



Editoriale

Le sfide attese sul fronte delle competenze chiave per l'apprendimento permanente

europeo delle competenze e riguarda il “rafforzamento dell'identificazione e della documentazione delle competenze e l'orientamento, per renderle visibili (...) verso una maggiore trasparenza e portabilità di tutte le competenze, incluse le competenze trasversali”.

Una seconda direttrice di intervento concerne la progettazione di curricoli che le prevedano, in termini di risultati di apprendimento e modalità-condizioni idonee a formarle e valutarle. In questo quadro, la prospettiva delle politiche formative pone in primo piano il ruolo dei formatori, che devono per primi poter esercitare le competenze di tipo trasversale indicate, integrandole nell'ampio spettro di altre competenze strategiche emergenti: si tratta dell'intreccio virtuoso tra *soft*, *green* ed *e-skill*.

Alla prospettiva di formabilità e riconoscibilità delle competenze trasversali si riconduce la ricerca-azione Inapp (2018-2023) in tema di Valutazione formativa di competenze chiave trasversali nella leFP, che ha portato a definire e sperimentare un

L'Europa richiama i Paesi a investire sulla qualità e l'equità dei sistemi formativi, conciliando le opportunità formative con le aspirazioni delle persone e garantendo le competenze necessarie nel mercato del lavoro e nella società in trasformazione. In tal senso, ha promosso otto competenze chiave europee connotate da una ampia spendibilità e trasferibilità, che al loro interno sottendono e comprendono, verticalmente e orizzontalmente, una serie di capacità ampiamente richieste dalle imprese, trasversali e pervasive (*work and culture based*), che investono in modo diretto il saper agire operatorio della persona intesa come soggetto al lavoro (*worker based*) e come cittadino (*citizen based*): il *problem solving*, il pensiero critico, il lavoro di squadra, le abilità analitiche, la creatività. Uno dei fronti per promuoverle è richiamato, in modo specifico, anche nella Decisione UE sull'Anno

dispositivo longitudinale articolato in rubriche di risultati di apprendimento e indicatori comuni e specifici, prove strutturate e compiti di realtà, insieme a linee guida definite con i formatori. L'esperienza ha aperto un percorso generativo dal punto di vista scientifico, istituzionale e organizzativo, e le due PLA finali (marzo 2023) con ricercatori, tecnici e soggetti istituzionali, hanno indicato diverse prospettive su cui lavorare e in particolare: il rapporto tra valutazione formativa e di sistema; la legittimazione sociale e il riconoscimento di tali processi e risultati da parte degli allievi e del mondo del lavoro; il raccordo tra valutazione individuale e di gruppo, poiché nell'intersezione tra dimensione individuale e collettiva delle competenze trasversali si innesta la questione della loro referenzializzazione e valorizzazione nella prospettiva lifelong.

Le sfide sulle quali impegnarsi, in base a quanto sinora indicato, investono diversi possibili fronti. In modo prioritario, uno di essi – strategico ai fini di un trattamento del complesso delle competenze

chiave effettivo e sostenibile – riguarda la correlazione delle competenze trasversali ai vari referenziali esistenti (standard di filiera e quadri di riferimento europei e nazionali), nonché ai dispositivi di IVC. Nodi concreti riguardano l'inderogabilità di un chiarimento complessivo in senso interistituzionale sul linguaggio e i requisiti minimi della valutazione delle competenze trasversali, sia in funzione formativa e orientativa, sia in funzione dei dispositivi di IVC e certificazione delle competenze.



L'intervista



Questo mese intervistiamo Fabrizio Giovannini, ricercatore dell'Inapp, responsabile del Gruppo di Ricerca "Competenze chiave per l'occupabilità nella filiera lunga della formazione tecnico-professionale".

Qual è o quali sono le domande di ricerca alle quali l'indagine Inapp sulle competenze chiave per l'occupabilità da lei coordinata ha inteso rispondere?

Nella Decisione UE sull'Anno europeo delle competenze si sottolineano esplicitamente le esigenze di "rafforzamento dell'identificazione e della documentazione delle competenze e l'orientamento, per renderle visibili (...) verso una maggiore trasparenza e portabilità di tutte le competenze, incluse le competenze trasversali (...)". L'opportunità di una seconda direttrice di intervento richiamata con convinzione concerne la progettazione di curricula che prevedano un'adozione coerente delle competenze, in termini di modalità-condizioni idonee

a formarle e valutarle. In questo quadro, la prospettiva delle politiche formative pone in primo piano il ruolo stesso dei formatori, che devono per primi poter esercitare, in modo riflessivo, le competenze strategiche emergenti: si tratta dell'intreccio virtuoso tra *soft*, *green* ed *e-skill*.

