



Newsletter n° 16
Ottobre 2022

COMPETENZE: POTENZIARE QUELLE POSSEDUTE O IMPARARNE ALTRE RADICALMENTE NUOVE? COME CERTIFICARLE?

Know how in pillole

Il futuro del nostro lavoro ci impone scelte importanti in materia di competenze:

- imparare **competenze radicalmente nuove** per una nuova professione o per continuare a ricoprire un ruolo in evoluzione così profonda da mutare nome e connotati, oppure
- **potenziare le competenze possedute** per far evolvere il proprio ruolo/professione verso maggiori responsabilità?
- è opportuno **certificarle** per garantire un valore aggiunto in termini di credibilità e trasparenza?

Si sente parlare sempre più spesso di "*New way of working*" cioè nuovi modi di lavorare e di "*Job reset*". Ridisegnare ruoli, attività, compiti per capitalizzare l'esperienza di questi ultimi due anni nella "prossima normalità". Questo è un modo stimolante (e forse preoccupante?) di etichettare il periodo che abbiamo davanti a noi: viviamo in un'epoca che ci dà l'occasione di ripartire daccapo, per mettere in discussione ruoli e competenze consolidati e aprirci a nuove dimensioni, sia da un punto di vista organizzativo che personale. Secondo il **World Economic Forum (WEF)**, entro il 2025, il 50% di tutti coloro che lavorano avrà bisogno di imparare competenze radicalmente nuove e il 40% delle competenze base degli attuali lavoratori cambierà. L'implicazione è chiara: pensare che a ciascuno di noi o alla nostra Organizzazione non toccherà il cambiamento di competenze è quantomeno poco realistico.

Quali competenze per il futuro del nostro lavoro?

Identificare le competenze necessarie per il futuro è la difficoltà principale per il 53% delle Organizzazioni coinvolte in una importante indagine.

La domanda che sempre più spesso ci si pone è: **ma cosa imparare?**

COMPETENZE DI MESTIERE

+

COMPETENZE DIGITALI

+

COMPETENZE "UMANE"

Q.Team
TECNICHE PER L'ECCELLENZA
TECSE

Via Curioni, 14
21013 Gallarate (VA)
Tel. 0331. 781670 (Interno 3)
www.gruppomedilabor.com



Questo sarà il *mix* indispensabile per i "**Super Jobs**" del futuro che, secondo il **WEF**, potrebbero richiedere le seguenti nuove competenze:

- *Analytical thinking and innovation*
- *Active learning and learning strategies*
- *Complex problem solving*
- *Critical thinking and analysis*
- *Creativity, originality and initiative*
- *Leadership and social influence*
- *Technology use, monitoring and control*
- *Technology design and programming*
- *Resilience, stress tolerance and flexibility*
- *Reasoning, problem solving and ideation.*

Il **WEF** pertanto essenzialmente indica: pensiero analitico e innovazione, apprendimento intenzionale e strategie di apprendimento, *problem solving* complesso; l'**IBM Institute for Business Value** indica: flessibilità, agilità e adattabilità ai cambiamenti, time management, capacità di stabilire priorità e capacità di lavorare efficacemente in *team*.

Altri suggeriscono di smettere di pensare l'apprendimento di "competenze radicalmente nuove" come a un'aggiunta di "competenze digitali", ma di prevedere il *set* di "*human competences*" che resteranno una volta proceduto all'automazione di processi e modelli produttivi.

La fatica di apprendere

In questo periodo di "*pandemic fatigue*", la capacità del lavoratore medio di assorbire il cambiamento senza soccombere allo *stress* sembra essersi dimezzata rispetto agli anni precedenti.

