

**NEWSLETTER
20 SETTEMBRE
2012**

**CREDNET
RETE PER L'ACCREDITAMENTO DELLE COMPETENZE
MANAGERIALI
518802-LLP-1-2011-1-GR-LEONARDO-LNW**



Questo progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questa comunicazione riflette unicamente le intenzioni dei suoi autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualunque uso venga fatto delle informazioni in essa contenute.

Il progetto CREDNET-Rete per l'accreditamento delle Competenze Manageriali sta completando il primo anno della sua attività. Nel corso di quest'anno, ha raggiunto i primi risultati importanti che porteranno allo sviluppo dei prodotti principali del progetto.

I principali risultati del primo anno di attività del progetto CREDNET sono stati:
a) la stesura di un Report comparativo sulla situazione esistente in materia di riconoscimento e certificazione delle abilità e competenze manageriali nei 7 Paesi che partecipano al consorzio (Grecia, Italia, Romania, Cipro, Lettonia, Polonia e Slovenia). Questo documento è stato basato su ricerche approfondite e indagini sul campo (interviste, focus group) eseguite dai partner del progetto con dirigenti aziendali, professionisti, imprenditori e decisori.

b) la stesura di un protocollo con le prospettive e le tendenze per la revisione, l'applicazione e il miglioramento di modelli di certificazione europea delle competenze manageriali. Si tratta di un documento che presenta le principali prospettive e le tendenze nel settore in tutti i Paesi partner, ma anche a livello europeo e illustra alcune delle migliori pratiche che sono state individuate nel campo. Sulla base di questi due primi risultati, il progetto prosegue le sue attività nel secondo anno con la produzione della metodologia per la certificazione delle competenze manageriali e con l'erogazione di training on-line e di uno strumento per facilitare l'autovalutazione delle competenze manageriali.

**Risultati del primo anno
del progetto**



Studio comparativo

Lo stato dell'arte del riconoscimento e della validazione delle competenze manageriali in Europa

Indipendentemente dal modo in cui si acquisiscono le competenze manageriali, è chiaro che la formazione e lo sviluppo professionale fanno parte di un processo continuo, a lungo termine. Ma abbiamo bisogno di standard ben definiti e accreditati per misurare le abilità che determinano la competenza manageriale? Qual è la modalità più appropriata di apprendimento per queste abilità? E le competenze manageriali possono essere apprese o sono innate?

Anche se è noto che l'apprendimento non si esaurisce con la scuola, l'università o i diplomi professionali, le competenze acquisite o sviluppate al lavoro, in famiglia, nella cerchia di amici o dopo aver frequentato programmi di formazione, in assenza di idonea certificazione non sono spesso riconosciuti come un valore nei nostri curricula professionali. Il manager di oggi è spesso una posizione gerarchica all'interno dell'azienda, piuttosto che una carriera. Al fine di analizzare lo stato dell'arte, il partenariato del progetto CREDNET ha svolto una complessa ricerca mirata al processo di riconoscimento e validazione dell'apprendimento non formale e informale in Grecia, Italia, Romania, Cipro, Lettonia, Polonia e Slovenia, con riferimento a: i profili manageriali, i sistemi di formazione non formali/informali, le politiche, le prospettive e le tendenze riguardanti la certificazione delle competenze manageriali acquisite attraverso l'apprendimento non formale/informale, la individuazione delle migliori pratiche, l'indagine tra gli stakeholders (soggetti portatori di interesse) per individuare le esigenze e gli obiettivi per il riconoscimento e la validazione delle competenze manageriali e i principali ostacoli e le barriere che vi si frappongono. Il concetto di formazione permanente è stato istituito in tempi relativamente recenti nei Paesi coinvolti. I concetti di apprendimento informale e non formale sono stati sviluppati in parallelo alla diffusione del concetto di apprendimento permanente. Le istituzioni nazionali coinvolte favoriscono il riconoscimento dell'apprendimento acquisito attraverso metodi non formali o informali, in gran parte a causa della necessità di migliorare e aggiornare le competenze dei soggetti che affrontano l'attuale incertezza dei mercati del lavoro. La crisi economica ha acuito il divario tra domanda e offerta di profili professionali specifici rendendo il tema dell'aggiornamento di competenze una priorità per i responsabili politici. Vi è anche una necessità legata al reinserimento professionale dei disoccupati, e la loro crescita professionale è in gran parte connessa con sistemi di apprendimento non formale e informale, riconosciuti come i metodi più veloci e utili per acquisire o sviluppare competenze.

