

TOOLKIT PER LO SVILUPPO DI MICROCREDENZIALI NELLE UNIVERSITÀ RUIAP

A cura del Gruppo di Lavoro RUIAP “Apprendimento Permanente e Microcredenziali”

PREMESSA

Le microcredenziali¹ sono una *chance* strategica per garantire, sul piano formale e sostanziale, il diritto della persona all'Apprendimento Permanente (AP) nelle Università Associate alla RUIAP e nei territori in cui le Università agiscono attraverso il lavoro in rete con le organizzazioni coinvolte nella progettazione, erogazione e valutazione delle iniziative di AP (p.e. Reti Territoriali per l'Apprendimento Permanente). In considerazione della rilevanza che le microcredenziali stanno assumendo a livello di alta formazione universitaria, sia in ambito internazionale che nazionale, la RUIAP ha costituito un Gruppo di Lavoro dedicato per mettere a disposizione delle Università associate riflessioni e indicazioni di carattere operativo che diano valore a una pluralità di esperienze di AP

Questo documento è il risultato del processo bottom-up di condivisione degli orientamenti che le Università Associate hanno espresso nei Laboratori di Servizio organizzati dal GdL. L'adozione, di criteri comuni per la progettazione, l'erogazione e lo sviluppo delle iniziative di microcredenziali intende rispondere all'esigenza di condividere orientamenti di valore che ne garantiscano la qualità e la valutabilità in termini di esiti generati, anche in una logica integrata tra DIDATTICA, RICERCA, TERZA MISSIONE E VALORIZZAZIONE DELLE CONOSCENZE.

Le indicazioni operative si sviluppano quindi, a partire dalla Visione Strategica delle Università RUIAP, lungo 5 direttrici:

1. **LESSICO COMUNE:** adottare un vocabolario comune (microcredenziale, open badge, ecosistema, etc.) consente, attraverso la chiarificazione concettuale, di mettere al centro la persona come destinatario del processo di AP (studenti/esse tradizionali e non, lavoratori/trici, anziani, migranti, altro) piuttosto che la dotazione tecnologica a supporto del processo (piattaforme digitali e strumenti operativi);

¹ L'attenzione alla flessibilità dei formati, la volontà di venire incontro alle esigenze del mercato del lavoro da un lato e dei/delle discenti dall'altro, ha portato al diffondersi di percorsi di *micro-learning*. Termine, questo, che riflette la granularità delle nuove forme e modelli di apprendimento in termini di tempo di fruizione, carico formativo circoscritto e supporto tecnologico come mediatore fondante del processo di apprendimento stesso.



2. **PROGETTAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DI APPRENDIMENTO:** le iniziative co-progettate, per quanto di breve durata, si inseriscono in un quadro comune di valutabilità degli esiti generati in termini di AP (anche in vista dell'ecosistema di competenze collegate alla cumulabilità e alla personalizzazione delle microcredenziali);
3. **CERTIFICAZIONE E INTEROPERATIVITÀ:** i processi di riconoscimento attraverso microcredenziali si sviluppano in un quadro normativo e operativo di interoperabilità dei processi di certificazione collegati all'AP, anche in vista di una possibile connessione con i processi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze professionali e del riconoscimento di qualifiche;
4. **QUALITÀ E ACCREDITAMENTO** sono elementi da contestualizzare nelle singole istituzioni accademiche, attraverso la relazione con i **PRESIDI DI QUALITÀ DI ATENEIO** e gli **ORGANI DI GOVERNO** (oltre la logica dell'adempimento);
5. **TARGET:** attraverso l'adozione di Linee Guida Comuni, la RUIAP esprime un'attenzione particolare verso i target sensibili (studenti/esse rifugiati/e, con disabilità, lavoratori in riconversione, etc.) per il contrasto sostanziale alle disuguaglianze sociali ed educative e la diffusione di una cultura dell'inclusione e delle *civic universities*.

GLOSSARIO

Al fine di pervenire a un glossario condiviso nelle Università Associate RUIAP, pare opportuno disambiguare alcuni costrutti, a partire dalle Raccomandazioni del Consiglio della Commissione Europea 10/12/2021 e 27/6/2022.