Alla prospettiva di formabilità e riconoscibilità delle competenze trasversali si riconduce la ricerca-azione Inapp (2018-2023) in tema di *Valutazione formativa di competenze chiave trasversali nella leFP*², che ha portato a definire e sperimentare un dispositivo longitudinale articolato in rubriche di risultati di apprendimento e indicatori comuni e specifici, prove strutturate e compiti di realtà, insieme a linee guida definite con i formatori.

In esito al vostro lavoro è stata elaborata una proposta di modello multidimensionale delle competenze chiave. Ne può riassumere le caratteristiche e le componenti principali?

Nell'ambito dell'indagine condotta è stato possibile formulare un'ipotesi strutturale di articolazione delle competenze chiave, considerate quali disposizioni interne stabili. Esse rappresentano uno stile individuale di soluzione di compiti, di fronteggiamento di situazioni sfidanti, si acquisiscono con l'esperienza, prendendo parte, più o meno costantemente, a pratiche sociali o professionali e, tessendo un articolato intreccio con le competenze tecnico-pratiche e le abilità simboliche di

1 Decisione (UE) 2023/936 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 relativa a un Anno europeo delle competenze - 11.5.2023 IT Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

2 Giovannini F., Santanicchia M. (2023) (a cura di), *Valutare competenze chiave nella leFP. Fondamenti e sperimentazione di un dispositivo di valutazione formativa*, Inapp Report/35.

base, si manifestano nei comportamenti. Da questa congettura si sono dedotte delle conseguenze che riguardano la formalizzazione delle seguenti dimensioni ritenute costitutive del costrutto di competenza adottato:

- **la dimensione intellettuale**, riferita alle risorse che hanno a che fare con le conoscenze fattuali, concettuali, procedurali e di meta-livello. Consentono una prima comprensione, analisi, interpretazione, classificazione della situazione problematica. Si manifestano nel linguaggio della persona;
- **la dimensione strategica**, relativa alle risorse che consentono di comprendere la situazione sfidante e attribuirvi una forma. Attivano processi diagnostico-decisionali; il registro è quello della motivazione, dell'autodeterminazione, a cui segue la decisione di agire. Sono, quindi, anche capacità autoriflessive e autoregolatrici, che richiamano la capacità di apprendere dall'esperienza concreta quotidiana, di ripensare costantemente la propria competenza, e di operare gli auspicabili adattamenti. In questa dimensione sono comprese le capacità sperimentali, le *character skills*, quali la capacità di attivarsi, di essere tenaci, di sentirsi capaci ecc.;
- **la dimensione metodologica**, compren-

dente l'operatività messa in atto per raggiungere gli scopi prefissati in presenza di una data situazione-problema (*strutture di azione*) e condizionata da un "sapere come agire" e da un numero di modelli efficaci di azione che consentono di gestire in modo efficace il problema;

- **la dimensione sociale/valoriale**, che racchiude le risorse qualificanti la competenza come costrutto sociale e non come fatto individuale, riconoscibile e apprezzabile in quanto orientato e definito da una visione valoriale specifica che si manifesta *con gli altri, per gli altri e grazie agli altri*. In essa, quindi, sono indicati gli schemi d'azione socialmente apprezzabili.

L'esperienza ha aperto un percorso generativo dal punto di vista scientifico, istituzionale e organizzativo, e il confronto con ricercatori, tecnici e soggetti istituzionali, ha indicato diverse prospettive su cui lavorare. In particolare: il rapporto tra valutazione formativa e di sistema; la legittimazione sociale e il riconoscimento di tali processi e risultati da parte degli allievi e del mondo del lavoro; il raccordo tra valutazione individuale e di gruppo, poiché nell'intersezione tra dimensione individuale e collettiva delle competenze trasversali si innesta la questione della loro referenziazione e valorizzazione nella prospettiva *lifelong*.

Il progetto del mese



PERCHÉ DELLA SELEZIONE

VALUE CHAIN Competitiveness (VALidating & Upskilling Employees Competences Hence Accruing INdustry competitiveness), finanziato con le risorse del Programma EASI, ha previsto la realizzazione di un'offerta formativa al fine di implementare principalmente le competenze digitali di base dei lavoratori. Tale azione formativa su misura, flessibile e di qualità, si è rivolta a lavoratori scarsamente qualificati considerando le specifiche necessità di *upskilling/reskilling* del target individuato.

