

GLOSSARIO ECFVET

<p>Abilità/Capacità (skill)</p>	<p>Le abilità possono essere di tipo realizzativo, specifiche del contesto e dell'output/risultato atteso, oppure di carattere generale, a largo spettro, al tempo stesso funzionali al soggetto tanto nella sua dimensione di attore sociale, quanto – se contestualmente agite e situate – nella dimensione di interprete di un ruolo lavorativo.</p> <p>Queste ultime abilità sono relative ai processi di pensiero e cognizione, alle modalità di comportamento nei contesti sociali e di lavoro, alle modalità e capacità di riflettere e di usare strategie di apprendimento e di auto-correzione della condotta. Esse operano come fattori di integrazione delle diverse conoscenze e abilità possedute e determinano la qualità della prestazione lavorativa e fanno riferimento, nello specifico, ad operazioni fondamentali proprie di qualunque persona posta di fronte ad un compito o a un ruolo, quali il diagnosticare, relazionarsi, affrontare”</p> <p style="text-align: right;">Fonte: IF Italia Forma</p> <p><i>«“Abilità” indicano le capacità di applicare conoscenze e di usare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli, le abilità sono descritte come cognitive (uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti)».</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Proposta di Raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente”, COM (2006)</i></p>
<p>Ambiti di lavoro</p>	<p>Si intendono i luoghi di lavoro / i contesti di esercizio di una professione. Possono essere individuati ed aggregati ambiti caratteristici di un'area professionale.</p> <p style="text-align: right;">Fonte: IF Italia Forma</p>
<p>Apprendimento formale (Formal learning)</p>	<p>Si fornisce una nostra traduzione non ufficiale: “Apprendimento che si svolge in un contesto organizzato e strutturato (in una scuola/centro di formazione o sul posto di lavoro) ed è esplicitamente progettato come apprendimento (in termini di obiettivi, tempo e supporto all'apprendimento). L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista di colui che impara. Normalmente conduce alla certificazione”.</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Cedefop, agg. 2006</i></p>
<p>Apprendimento informale</p>	<p>Si fornisce una nostra traduzione non ufficiale: “L'apprendimento è il risultato del lavoro quotidiano, delle attività con la famiglia e nel tempo libero. Non è organizzato né strutturato (in termini di obiettivi, tempo e supporto all'apprendimento). L'apprendimento informale è nella maggior parte dei casi non intenzionale dal punto di vista di colui che impara. Normalmente non conduce alla certificazione”.</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Cedefop, agg. 2006</i></p>

<p>Apprendimento non formale</p>	<p>“Tipo di apprendimento che è inserito in attività pianificate, non è progettato esplicitamente come “vero e proprio” apprendimento (in termini di obiettivi, tempo e supporto all'apprendimento), ma che contiene un importante elemento d'apprendimento. L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista di colui che impara. Normalmente non conduce alla certificazione”.</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Cedefop, agg. 2006</i></p>
<p>Area professionale</p>	<p>«L'area professionale costituisce categoria classificatoria in cui deve essere organizzato l'insieme delle Figure Professionali».</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Progetto interregionale denominato “Descrizione e certificazione delle competenze e famiglie professionali” - standard minimi in una prospettiva di integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro”, 2005</i></p> <p>Si può intendere anche come un insieme di figure omogenee raggruppate per processi di riferimento e/o per competenze professionali caratteristiche.</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: IF Italia Forma</i></p>
<p>Attività</p>	<p>“L'attività è considerata come un insieme di operazioni che sostanziano un segmento del processo, originando un output/risultato significativo, che, pur essendo intermedio rispetto agli elementi in uscita dal processo, contribuisce in modo determinante al raggiungimento dei risultati complessivi.”</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: IF Italia Forma</i></p>
