

Il riconoscimento dei crediti nella fase di accoglienza.

L'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali e informali nel quadro del sistema di istruzione degli adulti in Italia

Emanuela Proietti

Esperta in formazione e sviluppo delle risorse umane

Dottoranda in Teoria e Ricerca Educativa presso il Dipartimento Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre

20 dicembre 2016

C.P.I.A. NAPOLI CITTA' 1
CENTRO PROVINCIALE PER L'ISTRUZIONE DEGLI ADULTI

“Ogni individuo è un
universo singolare”

J.P. Sartre

Quale è il nostro tema?

... andiamo al cinema a scoprirlo...



The King's Speech

- **«Il discorso del re» è un film del 2010**
 - **diretto da Tom Hooper**
 - **Interpretato da Colin Firth, Geoffrey Rush, Helena Bonham Carter e Guy Pearce**
 - **Il film, ispirato a una storia vera, ruota attorno ai problemi di balbuzie di Re Giorgio VI e al rapporto con il logopedista Lionel Logue, che l'ebbe in cura**
 - **Al minuto: 1,23,40, si assiste a una scena molto bella e significativa in cui il logopedista Logue racconta e spiega come ha conquistato i suoi «titoli» sul campo**

Per iniziare...

- **È necessario confermarci le caratteristiche dei tre contesti di apprendimento:**
 - **Formale**
 - **Non formale**
 - **Informale**
- **Un primo elemento che si può condividere è che il portfolio è uno dei principali dispositivi che può essere utilizzato nelle procedure di individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali.**
- **Suoi elementi costitutivi sono:**
 - **le evidenze**
 - **e gli artefatti**

I tipi di apprendimento

apprendimento 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 istruzione superiore

apprendimento informale: apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero e non strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento; esso può essere non intenzionale dal punto di vista del discente; esempi di risultati di apprendimento acquisiti mediante l'apprendimento informale sono le abilità acquisite durante le esperienze di vita e lavoro come la capacità di gestire progetti o le abilità ITC acquisite sul lavoro; le lingue e le abilità interculturali acquisite durante il soggiorno in un altro paese; le abilità ITC acquisite al di fuori del lavoro, le abilità acquisite nel volontariato, nelle attività culturali e sportive, nel lavoro, nell'animazione socio educativa mediante attività svolte in casa (ad esempio l'accudimento dei bambini)

apprendimento non formale: apprendimento erogato mediante attività pianificate (in termini di obiettivi e tempi di apprendimento) con una qualche forma di sostegno all'apprendimento (ad esempio la relazione studente-docente); può comprendere programmi per il conseguimento di abilità professionali, alfabetizzazione degli adulti e istruzione di base per chi ha abbandonato la scuola prematuramente; sono esempi tipici di apprendimento non formale la formazione impartita sul lavoro, mediante la quale le aziende aggiornano e migliorano le abilità dei propri dipendenti, come ad esempio le abilità relative alle tecnologie per l'informazione e la comunicazione (ITC), l'apprendimento strutturato online (ad esempio con l'uso di risorse educative aperte) e i corsi organizzati dalle organizzazioni della società civile per i loro aderenti, i gruppi interessati o il pubblico generale

Evidenza e artefatto

**Certificazione
o documento
che testimoni
l'esperienza
professionale,
di istruzione,
formativa, o di
vita**



**Un «oggetto» di
varia natura
che testimoni la
competenza
dichiarata nel
portfolio**

Al lavoro...

- **Organizziamoci a coppie**
- **Offriamoci consulenza per rispondere a due quesiti:**
 - **Pensa a una tua esperienza nell'ambito del contesto di apprendimento non formale**
 - **Puoi presentare una evidenza?**
 - **E un artefatto?**
 - **Pensa a una tua esperienza nell'ambito del contesto di apprendimento informale**
 - **Puoi presentare una evidenza?**
 - **E un artefatto?**



Definiamo il nostro campo di azione

- **Quali competenze possono essere individuate e validate?**
- **Quali competenze scegliamo di individuare e validare? In quale contesto?**

Alcuni dei riferimenti normativi a livello europeo

- **RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (2012/C 398/01)**
- **Linee guida del Cedefop del 2016, Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale**