OBIETTIVI

VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness ha perseguito i seguenti obiettivi:

- l'incremento delle competenze dei lavoratori – in particolare di quelli di età superiore ai 50 anni – ma, più in generale, dei lavoratori adulti con un insufficiente livello di competenze digitali – che si trovano ad affrontare processi di trasformazione digitale nei loro contesti organizzativi;
- la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi personalizzati volti ad aumentare le competenze digitali di base e quelle trasversali;
- l'erogazione di percorsi formativi costruiti sui risultati di processi di valutazione delle competenze e sull'individuazione di obiettivi individuali (le procedure e gli strumenti di valutazione delle competenze sono essi stessi risultati innovativi del progetto);
- lo sviluppo di processi e dispositivi di validazione e riconoscimento delle competenze acquisite, in stretta collaborazione con le Regioni e le Parti sociali e nel pieno rispetto della normativa vigente: ciò consente di assegnare un valore di utilizzo e scambio alle certificazioni e di soddisfare le esigenze interne ed esterne del mercato del lavoro. Inoltre, sia i processi di valutazione che il contenuto dell'offerta attraverso la formazione si baseranno sugli standard della DG Comp 2.1 per garantire riferimenti stabiliti e condivisi nella convalida e nel riconoscimento delle competenze;
- la piena considerazione dell'esito del dibattito istituzionale e scientifico sull'argomento nell'UE, attraverso il continuo scambio e la sinergia con le reti esistenti, come quelle dei coordinatori nazionali dell'Agenda europea per l'apprendimento degli adulti, gli esperti che fanno parte del WG ET2020 A.L., gli altri progetti finanziati dall'attuale bando e i due precedenti, gli Ambasciatori della piattaforma EPALE e le principali organizzazioni internazionali come EAEA ed EBSN;
- la sensibilizzazione e la conoscenza dei benefici a lungo termine per il sistema delle imprese e dei loro principali stakeholder (associazioni rappresentative, sindacati, fondi interprofessionali, pubbliche amministrazioni) quando si investe nel miglioramento delle competenze e nella riqualificazione dei lavoratori adulti e in particolare di quelli di età superiore ai 50 anni.

PRODOTTI E RISULTATI

Nel corso delle attività progettuali è stato possibile mettere a punto e sperimentare nuove procedure e strumenti per l'IVC delle competenze digitali, in particolare attraverso la definizione dei learning outcomes per le digital basic skills. Lo standard UE DigiComp 2.1 è stato traslato nel linguaggio Atlante e il processo è tracciato in uno dei rapporti resi disponibili (*La relazione tra lo standard DigiComp e Atlante: appunti metodologici*). Sono stati disegnati tre percorsi personalizzati e modulari di aggiornamento e riqualificazione per lavoratori over 50, sperimentati con 300 lavoratori appartenenti a quasi 50 aziende operative nelle cinque Regioni coinvolte. In accordo con le Regioni, è stato predisposto un modello e il relativo format per il certificato di trasparenza delle competenze digitali conferito ad ogni beneficiario al termine del percorso frequentato. Un confronto tra gli standard elaborati nel progetto e quelli in uso in Francia è stato reso possibile grazie alla collaborazione con il CEREQ: in particolare, è stato possibile esaminare i meccanismi di funzionamento relativi al CLEA numérique e al PIX.

PARTNER

VALUE CHAIN Competitiveness è coordinato dall'Inapp, il partenariato è costituito da ANPAL, CEREQ, cinque Regioni (Lazio, Lombardia, Sardegna, Toscana, AdL della Provincia Autonoma di Trento) e cinque Enti di Formazione (Ecole, Fidia, SFC, CIOFS FP, ASEV). Inoltre, sono organizzazioni associate il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, OBR Lombardia Fondimpresa, FOR.TE. e Assolombarda.

SITO DI PROGETTO

<https://www.inapp.gov.it/progetti/progetti-in-corso/value-chain>

Eventi e conferenze

Al Centro Congressi Cavour di Roma, il **28 giugno**, si è svolto il Convegno **“Creare l'Ecosistema per la valorizzazione digitale delle competenze”**, i cui lavori sono stati introdotti dal Presidente dell'Inapp, Sebastiano Fadda.