MICROCREDENZIALI: la registrazione e la certificazione dei risultati dell'apprendimento ottenuti da un/a discente in seguito a un piccolo volume di apprendimento (su misura). Tali risultati dell'apprendimento sono valutati in base a norme trasparenti e chiaramente definite. I corsi volti al conseguimento di microcredenziali sono concepiti per l'acquisizione mirata e flessibile di conoscenze, abilità e competenze specifiche che rispondono a esigenze personali, culturali, della società o del mercato del lavoro, senza sostituire le qualifiche tradizionali. Il/la discente è titolare delle microcredenziali, che possono essere condivise, sono trasferibili e possono essere indipendenti o combinate in credenziali più ampie. Sono sostenute da una garanzia della qualità che segue norme concordate nel settore o nell'area di attività pertinente. Le microcredenziali possono essere concepite ed erogate da una serie di erogatori in diversi contesti di apprendimento (formali, non formali o informali, v. sotto).

EROGATORE DI MICROCREDENZIALI: qualsiasi attore - compresi gli istituti e le organizzazioni di istruzione e formazione, le parti sociali (ossia le organizzazioni che rappresentano lavoratori/trici e datori/trici di lavoro), i/le datori/trici di lavoro e l'industria, le organizzazioni della società civile e le



Sede operativa
 presso Università Milano Bicocca
 Dipartimento di Scienze Umane
 per la Formazione "Riccardo Massa"
 Piazza Ateneo Nuovo 1 – 20126 Milano

Sede legale
 presso Studio Angela Negri
 Piazza della Vittoria 14/24
 16123 Genova

Contatti
 info@ruiap.it
 pec@pec.ruiap.it
 +39 380 6498022

autorità nazionali - che progetta, realizza e rilascia microcredenziali per l'apprendimento acquisito in contesti formali, non formali e informali.

COMPARABILITÀ: La possibilità di confrontare e/o integrare e commutare differenti evidenze certificative acquisite secondo standard differenti.

CUMULABILITÀ: la possibilità di combinare diverse microcredenziali e accumularle logicamente una con l'altra.

INTEROPERABILITÀ: la possibilità di facilitare l'interazione fra sistemi di erogazione differenti, nonché lo scambio delle informazioni anche fra sistemi diversi.

PORTABILITÀ: la possibilità per un/a titolare di credenziali di conservare la propria microcredenziale in un sistema di sua scelta, di condividere la credenziale con una parte di sua scelta (nazionale o transnazionale) e per tutte le parti nello scambio di poter comprendere il contenuto della credenziale e verificarne l'autenticità.

VALUTAZIONE: il processo o il metodo utilizzato per valutare, misurare e infine descrivere le competenze individuali acquisite in contesti formali, non formali o informali. La valutazione può essere certificata da un terzo, dal/dalla discente stesso (autovalutazione) o da entrambi.

COMPETENZE: per la complessità dei costrutti² e la loro non pacifica sovrapposizione, anche in ragione dei differenti posizionamenti ai quali rimandano le definizioni sotto riportate, la sfida odierna ingaggia la dimensione teorica, la politica educativa e la progettazione didattica/valutazione delle microcredenziali, con l'intento di pervenire a una costruzione di consenso tra differenti opzioni culturali³. A tal proposito è opportuno segnalare che

“diversi documenti internazionali hanno sottolineato l'importanza di ‘life skills’, ‘soft’, ‘noncognitive’, ‘social and emotional’ or ‘21st century skills’. Le loro definizioni variano, ma includono una gamma di abilità cognitive (pensiero critico e processo decisionale responsabile), personali (consapevolezza, motivazione, autogestione) e interpersonali (comunicazione, negoziazione, cooperazione e lavoro di squadra, inclusione, empatia e sostegno)” (EC, 2018b: 51)

⁴.

² Le traduzioni in italiano sono a cura del gruppo di lavoro, si rimanda alle fonti riportate per approfondire le definizioni in lingua originale, non sempre di immediata traduzione.

³ Patera S. (2019), Life skills, non-cognitive skills, socio-emotional skills, soft skills, transversal skills: come orientarsi? Un'analisi dei principali documenti prodotti dalle organizzazioni internazionali. Scuola democratica, <https://www.rivisteweb.it/doi/10.12828/93401>

⁴European Commission (2018b), Commission Staff Working Document Accompanying the Document - Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning, COM(2018) 24 final, SWD(2018) 14 final, ec.europa.eu/education/sites/education/files/swd-recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf.



