



**Work Package 3: Sviluppo del catalogo TechCMS e del modello di apprendimento
(D3.1)
Popi Christopoulou/ AKMI SA**

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Informazioni sul Progetto

Acronimo del Progetto: TechCMS

Titolo completo del Progetto: Technology-Enhanced Career Management Skills

Numero del Progetto: 612900-EPP-1-2019-1-IT-EPPKA3-PI-FORWARD

Schema del Finanziamento: Erasmus+, Progetti di cooperazione europei lungimiranti nei settori dell'istruzione e della formazione

Data di inizio del Progetto: 01/01/2020

Durata: 24 mesi

Informazioni sul documento

Work Package 3: Sviluppo del catalogo TechCMS e del modello di apprendimento

Tipo: Documento quadro/Rapporto

Versione: 1.1

Livello di diffusione: Pubblico

Data di consegna: 03/11/2020

Data di presentazione: 03/11/2020

Autore: Popi Christopoulou

Revisore: QAC & EAB

Status: Project Manager

D3.1- Sviluppo del catalogo TechCMS e del modello di apprendimento

Indice dei Contenuti

1	SCHEMA DELLE AREE DI APPRENDIMENTO	4
2	MODELLO DI APPRENDIMENTO PER TECHCMS	9
3	ELEMENTI CONTESTUALI	18
3.1	RISORSE.....	18
3.1.1	MATERIALI DI APPRENDIMENTO	19
3.2	METODO DI FORNITURA DEL SERVIZIO.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.3	COMUNITÀ DI PRATICA	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.4	RELAZIONE POLITICA	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4	SINTESI	26

Riepilogo Generale

Il modello e catalogo di apprendimento TechCMS utilizza i risultati della ricerca WP2 per offrire una gamma di conoscenze, abilità e attitudini (dette KSA= Knowledge Skills Attitudes) relative alle Career Management Skills (CMS) progettate per le diverse competenze degli individui. Questo Catalogo è progettato in modo da permettere ai professionisti di valutare autonomamente i loro livelli di competenza. Le KSA identificate sono poi supportate da una “mappa di formazione” per costruire il livello successivo di competenze nei professionisti interessati a costruire le loro CMS.

La prima parte di questo catalogo elenca le aree di apprendimento della carriera secondo le indicazioni emerse dall’analisi della letteratura e dalla ricerca condotta nella WP2 per 150 persone provenienti da Italia, Cipro e Grecia. Suddiviso tra tre aree principali, del sé personale, del sé professionale e delle competenze digitali, questo elenco identifica varie KSA richieste dai professionisti, sia che siano gli utenti finali delle CMS, responsabili delle politiche, insegnanti e istruttori, o dirigenti di carriera. Le ulteriori sezioni di questo resoconto descrivono nel dettaglio il modello di apprendimento per le CMS con i suoi quattro livelli di implementazione con gli utenti finali, i responsabili delle politiche, insegnanti, istruttori e dirigenti di carriera. Tratta, inoltre, delle risorse necessarie, del metodo di erogazione del servizio, di comunità di pratica e attuazione della politica che sono necessari per istituzionalizzare le CMS e garantire la sua diffusione efficace.

1 Schema delle Aree di Apprendimento

1. Il Sé personale

- a. Capacità di assumersi le proprie responsabilità
- b. Capacità di introspezione per
 - i. identificare i punti di forza e
 - ii. punti di debolezza
 - iii. Abilità e risultati
- c. Definire delle priorità della vita
- d. Definire scopi e obiettivi personali
- e. Sviluppare un piano di azione per gli obiettivi personali
- f. Monitorare i progressi rispetto agli obiettivi personali
- g. Raggiungere il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata
- h. Lasciare un segno positivo nella società
- i. Possedere un'immagine positiva di sé
- j. Riconoscere i cambiamenti nella comunità, nel mercato del lavoro e nell'ambiente professionale

2. Il Sé Professionale

- a. Definire scopi e obiettivi professionali
- b. Capacità di resilienza professionale
- c. Apprendimento continuo per raggiungere gli obiettivi prefissati
- d. Sviluppare un piano di azione per gli obiettivi professionali
- e. Monitorare i progressi rispetto agli obiettivi professionali
- f. Costruire relazioni per migliorare la carriera
- g. Creatività e innovazione nel processo decisionale
- h. Gestione delle finanze e del tempo nel modo più efficace
- i. Capacità di lavorare in un ambiente di lavoro cosmopolita, globale e diversificato
- j. Capacità di riprendersi dagli insuccessi

3. Competenze digitali

- a. Capacità di base di ricerca digitale
- b. Capacità di archiviare e recuperare files multimediali su sistemi e clouds
- c. Conoscere il galateo della comunicazione digitale
- d. Capacità di ricerca di opportunità in rete
- e. Capacità di costruire e utilizzare i social network
- f. Capacità di trovare le giuste risorse per l'aggiornamento e la riqualificazione delle competenze
- g. Conoscenza delle misure di base della cybersecurity per la salvaguardia dei dati
- h. Capacità di identificare e risolvere semplici problemi con il computer
- i. Capacità di lavorare con software per produrre relazioni di base, presentazioni e fogli di lavoro

La tabella qui sotto individua queste KSA (Knowledge Skills Attitudes) per i quattro utenti chiave del CMS: gli utenti finali, responsabili delle politiche, formatori e dirigenti di carriera in termini di livelli richiesti per lo svolgimento efficace di questi ruoli.

Tabella 1

Schema delle Aree di Apprendimento

Settore chiave	KSA	Utente Finale	Responsabile delle Politiche	Formatore	Dirigente di Carriera
	Capacità di assumersi le proprie responsabilità	✓		✓	✓
	Capacità di introspezione per identificare i punti di forza	Da sviluppare	Dovrebbe essere consapevole dei concetti per comprendere	✓	✓
	Capacità di introspezione per identificare i punti deboli	Da sviluppare		✓	✓