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (2012/C 398/01)

- **GLI STATI MEMBRI DOVREBBERO, AL FINE DI DARE ALLE PERSONE L'OPPORTUNITÀ DI DIMOSTRARE QUANTO HANNO APPRESO AL DI FUORI DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE FORMALI — ANCHE MEDIANTE LE ESPERIENZE DI MOBILITÀ — E DI AVVALERSI DI TALE APPRENDIMENTO PER LA CARRIERA PROFESSIONALE E L'ULTERIORE APPRENDIMENTO, NEL DEBITO RISPETTO DEL PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ':**
 1. **Istituire, entro il 2018 — in conformità alle circostanze e alle specificità nazionali e nel modo da essi ritenuto appropriato — modalità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale che consentano alle persone di:**
 - a) **ottenere una convalida delle conoscenze, abilità e competenze acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale, compreso, se del caso, mediante risorse educative aperte;**
 - b) **ottenere una qualifica completa o, se del caso, una qualifica parziale, sulla base della convalida di esperienze di apprendimento non formale e informale, fatte salve altre disposizioni legislative dell'Unione applicabili in materia, in particolare la direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali (2).**

Un punto di riferimento



Le quattro fasi della convalida

- Individuazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
 - Documentazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
 - Valutazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
 - Certificazione della valutazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale sotto forma di qualifica o di crediti che contribuiscono all'ottenimento di una qualifica o, se del caso, in un'altra forma.'
- (Consiglio dell'Unione europea, 2012, p. 3, punti 2a-2d).

Domande chiave sull'individuazione

Per quanto riguarda la fase di individuazione, è utile chiedersi quanto segue:

- quali procedure e strumenti supportano l'individuazione?
- Come vengono combinati e bilanciati gli approcci di individuazione basati su standard con quelli basati sul dialogo?
- In che modo l'orientamento e la consulenza sono di sostegno e integrati nella fase di individuazione?

Domande chiave sulla documentazione

Per quanto riguarda la fase di documentazione, è utile chiedersi quanto segue:

- quali sono i criteri di ammissione delle evidenze nel processo?
- Quali formati vengono utilizzati per documentare gli apprendimenti non formali e informali?
- In che misura i formati di documentazione esistenti favoriscono il trasferimento e la portabilità delle conoscenze, abilità e competenze acquisite?

Domande chiave sulla valutazione

Per quanto riguarda la fase di valutazione, è utile chiedersi quanto segue:

- gli strumenti di valutazione sono stati adattati alle esigenze e alle caratteristiche del singolo soggetto?
- In che misura gli strumenti di valutazione sono stati scelti in base alla loro affidabilità e/o validità?
- Quale punto di riferimento (standard) viene utilizzato e in che misura è idoneo a catturare le variazioni individuali che caratterizzano gli apprendimenti non formali e informali?



- Le condizioni di valutazione sono state definite e comunicate con chiarezza in termini di procedure, strumenti e standard di valutazione/giudizio ai candidati?
- ai datori di lavoro e agli istituti d'istruzione?

Domande chiave sulla certificazione

Per quanto riguarda la fase di certificazione, è utile chiedersi quanto segue:

- come viene assicurata la credibilità dell'autorità o dell'ente di certificazione?
- In che misura i risultati della convalida (documenti, portfoli, certificati, ecc.) vengono considerati ai fini di ulteriori opportunità educative o lavorative?

IL PORTFOLIO

- I portfolii sono una delle metodologie più complesse e frequenti per documentare le evidenze per le finalità della convalida.
- I portfolii vogliono superare il rischio di soggettività introducendo un insieme di strumenti per estrapolare le evidenze delle competenze di un soggetto e possono comprendere le valutazioni di terzi.