Inoltre, “Esistono diverse definizioni che si riferiscono al concetto ampio di abilità socio-emotive. Tuttavia, nonostante le loro apparenti differenze, le definizioni presentate successivamente descrivono concetti di fondo simili (Socioemotional life skills, Soft skills, Non -cognitive skills, Character skills; 21st century skills; Personal qualities)” (WBG, 2016: 5)⁵.

COMPETENCE (competenza): “Le competenze vanno oltre la conoscenza e la comprensione e tengono conto della capacità di applicarle quando si esegue un compito (abilità) e di come – con quale mentalità – lo/la studente/essa affronta quel compito (atteggiamento)” (EC, 2018a: 4)⁶.

KEY COMPETENCE (competenza chiave): “le competenze chiave sono una combinazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti.

- Conoscenza: la conoscenza è composta da concetti, fatti e cifre, idee e teorie già stabilite e supportano la comprensione di una determinata area o argomento.
- Abilità: le abilità sono definite come la capacità di eseguire processi e utilizzare le conoscenze esistenti per ottenere risultati.
- Atteggiamenti: gli atteggiamenti descrivono la disposizione e la mentalità ad agire o reagire a idee, persone o situazioni.

Le competenze chiave si sviluppano lungo tutto l’arco della vita, attraverso l’apprendimento formale, non formale e informale in diversi ambienti, tra cui la famiglia, la scuola, il posto di lavoro, il vicinato e altre comunità” (EU, 2019, p.5)⁷.

CORE COMPETENCE (competenza essenziale): sono definite come “un insieme di padronanze intellettuali, personali, sociali ed emotive che tutti gli/le studenti/esse devono sviluppare per impegnarsi nell’apprendimento profondo e nell’apprendimento permanente” (OECD, 2017: 40)⁸.

GLOBAL COMPETENCE (competenza globale): “la competenza globale è la capacità di esaminare questioni locali, globali e interculturali, di comprendere e apprezzare le prospettive e le visioni del mondo degli altri, di impegnarsi in interazioni aperte, appropriate ed efficaci con

⁵ World Bank Group (2016), Taking Stock of Programs to Develop Socioemotional Skills. A Systematic Review of Program Evidence, <http://documents.worldbank.org/curated/en/249661470373828160/Taking-stock-of-programs-to-develop-socioemotionalskills-a-systematic-review-of-program-evidence>.

⁶ European Commission (2018a), Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning, COM(2018) 24 final, 2018/0008 (NLE), <ec.europa.eu/education/sites/education/files/recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf>.

⁷ EU, 2019, Key competences for lifelong learning <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en>

⁸ OECD (2017), The Future of Education and Skills: Education 2030. Progress Report of the OECD Learning Framework 2030 6th Informal Working Group (IWG), EDU/EDPC(2017)25



persone di culture diverse e di agire per il benessere collettivo e lo sviluppo sostenibile” (OECD, 2018: 7)⁹.

SKILL (abilità): “abilità e capacità di eseguire processi e utilizzare le conoscenze esistenti per raggiungere risultati” (EC, 2018b: 7)¹⁰.

NON-COGNITIVE SKILL (abilità non cognitiva): “le abilità non cognitive sono viste piuttosto come modelli di pensiero, sentimenti e comportamenti socialmente determinati che possono essere sviluppati nel corso della vita. Le abilità non cognitive comprendono tratti personali, atteggiamenti e motivazioni” (UNESCO, 2016: 2)¹¹.

LIFE SKILL: “le life skill sono abilità di comportamento adattivo e positivo che consentono agli individui di affrontare efficacemente le richieste e le sfide della vita quotidiana (consapevolezza di sé, empatia, capacità comunicative, capacità interpersonali, capacità decisionali, risoluzione dei problemi, pensiero creativo, pensiero critico, capacità di gestire emozioni, affrontare lo stress) (WHO, 1997: 1)¹².

SOFT SKILL: “tenendo conto della pletora di definizioni relative alle abilità sociali ed emotive, non cognitive, di vita, trasversali o del 21° secolo, così come la varietà del loro ambito, la competenza personale, sociale e di apprendimento è stata definita in modo da comprendere le competenze personali (intrapersonali), sociali (interpersonali) e di apprendimento (intellettuali).” (EC, 2018b: 53)¹³.

TRANSVERSAL SKILL (Abilità trasversale): “esistono una serie di abilità trasversali aggiuntive che supportano lo sviluppo di ciascuna delle competenze chiave e queste abilità trasversali

⁹ OECD (2018), Preparing Our Youth for an Inclusive and Sustainable World. The OECD PISA Global Competence Framework, Paris, OECD Publishing, www.oecd.org/education/Global-competency-for-an-inclusive-world.pdf.

