) ai quadri normativi europei. Sebbene le basi istituzionali e giuridiche per il RPL siano già esistenti, principalmente attraverso l'Organizzazione Nazionale per la Certificazione delle Qualifiche e l'Orientamento Professionale (EOPPEP), il sistema nazionale per la valutazione dell'efficacia del RPL rimane frammentato e poco sviluppato.

Attualmente, la Grecia non dispone di un quadro unificato e sistematico per la valutazione dell'efficienza e dei risultati dell'attuazione dell'RPL. Ciononostante, a livello istituzionale e programmatico, vengono utilizzati diversi criteri operativi per garantire la credibilità e la trasparenza del processo. Un parametro fondamentale è l'allineamento dei risultati di apprendimento riconosciuti con il Quadro Ellenico delle Qualifiche (HQF), che a sua volta fa riferimento al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF). Questo allineamento garantisce che i risultati di apprendimento non formali e informali corrispondano a specifici profili professionali o descrittori di qualifica, rafforzando in tal modo l'obiettività e la coerenza delle valutazioni.

La verifica attraverso prove documentate è un altro elemento fondamentale del processo RPL greco. Ai candidati viene generalmente richiesto di presentare portfolio contenenti prove documentate dell'apprendimento pregresso, tra cui esperienze lavorative, certificati ed esempi tangibili delle competenze acquisite. Questi portfolio costituiscono la base per la valutazione da parte di valutatori certificati o commissioni designate, che garantiscono la trasparenza del processo decisionale. Inoltre, in alcuni settori, come nel caso della certificazione dei formatori degli adulti e per alcune professioni tecniche, vengono implementate procedure di valutazione standardizzate. Queste valutazioni possono prevedere colloqui

strutturati, esami scritti o dimostrazioni pratiche conformi alle linee guida EOPPEP sviluppate a livello nazionale.

Nonostante questi punti di forza procedurali, permangono lacune significative nell'efficace attuazione dell'RPL in Grecia. L'assenza di una piattaforma digitale centralizzata ostacola l'efficienza dei processi di candidatura e valutazione, mentre la carenza di personale qualificato negli istituti di istruzione e formazione professionale limita la capacità del sistema di soddisfare la domanda. Inoltre, la mancanza di meccanismi regolari di monitoraggio e valutazione impedisce alla Grecia di valutare sistematicamente la qualità, la portata o l'impatto a lungo termine delle iniziative RPL. La conoscenza dell'RPL rimane poco diffusa, con la conseguenza che il suo potenziale come strumento di integrazione nel mondo dell'istruzione e del lavoro rimane ampiamente sottoutilizzato.

Sfide e soluzioni nell'implementazione RPL

Rispetto ai modelli europei più avanzati, il quadro RPL greco è ancora in una fase di sperimentazione. Sebbene siano stati registrati successi specifici in alcuni settori, in particolare nell'istruzione degli adulti, nel turismo e nelle professioni tecniche, il sistema nazionale manca di coerenza e completezza. Non esiste una strategia globale per garantire la convalida permanente dell'apprendimento esperienziale in tutti i livelli di istruzione o settori professionali.

L'analisi comparativa evidenzia i limiti del modello greco. In paesi come Francia, Portogallo e Finlandia, esistono quadri di riferimento RPL ormai consolidati, che beneficiano dell'impegno istituzionale e del supporto legislativo. Ad esempio, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) francese dà diritto al riconoscimento del proprio apprendimento pregresso attraverso un processo legalmente garantito. Il processo di validazione è finanziato con fondi pubblici, completamente accessibile e orientato al riconoscimento di qualifiche complete o parziali. Al contrario, in Grecia, l'RPL non è riconosciuto come un diritto legale e rimane in gran parte confinato a professioni selezionate o a progetti pilota.

Un'altra lacuna fondamentale è l'assenza di dati sulla partecipazione all'RPL, sui tassi di successo e sui risultati post-certificazione quali l'occupabilità e l'accesso all'istruzione superiore. La mancanza di dati ostacola la valutazione delle politiche e

rende esitante il cammino verso il perfezionamento o l'ampliamento delle pratiche RPL a livello nazionale.

In sintesi, nonostante il sistema greco di RPL abbia compiuto importanti progressi nell'allineamento ai principi europei - l'orientamento ai risultati di apprendimento, la garanzia della qualità e la trasparenza procedurale -, la sua operatività rimane limitata in termini di portata e accessibilità. Per colmare queste lacune, la Grecia deve investire in un più forte coordinamento istituzionale, in un'infrastruttura digitale migliorata, nel rafforzamento delle capacità dei valutatori e in campagne di sensibilizzazione pubblica. Rafforzare il coinvolgimento degli stakeholder e integrare meccanismi di monitoraggio continuo sarà essenziale per trasformare l'RPL in uno strumento valido e inclusivo per l'apprendimento permanente, la mobilità e la permanenza al lavoro.

2.5 Irlanda: Quadro di valutazione e sfide di implementazione

Criteri di valutazione dell'efficacia dell'RPL

In Irlanda, la valutazione delle metodologie di Riconoscimento dell'Apprendimento Pregresso (RPL) è plasmata da iniziative nazionali e supportata da risorse accademiche e istituzionali. Una delle fonti più complete che esamina l'efficacia delle pratiche RPL è il rapporto intitolato "A Current Overview of Recognition of Prior Learning (RPL) in Irish Higher Education", sviluppato dal National Forum for the Enhancement of Teaching and Learning. Questo documento identifica diversi criteri di valutazione chiave che guidano e valutano l'implementazione dell'RPL negli istituti di istruzione superiore.

Tra i criteri principali figurano l'impegno istituzionale nei confronti dell'RPL, i driver e le iniziative nazionali a supporto delle pratiche RPL e l'integrazione dell'RPL nello sviluppo professionale continuo (CPD) del personale accademico. Inoltre, il rapporto sottolinea l'importanza della formazione del personale sia nella valutazione che nel supporto dei candidati RPL, l'esistenza di definizioni comuni e di linee guida politiche nazionali e la disponibilità di metodologie affidabili di raccolta dati per monitorare l'uso e i risultati dell'RPL.

Questi criteri sono concepiti per garantire sia l'affidabilità che l'efficienza del processo di riconoscimento, per promuovere la coerenza tra le istituzioni e incoraggiare la valutazione basata sull'evidenza dell'apprendimento pregresso. Lo sviluppo strutturato del personale RPL e l'enfasi sul rafforzamento delle capacità istituzionali contribuiscono a mantenere elevati standard di integrità nella valutazione e nel supporto agli studenti.

