

Il riconoscimento delle competenze: valorizzare le competenze in prospettiva professionale e formativa

(intervento a valle del progetto “WOMANagement: valorizzare le competenze manageriali delle donne cooperative”)

di Daniela Baldini

Ognuno possiede un bagaglio di conoscenze ed esperienze, maturate nella vita quotidiana e lavorativa. Nel momento in cui si elabora un curriculum vitae non ci si limita ad indicare gli studi effettuati ma si integra riportando le esperienze professionali, i ruoli ricoperti e i compiti svolti. A ciò, si aggiungono esperienze connesse alla propria vita extra lavorativa: interessi, volontariato, sport, corsi di perfezionamento, corsi di studio. Come fare emergere, rendere oggettivo e spendibile il valore di ciò che si sa fare? Come far comprendere ad un esperto di risorse umane o a un'azienda i propri valori e saperi, al di là del ruolo professionale ricoperto? Come aiutare i singoli a prendere consapevolezza delle proprie risorse?

Sono domande importanti, spesso non consapevoli nelle persone. Molte, infatti, sono abituate a dare per scontato che la propria identità coincida con il ruolo ricoperto o il compito svolto in azienda, senza rendersi conto che questi aspetti non possono essere caratteristiche rappresentative della persona nella sua complessità. Altre, ad esempio i giovani, si trovano ad avere un bagaglio eterogeneo di esperienze, delimitate nel tempo ma spesso originali e avanzate, e percepiscono di volerle fare emergere, pur riconoscendosi oltre la semplice somma di esse. Altre ancora, possono avere piena consapevolezza delle proprie competenze ma necessitano di strumenti e documentazioni che consentano loro di negoziare in modo efficace con i propri responsabili per avanzamenti di carriera.

I processi di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze sono dunque percorsi che, permettendo la presa di consapevolezza delle proprie capacità e il riconoscimento da parte di terzi, possono divenire strumenti per lo sviluppo di carriera e la costruzione del futuro professionale. In questa prospettiva ha lavorato il progetto “WOMANagement: valorizzare le competenze manageriali delle donne cooperative” che ha portato dodici donne nel settore cooperativo che si occupano di attività di coordinamento/responsabilità/direzione al riconoscimento formale delle loro competenze attraverso percorsi di convalida delle competenze.

Il riconoscimento e la validazione delle competenze nel contesto europeo e italiano

La validazione delle competenze è il processo mediante il quale l'esperienza di una persona, descritta in termini di competenze, viene documentata, argomentata e messa a confronto con degli standard professionali. Si avvale di procedure di riconoscimento e valutazione ed è, inoltre, un processo formativo che sviluppa nella persona una maggiore consapevolezza nelle proprie capacità.

Si fonda sulle strategie di bilancio delle competenze, trovando origine negli Stati Uniti e in Canada al termine della seconda guerra mondiale: agli ex soldati che avevano partecipato al conflitto mondiale venivano riconosciute le esperienze che avevano implementato nel corso degli anni, in modo da avere maggiori strumenti per trovare impieghi lavorativi.

I processi di validazione delle competenze sono successivamente giunti in Europa nella metà degli anni '80, seguendo due importanti linee metodologiche: in Francia e nell'area francofona, con

l'approccio RVAE (Reconnaissance et Validation des Acquis de l'Experience); in Gran Bretagna, Irlanda e Paesi Bassi, con l'approccio NVQ (National Vocational Qualifications).

Nella sfera europea le tematiche di validazione e certificazione sono affrontate con maggiore formalizzazione a partire dagli anni 2000 nelle raccomandazioni del Parlamento Europeo e del Consiglio orientate alla *Costituzione di un quadro europeo delle qualifiche EQF*, nell'*Istituzione di un quadro europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)*.