<p>Certificato</p>	<p>Si fornisce una nostra traduzione non ufficiale: “Documento ufficiale rilasciato da un ente istituzionale, che registra gli esiti raggiunti dalla persona a seguito di una procedura di valutazione”.</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Cedefop, agg. 2006</i></p>
<p>Certificazione (di abilità e competenze)</p>	<p>Si fornisce una nostra traduzione non ufficiale: “Il processo di validazione formale delle conoscenze, del saper-fare (know-how) e/o delle abilità e competenze acquisite da un singolo individuo, a seguito di una procedura standard di valutazione. I certificati ed i diplomi sono rilasciati da un ente accreditato.</p> <p>Commento: la certificazione valida il risultato sia dell'apprendimento formale (attività formative) sia dell'apprendimento informale e/o non formale.”</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Cedefop, agg. 2006</i></p>
<p>Competenza</p>	<p>La persona che opera a qualsiasi livello nella “società conoscitiva” è riconosciuta come competente se sa agire in un contesto, realizzando gli output riconoscibili/riconosciuti come adeguati e validi rispetto ad un'attività richiesta (esplicitamente o implicitamente), nell'ambito di una relazione di scambio. Il contesto d'azione, circoscrivendo l'output/risultato, allo stesso tempo connota e denota la competenza e fornisce informazioni non ambigue sul livello di padronanza necessario per la produzione dell'output.</p> <p>L'output realizzato in modo valido attesta “indirettamente” la padronanza di quella competenza che, intesa come “dedicata” combinazione efficace di elementi/risorse, ne è la matrice. Tale competenza, essendo la manifestazione di un saper agire, non deve essere confusa né con il solo saper fare né, ovviamente, con il solo sapere o con il saper essere</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: IF Italia Forma</i></p> <p>«“Competenze” indicano la comprovata capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e</p>

	<p><i>nello sviluppo professionale e/o personale. Nel Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli le "competenze" sono descritte in termini di responsabilità e autonomia».</i></p> <p><i>Fonte: Proposta di Raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente", COM (2006)</i></p> <p><i>«"Competenze" indicano la comprovata capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale. Nel Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli le "competenze" sono descritte in termini di responsabilità e autonomia».</i></p> <p><i>Fonte: Proposta di Raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente", COM (2006)</i></p>
<p>Competenze chiave per l'apprendimento permanente</p>	<p><i>«E' stato elaborato un Quadro di riferimento europeo che esplicita i descrittori dei risultati di apprendimento riferiti alle competenze chiave per l'apprendimento permanente. In questo Quadro si è scelto di utilizzare l'espressione "competenza", che si riferisce a una combinazione di conoscenza, abilità e attitudini, e l'espressione "competenza chiave" per definire le competenze che «contribuiscono alla realizzazione personale, all'inclusione sociale, alla cittadinanza attiva e all'occupazione». Le competenze chiave, quindi, comprendono le competenze di base (interpretate in generale come la capacità di leggere, scrivere e far di conto), ma hanno una dimensione più ampia».</i></p> <p><i>Fonte: "Proposta di RACCOMANDAZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente" COM (2005)</i></p> <p><i>«E' stato elaborato un Quadro di riferimento europeo che esplicita i descrittori dei risultati di apprendimento riferiti alle competenze chiave per l'apprendimento permanente . In questo Quadro si è scelto di utilizzare l'espressione "competenza", che si riferisce a una combinazione di conoscenza, abilità e attitudini, e l'espressione "competenza chiave" per definire le competenze che «contribuiscono alla realizzazione personale, all'inclusione sociale, alla cittadinanza attiva e all'occupazione». Le competenze chiave, quindi, comprendono le competenze di base (interpretate in generale come la capacità di leggere, scrivere e far di conto), ma hanno una dimensione più ampia».</i></p> <p><i>Fonte: "Proposta di RACCOMANDAZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente" COM (2005)</i></p>
