

VERSO UN'ECOLOGIA DEGLI APPRENDIMENTI ORGANIZZATIVI:

L'economia circolare delle competenze
nel sistema pubblico – privato



UMANA[®]



L'approccio ecologico agli apprendimenti organizzativi:

il ruolo delle competenze
e la necessità di una loro gestione efficace
attraverso la metodologia dell'individuazione

Eloisa Cianci – Consulente ASAG; Coordinatrice Didattica Master in Gestione e Certificazione delle Competenze



UMANA[®]



UN APPROCCIO ECOLOGICO AGLI APPRENDIMENTI



Avere una visione integrata e sostenibile che considera l'interazione dinamica tra **individui, organizzazioni e contesti** nella generazione degli apprendimenti che caratterizzano la nostra vita ogni giorno.

UE: importanza di adattare continuamente l'educazione e la formazione alle esigenze ecologiche e sociali per favorire uno sviluppo sostenibile del nostro ecosistema sociale.

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore



COMPETENZA ECOLOGICA E MICROCREDENZIALI COME PILASTRI FORMATIVI



2019 Green Deal UE si pone l'obiettivo di trasformare il suo modello economico in una direzione più sostenibile. Sottolinea l'importanza di trasformare l'istruzione affinché affronti le sfide ambientali future, integrando queste competenze in modo sistematico nei curricula educativi europei.



2022 GreenComp UE fornisce un quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità, progettato per essere integrato nei sistemi educativi formali, non formali e informali.

Principali temi: sviluppo di competenze chiave per promuovere la sostenibilità, tra cui il pensiero critico, l'iniziativa individuale, la consapevolezza dell'impatto ambientale delle azioni quotidiane e lo sviluppo di visioni a lungo termine.



2022 RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO relativa a un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità UE esprime necessità di aggiornare e migliorare le conoscenze, abilità e competenze per colmare il divario tra l'istruzione e la formazione formali ricevute e le esigenze di una società e di un mercato del lavoro in rapida evoluzione (transizione verde e digital).

MICROCREDENZIALE: definizione



La registrazione dei risultati dell'apprendimento ottenuti da un discente in seguito a un piccolo volume di apprendimento



Caratteristiche: Condivise; Trasferibili; indipendenti e/o combinate in credenziali più ampie



Esperienze di apprendimento: sono concepite per fornire conoscenze, abilità e competenze specifiche che rispondono a esigenze personali, culturali, della società o del mercato del lavoro



Valutazioni: criteri trasparenti e chiaramente definiti. Sono sostenute da una garanzia della qualità che segue norme concordate nel settore o nell'area di attività pertinente

MICROCREDENZIALI e APPRENDIMENTO PERMANENTE



sono elementi chiave dell'apprendimento permanente



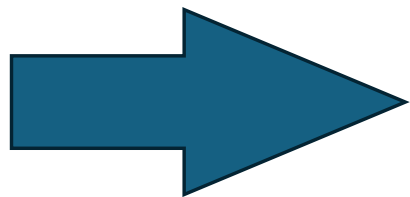
sono utilizzate per riconoscere le competenze acquisite attraverso corsi brevi e mirati, facilitando così la formazione continua e l'occupabilità



promuovono un sistema di apprendimento modulare che consente alle persone di acquisire competenze specifiche in modo flessibile, favorendo una gestione sostenibile delle competenze e dei percorsi di carriera



aiutano a colmare il divario tra il sistema educativo formale e le esigenze emergenti del mercato del lavoro



In sintesi, l'integrazione delle microcredenziali nell'ecologia dell'apprendimento permette una maggiore flessibilità e resilienza del sistema educativo/formativo, preparando i cittadini ad affrontare le sfide future in modo più agile e sostenibile

SVILUPPO DI UN ECOSISTEMA PER LE MICROCREDENZIALI



Contesti di apprendimento Formale



Apprendimento attuato nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Si conclude con il conseguimento di:

- un titolo di studio
- di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato
- di una certificazione riconosciuta