Un punto di svolta che ha portato ordine nello scenario delle pratiche e delle sperimentazioni messe in pratica fino a quel momento in Europa rispetto alla validazione delle competenze è stata la Raccomandazione del Consiglio del 2012 *Convalida dell'apprendimento non formale e informale* seguita dalla pubblicazione nel 2016 delle *Linee guida per la convalida all'apprendimento non formale e informale* da parte del Cedefop (Centro Europeo per lo sviluppo della formazione professionale). Queste raccomandazioni, riportate schematicamente in Tabella 1- Il contesto europeo, sono diventate punto di riferimento scientifico, metodologico e di ricerca per le pratiche di validazione e certificazione negli stati europei.

Il contesto europeo

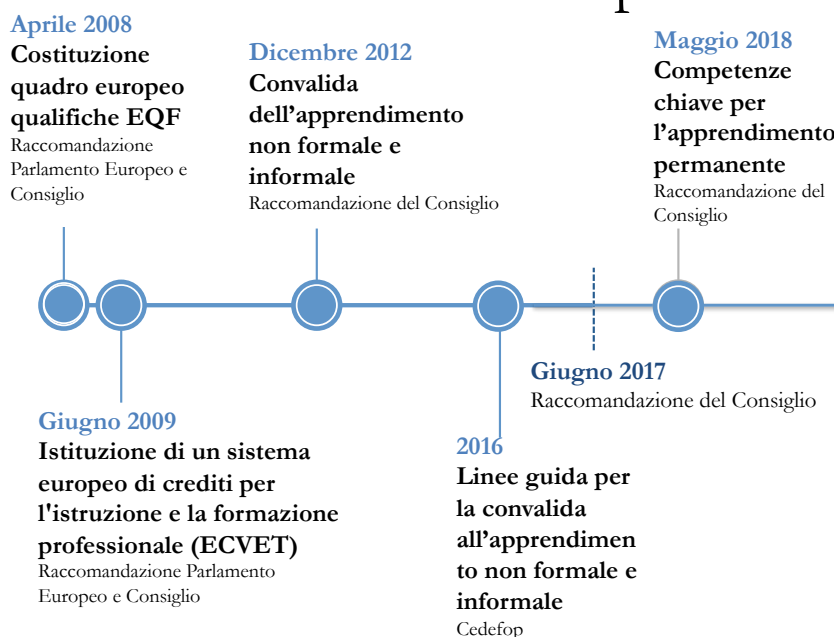


Tabella 1- Il contesto europeo

Si integra in questo contesto di ampio respiro, la normativa italiana. Tra il 2012 e il 2013 sono state pubblicate rispettivamente la legge n.92 relativa alla *Riforma del mercato del lavoro* con le indicazioni per l'individuazione, il riconoscimento e la validazione, la certificazione degli apprendimenti formali non formali e informali e il Decreto Legislativo n.13 in cui sono riportate *Norme e 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*. Le normative (presentate in Tabella 2- Il contesto italiano) che si sono succedute sono state finalizzate a dare ordine sia alle metodologie sia al repertorio delle qualificazioni in ambito formativo e professionale, affinché i processi di validazione e certificazione siano realmente utili alle persone e seguano delle procedure rigorose.

Il contesto italiano



Tabella 2- Il contesto italiano

Sono riportati in Tabella 3 alcuni dei contenuti e argomenti principali trattati nella normativa italiana degli ultimi anni sul tema della convalida e certificazione delle competenze.

Principali tematiche sulla convalida e certificazione delle competenze nelle normative italiane

<i>Legge n.92 del 2012</i>	<i>D.L. n.13 del 2013</i>	<i>Decreto ministeriale giugno 2015</i>	<i>Decreto del 2018</i>
<p>Rilancio delle politiche per l'apprendimento permanente attraverso reti territoriali.</p> <p>Servizi al cittadino e indicazioni normative per individuazione, riconoscimento e validazione, certificazione degli apprendimenti formali non formali e informali.</p> <p>Repertorio nazionale delle qualificazioni.</p>	<p>Definisce le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze.</p> <p>Centralità della persona e volontarietà del processo.</p> <p>I documenti di validazione e i certificati rilasciati a conclusione dei percorsi costituiscono atti pubblici.</p>	<p>Definisce un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze.</p> <p>Specifica i riferimenti operativi per gli standard minimi di processo e per gli standard minimi di attestazione e registrazione.</p> <p>Orientato a ampliare la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo al fine di facilitare la mobilità geografica e professionale.</p>	<p>Quadro Nazionale delle Qualifiche, strumento di classificazione delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del sistema nazionale di certificazione delle competenze.</p> <p>Raccorda il sistema italiano delle qualificazioni con i sistemi degli altri Paesi europei.</p> <p>Migliora l'accessibilità, la trasparenza, la permeabilità e la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale e europeo.</p>

