



Work Package 9: Dissemination and Exploitation

Deliverable 9.6: Policy Recommendation

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



Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Est. 2006

IME GSEVEE
Small Enterprises Institute
of GSEVEE



Informazioni sul Progetto

Acronimo: TechCMS

Titolo completo del progetto: Technology-Enhanced Career Management Skills

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

Schema di Finanziamenti: Erasmus+, European Forward Looking Cooperation Projects in the fields of Education and Training

Data di Inizio del Progetto: 01/01/2020

Durata: 34 mesi

Informazioni sul Documento

Work package: 9

Tipo: Policy Recommendation

Versione: 1.0

Livello di Disseminazione: Pubblico

Data di Consegna: Ottobre 2022

Data di presentazione: 31/10/2022

Autore: Gregory Makrides

Revisore: Roula Kyrillou

Stato: Finale



Contenuti

Introduzione	3
1. Lo stato dell'arte sulle Competenze di Gestione della Carriera	4
2. Raccomandazioni politiche per le iniziative nazionali sulle CMS	6
3. Le Raccomandazioni politiche di TECHCMS a livello europeo	7

Introduzione

Questo documento intende presentare le Raccomandazioni Politiche emerse dalle due serie di Tavole Rotonde Politiche (D9.5), organizzate in Italia, Grecia e Cipro con lo scopo di fornire un contributo al processo decisionale basato sui risultati del progetto TechCMS.

Le Policy Round Tables sono state organizzate dai partner di TechCMS per tradurre i risultati del progetto e convertirli in raccomandazioni politiche raccolte nel presente documento (D9.6). Agli eventi hanno partecipato esperti, decisori politici, amministratori locali, associazioni professionali, consulenti di carriera (pubblici e privati) e agenzie per il lavoro. Durante le tavole rotonde, i partecipanti hanno avuto l'opportunità di essere informati sul progetto, sulle tendenze attuali e sulle politiche in materia di Career Management Skills (CMS), di impegnarsi in una discussione proficua e di fornire preziose raccomandazioni su come sviluppare ulteriormente le politiche in materia di CMS, sia a livello nazionale che europeo.

1. Lo stato dell'arte sulle Competenze di Gestione della Carriera

Le competenze, in generale, rappresentano un percorso verso l'occupabilità e il benessere degli individui e sono una componente chiave della coesione sociale. Con le giuste competenze, gli individui dispongono degli strumenti adeguati a svolgere lavori di qualità e possono esprimere con sicurezza il proprio potenziale di cittadini attivi. In un'economia globale in rapida evoluzione, le competenze determineranno in larga misura la competitività e la capacità di innovare. Sono un'attrazione per gli investimenti e un catalizzatore nel ciclo virtuoso della creazione di posti di lavoro e dello sviluppo.

Le tecnologie emergenti, come l'intelligenza artificiale e l'automazione contribuiranno alla creazione di un ambiente di formazione continua: per poter tornare al lavoro in qualsiasi fase del ciclo di vita, le persone dovranno essere in grado di apprendere e acquisire nuove competenze o rispondere a un nuovo ruolo, se necessario, per svolgere efficacemente le proprie mansioni

Inoltre, la richiesta di tipologie di lavoro e carriere più flessibili ha un impatto sul futuro di un'azienda. Manager e datori di lavoro, infatti, devono pensare a come progettare i carichi di lavoro delle persone e a come lavorare all'interno dell'azienda e tra di loro sulla base dei nuovi dati.

Nell'ambito della formazione, sia l'istruzione scolastica che la formazione permanente giocano un ruolo fondamentale nell'impegno dei professionisti nel maturare le competenze necessarie per lo sviluppo della loro carriera. Sia che stiano cercando lavoro, sia che debbano scegliere una materia e un mezzo di apprendimento, le persone devono essere in grado di accedere alle informazioni disponibili sulle competenze e di comprenderle. Le persone hanno anche bisogno dei mezzi giusti per (auto)valutare le proprie competenze e presentare in modo efficace le proprie capacità e qualifiche. Anche i datori di lavoro e le altre organizzazioni beneficeranno di modi più efficienti ed efficaci per identificare e assumere persone qualificate. Tuttavia, come dimostrano le indagini condotte da CEDEFOP, DESI e altri, le lacune e gli squilibri nelle competenze richieste dal mercato del lavoro europeo sono impressionanti.