L'evento ha consentito un confronto su come l'impiego di tecnologie di nuova generazione permetta l'interazione e l'interconnessione dei diversi attori coinvolti nella valorizzazione dei saperi in un'ottica di spendibilità delle competenze nel mercato del lavoro e crescita professionale. Il convegno, quindi, si è incentrato sull'importanza di creare un ecosistema regolato e aperto finalizzato alla valorizzazione degli apprendimenti attraverso l'utilizzo di Digital badge.

Rita Porcelli, ricercatrice dell'Inapp, e Marcello Bogetti, professore e direttore LabNet della SAA School of Management Università di Torino, hanno presentato un contributo dal titolo **“Comunità per la valorizzazione degli apprendimenti, la creazione di linguaggi referenziati al sistema Atlante, l'emersione di fenomeni utili alla riduzione del mismatch”**.

Il **27 giugno**, nell'ambito degli appuntamenti con i **“Seminari Inapp”**, si è svolto il trentaquattresimo incontro in cui Tiziana Canal, ricercatrice Inapp, Silvia Donà e Matteo Luppi, assegnisti di ricerca Inapp, hanno affrontato il tema **“Tirocini di qualità in aziende di qualità: un connubio**

possibile?”. La popolazione giovanile in Italia presenta diverse criticità che hanno un carattere piuttosto strutturale e la distinguono rispetto agli altri Paesi europei: una bassa quota di giovani in possesso di un'istruzione terziaria, un elevato tasso di disoccupazione e una quota di Neet particolarmente rilevante. A tali aspetti si sommano, inoltre, altri due fenomeni che caratterizzano la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro italiano: l'elevata disoccupazione di lunga durata (che spesso sfocia nello scoraggiamento) e l'ampia occupazione con contratti a termine, in particolare di breve durata. Al riguardo il tirocinio potrebbe rappresentare uno strumento di avviamento al lavoro virtuoso, prevedendo percorsi di formazione in azienda. Potrebbe, poiché, come noto, non sempre dà luogo a rapporti di lavoro, soprattutto stabili.

Nei giorni **26 e 27 giugno 2023** si è svolto a Bruxelles l'evento **“European Alliance for Apprenticeships High-Level Event 2023”** organizzato dalla DG Occupazione, affari sociali e inclusione della Commissione europea e dall'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA).

Nel corso dell'evento, a cui ha partecipato il Commissario Nicolas Schmit, si è discusso di come gli apprendistati possano contribuire a garantire un futuro sostenibile per tutti, sostenendo alti livelli di occupazione e fornendo competenze verdi e digitali. L'evento ha inoltre rappresentato l'occa-

sione per sottolineare l'importanza della collaborazione dei membri EAfA rivolta a promuovere e rafforzare gli apprendistati e fornire competenze orientate all'occupazione a giovani e adulti in tutta Europa e per celebrare i cinque anni dall'adozione della Raccomandazione del Consiglio su un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità, nonché i quattro anni dal lancio della rete europea degli apprendisti.

Il **22 giugno** il Cedefop ha organizzato l'evento online dal titolo **“Deep diving into skill shortages”** con l'obiettivo di presentare i risultati del suo indicatore sulle skills (*Future Shortage Indicator*), basato sulle previsioni del tool Skills Forecast, che sarà lanciato nella prossima pubblicazione *Skills in transition*.

Il Cedefop ha utilizzato le sue previsioni sulle competenze per il 2023 per identificare i futuri divari tra domanda e offerta. Un nuovo *“Future Shortage Indicator”*, che combina informazioni sulla domanda di competenze, sull'offerta e sulla loro interazione, aiuta a gettare nuova luce sulle carenze e sulle loro implicazioni politiche. Questo secondo incontro virtuale dell'Anno europeo delle competenze ha offerto l'opportunità di interagire con il Cedefop e altri esperti e ha riunito un pubblico di rappresentanti di istituzioni e agenzie dell'UE, organizzazioni della società civile, imprese, esperti del mercato del lavoro, parti sociali e responsabili politici. Le nuove scoperte del Cedefop sono state presentate per scoprire nuovi approcci alla visualizzazione delle carenze di competenze e per approfondire come possono essere affrontate nella pratica.