Tabella 3- Principali tematiche sulla convalida e certificazione delle competenze nelle normative italiane

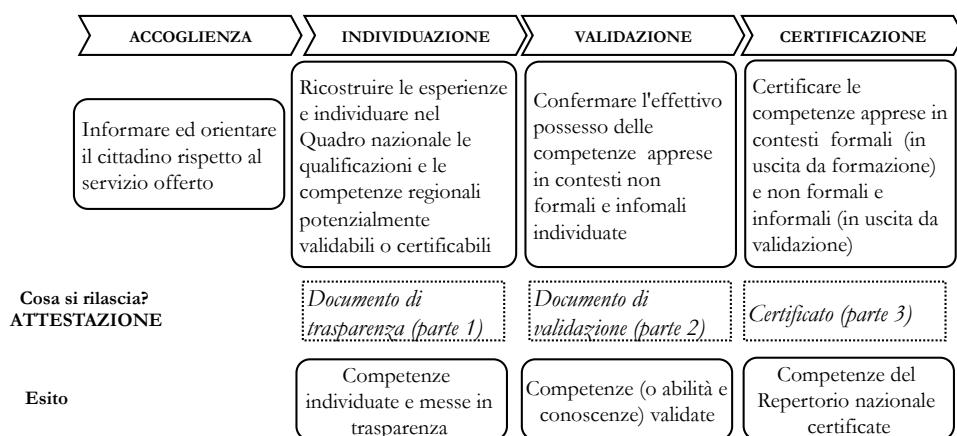
Tappe del processo di validazione e certificazione

Al fine di garantire l'affidabilità e la spendibilità del sistema, le normative del 2013 e del 2015 hanno delineato il quadro operativo per il riconoscimento, validazione e certificazione a livello nazionale delle qualificazioni regionali. Nello specifico viene definita una cornice di riferimenti comuni per l'operatività dei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze, orientata al conseguimento di alcuni obiettivi:

- favorire la messa in trasparenza degli apprendimenti e l'aderenza della formazione ai fabbisogni delle imprese e delle professioni al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e accrescere la produttività e la competitività del sistema produttivo;
- ampliare la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo al fine di facilitare la mobilità geografica e professionale anche in un'ottica di internazionalizzazione delle imprese e delle professioni¹.

Accoglienza, individuazione, validazione e certificazione sono le tappe dei processi di riconoscimento e validazione (raffigurate in Tabella 4). Il processo di individuazione e validazione è sempre preliminare alla procedura di certificazione nel caso di apprendimenti non formali e informali e può realizzarsi attraverso uno specifico servizio autonomo oppure può essere integrato in un unico servizio di validazione e certificazione.

Tappe del processo di validazione e certificazione



Schema riassuntivo degli standard in linea con il Dlgs 13/2015 e il Di. 30 giugno 2015

Tabella 4- Tappe del processo di validazione e certificazione

¹ Decreto ministeriale 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*, Gazzetta Ufficiale 20 luglio 2015, n. 166

Ogni tappa, ad eccezione dell'accoglienza, è finalizzata al rilascio di un'attestazione e al raggiungimento di alcuni obiettivi specifici:

- l'individuazione prevede il rilascio del documento di trasparenza, che esplicita quali competenze sono state analizzate e valorizzate;
- la validazione comporta la convalida di abilità, conoscenze o competenze tramite il documento di validazione;
- la certificazione rilascia il certificato che dichiara il possesso di competenze riconosciute nel repertorio nazionale.