Inoltre, molte persone svolgono lavori che non corrispondono alle loro attitudini. Inoltre, la maggior parte della forza lavoro europea di oggi e dei prossimi vent'anni sarà costituita da adulti che necessitano di un'istruzione e una formazione continua che permetta loro di rinnovare le proprie competenze e di cogliere nuove opportunità di carriera.

Attualmente, però, solo 1 adulto su 10 partecipa ad attività di formazione organizzate, con una maggiore incidenza di adulti più qualificati e dipendenti di grandi aziende.

I dati sopra citati hanno portato l'UE, **nel 2016, a sviluppare una "Nuova agenda delle competenze"** sull'importanza strategica delle competenze per il mantenimento dei posti di lavoro, la crescita e la competitività. Questa agenda per le competenze mirava a rafforzare e, in alcuni casi, a razionalizzare le iniziative esistenti per assistere gli Stati membri nelle riforme nazionali, nonché a determinare un cambiamento di mentalità, sia negli individui che nelle organizzazioni, entro il 2020. L'agenda si è incentrata su tre assi di lavoro principali:

1. Migliorare la qualità e la validità dello sviluppo delle competenze.
2. Maggiore visibilità e comparabilità delle competenze e delle qualifiche.
3. Miglioramento delle informazioni sulle competenze per una scelta delle carriere più corretta.

Nel 2020, l'UE ha annunciato la nuova **"Agenda europea delle competenze"**, un piano quinquennale per aiutare le persone e le imprese a sviluppare maggiori e migliori competenze e ad utilizzarle per:

- rafforzare la competitività sostenibile, come definito nel Green Deal europeo.

- Garantire la giustizia sociale, attuando il primo principio del pilastro europeo dei diritti sociali: accesso all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente per tutti, ovunque nell'UE
- Costruire la resilienza in risposta alle crisi, sulla base delle lezioni apprese durante la pandemia COVID-19.

La nuova "Agenda europea delle competenze" si concentra su **4 pilastri**:

1. Creazione di un Patto Comune per le Competenze
2. Agire per garantire che le persone abbiano le giuste competenze per il lavoro.
3. Strumenti e iniziative per sostenere le persone nel loro percorso di apprendimento permanente.
4. Un quadro di riferimento per sbloccare gli investimenti destinati alle competenze

Come dimostrano le politiche sopra citate e il "Quadro strategico per l'istruzione e la formazione 2020", l'UE dà priorità allo sviluppo delle competenze di gestione delle carriere (CMS) e al rafforzamento dell'orientamento professionale con strumenti digitali che mirano ad ampliare l'accesso e l'occupabilità dei cittadini, attraverso l'apprendimento permanente, come mezzo per contribuire al raggiungimento degli obiettivi di ET2020.

Tuttavia, le definizioni di competenze di gestione della carriera (CMS) variano tra gli Stati membri dell'UE a livello nazionale, così come è problematica una comprensione condivisa del significato del termine, che può spaziare dalle competenze di ricerca del lavoro alle competenze di vita.

La mancanza di un quadro europeo delle competenze deriva dal fatto che "le tradizioni curriculari e gli approcci all'orientamento differiscono notevolmente tra gli Stati membri". L'Unione Europea non fornisce una definizione specifica per le competenze di sviluppo professionale, ma le include implicitamente tra le competenze chiave per l'apprendimento permanente, l'imparare a imparare, le competenze sociali e civiche e il senso di iniziativa.

Il progetto TechCMS adotta la definizione europea, fornita dal Resource Kit dell'ELGPN (2012), che si riferisce alle competenze di gestione della carriera come "una gamma di competenze che forniscono modi strutturati per gli individui e i gruppi di raccogliere, analizzare, sintetizzare e organizzare informazioni su di sé, sull'istruzione e sul lavoro, nonché le capacità di prendere e attuare decisioni e trasformazioni".

