

Progetto School Enterprise

i docenti di oggi alla scoperta del mondo
del lavoro di domani

Vademecum per il docente

Progetto realizzato con il contributo della CCIAA di Roma e presentato nell'ambito del bando per il sostegno alla competitività delle imprese e per lo sviluppo economico del territorio, 2020 – I edizione

Settore D) Orientamento al lavoro e alle professioni e alternanza scuola-lavoro



VADEMECUM "SCHOOL ENTERPRISE"



Cliccare qui per il frontespizio del documento.pdf

PDF Documento

435.0 KB

PREMESSA

Il presente Vademecum è stato redatto per tutti i Docenti partecipanti al corso "I docenti di oggi alla scoperta del mondo del lavoro di domani", promosso nell'ambito del progetto "School Enterprise" da Unindustria con il contributo della CCIAA di Roma, e tenutosi in modalità aula a distanza dal 4 marzo al 7 giugno 2021.

Il progetto "School Enterprise" si è posto l'obiettivo di supportare gli insegnanti quali figure chiave per l'orientamento degli studenti nel processo di acquisizione della consapevolezza di sé e delle proprie vocazioni professionali, e di aiutarli nella transizione verso il mondo del lavoro, supportando l'incontro tra domanda e offerta di professionalità e competenze.

Per ottenere questo risultato, si è ritenuto indispensabile trasmettere ai docenti delle scuole superiori di II grado una conoscenza di base del mondo delle imprese, metterndoli in condizione di decifrarne i linguaggi, di comprenderne le esigenze e le difficoltà, e di operare sul singolo studente un orientamento vocazionale che riguardi sia il ciclo curriculare che quello lavorativo.

In altre parole, si è inteso creare un percorso soprattutto di informazione, che permettesse ai docenti di sviluppare negli studenti una maggiore consapevolezza dei cambiamenti in atto nel mondo del lavoro, delle professioni e delle opportunità che li attendono, in vista di un lavoro che possa conciliare interessi, vocazioni e occupabilità.

Ecco quindi di seguito un compendio del corso, una sorta di "mappa" facilmente consultabile che, ci auguriamo, possa servirvi per riprendere e trasmettere gli spunti e le riflessioni che, ci auguriamo, il corso vi avrà trasmesso. e riassumervi i fattori più importanti responsabili dei cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e, di indirettamente, in quello della scuola.

Unindustria

| Avvertenze per una migliore leggibilità del documento:

- le slide sono tutte cliccabili, e quindi visionabili, per una migliore leggibilità, a pieno schermo;
- alcune slide sottendono un filmato, visibile cliccando sul link sottostante

MODULO 1: MASTERCLASS CREDITO E FINANZA

Il modulo formativo e di aggiornamento è stato progettato e realizzato in sinergia con la Sezione Credito, Finanza, Assicurazioni, Immobiliare di Unindustria e con la Rete nazionale ITEFM (Istituti Tecnici Economici di Formazione Manageriale). Si è rivolto agli insegnanti degli Istituti tecnici del settore tecnico-economico per una durata complessiva di otto ore (quattro incontri virtual da due ore ciascuno). L'obiettivo principale è stato quello di valorizzare le conoscenze sul tema del mondo della scuola, integrandole con quelle del sistema creditizio, per una didattica sempre più qualificata volta a favorire l'acquisizione da parte degli studenti di competenze rispondenti alle richieste del mercato del lavoro.

Il programma

Credito e finanza: Caratteri generali, Funzioni, Soggetti e Aspettative

Il sistema finanziario e il ruolo delle banche

Breve introduzione sul concetto di credito, aspetti giuridici ed economici

I soggetti del credito, chi lo chiede e quali esigenze vuole soddisfare, chi lo concede e con quali capitali

Importanza dell'intermediazione creditizia

Accesso al credito e legge di bilancio 2021

Riflessi monetari del credito, organi di direzione e strumenti di controllo

Le principali forme contrattuali

Strumenti a breve, medio e lungo termine

Breve illustrazione dell'istruttoria (modalità, strumenti, soggetti che autorizzano)

Il costo del finanziamento: elementi e fattori che ne determinano l'ammontare

Il rischio per la banca

La banca concorda con il cliente la forma tecnica più adeguata alle caratteristiche del fabbisogno finanziario