Contesti di apprendimento Non formale



Apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona. Si realizza al di fuori dei sistemi formali. In organismi con scopi educativi/ formativi come:

- imprese
- volontariato
- servizio civile nazionale
- privato sociale



Contesti di apprendimento Informale



Apprendimento realizzato a prescindere da una scelta intenzionale. Avviene:

- nelle situazioni di vita quotidiana
- nelle interazioni che in essa hanno luogo
- In contesti di lavoro
- nel contesto familiare
- nei contesti del tempo libero

Sviluppo dell'ecosistema per le microcredenziali



In contesti di apprendimento formale:

- Istituti di istruzione superiore
- Università e attività di apprendimento permanente correlate
- Istituti di istruzione e formazione professionale e di altri erogatori di IFP
- Centri di eccellenza professionale
- Tutti i livelli di istruzione e formazione

In contesti di apprendimento non formali e informali:

- Imprese
- Parti sociali
- Organizzazioni della società civile
- Autorità locali
- Centri comunitari
- Associazioni professionali
- Organizzazioni di ricerca e innovazione ed erogatori privati

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore



IL RUOLO DELLE COMPETENZE

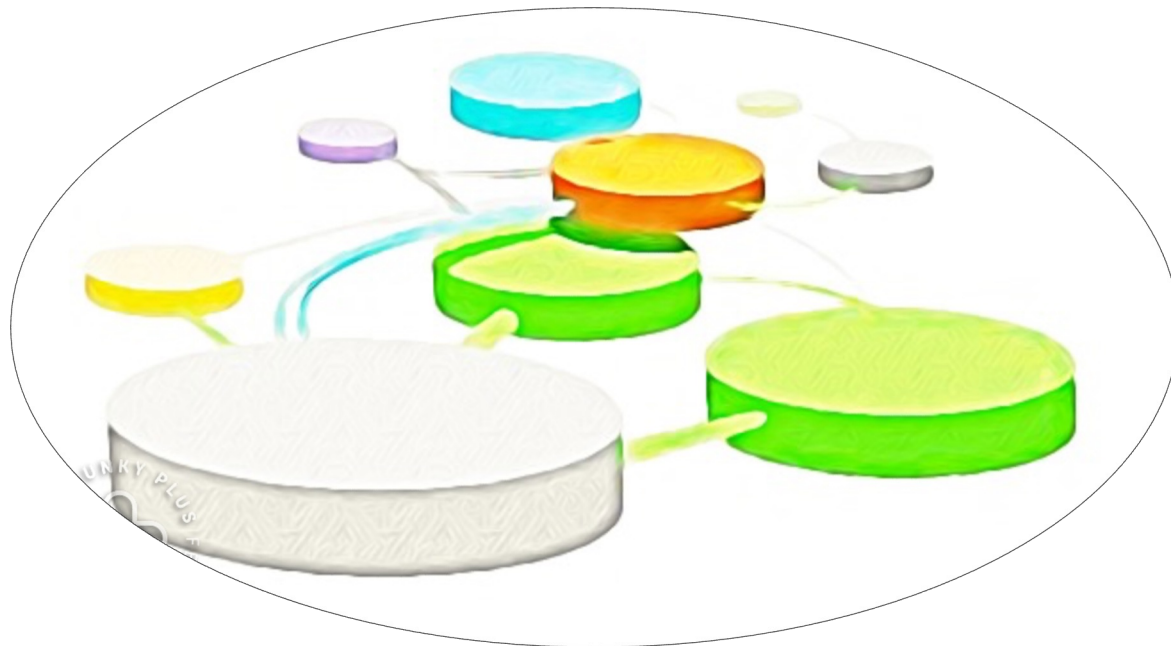


Le competenze generate all'interno dell'ecosistema degli apprendimenti, acquisite, quindi, nei loro plurimi contesti assumono un ruolo fondamentale quali "ponti", canali di interconnessione tra i diversi sistemi organizzativi che popolano il nostro "ambiente", la nostra società.



UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore





Adottare una prospettiva ecologica dell'apprendimento organizzativo significa riflettere sul concetto di **"ambiente"** non solo come contesto materiale, ma anche come **spazio sociale e di apprendimento**.

È fondamentale valorizzare le competenze presenti in ogni contesto organizzativo, riconoscendo l'importanza delle risorse umane che lo popolano.

LO SFORZO DEL DMLPS 115 DEL 09/08/2024

In una prospettiva ecologica, valorizzare gli apprendimenti non formali acquisiti nei contesti in cui operano gli enti titolari delegati e gli enti titolati:

Enti titolari delegati:

- Fondi interprofessionali per la formazione continua e i fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito
- Unioncamere
- Sviluppo lavoro Italia



Enti titolati a I e V:

- Enti titolati in altri ambiti di titolarità (es. Università)
- Enti accreditati dalle Regioni e Province autonome
- Enti del Sistema camerale o gli enti da questi partecipati
- Centri DUNA

Enti titolati a I:

- Imprese dotate di strutture formative aziendali
- Enti Bilaterali
- Organismi Paritetici

VALORIZZAZIONE DELLE INTERCONNESSIONI TRA SISTEMI



La cooperazione tra istituzioni educative, aziende e organizzazioni della società civile è essenziale per sviluppare politiche di apprendimento permanente e del lavoro efficaci.

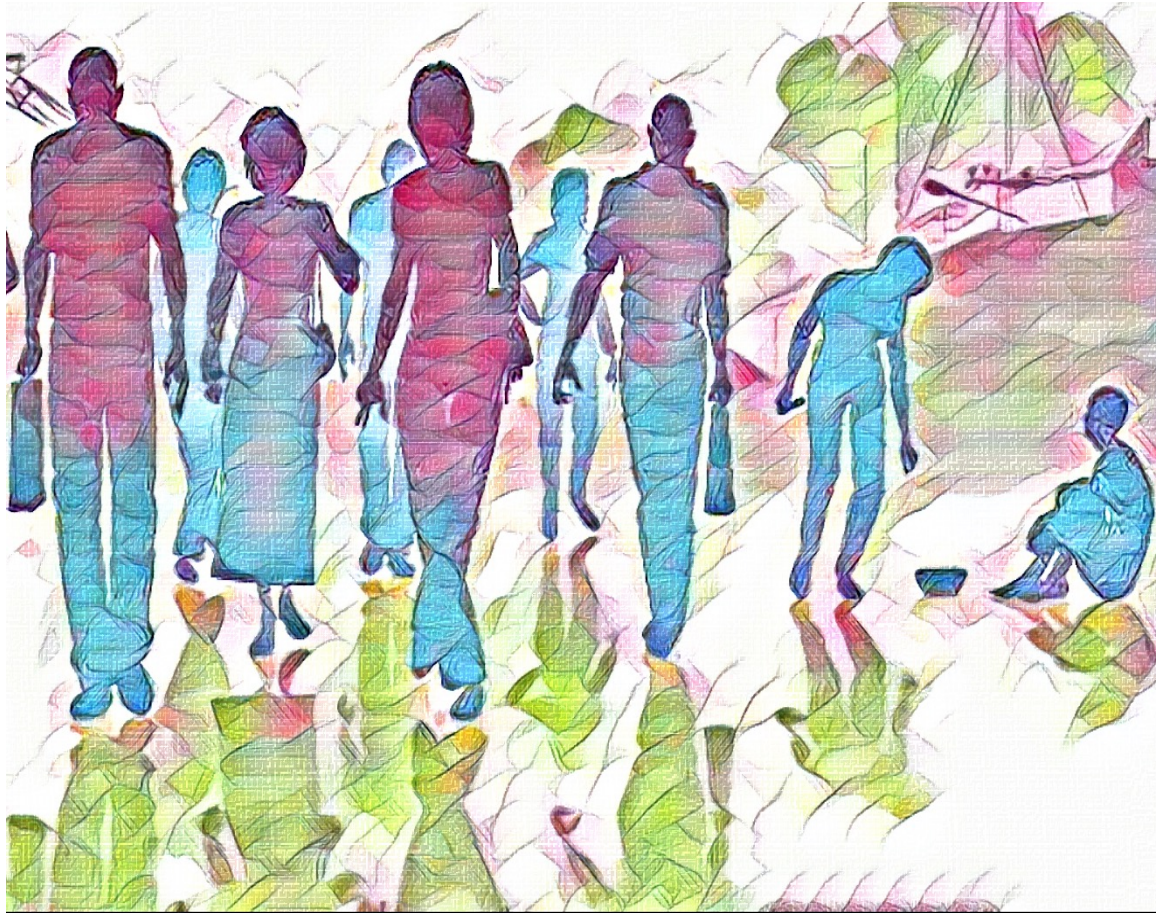
Anche le **partnership tra il settore pubblico e privato**, quindi, sono e risulteranno sempre più essenziali per favorire l'innovazione e la diffusione di buone pratiche all'interno del nostro ecosistema che deve sempre più procedere verso una gestione ecologicamente sostenibile delle competenze.