Il Sé Personale	Capacità di introspezione per identificare abilità e risultati	Da sviluppare	al meglio il contesto della gestione della carriera e delle politiche di sviluppo	✓	✓
	Definizione delle priorità della vita	✓		Necessita formazione come manager di carriera	✓
	Definizione di scopi e obiettivi personali	✓		✓	✓
	Sviluppo di un piano d'azione per scopi personali	Da sviluppare		Necessita formazione come manager di carriera	✓
	Monitoraggio dei progressi rispetto agli obiettivi personali	Da sviluppare		Necessita formazione come manager di carriera	✓
	Raggiungere il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata	Da sviluppare		✓	✓
	Lasciare un segno positivo nella società	Richiede consapevolezza		✓	✓
	Possedere un'immagine positive di sé	✓		✓	✓
	Riconoscere cambiamenti nella comunità, nel mercato del lavoro e nell'ambiente commerciale	Da sviluppare		✓	Necessita formazione come manager di carriera
	Definizione di scopi e obiettivi professionali	✓	Dovrebbe essere	✓	✓

Il Sé Professional e	Capacità di resilienza professionale	Da sviluppare	consapevole dei concetti per comprendere al meglio il contesto della gestione della carriera e dello sviluppo delle politiche	✓	✓
	Apprendimento continuo per raggiungere gli obiettivi prefissati	✓		✓	✓
	Sviluppo di un piano d'azione per gli obiettivi professionali	Da sviluppare		Necessita di formazione come manager di carriera	✓
	Monitoraggio dei progressi rispetto agli obiettivi professionali	Da sviluppare		Necessita di formazione come manager di carriera	✓
	Costruire relazioni per migliorare la carriera	Da sviluppare		✓	✓
	Creatività e innovazione nel processo decisionale	Da sviluppare		✓	✓
	Gestione delle finanze e del tempo nel modo più efficace	Da sviluppare		✓	✓
	Capacità di lavorare in un ambiente di lavoro cosmopolita, globale e diversificato	Da sviluppare		✓	✓
	Capacità di riprendersi dagli insuccessi	Da sviluppare		✓	✓
	Capacità di ricerca digitale di base	✓	Dovrebbe essere consapevole dei concetti	✓	✓
	Capacità di archiviare e recuperare	✓		✓	✓

Competenze Digitali	files multimediali su sistemi e clouds		per comprendere al meglio il contesto della gestione della carriera e delle politiche di sviluppo		
	Conoscere il galateo della comunicazione digitale	Da sviluppare		✓	✓
	Osservazione dell'ambiente per le opportunità in rete	Da sviluppare		✓	✓
	Capacità di costruire e utilizzare i social network	Da sviluppare		✓	✓
	Capacità di trovare le giuste risorse per l'aggiornamento e la riqualificazione delle competenze	Da sviluppare		✓	✓
	Conoscenza delle misure di base della cybersecurity per la salvaguardia dei dati	Da sviluppare		✓	
	Capacità di identificare e risolvere semplici problemi con il computer	✓		✓	Non strettamente di competenza dei manager di carriera
	Capacità di lavorare con software per produrre relazioni di base, presentazioni e fogli di lavoro	✓		✓	

Lo schema delle aree di apprendimento nella tabella mostra che gli utenti finali non sono del tutto ignari dei criteri importanti per lo sviluppo del loro sé personale e professionale o dell'utilizzo delle competenze digitali. In effetti, la Generazione Z è rappresentata da nativi digitali che hanno familiarità con risorse online, ricerca e misure di base di cybersecurity (Pérez-Escoda, Castro-Zubizarreta e Fandos-Igado, 2016; Mohr e Mohr, 2017). Tuttavia, i formatori possono rendere gli utenti finali più consapevoli di alcune aree come l'auto-introspezione per identificare i punti di forza, costruire abilità per migliorare la carriera e l'uso dei social network per migliorare la loro personalità. Inoltre, i consulenti di carriera sono professionisti che conoscono quali sono gli strumenti giusti per aiutare nell'introspezione e nella mappatura delle KSA, i modi attraverso i quali gli utenti finali possono costruire un repertorio di abilità richieste, utilizzare le loro capacità di social networking per trovare le giuste risorse e opportunità, e preparare la lista degli obiettivi, i piani d'azione per sostenerli e gli strumenti per valutare i loro progressi. I responsabili delle politiche vengono immaginati come decisori politici che potrebbero non avere molto a che fare con la gestione delle carriere a livello individuale, ma hanno bisogno di esserne consapevoli in modo da poter prendere decisioni ponderate e costruire politiche migliori per i loro stati.

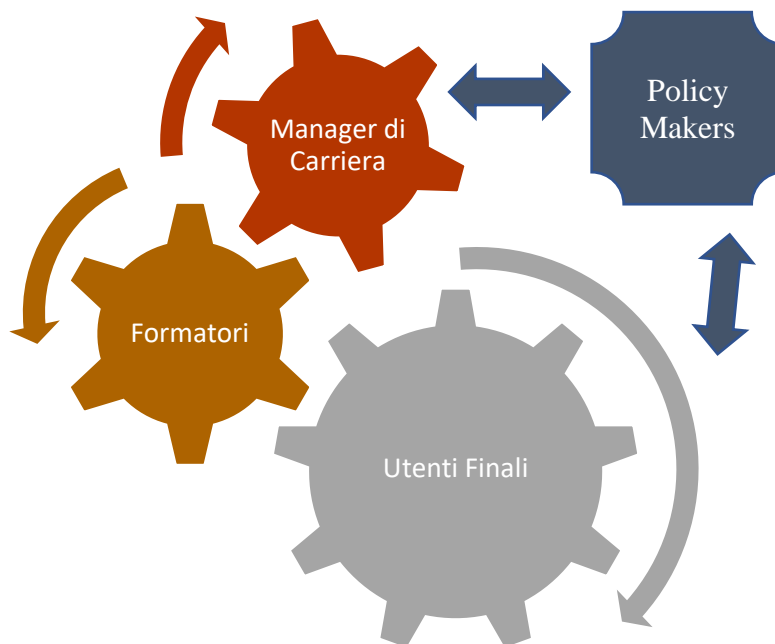
2 Modello di Apprendimento per TechCMS

Lo schema delle aree di apprendimento per le CMS ha mostrato le KSA specifiche che sono necessarie per gli utenti finali, responsabili delle politiche, formatori e consulenti di carriera. Il modello di apprendimento promuove questo schema mostrando come queste KSA possono essere costruite nei quattro principali interlocutori. Considerando che gli intervistati del WP2 sono cittadini europei, le pedagogie scelte di questo modello di apprendimento sono adatte alle preferenze culturali e di apprendimento di questo ambiente, tuttavia, altri utenti possono adattare alle loro preferenze culturali e pedagogiche e usarle di conseguenza.