Riconoscimento personale e riconoscimento istituzionale

È opportuno fermarsi a riflettere sul tema del riconoscimento, che può essere considerato da diversi punti di vista, distinguendo in particolare il riconoscimento personale e il riconoscimento istituzionale.

Il riconoscimento personale è sia un obiettivo dei processi di convalida che un punto di partenza per lo sviluppo di carriera. Grazie alla presa di consapevolezza delle proprie competenze (riconoscersi di, essere capace di...), le persone possono riorientarsi nel mondo lavorativo e progettare l'evoluzione professionale e personale. In questo scenario l'individuo può, più facilmente, mettersi in gioco per una ricerca di lavoro e nell'ottica della mobilità professionale.

Il riconoscimento istituzionale dà un valore di atto pubblico al processo di convalida, rendendolo spendibile a livello sociale. Una singola organizzazione – ad esempio un'azienda – può esprimere, attraverso una procedura rigorosa e trasparente, un giudizio di validazione di competenze dei propri dipendenti ma è probabile che tale esito di validazione risulti spendibile unicamente solo all'interno dell'organizzazione stessa. Se l'organizzazione rientra invece, ad esempio, in una rete più ampia (associazione di imprese di categoria; collegamento con servizi formativi e/o per il lavoro), il riconoscimento della validazione acquisisce una maggiore spendibilità sociale per l'individuo². Il riconoscimento istituzionale diviene uno strumento ufficiale che permette di avere accesso a una formazione o a un accreditamento specifico per il conseguimento di un diploma o di un attestato di professione.³

² P.Reggio, E.Righetti (a cura di), *L'esperienza valida. Teorie e pratiche per riconoscere e valutare le competenze*, Carocci Editore, Roma, 2013

³ www.valida.ch

Dal riconoscimento alla validazione

Il termine "identificazione" fa riferimento a quanto viene attivato per rendere individuabili gli apprendimenti di tipo esperienziale

Cosa	Chi	A che scopo
Riconoscimento personale Identificazione e presa di coscienza delle competenze personali Auto-valutazione	Persona interessata	-Evoluzione personale -Orientamento professionale -Formazione continua -Ricerca di lavoro -Mobilità professionale
Riconoscimento istituzionale Valutazione esterna Riconoscimento ufficiale	Istituzioni pubbliche d'orientamento, di formazione, del lavoro, associazioni professionali Stato/Regioni	-Mobilità -Reinserimento -Accesso a una formazione (accreditamento) -Diploma -Attestato di professione -Certificato

Ripreso da: www.valida.ch

Tabella 5- Dal riconoscimento alla validazione

Validazione come processo formativo

Oltre al conseguimento delle attestazioni e al riconoscimento delle competenze non formali e informali possedute, il processo di validazione e certificazione è un'opportunità formativa. Favorisce lo sviluppo di valori e attitudini che mettono in condizioni di ripensare e ricostruire la carriera professionale, di progettare una crescita o un cambiamento lavorativo. Uno dei principi cardini affinché questo avvenga è il fatto che la persona sia al centro del processo di validazione, in una prospettiva che la veda protagonista e attiva nelle dinamiche che si dipanano nel percorso: l'autoriconoscimento, l'autovalutazione, l'argomentazione, l'eterovalutazione, la generazione e ricerca di nuovi apprendimenti. Si è cercato di sistematizzare queste dinamiche in una visione ciclica di processo: ogni dinamica è stata individuata come favorevole per l'emersione di alcuni valori, attitudini utili per la progettazione formativa e di carriera (con la consapevolezza che aspetti quali motivazione, autostima, ecc., non possono rimanere imbrigliati in tappe statiche ma possono emergere in qualsiasi momento). In questa prospettiva ciclica (rappresentata in Tabella 6- La validazione è un processo formativo):