Prestiti alle persone e in particolare mutui e prestiti personali

Prestiti alle imprese e in particolare finanziamenti agevolati, finanziamenti legati allo smobilizzo di crediti, leasing, mutui, aperture di credito e credito di firma

Le Garanzie, il Fondo Centrale di Garanzia

Garanzie reali: privilegio, ipoteca, pegno

Garanzie personali: fideiussione, avallo

Cessione del credito: factoring, clausole pro soluto e pro solvendo, requisiti e presupposti, vantaggi e svantaggi

Garanzie statali e consortili: Fondo di garanzia per le PMI

Fondo di garanzia: come funziona, a chi è rivolto, quali sono le modalità operative per accedere

Prestiti garantiti da SACE

MODULO 2: IL MERCATO DEL LAVORO

Obiettivi del corso

La dotazione concettuale

Il mercato del lavoro e i mutamenti in atto, la IV rivoluzione industriale, le nuove professioni

L'importanza dell'orientamento per far nascere vocazioni e conciliarle con l'occupabilità

Il valore delle soft skill nelle professioni di oggi e domani

La "cassetta degli attrezzi" per presentarsi al meglio al mondo del lavoro

Le tecniche per la ricerca attiva del lavoro

I "trampolini" a disposizione per il primo tuffo nel lavoro: le Politiche Attive, i Centri per l'Impiego, i contratti di apprendistato, i tirocini

I giovani e il lavoro

1. Chi sono, cosa vogliono?



Dobbiamo ammettere che, mentre si parla spesso dei giovani, pochi sanno veramente chi sono e cosa desiderano. In questo momento storico, a differenza del passato, i giovani sembrano poco partecipativi alla vita sociale e politica, ma li accomuna una percezione, quella del "lavoro negato", ossia della probabilità di una disoccupazione protratta nel tempo, che viene da loro vista come la più importante delle ingiustizie sociali, più grave ancora dei divari di ceto sociale, di reddito, o della mancanza di servizi. A questa percezione si somma poi, e questo è un fattore negativo determinante, una conoscenza assente o solo approssimativa del mondo del lavoro, delle sue regole e delle sue opportunità

I giovani e il lavoro

Tra scuola e lavoro ...
un'ampia zona indistinta



Il dibattito pubblico, quello mediatico e l'apparato comunicativo non aiutano molto i nostri giovani a conoscere le opportunità di accesso al lavoro. Il lavoro, però, è ancora oggi centrale nell'orizzonte identitario dei giovani, che lo considerano come un veicolo indispensabile per poter realizzare le proprie aspirazioni e combattere il rischio dell'esclusione sociale. Il lavoro è sempre al centro dell'interesse, ma le modalità per accedervi, i meccanismi a sostegno dell'incontro tra domanda e offerta, le nuove Politiche Attive del Lavoro, non sono ancora sufficientemente sedimentati nella coscienza dei giovani

I giovani e il lavoro



I giovani hanno difficoltà a passare dal mondo della scuola al mondo del lavoro, ma la causa non è soltanto la minore offerta di occupazione



I giovani e il lavoro

2. Professioni e mestieri: un'accelerazione inaspettata



Un ulteriore elemento che rende complessa la percezione del mondo del lavoro odierno è che in questi ultimi anni il numero e la tipologia di professioni e mestieri hanno avuto un'accelerazione per i più inaspettata. Pensate solo cosa avrebbero risposto i vostri genitori alla classica domanda: "Che cosa farà da grande vostro figlio?".

Probabilmente avrebbero risposto: l'insegnante, l'impiegato in banca, il medico o l'avvocato ... Questo non è più applicabile ai nostri ragazzi, perché oggi esistono professioni che solo una generazione fa non si sarebbero neanche potute immaginare: il community manager, lo sviluppatore di APP, l'ingegnere domotico o il cybersecurity expert sono solo alcune di queste. Inoltre, alcune professioni sono già scomparse o destinate a scomparire gradualmente, soppiantate da altre che implicheranno un nuovo approccio lavorativo. La lezione è che il futuro, quindi, ha in serbo una sfida: per chi le saprà cogliere, nuove opportunità lavorative e occupazionali, e per chi non lo saprà fare una quasi certa scarsa occupabilità futura.



Si tratta solo di alcune tra le decine di nuove professioni nate negli ultimi 10 anni, al traino dell'innovazione tecnologica e della cosiddetta "rivoluzione digitale" che vedremo più avanti.