¹⁰ European Commission (2018b), Commission Staff Working Document Accompanying the Document - Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning, COM(2018) 24 final, SWD(2018) 14 final, ec.europa.eu/education/sites/education/files/swd-recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf.

¹¹ UNESCO (2016), Background Paper for the 2016 Global Education Monitoring Report, Education for People and Planet: Creating Sustainable Futures for All. Non-cognitive Skills: Definitions, Measurement and Malleability, UNESCO Publishing, https://unesdoc.unesco.org/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_89a4863f-66d9-40c7-a6bf-039c07bef623?_245576eng.pdf

¹² WHO (1997), Lifeskills Education in Schools, <https://apps.who.int/iris/handle/10665/59117>.

¹³ European Commission (2018b), Commission Staff Working Document Accompanying the Document - Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning, COM(2018) 24 final, SWD(2018) 14 final, ec.europa.eu/education/sites/education/files/swd-recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf.



Sede operativa

presso Università Milano Bicocca
Dipartimento di Scienze Umane
per la Formazione “Riccardo Massa”
Piazza Ateneo Nuovo 1 – 20126 Milano

Sede legale

presso Studio Angela Negri
Piazza della Vittoria 14/24
16123 Genova

Contatti

info@ruiap.it
pec@pec.ruiap.it
+39 380 6498022

includono: pensiero critico; creatività; iniziativa; risoluzione dei problemi; valutazione del rischio; presa di decisioni e gestione costruttiva dei sentimenti” (EC, 2017c: 24)¹⁴.

SOCIAL AND EMOTIONAL SKILLS (Abilità sociali ed emotive): “insieme di capacità individuali che possono manifestarsi in modelli coerenti di pensieri, sentimenti e comportamenti. Le abilità sociali ed emotive possono aiutare a bilanciare e radicare la personalità e rafforzare il carattere” (OECD, 2017: 31)¹⁵.

CONTESTI DI APPRENDIMENTO: i vari luoghi fisici, online, misti, virtuali e digitali come pure i contesti e le culture in cui le persone apprendono, comprendenti tutti i contesti in cui può avvenire l'apprendimento formale, non formale e informale.

APPRENDIMENTO (ACQUISITO IN CONTESTO) FORMALE: apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato, specificamente dedicato all'apprendimento, che di norma porta all'ottenimento di qualifiche, generalmente sotto forma di certificati o diplomi; comprende sistemi di istruzione generale, formazione professionale iniziale e terziaria e istruzione superiore¹.

APPRENDIMENTO (ACQUISITO IN CONTESTO) NON FORMALE: apprendimento che ha luogo al di fuori dell'istruzione e della formazione formale attraverso attività pianificate in termini di obiettivi e tempi dell'apprendimento, in cui è presente una qualche forma di sostegno all'apprendimento².

APPRENDIMENTO (ACQUISITO IN CONTESTO) INFORMALE: apprendimento derivante da esperienze e attività quotidiane, non organizzato o strutturato in termini di obiettivi, tempi o sostegno all'apprendimento; esso può non essere intenzionale dal punto di vista del/della discente².

FINALITÀ, PROGETTAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DI APPRENDIMENTO DELLE MICROCREDENZIALI

INDICAZIONI OPERATIVE

Le microcredenziali hanno il potenziale per colmare lacune di competenza emergenti dal mercato del lavoro presente e futuro. Offrono ai/alle discenti l'opportunità di approfondire un'area o un argomento specifico. Sono sviluppate e progettate in collaborazione con esperti/e del settore per garantire che

¹⁴ European Commission (2017c), Report on a Literature Review of Reforms Related to the 2006 European Framework of Key Competences for Lifelong Learning and the Role of the Framework in These Reforms ec.europa.eu/education/sites/education/files/review-reforms-2006-euframework-kc-nc0717185enn_en.pdf.

¹⁵ OECD (2017), The Future of Education and Skills: Education 2030. Progress Report of the OECD Learning Framework 2030 6th Informal Working Group (IWG) Meeting, Paris, OECD Publishing, EDU/EDPC(2017)25.



l'aggiornamento delle competenze rifletta accuratamente le esigenze del mercato del lavoro e della società. Il riconoscimento delle microcredenziali avviene attraverso certificazioni digitali che attestano i risultati dell'apprendimento e/o competenze acquisite dai/dalle discenti.