- l'autoriconoscimento è l'operazione che svolge la persona nel momento in cui identifica come propri gli apprendimenti acquisiti per via esperienziale e le conoscenze. È un processo difficile e si avvale dell'impiego di dispositivi pedagogici specifici. Permette alle persone di prendere consapevolezza delle proprie risorse e di apprezzare le conoscenze e gli apprendimenti acquisiti per via esperienziale⁴. Nel momento in cui le persone si riconoscono le risorse che possiedono e le apprezzano, sviluppano valori quali la fiducia in se stessi, l'immagine migliore di sé e l'autostima.
- L'autovalutazione, connessa con l'autoriconoscimento, porta ad attribuirsi una competenza. La persona colloca la propria competenza rispetto a standard socialmente definiti, che permettono di misurarla in modo oggettivo e garantiscono l'affidabilità della procedura. La

⁴ P.Reggio, E.Righetti (a cura di), *L'esperienza valida. Teorie e pratiche per riconoscere e valutare le competenze*, Carocci Editore, Roma, 2013

conoscenza diviene sempre più consapevole e la persona incrementa la fiducia in sé, l'autostima e la motivazione nello sviluppo professionale. Nel momento della valutazione la persona comprende in quali attività e conoscenze è maggiormente preparato e in quali ambiti potrebbe essere necessario un approfondimento e maggiore esperienza.

- L'argomentazione fa emergere l'attività preriflessiva e porta a elaborare l'esperienza vissuta per renderla comunicabile, comprensibile e valutabile da parte di altri. Si ritorna sull'esperienza vissuta per trasformare in risultati di apprendimento i fatti che in essa erano accaduti: la conoscenza così rivisitata appare in evoluzione⁵.

In questa dinamica l'argomentazione diviene dunque uno strumento di approfondimento che permette di comprendere sia il proprio valore sia quali aspetti della competenza possano essere ulteriormente incrementati o quali altre competenze debbano essere affinate, per fondare successivi apprendimenti.

- L'eterovalutazione, ovvero la valutazione della capacità e della competenza svolta da un esperto metodologico e da un esperto degli apprendimenti oggetto di valutazione. Il valore della procedura e la spendibilità sociale dipende, oltre che dal rigore metodologico e dalla correttezza etica professionale con la quale la validazione viene effettuata, anche dall'autorevolezza dell'organismo validante. L'eterovalutazione porta a sviluppare una visione olistica degli apprendimenti, in chiave autoformativa e di sviluppo di carriera.
- La generazione e la ricerca di nuovi apprendimenti caratterizza dunque il processo di validazione. Una volta presa consapevolezza dei propri punti di forza e di quelli da incrementare, la persona può giungere a stabilire nuovi obiettivi e a riorientarsi a livello professionale.

I processi di validazione permettano di sviluppare un senso di autoefficacia del sé particolarmente utile per superare situazioni critiche causate dal mancato riconoscimento delle capacità e del ruolo ricoperto. L'autoriconoscimento, l'autovalutazione, la valutazione da parte di esperti, infondono consapevolezza rispetto alle proprie competenze, fondamentale per fronteggiare le sfide professionali che si incontrano e per potere negoziare sviluppi di carriera.

I soggetti che partecipano al percorso di riconoscimento e validazione sviluppano inoltre capacità di metacognizione, capacità di autoosservazione e di monitorare se stessi dal punto di vista dello sviluppo di capacità e degli apprendimenti. Si tratta di capacità connesse con la competenza chiave "competenza personale, sociale e capacità di imparare" indicata nella raccomandazione del Consiglio Europeo del 2018 relativo delle competenze chiave per l'apprendimento⁶.

