



# DARE ALLE PERSONE LA POSSIBILITÀ DI AFFRONTARE IL CAMBIAMENTO

**I sistemi completi di supporto all'apprendimento offrono alle persone un aiuto per l'orientamento in tempi difficili**

«Le risorse umane sono come le risorse naturali: spesso sono sepolte in profondità. Occorre andare a cercarle, non sono solo in superficie»

(Ken Robinson, *Ted Talk Longbeach*, febbraio 2010)

La rapida digitalizzazione, il cambiamento climatico, la globalizzazione e gli sviluppi demografici hanno determinato profondi cambiamenti nel mercato del lavoro in Europa. La pandemia di Covid-19 ha aggiunto urgenza al processo, spostando il centro dell'attenzione delle politiche e delle azioni pubbliche <sup>(1)</sup>. Considerando queste profonde trasformazioni, l'UE e i suoi Stati membri hanno intrapreso azioni per dare alle persone la possibilità di affrontare il cambiamento e di sfruttare i possibili benefici, anche fornendo loro l'accesso a opportunità sistematiche di miglioramento del livello delle competenze e riqualificazione e al sostegno all'occupazione <sup>(2)</sup>. A livello politico, maggiori sinergie tra i diversi tipi di misure, compresi gli incentivi finanziari, l'orientamento, la convalida e i programmi di sensibilizzazione contribuiranno a sostenere l'apprendimento continuo di tutti gli adulti <sup>(3)</sup>.

## CONSENTIRE ALLE PERSONE DI SVILUPPARE COMPETENZE NEL CORSO DELLA LORO VITA

Sulla base del **pilastro europeo dei diritti sociali** e del **Green Deal europeo**, l'**agenda europea per le competenze**, adottata nel 2020, mira a consentire alle persone di «costruire competenze nel corso di tutta la vita (che) possono aiutare una persona a progredire nella carriera e a gestire con successo le transizioni professionali». Gli indicatori di riferimento collegati alle azioni proposte aiutano a monitorare l'apprendimento degli adulti, compresa la partecipazione degli adulti all'istruzione e alla formazione professionale continua (CVET).



© Cedefop, 2019/ Eetu Laine

Il **patto per le competenze** della Commissione europea, una delle azioni previste nell'ambito dell'agenda europea per le competenze, incoraggia i partenariati delle industrie regionali a mettere in comune

<sup>(1)</sup> Per avviare la ripresa dopo la pandemia di COVID-19, l'UE ha messo a punto un pacchetto globale che combina il quadro finanziario pluriennale 2021-27 e un fondo straordinario per la ripresa, il Next generation EU (NGEU). Prevede, tra l'altro, investimenti nella transizione verde e digitale.

<sup>(2)</sup> Questo aspetto è in linea con il pilastro europeo dei diritti sociali del 2017, che afferma che «ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro» (principio 1) e che «ogni persona ha diritto a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione», tra cui il sostegno per la ricerca di un impiego e il diritto di trasferire i diritti in materia di protezione sociale e formazione durante le transizioni professionali (principio 4).

<sup>(3)</sup> Cfr. il **documento di discussione sulle sfide e le opportunità per l'IFP nel prossimo decennio** del Cedefop e dell'ETF.

«competenze, risorse (ad esempio, formazione condivisa) e finanziamenti finalizzati ad azioni concrete di miglioramento del livello delle competenze e riqualificazione». Il sostegno dell'UE concesso a livello nazionale sarà rivolto ad attività che si concentrano sul potenziamento dei servizi di orientamento sia per i gruppi vulnerabili che per coloro che hanno un lavoro nonché sul superamento dei divari di competenze (digitali).

L'*agenda europea per le competenze* riprende anche l'idea dei conti individuali di apprendimento. Questi sono previsti come strumento di finanziamento, possibilmente condiviso, per incentivare le persone a imparare. Se le persone possono portare con sé i loro diritti di formazione quando accedono a un altro lavoro, per esempio, hanno un migliore controllo su cosa, dove e quando imparano o si formano. I conti di apprendimento possono rafforzare la qualità e la trasparenza dell'offerta formativa, soprattutto se fanno parte integrante dei sistemi di orientamento e di convalida <sup>(4)</sup>.