I giovani e il lavoro



3. Connessione tra percorso di studi e lavoro svolto

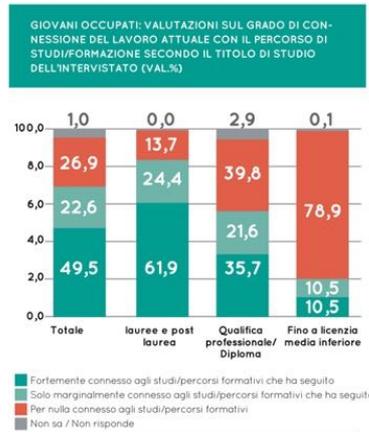


A completare il quadro del difficile rapporto tra giovani e mondo del lavoro, c'è poi il fatto che per circa il 27% dei giovani attualmente occupati il lavoro che svolgono non ha alcun tipo di connessione con il proprio percorso di studi o di formazione, mentre il 23% ritiene che esista una connessione, anche se però solo di tipo marginale.

Possiamo quindi dedurre, e con rammarico, che una quota considerevole di giovani non vede il loro "progetto di istruzione" canalizzarsi all'interno di un "progetto professionale", sempre ammesso che abbiano chiare le valenze ed il significato di questi due progetti, in linea teorica strettamente interconnessi. Per questi giovani finisce quindi per imporsi, a fronte del bisogno o della voglia di mettersi in gioco nel mondo del lavoro, la necessità di accettare quello che il mercato offre. Come risultato, si ottiene inevitabilmente un "disallineamento" tra le competenze acquisite e il lavoro che si svolge, che sfiora quasi la metà degli occupati. Si può quindi dedurre che una quota importante di giovani lavoratori non utilizzano le competenze di cui si sono dotati nel proprio iter formativo curricolare.

I giovani e il lavoro

Percezione del rapporto tra lavoro e percorso di studi svolto



Questa illustrazione spiega efficacemente la percezione di un rapporto falsato tra lavoro e percorso di studi, della quale abbiamo appena parlato, e che risulta maggiore man mano che si abbassa il titolo di studio dell'intervistato (dalla laurea alla licenza elementare)

I giovani e il lavoro



4. L'atteggiamento mentale



Nell' avvicinarsi al mondo del lavoro, secondo i giovani è molto importante da un lato essere disposti a darsi da fare e ad impegnarsi, e dall' altro essere molto determinati rispetto ai propri obiettivi.

I giovani e il lavoro



Le percentuali di giovani che ritengono molto importanti queste attitudini sono maggioritarie, mentre al terzo posto, in maniera inaspettata, si colloca il tema dell'aggiornamento continuo delle competenze in relazione alle evoluzioni del mondo del lavoro

I giovani e il lavoro

5. Il valore dell'intraprendenza



Un ulteriore elemento da considerare nel nostro percorso è che il lavoro è radicalmente cambiato, ed anche la rappresentazione del lavoro dei nostri tempi, spesso effettuata tramite l'uso e abuso dei concetti di precarietà, disoccupazione o di nuova emigrazione, è parziale e non spiega che in parte la nuova realtà del lavoro. Senza voler negare le difficoltà oggettive, spesso non emerge il tratto distintivo del nuovo lavoro di oggi: l'intraprendenza. Possiamo sicuramente dire affermare che stiamo passando dal lavoro "dipendente" al lavoro "intraprendente".

L'intraprendenza è probabilmente la «competenza umana» (o soft skill) più importante che i nostri giovani devono far propria, se vogliono cogliere tutte le opportunità che il nuovo mondo del lavoro oggi può offrire. Il valore dell'intraprendenza oggi può fare la differenza: questo vale per tutte le tipologie occupazionali, in uno scenario in cui le classiche distinzioni tra lavoro dipendente e lavoro autonomo, lavoro manuale e lavoro intellettuale, esistono sempre meno.

I giovani e il lavoro

6. Lavoro manuale e lavoro intellettuale



Sempre parlando di "posture e attitudini mentali", va riaffermata con forza la pari dignità tra lavoro manuale e lavoro intellettuale. Sono tantissimi gli esempi di uomini e donne di successo nel mondo del lavoro, delle professioni e dell'impresa, che hanno iniziato facendo lavori pagati poco e all'apparenza di poca rilevanza, e va fatto capire ai giovani che il valore di un'esperienza di lavoro, qualsiasi lavoro, è sempre positiva e utile per sé stessi e per il proprio futuro.