- **La metodologia del portfolio tende ad essere orientata al processo**
- **Pare che il processo di selezione previsto dalla composizione del portfolio promuova l'autovalutazione e concentri l'attenzione dei discenti sui criteri qualitativi**



- **I portfolii possono essere sviluppati per aiutare le persone svantaggiate ad evitare la marginalizzazione e a trovare lavoro sulla base delle loro caratteristiche specifiche**
- **Sebbene la composizione di un portfolio richieda ai candidati un considerevole investimento in termini di tempo, la metodologia resta popolare perché permette loro di dimostrare le rispettive competenze in modo flessibile ed autentico**

I recenti riferimenti normativi italiani

- **2012** Legge 28 giugno 2012, n.92 – Disposizione in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita . (13G00043) (GU n.39 del 15-2-2013) (con particolare riferimento all'art.4, dal comma 51 al 68)
- **2012** DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 29 ottobre 2012, n. 263 Regolamento recante norme generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali, a norma dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. (13G00055) (GU n.47 del 25-2-2013)
- **2012** Accordo tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali concernente la definizione del sistema nazionale sull'orientamento permanente. Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Repertorio atti n. 152/LU del 20 dicembre 2012
- **2012** Intesa riguardante le politiche per l'apprendimento permanente e gli indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali, ai sensi dell'articolo 4, comma 51 e 54, della legge 28 giugno 2012, n.92. - Repertorio atti n. 154/LU del 20 dicembre 2012
- **2013** Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 – Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. (13G00043) (GU n.39 del 15-2-2013)
- **2013** Accordo tra Governo, Regioni ed Enti locali sul documento recante: "Definizione delle linee guida del sistema nazionale sull'orientamento permanente". Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Repertorio atti n. 136/LU del 5 dicembre 2013
- **2014** Accordo tra Governo, Regioni ed enti locali sul documento recante: "Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali. Accordo ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Repertorio atti n. 76/CU del 10 luglio 2014
- **2014** Accordo tra Governo, Regioni ed Enti locali sul documento recante: "Definizione di standard minimi dei servizi e delle competenze professionali degli operatori con riferimento alle funzioni e ai servizi di orientamento attualmente in essere nei diversi contesti territoriali e nei sistemi dell'istruzione, della Formazione e del Lavoro". Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Repertorio atti n. 136/LU del 13 novembre 2014
- **2015** DECRETO 30 giugno 2015, Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13. (15A05469) (GU n.166 del 20-7-2015)

Riflessioni sul percorso...



Raccogliere le tracce



- **Il portfolio:**
 - **Esito di un processo di ricostruzione e analisi della propria biografia scolastico-formativo e professionale in auto-compilazione e/o attraverso un percorso di consulenza**
 - **Formalizzato sotto forma di un dossier o repertorio ragionato delle “tracce” e delle “prove” (ufficiali e non), che hanno segnato il percorso personale e professionale di una persona**
 - **Utilizzato per selezione, orientamento, formazione e sviluppo**

Testimoniare, ma non solo

- **La formalizzazione di un portfolio individuale di competenze, nella logica di fissare e testimoniare in una forma attiva ed evolutiva i percorsi professionali delle persone, può contenere alcune o tutte tra le seguenti informazioni:**
 - un profilo biografico e di carriera
 - un profilo di istruzione/qualificazione/formazione
 - un profilo di competenze e risorse acquisite nei diversi contesti di vita
 - un profilo di competenze e risorse professionali “validate”
 - aspirazioni e progetti professionali
 - ...