A tutti noi è venuta meno quella buona scorta di condizioni che ci consentirebbero di gestire al meglio l'apprendimento di nuove competenze:

- **Tempo.** Secondo una ricerca **Udemy for Business**, fra gli ostacoli all'apprendimento e allo sviluppo, le limitazioni di *budget* pesano per il 42% dei partecipanti, mentre la mancanza di tempo è limitante per il 61%.
- **Focus.** Ce lo spiegano le neuroscienze. Apprendere da adulti richiede un alto livello di concentrazione e perseveranza, oltre che di motivazione: "tale livello di concentrazione è inevitabilmente scomodo poiché, per segnalare al tuo cervello che qualcosa è abbastanza urgente da imparare da adulto, il tuo corpo rilascia adrenalina, facendoti sentire agitato".
- **Riposo.** Ancora neuroscienze: per metabolizzare l'apprendimento il nostro cervello ha bisogno di produrre acetilcolina, che viene rilasciata solo in condizioni di riposo profondo (non si tratta solo di sonno, ma proprio di effettiva e volontaria decompressione).

Rimane aperta la questione delle potenzialità e delle tempistiche della formazione online. Come incide sui fattori di efficacia?



Secondo il rapporto **WEF**, servono dagli uno ai due mesi per acquisire da remoto competenze di vendita e marketing, due o tre mesi per competenze di *data* e Intelligenza Artificiale, e fino a quattro o cinque mesi per competenze di *cloud computing* ed *engineering*. Del resto, è anche un dato di fatto che veicolare gli insegnamenti nelle aule, virtuali o fisiche che siano, è ben diverso dal metterli a terra con la pratica sul campo, in particolare quando la fisicità è limitata come in questi anni di pandemia che abbiamo vissuto.

Le aziende tardano a rispondere

Il processo di “imparare competenze radicalmente nuove” è lungo, faticoso e costoso e, anche quando sono consapevoli dell'importanza di un sistema di formazione e sviluppo efficace, le Organizzazioni tardano a rispondere al bisogno di nuove competenze che hanno le persone per continuare a ricoprire adeguatamente il proprio ruolo all'interno dell'Organizzazione.

Il 74% dei *manager* afferma di aver instradato i propri collaboratori ad apprendere nuove competenze, ma di questi solo il 38% conferma che sia successo. E, anche dopo l'importante spostamento in “lavoro da remoto”, quasi i due terzi delle Organizzazioni non ha migliorato i programmi di formazione.

Attivare progetti di “imparare competenze radicalmente nuove” significa anche ammettere di non essere stati in grado di gestire la transizione delle competenze in modo più graduale. Come coniugare nuove esigenze di *business* o tecnologiche con le potenzialità e le motivazioni dei singoli?

Come garantire il reale possesso di competenze radicalmente nuove o potenziate

In un contesto così complesso e variegato come quello descritto in precedenza nasce la necessità di dimostrare che il possesso delle citate competenze sia credibile e trasparente.

Questo per il mercato del lavoro costituisce un valore aggiunto sia per le persone che possiedono tali competenze, radicalmente nuove o potenziate, sia per le Organizzazioni che impiegheranno tali persone. Si rende pertanto necessario attivare dei processi di certificazione di tali competenze, prassi ormai in uso da oltre trenta anni ma che richiede un forte potenziamento e una importante innovazione.

La norma ISO/IEC 17024 viene utilizzata dagli Enti di accreditamento (es: ACCREDIA in Italia) per accreditare gli Organismi di Certificazione (OdC) delle persone attraverso l'accREDITamento di appositi Schemi di Certificazione, rispetto ai quali le persone vengono certificate, al fine di facilitare il riconoscimento delle loro competenze a livello nazionale ed internazionale.

Il compito principale di un OdC di Persone consiste nell'effettuare esami utilizzando criteri il più possibile oggettivi per valutare e certificare le competenze dei candidati professionisti.

Chi è un professionista

Il professionista è una persona che esercita una professione intellettuale o comunque un'attività, sia in forma di lavoro autonomo che dipendente, per cui occorre un titolo di studio qualificato ed essere in possesso dell'insieme di requisiti tra qualità personali, conoscenze e abilità proprie del professionista, requisiti definiti come competenze.

Q.Team
TECNICHE PER L'ECCellenZA
TECSE

Via Curioni, 14
21013 Gallarate (VA)
Tel. 0331. 781670 (Interno 3)
www.gruppomedilabor.com



Il Valore Aggiunto della Certificazione

La certificazione ed il mantenimento delle Competenze Professionali sono esigenze mondiali e, in Europa, sono la premessa per la libera circolazione delle Professioni.