Il sistema irlandese di RPL è spesso citato come esempio di successo nel contesto europeo. Il rapporto nazionale irlandese del 2020, inserito nell'Inventario europeo dei quadri nazionali delle qualifiche (NQF), rileva che le iniziative di RPL in Irlanda si sono sviluppate in modo organico, supportate da un forte impegno verso le migliori pratiche. Lo stesso rapporto evidenzia il quadro legislativo di supporto alla base del Quadro nazionale delle qualifiche (NQF), che facilita le opportunità di RPL a tutti i livelli di qualifica per gli individui il cui apprendimento pregresso è stato valutato come equivalente ai risultati di apprendimento formale. Inoltre, il rapporto identifica l'RPL Practitioner Network, un gruppo di volontari che promuove la collaborazione e lo scambio di buone pratiche, come un punto di forza distintivo dell'approccio irlandese alla convalida dell'apprendimento non formale e informale (VNFIL).

Sfide e soluzioni nell'implementazione RPL

Nonostante i progressi compiuti, l'Irlanda si trova ad affrontare diverse sfide persistenti nell'attuazione dell'RPL. Come evidenziato nell'Inventario Europeo dei Quadri Nazionali delle Qualifiche (NQF) 2020, una delle sfide principali è l'assenza di una definizione universalmente adottata e di una comprensione condivisa dell'RPL in tutti i settori. Questa mancanza di consenso complica lo sviluppo di politiche e pratiche nazionali coerenti.

Un altro problema importante è la limitata integrazione delle basi di dati tra diverse regioni e settori dell'istruzione, che ostacola il monitoraggio completo della partecipazione all'RPL e dei risultati conseguenti. È inoltre evidente la necessità di migliorare i servizi di orientamento, integrandoli nelle procedure RPL, poiché gli studenti necessitano di un supporto strutturato per affrontare le fasi di candidatura, valutazione e riconoscimento delle competenze. Inoltre, si percepisce una carenza di risorse disponibili per il rafforzamento delle capacità, sia in termini di

finanziamenti che di personale qualificato, che limita l'espansione e l'erogazione coerente dei servizi RPL a livello nazionale.

Per affrontare queste problematiche, l'Irlanda dovrebbe effettuare alcuni investimenti mirati per porre in essere quadri di riferimento condivisi, sistemi di dati potenziati e meccanismi integrati di orientamento e supporto. Gli sforzi per promuovere la collaborazione tra istituzioni educative, decisori politici e professionisti, come esemplificato dalla RPL Practitioner Network, sono essenziali per garantire che l'RPL rimanga un percorso valido e inclusivo per il riconoscimento delle competenze e la crescita professionale.

PARTE III: TEST PILOTA DEGLI STRUMENTI DEL PROGETTO “FOLLOW-APP” – RISULTATI E RIFLESSIONI DAI PAESI PARTNER

Questa sezione presenta i risultati delle attività pilota nazionali condotte in Turchia, Spagna, Italia e Grecia per testare l'usabilità, l'efficacia e la pertinenza degli strumenti digitali FOLLOW APP: la Web App e il Campus Virtuale. Ogni Paese ha coinvolto un certo numero di professionisti della formazione professionale per valutare l'applicazione pratica degli strumenti, raccogliere feedback dagli utenti e identificare sfide e aree di miglioramento.

È importante sottolineare che, come si vedrà nella sezione finale di questo rapporto, i risultati raccolti durante la fase pilota contengono anche preziose indicazioni per la progettazione e lo sviluppo di futuri progetti e strumenti digitali nell'ambito dell'IFP duale. Essi servono, pertanto, non solo per la valutazione del progetto, ma anche come spunti di riflessione per orientare iniziative simili nel più ampio contesto europeo.

1. Contesto di partecipazione e sperimentazione

Paese	Numero di partecipanti	Profilo dei partecipanti	Metodo di coinvolgimento	Cronologia
Turchia	8	Formatori VET nelle scuole pubbliche (ICT, marketing, gastronomia)	Formazione online e test sulla piattaforma remota	Giugno 2025
Spagna	12	Insegnanti della formazione professionale duale, consulenti, apprendisti	Materiali guidati online e in presenza	Marzo-luglio 2025

Italia	5	insegnanti della formazione professionale	Presentazione di persona e test a distanza	Giugno-luglio 2025
Grecia	8	Formatori nei programmi di formazione professionale duale	Guida VOOC online e test online	Luglio 2025

Tabella 1

2. Campus virtuale – Risposte per Paese

Domanda	Turchia	Spagna	Grecia	Italia
Facilità di navigazione	Il 66,7% ha assegnato un punteggio di 4 su 5; il 16,6% ha assegnato un punteggio pari a 5 (molto facile)	Il 75% ha assegnato un punteggio pari a 4 su 5; il 25% ha assegnato un punteggio pari a 5 (molto facile)	L'87,5% ha assegnato un punteggio tra 4 e 5 (molto facile)	Il 60% ha assegnato un punteggio pari a 4; il 40% ha assegnato un punteggio pari a 5 (molto facile)
Problemi tecnici riscontrati	Nessuno segnalato	Nessuno segnalato	Nessuno segnalato	1 problema minore
Chiarezza nel monitoraggio dei progressi	L'83,3% ha assegnato un giudizio corrispondente a "chiaro"	Il 100% ha assegnato un giudizio corrispondente a "chiaro"	Il 62,5% ha assegnato un giudizio corrispondente a "molto chiaro"; il 37,5% "chiaro"	L'80% ha assegnato un giudizio corrispondente a "chiaro"; il 20% "neutro"
Chiarezza della guida didattica	L'83,3% ha assegnato un giudizio	Il 100% ha assegnato un giudizio	Il 100% ha assegnato un giudizio	Il 75% ha assegnato un giudizio corrispondente

	corrispondente a "chiaro"	corrispondente a "chiaro"	corrispondente a "chiaro"	a "chiaro"; il 25% "molto chiaro"
Applicabilità dei moduli di formazione	Il 66,7% ha giudicato "applicabile"; il 16,6% "altamente applicabile"	Il 75% ha giudicato "applicabile"; il 25% ha valutato "neutro"	Il 100% ha giudicato "applicabile"; il 25% ha valutato "altamente applicabile"	Il 100% ha valutato "applicabile"; il 25% ha valutato "altamente applicabile"
Efficacia delle attività pratiche	Il 66,7% ha valutato l'efficacia "elevata"	Il 75% ha valutato "efficace"; il 25% ha valutato "neutro"	Valutato al 100% come "altamente efficace"	Valutato "efficace" dal 75% dei rispondenti
Rilevanza dei VOOC	Il 66,7% ha giudicato "altamente rilevante"	Il 50% ha valutato "neutrale"; il 50% "rilevante"	Il 62,5% ha valutato "rilevante"; il 37,5% ha valutato "altamente rilevante"	Il 40% ha valutato "altamente rilevante"; il 40% "neutrale"; il 20% "rilevante"
Interattività dei VOOC	L'83,3% ha valutato "coinvolgente" o "molto coinvolgente"	Il 75% ha valutato "coinvolgente"; il 25% "neutrale"	L'87,5% ha valutato "molto coinvolgente" o "coinvolgente"	Il 60% ha valutato "coinvolgente"; il 40% "molto coinvolgente"
Miglioramento della conoscenza	L'83,3% ha valutato "positive"	50% "neutrale", 50% "positive"	100% "positive"	40% "moderato"; 20% "significativo"; 40% "neutro"
Fiducia nell'applicazione delle conoscenze VC	L'83,3% ha espresso "fiducia"	Il 75% ha espresso "fiducia"	L'87,5% ha espresso "fiducia"; il 12,5% "neutrale"	Il 60% ha espresso "fiducia"; il 40% "neutrale"
Consiglia ad altri	100% Sì	100% Sì	100% Sì	100% Sì