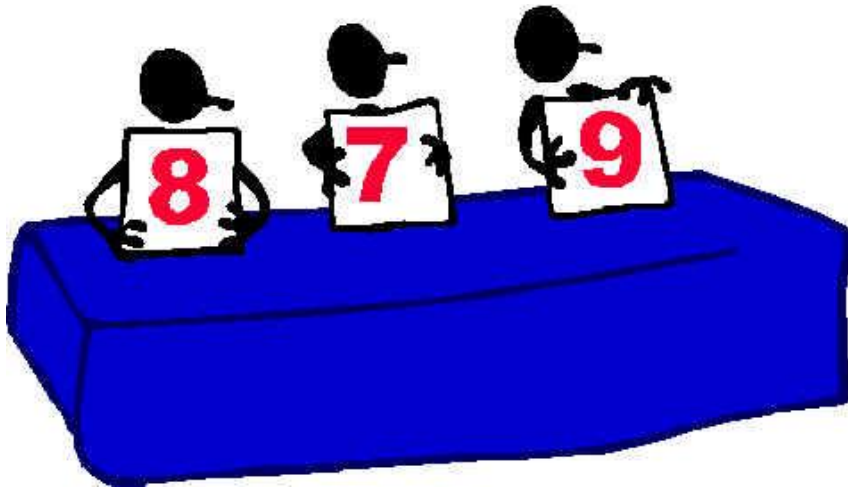
Analizzarsi per farsi riconoscere

- **il Portfolio si può porre come momento di analisi e autoanalisi, finalizzato alla presa di coscienza del proprio percorso e dei risultati ottenuti, in termini di competenze maturate**
- **oppure inserirsi in un percorso di bilancio delle competenze o in preparazione a un processo di riconoscimento e convalida degli apprendimenti pregressi.**

Concretamente...

- **il Portfolio permette di fare un bilancio personale delle proprie competenze, attraverso la rilettura e l'analisi del proprio percorso di studio, professionale e di vita, di allegare eventuali documenti per dare evidenza a tali competenze, di descrivere i frutti del proprio lavoro e di presentarli, infine, in modo originale ed efficace**
- **È importante evidenziare che nel Portfolio si possono inserire dunque documenti a comprova delle competenze dichiarate: certificati, attestati, dichiarazioni, e prodotti del proprio lavoro, che offrono invece una prova più di merito delle competenze possedute e dichiarate.**

Il Portfolio ha pertanto una duplice valenza: valutativa e orientativa



La valenza del portfolio

- **L'esame del Portfolio può fornire indicazioni utili sui risultati e il livello raggiunti dal soggetto che lo compila, mettendo in grado chi valuta di formulare un giudizio più consapevole e supportato da evidenze**
- **Il suo valore però è da rintracciare ancor di più nel suo essere uno strumento di auto-formazione per chi lo costruisce, grazie proprio al potenziale orientativo e di sviluppo della dimensione riflessiva**

**Possiamo dunque dire che il Portfolio nasce dalla necessità di una valutazione autentica ed è finalizzato a un apprendimento significativo. Interagisce con la progettazione didattica, si coniuga con prassi mirate all'acquisizione di competenze e richiede una partecipazione attiva e consapevole del soggetto
(Rossi, 2005)**

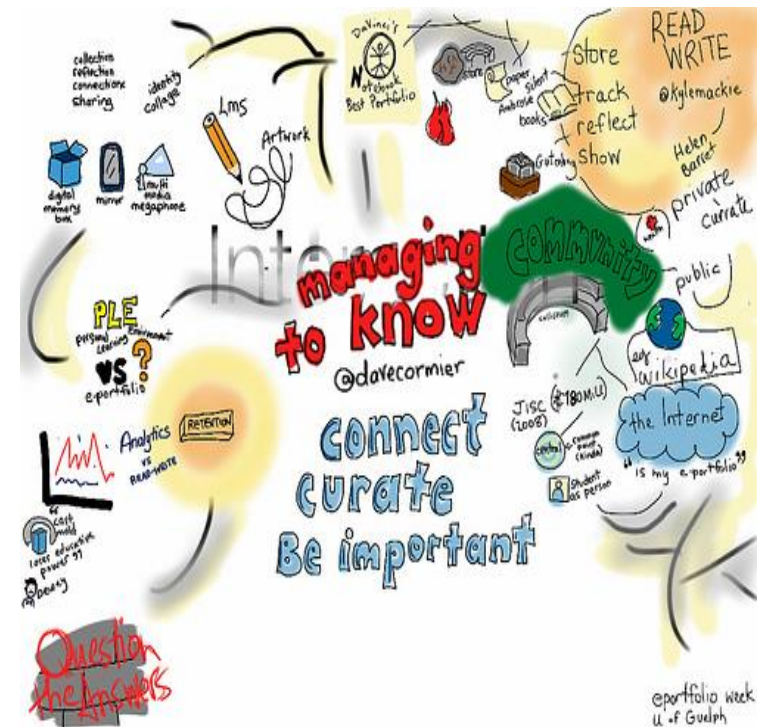
- **Helen Barrett, nel contributo del 2005, *Conlicting Paradigms and Competing Purposes in Electronic Portfolio Development*, rileva questa duplice valenza del Portfolio, mettendo in evidenza la presenza di due paradigmi educativi che definiscono due differenti tipologie di Portfolio:**
 - **un Portfolio “positivista”, rivolto alla valutazione dei risultati dell’apprendimento che però sono definiti dall’esterno e valutati dal docente,**
 - **e un Portfolio “costruttivista”, pensato come un ambiente di apprendimento in cui l’individuo che apprende costruisce scopo e significato, presentando una registrazione dei processi e dei cambiamenti legati all’evoluzione dell’autore stesso del Portfolio.**