<p>Conoscenze</p>	<p>Sono conoscenze sia quelle che servono al soggetto per "sapere che cosa e perché" (consentendo di comprendere un fenomeno, un oggetto una situazione, un'organizzazione, un processo), sia quelle che servono per sapere "come fare", "come procedere" e "a cosa adattarsi" (consentendo di disporre di regole per agire).</p> <p>Fonte: IF Italia Forma</p> <p><i>«"Conoscenze" indicano il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche, relative a un settore di studio o di lavoro. Nel Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche».</i></p> <p><i>Fonte: Proposta di Raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente", COM (2006)</i></p>
<p>Credito</p>	<p>Rinviamo al sito da cui è possibile reperire materiale: You can find more on this argument following this link: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/ecvt2005_en.pdf</p>

<p>Descrizione di competenza</p>	<p>Dal momento che le competenze che connotano le figure professionali sempre più spesso si riferiscono ad una vasta gamma di attività lavorative non solo diversificate (complesse, non routinarie, realizzate in un'ampia varietà di contesti), ma anche richiedenti responsabilità, autonomia e, talvolta, il controllo e la guida di altri, appare opportuno che la loro descrizione sia effettuata relativamente alla manifestazione ampia di un saper agire in tutte le fasi tipiche di un processo lavorativo e non, in modo esclusivo, alla mera esecuzione di compiti prestabiliti.</p> <p>Proponiamo di descrivere, quindi, le competenze seguendo una struttura logico-sintattica nella quale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ si evidenziano gli input che devono essere assunti, analizzati, elaborati dal soggetto utilizzando locuzioni del tipo: <i>a partire da...</i>, <i>sulla base di...</i>; ■ si elencano le operazioni (non solo materiali!) che il soggetto deve compiere per realizzare, monitorare, controllare l'attività, facendole seguire alla formula <i>il soggetto è in grado di...</i>; ■ si precisano i fattori (vincoli, strumenti, relazioni, attenzioni, decisioni ecc.) che il soggetto deve considerare nello svolgimento dell'attività attraverso l'uso di <i>gerundi</i>. <p style="text-align: right;">Fonte: IF Italia Forma</p>
<p>Dizionario di competenze</p>	<p>Costituisce, al massimo livello possibile e utile, il "deposito" costantemente aggiornato dei saperi relativi a un determinato "perimetro". Esplicitati in termini di conoscenze, abilità, comportamenti/risorse psicosociali, tali saperi, oltre a rappresentare il patrimonio del "perimetro" considerato, costituiscono gli elementi che, variamente integrati in funzione degli output, sostanziano le competenze delle risorse umane coinvolte. Con il termine "perimetro" si intende l'estensione del campo cui sono applicabili le competenze presenti nel Dizionario. È possibile immaginare, infatti, diversi Dizionari che, in funzione di esigenze diversificate, raccolgano competenze relative a (per esempio):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ un territorio: una provincia, un'area/un distretto industriale ecc.; ■ un settore; ■ un comparto; ■ un'organizzazione (un'intera azienda, un'unità organizzativa) sia esistente, sia progettata; ■ un singolo processo aziendale (chiave o di supporto), sia esistente, sia progettato; ■ un'area di attività; ■ le attività critiche di uno o più processi; ■ una famiglia di profili professionali; ■ un singolo profilo professionale. <p style="text-align: right;">Fonte: IF Italia Forma</p>
<p>Elementi di competenza</p>	<p>Per "elementi di una competenza" si intendono le "componenti" (conoscenze, abilità, comportamenti/risorse psicosociali) che, integrate in funzione dell'output/risultato da realizzare, sostanziano una competenza.</p> <p style="text-align: right;">Fonte: IF Italia Forma</p>
<p>EQF - Quadro Europeo delle Qualifiche e dei Titoli</p>	<p>Rinviamo al sito da cui è possibile reperire materiale, anche in merito agli 8 livelli di riferimento europei: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html</p>
<p>Europass</p>	<p>Rinviamo al sito da cui è possibile reperire materiale: http://europass.cedefop.europa.eu/europass/preview.action?locale_id=1</p>

Figure professionali	<p>Le figure professionali possono essere organizzate in un Repertorio di figure professionali, condiviso a diversi livelli (nazionale, regionale, ecc.). Fonte: IF Italia Forma</p> <p><i>«La figura professionale rappresenta il livello minimo nazionale di riferimento per la descrizione della professionalità; in tal senso essa andrà concepita in maniera molto ampia (e conseguentemente con un elevato grado di astrazione rispetto al reale), proprio perché trattasi di standard minimo da declinare poi in oggetti più specifici nei diversi sistemi e nei territori».</i> Fonte: PROGETTO INTERREGIONALE Decreto legislativo 17 ottobre 2005 e Accordo siglato il 15.01.2004 in Conferenza Unificata</p>