I giovani e il lavoro

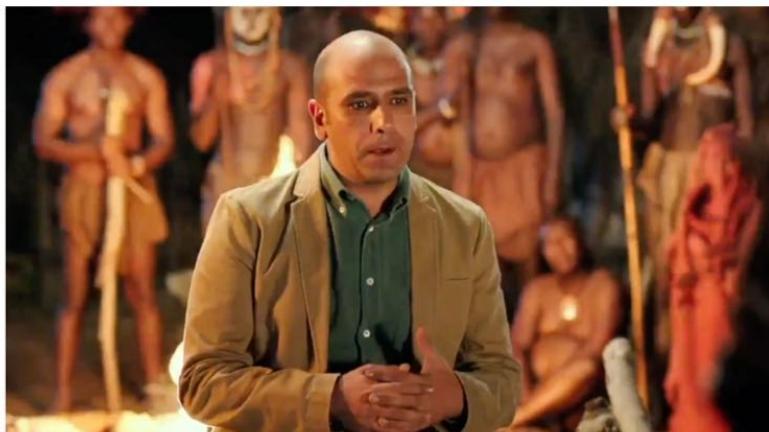
7. La centralità dell'orientamento



Da quanto detto sin qui emerge la necessità e l'importanza di passare messaggi positivi ai nostri ragazzi se vogliamo essere costruttivi e far conoscere loro anche i tanti elementi di speranza e opportunità che il nuovo mondo del lavoro offre. Dobbiamo inoltre orientarli ad un sano senso della realtà, rispetto alle tante seduzioni che il mondo dei media e dei social offrono loro, perché la sottile linea di demarcazione tra sogno e illusione può creare molti danni. I sogni sono importanti e vanno coltivati, ma i sogni migliori sono quelli che hanno concrete possibilità di diventare realtà. Il tema dell'orientamento, quindi, è centrale. Esistono, come vedremo, nel nostro mercato del lavoro bacini di occupazione, sia tradizionali sia innovativi, che non sempre sono intercettati dai giovani, mentre allo stesso tempo ci sono settori saturi che offrono scarse occasioni di lavoro e molte, per contro, di frustrazione.

I giovani e il lavoro

Vecchi miti



[Link al filmato](#)

I giovani e il lavoro

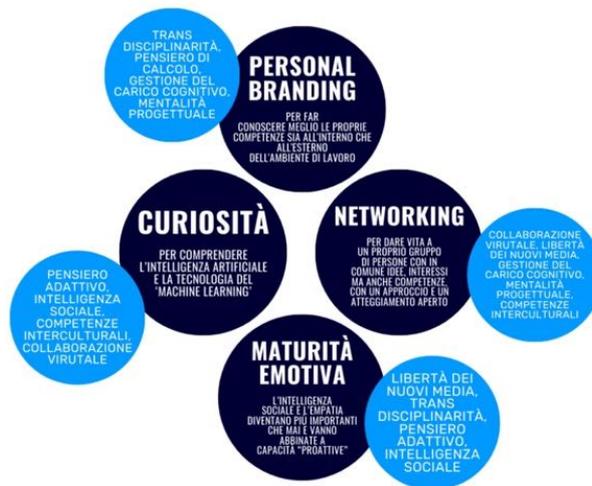
Nuove realtà



[Link al filmato](#)

I giovani e il lavoro

La Future Skill Map



Per emergere in un ambiente di lavoro caratterizzato dalla presenza totalizzante della tecnologia e da cambiamenti rapidissimi, ai lavoratori moderni si richiederanno una serie di requisiti identificati dalla cosiddetta "Future Skills Map", la mappa delle conoscenze. La Future Skills Map delinea alcune conoscenze che il lavoratore di domani dovrà possedere, tra le quali:

- a) il personal branding, per costruirsi una presenza sia all'interno che all'esterno dell'ambiente di lavoro, anche per far conoscere meglio le proprie competenze;
- b) la curiosità, per comprendere concetti nuovi e non scontati ed essere mentalmente aperti ai cambiamenti del mondo, sia interno che esterno all'azienda;
- c) il networking, per dare vita ad un proprio gruppo di persone con le quali si ha qualcosa in comune, con il quale condividere idee, interessi ma anche competenze, dando così origine a molte relazioni fruttuose, sia a livello personale che professionale;
- d) la maturità emotiva, partendo dal presupposto che se la tecnologia rivoluziona lo status quo e detta i tempi del lavoro, è vero che qualità come l'intelligenza sociale e l'empatia diventano più importanti che mai e vanno abbinate a capacità proattive se si vuole restare forti in uno scenario spesso nuovo e inatteso.