Tre tipologie di portfolio

- **Si possono identificare tre grandi tipologie di Portfolio delle competenze:**
 - **“certificativa”**: che raccoglie ed esplicita i livelli raggiunti nei vari campi dalla persona e le certificazioni ottenute
 - **“orientativa”**: che permette di esplicitare le modalità operative, le metodologie e le costruzioni della persona nel loro evolversi, consolidarsi e divenire modalità personalizzate e consapevoli
 - **“professionale”**: realizzato da professionisti già inseriti in contesti lavorativi che utilizzano lo strumento come elemento di formazione professionalizzante e come canale per la promozione personale e dei propri prodotti

- **La realizzazione di un Portfolio, e dunque il lavoro di esplicitazione e formalizzazione di esperienze e competenze, aiuta il soggetto su diversi livelli:**
 - **sul piano personale, permette di acquisire e sviluppare consapevolezza circa la propria storia e le competenze possedute, anche quelle tacite, di cui non si ha consapevolezza, aiuta a riconoscere il proprio valore, a discernere i propri interessi, a identificare i propri bisogni di sviluppo personale o professionale e riformulare tutto ciò in obiettivi chiari e realistici;**
 - **sul piano professionale, permette di ricostruire il proprio curriculum in modo più efficace, offre la possibilità di presentarsi in modo originale, dando visibilità anche ai frutti del proprio lavoro e consentendo di porre l'accento su particolari tratti del proprio profilo, aiuta a dimostrare le proprie competenze per un primo inserimento lavorativo, per la transizione da un contesto professionale a un altro, per un avanzamento di carriera;**
 - **sul piano istituzionale, costituisce la base di partenza per il processo di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti informali e non formali (sviluppo futuro secondo le normative europee e nazionali in tema di certificazione delle competenze).**

L'e-portfolio



Cosa, come e perché...

- Cos'è
- Perché realizzarlo
- Come realizzarlo
- Dove realizzarlo



- Quali competenze per realizzarlo
- Quali competenze si acquisiscono durante la realizzazione
 - Quali sono i vantaggi ...

