



Valorizzare e valorizzarsi

Identità professionale: un patrimonio unico da comunicare.

di Massimiliano Babusci

Cos'è il Curriculum Vitae Europeo?

E' un modello che permette di esporre la propria storia, è uno standard che tende a uniformare su scala europea le caratteristiche di un individuo.

Il Curriculum Vitae Europeo è stato promosso e creato nel 2002 dalla Commissione Europea, in corrispondenza con la possibilità, per i cittadini dell'UE, di esercitare la propria professione in tutti gli stati membri e, quindi, di candidarsi all'estero mediante uno strumento chiaro, condiviso per i datori di lavoro stranieri.

Per chi come me inizia ad avere i capelli bianchi ed ha avuto il piacere di lavorare sia come imprenditore sia come manager d'azienda, anche multinazionale, e oggi si trova a veder riconosciute dal mercato alcune competenze, è un piacere riflettere sull'evoluzione degli strumenti di valorizzazione come ad esempio il CV - Curriculum Vitae. Spesso l'abbiamo usato come **biglietto da visita** per farci conoscere e apprezzare dal mercato del lavoro e progressivamente il buon vecchio CV (*che perlopiù conteneva un Curriculum Studiorum più che un Curriculum Vitae focalizzando l'attenzione più sui titoli formali e le esperienze lavorative che non quelle di Vita*) ha seguito l'apertura delle frontiere, le istanze del mercato europeo, globale. E' diventato il Curriculum Vitae Europeo (CVE), un documento che contiene i dati anagrafici, le competenze e le esperienze lavorative e formative di un candidato che si propone per una posizione, per una professione. Questa versione permette già di integrare più informazioni e offrire una migliore conoscenza delle attitudini di una persona, in un formato standardizzato che agevola la lettura e le valutazioni.

FDE - Facilitatore di Discipline Evolutive

E' un consulente che facilita i processi evolutivi sia su base teorica che esperienziale. Utilizza una o più discipline in armonia con altre competenze lavorative e professionali, indipendentemente dalla sua condizione lavorativa o inquadramento fiscale.

Per professione intendiamo qualsiasi disciplina evolutiva compresa nell'elenco che metta in condizione un socio di agevolare, facilitare uno o più clienti in un passaggio della propria vita, nel cambiare e/o integrare un altro punto di vista, un altro livello di coscienza.



Il quadro europeo delle qualifiche

L'UE ha sviluppato il quadro europeo delle qualifiche (EQF) come strumento di "traduzione" per facilitare la comprensione e la comparabilità delle qualifiche nazionali. L'EQF cerca di sostenere la mobilità transfrontaliera di studenti e lavoratori, di promuovere l'apprendimento permanente e lo sviluppo professionale in tutta Europa.