Analogamente, promuovere il valore e lo status di piccole o parziali qualifiche, comprese le credenziali digitali, potrebbe motivare le persone a intraprendere l'apprendimento. Un'azione si concentra sull'esplorazione delle micro-credenziali che faciliteranno l'apprendimento «granulare». Per dare valore a tali qualifiche, comprese quelle conseguite nel settore privato, i paesi le riconoscono sempre più spesso includendole nei rispettivi quadri delle qualifiche e sostenendone così la qualità, la trasparenza e l'adozione. Gli Stati membri dell'UE potranno anche richiedere finanziamenti nell'ambito del settore «faro» relativo alla riqualificazione e al miglioramento del livello delle competenze del dispositivo per la ripresa e la resilienza, al fine di contribuire ad adattare i sistemi di istruzione e a sostenere le competenze digitali e l'istruzione e la formazione professionale per tutte le età.

## ELEMENTI COSTITUTIVI DI SISTEMI COMPLETI DI SUPPORTO ALL'APPRENDIMENTO

La recente *dichiarazione di Osnabrück* <sup>(5)</sup> sostiene l'ulteriore sviluppo di «una nuova cultura dell'apprendimento permanente (che) implica che gli individui beneficino dell'orientamento professionale lungo tutto l'arco della vita, possano impegnarsi in programmi di IFP di qualità e inclusivi e acquisire competenze chiave per gestire attivamente le loro fasi di istruzio-

ne, formazione e occupazione con il sostegno e la maggiore responsabilità di tutte le parti interessate». Raccomanda di includere nelle strategie nazionali per le competenze anche l'«orientamento professionale efficace».

La maggior parte dei sistemi olistici di supporto all'apprendimento è costituita da elementi essenziali: servizi integrati e a più livelli forniti in qualsiasi ambiente, faccia a faccia, online o in combinazione con piattaforme digitali. L'accento è posto sulla stretta collaborazione tra fornitori e servizi, creando sinergie di sistema che garantiscano il massimo impatto.

### Incentivi finanziari

Gli incentivi finanziari riducono le barriere di costo per la formazione, contribuendo a motivare gli individui e le aziende a intraprendere e fornire opportunità di apprendimento. Ciò è particolarmente pertinente nel contesto dell'attuale crisi sanitaria ed economica, in cui gli studenti e i datori di lavoro possono trovarsi di fronte a ostacoli dal punto di vista della liquidità.

Esistono molti sistemi di finanziamento e condivisione dei costi rivolti ai singoli e alle aziende, disciplinati dalla legislazione nazionale o regionale, attraverso contratti collettivi o a livello locale o aziendale. Questi includono fondi per la formazione basati su imposte aziendali, incentivi fiscali, sovvenzioni, voucher, conti individuali di apprendimento, piani di risparmio, prestiti, congedi per la formazione e clausole di rimborso <sup>(6)</sup>.

Questi strumenti devono essere ben mirati e ben concepiti, per garantire l'equità e la trasparenza nel modo in cui i fondi vengono raccolti e distribuiti nonché per ridurre al minimo il rischio di perdita di valore o altri effetti indesiderati.

Un orientamento informato è fondamentale per rendere i potenziali beneficiari consapevoli dei regimi di aiuto finanziario. Spesso sono i più vulnerabili a essere i meno consapevoli dell'esistenza di tali sistemi.

### Misure di sensibilizzazione: oltre la prevenzione

Raggiungere i gruppi a rischio, come i giovani che abbandonano prematuramente l'istruzione e la formazione, i migranti, i rifugiati, le persone con problemi mentali o i disoccupati di lunga durata <sup>(7)</sup>, rappresenta un aspetto distintivo delle politiche di orientamento di alta qualità. Le misure di sensibilizzazione sono interventi attivi che entrano in gioco quando l'azione preventiva è fallita. I professionisti dell'orientamento

<sup>(4)</sup> Questa idea è sostenuta dalla *raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale*.