Microcredenziali nel ciclo di formazione

Le microcredenziali sono certificazioni digitali dei risultati di apprendimento conseguiti in contesti formali, non formali e informali. Gli apprendimenti certificati, quindi, possono essere stati acquisiti in corsi accessibili senza titolo di laurea, in corsi di studio universitari *pre-lauream* e *post-lauream*. Il carico di lavoro necessario per raggiungere i risultati di apprendimento, e dunque la certificazione degli stessi, dovrebbe essere preferibilmente quantificabile in termini di crediti (ECTS o CFU) che siano potenzialmente riconoscibili (al di là del limite dei 12 CFU) nei percorsi di formazione universitaria, in un'ottica di reale apprendimento permanente.

Ideazione

È buona prassi condurre ricerche di mercato per identificare le esigenze del settore. Si suggerisce di prendere contatto con datori/trici di lavoro e partner per sondare l'interesse a partecipare a gruppi di lavoro o focus group volti a individuare abilità, conoscenze o competenze considerate necessarie per i/le propri/e dipendenti, anche in termini di competenze trasversali e life skills, competenze digitali o sostenibilità. Va quindi identificato chiaramente quali scopi, esigenze e bisogni le microcredenziali dovranno soddisfare.

Fattibilità

Per garantire la fattibilità, si raccomanda di:

- considerare come le microcredenziali si allineeranno alle priorità e politiche istituzionali (es. piano strategico);
- sviluppare consapevolezza (es. tramite presentazione di una pagina o elevator pitch), esplorare e ideare possibilità per sviluppare microcredenziali nel proprio Ateneo, identificare un team di collaboratori all'interno dell'istituzione, anche attraverso la costituzione di specifiche task force;
- determinare quali caratteristiche devono avere le proposte per integrarsi ai processi curriculari e di garanzia della qualità; iniziare a garantire le approvazioni necessarie;
- predisporre un piano di comunicazione e marketing che tenga in considerazione la sensibilità di discenti e datori/trici di lavoro.

Progettazione

Si suggerisce di:



Sede operativa
presso Università Milano Bicocca
Dipartimento di Scienze Umane
per la Formazione "Riccardo Massa"
Piazza Ateneo Nuovo 1 – 20126 Milano

Sede legale
presso Studio Angela Negri
Piazza della Vittoria 14/24
16123 Genova

Contatti
info@ruiap.it
pec@pec.ruiap.it
+39 380 6498022

- stilare un elenco di competenze e abilità e determinare come la microcredenziale potrà soddisfare i requisiti dello scopo identificato a cui si rivolge; definire le tipologie d'azione previste per l'acquisizione delle competenze e un numero congruo di ore di formazione necessarie al/alla discente (studente/essa, lavoratore/trice, disoccupato/a, migrante, etc.) per acquisire e padroneggiare un'abilità o una competenza specifica, determinando gli obiettivi di apprendimento che devono essere considerati nella progettazione per garantire che una determinata abilità o competenza sia effettivamente padroneggiata;
- scegliere la modalità di organizzazione ed erogazione della formazione più adatta alla specifica microcredenziale: online sincrona o asincrona, blended o completamente in presenza. Può essere utile un confronto preliminare con la popolazione target di discenti per progettare la microcredenziale in modo da soddisfare le loro esigenze.

Creazione

Per microcredenziali basate sulle competenze, vanno determinati gli obiettivi di apprendimento e le azioni specifiche che aiuteranno il/la discente a padroneggiare la competenza definita. Nella creazione occorre predefinire anche le modalità di valutazione per determinare se il/la discente ha acquisito e padroneggia un'abilità o una competenza. Si suggerisce di individuare un livello di riferimento indicativo del raggiungimento della padronanza; pertanto, i/le discenti devono superare la valutazione sommativa con una percentuale specifica per ottenere la microcredenziale.

Valutazione

È da considerare come attività strategica ed essenziale che accompagna il processo di ideazione, progettazione, creazione ed erogazione della microcredenziale. La valutazione è garanzia di efficacia del percorso formativo in un'ottica di certificazione delle conoscenze, capacità e competenze apprese.