Filiera formativa	<p>Si intende un insieme organico di opzioni di apprendimento, caratterizzate da specifici percorsi, coerenti con i bisogni formativi individuati e le esigenze di sviluppo del sistema economico. Fonte: IF Italia Forma</p> <p>Broad group of training programmes that share the same main characteristics (e.g. duration, place of training, qualification level, etc.). Most countries have different vocational training pathways. The main difference is school or training centre-based versus work-based training. Source: Cedefop, 2003.</p>
Integrazione di sistema (istruzione, formazione, lavoro)	<p><i>«Architettura, standard e procedure atti nel complesso a configurare un insieme organico di opzioni di apprendimento comune e integrato fra istruzione, formazione professionale e lavoro, componibili dai singoli individui in percorsi coerenti per contenuti e modalità di fruizione con bisogni di sviluppo propri e del sistema economico».</i> Fonte: ISFOL, 1998</p>
Operazione	<p>Il concetto di "operazione" è connesso al concetto di "attività" (cfr. definizione): per realizzare un'attività si svolgono generalmente una o più operazioni, che concorrono insieme al raggiungimento dell'output/risultato previsto. Le operazioni possono essere sia di tipo realizzativo, sia di interpretazione, pianificazione, controllo-regolazione ecc. Fonte: IF Italia Forma</p>
Portfolio delle competenze	<p><i>«Una raccolta di documenti, certificati o pubblicazioni che permettono di attestare la situazione professionale ed i titoli di un soggetto. Si configura come strumento capace di fornire informazioni continue, basate su criteri esplicitati e condivisi, su elementi di feedback e su una riflessione condotta dalla persona sul proprio processo di formazione e crescita personale e culturale, e soprattutto come strumento in grado di registrare in modo dinamico e flessibile i progressi dell'individuo inteso nella sua globalità e complessità. L'Europa intende sviluppare un sistema di portfolio, che consentirà ai cittadini, in tutte le fasi dell'istruzione e della formazione, di raggruppare le loro qualifiche e competenze e di presentarle».</i> Fonte: Glossario INVALSI, 2001</p>
Processo di Bologna	<p>Rinviamo al sito da cui è possibile reperire materiale: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna_en.html</p>

Processo di Bruges-Copenhagen	Rinviamo al sito da cui è possibile reperire materiale: http://ec.europa.eu/education/copenhagen/index_en.html
Processo organizzativo/aziendale (chiave e di supporto)	<p>Un flusso di attività che hanno tra loro una stretta interdipendenza; che possono essere svolte da persone, funzioni aziendali o Società diverse; che sono caratterizzate da un output – cioè da un risultato – comune (un prodotto o un servizio).</p> <p>Ogni attività del processo contribuisce a trasformare gli elementi in ingresso (input) – che possono essere tanto materie prime, quanto informazioni o documenti di vario tipo – in output del processo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - È considerato processo chiave quello caratteristico del settore in cui opera l'azienda. È indispensabile per realizzare la "mission" dell'azienda e in esso si manifestano le competenze "core" dell'azienda stessa. - È considerato processo di supporto il processo che non fornisce valore aggiunto al cliente e che, tuttavia, è necessario per il funzionamento degli altri processi aziendali. <p style="text-align: right;">Fonte: IF Italia Forma</p>
Profilo professionale	<p><i>«Il profilo professionale «costituisce la declinazione della Figura, in più determinate e specifiche "fisionomie" professionali (senza tuttavia cadere nelle specifiche dei mansionari); sia la Figura Professionale che il Profilo Professionale in questa nuova prospettiva hanno a che fare con astrazioni rispetto alla realtà concreta dei singoli individui dotati di determinate professionalità; ma il livello di astrazione diminuisce nel passaggio dall'una all'altro con la progressiva specificazione rispetto ai contesti locali».</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: PROGETTO INTERREGIONALE, Decreto legislativo 17 ottobre 2005 e Accordo siglato il 15.01.2004 in Conferenza Unificata</i></p>