<sup>(5)</sup> Adottata nel novembre 2020 dai ministri europei dell'Istruzione, fornisce il quadro e i risultati della cooperazione europea in materia di istruzione e formazione per il periodo 2021-25.

<sup>(6)</sup> Informazioni più dettagliate sono disponibili nella *banca dati del Cedefop sul finanziamento dell'apprendimento degli adulti* e sui relativi *studi tematici*.

<sup>(7)</sup> Cfr. anche la nota informativa del Cedefop del 2018 *Raggiungere giovani e adulti «invisibili»*.

e gli assistenti sociali operano al contrario: vanno direttamente a cercare le persone invece di aspettare che queste cerchino aiuto <sup>(8)</sup>. Le misure di sensibilizzazione consentono di rintracciare, coinvolgere nuovamente e reintegrare le persone che si sono disimpegnate dall'apprendimento o che sono state inattive per lunghi periodi e non possono essere raggiunte attraverso misure standard.

### Capacità individuali di gestione della carriera

La promozione delle capacità di gestione della carriera rappresenta una parte essenziale dell'orientamento e della consulenza professionale <sup>(9)</sup>. Tali competenze sono sempre più rilevanti nei mercati del lavoro odierni; le persone si trovano ad affrontare transizioni difficili e molteplici rischi e le loro carriere lavorative e di apprendimento stanno diventando sempre più lunghe e multidirezionali <sup>(10)</sup>. Le capacità di gestione della carriera costituiscono un insieme di competenze che permettono a persone di tutte le età e di tutti i livelli di competenze di percorrere i loro percorsi di apprendimento e di vita <sup>(11)</sup>.

Ci sono molti approcci per promuovere queste competenze, con diverse aspettative di padronanza a seconda delle fasi della vita. Dovrebbero essere promossi fin dall'inizio della scuola dell'obbligo e sviluppati da tutti i cittadini. Sono utili soprattutto quando le persone si trovano davanti a un bivio, consentendo loro di prendere decisioni significative, non solo per quanto riguarda le scelte educative e professionali. Più in generale, questa consapevolezza li aiuta a valutare e a canalizzare le loro aspirazioni e a gestire il cambiamento, per tutta la vita, migliorando la loro

occupabilità, resilienza e autonomia <sup>(12)</sup>.

### Orientamento e consulenza professionale per tutta la vita

L'orientamento e la consulenza professionale possono aiutare tutte le persone a sviluppare la loro carriera in termini di apprendimento e a livello professionale in diverse fasi della loro vita: dall'apprendimento scolastico precoce e le attività di carriera per i giovanissimi, alle opzioni progettate per gli studenti più anziani e le opportunità durante l'età adulta. Il supporto può essere di gruppo e/o individuale e personalizzato e viene fornito attraverso una combinazione di diversi canali: orientamento in presenza, interazione basata sul web (videoconferenza e social media), e-mail, telefonate o chat. Questi servizi incentrati sul discente attingono a una serie di risorse per lo sviluppo professionale, tra cui l'esplorazione della carriera e le esperienze di apprendimento professionale, l'offerta di consulenza utilizzando informazioni in tempo reale sul mercato del lavoro, così come la valutazione, la convalida e il riconoscimento delle competenze individuali. Dando potere agli individui, contribuiscono a elevare il livello generale di conoscenza e di competenze della forza lavoro europea. È essenziale costruire forti sistemi di orientamento lungo tutto l'arco della vita.

### Riconoscimento e convalida dell'apprendimento precedente

Le valutazioni delle competenze consentono sia alla persona che si sottopone al controllo che all'organizzazione che lo esegue di ottenere un quadro di ciò che conosce e di identificare le lacune in cui può essere necessaria una formazione.

Il *bilan de compétences* (bilancio di competenze) francese costituisce una delle pratiche di valutazione delle competenze più antiche e consolidate al mondo. È regolamentato dal codice del lavoro nazionale e garantisce a tutti i cittadini in età lavorativa, occupati e disoccupati, il diritto di identificare le loro competenze e di definire un piano di carriera.