⁵ P.Reggio, E.Righetti (a cura di), *L'esperienza valida. Teorie e pratiche per riconoscere e valutare le competenze*, Carocci Editore, Roma, 2013

⁶ Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente, Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea 4.6.2018

La validazione è un processo formativo

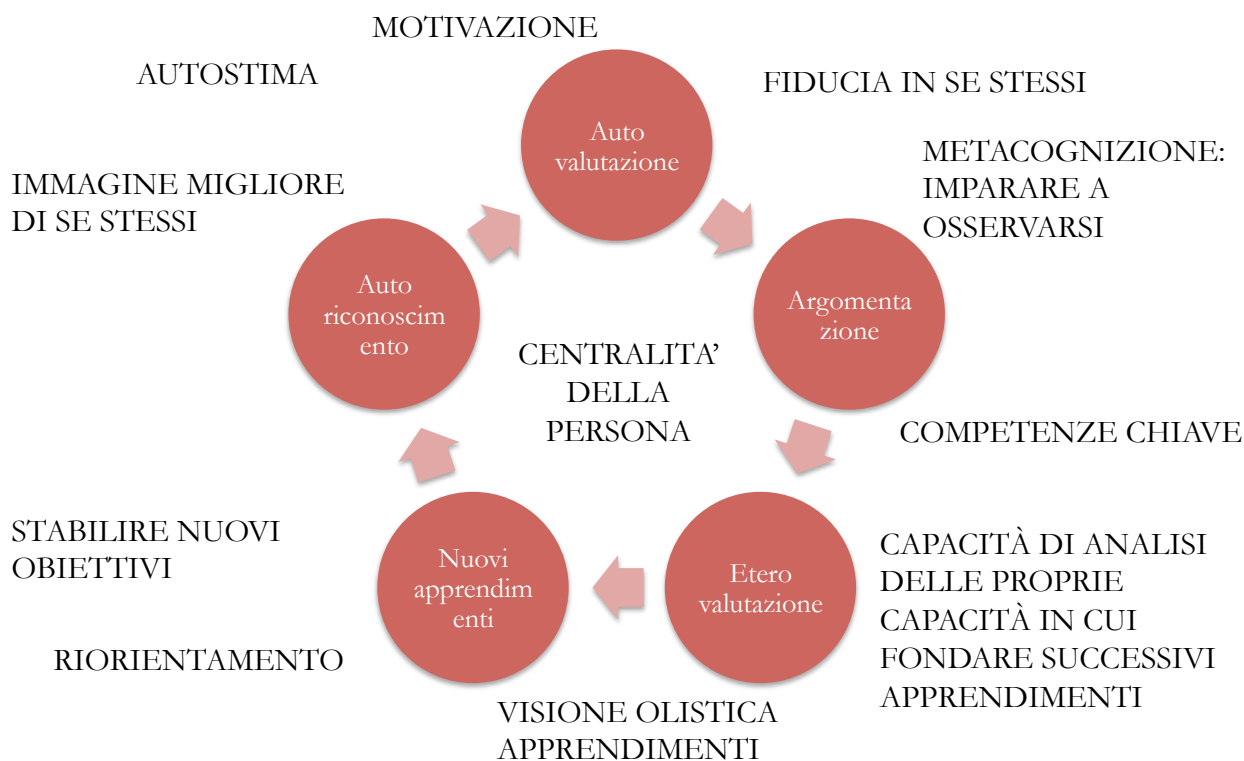


Tabella 6- La validazione è un processo formativo

Aspetti della validazione per la gestione delle risorse umane e il coordinamento

Vi è una connessione tra le metodologie della validazione e le metodologie della gestione delle risorse umane. Per questa ragione i processi di validazione sono esperienze formative che favoriscono il consolidamento delle capacità di gestire i collaboratori in modo più consapevole e intenzionale.

Nel percorso “WOMANagement: valorizzare le competenze manageriali delle donne cooperatrici” sono state argomentate e riconosciute le competenze:

- pianificare e organizzare le attività;
- organizzare e gestire le risorse umane;
- deliberare su questioni riguardanti la struttura;
- gestire le relazioni con l'esterno;
- coordinare le attività contabili e fiscali.

Queste attività di coordinamento prevedono l'impiego di risorse richieste nei processi di validazione: monitoraggio e analisi della situazione e dell'esperienza, capacità di ascolto e osservazione, riconoscimento delle risorse proprie e dei collaboratori in vista del perseguimento di

obiettivi, assegnazione di ruoli e compiti, gestione delle relazioni con collaboratori. Per queste ragioni il processo di validazione permette di affinare le proprie capacità e diviene una delle metodologie di riferimento nelle azioni di coordinamento.