Il **21 giugno** si è svolto presso l'Università degli Studi Roma Tre, la conferenza **“Making All Skills Visible”** organizzata da Arpal Umbria, Formazione e Pluriversum. L'obiettivo della conferenza è stato quello di aprire un dibattito nel nostro Paese su come migliorare i sistemi di individuazione, orientamento e valutazione delle competenze trasversali sulla base delle migliori esperienze raccolte e analizzate a livello europeo. La conferenza si è articolata in tre sessioni dedicate al tema della validazione delle competenze trasversali, che viene affrontato dal punto di vista delle politiche europee, dei servizi di individuazione, orientamento e validazione, e delle istituzioni nazionali. L'evento aperto a tutti gli operatori, gli esperti, i ricercatori, i docenti e i policy makers, interessati ad approfondire il tema delle competenze trasversali e condividere modelli e strumenti di lavoro con diversi target di utenti, ha visto la partecipazione di Riccardo Mazzarella, ricercatore Inapp, che ha preso parte ai lavori della tavola rotonda “Confronto con le istituzioni sul sistema, le esperienze e le prospettive future”.

Il **21 giugno** si è svolta online la presentazione del n. 25/2023 della Rivista *TECHNE* su **“Ruoli abilitanti della tecnologia”**. Alessandra Pedone, ricercatrice dell'Inapp, ha presentato un contributo dal titolo “Tecnologie digitali e Intelligenza artificiale: dalla polarizzazione del dibattito all'approccio umano-centrico. Il ruolo dello sviluppo delle competenze digitali”, per affrontare le sfide e le opportunità degli strumenti di Intelligenza Artificiale in modo inclusivo e sostenibile. Le tecnologie digitali pervadono la società, i settori

economici e il mondo del lavoro, rivoluzionando il modo in cui viviamo e lavoriamo, ma le loro implicazioni sociali ed etiche richiedono politiche e regolamentazioni adeguate in modo da evitare impatti dannosi sui diritti e sui valori fondamentali.

Il **15 e 16 giugno** si è svolto a Stoccolma l'**EQAVET Annual Meeting**. L'incontro organizzato e coordinato dalla Commissione europea e dal Segretariato della rete EQAVET ha visto la partecipazione, tra gli altri, dei rappresentanti dei punti di riferimento nazionali (PNR) degli Stati membri. Gli Stati membri hanno riferito sui progressi compiuti nell'attuazione della Raccomandazione del Consiglio dell'UE sull'istruzione e la formazione professionale, in base ai nuovi orientamenti dell'Unione Europea per la competitività sostenibile, la crescita inclusiva e la cittadinanza attiva. Per l'Inapp sono intervenute Laura Evangelista e Concetta Fonzo, rispettivamente coordinatrice e vicecoordinatrice del Reference Point Nazionale per la garanzia di qualità nell'Istruzione e Formazione. Nel corso dei due interventi è stato affrontato il tema delle digital skills e sono stati presentati i risultati della sperimentazione nazionale, promossa e coordinata dall'Inapp, della metodologia di peer review integrata tra scuole e centri di formazione professionale.

Il **14 giugno** si è svolto, presso l'Auditorium dell'Inapp, il seminario dal titolo **“Sostenere le transizioni con percorsi innovativi di orientamento. L'analisi della domanda dei giovani”**.



L'incontro ha riportato i principali risultati di un'indagine sulla domanda di orientamento dell'utenza giovanile (15-29 anni), nella prospettiva futura di definire un modello di intervento integrato ancorato ai reali fabbisogni delle persone. Le sfide progettuali affidate al progetto, realizzate in collaborazione con l'ANVUR, con il centro di Ateneo Sinapsi della Federico II di Napoli e con GEO, sono finalizzate a sperimentare nuovi modelli di intervento per implementare e sviluppare le competenze per l'occupabilità.

Nel corso del seminario sono state esplorate le tematiche relative all'orientamento dei giovani con l'obiettivo di individuare paradigmi nuovi



attraverso cui progettare modelli di orientamento quanto più adeguati alle nuove istanze della popolazione giovanile. A partire dalle evidenze emerse in sede di indagine, si apriranno spazi di confronto e di riflessione sulle prospettive di riforma del sistema di orientamento e sulle concrete proposte di strategiche di azione possibili, grazie al contributo offerto dagli autorevoli partecipanti.