Cos'è

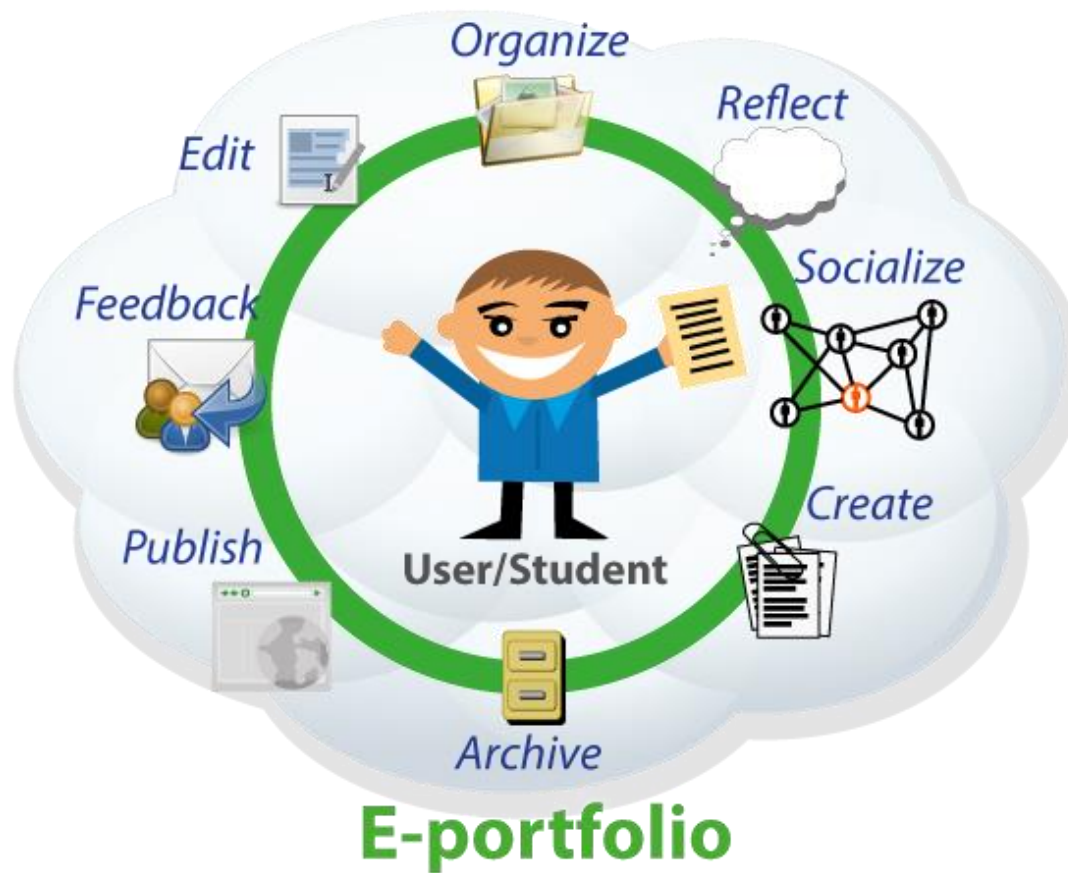
- **«Un portfolio elettronico sfrutta le tecnologie digitali, permettendo al suo creatore di raccogliere e organizzare i documenti realizzati in diversi formati (audio, video, immagini, testi). Un portfolio elettronico poggia su banche dati e impiega link ipertestuali per organizzare i materiali in modo da connettere gli artefatti agli standard e agli obiettivi appropriati.»**
- **Helen Barret (2000), Create Your Own Electronic Portfolio. Learning & Leading with Technology**
 - <http://electronicportfolios.com/portfolios/iste2k.html>



Perché realizzarlo?

- Per «fare ordine» nelle nostre attività, documenti e carte
- Per fare il punto sulla nostra storia formativa e professionale
- Per partecipare a una procedura di validazione delle competenze o a un percorso di orientamento
- Per monitorare il nostro percorso formativo e professionale
- Per monitorare il nostro percorso di apprendimento e di sviluppo professionale
- Per valorizzare i nostri saperi, comunque e dovunque acquisiti
- Per progettare passi successivi
- *per ...*

Come realizzarlo



Dove realizzarlo?

- **Costruire il proprio e-portfolio con gli strumenti disponibili sul web**
 - **LinkedIn**
 - <https://www.linkedin.com/>
 - **Google site**
 - <https://sites.google.com>
- **Costruire il proprio eportfolio usando piattaforme dedicate**
 - **Mahara**
 - <http://www.portfoliocommunities.com/>



Cos'è



- Nata in Nuova Zelanda dalla collaborazione di diverse istituzioni, nel linguaggio Māori significa “pensare o pensato”, è un particolare strumento utilizzato soprattutto per costruire un “ePortfolio” centrato sullo studente.
- Mahara si caratterizza per essere
 - un ambiente di apprendimento personale
 - e adotta la logica del networking, il quale consente di raccogliere, riflettere e condividere con altri i risultati ottenuti.
- Mahara è una piattaforma interattiva:
 - è animata da diversi strumenti di interazione come gruppi, forum, blog, che consentono la comunicazione tra gli utenti, lo scambio di idee e di prassi.