L'ECONOMIA CIRCOLARE DELLE COMPETENZE



Solo un'impostazione "circolare" della gestione delle competenze, quindi, può portare ad uno sviluppo sostenibile di tutte le isole che compongono l'ecosistema di cui è costituita la nostra società.

DALL'INVISIBILE AL VISIBILE: VALORIZZARE LE COMPETENZE NASCOSTE



Le competenze apprese in contesti **non formali e informali**, sebbene meno visibili e spesso non certificate, rappresentano un ricco bacino di conoscenze e abilità essenziali da spendere all'interno del mercato del lavoro.

Ignorare queste competenze può portare a uno spreco di talenti e capacità che invece potrebbero essere preziose per una sostenibilità reale delle organizzazioni.

LA METODOLOGIA DELL'INDIVIDUAZIONE

Scopo: valorizzare il patrimonio di esperienze di vita, di studio e di lavoro attraverso il riconoscimento delle competenze maturate nel percorso di vita.

Come: attraverso la descrizione in forma colloquiale delle esperienze, con il supporto di un operatore esperto che aiuta la ricostruzione delle esperienze della persona traducendole in competenze, conoscenze ed abilità referenziandole ad un quadro riconosciuto dalla normativa nazionale.

Output: costruire una scheda finale utile ai fini concordati tra esperto e persona in individuazione (Fini: ricollocazione e quindi matching domanda-offerta di lavoro, validazione ed eventuale successiva certificazione, riconoscimento crediti, ecc).

Fase 1

Individuazione competenze/ elementi di competenze

Fase 2

Aggancio al Quadro di riferimento:

- Framework e standard regionali
- Atlante del Lavoro (nazionali) /Quadri europei

Fase 3

Raccolta delle evidenze

Fase 3.1

Guida al riconoscimento delle competenze/elementi di competenze in via di acquisizione /acquisite

Fase 3.2

Sistematizzazione della raccolta delle evidenze

Fase 3.3

Consapevolizzazione del percorso svolto, che culmina nell'emersione delle competenze/elementi di competenze acquisite

Fase 4

Elaborazione del documento di trasparenza

Differenze tra «uso valutativo» del Bilancio e Individuazione



P.d.V. Valutatore	Bilancio «valutativo»	Individuazione
Lo sguardo con cui la persona viene osservata	Si basa su racconti personali	Il racconto personale viene agganciato a quadri di riferimento
L'uso dei quadri	✗	✓
L'attenzione alla raccolta di evidenze	Parziale - uso di interviste/test vari non referenziati a quadri riconosciuti a livello normativo	✓ Produzione di evidenze che corroborano in modo pertinente il possesso della competenza in coerenza con le normative in vigore
La consapevolezza di «ciò che si sa» e ciò che «manca»	Parziale - self- reported e legata all'esperienza del valutatore	✓ Uso dei Quadri riconosciuti a livello normativo come riferimento di supporto alla valutazione
L'attenzione e la valorizzazione dei contesti di apprendimento	Parziale - self- reported e legata allo sguardo del valutatore	✓ Ogni evidenza deve essere comprovata nel contesto in cui viene applicata e collegata a Quadri normativamente riconosciuti
La comunicazione delle competenze alle organizzazioni che ricercano questa professionalità	Parziale - self- reported e legata alle performance comunicative del valutatore	✓ Trasparente, referenziata e portabile perché agganciata a quadri di riferimento consultabili e riconosciuti a livello normativo