L'immagine 1 mostra il modello di apprendimento per le CMS che si muove da un livello di competenza dall'utente finale al formatore e quindi, al manager di carriera e infine ai rappresentanti delle politiche che operano a livello macro.

Immagine 1

Modello di apprendimento



Come si vede nell’immagine qui sopra, non sono solo i decisori politici che vengono informati dagli stakeholder come utenti finali, manager di carriera e formatori, ma sono anche questi ultimi ad essere influenzati dalle politiche fatte per le loro CMS. Il feedback su progetti e programmi avviate nei diversi stati e sulla loro utilità, direttamente attraverso il passaparola degli utenti del servizio e indirettamente dal loro impatto sulle competenze lavorative disponibili nel mercato nazionale e l’equilibrio tra le esigenze dell’industria e il capitale umano disponibile, incidono anche sul quadro delle CMS in una data regione o paese.

La Tabella 2 mostra le risorse e i metodi di formazione più adatti secondo i soggetti interessati e le loro aree di apprendimento necessarie insieme alle risorse richieste dai consulenti di carriera come individuate nella Tabella.

Tabella 2

Modello di Apprendimento con formazione

Competenze	Utente Finale	Policy Maker	Formatori	Consulenti di carriera
Capacità di introspezione per	Questionari di autovalutazione, formazione sulla	Incontri sulle preferenze del capitale umano per	Sostenere gli utenti finali ad arrivare alle	Utilizzare test psicologici e valutazioni di

<p>identificare punti di forza e debolezza, abilità e risultati</p>	<p>sensibilità, esercizi di riflessione critica</p>	<p>età, regione, livello di istruzione, istituzioni, e il persistente divario dalle aspettative dell'industria</p>	<p>giuste conclusioni sulle loro autoriflessioni</p>	<p>carriera per identificare le preferenze degli utenti finali e le autovalutazioni</p>
<p>Definire priorità di vita personali e professionali, scopi, obiettivi, piani d'azione e un'immagine positiva di sé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops per tentativi intensi e attenzione per creare obiettivi di vita e percorsi di carriera • Tutoraggio da parte di formatori didattici e manager di carriera 	<p>Sostenere le istituzioni educative e i laboratori di gestione della carriera con risorse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutoraggio agli utenti finali per aiutarli a realizzare ciò che vogliono • Guidare gli utenti finali su come creare piani d'azione 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigere workshops per esporre gli utenti finali a diversi obiettivi di vita e di carriera e come raggiungerli. • Supporto con diverse valutazioni e assistenza per facilitare l'apprendimento esperienziale e la realizzazione. • Introdurre gli utenti alla finestra di Johari, alle analisi delle transazioni, alle analisi SWOT e alla riflessione critica per identificare i pregiudizi
<p>Monitoraggio dei progressi rispetto agli obiettivi personali e professionali</p>	<p>Imparare a valutare i propri progressi attraverso l'analisi comparativa delle prestazioni, la definizione delle pietre miliari e l'identificazione di</p>	<p>Sostenere i laboratori di gestione della carriera e le istituzioni educative e di formazione attraverso risorse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutoraggio degli utenti finali nel loro viaggio alla scoperta di sé stessi e nel progresso. • Aiutarli a individuare e 	<ul style="list-style-type: none"> • Costruire strumenti per la valutazione di sé stessi, dei colleghi e dei manager di carriera, che possono aiutare ad accertare un quadro

	<p>indicatori di rendimento</p>		<p>stabilire tappe oggettive e chiare per valutare i progressi.</p>	<p>migliore dei progressi fatti rispetto agli obiettivi stabiliti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usare un portfolio di carriera per registrare obiettivi, progressi e valutare simili percorsi di carriera per i clienti. • Guidare gli utenti finali agli esami finali, laddove possibile, per accertare le valutazioni dei progressi.
<p>Raggiungere un equilibrio lavoro-vita privata</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendere gli utenti finali più consapevoli delle loro priorità come spiegato nell'ultimo step • Estendere le opportunità di apprendimento o esperienziale e di mentoring per un miglior supporto e guida. 	<p>Creare politiche che scorraggino gli straordinari nelle imprese e incoraggino i datori di lavoro a permettere ai loro dipendenti uno stato di vita e una qualità di vita decenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di gestione del tempo • Gioco della ruota della vita che valuti la soddisfazione per ogni segmento di vita. • Distinzione tra compiti importanti e urgenti • Giochi di ruolo per sensibilizzare gli utenti sui diversi ruoli che devono svolgere nella loro vita, 	<p>Esercizi simili a quelli del formatore didattico con l'aggiunta di una priorità per lavorare verso gli obiettivi di carriera.</p>

<p>Impatto positivo sulla società</p>	<p>Identificare le priorità della vita e intrecciarle con attività che possono avere un impatto positivo nella comunità e nella società.</p>	<p>Assicurarsi che siano disponibili ampie opportunità per coinvolgere i cittadini nello sviluppo della comunità.</p>	<p>oltre a quelli professionali.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Costruire la consapevolezza della condotta etica e della coscienza ambientale. • Utilizzare la formazione sulla sensibilità per rendere i tirocinanti consapevoli dei sentimenti dei soggetti vulnerabili. 	<ul style="list-style-type: none"> • Includere opportunità di carriera che implicino lavorare con le comunità e la protezione dell'ambiente • Offrire risorse e opportunità di volontariato in progetti di impatto sociale.
	<ul style="list-style-type: none"> • Diventare più consapevoli dei cambiamenti del mercato del lavoro all'interno e all'esterno del mercato nazionale. • Imparare tecniche per osservare l'ambiente in modo efficiente per gli obiettivi personali scelti. • Raccogliere strumenti per trovare le risorse per riqualificarsi e aggiornarsi secondo i 	<p>Rilasciare resoconti che identifichino le tendenze nelle competenze del mercato del lavoro a beneficio della popolazione professionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisire informazioni attraverso università o istituti di formazione – partenariato per identificare le lacune nelle KSA dei laureati e i requisiti dell'industria. • Condividere conoscenze riguardo ai requisiti delle aziende con gli sviluppatori di curriculum e responsabili delle politiche. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insegnare tecniche di osservazione dell'ambiente di PESTLE, analisi SWOT e ricerche di mercato per identificare tendenze nel mercato del lavoro, industrie scelte, comunità, e regione.
<p>Riconoscere cambiamenti nella comunità, nel mercato del lavoro e nell'ambiente commerciale</p>				