Tabella 2

3. App Web – Risposte per Paese

Domanda di valutazione	Turchia	Spagna	Grecia	Italia
Facilità di accesso e utilizzo	Il 66,7% ha valutato 4 su 5; il 16,7% ha valutato 5 su 5 (Molto Facile)	Il 50% ha valutato 4 su 5; il 50% ha valutato 5 su 5 (Molto Facile)	L'87,5% ha valutato 5; il 12,5% ha valutato 4	Il 60% ha valutato 4 su 5; il 40% ha valutato 5 su 5
Problemi tecnici	0% problemi segnalati	0% problemi segnalati	0% problemi segnalati	Il 20% ha segnalato un problema (crash del questionario)
Utilità della creazione di moduli	L'83,3% lo ha trovato utile (valutazioni 4-5)	100% "utile"	Il 75% ha valutato 5 su 5; il 25% ha valutato 4 su 5	Il 20% ha valutato 3 su 5; il 40% ha valutato 4 su 5; il 40% ha valutato 5 su 5
Rilevanza per la pratica professionale	Il 100% ha indicato "rilevante" (valutazioni 4-5)	Il 100% ha indicato "pertinente"	Il 40% ha indicato 5 su 5; il 40% ha indicato 4 su 5; il 20% ha indicato 3 su 5	Il 40% ha indicato 5 su 5; il 40% ha indicato 4 su 5; il 20% ha indicato 3 su 5
Forme che creano fiducia	L'83,3% ha espresso "fiducia" (valutazioni 4-5)	Il 100% ha espresso "fiducia"	Il 50% ha indicato 4 su 5; il 50% ha indicato 5 su 5	Il 100% ha espresso "fiducia" (valutazioni 4-5)
Capacità di tracciamento migliorata	Il 66,6% ha segnalato un miglioramento delle capacità (valutazioni 4-5)	Il 100% ha confermato un miglioramento	Il 50% ha indicato 4 su 5; il 50% ha indicato 5 su 5	Il 20% ha indicato 2 su 5; il 20% ha indicato 3 su 5; il 40% ha indicato 4 su 5; il 20% ha indicato 5 su 5
Consiglia ad altri	100% Sì	100% Sì	87,5% Sì; 12,5% Forse	80% Sì; 20% Forse

Tabella 3

4. Feedback degli utenti e suggerimenti di miglioramento dai rapporti di pilotaggio nazionali

Turchia

Campus virtuale:

- Gli elementi dell'interfaccia utente come "Panoramica", "Inizia ora", "Verifica", "Riprova" e gli elementi del quiz rimangono in inglese.
- Alcune domande dei test VOOC sono interamente in inglese (ad esempio, VOOC 3.1, 3.2).
- La scheda "Istruttore" non reindirizza alla sezione "Il mio profilo".
- Mancanza di indicatori visivi di avanzamento all'interno delle unità.
- "Mostra soluzione" mostra solo la risposta corretta, senza spiegazioni (non tutte le domande necessitano di spiegazioni).
- Le strategie didattiche e le tipologie di valutazione vengono ripetute genericamente in tutte le unità.
- La guida didattica non contiene istruzioni visive per l'utilizzo dell'LMS.
- Le istruzioni del modulo (ad esempio, "scrivi un rapporto") sono vaghe.
- Nessun modello scaricabile (ad esempio, per moduli di consenso, mappe delle parti interessate).
- Nessun suggerimento per implementazioni low-tech (ad esempio, monitoraggio tramite telefono).

Applicazione Web:

- L'app Web non è funzionante sui dispositivi mobili; l'accesso e la creazione di moduli non sono disponibili.
- Una volta pubblicati, i moduli non possono essere modificati.
- Nessuna opzione per contrassegnare le domande come obbligatorie.
- Gli insegnanti possono scegliere solo da un elenco predefinito, senza domande personalizzate.
- Dopo aver cliccato su "Copia URL" non viene visualizzata alcuna conferma.
- Il formato di esportazione di Excel è strutturato verticalmente ed è difficile da analizzare.
- I suggerimenti includono il trascinamento della selezione, la modalità di anteprima, il salvataggio automatico, l'aggiunta di campi (ad esempio, e-mail, fornitore VET), più tipi di domande (Likert, sì/no) e una migliore localizzazione.

Grecia

Campus virtuale:

- Nella versione greca, i titoli VOOC nella funzione di ricerca rimangono in inglese.
- Nei quiz Vero/Falso, le opzioni appaiono in inglese invece di “Αληθές” e “Ψευδές”.
- Nell'Unità 1.3, Test 4: una domanda contrassegna erroneamente tutte le risposte come errate, anche se è stata selezionata la risposta corretta.

Applicazione Web:

- Non sono stati segnalati problemi importanti.
- Tra i suggerimenti figurano l'espansione delle funzionalità delle Web App (ad esempio, notifiche di follow-up, integrazione del sistema), ma si tratta di raccomandazioni future e non di problemi attuali.

Italia

Campus virtuale:

- Un partecipante ha riscontrato un crash della pagina quando ha cambiato lingua o ha aperto un questionario.
- Un intervistato ha suggerito di migliorare la presentazione/impaginazione visiva.
- Un intervistato non ha esplorato appieno la piattaforma e non è stato in grado di fornire un feedback dettagliato.

Applicazione Web:

- Il formato CSV esporta tutte le risposte in un'unica colonna, rendendone difficile l'interpretazione.

I suggerimenti includono:

- Consentire più di un test finale per modulo (per rinforzo).
- Miglioramento del layout/design visivo.

- Includere un formato di esportazione più efficiente e intuitivo.

Spagna

Campus virtuale:

- Non sono stati segnalati problemi tecnici o di usabilità.
- Molti utenti hanno valutato l'aspetto visivo e il coinvolgimento con "Normale" o "Buono".
- Le attività pratiche sono state considerate utili ma non trasformative.
- Un partecipante ha definito il contenuto "troppo teorico".