Le politiche relative al processo di validazione dell'apprendimento non formale/informale e il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso questi tipi di apprendimento mostrano ancora dei punti deboli nei Paesi analizzati. Anche se vi è una chiara tendenza negli ultimi anni verso approcci alla formazione professionale guidati dai risultati dell'apprendimento, i quadri giuridici sono ancora in fase di sviluppo e i sistemi nazionali per la validazione dell'apprendimento non formale sono ancora piuttosto frammentari. Anche se ha una storia relativamente breve, il percorso verso la validazione dell'apprendimento informale e non formale sta procedendo ad un ritmo sempre più spedito, attraverso un aumento di centri di validazione certificati e qualificati, il perfezionamento dei metodi di valutazione e aspetti legali e procedurali sempre più definiti.

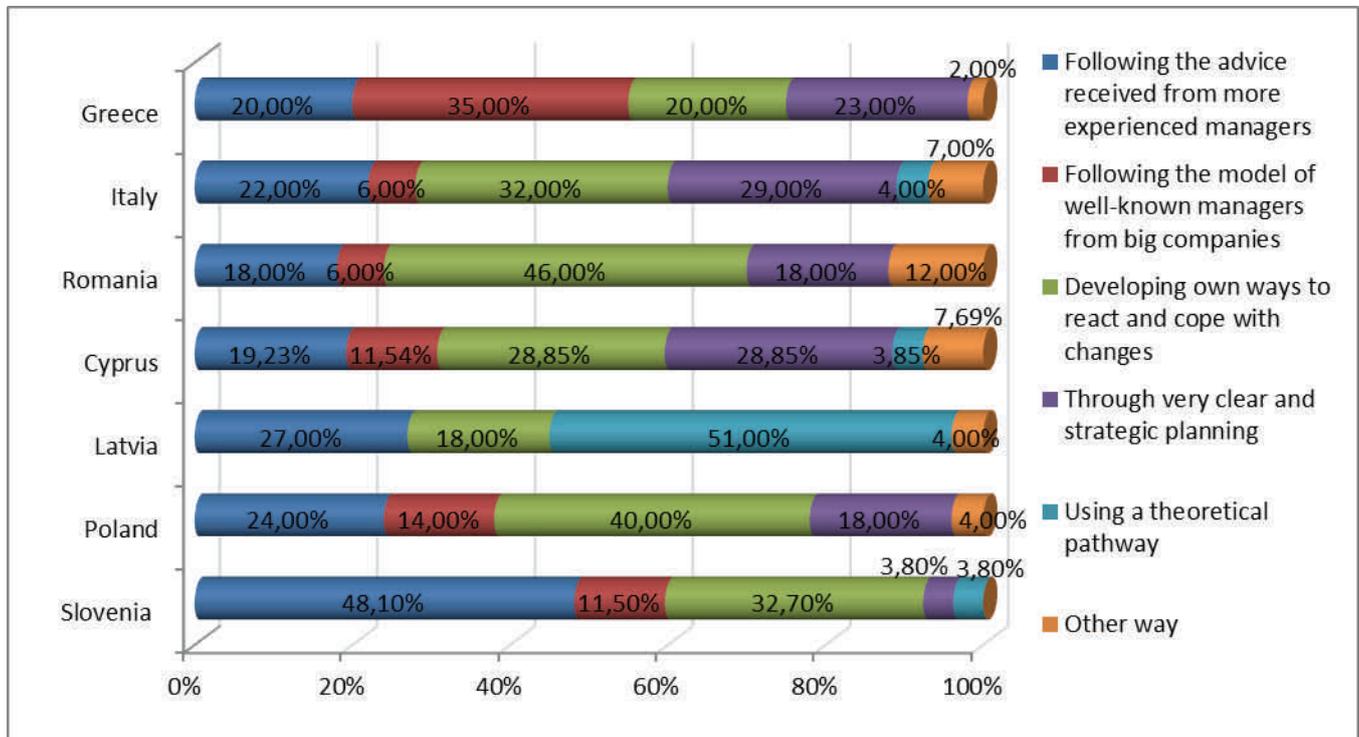
Lo studio comparativo e i report nazionali in lingua inglese si trovano sul sito del progetto CREDNET (www.crednetmanager.eu).