La convalida e il riconoscimento delle competenze di cui le persone dispongono effettivamente permette loro di candidarsi per lavori che corrispondono alle loro competenze o di scegliere una formazione

<sup>(8)</sup> Queste misure di sostegno sociale sono concepite per aiutare le persone nella loro sede, perché altrimenti potrebbero non avervi accesso. Sono coperte dalle *European guidelines for policies and systems development for lifelong guidance (EL-GPN 2015)* (linee guida europee per lo sviluppo di politiche e sistemi per l'orientamento lungo tutto l'arco della vita).

<sup>(9)</sup> Resa prioritaria nella *risoluzione del Consiglio del 2008 «Integrare maggiormente l'orientamento permanente nelle strategie di apprendimento permanente»*.

<sup>(10)</sup> Ulteriore lettura: singole sezioni per paese dell'*Inventory of lifelong guidance systems and practices* (Inventario dei sistemi e delle pratiche di orientamento lungo tutto l'arco della vita) del Cedefop.

<sup>(11)</sup> Cfr. la pubblicazione ELGPN 2015 *Designing and implementing policies related to career management skills* (Elaborazione e attuazione delle politiche collegate alle capacità di gestione della carriera).

<sup>(12)</sup> L'importanza delle capacità di gestione della carriera è evidenziata sia nell'*agenda europea per le competenze* che nella *garanzia per i giovani*, che stabilisce che tutti i giovani al di sotto dei 29 anni in tutta Europa debbano ricevere un'offerta di lavoro, di formazione/apprendistato, di proseguimento degli studi o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale. Il 30 ottobre 2020 il Consiglio ha adottato la *proposta della Commissione di raccomandazione del Consiglio relativa a un ponte verso il lavoro* a partire dal 1° luglio 2020, estendendo l'attuale *garanzia per i giovani* fino al 2027.

mirata per completare il loro set di competenze. Entrambi svolgono un ruolo sempre più importante nel sostegno olistico alla carriera. La convalida si riferisce principalmente alle procedure utilizzate per acquisire competenze e conoscenze ottenute attraverso l'apprendimento non formale e informale, mentre il riconoscimento si riferisce normalmente alle procedure utilizzate per attribuire valore alle qualifiche precedentemente acquisite.

### Professionisti dei servizi: l'interfaccia umana

Oltre al numero crescente di piattaforme digitali che forniscono informazioni, strumenti di autovalutazione e altri servizi, i professionisti dell'orientamento e della convalida rappresentano l'interfaccia del sistema di supporto all'apprendimento che collega gli individui con le opportunità e i percorsi di istruzione, formazione e occupazione.

Questi professionisti dei servizi devono possedere un'ampia gamma di competenze: conoscenze specifiche sul campo delle realtà regionali, capacità di interpretare le informazioni e i segreti del mercato del lavoro, oltre a competenze digitali che consentano loro di utilizzare strumenti di valutazione, di comunicare a distanza con gli utenti, di promuovere l'apprendimento collaborativo e individuale nonché di fornire informazioni su come gli utenti possono migliorare le proprie competenze digitali. Devono inoltre avere familiarità con gli strumenti di finanziamento dell'istruzione e della formazione, con i congedi per motivi di studio e con altre risorse che potrebbero essere utili ai loro clienti.

Riconoscendo che i consulenti dell'orientamento dedicati agiscono come moltiplicatori e mediatori e sono essenziali per una cultura dell'apprendimento permanente, la dichiarazione di Osnabrück ha reso il loro sviluppo professionale iniziale e continuo parte integrante dei risultati attesi del suo obiettivo 2.

Ciò si ricollega alla rinnovata attenzione rivolta alla professionalità del personale destinato all'orientamento professionale e di altro tipo a causa delle attuali restrizioni sanitarie, che hanno messo sotto pressione l'erogazione a distanza dei servizi pubblici <sup>(13)</sup>.