Applicazione Web:

- L'interfaccia è utilizzabile, ma manca di estetica e capacità di visualizzazione.
- Le risposte esportate vengono visualizzate in caselle di testo "monotone" (senza tabelle/grafici).
- Suggerimenti per il miglioramento:
 - Migliore presentazione visiva dei risultati (grafici, tabelle).
 - Interfaccia utente migliorata per estetica e usabilità.
 - Maggiore personalizzazione e chiarezza per un utilizzo pratico.

PARTE IV: LINEE GUIDA E RACCOMANDAZIONI DI POLICY

Questa sezione sintetizza i principali risultati e le raccomandazioni di policy a livello nazionale, per ciascuno dei cinque paesi partner (Turchia, Spagna, Italia, Grecia e Irlanda) in merito al monitoraggio dei formati nel sistema di istruzione e formazione professionale duale e al riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL). Le analisi riflettono sia le tendenze specifiche dei singoli paesi sia quelle europee condivise, con particolare attenzione ai punti di forza sistemici, alle lacune persistenti e alle strategie più lungimiranti.

1. Monitoraggio dei formati/diplomati nel sistema della formazione professionale duale: approfondimenti comparativi

Tutti e cinque i Paesi riconoscono l'importanza cruciale del monitoraggio dei percorsi di formazione duale come elemento fondamentale per allineare la formazione professionale alle richieste provenienti dal mercato del lavoro. Tuttavia, persistono differenze significative in termini di quadri normativi, coordinamento istituzionale, integrazione dei dati e coinvolgimento dei datori di lavoro.

- **Turchia:** dispone di un sistema di tracciamento centralizzato coordinato dal MoNE e collegato a TÜİK, SGK, YÖK e İŞKUR. Nonostante la solidità delle policy e l'esistenza di strumenti innovativi (es., E-Mezun), il tracciamento non è ancora obbligatorio per legge per tutti gli istituti di formazione professionale. Le disparità regionali e la mancanza di meccanismi di feedback da parte dei datori di lavoro limitano l'efficacia delle pratiche attuali.
- **Spagna:** presenta un modello decentralizzato in cui le pratiche di monitoraggio variano significativamente tra le comunità autonome. Sebbene esistano strutture giuridicamente riconosciute, la mancanza di metodologie armonizzate e la scarsa partecipazione dei datori di lavoro indebolisce la coerenza nazionale del sistema. Esempi innovativi, come Lanbide e l'Observatorio de la FP, costituiscono elementi importanti in vista di un futuro miglioramento in chiave transnazionale.

- **Italia:** ha compiuto progressi nell'integrazione del monitoraggio dei formati/diplomati della formazione duale con quello degli apprendistati, ma permangono delle difficoltà afferenti, in particolare, all'implementazione regionale non uniforme, alla carente standardizzazione dei processi e all'insufficiente ciclo dei feedback tra sistema dell'istruzione e sistema del lavoro.
- **Grecia:** attualmente, manca un quadro di monitoraggio dei formati/diplomati della formazione duale a livello istituzionale. Il monitoraggio si basa, infatti, principalmente su iniziative pilota. Si sottolinea con forza la necessità di un intervento normativo che istituisca un meccanismo obbligatorio di monitoraggio, anche in chiave di maggiore interoperabilità dei dati e di allineamento con il quadro EQAVET.
- **Irlanda:** nonostante disponga di strutture di alto livello per la raccolta, l'elaborazione e la trasmissione dei dati relativi all'istruzione e alla formazione professionale, non dispone di una politica nazionale specifica per il monitoraggio dei formati nel sistema della formazione professionale duale. Vi è un'evidente necessità di piattaforme centralizzate, protocolli di rilevazione standardizzati e di maggiore collaborazione tra gli attori del sistema lavoro.

Raccomandazioni di policy:

- Stabilire obblighi nazionali per il monitoraggio dei formati/diplomati nel sistema di istruzione e formazione duale, che riguardino tutti i fornitori della formazione professionale (più urgente in Turchia, Grecia e Irlanda).
- Creare piattaforme digitali unificate per l'integrazione dei dati in tempo reale e multi-stakeholder (come nel caso del sistema "E-mezun" in Turchia).
- Estendere la portata del monitoraggio, in modo che possano essere analizzati anche i risultati a medio e lungo termine (ad esempio, avendo come riferimento modelli simili a quello quinquennale adottato dalla Turchia, ovvero il quadro di riferimento di 6 mesi/3 anni dell'Irlanda).
- Istituzionalizzare il coinvolgimento dei datori di lavoro attraverso meccanismi obbligatori di reporting e feedback (ad esempio, avendo a riferimento i sistemi attuati in Spagna, Irlanda e Turchia).

- Promuovere unità di monitoraggio regionali che allineino le strategie nazionali alle realtà del mercato del lavoro locale (ad esempio, come nel caso della Turchia).
- Utilizzare i risultati del monitoraggio come KPI per la valutazione e il finanziamento delle scuole di formazione professionale (come nel caso della Turchia e dell'Italia).
- Integrare l'alfabetizzazione sulla raccolta e il trattamento dei dati nella formazione del personale e coinvolgere i team di orientamento professionale nella gestione delle piattaforme di monitoraggio (come avviene, ad esempio, in Turchia e in Grecia).

2. Riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL) e apprendimento informale/non formale

Sebbene tutti i Paesi dispongano di sistemi RPL, il grado di accessibilità, semplicità procedurale e integrazione digitale varia da paese a paese.

- Turchia e Spagna hanno definito per legge i quadri RPL, ma la complessità burocratica e la scarsa consapevolezza pubblica ne limitano la partecipazione, in particolare tra i lavoratori più anziani o vulnerabili. Al riguardo, per la Turchia sarebbe importante implementare sistemi di micro-credenziali modulari, che si accompagnino a processi di digitalizzazione su scala nazionale.
- L'Italia integra l'RPL nel suo Quadro Nazionale delle Qualifiche, ma deve fare i conti con divergenze territoriali in fase di attuazione. Si nota l'emergere di strumenti e portfolio digitali, sebbene non siano ancora molto diffusi.
- La Grecia non dispone di un quadro giuridico completo e di una metodologia strutturata. Le misure future da adottare al riguardo dovrebbero riguardare: la creazione di e-portfolio digitali; l'elaborazione di linee guida specifiche per settore; l'integrazione dell'RPL nel quadro nazionale delle qualifiche.
- L'Irlanda si dimostra particolarmente avanzata nel coordinamento dei processi di RPL, ma necessita di maggiore standardizzazione nei percorsi di istruzione e formazione professionale duale. La RPL dovrebbe, inoltre, essere maggiormente integrata con le politiche occupazionali.