	requisiti dell'industria			
Costruire capacità di networking e relazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere l'importanza di costruire buone capacità di networking e reti di contatti • Costruire un curriculum professionale • Acquisire l'adesione alle associazioni della professione scelta • Partecipare a seminari e workshops per costruire più contatti e acquisire conoscenze di settore. 	Facilitare la formazione e lo svolgimento delle associazioni professionali in quanto sostengono lo sviluppo della carriera e fungono da piattaforme di discussione con lo stato rappresentando una professione.	<ul style="list-style-type: none"> • Costruire reti con le aziende invitando relatori professionisti ; costruire reti per gli stage e legami di ricerca con le aziende • Permettere agli studenti di organizzare e interagire con i rappresentanti delle aziende in conferenze e workshops. 	<ul style="list-style-type: none"> • Supporto agli utenti finali con contatti per le associazioni professionali nel loro campo di interesse. • Guida agli utenti finali nella creazione di profili professionali di social network e curriculum. • Fornire dettagli su seminari e workshops rilevanti per lo sviluppo professionale continuo.
Creatività e innovazione	<ul style="list-style-type: none"> • Diventare consapevoli della necessità di pensare fuori dagli schemi per generare idee nuove. • Stabilire ricompense personali per auto motivarsi ad essere creativi. • Risolvere casi di studio per generare diverse soluzioni creative. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creare gruppi di esperti che stimolino la creatività e l'innovazione nella comunità. • Stanziare fondi per promuovere la ricerca d'avanguardia. • Proteggere gli autori attraverso la protezione dei diritti di proprietà intellettuale. • Fornire regolamentazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Costruire attività e compiti in aula che garantiscano che gli studenti debbano applicare la loro immaginazione per trovare risultati. • Promuovere la creatività e l'innovazione come opzioni predefinite 	<ul style="list-style-type: none"> • Rendere gli utenti finali consapevoli dei benefici della creatività per costruire la propria carriera • Suggerire strumenti innovativi per cercare lavoro e costruire competenze.

<p>Gestire le finanze e il tempo nel modo più efficace</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diventare consapevoli della necessità di gestire le finanze personali. • Apprendere a gestire in maniera ottimale lo stipendio mensile rispetto a costi e risparmi. • Destinare risorse sufficienti per le esigenze a breve e a lungo termine. • Imparare a gestire il tempo in modo efficace. • Assicurarsi che venga assegnato abbastanza tempo sia al lavoro che alle attività del tempo libero. 	<p>oni sufficienti per coprire marchi, copyright e segreti commerciali.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Includere i concetti di base della gestione finanziaria in tutti i programmi di laurea. • Introdurre incentivi per la gestione delle finanze personali nella tassazione. • Lavorare con le istituzioni finanziarie per assicurare che siano disponibili strumenti sufficienti per tutti i budget. 	<p>nel processo decisionale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usare tecniche come il brainstorming in classe per incoraggiare soluzioni creative. • Insegnare agli studenti tecniche efficienti di gestione del tempo. • Insegnare agli studenti i concetti di base della gestione finanziaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Includere la gestione finanziaria nelle priorità di vita e nei piani d'azione. • Assicurare che la misurazione dei progressi includa obiettivi finanziari e gestione del tempo. • Offrire un corso di simulazione e giochi di gestione per imparare la gestione delle finanze personali.
--	---	---	--	--

<p>Capacità di lavorare in un ambiente di lavoro cosmopolita, globale e diversificato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Costruire la consapevolezza culturale per lavorare con persone diverse a livello nazionale e internazionale. • Essere aperti a incarichi internazionali secondo le priorità della vita. • Effettuare l'osservazione dell'ambiente per cercare risorse e opportunità. • Affrontare i propri pregiudizi per diventare più aperti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire report tempestivi sulle condizioni del mercato del lavoro e sui regolamenti per lavorare all'estero. • Chiarire le condizioni di lavoro per i lavoratori all'estero. 	<ul style="list-style-type: none"> • Costruire cittadini del mondo che siano consapevoli delle culture, siano di mentalità aperta, flessibili e adattabili. • Apprendere e inculcare l'osservazione e dell'ambiente e negli studenti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insegnare l'osservazione dell'ambiente usando PESTLE, SWOT e altre tecniche per identificare le macro e micro-tendenze. • Offrire incarichi che facilitino il funzionamento interculturale
<p>Capacità di riprendersi dagli insuccessi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Divenire consapevoli dei fattori di stress che influenzano il proprio comportamento • Apprendere tecniche di base per la gestione dello stress. • Essere disposti a chiedere una terapia o un sostegno se lo 	<ul style="list-style-type: none"> • Impegnarsi per rimuovere i pregiudizi contro la salute mentale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Includere moduli di corso sulla gestione dello stress per tutti i laureati. • Sensibilizzare gli studenti sull'importanza della loro salute mentale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Offrire moduli di formazione sulla gestione dello stress che descrivono fattori di stress, il loro impatto sulle persone e come possono essere gestiti. • Consapevolezza, meditazione, esercizio, biofeedback, consulenza e altre tecniche

<p>stress diventa troppo alto.</p>				<p>di gestione dello stress dovrebbero essere discusse per costruire la consapevolezza del bisogno futuro.</p>
<p>Conoscere il galateo della comunicazione e digitale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diventare consapevoli dei diversi galatei per la comunicazione e digitale. • Pratica e utilizzo del galateo appreso durante l'invio di e-mail, videochiamate e partecipando a incontri virtuali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aiutare a costruire consapevolezza a riguardo al galateo digitale. • Assicurare che tutte le attività che diventano minacce o molestie online siano sottoposte al controllo della legge. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insegnare le basi del galateo digitale a tutti i laureati. • Effettuare laboratori per insegnare il galateo digitale nella pratica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inculcare il galateo digitale in tutti i professionisti. • Costruire la consapevolezza di come le e-mail e altre comunicazioni digitali ben scritte possono trasmettere una buona impressione.
<p>Consapevolezza delle misure di base di cybersecurity per salvaguardare i dati</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prendere coscienza della necessità di mantenere la sicurezza informatica. • Adottare programmi di firewall e di antivirus per salvaguardare i dati personali. • Mantenere buone pratiche che preservino la privacy e la 	<ul style="list-style-type: none"> • Adottare una politica di cybersecurity completa, come il Regolamento generale sulla protezione dei dati dell'Unione europea. • Assicurare che i cyberattacchi siano perseguitati. • Costruire consapevolezza a tra il pubblico generale sulle 	<ul style="list-style-type: none"> • Costruire consapevolezza sulle misure di base della cybersecurity . 	<ul style="list-style-type: none"> • Offrire moduli sulle misure di cybersecurity • Costruire consapevolezza a tra i professionisti • Sostenere i professionisti con diversi strumenti e misure per salvare la cybersecurity

	riservatezza personale.	minacce informatiche.		
--	----------------------------	--------------------------	--	--