Differenze tra «uso valutativo» del Bilancio e Individuazione



P.d.V. persona in valutazione	Bilancio «valutativo»	Individuazione
Lo sguardo con cui la persona si osserva	Si basa su un'auto-rielaborazione delle proprie esperienze personali	Il racconto personale viene agganciato a quadri che aiutano la persona a collocare le sue esperienze in un frame univoco e riconosciuto
L'uso dei quadri		Aiuta la persona a collocare con consapevolezza le proprie competenze in relazione alle proprie esperienze
L'attenzione alla raccolta di evidenze	Parziale – la persona attraverso interviste/test vari focalizza la sua attenzione sui temi trattati di volta in volta nei colloqui	Mostra in modo pertinente il «verosimile» possesso delle competenze della persona in coerenza con le normative in vigore
La consapevolezza di «ciò che si sa» e ciò che «manca»	Parziale - legata alla rielaborazione personale delle proprie esperienze e all'oggetto del bilancio	L'uso di Individuazione e Quadri permette alla persona di collocarsi all'interno di scenari orientanti che aiutano a collocare se stessi e la propria professionalità assumendo una reale consapevolezza
L'attenzione e la valorizzazione dei contesti di apprendimento	Parziale - legata all'incontro tra gli sguardi del valutatore e della persona	Molto maggiore - Ogni evidenza deve essere comprovata nel contesto in cui viene applicata e collegata a Quadri
La comunicazione delle proprie competenze alle organizzazioni che ricercano questa professionalità	Parziale – legata alle attività su cui si è fatto il bilancio	Trasparente, referenziata e orientata alla portabilità perché agganciata a quadri di riferimento consultabili anche dall'azienda e riconosciuti a livello normativo

I QUADRI DI COMPETENZE



-  QNQ – Quadro Nazionale delle Qualificazioni (Implementazione Italiana dell'EQF - European Qualification Framework)
-  Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni
-  DigComp - Quadro comune europeo di riferimento per le competenze digitali
-  EntreComp - Quadro comune europeo di riferimento per le competenze imprenditoriali, e di imprenditività
-  LifeComp - Quadro comune europeo di riferimento per le competenze delle competenze personali, sociali e di apprendimento, per le life skills
-  GreenComp - Quadro europeo per le competenze green e di sostenibilità
-  QCER - Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue per le competenze multilinguistiche
-  OCSE-PIAAC - standard di competenze per le competenze di *literacy* e di *numeracy*

Quadri su cui impostare l'individuazione a banda larga
in base al DMLPS 115 del 09/08/2024

X ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ X ✓ ✓

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore



POTENZIALITA' DI APPLICAZIONE DELL'INDIVIDUAZIONE



LATO UTENTE

Imprenditorialità e Autoimprenditorialità

Outplacement (individuale e collettivo): in contesto lavorativo simile da quello originale

Outplacement (individuale e collettivo): in contesto lavorativo lontano da quello originale

Valorizzazione competenze attraverso Job Rotation

Valutazione di competenze ed eventuale IVC

Riscrittura CV per contesti di apprendimento

Riscrittura Job Description

Analisi di processi di lavoro anche in correlazione con possibili Job Rotation

Progettazione corsi di formazione attraverso i Quadri

Sviluppo di metodologie e strumenti di valutazione

Progettazione e gestione dei processi valutativi

Progettazione attività di orientamento alle professioni attraverso i quadri

**INDIVIDUAZIONE
E QUADRI:
una visione a 360°**

LATO IMPRESA

Grazie per
l'attenzione!

eloisa.cianci@unicatt.it