I giovani e il lavoro



8. Il mismatch scuola-lavoro



E siamo ora giunti al tanto discusso “mismatch” o “gap” scuola-lavoro, per cui spesso gli imprenditori lamentano la scarsa disponibilità sul mercato del lavoro di figure professionali con vari livelli di specializzazione e competenze, che avrebbero un immediato sbocco occupazionale. La contraddizione tra gli alti tassi di disoccupazione giovanile e le tante occasioni di lavoro mancate è evidente, ed è la stessa Confindustria ad affermare che i giovani hanno difficoltà a trovare lavoro perché lo cercano nei settori sbagliati. Le università, dal canto loro, rischiano di diplomare studenti che andranno a inflazionare mercati già saturi. Il mismatch, ossia la discrepanza tra la domanda e l'offerta di lavoro, è quindi un tema decisivo da affrontare seriamente, se vogliamo davvero offrire occasioni di lavoro reali ai nostri giovani e allo stesso tempo sostenere la crescita e lo sviluppo delle nostre aziende e quindi dell'intera economia nazionale.



A titolo di esempio, la tabella che precede mostra quali sono le professioni oggi caratterizzate da una maggiore difficoltà di reperimento da parte delle imprese. Vale la pena sottolineare come tra le prime 5 4 siano professioni nei quali lo skill di tipo tecnico è prevalente.

I giovani e il lavoro

9. Non emigrazione, ma mobilità



Un altro elemento di riflessione è che il lavoro di oggi non ha più confini, e può capitare sempre più spesso che si facciano esperienze lavorative multiple, sia nel proprio Paese sia all'estero, in una logica di opportunità, di arricchimento, di crescita e non di costrizione. Chi va a lavorare all'estero, oggi, non è un certo un emigrante, ma un professionista con una marcia in più. Stiamo diventando sempre di più cittadini del mondo, e le nuove generazioni lo sono per definizione! Inoltre descrivere in un CV una o più esperienze all'estero non vuol dire porsi come un «un emigrante di ritorno», ma al contrario come una persona dotata di un bagaglio di esperienze, competenze e mentalità di grande valore, sulla quale vale la pena investire. L'esperienza all'estero è oggi valutata il più delle volte dalle imprese come un elemento distintivo in termini qualitativi, che porta ad inquadrare il candidato sotto una luce diversa. Il nuovo concetto, quindi, non è quello dell'emigrazione, più correlato ad uno stato di bisogno, ma quello della mobilità, più consono allo stato di libertà, alla libertà di movimento. Una vera e propria evoluzione della condizione umana, quindi, seppur oggi gli elementi di bisogno e libertà siano ancora assai intrecciati..

Il mercato del lavoro

“Hic sunt leones”



Tutto quello che abbiamo detto sin qui ci ha portato a muoverci costantemente entro i confini di un territorio, quello del lavoro, spesso assai indistinto. “Hic sunt leones”, scrivevano i Romani sulle mappe dei territori ancora inesplorati. “Hic sunt labores” potremmo scrivere noi, là dove il lavoro ci appare come una entità assai omogenea, non sufficientemente caratterizzata, dalla morfologia che spesso ci sfugge. Quello che ci proponiamo nei prossimi passi è quindi un'analisi qualitativa dei cambiamenti profondi intervenuti nel lavoro in questi anni, e di come si dovrebbe operare in questo nuovo scenario.

Il mercato del lavoro

10. La formazione dei formatori: un asset strategico



Secondo un'indagine di InTribe, un osservatorio specializzato sull'evoluzione del mondo del lavoro, gli Stati che affronteranno meglio la ripresa saranno quelli che investiranno soprattutto nel formare e informare chi è a sua volta preposto alla formazione di coloro che stanno per entrare in un mercato del lavoro in continua mutazione, soprattutto a causa delle nuove tecnologie. Quanto detto implica che i formatori abbiano almeno una consapevolezza di base della rivoluzione tecnologica in atto (la IV rivoluzione industriale) e di come questa stia cambiando il nostro modo di vivere e comunicare. In Italia la vera sfida sarà pertanto quella di riuscire ad allineare le competenze dei formatori con le esigenze dei giovani da formare.