Si è svolta **l'8 e il 9 giugno** la Conferenza **“Making Skills Count”**, evento di punta della Commissione europea nell'ambito dell'Anno europeo delle competenze. Making Skills Count ha esplorato i diversi modi in cui le competenze 'contano' attraverso un dibattito tra i principali esperti di settore, i decisori politici e gli stakeholder più importanti attraverso un'analisi delle iniziative e degli strumenti necessari per affrontare le sfide legate alle competenze. Le tematiche prese in considerazione sono sta-

te in prima battuta gli approcci Skills first, concentrati sulla copertura delle vacancy basandosi sulle competenze piuttosto che sulle qualifiche formali o sui titoli professionali. Il secondo tema ha riguardato le competenze per la transizione verde e per l'industria a emissioni zero. Infine, il terzo tema rilevante è stato come 'rendere visibile l'invisibile', ossia dimostrare che gli investimenti più produttivi che si possono fare come società, individui, organizzazioni e autorità pubbliche sono sulla qualificazione e riqualificazione degli individui attraverso anche lo strumento della formazione sul posto di lavoro.

Il **7 giugno** si è tenuto a Bruxelles il primo incontro dei Coordinatori nazionali per l'Anno europeo delle competenze. Alla riunione, presieduta da Ann Branch (capo unità “Agenda per le competenze”, DG EMPL) erano presenti 61 delegati, tra cui 41 rappresentanti nazionali, osservatori del Parlamento europeo, dell'ETF e del Cedefop e lo staff della DG EMPL. I Coordinatori nazionali di Slovenia, Portogallo, Finlandia, Belgio e Italia hanno illustrato le attività di disseminazione e promozione attivate e in programma nel proprio Paese.

Per il futuro sono programmate quattro riunioni online di mezza giornata entro maggio 2024 e una riunione di follow-up dopo la fine dell'anno. È prevista inoltre la possibilità di ospitare un altro incontro in presenza a novembre.

Save the date

6
LUG



Quality Assurance in VET for sustainable competitiveness, social fairness and resilience: three years after the EU Recommendation 2020

Auditorium Inapp - Roma
Online e in presenza

Il 6 luglio, presso la sede dell'Inapp, l'EQAVET National Reference Point (NRP) di Inapp organizza il convegno finale dal titolo *"Quality Assurance in VET for sustainable competitiveness, social fairness and resilience: three years after the EU Recommendation 2020"*.

L'evento intende fare il punto al termine dei tre anni di attività collegati al progetto EQAVET NRP 2021-2023 attraverso la disseminazione di esperienze e progetti legati alla promozione della garanzia della qualità nell'Istruzione e nella Formazione professionale. L'incontro, inoltre, rappresenta l'occasione sia per condividere iniziative nazionali sia per promuovere attività realizzate a livello europeo.

La giornata si apre con il saluto del direttore generale dell'Inapp Santo Darko Grillo, in qualità di coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze, e i saluti istituzionali da parte delle autorità nazionali, quali Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e Ministero dell'Istruzione e del merito. Nella sessione mattutina, sono previsti tre *keynote speech* condotti rispettivamente dal segretariato EQAVET, del Cedefop e dell'ETF che hanno come focus le politiche, le strategie e le prassi europee in termini di assicurazione della qualità. A seguire, i referenti di alcuni National Reference Point europei, insieme al NRP italiano, illustrano le principali attività e iniziative realizzate a livello nazionale, nell'ambito della rete EQAVET, nel triennio 2021-2023.

Per il pomeriggio è previsto un laboratorio in presenza per l'approfondimento sulle buone prassi progettuali inerenti alle misure e agli strumenti per l'assicurazione della qualità, attuate attraverso il Programma Erasmus+.

Da leggere



XX Rapporto di monitoraggio del Sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei Percorsi in Duale nella leFP a.f. 2020-2021

Il Rapporto ricostruisce il quadro quali-quantitativo dell'offerta e della partecipazione al sistema di Istruzione e Formazione Professionale e concorre al rapporto ex lege ai sensi dell'art. 7 comma 2 del decreto legislativo 76/2005. Per l'acquisizione dei dati necessari alla stesura del rapporto, vengono realizzate due distinte rilevazioni a titolarità del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali d'intesa con il Ministero dell'Istruzione e del merito. La prima riguarda i percorsi realizzati senza l'obbligo di svolgere attività in alternanza per un monte ore superiore alle 400 annue. La seconda rilevazione riguarda invece i percorsi leFP svolti in modalità duale, ovvero secondo le caratteristiche definite dall'Accordo Stato-Regioni del 24 settembre 2015. Entrambe le rilevazioni hanno visto l'invio ai referenti regionali e delle PA di una scheda di monitoraggio in formato Excel composta da un foglio per ciascun anno di corso e per ciascuna tipologia di intervento.

[Download del Rapporto](#)

Anno europeo delle competenze in Italia: numeri chiave del mese



[CLIC AL SITO](#)

01697

Dati riferiti a giugno 2023