Linee guida per individuare e validare gli apprendimenti non formali e informali

Proposta di un percorso e di strumenti per il riconoscimento dei CFU



Il metodo narrativo e autobiografico

- **Attraverso la narrazione è possibile mettere in relazione gli stati interiori con la realtà esterna, di ricollegare il presente con il passato in vista di un orientamento al futuro.**
- **Una declinazione del metodo narrativo è il cosiddetto metodo autobiografico, in cui le storie narrate vedono l'implicazione di chi racconta, si tratta di episodi della sua vita, ripercorsi per ritrovarvi un filo narrativo, che renda il percorso esistenziale in qualche modo plausibile.**
 - **Si tratta cioè del racconto degli episodi reputati salienti della propria vita, organizzati nel tempo in modo da dar vita ad un succedersi più o meno coerente di eventi.**

Linee guida per individuare e validare gli apprendimenti non formali e informali



- **Compilazione del questionario in ingresso**
- **Predisposizione del proprio curriculum vitae in formato Europass**
- **Intervista biografica**
- **Scrittura della propria storia di vita**
- **Compilazione della Tavola degli apprendimenti**
- **Raccolta delle evidenze e degli artefatti**
- **Redazione del Dossier**
- **Compilazione del questionario finale**

Strumenti proposti

- **Una traccia per la scrittura della propria storia di vita**
- **Uno strumento utile per la ricostruzione del proprio percorso di istruzione, formazione, lavoro e vita e la esplicitazione dei saperi maturati: la Tavola degli apprendimenti**

Questioni discusse e aperte:

- **Il «problema» della validazione:**
 - Come validare competenze se non si possono presentare evidenze e artefatti?
 - Come supportare efficacemente nelle procedure di individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali giovani adulti e adulti svantaggiati?
 - Quali strumenti sono più utili nelle procedure di validazione?
 - Quale spazio può/deve essere lasciato all'iniziativa dell'adulto e quale a quella del docente/accompagnatore?
 - ...

- **Il «problema» della valutazione:**
 - Quando e come valutare – attraverso prove - le competenze validate?
 - Che rapporto esiste tra le procedure di individuazione e validazione delle competenze e quelle di certificazione, che prevedono necessariamente la somministrazione di prove di valutazione?
 - Si possono considerare casi in cui la certificazione può non prevedere prove di valutazione?
 - ...

- **Il «problema» del riconoscimento dei crediti formativi:**
 - Cosa si deve certificare? I CF o le competenze individuate?
 - Quanto occorrono strumenti che effettivamente permettano di tradurre le esperienze in competenze? Di individuare dalle esperienze le competenze? Strumenti di che natura?
 - Quanto occorrono strumenti trasparenti che permettano la chiara individuazione del collegamento fra le competenze e i crediti formativi in un determinato contesto?
 - ...



Dell'interesse e della partecipazione!

Per ulteriori approfondimenti e ragionamenti da condividere, vi invito a scrivermi:

emanuela.proietti@gmail.com

FONTI. Testi

- Ajello A.M. & Belardi C. (2007). Valutare le competenze informali. Il portfolio digitale, Roma: Carocci.
- Alberici A., Serreri P., Competenze e formazione in età adulta. Il Bilancio di competenze, Roma, Monolite, 2009.
- Di Rienzo P., Educazione informale in età adulta. Temi e ricerche sulla convalida dell'apprendimento pregresso nell'università. Anicia, Roma, 2012
- Di Rienzo P., Il riconoscimento e la validazione degli apprendimenti non formali e informali nell'Università. Primo Rapporto di ricerca: politiche e modelli in Europa. PRIN 2007 (a cura di), Anicia, Roma, 2010
- Mezirow J., Apprendimento e trasformazione, Raffaello Cortina, Milano, 2003.
- Rossi P. G., Giannandrea L., Che cos'è l'e-Portfolio, Roma, Carocci, 2006.
- Rossi P. G., Progettare e realizzare il Portfolio, Roma, Carocci, 2005.
- Schön D., Il professionista riflessivo. Per una nuova epistemologia della pratica professionale, Dedalo, Bari, 1993.
- Singh M., Recognition, Validation and Certification of Informal and Non-formal Learning UNESCO Institute for Education, April 2005 Hamburg
- Varisco B. M., Portfolio. Valutare gli apprendimenti e le competenze, Roma, Carocci, 2004.

FONTI. Articoli reperibili in rete

- **Pellerey M., L'apprendimento esperienziale come risultato e come processo, Apprendere dall'esperienza /2, (NPG 10-02-47), <http://www.notedipastoralegiovanile.it/>**
- **Helen Barrett, E-Portfolios as Digital Stories of Deep Learning (UW Bothell, April 28, 2011) <https://vimeo.com/23513397>**