Qualifica	<p><i>«"Qualifica" indica il risultato formale di un processo di valutazione e validazione, che viene rilasciato quando l'ente competente stabilisce che una persona ha conseguito i risultati dell' apprendimento in base a standard predefiniti».</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Fonte: Proposta di Raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente", COM (2006)</i></p> <p><i>«"Qualifica" indica il risultato formale di un processo di valutazione e validazione, che viene rilasciato quando l'ente competente stabilisce che una persona ha conseguito i risultati dell' apprendimento in base a standard predefiniti».</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Fonte: Proposta di Raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente", COM (2006)</i></p> <p>Per comprendere la problematicità della traduzione in italiano come "qualifica" si riporta un'analisi del concetto di "qualification" presente nel testo di risposta alla Commissione sull'EQF, elaborato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.</p> <p><i>«Un punto critico sul quale occorrerebbe una riflessione è il concetto di "QUALIFICAZIONE", non traducibile in nessun concetto corrispettivo in Italia, ma per il quale, dalla lettura complessiva del documento, sembra intendersi "l'insieme dei titoli, qualifiche e certificazioni rilasciate in un paese", incluse quelle rilasciate ad ogni livello del sistema di istruzione e formazione e quelle riconosciute esclusivamente nel mercato del lavoro.</i></p> <p><i>L'ambiguità di questo concetto, nonché la facile confusione terminologica con l'altrettanto critico concetto di QUALIFICA, potrebbe imporre un notevole sforzo interpretativo al momento dell'adozione in Italia di questo sistema. Tale ambiguità rappresenta tuttavia un problema "alla fonte", poiché le stesse tabelle che forniscono la descrizione dei livelli sembrano risentire di questo riferimento a contesti sia formativi che lavorativi».</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Consultazione sull'EQF del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Dicembre 2005</i></p>

Risultati di apprendimento	<p>«<i>Risultati dell'apprendimento</i>» indicano la attestazione di ciò che un discente conosce, capisce e può fare al termine di un processo d'apprendimento e sono definiti in termini di conoscenze, abilità e competenze».</p> <p>Fonte: <i>Proposta di Raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente</i>, COM (2006)</p>
Risultato (output) di un'attività	<p>Il risultato (output) di un'attività è un prodotto/servizio riconoscibile/riconosciuto come adeguato e valido rispetto all'attività richiesta alla persona, nell'ambito di una relazione di scambio nel contesto considerato (all'interno di una catena cliente-fornitore).</p> <p>Ha una propria completezza ed "autonomia" - che lo rendono autonomamente richiedibile ed erogabile -, un proprio valore definibile secondo le regole dei diversi contesti e quotabile anche in termini economici.</p> <p>Fonte: IF Italia Forma</p>
Sistema Europeo per il Trasferimento dei Crediti (ECTS)	<p>Rinviamo al sito da cui è possibile reperire materiale: http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/index_en.html</p>
Sistema integrato Europeo di trasferimento dei Crediti per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita (ECVET)	<p>Rinviamo al sito da cui è possibile reperire materiale: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/ecvt2005_en.pdf</p>
Sistema Nazionale delle Qualifiche (SNQ)	<p>Si fornisce una nostra traduzione non ufficiale: «<i>Sistema nazionale delle Qualifiche e dei Titoli</i>» indica il complesso di attività di uno Stato membro con cui esso riconosce l'apprendimento e gli altri meccanismi che mettono in relazione l'istruzione e la formazione al mercato del lavoro e alla società civile. Ciò comprende lo sviluppo e l'implementazione di accordi e processi istituzionali riguardanti la garanzia della qualità, la valutazione e il rilascio delle Qualifiche e dei Titoli. Un sistema nazionale delle Qualifiche e dei Titoli può essere composto di vari sottosistemi e può comprendere un quadro nazionale delle Qualifiche e dei Titoli».</p> <p>Fonte: <i>Proposta di Raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente</i>, COM (2006)</p>