## COORDINARE ORIENTAMENTO E CONVALIDA

Il coordinamento delle politiche di orientamento e di convalida costituisce un primo passo verso misure di sostegno integrate che rendono la CVET più attraen-

<sup>(13)</sup> L'argomento è stato discusso in un incontro di CareersNet nell'ottobre 2020. Maggiori informazioni sono disponibili nella pagina dedicata all'evento. Una pubblicazione di follow-up è prevista per il 2021.

te. La ricerca del Cedefop <sup>(14)</sup> mostra che i sistemi di supporto all'apprendimento funzionano meglio quando sono sostenuti da un quadro istituzionale che fornisce una forte visione nazionale di come i servizi interagiscono e si coordinano, pur tenendo conto delle specificità locali e regionali. Tale quadro, guidato da una legislazione nazionale o regionale, da una strategia e da partenariati (settoriali), consente una ragionevole ripartizione delle responsabilità e un'efficace transizione tra l'orientamento e la convalida.

### RIQUADRO 1. ALCUNI ESEMPI

Una rete regionale di attori del mercato del lavoro e dell'istruzione svolge un ruolo importante nell'iniziativa austriaca *Du kannst was!*, che permette agli adulti di ottenere un diploma di apprendistato attraverso la convalida delle competenze. Questo è anche il caso dei *Working and learning desks* olandesi, che fanno parte del programma *Leerwerkloket* per le persone in cerca di un impiego e i datori di lavoro. In Emilia-Romagna, una *Rete attiva per l'occupazione* consente ai servizi pubblici per l'impiego di scambiare informazioni sul profilo dei loro clienti con gli erogatori di formazione e i datori di lavoro regionali. Anche i centri portoghesi di convalida e qualificazione per adulti, *Qualifica centres*, che offrono servizi integrati, dimostrano che una struttura ben consolidata costituisce un modo pratico ed economico di mettere in comune i servizi e le risorse umane.

Una guida flessibile e gratuita dovrebbe essere accessibile ai singoli individui ogni volta che ne hanno bisogno, essere adattata alle loro esigenze specifiche e includere la convalida delle competenze come opzione. Idealmente, fornisce lo screening e la profilazione, non solo come un modo per identificare le competenze individuali, ma anche come un modo per valutare la disponibilità degli individui a passare attraverso un processo di convalida. L'orientamento dovrebbe offrire informazioni sui benefici della convalida ed essere a disposizione dell'interessato durante tutte le fasi del processo di convalida delle competenze: identificazione, documentazione, valutazione e certificazione.

In genere, una valutazione delle competenze inizia con l'identificazione e la documentazione delle competenze esistenti di una persona. La profilazione digitale, l'autovalutazione online e i portafogli di competenze sono utili in diverse fasi del processo. Un quadro di riferimento comune per le qualifiche o

<sup>(14)</sup> Il Cedefop ha esaminato cosa occorre per progettare e attuare sistemi di supporto all'apprendimento permanente che comprendano incentivi finanziari e non finanziari alla formazione, compresi i servizi di orientamento professionale e di convalida. Un primo passo è stato il documento di ricerca del Cedefop del 2019 *Coordinating guidance and validation* (Coordinare orientamento e convalida).

gli standard di competenza rappresenta il fulcro per garantire la coerenza tra i servizi e la tracciabilità delle informazioni, evitando la duplicazione del lavoro.

I piani di sviluppo della carriera individuali confluiscono in portafogli di competenze personali, che costituiscono la base di una procedura di convalida delle competenze. Una volta che le competenze di una persona sono state convalidate, quest'ultima può tornare in un centro per l'impiego o presso un consulente per l'orientamento professionale per ricevere informazioni, consigli e assistenza pratica, sia per trovare un lavoro che corrisponda al suo profilo e ai suoi interessi, sia per proseguire verso una formazione continua mirata, come un apprendistato, al fine di arrivare al conseguimento di una qualifica (formale) completa.

Qualsiasi quadro di riferimento comune dovrebbe essere riconducibile alle esperienze di apprendimento non formali e informali, consentendo a una persona di sfruttare appieno tutto il suo apprendimento precedente. Questo aspetto può essere realizzato al meglio se gli standard sono ben definiti, ad esempio in termini di risultati dell'apprendimento. Garantiscono la coerenza tra i risultati (prodotti nella fase di identificazione delle competenze) e la continuità nell'interpretazione delle esigenze e degli obiettivi di sviluppo professionali. I quadri nazionali delle qualifiche supportano potenzialmente la valutazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale. Tuttavia, non sempre vengono utilizzati, in quanto alcuni processi portano a una certificazione che non coprono.