CERTIFICAZIONE E INTEROPERABILITA'

Certificazione e Digital credentialing platform

La sicurezza dei dati è un aspetto fondamentale che guida la scelta di una piattaforma di certificazione digitale. L'infrastruttura per l'archiviazione dei dati deve basarsi su standard aperti e modelli di dati, in modo sia da garantire l'interoperabilità e lo scambio continuo di dati, sia da consentirne agevoli verifiche dell'autenticità. Le microcredenziali sono proprietà del/della discente, che dunque può archivarle e condividerle all'interno del proprio portfolio digitale (es. Europass).

QUALITÀ E ACCREDITAMENTO



Sede operativa
 presso Università Milano Bicocca
 Dipartimento di Scienze Umane
 per la Formazione "Riccardo Massa"
 Piazza Ateneo Nuovo 1 – 20126 Milano

Sede legale
 presso Studio Angela Negri
 Piazza della Vittoria 14/24
 16123 Genova

Contatti
 info@ruiap.it
 pec@pec.ruiap.it
 +39 380 6498022

Gli standard dell'Unione Europea per descrivere una microcredenziale in termini di qualità sono:

Elementi obbligatori	Identificazione del discente
	Titolo della microcredenziale
	Paese/Regione dell'organismo di rilascio
	Organismo che attribuisce la microcredenziale
	Data di rilascio
	Risultati dell'apprendimento
	Carico di lavoro teorico necessario per raggiungere i risultati dell'apprendimento (in crediti ECTS, laddove possibile)
	Livello (e ciclo, se applicabile) dell'esperienza di apprendimento volta al conseguimento della microcredenziale (EQF, QF-EHEA), se applicabile
	Tipo di valutazione
	Forma di partecipazione all'attività di apprendimento
	Tipo di garanzia della qualità utilizzata a sostegno della microcredenziale
Elementi facoltativi, se pertinenti (elenco non esaustivo)	Prerequisiti necessari per iscriversi all'attività di apprendimento
	Supervisione e verifica dell'identità durante la valutazione (senza supervisione e senza verifica dell'identità, con supervisione ma senza verifica dell'identità, supervisione online o in loco con verifica dell'identità)
	Punteggio ottenuto
	Opzioni di integrazione/cumulabilità (microcredenziale a sé stante, indipendente/integrata, cumulabile per un'altra credenziale)
	Ulteriori informazioni



Assicurazione di qualità

In merito alle dimensioni di qualità, va ricordato che le ESG “Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area”¹⁶ richiamano principi generali che si applicano a tutta l'istruzione superiore offerta nell'EHEA, in qualsiasi formato, durata o modalità di erogazione; dunque, per estensione, si tratta di principi generali replicabili anche per la qualità dei corsi offerti sotto forma di microcredenziali.

Per le finalità del presente documento, fra i principi guida ricordiamo:

- le istituzioni di istruzione superiore hanno la responsabilità primaria per la qualità dei servizi offerti e per la sua garanzia;
- nei processi di assicurazione della qualità va data importanza alla trasparenza e all'uso di expertise esterne;
- occorrono procedure che consentano alle istituzioni di istruzione superiore di dimostrare la propria affidabilità, anche per l'investimento di risorse pubbliche e private;
- le istituzioni dovrebbero essere in grado di attestare la propria qualità sia sul piano interno e nazionale che su quello internazionale;
- le procedure impiegate non dovrebbero soffocare la diversità e l'innovazione.

Parimenti, e come evidenziato nel lavoro sviluppato all'interno del “MICROBOL Project – Micro-credentials linked to the Bologna Key Commitments”¹⁷, e in un'ottica di miglioramento continuo, è fondamentale il coinvolgimento di studenti/esse, discenti e alumni/ae in tutte le fasi di sviluppo e implementazione delle microcredenziali. In parallelo, si ritiene importante favorire la costituzione di comitati tecnico-scientifici con il compito di portare a sintesi il contributo dell'accademia e delle imprese per una progettazione formativa che tenga conto dell'evoluzione nei diversi campi della ricerca e della direzione del mercato del lavoro.

Milano, 1 marzo 2024.

¹⁶ Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG):

https://enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf

¹⁷ Il progetto MICROBOL è stato avviato nel 2020 con l'obiettivo di definire il quadro europeo per le micro-credenziali nell'EHEA, verificare se gli strumenti del Processo di Bologna esistenti sono adatti alle microcredenziali, proporre eventuali modifiche per adattamenti a livello europeo, suggerire raccomandazioni. Attraverso questo progetto i governi nazionali sono incoraggiati e guidati a includere le questioni relative alle microcredenziali nella loro agenda politica. All'interno del progetto MICROBOL è stato costituito un gruppo di lavoro sull'assicurazione della qualità che ha discusso i risultati dell'indagine sulle microcredenziali nei paesi EHEA ed esplorato le opzioni offerte dagli strumenti di Bologna in termini di applicabilità alle microcredenziali. L'esito del lavoro è confluito in una relazione finale presentata l'8 marzo 2022.