Pertanto, il modello di apprendimento per le CMS è complesso nelle sue esigenze ma semplice nella sua esecuzione, poiché offre diversi modi di apprendimento considerati importanti per la gestione della carriera per i quattro livelli dei soggetti interessati. I rappresentanti delle politiche sostengono gli altri soggetti interessati attraverso framework, politiche e regolamenti, mentre il feedback degli orientatori e dei manager di carriera permette loro di fare i cambiamenti necessari. I facilitatori, siano essi orientatori o consulenti di carriera, hanno il dovere di promuovere la consapevolezza dell'importanza delle CMS a partire dal livello scolastico e culminando nel livello specializzato dei manager di carriera che hanno tutte le risorse necessarie per sostenere i professionisti di vari settori. In definitiva, è l'utente finale che deve costruire la resilienza, una propensione all'apprendimento continuo e una gestione efficace del tempo, delle finanze, dello stress e dell'equilibrio vita-lavoro per soddisfare le priorità e gli obiettivi della vita.

3 Elementi Contestuali

Gli elementi centrali del modello di apprendimento sono collegati agli elementi di contesto delle risorse, all'approccio di fornitura del servizio e alle pratiche locali, tutti elementi che costruiranno l'intero quadro delle CMS di quella regione. Gli elementi contestuali costruiscono un'interfaccia tra i quattro livelli delle CMS dei soggetti coinvolti, gli utenti finali, i responsabili delle politiche, facilitatori e sviluppatori di risorse.

3.1 Risorse

Le risorse includono materiali di apprendimento, di valutazione e un repertorio di strumenti e tecniche che consentono l'erogazione del modello di apprendimento. Le risorse incluse in questo Catalogo soddisfano le esigenze dei consulenti di carriera, mentre le altre parti interessate, come i responsabili delle politiche, orientatori e gli utenti finali possono beneficiarne in base alle necessità.

3.1.1 Materiali di Apprendimento

I materiali di apprendimento delle CMS sono descritti in steps che si applicano anche a tutte le altre risorse.

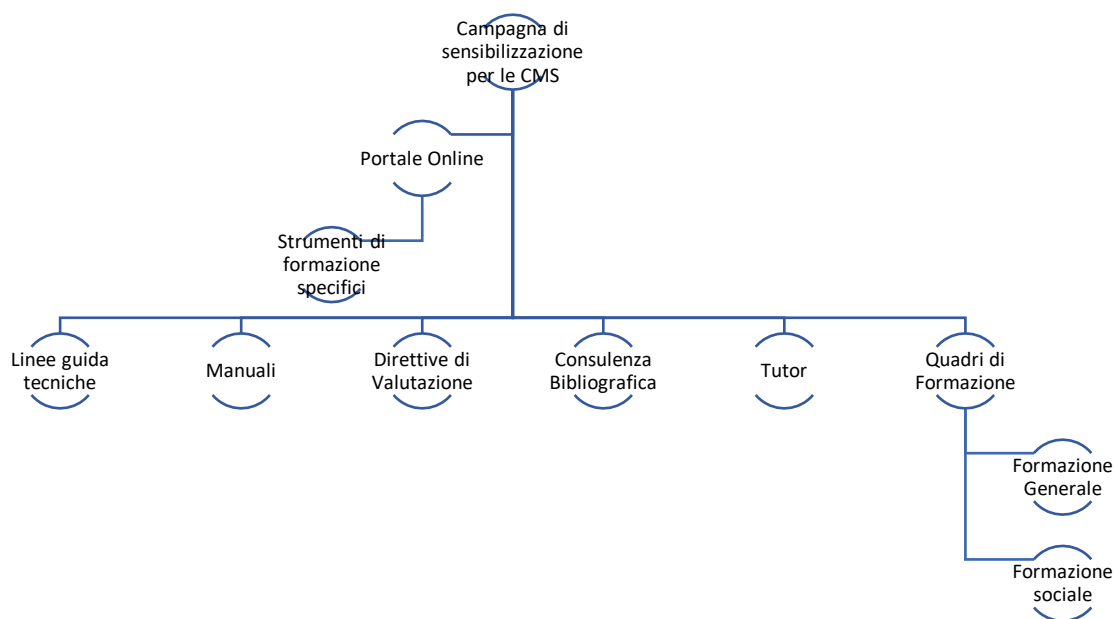
- Il primo punto è una campagna di sensibilizzazione che crei curiosità e interesse negli utenti di una regione sull'importanza di assumersi la propria responsabilità nell'indirizzare la propria vita verso un percorso di carriera ben pianificato e non solo una serie di lavori. Questa campagna di sensibilizzazione dovrebbe essere avviata dalla scuola secondaria e deve coinvolgere consulenti scolastici, amministratori scolastici, professionisti di gestione della carriera e rappresentanti dell'industria. Questo coinvolgimento multidisciplinare aiuterà a creare una comunità di pratica che è elaborata in dettaglio più avanti.
- La creazione di un portale online può facilitare il lavoro di coloro che si interessano alle CMS. Può fungere da centro di collaborazione delle risorse, strumenti di valutazione, feedback e opportunità per i candidati. Può essere una risorsa importante per i rappresentanti delle politiche che cercano tendenze e feedback, per gli orientatori in cerca di risorse e strumenti, per gli utenti finali in cerca di consulenti di carriera e per i manager di carriera che cercano nuove sinergie e collaborazioni.
- I soggetti coinvolti possono trarre beneficio dall'istituzione di linee guida tecniche per le principali carriere in modo che la collaborazione tra mondo delle aziende e Università possa assicurare una valutazione continua dei cambiamenti richiesti nel curriculum. Tale costante collaborazione assicurerà che il divario tra le KSA dei laureati e le richieste dell'industria sia minimo.
- I consulenti di carriera dovrebbero costruire manuali per le scelte di carriere più diffuse che includano qualifiche, direttive tecniche, nomi di agenzie educative che offrono le qualifiche, formazione richiesta, descrizioni tipiche del lavoro, ruoli lavorativi offerti, strutture salariali, percorsi promozionali e opportunità di lavoro all'estero.
- Dovrebbero esistere percorsi formativi già codificati per determinate competenze, quali la creazione di percorsi di carriera personali, gestione della cybersecurity, gestione dello stress, gestione del tempo, social networking, competenze digitali, soft skills e qualsiasi altra area di apprendimento che può essere di beneficio agli utenti finali. Questi percorsi di formazione dovrebbero includere una gamma di opzioni per gli utenti principiante, medio e avanzato.