Per ulteriori informazioni:

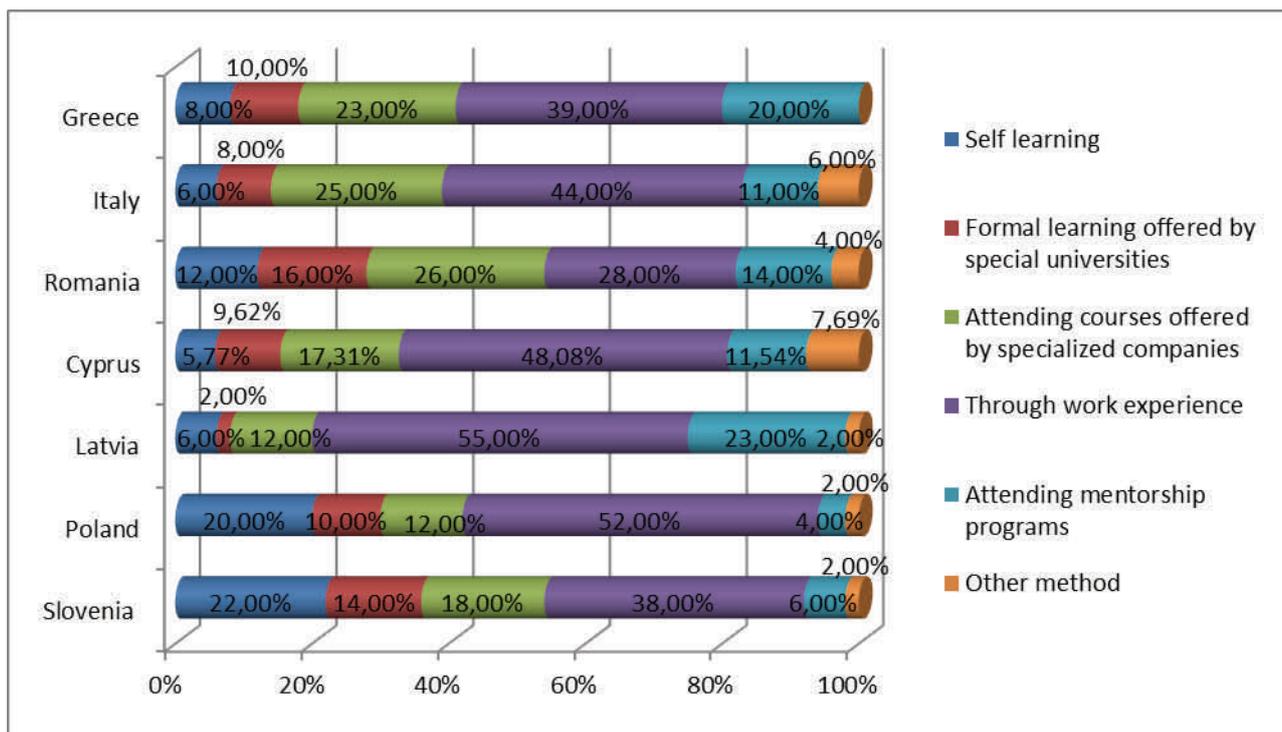
Monica Guizzardi (mguizzardi@consorzioarca.it) - Silvana Di Bono (sdibono@consorzioarca.it)