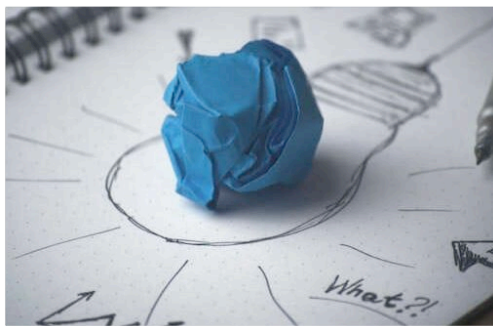
A mio avviso se vogliamo puntare alle caratteristiche evolutive che la vita sociale ci impone oggi, è importante sì il “passato”, cioè raccogliere in un documento statico le nostre esperienze di studio e lavorative, ma è ancora più importante, se si vuole svolgere un ruolo di **Facilitatore di Discipline Evolutive**, iniziare a misurarsi con uno strumento che comprende il passato e guarda al futuro degli intenti professionali di ogni persona. Lo strumento, o meglio il documento di cui vi parlo è lo **Stato Patrimoniale delle Competenze**. Questo prospetto a sezioni contrapposte (*tipicamente Attività e Passività se parliamo di una parte del più conosciuto e diffuso Bilancio Aziendale*) riassume sia le **esperienze passate, Attività** (*i.e. titoli di studio acquisiti, esperienze lavorative che hanno sviluppato talenti, ecc.*), sia gli **intenti e gli interessi professionali futuri, Passività**, dove vedrò e potrò leggere tra le righe gli ambiti e gli impegni che l'individuo ha in previsione di esplorare con la **Formazione Continua**. Questo prospetto in azienda è corredato da una **Nota Integrativa** che dettaglia e argomenta le scelte effettuate e quelle che hanno determinato i criteri e gli ambiti di gestione: per noi potrebbe essere un valido ausilio alla pianificazione dell'aggiornamento. Quindi con lo Stato Patrimoniale delle Competenze si vuole dare al cliente, interno o esterno che sia, un'idea più completa, dell'**identità professionale** di un lavoratore, di un professionista. Così possiamo svolgere più pienamente il ruolo che la **L. 4/13** ci suggerisce, e cioè di rendere sempre più informato e partecipe l'**utente finale**, il **cliente**, dell'**identità** e dei **servizi** che **può aspettarsi da un professionista** con **chiarezza, autenticità e trasparenza**. A volte l'utente finale è un'azienda, e il **professionista un dipendente**, anche in questo caso lo Stato Patrimoniale delle Competenze aiuta nella **valutazione dei candidati** perché evidenzia sia le **soft** che le **hard skills**, magari con specifiche raccolte dall'Europa nel cosiddetto **Quadro Europeo delle Qualifiche - E.Q.F. European Qualification Framework**. L'E.Q.F. è una matrice che permette di valutare **Conoscenze, Abilità e Competenze** con l'obiettivo di arrivare ad un **mutuo riconoscimento tra gli stati membri**, una sorta di Patente Europea.

Quali sono i paesi partecipanti?

Oltre agli Stati membri dell'UE, altri 11 paesi si stanno preparando ad attuare l'EQF, Islanda, Liechtenstein e Norvegia (paesi dello Spazio economico europeo), Albania, Macedonia del Nord, Montenegro, Serbia e Turchia (paesi candidati), Bosnia-Erzegovina, Kosovo ** (candidati potenziali) e Svizzera.

Il lifelong learning LLL (o apprendimento permanente o apprendimento continuo) è un processo individuale intenzionale che mira all'acquisizione di ruoli e competenze e che comporta un cambiamento relativamente stabile nel tempo. Tale processo ha come scopo quello di modificare o sostituire un apprendimento non più adeguato rispetto ai nuovi bisogni sociali o lavorativi, in campo professionale o personale.

Con il termine "lifelong learning", si intende l'educazione durante tutto l'arco della vita, dalla nascita alla morte, quell'educazione che inizia ancor prima della scuola e si prolunga fin dopo il pensionamento.



Ma cos'è l'EQF?

LEQF è una griglia, un quadro basato sui risultati dell'apprendimento articolato su **8 livelli** per tutti i tipi di qualifiche, che funge da strumento di "traduzione" tra i diversi quadri nazionali delle qualifiche. Tale quadro contribuisce a migliorare la **trasparenza**, la **comparabilità** e la **portabilità** delle qualifiche delle persone, e consente di **confrontare le qualifiche di paesi e istituzioni diversi**. Tra gli obiettivi fondamentali c'è quello di creare trasparenza e **fiducia reciproca** nel panorama delle qualifiche in Europa oltre a **stimolare l'apprendimento continuo e il miglioramento della qualità dei servizi resi** perché, si sa, dove c'è un libero mercato e una concorrenza spesso per farsi scegliere è opportuno **differenziarsi, valorizzarsi**.

La nostra associazione si ispira e vuole sostenere il modello del **LifeLongLearning - LifeWideLearning**, di cui gli EQF sembrano essere proprio **uno degli strumenti adeguati a tracciare** e le **abilità, i talenti, i titoli di studio, le esperienze** lavorative e le competenze individuali. Con il tempo andremo sempre più ad **affiancare agli strumenti tradizionali** anche **strumenti innovativi**, italiani, europei e, perché no, mondiali. In fondo il modello del LifeLongLearning lo è.