È un riconoscimento di parte terza delle proprie competenze, eseguito un OdC terzo e indipendente, accreditato secondo la norma UNI CEI EN ISO/IEC/17024 e garantisce un miglioramento della competitività del professionista che le possiede.

Garantisce anche un valore aggiunto in termini di trasparenza e credibilità grazie alla dimostrazione di conformità alle norme delle competenze possedute.

È una garanzia di qualità e di rigore del professionista che, per mantenere la certificazione ottenuta, deve mantenersi continuamente aggiornato e rispettare un Codice Deontologico.

È un processo di certificazione universalmente accettato (secondo la citata ISO/IEC 17024 - "Requisiti generali per Organismi che eseguono la certificazione delle persone").

Assume una validità in Europa e nei paesi economicamente sviluppati per l'appartenenza di ACCREDIA alla Infrastruttura Europea di Accreditamento (EA) e per l'esistenza di accordi Multilaterali firmati da ACCREDIA con i suoi equivalenti delle nazioni più importanti nel mondo.

Certificare le nuove competenze, radicalmente nuove o potenziate, tipiche dei nuovi profili professionali emergenti sarà però sempre più complesso.

Le fasi dell'iter di certificazione rimarranno sostanzialmente le stesse e cioè:

- verifica requisiti minimi di competenza
- prova scritta
- prova orale
- prova pratica
- monitoraggio "on the Job".

Cambieranno però: gli strumenti di supporto (informatizzazione completa: dalla Domanda di Certificazione alla emissione del Certificato), le modalità di esecuzione e i contenuti degli esami, i pesi di valutazione e le Commissioni di Esame.

Serviranno nuove modalità di esame con Centri di Esame distribuiti su tutto il territorio italiano.

Dovranno essere previste sessioni di esami da remoto e continue, dinamiche e suddivise in più fasi e che prevedano l'utilizzo di:

- Sistemi di monitoraggio "on the Job"
- Peer Review
- Utilizzo di fabbriche e laboratori simulati
- Lean Game
- Project Work e Case History

Q.Team
TECNICHE PER L'ECCellenza
TECSE

Via Curioni, 14
21013 Gallarate (VA)
Tel. 0331. 781670 (Interno 3)
www.gruppomedilabor.com



Le nuove Commissioni di esame richiederanno la presenza di:

- Docenti Universitari
- Esperti Aziendali (I.40)
- Sistemi Esperti (Intelligenza Artificiale)

Il ruolo di Q. Team TECSE

Consapevoli di queste nuove e future esigenze del mercato del lavoro e potendo utilizzare alcuni nostri collaboratori che hanno maturato esperienze approfondite in settori industriali e di servizi tecnologicamente molto avanzati e anche in Organismi di Certificazione delle persone tra i più avanzati a livello nazionale e internazionale, abbiamo definito accordi di collaborazione con Organismi di Certificazione delle Persone per fornire loro il servizio di “Organismo di Valutazione” (OdV) che svolge le attività più critiche ed a maggiore valore aggiunto nel processo di certificazione delle competenze delle persone e cioè:

- la selezione e qualificazione dei Commissari di Esame
- l'organizzazione di sessioni di esami
- l'esecuzione di esami scritti, orali e, ove necessario, pratici
- la predisposizione dei Verbali di esame sulla base dei quali un OdC di persone può emettere il Certificato di Conformità delle competenze delle persone esaminate.

I professionisti che si rivolgono a noi potranno essere guidati lungo il percorso che li porterà a possedere competenze, radicalmente nuove o potenziate, certificate.

Roberto De Pari

Direttore Q.Team Tecse Srl

Via Curioni, 14 - 21013 Gallarate (VA)

roberto.depari@qteamtecse.it - www.gruppomedilabor.com

Tel. 0331.781670 / Int. 627

Q. Team
TECNICHE PER L'ECCELLENZA
TECSE

Via Curioni, 14
21013 Gallarate (VA)
Tel. 0331. 781670 (Interno 3)
www.gruppomedilabor.com