Standard di certificazione e riconoscimento delle competenze	<p>Per comprendere qual è il contenuto di questo tipo di standard, è utile far riferimento ai diversi possibili elementi descrittivi della professionalità (cioè di «figure e sistemi professionali»):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «<i>Esplicitazione di "principi e criteri" per il riconoscimento delle competenze comunque acquisite</i>»; ▪ «<i>Correlazione con gli standard professionali "per consentire la valutazione e la valorizzazione delle competenze possedute e acquisite in contesti di apprendimento formali, non formali e informali"</i>». <p>Fonte: <i>Documento Tecnico del 10 ottobre 2006 predisposto da Tecnostruttura e ISFOL su mandato del Tavolo Unico promosso dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, 2006</i></p>

Standard formativi	<p>«Gli standard formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «comprendono l'insieme delle "specifiche" che caratterizzano l'offerta dei sistemi di istruzione e formazione»; ▪ comprendono «i riferimenti assunti per l'organizzazione dei percorsi formativi finalizzati all'apprendimento dell'insieme di conoscenze e capacità che consentono il presidio delle prestazioni/attività». <p>Fonte: Progetto interregionale denominato "Descrizione e certificazione delle competenze e famiglie professionali" - standard minimi in una prospettiva di integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro", 2005</p> <p>Definire uno standard formativo significa stabilire e mettere in trasparenza "gli ingredienti" di una "offerta formativa".</p> <p>Si possono distinguere due diverse tipologie di standard formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uno standard formativo riferito / correlato ad una singola Unità Capitalizzabile - uno standard formativo riferito ad una intera filiera formativa (di percorso) <p style="text-align: right;">Fonte: IF Italia Forma</p>
Standard minimi di competenza	<p>«Gli standard minimi di competenza sono definiti come prerequisito chiave per la certificazione delle competenze all'interno del sistema di formazione professionale.</p> <p>Contengono, in relazione ai diversi settori produttivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) il riferimento alla figura o gruppi di figure professionali e alle attività o aree che le caratterizzano; b) la descrizione delle competenze professionali e i criteri per la valutazione del possesso di tali competenze; c) l'individuazione della soglia minima riferita al possesso delle competenze di cui al punto b), necessaria per la certificazione. <p>Al fine di consentire flessibilità e adattabilità al sistema, in relazione alle esigenze territoriali, le Regioni possono ulteriormente integrare gli standard minimi nazionali».</p> <p style="text-align: right;">Fonte: Decreto Ministeriale n. 174/2001 "Certificazione delle competenze nel sistema della formazione professionale", sulla base anche dell'Accordo Stato-Regioni del 18/2/2000</p>
Standard professionali	<p>Per comprendere qual è il contenuto di questo tipo di standard, è utile far riferimento ai diversi possibili elementi descrittivi della professionalità (cioè di «figure e sistemi professionali»):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «Correlazione a: «ambiti e contesti lavorativi specifici», «settori/aree professionali», «processi produttivi/di lavoro»; ▪ «Articolazione/disaggregazione delle «prestazioni/attività» e dei «contenuti professionali connotativi»; ▪ «Riferimento a «schemi di repertoriazione offerti dalle principali fonti attualmente esistenti in ambito europeo, nazionale, regionale». <p style="text-align: right;">Fonte: Documento Tecnico del 10 ottobre 2006 predisposto da Tecnostruttura e ISFOL su mandato del Tavolo Unico promosso dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, 2006</p>
Strategia di Lisbona	<p>Rinviamo al sito da cui è possibile reperire materiale: http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10241.htm</p>
Trasparenza	<p>Si fornisce una nostra traduzione non ufficiale:</p> <p>«Il grado d'intelligibilità delle qualifiche che permette l'identificazione e il confronto del loro valore sui mercati del lavoro e della formazione (settoriali, regionali, nazionali o internazionali)».</p> <p style="text-align: right;">Fonte: Cedefop, agg. 2006</p>