Raccomandazioni metodologiche e di policy:

- Semplificare e digitalizzare i processi di richiesta tramite piattaforme online centralizzate integrate con i servizi nazionali (Turchia, Grecia).
- Sviluppare credenziali modulari e sovrapponibili per rendere l'RPL più flessibile e attraente (Turchia, Italia).
- Ampliare le opportunità formative a disposizione dei valutatori nelle regioni rurali/sottoservite (Turchia, Italia, Grecia).
- Condurre campagne di sensibilizzazione per informare lavoratori e datori di lavoro, utilizzando storie di successo reali (Turchia, Italia, Grecia).
- Includere le qualifiche certificate RPL nei programmi di incentivi all'occupazione e negli appalti pubblici (Turchia).
- Stabilire indicatori e statistiche nazionali per monitorare l'adozione e l'impatto dell'RPL (Turchia).

3. Potenziale di adattamento e trasferibilità a livello europeo

Le analisi nazionali condotte nei cinque paesi partner evidenziano una serie di pratiche promettenti che hanno rilevanza per un più ampio adattamento europeo, rivelando al contempo importanti sfide in fase di attuazione, che devono essere affrontate per ottenere un trasferimento significativo di tali pratiche nel più ampio contesto delle politiche.

La Spagna presenta modelli particolarmente significativi in questo senso. Il sistema Lanbide, sviluppato nei Paesi Baschi, integra il monitoraggio dell'occupazione in tempo reale attraverso i dati della Previdenza Sociale, offrendo un potente strumento per allineare i sistemi della formazione professionale e del lavoro. Analogamente, l'Osservatorio de la FP in Castiglia e León funge da osservatorio regionale della formazione professionale, supportando la progettazione e la valutazione delle politiche. Tuttavia, entrambi i meccanismi operano a livello regionale, con conseguenti incongruenze nelle metodologie di monitoraggio dei formati/diplomati e nella qualità dei dati quando si voglia estendere la lettura dei dati su scala nazionale. Per risolvere questo problema, una possibile soluzione consiste nella creazione di una piattaforma nazionale unificata per il monitoraggio dei formati/diplomati nel sistema di IFP duale che armonizzi la raccolta e l'analisi dei dati tra le comunità autonome.

La Turchia, d'altro canto, dimostra una significativa innovazione digitale attraverso strumenti come il sistema E-Mezun e il portale Mesleğim Hayatım. Queste piattaforme mirano a combinare l'orientamento professionale con il monitoraggio dei percorsi formativi e l'allineamento di questi ultimi con i fabbisogni provenienti dal mercato del lavoro. Sebbene promettenti, il loro utilizzo rimane però limitato a causa di un certo grado di frammentazione tra le fonti di dati e dell'assenza di un obbligo di legge rivolto agli istituti di istruzione e formazione professionale di partecipare alle attività di monitoraggio. Il rapporto della Turchia propone lo sviluppo di un Graduate Data Hub integrato e l'istituzione di unità di monitoraggio regionali che possano meglio cogliere le dinamiche del mercato del lavoro locale. Tali strutture dovrebbero essere coerenti rispetto ai quadri europei (es., EQAVET), tendenti all'adozione di un sistema di micro-credenziali e interconnesse con i pertinenti ecosistemi di rilevazione e analisi dei dati in tempo reale.

L'esperienza italiana fornisce spunti preziosi sulla validazione dell'apprendimento informale e non formale. Rilevante è, in particolare, l'utilizzo di portfolio digitali e quadri RPL settoriali, tutti integrati in un sistema centralizzato di qualifiche. Tuttavia, persistono disparità regionali nell'implementazione e nell'adozione degli strumenti digitali. Il rapporto italiano sollecita, pertanto: lo sviluppo di strumenti di valutazione standardizzati; un maggiore utilizzo di portfolio digitali per documentare le competenze informali; l'implementazione di campagne di sensibilizzazione nazionali per migliorare il coinvolgimento degli stakeholder e diffondere le buone pratiche in tutto il Paese.

Il rapporto nazionale irlandese offre una raccomandazione strutturata riguardante l'implementazione di indagini di monitoraggio dei formati a 6 mesi, 1 anno e 3 anni dal diploma, in linea con gli indicatori EQAVET. Sebbene un sistema di questo tipo non sia ancora operativo, il quadro disciplinare dettagliato esistente in Irlanda è in grado di favorire l'evoluzione verso i benchmark europeo. Inoltre, la presenza di reti come l'RPL Practitioner Network posiziona l'Irlanda in una posizione privilegiata per attuare misure concrete di apprendimento intersettoriale e transnazionale. Tra i punti deboli vi è, invece, la mancanza di una politica nazionale per il monitoraggio dei formati/diplomati nel sistema di istruzione e formazione professionale duale.

Infine, in Grecia sono presenti tutti gli elementi fondamentali necessari perché possa compiersi in concreto l'allineamento del sistema di RPL con i requisiti richiesti a livello europeo. Il rapporto greco sottolinea l'importanza dell'armonizzazione

giuridica nelle pratiche di RPL, della creazione di strumenti digitali come gli e-portfolio e dell'adattamento di modelli europei di successo come il VAE francese e i Centros Qualificados portoghesi. Tuttavia, gli attuali meccanismi di monitoraggio dei formati nel sistema duale sono ancora in fase pilota, mentre il coinvolgimento dei datori di lavoro nel sistema rimane limitato. Il rapporto sottolinea la necessità di sistemi di dati interoperabili, linee guida RPL specifiche per settore e l'integrazione del monitoraggio dei formati nel sistema duale all'interno dei cicli di garanzia della qualità EQAVET.

In tutti e cinque i Paesi, le pratiche descritte, già implementate o proposte, offrono spunti significativi per l'evoluzione dei sistemi IFP a livello europeo. Tuttavia, la loro trasferibilità dipende non solo dalla effettiva fattibilità tecnica, ma anche dall'evoluzione dei contesti nazionali in materia di decentramento, riduzione delle disparità regionali, digitalizzazione, coordinamento istituzionale. I rapporti nazionali sottolineano costantemente che l'implementazione delle politiche a livello europeo deve essere abbinato a un supporto mirato per l'attuazione a livello nazionale, affinché questi modelli promettenti contribuiscano a un ecosistema dell'IFP più coeso e inclusivo negli Stati membri.

4. Tendenze a lungo termine e sfide strategiche nel monitoraggio dei formati/diplomati e nell'RPL nell'ambito della formazione professionale duale

I cinque rapporti nazionali inclusi in questa analisi comparativa offrono spunti convergenti sulle direzioni future e sulle sfide previste per il monitoraggio dei percorsi di studio dei formati e il riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL) all'interno dei sistemi di istruzione e formazione professionale duale. Sebbene ogni Paese si trovi ad affrontare realtà contestuali distinte, sono evidenti priorità comuni ed esigenze a lungo termine.