- Le linee guida per la valutazione dovrebbero anche essere presenti in modo che gli utenti finali siano consapevoli dei loro progressi attraverso corsi di formazione o anche nei loro percorsi di carriera. Le valutazioni dovrebbero offrire una gamma di opzioni di autovalutazioni, valutazioni di colleghi, valutazioni di esperti e valutazioni a 360 gradi, incarichi di lavoro, colloqui, esami e altre modalità di valutazione.
- I programmi di consulenza per sostenere genitori e futuri studenti della scuola secondaria che non hanno ancora deciso i loro percorsi di carriera possono offrire una serie di opzioni e valutazioni per facilitare la loro scelta. Le informazioni di base sui percorsi di carriera possono essere condivise in modo che i principianti siano in grado di fare una scelta ponderata sul loro futuro, valutare la loro personalità per un confronto e avere aspettative più realistiche del percorso professionale.
- I programmi di sviluppo per tutor dovrebbero essere sviluppati in sinergia i decisori politici, amministratori di agenzie educative e formative, rappresentanti delle aziende e consulenti di carriera. I tutor possono inoltre aiutare a colmare il divario tra i requisiti richiesti dell'industria e le KSA disponibili sul mercato del lavoro. Inoltre, i tutor possono agire come eccellenti fonti di feedback riguardo aspettative, soddisfazione ed esigenze degli utenti finali e condividerle con i decisori politici e consulenti di carriera.
- Le risorse includono inoltre i percorsi formativi che possono non avere una domanda immediata sul mercato, ma sono necessari per lo sviluppo della comunità di utenti. Questi programmi di formazione includono il lavoro per l'emancipazione e il potenziamento delle categorie vulnerabili della società. Tra le aree di apprendimento discusse nello schema, la costruzione di un'immagine positiva di sé e il lavoro con la comunità possono essere soddisfatti attraverso tali programmi di formazione. Inoltre, i responsabili delle politiche possono avere un'opportunità per giustificare ulteriormente gli investimenti nelle CMS agli investitori e ai politici.
- Tra gli strumenti specifici necessari ai soggetti coinvolti, moduli di formazione, valutazioni, criteri di valutazione, software che permettono la ricerca di lavoro, banche dati online di carriere con qualifiche richieste e KSA, e-portfolios e informazioni multimediali sulle carriere che forniscono una descrizione più ricca di cosa aspettarsi dai diversi ruoli sul percorso professionale.

Le risorse seguono un percorso che può facilitarne la distribuzione e l'accesso, come mostrato nella Figura 2.

Figura 2

Distribuzione delle risorse nelle CMS



3.2 Metodo di erogazione del servizio

Il metodo di erogazione del servizio rappresenta la reale cornice della struttura e delle risorse delle CMS. Il modello di apprendimento e lo schema sopra definito saranno resi operativi nei diversi livelli di scuola, Università, servizi professionali di gestione della carriera e nei programmi e nelle politiche nazionali. A questo scopo, si può prendere ispirazione dall'Organizzazione Nazionale Greca per la Certificazione delle Qualifiche e l'Orientamento Professionale (EOPPEP) (PROFI E-portfolio Eoppep Grecia, 2020). L'e-portfolio si definisce come un documento per "raccolgere, organizzare e documentare risultati ed esperienze educative professionali e personali con lo scopo principale di evidenziare le competenze che hanno acquisito attraverso di esse". Specifica il gruppo di riferimento e mostra come gli utenti del servizio possono beneficiarne. Le aree incluse sono conoscenza della lingua greca, lingue straniere, intelligenza numerica, competenza digitale, capacità di apprendimento continuo, flessibilità, capacità di comunicazione, risoluzione dei problemi, creatività, lavoro di squadra, visione imprenditoriale e abilità professionali. Usando questo e-

portfolio, gli utenti finali possono registrare le loro capacità, il livello di competenza ambito e annotare i progressi fatti sotto ogni voce.