I cittadini hanno bisogno di apprendere le CMS per poter affrontare le varie sfide che si presentano nel corso della loro vita, tra cui i cambiamenti di carriera più frequenti e l'aumento della precarietà del lavoro. Le CMS consentono ai cittadini europei di sviluppare soluzioni personalizzate per lo sviluppo, le transizioni e le sfide (non) pianificate che devono affrontare e sono quindi uno strumento per l'attuazione del concetto di flessicurezza nei vari Stati membri.

Pertanto, molti Paesi hanno sviluppato quadri di riferimento, strumenti e materiali didattici per consentire ai professionisti della carriera e ad altri educatori di aiutare le persone a sviluppare le loro capacità di gestione della carriera, poiché l'orientamento professionale può essere una componente essenziale dei moderni sistemi di istruzione e formazione per riorientare le generazioni più giovani e più anziane verso l'acquisizione di competenze del XXI secolo.

2. Raccomandazioni politiche per le iniziative nazionali sulle CMS

La discussione svoltasi durante le rispettive tavole rotonde politiche (riferimento nei report nazionali) è stata sia una conferma dell'importanza delle CMS nel mondo odierno in rapida evoluzione, sia un riflesso dell'attuale stato dell'arte per quanto riguarda le politiche e le pratiche di CMS a livello nazionale e a livello europeo, come descritto sopra.

Di conseguenza, le presenti Raccomandazioni Politiche si concentrano sul livello nazionale e, in parte, su quello regionale di ciascuno dei Paesi partner e, nella sezione 3, vengono estese al livello europeo.

In particolare, le riflessioni e le raccomandazioni a livello nazionale sono state:

A Cipro:

1. A Cipro esiste una lacuna nella legislazione relativa alle qualifiche accademiche e professionali dei consulenti professionali privati. Pertanto, dovrebbe essere introdotta una nuova legislazione per regolamentare anche i consulenti privati di orientamento professionale.
2. A livello nazionale, è necessario un migliore coordinamento delle varie iniziative e delle agenzie.
3. È necessario fornire incentivi ai datori di lavoro e ai lavoratori per aumentare la partecipazione dei dipendenti all'apprendimento permanente finalizzato allo sviluppo delle loro competenze.
4. Lo sviluppo delle competenze e la riqualificazione dei lavoratori è una ragione necessaria per l'introduzione di nuove tecnologie in molte professioni.
5. Per cambiare la cultura locale e aziendale e impegnarsi nell'apprendimento permanente, il processo di sviluppo delle competenze deve iniziare in giovane età e durare nel tempo.

In Grecia:

1. Le persone dovrebbero conoscere il career counseling fin dalla più tenera età. I bambini dovrebbero entrare in contatto con professionisti e conoscere le diverse tipologie di settori e profili professionali.
2. Il ruolo della scuola è molto importante. La sensibilizzazione sulle carriere dovrebbe essere inclusa nell'istruzione primaria.
3. Le visite di studio nelle aziende dovrebbero essere progettate e realizzate a tutti i livelli di istruzione (primaria, secondaria e terziaria), affinché gli studenti abbiano l'opportunità di discutere con i professionisti e di osservarli nei loro luoghi di lavoro.
4. È necessario un piano per la consulenza alla carriera in ambienti online (comprese aree tematiche come la preparazione ai colloqui online, i video colloqui, le posizioni lavorative a distanza, ecc.)
5. È necessario creare un quadro di riferimento che determini il ruolo dei consulenti.
6. I consigli orientativi dovrebbero essere anche condivisi con i genitori. Essi dovrebbero incoraggiare la formazione dei loro figli in varie carriere ed esporli al mondo del lavoro.
7. Dovrebbero essere istituiti tirocini e stage per tutte le facoltà e le scuole.
8. I tirocini dovrebbero diventare obbligatori per tutti.
9. I tirocini dovrebbero essere combinati con un supporto parallelo di counseling.
10. I tirocini dovrebbero iniziare fin dal primo anno di studi e svolgersi parallelamente all'insegnamento nelle classi. Un buon esempio è il sistema duale tedesco.