Il mercato del lavoro

Le 4 rivoluzioni industriali

- **Industria 1.0** -1784: l'invenzione della macchina a vapore rivoluzionò la produzione di forza meccanica, mandando in cantiere l'uso di mulini ed animali, sino allora unici produttori di una primaria forma energetica
- **Industria 2.0** - circa 1874: utilizzo di energia elettrica e petrolio come nuova fonte energetica
- **Industria 3.0** - circa 1950: l'automazione e le prime forme di elettrotecnica ed informatica (ICT) rivoluzionano ulteriormente gli asset produttivi ed organizzativi del tessuto industriale



Il mercato del lavoro

Le 4 rivoluzioni industriali

Industria 4.0 - circa 2015:

- rivoluzione dei processi produttivi con l'inserimento dell'informatica avanzata, della robotica, dell'uso di sensori di ogni tipo
- i cicli produttivi vengono programmati e monitorati automaticamente e vengono interconnessi strumenti e macchinari
- avvento dell'intelligenza artificiale (AI)
- IOT (Internet delle cose)



DALLA RIVOLUZIONE DIGITALE



GIUNGONO NUOVE PROFESSIONI, COMPETENZE, STRUMENTI



[Link al filmato](#)

Una volta si lavorava così ...

Industria 2.0



[Link al filmato](#)

...mentre oggi abbiamo i robot

Industria 4.0



Gli ITS

La risposta alla quarta rivoluzione industriale

- “Scuole speciali di tecnologia”, su percorsi formativi tecnici
- Fondazioni costituite da scuole, enti di formazione, università, centri di ricerca, imprese ed enti locali
- Durata: 2 anni
- Scambio proficuo tra scuola, impresa, università
- 1800 ore di formazione in 4 semestri di cui almeno 800 in stage in azienda



La figura in uscita dai percorsi ITS è un tecnico altamente specializzato, capace di rispondere ai "vuoti" segnalati dal mondo del lavoro in settori tecnologici all'avanguardia, e fortemente orientato ad un veloce inserimento nelle realtà produttive.

Gli ITS

La risposta alla quarta rivoluzione industriale

Secondo un monitoraggio Indire gli ITS sono il canale formativo che, insieme alle lauree di discipline STEM, garantirà nei prossimi anni la maggiore occupabilità

NB: In Italia il totale degli iscritti ai percorsi attivi nel 2020 è di 14.821 studenti su un totale di 723 percorsi attivi (Fonte: Indire) mentre in Germania tra il 2018 e il 2020 gli iscritti sono stati circa 900.000.

Gli iscritti agli ITS in Italia sono il 3% degli iscritti all'università, e in Germania sono il 56% rispetto a quelli universitari.



Gli ITS

Gli sbocchi professionali

- Diploma di Tecnico Superiore riconosciuto in Europa, al 5° livello del quadro europeo delle qualifiche (EQF)
- Rapido accesso al mondo del lavoro nel settore specifico
- Possibilità di proseguire gli studi (Laurea Triennale) grazie al riconoscimento dei crediti formativi da parte delle Università partner

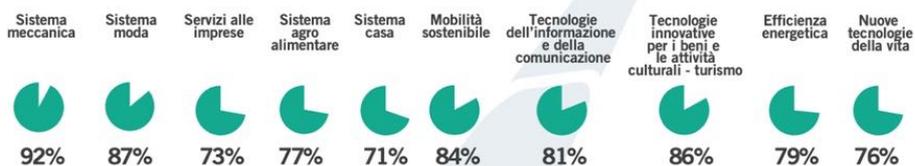


Gli ITS

La risposta alla quarta rivoluzione industriale

I settori più richiesti

Tasso occupati su diplomati per area tecnologica dei percorsi che si sono conclusi nel 2018.



Fonte: Monitoraggio 2020 Ministero dell'Istruzione - Indire sul tasso di diplomati per area tecnologica dei percorsi che si sono conclusi nel 2018.

Gli ITS

La risposta alla quarta rivoluzione industriale

LA COERENZA TRA OCCUPAZIONE E FORMAZIONE
Tasso occupati coerenti dei percorsi che si sono conclusi fino al 2018.