Analisi statistica dei questionari

Opinione degli intervistati sul modo più efficace per acquisire competenze manageriali:



Opinione degli stakeholders sui metodi usati per acquisire competenze manageriali:



Buone pratiche in Italia

In Italia, nonostante un riconoscimento generale dell'importanza dei principi e degli obiettivi della validazione, si riscontra un ritardo nell'adozione delle disposizioni necessarie per lo sviluppo e l'istituzionalizzazione di un sistema nazionale di validazione e certificazione delle competenze acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale (che di solito offre una maggiore scelta per l'utente rispetto al sistema formale).

Alcune Regioni italiane hanno introdotto strumenti per la validazione dell'apprendimento informale e non formale, adottando almeno tre diversi approcci. Nel primo caso, le Regioni hanno assunto che il loro sistema regionale delle qualifiche deve includere la possibilità di vedere l'apprendimento non formale o informale validato e riconosciuto come un diritto individuale (es. Emilia Romagna e Toscana). Nel secondo caso, il processo di validazione e riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale è stato considerato in relazione al riconoscimento dei crediti per l'accesso alla formazione o istruzione (Valle D'Aosta, Lombardia, Marche, Umbria). Nel terzo caso, il processo di validazione è funzionale a promuovere e migliorare le possibilità di accesso o reinserimento in posti di lavoro qualificati (Veneto e Lombardia). Nell'esperienza dell'Emilia Romagna, il sistema di certificazione, organizzato in profili di qualifica e unità di competenza, diventa un potente strumento per integrare istruzione, formazione professionale e mercato del lavoro. Il riconoscimento dei crediti è facilitato quando il sistema di certificazione è collegato ad un repertorio di standard basato sulle unità di competenza. Il *Portfolio Formativo del Cittadino* è stato inteso come uno strumento strategico per lo sviluppo di un sistema di validazione nazionale, che registri le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione specialistica e la formazione continua che si svolgono nel corso della vita lavorativa, nonché le competenze acquisite in modo non formale e modo informale. Alcune organizzazioni, come APCO, hanno trasferito e adattato al contesto italiano il modello di competenze e i requisiti di certificazione di qualifiche internazionali, per esempio la *CMC - Certified Management Consultant*, che consentono il mutuo riconoscimento professionale all'interno della UE. A livello di progetto, si è cercato di valutare, sviluppare e certificare le competenze manageriali per consentire ai manager e alle imprese di disporre di standard di eccellenza e di misurare le performance manageriali (progetto *Youmanager*) o per sviluppare un sistema integrato di formazione e accreditamento per gli imprenditori o potenziali imprenditori (progetto *SofE-IDEA*). Oltre al potenziale di trasferibilità territoriale di queste buone pratiche, facili da adottare a livello europeo, vi è una certa evidenza del potenziale di trasferibilità intersettoriale ai diversi sistemi e categorie di utenti.

Risultati previsti del progetto CREDNET

Studio comparativo
sullo stato dell'arte
della validazione
delle competenze
manageriali

Strumento on
line di autovalutazione

Portale delle
buone
pratiche

Protocollo delle
prospettive e delle
nuove tendenze

Metodologia per
l'accreditamento
delle competenze
manageriali

Contenuti
formativi



Per ulteriori informazioni, visita il sito del progetto CREDNET: www.crednetmanager.eu
o contatta

Monica Guizzardi (mguizzardi@consorzioarca.it)
Silvana Di Bono (sdibono@consorzioarca.it)