Nel corso dei processi di convalida le persone prendono consapevolezza di competenze, azioni, ruoli agiti nella praticità di ogni giorno, imparano a dare un nome alle esperienze e alle capacità messe in gioco. Giungono ad approfondire capacità di bilancio delle competenze e gestione delle risorse umane, che permettono di gestire al meglio le situazioni lavorative, assegnando ruoli al fine di valorizzare le risorse delle persone e di svolgere i compiti e raggiungere gli obiettivi nel miglior modo possibile.

Conclusioni

I processi di validazione e certificazione delle competenze sono dunque dei percorsi che permettono alle persone di perseguire obiettivi e raggiungere diversi risultati, o punti di partenza per successivi progetti personali e di carriera.

Quando la persona è messa realmente al centro del percorso e nelle condizioni di imparare a riconoscersi le capacità e le competenze, si sviluppano dunque una serie di fattori positivi:

- la persona incrementa fiducia in sé stessa, autostima, motivazione;
- la persona apprende una metodologia connessa a quella del bilancio delle competenze, spendibile sia a livello personale sia a livello professionale nel coordinamento e nella gestione delle risorse umane;
- il percorso di convalida è un processo formativo che permette alle persone di apprendere dall'esperienza, approfondire le conoscenze e individuare punti di forza e argomenti e capacità sui quali investire in futuro;
- il conseguimento di un percorso di convalida offre un riconoscimento istituzionale che sottolinea il valore del percorso stesso e delle capacità dimostrate dalle persone, in riferimento a repertori nazionali e europei.

Il tema della validazione e del riconoscimento delle competenze è oramai molto conosciuto per gli esperti del settore ma nella pratica ci sono ancora poche informazioni chiare e puntuali per i cittadini. Cosa deve fare una persona per vedersi riconosciute le competenze? A chi si deve rivolgere? È opportuno dunque l'implementazione di sistema coordinato in modo che chiunque possa accedere e utilizzare percorsi di riconoscimento completi, chiari e rigorosi, che garantiscano il valore delle competenze dimostrate e delle documentazioni riconosciute e rilasciate.

Bibliografia

Cedefop (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale), *Linee Guida Europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale*, Lussemburgo, 2016

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.*, Gazzetta Ufficiale n.39 del 15/2/2013

Decreto interministeriale 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*, Gazzetta Ufficiale n.166 del 20/7/2015

Decreto ministeriale 8 gennaio 2018, *Istituzione del Quadro nazionale delle qualifiche rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui all'articolo legislativo 16 gennaio 2013, n.13*, Gazzetta Ufficiale n.20 del 25/1/2018

Legge 28 giugno 2012 n.92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Gazzetta Ufficiale n.153 del 3/7/2012

Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 20 dicembre 2012 sulla *Convalida dell'apprendimento non formale e informale*, Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea 22.12.2012

Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017 sul *Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, che abroga la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente*, Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea 15.6.2017

Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 maggio 2018 relativa alle *Competenze chiave per l'apprendimento permanente*, Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea 4.6.2018

P. Reggio, E. Righetti (a cura di), *L'esperienza valida. Teorie e pratiche per riconoscere e valutare le competenze*, Carocci Editore, Roma, 2013

P. Reggio, E. Righetti (a cura di), *Generare valore. La validazione delle competenze nelle organizzazioni*, Carocci Editore, Roma, 2011

Seminario 23 novembre 2018 Roma, *Prima Biennale della Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze. Dall'Europa all'Italia: viaggi di persone e competenze*, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, Commissione Informazione e Lavoro
<https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Eventi/ArtMID/703/ArticleID/387/Prima-Biennale-della-Individuazione-Validazione-e-Certificazione-delle-competenze-Dall%E2%80%99Europa-all%E2%80%99Italia-viaggi-di-persone-e-competenze>