Sono fiducioso che a breve inizieremo ad affiancare ai programmi didattici esistenti anche una valutazione più accurata delle **Unità Formative** (i.e.: *resilienza, autenticità, intuito, empatia, ecc.*) che stimoleranno gli apprendimenti proprio di quelle **competenze richieste dal mercato**.

In una società meno *Tayloristica*, meno *Fordiana*, come quella attuale, serve un certo tipo di formazione che forse dopo il **sapere**, il **saper fare**, e il **saper essere** possa sviluppare talenti anche nel **saper divenire**. Già, divenire è un termine che attiva un pò tutti. Qualche sociologo usa il termine "**infuturamento**", che a me fa tornare in mente il "**prendere in prestito dal futuro quegli elementi per cui varrà la pena di viverlo**" o "**prendere in prestito il mondo dai nostri nipoti**", mi tocca!e allora mi torna in mente la formazione, la Formazione Continua, il lifelong learning.

La formazione, o meglio la **tras-formazione** continua oggi va commisurata alle **esigenze della persona**, si tratta di **comunicare** ed **ascoltare** le necessità dell'individuo per

migliorare complessivamente la sua vita (*), e così anche quella delle **organizzazioni in cui opera**. L'**Identità Professionale** permetterà sempre più di distinguere un individuo, un professionista, autonomo o subordinato che sia, da un altro.

La valorizzazione del **Capitale Umano** passerà attraverso un processo professionale di rilevazione, pianificazione, apprendimento e verifica. Come presidente di **A.I.D.E. Associazione Italiana di Discipline Evolutive** sono orgoglioso di poter contribuire, stimolare e magari agevolare questa evoluzione.

In questo periodo di **grandi cambiamenti**, a volte di grandi incertezze e anche di grandi opportunità, mi domando quale contributo possa essere il Capitale Umano, **la professionalità, la valorizzazione** e, perché no, l'**economia dei Talenti** alla ripartenza. Il **Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** dovrebbe contenere **provvedimenti e interventi a sostegno** di questa **economia dei Talenti** e allo stesso tempo ci piace pensare che i nostri professionisti abbiano già iniziato a dare il loro contributo volendo integrare un metodo tradizionale di rilevazione con **nuovi strumenti al servizio della comunità**, se poi arriveranno anche degli interventi statali saremo in grado di accelerare questo processo di trasformazione che la nostra Vita sta attraversando. **Non ci sarà più un mondo del lavoro come l'abbiamo conosciuto**, questo ci è chiaro! Non si può vivere e non cambiare! **Non si può evolvere e restare dove siamo!** Se la pandemia avesse voluto comunicarci che era arrivato di momento di rallentare, di fermarci! ...allora il peggior errore che potremmo commettere è quello di **riprendere ripartendo come e più di prima** in un modello che spesso ha offerto spunti evolutivi che stavolta sarebbe opportuno cogliere!.

Valorizzare e valorizzarsi!

Capitale Umano - Wikipedia

Con il termine capitale umano si intende l'insieme di conoscenze, competenze, abilità, emozioni, acquisite durante la vita da un individuo e finalizzate al raggiungimento di obiettivi sociali ed economici, singoli o collettivi.



Capitale umano e crescita economica - Wikipedia

Il capitale umano e le sue relazioni con la crescita economica trovano una loro specifica trattazione negli scritti dell'economista americano e premio Nobel 1992 Gary Becker. La letteratura economica, la sociologia, le indagini dell'OCSE e la programmazione comunitaria 2007-2013 attribuiscono notevole importanza oggi al capitale umano per la crescita sociale ed economica delle Comunità, ai fini sia della competitività che della riduzione

(*) OMS Organizzazione Mondiale della Sanità definisce come salute «uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplice assenza di malattia».