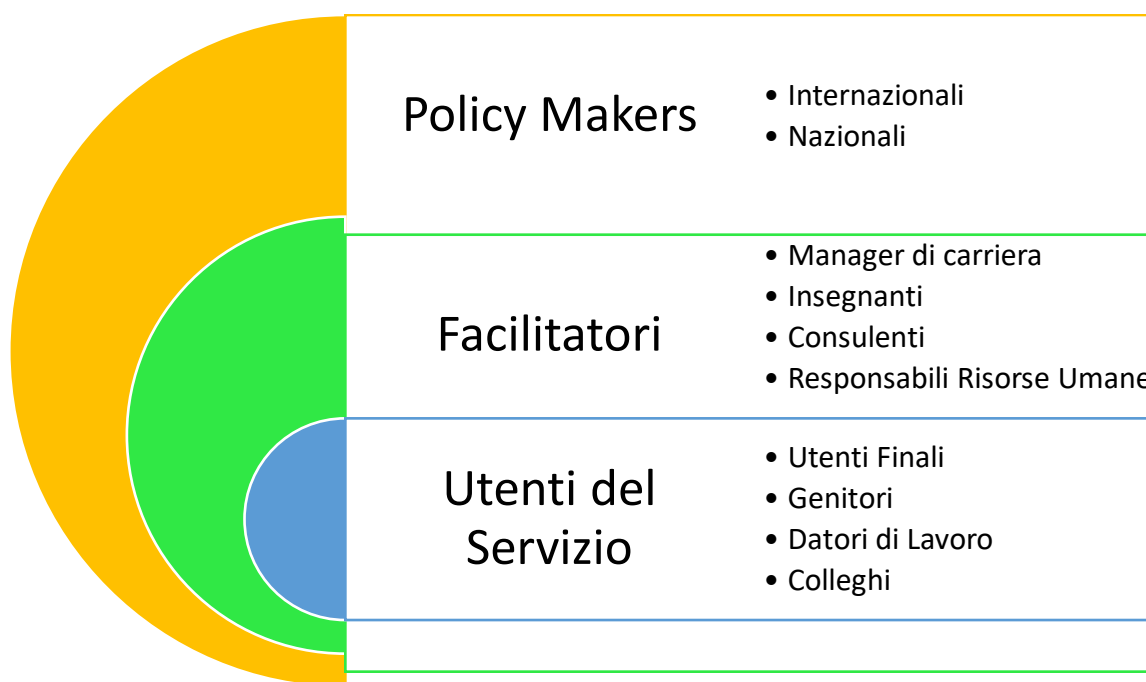
Gli orientatori e i consulenti di carriera possono sostenere gli utenti finali attraverso due modalità principali. La prima è costituita da incontri personali in cui si presta un servizio personalizzato sui bisogni dell'utente finale e il facilitatore assume il ruolo di coach e tutor. Tale servizio personalizzato richiederà più tempo da parte dei facilitatori e, quindi, costerà di più all'utente finale. La seconda modalità di fornitura del servizio è attraverso sessioni di gruppo in cui un gruppo di utenti finali simili può beneficiare di moduli specializzati per prepararsi alla carriera. In questi casi, gli utenti finali non solo beneficiano di costi più bassi del programma, ma possono anche imparare dai loro colleghi. Entrambi i moduli possono essere consegnati attraverso modalità fisiche e online. Il portale online, i quadri di formazione, gli strumenti e le valutazioni possono tutti essere in entrambe le modalità di fornitura del servizio. È importante menzionare qui che tutti gli utilizzatori credono nell'estensione della portata delle CMS oltre i servizi specializzati offerti dai consulenti di carriera. Questo è possibile quando scuole, Università e datori di lavoro si uniscono per offrire opportunità coerenti per imparare, formare e implementare l'apprendimento. In questi casi, i centri di erogazione dei servizi si espandono fino a includere scuole, college, università e organizzazioni; in breve, tutti quei luoghi che fanno passi consapevoli e pianificati per sostenere gli utenti finali nel loro percorso lavorativo. Come risultato, il gruppo di utilizzatori includerà genitori, datori di lavoro, insegnanti e colleghi come partner attivi nelle CMS.

3.3 La Comunità di Pratica

Come descritto nelle ultime sezioni, le CMS possono e dovrebbero essere consegnate attraverso una Comunità di Pratica che coinvolga tutti i principali soggetti in stretta relazione tra loro. La Figura 3 mostra come può essere rappresentato in maniera grafica questa Comunità.

Figura 3

Comunità di pratica delle CMS



Come illustrato nella figura 3, la Comunità è formata da sottogruppi che condividono le migliori pratiche, feedback e risorse e costruiscono una rete di utenti, facilitatori e loro sostenitori. A questo proposito, la comunità di pratica non è solo una fonte di risorse, ma è anche fondamentale per sollecitare l'interesse degli utenti finali, fornendo loro l'infrastruttura necessaria, le risorse e le opportunità per mettere in pratica le loro nuove competenze acquisite e assicurare che queste competenze rimangano pertinenti in un periodo in cui la tecnologia sta rendendo rapidamente ridondanti sia le conoscenze che le competenze.

E' importante riflettere su quanto spesso e attraverso quali mezzi questa comunità si riunirà e interagirà. Il primo meccanismo formale per questa interazione sono i mezzi di apprendimento formale di seminari, workshops, discussioni, discussioni di gruppo mirate e conferenze in cui i rappresentanti di tutti i principali soggetti coinvolti parteciperanno e condivideranno le loro intuizioni. Il verificarsi e la partecipazione a tali opportunità di formazione non è possibile senza un intervento attivo da parte dei decisori politici e degli amministratori che devono investire in risorse e fornire infrastrutture per sostenere tali sforzi. La modalità di interazione webinar è una modalità emergente che permette una più ampia portata di partecipanti, anche se, in gran parte, limita i livelli del discorso.

Da notare che la creazione di una comunità di pratica è essenziale per lo sviluppo delle CMS, in quanto mantiene il sistema pertinente, reattivo e inclusivo di opinioni diverse. Quando un certo

numero di soggetti interessati viene coinvolto nella decisione delle CMS, il risultato diventa migliore e più facilmente accettato. Inoltre, si estende su più livelli ed è in grado di manifestarsi al meglio nella realizzazione individuale, essere compreso da tutti e riflettersi nelle istituzioni sociali esistenti.

3.4 L'influenza politica

L'influenza politica descrive il modo in cui il Catalogo delle CMS può contribuire ed essere implementato nelle politiche del lavoro. Il modello di apprendimento identifica le aree di apprendimento che dovrebbero essere seguite, migliorando così la qualità del capitale umano. Quando il mercato del lavoro è in grado di rispondere alle esigenze delle aziende, quando gli individui sono preparati al meglio con le KSA richieste, quando continuano ad aggiornare le loro KSA con requisiti e tendenze esterne, quando godono di una più alta qualità di vita e dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, e infine, quando sono creativi e innovativi, la produttività di un paese aumenta e migliora il livello di benessere dei cittadini. Inoltre, i cittadini diventano più emancipati, poiché hanno i mezzi per prendere in mano le loro vite, scegliere percorsi professionali che non sono più limitati a percorsi tradizionalmente preferiti, trovare la loro strada verso il successo e prendere decisioni ponderate. Le sezioni sul modello di apprendimento, i livelli e la comunità di pratica hanno sottolineato che i decisori politici agiscono come una fonte di comunicazione bidirezionale che crea politiche basate sui bisogni del pubblico e dell'industria e le rivede quando queste necessità cambiano. Quando le CMS diventano una parte della politica e una comunità di pratica viene stabilita per sostenerla, è molto più probabile che le organizzazioni siano in grado di raggiungere alte prestazioni lavorative e rispondere alle richieste dello sviluppo tecnologico. Inoltre, adottando pratiche di sostegno alle categorie vulnerabili della società attraverso la formazione, la comunità sostiene tutte le categorie della società e rende la comunità più equa ed equilibrata. Considerando i vantaggi di sostenere le CMS come iniziativa politica, non c'è da meravigliarsi che vari governi l'abbiano adottate come iniziativa nazionale.