Il monitoraggio e la valutazione sistematica dei processi e il follow-up dei beneficiari rappresentano ancora l'eccezione piuttosto che la regola. Ciò rende difficile valutare l'efficacia delle procedure di orientamento o di convalida. I sondaggi di soddisfazione possono sostenere la comprensione dell'esperienza degli utenti, ma non forniscono alcuna informazione sui loro percorsi successivi nel perseguimento dei loro obiettivi di carriera. Si spera che in futuro il monitoraggio e il tracciamento sistematico dei dati degli utenti contribuiranno a dimostrare la qualità e le prestazioni dei servizi di orientamento e di convalida e a mostrare gli effetti di eventuali misure adottate. Questo, a sua volta, migliorerà il coordinamento generale delle politiche.

## LA VIA DA SEGUIRE: SINERGIE DEI SISTEMI PER UN SUPPORTO COMPLETO

Il collegamento tra l'orientamento professionale permanente e la convalida è un obiettivo relativamente nuovo nelle politiche pubbliche. I paesi hanno adottato approcci diversi, a seconda delle loro tradizioni,

delle loro risorse e delle infrastrutture, dei professionisti formati disponibili e dell'organizzazione esistente dei servizi di orientamento e di convalida.

Un sostegno efficace allo sviluppo professionale e all'apprendimento individuale può essere conseguito solo attraverso sinergie di sistema più forti, che prevedano servizi di orientamento strettamente interconnessi, incentivi finanziari e accesso a procedure di valutazione, convalida e riconoscimento.

I sistemi completi di supporto all'apprendimento richiedono finanziamenti sicuri e stabili nel tempo, una forte infrastruttura digitale e un alto grado di digitalizzazione nelle famiglie, un ampio consenso da parte dei soggetti interessati e personale altamente competente e motivato.

Molti paesi e regioni dell'UE stanno lavorando per creare sistemi di supporto all'apprendimento completi e coordinati che consentano agli adulti di migliorare il livello delle proprie competenze e riqualificarsi per tutta la durata della loro vita lavorativa <sup>(15)</sup>. Ciò significa che, a seconda delle loro risorse e dei loro sistemi, devono coordinare e collegare tra loro le politiche per l'occupazione, l'orientamento professionale, l'istruzione e la formazione e l'inclusione.

Oggi più che mai, le persone devono poter contare su un supporto accessibile, di alta qualità e completo per orientarsi nella loro carriera professionale e di apprendimento di fronte alle sfide economiche e sociali e per trovare nuove, e anche inattese, opportunità. Oltre a questo, il sostegno all'apprendimento e allo sviluppo della carriera dovrebbe portare a un'occupazione significativa e a un impegno massimo nell'ambito della società, creando le condizioni per un elevato livello di benessere collettivo e individuale e di soddisfazione per la propria vita.

<sup>(15)</sup> Anche durante il pensionamento: quando le persone non riescono a mantenersi e a rimanere impegnate, questo comporta un costo per la società e per gli individui.



CEDEFOP

Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale

Nota informativa – 9153 IT

Cat. n.: TI-BB-20-007-IT-N

ISBN 978-92-896-3107-5, doi:10.2801/067263

Copyright © Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Le note informative sono pubblicate in inglese, francese, tedesco, greco, italiano, polacco, portoghese e spagnolo e nella lingua del paese della presidenza di turno dell'Unione europea. Per riceverle regolarmente è necessario registrarsi all'indirizzo:

[www.cedefop.europa.eu/it/user/register](http://www.cedefop.europa.eu/it/user/register)

Ulteriori note informative e pubblicazioni del Cedefop sono disponibili all'indirizzo: [www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx)

Europe 123, Salonico (Pylea), GRECIA

Indirizzo postale: Servizio postale del Cedefop, 57001, Themi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)