11. Nell'istruzione terziaria dovrebbero essere creati uffici per la carriera dedicati solo agli studenti laureati.
12. Il tutoraggio dovrebbe essere inserito nell'istruzione terziaria.
13. La crescita della consapevolezza interculturale e della conoscenza di sé sono due aspetti importanti che dovrebbero essere integrati nell'orientamento professionale.

In Italia:

1. Migliorare il networking tra consulenti pubblici e privati.
2. Migliorare il valore dell'orientamento nelle scuole.
3. Diffondere la credibilità del ruolo del consulente nelle scuole.
4. Potenziare e migliorare la formazione dei professionisti: ad esempio la regione Marche è dotata di buoni professionisti, ma non tutti dello stesso livello qualitativo. I corsi di formazione per i professionisti devono essere accessibili sia ai consulenti pubblici che a quelli privati.
5. Insistere sulla rilevanza dell'autoconsapevolezza per gli individui nel rafforzamento delle soft skills.

3. Le Raccomandazioni politiche di TECHCMS a livello europeo

Le raccomandazioni politiche di TECHCMS proposte **a livello europeo**, rafforzate anche dalla conferenza finale del progetto nell'Ottobre 2022, sono le seguenti:

1. È importante adottare una politica flessibile in materia di competenze per la gestione della carriera, che possa fornire un quadro generale e allo stesso tempo essere adattata alla realtà di ogni Stato membro. Questa politica deve essere aggiornata almeno una volta all'anno, poiché le CMS devono adattarsi alle nuove tecnologie e alle nuove competenze.
2. Un approccio olistico all'orientamento professionale dovrebbe essere attuato coinvolgendo tutte le parti interessate: gli istituti scolastici o educativi, i genitori, la società, lo Stato, i donatori e gli organismi dell'UE. Tutte le parti interessate devono avere accesso a informazioni e conoscenze aggiornate.
3. È necessario creare e adottare un quadro chiaro per l'uguaglianza di genere nell'occupazione. Ai bambini deve essere insegnato che le carriere non sono legate al genere. Essi possono scegliere il lavoro che desiderano, indipendentemente dal genere.
4. A livello europeo, è importante avere un piano chiaro per le generazioni future. Attraverso un orientamento professionale più consapevole e adeguato fornito nelle scuole e nelle università, si dovrebbe promuovere la scelta delle professioni giuste da parte degli studenti. Inoltre, le scuole e le università del futuro dovrebbero essere più incentrate sullo studente e introdurre programmi di apprendimento che promuovano lo sviluppo di competenze e abilità.
5. La consulenza per l'orientamento professionale dovrebbe essere arricchita e integrare la crescita della consapevolezza interculturale e della conoscenza di sé per rafforzare le soft skills dei beneficiari. L'apprendimento digitale dovrebbe diventare più flessibile e accessibile per la ricerca e il reperimento, mentre gli studenti a tutti i livelli devono imparare ad apprendere e ad applicare le

conoscenze. È meglio che tali competenze e abilità siano sviluppate negli anni scolastici con un orientamento parallelo di qualità.