In Turchia, si pone una forte enfasi sullo sviluppo delle capacità istituzionali. I rapporti evidenziano che l'efficacia dei sistemi di monitoraggio su scala nazionale dipende in larga misura dalla capacità del personale dell'istruzione e formazione professionale (dirigenti scolastici, insegnanti e addetti ai dati) di sviluppare e gestire meccanismi di monitoraggio localizzati. Il futuro del monitoraggio dei formati/diplomati nel sistema duale è immaginato come un passaggio dalla raccolta

statica di dati a un processo dinamico e in tempo reale, in grado di evidenziare le traiettorie occupazionali e formative, che includono lo sviluppo delle competenze a lungo termine. Ciò richiede non solo progressi tecnologici, ma anche solidi quadri politici che supportino flussi di dati integrati tra livello locale e nazionale. Si prevede che le azioni da intraprendere per assicurare l'uso etico dei dati e la loro protezione si intensificheranno nel prossimo futuro, anche in relazione alla sempre crescente complessità dei sistemi. La Turchia si sta avviando verso la raccolta e il trattamento di dati sempre più granulari e regionalizzati, con il fine ultimo di adattare le politiche di formazione professionale ai mercati del lavoro locali. Sempre in Turchia, si prevede un'applicazione estesa dell'RPL a settori emergenti (come le tecnologie digitali, i lavori verdi e i servizi alla persona). Si prevede, inoltre, che l'evoluzione dei sistemi di monitoraggio integri indicatori di resilienza professionale, di dispersione lavorativa e di coinvolgimento nell'apprendimento permanente.

La Spagna individua traiettorie simili. Si prevede che l'integrazione dell'intelligenza artificiale (IA) e dell'analisi dei big data nei processi di monitoraggio dei formati e nelle previsioni relative al mercato del lavoro possa crescere significativamente. L'IA sarà, perciò, utilizzata per fornire risposte accurate e adattabili alle esigenze dei decisori politici. La Spagna indica, inoltre, il lavoro a distanza e le carriere digitali come motori di nuovi modelli di monitoraggio che dovranno necessariamente adattarsi a modelli occupazionali non lineari. Si prevede una maggiore attenzione al riconoscimento transfrontaliero delle qualifiche, insieme alla necessità di quadri RPL più dinamici e adattabili che riflettano percorsi di apprendimento permanente. È importante sottolineare che, con l'espansione dei sistemi di monitoraggio digitale, la Spagna segnala la necessità di affrontare in modo proattivo le problematiche relative alla privacy dei dati.

L'Italia sottolinea il ruolo crescente dell'automazione e dell'intelligenza artificiale sia nel monitoraggio dei percorsi di formazione che nella convalida dell'RPL. Si prevede che i sistemi futuri implementeranno analisi basate sull'intelligenza artificiale per valutare l'efficacia dei programmi di apprendistato e monitorare i percorsi dei formati in tempo reale. L'Italia sottolinea, inoltre, la crescente importanza dei sistemi di credenziali modulari, in particolare micro-credenziali e badge digitali, che possono validare percorsi di apprendimento flessibili e cumulabili. Tra le sfide previste figurano la disuguaglianza digitale, in particolare nelle regioni rurali, e il rischio di frammentazione qualora i paesi dell'UE non riuscissero ad armonizzare i propri sistemi RPL e i quadri delle qualifiche. La necessità di strumenti politici

flessibili, inclusivi e aggiornati è considerata essenziale per soddisfare la rapida evoluzione delle esigenze del mercato del lavoro.

In Grecia, il futuro dell'RPL e del monitoraggio dei percorsi di studio in ambito duale è strettamente legato alla trasformazione digitale. Il rapporto nazionale prevede un'espansione dell'uso di e-portfolio, della verifica delle credenziali basata su blockchain e di piattaforme integrate di monitoraggio dei percorsi formativi, tutti fattori che dovrebbero migliorare la trasparenza, l'accessibilità e l'efficienza del sistema. La Grecia sottolinea inoltre la necessità di dati longitudinali e in tempo reale per potenziare gli sforzi di monitoraggio. I quadri normativi futuri devono supportare il ricorso alle micro-credenziali, i percorsi di apprendimento informale e la mobilità transfrontaliera di studenti e lavoratori. L'interoperabilità tra le basi di dati relative all'istruzione e al lavoro, la legislazione in materia di convalida flessibile e integrazione istituzionale dei sistemi di monitoraggio sono considerati fattori cruciali per il prossimo futuro.

L'Irlanda prevede un'ulteriore evoluzione dei sistemi di monitoraggio dei formati nel sistema duale, che possa includere parametri di risultato più ampi rispetto agli attuali, quali: l'aggiornamento delle competenze; le transizioni settoriali; la resilienza al cambiamento del lavoro. Questi parametri vanno oltre le tradizionali misure di status occupazionale e livelli di reddito. Il rapporto irlandese suggerisce che i quadri futuri dovrebbero continuare a porre l'accento sull'apprendimento permanente e sull'adattabilità, allineandosi ai principi EQAVET e agli sforzi europei in corso per la standardizzazione dei sistemi nazionali. Man mano che gli strumenti digitali e i meccanismi di feedback diventeranno sempre più parte integrante del monitoraggio dell'IFP, l'attenzione si sposterà sempre più sulla garanzia di un uso significativo e sicuro dei dati, guidato da standard etici e sottoposti a meccanismi di supervisione istituzionale.

5. Raccomandazioni e linee guida a lungo termine relative agli strumenti da impiegare nella formazione duale (derivanti dall'implementazione delle azioni pilota realizzate dal progetto Follow APP)

I risultati della sperimentazione condotta in Turchia, Spagna, Italia e Grecia hanno fornito spunti preziosi sull'utilizzo pratico del Campus Virtuale e della Web App

sviluppati tramite il progetto FOLLOW APP. Sebbene i livelli di soddisfazione generale siano stati elevati, in particolare in termini di usabilità e rilevanza percepita, i partecipanti hanno anche evidenziato diverse aree specifiche in cui un ulteriore perfezionamento potrebbe migliorare ulteriormente gli strumenti proposti. Le riflessioni che seguono hanno l'obiettivo di fornire alcuni suggerimenti pratici per lo sviluppo di progetti che, in linea con quanto già realizzato da Follow APP, possano apportare ulteriori miglioramenti nell'ambito delle soluzioni digitali per il monitoraggio dei formati nel sistema di formazione professionale duale.