Il governo canadese ha creato un Progetto per le CMS e lo ha reso operativo nella politica attraverso Human Resources Canada with Manitoba essendo uno degli stati di maggior successo ad applicarlo nelle sue istituzioni educative (Education Department Manitoba, 2013). Il dipartimento dell'istruzione dello stato ha coinvolto una serie di soggetti interessati dalle scuole, dai centri per l'impiego, dalle associazioni di categoria, dalle agenzie governative e dalle industrie per creare un Progetto per le CMS, identificare le competenze essenziali e le capacità occupazionali.

Una politica che includa il quadro delle CMS dovrebbe soddisfare quattro criteri chiave (Gravina and Lovšin, 2012). Deve prima di tutto stabilire obiettivi politici chiari che siano reciprocamente concordati e compresi tra i principali soggetti coinvolti. Per esempio, l'enfasi sulla formazione permanente e sulla resilienza dovrebbe essere incorporata come criterio chiave. Il secondo passo dovrebbe essere una spiegazione e le ragioni dell'accettazione del quadro delle CMS nella politica, poiché senza questo il curriculum modificato, la pedagogia e le aree di apprendimento non saranno accettate tra gli utenti finali. Paesi come la Germania che hanno stabilito una legislazione per le CMS hanno adottato la forma definitiva di giustificazione per la sua inclusione. In terzo luogo, le parti interessate devono essere d'accordo sul luogo di realizzazione della politica e se si applica solo alle istituzioni educative o anche ai datori di lavoro e ai centri di formazione. E' preferibile avere una politica olistica che include tutte le istituzioni coinvolte nel suo ambito; tuttavia, una scrematura delle risorse può essere meglio soddisfatta attraverso un'implementazione progressiva e graduale. Infine, il ritmo di attuazione deve essere deciso in modo che il proposito della politica sia coperto nel modo più efficiente ed efficace. Quando il cambiamento è richiesto a diversi livelli, è preferibile muoversi in maniera attenta con diversi incontri tra soggetti interessati per costruire consenso e ottenere l'accettazione. D'altra parte, una volta iniziato, procedere con l'espansione della politica può avvenire ad un ritmo più veloce di prima.

L'implementazione della politica è simile alla gestione del cambiamento e dovrebbe procedere con principi simili. Dopo aver deciso una visione condivisa e aver compreso vari drivers della politica, gli agenti del cambiamento dovrebbero decidere quali livelli della gerarchia dovrebbero essere inclusi nel processo. Per esempio, se le scuole sono il luogo principale di attuazione, allora solo i direttori sono inclusi nelle consultazioni oppure tutti gli insegnanti devono prendere parte alle discussioni comunitarie? La prima scelta permetterebbe una realizzazione più rapida; tuttavia, la seconda sarà più lenta e più costosa, ma offrirà opinioni più diverse dalle persone che lavorano alla base. Un altro principio critico di gestione del cambiamento è la raccolta dei driver del cambiamento. In Germania, il National Guidance Forum ha stabilito un comitato direttivo che gli permette di adottare misure incrementali e coerenti per raggiungere le linee guida della politica (Euro Guidance, 2020).

Oltre ai cambiamenti politici, anche il contenuto effettivo dei sistemi di apprendimento e il quadro di riferimento sono importanti. Questo contenuto deve essere pertinente ai bisogni delle parti interessate e soddisfare le richieste immediate dell'industria e degli utenti finali. La consegna del

contenuto dovrebbe anche aspirare ai più alti standard di servizio, perché senza un servizio accurato e cortese, il quadro rimane un contenuto teorico e non viene realizzato. L'erogazione del contenuto dipende dal contenuto e dal livello di professionalità del personale, sia che si tratti dei facilitatori o dei manager di carriera.

Infine, la politica, come nel caso del quadro delle CMS, deve essere valutata frequentemente per la pertinenza e la rispondenza. Questo è il punto in cui il comitato direttivo e le parti interessate sono di nuovo utili in quanto tornano indietro ai policy maker con i feedback sulle pratiche esistenti, barriere persistenti e tendenze emergenti. Con i contenuti digitali, la formazione e i meccanismi di feedback che stanno emergendo nella maggior parte dei paesi, il circuito di feedback sta diventando più veloce, ma ha bisogno di una risposta altrettanto veloce da parte dei policy maker.

4 Sintesi

Questo Catalogo ha creato uno schema delle CMS che corrisponde alle esigenze e alle intuizioni identificate dal sondaggio WP2 e dalla revisione della letteratura. Lo schema indica i livelli mutevoli delle CMS dagli utenti finali che necessitano di maggiore consapevolezza e formazione nelle CMS KSA e strumenti, i policy maker che lavorano a livello macro e necessitano di una visuale dall'alto delle tendenze e dei feedback sulle politiche esistenti, i formatori o i facilitatori che sono in posizioni uniche per avere un impatto duraturo sulle CMS nella comunità attraverso il loro contatto regolare con studenti di diversi livelli di istruzione, e infine i professionisti delle CMS che rendono operative il campo specializzato delle CMS. Questi livelli, che rappresentano anche le principali parti coinvolte, possono acquisire le KSA necessarie attraverso il modello di apprendimento prescritto in questo resoconto. Inoltre, le risorse necessarie, l'approccio di erogazione del servizio, la comunità di pratica e le relazioni politiche vengono discusse per comprendere il contesto in cui le CMS dovrebbero essere praticate nelle diverse regioni. Ci si aspetta che questo resoconto venga impiegato nella riflessione sul quadro delle CMS esistenti e sulle scelte per migliorarlo.

Riferimenti

Education Department Manitoba (2013) *Career Management Skills*.

Euro Guidance (2020) *Guidance System in Germany*. Available at: <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-germany> (Accessed: 11 October 2020).

Gravina, D. and Lovšin, M. (2012) *Career Management Skills: Factors in Implementing Policy Successfully*. Available at: http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/Gravina_and_Lovsin_cms_concept_note_web.pdf/.

Mohr, K. A. J. and Mohr, E. S. (2017) 'Understanding generation Z students to promote a contemporary learning environment', in *Journal on Empowering Teaching Excellence*. doi: 10.15142/T3M05T.

Pérez-Escoda, A., Castro-Zubizarreta, A. and Fandos-Igado, M. (2016) 'Digital skills in the Z generation: Key questions for a curricular introduction in primary school', *Comunicar*. doi: 10.3916/C49-2016-07.

PROFI E-portfolio Eoppep Greece (2020) *Name of Portfolio/e-portfolio: personal career planning report– E-portfolio of EOPPEP*.