6. L'UE e gli Stati membri dovrebbero investire maggiormente in programmi di occupabilità che riflettano le esigenze più recenti del mondo del lavoro, in modo tale che i giovani del futuro siano dotati di competenze all'avanguardia rispetto alle esigenze dei datori di lavoro. Ciò creerà una reazione a catena positiva che porterà a un avanzamento delle tecnologie più rapido che mai. Inoltre, la richiesta di assumere giovani che siano in anticipo sui tempi diventerà molto alta, il che si tradurrà in stipendi più alti, migliore qualità dell'ambiente di lavoro, migliori condizioni di impiego e, di conseguenza, migliore qualità della vita.
7. Rafforzare il lavoro di rete a livello locale e comunitario tra enti pubblici e privati, gruppi e stakeholder (ad esempio, agenzie di formazione professionale, associazioni no-profit, scuole, camere di commercio, sindacati di categoria, ecc.) In questo ambito potrebbe rientrare l'organizzazione di incontri e giornate informative, festival ed eventi, in cui famiglie/genitori/giovani/studenti possano incontrare esperti del mercato del lavoro/professionisti/formatori professionali.
8. I programmi di formazione professionale dovrebbero includere seminari sulle competenze di gestione della carriera (CMS).
9. Tutti i consulenti per l'orientamento professionale nelle scuole e negli istituti di istruzione superiore dovrebbero essere incoraggiati e sostenuti a partecipare a eventi e conferenze di formazione e informazione, indirizzandoli ad accedere alle informazioni e ad essere istruiti sui nuovi progressi tecnologici, le tendenze, le evoluzioni e le esigenze dei datori di lavoro (ad es. microelettronica, intelligenza artificiale, tecnologie verdi, clima ed energia, istruzione STEAM e altro).


Punti salienti delle Policy Recommendation

Le competenze di gestione della carriera (CMS) sono essenziali per il benessere e lo sviluppo professionale dei cittadini europei, in quanto permettono loro di affrontare varie sfide che si presentano nel corso della vita, tra cui i cambiamenti di carriera sempre più frequenti e l'aumento dell'insicurezza del lavoro.

Pertanto, è importante che i professionisti della carriera e gli altri educatori dispongano di quadri di riferimento, strumenti e materiali didattici che consentano loro di aiutare le persone a sviluppare le proprie capacità di gestione della carriera, poiché l'orientamento professionale può essere una componente essenziale dei moderni sistemi di istruzione e formazione per riorientare le generazioni più giovani e più anziane verso l'acquisizione di competenze del XXI secolo.

Poiché nell'UE e nei suoi Stati membri non esiste ancora una chiara definizione specifica delle competenze per lo sviluppo della carriera o un quadro comune che disciplini le CMS, che potrebbe consentire ai professionisti della carriera di svolgere il loro lavoro in modo più efficiente, diventa fondamentale per l'UE creare una politica flessibile sulle CMS che possa fornire un quadro generale e, allo stesso tempo, essere adattata alla realtà di ogni Stato membro, promuovendo lo sviluppo di competenze e abilità fin dalla giovane età, utilizzando l'apprendimento digitale come strumento per sostenere lo sviluppo delle competenze.

Inoltre, l'UE e i suoi Stati membri dovrebbero attuare un approccio olistico all'orientamento professionale a tutti i livelli educativi, coinvolgendo tutte le parti interessate: gli istituti scolastici o di formazione, i genitori, la società, lo Stato, i donatori e gli organismi dell'UE. Inoltre, la consulenza per l'orientamento professionale



dovrebbe essere arricchita e integrare la coltivazione della consapevolezza interculturale e della conoscenza di sé per rafforzare le soft skills dei beneficiari e sostenere la loro autoformazione e adattabilità al cambiamento.

Inoltre, a livello europeo, è importante avere un piano chiaro per le generazioni future. Attraverso un orientamento professionale più consapevole e rilevante, gli studenti dovrebbero essere indirizzati verso le professioni giuste attraverso le scuole e le università, senza pregiudizi di genere. Ai bambini deve essere insegnato che le carriere non sono legate al genere. Essi possono scegliere il lavoro che desiderano, indipendentemente dal genere

Infine, l'UE e gli Stati membri dovrebbero investire maggiormente in programmi di occupabilità che riflettano le più recenti esigenze del mondo del lavoro, in modo che i futuri giovani siano dotati di competenze in anticipo rispetto alle esigenze dei datori di lavoro. Ciò creerà una reazione a catena positiva per un più rapido sviluppo delle tecnologie. Inoltre, la domanda di occupazione di giovani al passo con i tempi diventerà molto alta, il che si tradurrà in stipendi più alti, migliore qualità dell'ambiente di lavoro, migliori condizioni di impiego e, di conseguenza, migliore qualità della vita.