	<p>Modalità attraverso cui è possibile «dare visibilità ai saperi ed alle capacità acquisiti dai singoli individui»; viene considerata necessaria e perseguita in quanto «condizione per il miglior rapporto tra domanda ed offerta di lavoro»: consente infatti ai lavoratori di presentare, secondo un protocollo condiviso, le proprie competenze ed esperienze formative e professionali.</p> <p>L'Europa pone con forza il tema della trasparenza, proponendo una precisa distinzione e, al tempo stesso, un'evidente interdipendenza tra gli obiettivi della trasparenza e quelli del riconoscimento giuridico e formale delle qualifiche e dei titoli.</p> <p style="text-align: right;">IF Italia Forma</p>
Unità (unit) di risultati di apprendimento	<p>Si fornisce una nostra traduzione non ufficiale:</p> <p>“Un insieme di conoscenze, abilità e competenze che costituisce una parte di una qualifica/titolo. Può essere la parte più piccola della qualifica/titolo che può essere valutata, validata e certificata. Un'unità può essere specifica per una qualifica oppure comune a varie qualifiche.</p> <p>Le conoscenze, le abilità e le competenze che compongono il credito costituiscono la base per la valutazione e la validazione dei risultati dei singoli individui. Le unità sono validate alla fine della valutazione dei risultati di apprendimento, risultati che devono rispettare i requisiti della qualifica”.</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: ECVET, 2006</i></p>
Unità Capitalizzabile (UC)	<p><i>«L'Unità Capitalizzabile: è un insieme di competenze autonomamente significativo (autoconsistente), riconoscibile dal mondo del lavoro come componente specifica di professionalità ed identificabile dall'impresa, dai sistemi formativi, dall'individuo, anche in funzione del riconoscimento dei crediti.</i></p> <p><i>L'UC è il formato tramite il quale sono declinati gli standard minimi delle competenze dei percorsi IFTS (cfr Standard minimi)».</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Guida all'applicazione delle UC negli IFTS, ISFOL, 2003</i></p>
Unità di Competenze di base (per la cittadinanza attiva e l'occupabilità)	<p><i>«L'Unità Capitalizzabile di base (per la cittadinanza attiva e l'occupabilità) è un insieme di competenze costituite da conoscenze (e delle loro capacità d'uso), che costituiscono sia la base minima per l'accesso al lavoro, sia il requisito per l'accesso a qualsiasi percorso di formazione ulteriore».</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Guida all'applicazione delle UC negli IFTS, ISFOL, 2003</i></p>
Unità Formativa Capitalizzabile (UFC)	<p><i>«L'Unità Formativa Capitalizzabile: corrisponde ad una porzione o segmento di percorso formativo, che ha come obiettivo l'apprendimento delle competenze denominate e descritte nell'Unità Capitalizzabile (UC).</i></p> <p><i>Può dar luogo al riconoscimento di crediti formativi».</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Guida all'applicazione delle UC negli IFTS, ISFOL, 2003</i></p> <p>Ogni UFC è autonoma, nel senso che deve avere come obiettivo una Unità Capitalizzabile (vedi), trasformabile in un credito riconoscibile sul mercato del lavoro nazionale. Questo consente anche, sulla base del linguaggio comune, il riconoscimento delle qualifiche professionali e delle certificazioni di competenze, attraverso l'individuazione di equivalenze tra i diversi percorsi formativi e la definizione di certificazioni valide non solo sull'intero territorio nazionale.</p> <p style="text-align: right;">Fonte: IF Italia Forma</p>
Validazione dell'apprendimento informale e non formale	<p>Si fornisce una nostra traduzione non ufficiale:</p> <p>“Il processo di valutazione e di riconoscimento di una larga gamma di conoscenze, saper fare, abilità e competenze che gli individui sviluppano durante la loro vita in contesti diversi, per esempio tramite la loro formazione, il loro lavoro o le loro attività di svago.”</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Cedefop, adapted from The international encyclopaedia of education.</i></p>

Valutazione	<p>Si fornisce una nostra traduzione non ufficiale: "L'insieme di metodi e procedure usate per l'analisi degli esiti (conoscenze, saper fare e/o competenze) di un singolo individuo che normalmente conduce alla certificazione".</p> <p style="text-align: right;"><i>Fonte: Cedefop, agg. 2006</i></p>
-------------	---