Innanzitutto, l'importanza dell'elemento linguistico non dovrebbe essere sottovalutata. Sia il rapporto greco che quello turco hanno rilevato persistenti incongruenze linguistiche nelle versioni localizzate del Campus Virtuale. Elementi come le etichette dei quiz (ad esempio, "Vero/Falso"), i pulsanti dell'interfaccia ("Panoramica", "Inizia ora") e alcune domande del test apparivano in inglese, compromettendo l'immersione dell'utente e l'accessibilità. Nella versione greca, ad esempio, la piattaforma non è riuscita a riconoscere la risposta corretta in un test a risposta multipla relativo al GDPR, contrassegnando tutte le opzioni come errate. Allo stesso modo, i partecipanti turchi hanno riscontrato difficoltà con il contenuto dei quiz e i comandi dell'interfaccia non tradotti, che occasionalmente hanno compromesso la navigazione. Questi problemi, sebbene superficiali e minori, hanno influito sull'immagine professionale e sull'usabilità degli strumenti. Garantire la piena coerenza linguistica, inclusi metadati, pulsanti, feedback di valutazione e indicazioni di navigazione, dovrebbe essere considerato un requisito di base da rispettare scrupolosamente.

Oltre alla lingua, il design visivo e l'interattività della piattaforma rivestono una grande importanza. Mentre gli utenti greci e italiani hanno apprezzato il layout generale e l'hanno trovato facile da navigare, circa la metà dei partecipanti turchi e spagnoli ha descritto la presentazione visiva come nella media o priva di dinamismo. L'assenza di indicatori di progresso all'interno delle singole unità VOOC, come segni di spunta o barre visive, è stata segnalata in Turchia come un'opportunità mancata per supportare il coinvolgimento degli studenti. In Spagna, la necessità di un design più stimolante è emersa dalle richieste raccolte di una migliore presentazione estetica, soprattutto nella visualizzazione dei risultati e dei dati dell'app mobile. Questi commenti suggeriscono che, sebbene l'infrastruttura di base sia solida, le iterazioni future dovrebbero puntare a una maggiore raffinatezza

visiva e reattività interattiva, in particolare in contesti di utilizzo ad alto volume o su dispositivi mobili.

In termini di contenuti didattici e pedagogia, i partecipanti di tutti i paesi hanno riconosciuto il valore della guida didattica, in particolare la sua struttura logica e la sua chiarezza. Tuttavia, gli utenti turchi hanno osservato che alcuni componenti critici, come il caricamento dei corsi su un LMS, erano ridotti a spiegazioni di singoli paragrafi, senza guide visive o passaggi concreti. Dato che molti formatori VET potrebbero non avere precedenti esperienze di e-learning, l'inclusione di screenshot, modelli di esempio ed esempi annotati è essenziale per collegare teoria e applicazione. Analogamente, i partecipanti spagnoli e turchi hanno entrambi notato che le sezioni "valutazione" e "metodologia" dei moduli di formazione tendevano a ripetere le stesse strategie generiche (casi di studio, giochi di ruolo, discussioni di gruppo) in più unità, senza adattarle al contenuto o al contesto specifico di ciascun modulo. La mancanza di varietà e di allineamento contestuale può ridurre sia l'impatto pedagogico che la motivazione degli studenti. Una maggiore enfasi sui formati di valutazione specifici per le attività, istruzioni più chiare per le attività (ad esempio, "progettare un modulo", ma in quale formato?) e il supporto per contesti con poche risorse migliorerebbero l'utilità pratica dei moduli.

I moduli formativi offrono un quadro pedagogicamente ricco e metodologicamente ambizioso, volto a rafforzare l'allineamento curricolare, il monitoraggio degli studenti e la collaborazione. Tuttavia, l'applicabilità pratica dei moduli può essere limitata dall'elevata densità teorica, dalla complessità tecnica e dal carico cognitivo richiesto ai partecipanti. I moduli si basano spesso su modelli didattici avanzati, cicli di garanzia della qualità e approcci basati sulla progettazione. Sebbene questi quadri forniscano una solida base accademica, possono essere difficili da interpretare o applicare senza una pregressa familiarità.

Le attività di apprendimento spesso prevedono esercizi analitici in più fasi, documentazione di sistema, tecniche di visualizzazione dei dati e processi di pianificazione della valutazione che richiedono competenza digitale, sicurezza nell'utilizzo di modelli strutturati e, in alcuni casi, familiarità con strumenti quali fogli di calcolo, dashboard online o sistemi di tracciamento conformi alla privacy.

Per quanto riguarda i VOOC, questi sono stati ampiamente apprezzati per la loro modularità e flessibilità, in particolare per la possibilità di accedervi in qualsiasi momento e di seguire autonomamente il proprio ritmo di apprendimento. Tuttavia, sono state sollevate diverse problematiche che meritano attenzione. Sia in Turchia che in Grecia, gli utenti hanno riscontrato che la scheda "Istruttore" non reindirizzava alla sezione del profilo desiderata, interrompendo la navigazione. In tutti i paesi, il pulsante "Mostra soluzione" nei quiz non forniva alcuna motivazione per le risposte corrette, limitando la possibilità di un apprendimento più approfondito. I partecipanti provenienti da Spagna e Italia hanno apprezzato il contenuto nel complesso, ma hanno segnalato che la rilevanza di alcuni argomenti dei VOOC era "moderata", piuttosto che altamente allineata alla loro pratica quotidiana. Il futuro sviluppo dei VOOC dovrebbe, quindi, basarsi su: una più chiara articolazione dei risultati di apprendimento per unità; esempi contestualizzati; spiegazioni puntuali all'interno delle valutazioni per favorire un maggiore coinvolgimento.

La Web App si è rivelata uno strumento particolarmente promettente, soprattutto per la sua funzione che consente la creazione di moduli formativi e per la funzionalità di esportazione in Excel. Ciononostante, i limiti di usabilità sono stati costantemente segnalati in tutti i report. In Turchia, la versione mobile non consentiva agli utenti di accedere o creare moduli, limitandone l'utilizzo alla navigazione passiva. Una volta pubblicato, un modulo non poteva essere modificato e non veniva visualizzata alcuna notifica copiandone il link. I docenti potevano utilizzare solo domande preimpostate, senza la possibilità di contrassegnare i campi come obbligatori o di creare elementi personalizzati. Gli utenti italiani e turchi hanno trovato difficile interpretare il layout di esportazione in Excel, poiché tutti i dati erano elencati verticalmente in un'unica colonna. I partecipanti spagnoli, pur essendo positivi riguardo alla funzionalità QR e all'accesso offline, hanno anche segnalato che la visualizzazione dei risultati dell'app mobile mancava di un aspetto accattivante e che l'analisi dei dati era ancora poco sviluppata. Nelle versioni future, la Web app dovrebbe includere flussi di lavoro modificabili e visualizzabili in anteprima, esportazioni Excel tabulari con dati dei rispondenti basati su righe, campi di domanda personalizzati, logica condizionale e un design responsive mobile-first.