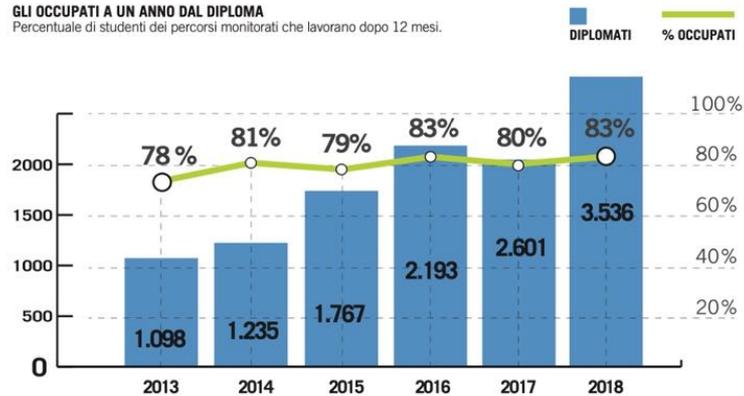


Fonte: Indire, Banca dati Nazionale ITS

Gli ITS

La risposta alla quarta rivoluzione industriale

GLI OCCUPATI A UN ANNO DAL DIPLOMA
Percentuale di studenti dei percorsi monitorati che lavorano dopo 12 mesi.



Fonte: Indire, Banca dati Nazionale ITS

Il mercato del lavoro

11. I quattro elementi di “perturbazione”



Il mercato del lavoro: è questo l'ambito nel quale tutte queste tendenze, queste innovazioni, queste rivoluzioni vanno a comporsi, dando luogo a regole, consuetudini e trend quasi sempre non previsti, data la loro rapidità di affermazione.

Abbiamo censito, tra quelli possibili, i “4 elementi di perturbazione” dei quali tenere conto quando si cerca di comprendere come e perché il mercato del lavoro ed il lavoro stesso non siano più quelli che siamo abituati a conoscere ...

Il mercato del lavoro

La tecnologia è ovunque



Oggi tutti possediamo uno smartphone, e ci basti pensare che uno smartphone ha più potenza di calcolo dei computer usati per l'allunaggio dell'Apollo 11... più di quanta ne avevano tutti i governi del pianeta solo 30 anni fa!

Il mercato del lavoro

Siamo investiti da uno tsunami di dati



Negli ultimi due anni sono stati raccolti dati in quantità che gli esperti stimano 9 volte maggiore di quanti ne siano stati raccolti in tutta la storia dell'umanità.

C'è però un problema di sovrabbondanza o iper-produzione, che fa sì che solo lo 0,5% di questi dati venga effettivamente utilizzato ...

Il mercato del lavoro

Diffusione di AI, informatica cognitiva, robotica



Pensate che la spesa per il software, al fine di automatizzare i compiti manuali, sta crescendo del 20% all'anno. Si stima che la spesa mondiale per la robotica e le applicazioni di intelligenza artificiale (AI) raggiungerà i 210 miliardi di dollari entro il 2022

Il mercato del lavoro

Lavori vulnerabili all'automazione

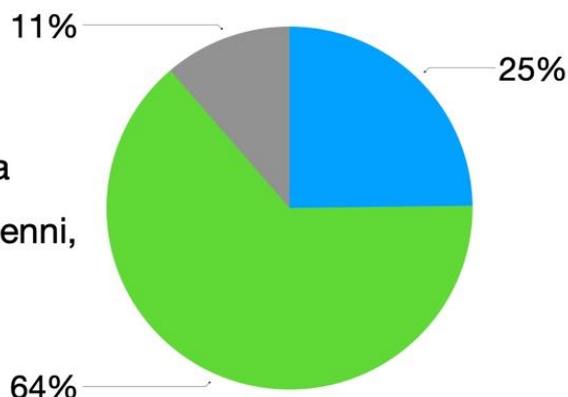


Si prevede che quasi il 50% dei lavori odierni basati sulla mera esecuzione di compiti sarà vulnerabile all'automazione nei prossimi 10 anni

Il mercato del lavoro

Gli effetti del calo demografico

Si stima che nel 2024 la forza lavoro globale sarà composta per il 24,8% da 55enni e oltre, per il 63,9% da 25 a 54enni, per l'11,3% da 16 a 24enni



A tutto questo si accompagna il calo demografico, che affligge ormai quasi tutto il mondo occidentale ...