RINGRAZIAMENTI

Il documento è il frutto di un lavoro condiviso dei referenti delle Università del Gruppo di Lavoro e dei Laboratori di Servizio RUIAP.

Gruppo di Lavoro “Apprendimento Permanente e Microcredenziali”

Prof.ssa Marta Ghisi, Università degli Studi di Padova (Coordinatrice)

Prof.ssa Laura Formenti, Università degli studi di Milano Bicocca (Presidente RUIAP)

Prof.ssa Paula Benevene, Libera Università Maria Santissima Assunta LUMSA, Roma

Prof.ssa Giovanna Del Gobbo, Università degli Studi di Firenze

Prof.ssa Roberta Piazza, Università degli Studi di Catania

Prof.ssa Fausta Scardigno, Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”

Prof.ssa Gigliola Paviotti, Università degli Studi di Macerata

Prof.ssa Federica Trovalusci e Angela Spinelli, Università Tor Vergata, Roma

Prof. Salvatore Patera, Università degli Studi Internazionali UNINT, Roma

Prof. Roberto Brambilla, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano.

Università partecipanti ai Laboratori di Servizio “Apprendimento Permanente e Microcredenziali”

Libera Università di Bolzano: dott.ssa Alessandra Papa PTA

Università Cattolica del Sacro Cuore: dott. Michele Faldi PTA, dott. Davide Fantinati PTA

Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”: dott.ssa Marianna Colosimo PTA, dott.ssa Silvana Mariel Sirico PTA Università

Università degli Studi di Brescia: dott.ssa Sara Bornatici Delegata RUIAP

Università degli Studi di Firenze: dott. Francesco De Maria, dott. Luca Grisolini



Sede operativa
presso Università Milano Bicocca
Dipartimento di Scienze Umane
per la Formazione “Riccardo Massa”
Piazza Ateneo Nuovo 1 – 20126 Milano

Sede legale
presso Studio Angela Negri
Piazza della Vittoria 14/24
16123 Genova

Contatti
info@ruiap.it
pec@pec.ruiap.it
+39 380 6498022

Università degli Studi di Genova: dott.ssa Paola Bergonzoni PTA, dott.ssa Francesca Roncallo PTA, dott.ssa Ivana Tagliafico PTA

Università degli Studi di Padova: dott.ssa Gioia Bottesi, dott.ssa Maria Chiara Ferraresi PTA, dott.ssa Antonella Tonoli PTA

Università degli Studi di Napoli Federico II, prof. Luca De Luca Picione Delegato RUIAP

Università degli Studi di Torino: prof.ssa Barbara Bruschi delegata RUIAP, prof.ssa Daniela Robasto Delegata RUIAP

Università degli Studi di Roma Foro Italico: prof. Saverio Giampaoli Delegato RUIAP

Università degli Studi di Roma Tor Vergata: prof.ssa Federica Trovalusci Delegata RUIAP

Università degli Studi Roma Tre: prof. Paolo Di Rienzo Delegato RUIAP, dott.ssa Emanuela Proietti

Università del Piemonte Orientale: dott.ssa Mara Zilio PTA, dott. Davide Farinetti PTA, dott.ssa Monica Ricupero PTA

Università del Salento: dott.ssa Angela Mercuri PTA

Università di Bologna: dott.ssa Barbara Neri PTA

Università di Macerata: dott.ssa Marina Piantoni PTA

Università eCampus: prof. Enrico Landoni Delegato RUIAP

prof.ssa Elisabetta Veterone, affiliata RUIAP

prof.ssa Vittoria Gallina, affiliata RUIAP



Sede operativa
presso Università Milano Bicocca
Dipartimento di Scienze Umane
per la Formazione “Riccardo Massa”
Piazza Ateneo Nuovo 1 – 20126 Milano

Sede legale
presso Studio Angela Negri
Piazza della Vittoria 14/24
16123 Genova

Contatti
info@ruiap.it
pec@pec.ruiap.it
+39 380 6498022