

Background

Contesto normativo

La Commissione europea ha emanato il 23 aprile 2008 una raccomandazione, firmata congiuntamente dal Parlamento europeo e dal Consiglio, che stabilisce il Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ). La raccomandazione istituisce uno schema di riferimento per correlare i sistemi e i quadri di qualifiche dei diversi paesi. Lo schema fungerà da strumento di traduzione per rendere le qualifiche più leggibili e comprensibili ai datori di lavoro, ai singoli e alle istituzioni nei diversi Paesi UE e contribuirà quindi alla mobilità lavorativa e professionale dei cittadini.

Il Quadro Europeo delle Qualifiche (QEQ) integra e sostiene quindi l'attuale gamma di programmi e strumenti volti ad aiutare i cittadini a vivere e a lavorare in altri paesi dell'UE, potrà costituire un portfolio standardizzato volto a consentire ai cittadini di descrivere, in modo trasparente, le loro abilità.

A livello pratico, la raccomandazione fissa al 2010 l'obiettivo di raggiungere una correlazione dei sistemi di qualifiche dei vari paesi con il QEQ. A partire dal 2012, tutte le nuove qualifiche dovrebbero recare un riferimento al QEQ.

La Commissione e gli Stati membri stanno già lavorando per mettere a punto gli aspetti pratici della fase di attuazione. Un gruppo consultivo, costituito di rappresentanti dei governi e delle parti sociali (datori di lavoro e sindacati) coordinerà il processo necessario per rapportare i sistemi nazionali al QEQ.

Validazione degli apprendimenti non formali e informali

Il Quadro Europeo delle Qualifiche prende in considerazione tre categorie di apprendimento:

> Formale

> Non formale

> Informale

Per contesti formali di apprendimento si intendono tutti quei percorsi, intenzionalmente intrapresi, oggettivamente documentabili e/o certificabili (es.: percorsi di istruzione, di formazione riconosciuti, attestati socialmente riconoscibili di prestazioni lavorative o professionali, ecc.)

Per contesti non formali si intendono tutti quei percorsi non certificati e/o certificabili, anche se strutturati e con obiettivi identificabili (es.: attività lavorative anche occasionali, attività sportive, percorsi di istruzione paralleli quali corsi di chitarra, attività di volontariato)

Per contesti informali si fa riferimento alla vita quotidiana di ognuno di noi (es.: lavoro, famiglia, amici, attività ricreative, ecc)

Si va affermando con sempre maggiore forza, nel dibattito internazionale, la necessità di rilevare e certificare quello spettro di conoscenze, attitudini e competenze degli individui apprese ed esperite in percorsi non istituzionali.

La globalizzazione dei mercati, la pressione dei flussi migratori hanno paradossalmente reso meno importanti, riconoscibili e trasferibili sui mercati del lavoro internazionali, qualifiche formali rilasciate a livello nazionale.

Si evidenzia oggi la necessità di recuperare l'approccio olistico alla competenza e l'individuo viene considerato nel suo intero come soggetto e attore del proprio percorso di crescita professionale e lavorativa. La storia e la vita personale, oltre che professionale, diventano la nuova frontiera su cui costruire la sfida della crescita e della performance.

L'individuo diventa per l'economia reale l'opportunità e il fattore critico per uscire dalla crisi, innescare capacità di innovare e ritrovare competitività sui mercati.

Si aprono, dunque, per la Lifelong Learning (LLL) nuovi territori da esplorare e mappare. Bisogna individuare nuovi modelli di rilevazione e validazione degli apprendimenti per arrivare a certificazioni intelleggibili a livello internazionale e dai diversi stakeholders (sistemi di istruzione e formazione, parti sociali e lavoratori).

LA PROPOSTA

Staples (www.staples.com) sta promuovendo un Convegno finalizzato a stimolare una riflessione sul valore dell'applicazione di un sistema di certificazione degli apprendimenti in ambito aziendale.

MOTIVAZIONI

Staples è riconoscibile come società leader mondiale nel settore della commercializzazione di forniture per ufficio, opera infatti, in 27 nazioni in Nord e Sud America, Europa, Asia e Australia. Il gruppo internazionale Staples è, per sua stessa natura, interessato ad un sistema di riconoscimento internazionale delle competenze/qualifiche.

L'attuale crisi economica, l'alto tasso di disoccupazione, la necessità delle imprese di rilanciare il proprio business propone nuove problematiche che il mercato del lavoro dovrà essere pronto ad affrontare nel breve periodo:

Mobilità geografica e professionale dei lavoratori

Nuovi business e nuovi modelli di business

Riqualificazione dell'offerta e della domanda di lavoro

Un sistema di qualifiche standardizzato a livello internazionale potrebbe razionalizzare e aumentare l'efficacia dei processi di incontro tra domanda e offerta di lavoro sia a livello di mercati che internamente a livello di organizzazioni aziendali.

OBIETTIVI

Stimolare una riflessione sui benefici che possono derivare, per aziende e lavoratori, da un sistema di validazione degli apprendimenti riconoscibile a livello internazionale.

Verificare l'urgenza, legata all'attuale fase di crisi economica, di dispositivi per la gestione delle competenze, tacite ed esplicite, in funzione del rilancio del business

Fornire spunti per la definizione di un possibile modello di certificazione e validazione compatibile con le esigenze delle organizzazioni aziendali e imprenditoriali