In conclusione, sono emerse diverse raccomandazioni trasversali che coinvolgono tutti i Paesi. Gli utenti spagnoli hanno sottolineato la necessità di uno sviluppo

professionale continuo, in particolare per quanto riguarda le competenze digitali e l'innovazione nella pratica pedagogica. Sia la Spagna che la Turchia hanno sottolineato l'importanza di integrare meccanismi di follow-up nel monitoraggio dei laureati, come sistemi di notifica, campi di contatto preferiti e strumenti per il coinvolgimento degli ex studenti. Il potenziale della Web app e del Campus Virtuale come soluzioni scalabili è stato chiaramente riconosciuto, ma lo è stata anche la necessità di un ancoraggio istituzionale più profondo, attraverso l'integrazione con i sistemi nazionali degli ex studenti, i sistemi ERP scolastici o le reti di stakeholder.

6. Linee guida chiave per il miglioramento degli strumenti di monitoraggio

1. **Tradurre tutti gli elementi dell'interfaccia:** Tutti gli elementi dell'interfaccia (pulsanti, risposte ai quiz, menu, etichette) devono essere completamente localizzati nella lingua di destinazione, comprese le sezioni "Vero/Falso", "Panoramica" e feedback del quiz.
2. **Garantire un linguaggio coerente tra i componenti della piattaforma:** Garantire la completa coerenza linguistica in ogni parte del sistema, inclusi i titoli VOOC, gli indizi di navigazione, i testi dei pulsanti e i metadati.
3. **Correggere le schede di navigazione malfunzionanti:** Tutti gli elementi di navigazione all'interno della piattaforma devono funzionare come previsto e reindirizzare gli utenti alle destinazioni corrette. Ad esempio, la scheda "Istruttore" nei VOOC deve reindirizzare correttamente alla sezione del profilo o della dashboard designata per evitare vicoli ciechi o confusione. Tali vicoli ciechi di navigazione ostacolano l'esperienza utente e devono essere risolti per garantire un movimento fluido sulla piattaforma.
4. **Aggiungere indicatori visivi di avanzamento all'interno delle unità:** Includere barre di avanzamento, segni di spunta o indicatori passo passo all'interno di ogni unità VOOC per supportare l'orientamento e la motivazione degli studenti.
5. **Includere spiegazioni per le risposte corrette ai quiz:** Le funzioni "Mostra soluzione" dovrebbero spiegare perché una risposta è corretta per approfondire la comprensione (se necessario), non solo mostrare la risposta stessa.

6. **Evitare la ripetizione di metodi di insegnamento generici:** Ogni modulo dovrebbe proporre metodi pedagogici specifici per ogni attività, anziché ripetere gli stessi formati di gioco di ruolo o di studio di casi senza adattamento contestuale.
7. **Chiarire le istruzioni delle attività con i formati di output:** Le attività che utilizzano verbi come "progettare", "creare" o "scrivere" devono specificare il formato previsto (ad esempio, documento Word, modulo Google, grafico, schizzo).
8. **Fornire modelli modificabili e pronti all'uso:** Per migliorare la chiarezza e l'usabilità dei Moduli Formativi, ogni attività che richiede agli utenti di "progettare", "creare" o "sviluppare" qualcosa dovrebbe essere accompagnata da un esempio concreto o da una versione completa di tale attività. Ad esempio, se l'attività consiste nel progettare una mappa degli stakeholder o redigere un modulo di consenso conforme al GDPR, è opportuno includere un esempio visivo o un modello modificabile accanto alle istruzioni. Ciò riduce l'ambiguità, fa risparmiare tempo e rende l'attività immediatamente praticabile, soprattutto per gli utenti con poco tempo a disposizione o non esperti.
9. **Includere tutorial visivi passo passo per il caricamento dell'LMS:** Il processo di caricamento di un corso su una piattaforma di apprendimento (come Moodle o LearnPress) deve essere supportato da screenshot e guide dettagliate.
10. **Strutturare i dati esportati in formato tabulare per facilitarne l'utilizzo:** Quando si progettano funzioni di esportazione dati in strumenti futuri, assicurarsi che le risposte siano strutturate in un formato tabellare di facile utilizzo, in cui ogni intervistato occupa una riga e ogni colonna rappresenta una domanda specifica. Evitare di elencare tutte le risposte in un'unica colonna verticale, poiché questo formato complica l'interpretazione e l'analisi dei dati per docenti e amministratori.
11. **Consentire agli insegnanti di creare domande personalizzate:** Gli insegnanti devono essere in grado di creare domande personalizzate, non solo di utilizzare elenchi predefiniti, per adattare i sondaggi alle esigenze del proprio corso.
12. **Abilitare la funzionalità "Campo obbligatorio" nei moduli:** Gli insegnanti devono essere in grado di contrassegnare domande specifiche come obbligatorie per garantire la completezza delle risposte.

13. **Consentire la modifica dei moduli pubblicati:** Per mantenere la flessibilità, gli utenti dovrebbero poter apportare aggiornamenti o correzioni a un modulo anche dopo la pubblicazione.
14. **Fornire conferma di invio o notifiche:** Il sistema dovrebbe confermare le azioni riuscite (ad esempio, "Link copiato", "Modulo salvato") tramite segnali visivi o messaggi.
15. **Aggiungere funzionalità responsive alla Web app:** La versione mobile deve consentire all'utente tutte le funzionalità: accesso, creazione, modifica ed esportazione di moduli, non solo la navigazione statica.
16. **Migliorare l'aspetto visivo dei risultati e dei grafici:** Gli elementi di visualizzazione dei dati nell'app (ad esempio tabelle dei risultati, grafici) devono essere presentati in un formato esteticamente più accattivante per migliorarne l'interpretabilità.
17. **Includere l'onboarding interattivo per i nuovi utenti:** Fornire un tutorial di avvio rapido o un assistente di onboarding sia nel Campus virtuale che nell'app Web per aiutare gli utenti alle prime armi a orientarsi in modo efficace.
18. **Integrare meccanismi di follow-up per gli ex studenti:** Aggiungere campi facoltativi come indirizzo email, metodo di contatto preferito e promemoria di follow-up per consentire il monitoraggio longitudinale degli ex-studenti.
19. **Chiarire i risultati di apprendimento all'inizio di ogni VOOC:** Ogni unità VOOC dovrebbe iniziare con una breve sezione "In questa unità imparerai a..." per orientare le aspettative e supportare l'apprendimento incentrato sugli obiettivi.
20. **Fornire un "Mini Kit di Simulazione" pronto all'uso per consentire ai formatori di mettere in pratica il monitoraggio completo dei formati:** per colmare il divario tra teoria e applicazione, gli strumenti futuri dovrebbero offrire un pacchetto di simulazione compatto e pronto all'uso, in cui i formatori possano mettere in pratica l'intero processo di monitoraggio dei formati dall'inizio alla fine. Questo kit potrebbe includere: una guida passo passo (ad esempio, "Crea modulo → Distribuisci → Raccogli → Esporta → Analizza → Report").