Il mercato del lavoro

Il cambiamento generazionale

- “longlife learning”
- aumento del lavoro contingente
- aumento del numero di lavoratori autonomi

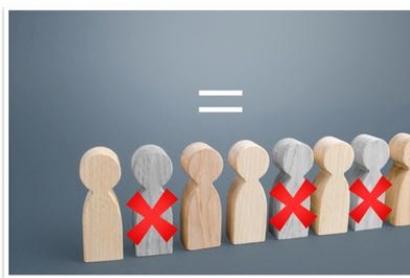


Tre sono i fattori sui quali riflettere:

- L'apprendimento continuo è diventato essenziale poiché la vita di un'abilità appresa varia oggi dai 2,5/5 anni!
- Il lavoro contingente, ovvero "a tempo", sta esplodendo
- Entro il 2022 il numero di lavoratori autonomi sarà triplicato rispetto al 2000!

Il mercato del lavoro

12. Automazione



Disoccupazione?



Il dibattito in corso sull'automazione si concentra sui potenziali livelli di disoccupazione di massa che questa rivoluzione potrà generare

Vige una duplice assunzione:

- il lavoro umano verrà rimpiazzato dalle macchine
- le posizioni perse non saranno compensate dalla creazione di nuove professioni

Tutto questo è errato, perché l'economia mondiale avrà comunque sempre bisogno di lavoro umano, in aggiunta ai robot, mentre sarà la natura stessa del lavoro a cambiare: cambieranno infatti i processi che verranno trasformati dall'automazione delle singole attività e le persone svolgeranno attività complementari al lavoro che fanno le macchine (e viceversa). Questi spostamenti modificheranno l'organizzazione della società, la struttura e le basi della concorrenza di industrie e modelli di business. E cambierà anche il modo in cui si farà carriera.

Il mercato del lavoro

13. Nuovi modelli di carriera



Le nuove tecnologie modificano i mercati, e quindi le imprese si aspettano più velocemente che mai persone con le giuste competenze. Il modello di carriera che dura tutta la vita è ormai diventato obsoleto. Gli "impiegati a vita" devono trasformarsi in "studenti a vita", perché come abbiamo visto la competenza ha una durata di conservazione più breve (2,5/5 anni).

Oggi, in piena quarta rivoluzione industriale, chi si trova a pensare al futuro lavorativo dei propri figli dovrebbe sapere che il lavoro che faranno probabilmente non esiste ancora! Alcune professioni esistenti oggi spariranno completamente, e moltissime altre si trasformeranno in modo radicale. Questo è un fatto, che ci piaccia o meno.

Per riassumere questo stato, non certo agevole, di "incertezza professionale" ...

Il mercato del lavoro

I lavoratori di oggi devono avvicinarsi al mondo del lavoro come gli atleti che si preparano per le Olimpiadi, ma con una differenza: non sanno in quale sport gareggeranno ...

Thomas L. Friedman The World is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century



e citando Lewis Carroll

Orientamento e occupabilità

L'importanza dell'orientamento

Un giorno Alice arrivò ad un bivio sulla strada e vide lo Stregatto sull'albero.

"Che strada devo prendere?" chiese.

La risposta fu una domanda:

"Dove vuoi andare?"

"Non lo so", rispose Alice.

"Allora, – disse lo Stregatto – non ha importanza".



Da "Alice nel paese delle meraviglie", di Lewis Carroll



... scopriamo una situazione piuttosto complessa.

Orientamento e occupabilità

Un quadro complesso

- abbandono scolastico
- pochi laureati rispetto al resto d'Europa ed alle esigenze delle imprese
- università vista come parcheggio
- scarse competenze per affrontare un mercato globale



- In Italia il 14% degli studenti, in media, abbandona la scuola già alle secondarie di primo e secondo grado;
- Il 25% degli under 34 è un NEET;
- Solo il 27% degli studenti consegue la laurea, mentre sono oltre 600 mila i fuori corso;

- Siamo penultimi in Europa per la conoscenza della lingua inglese;

Orientamento e occupabilità

L'orientamento è indispensabile:

- perchè il 47% dei datori di lavoro italiani non riesce a trovare i profili professionali richiesti
- perchè i giovani non hanno le informazioni su come prendere decisioni strategiche per la loro futura vita professionale
- perchè su 100 italiani solo 18 sono in possesso di una laurea, e tra questi 5 hanno scelto facoltà con scarsi sbocchi lavorativi



Orientamento e occupabilità

L'orientamento è indispensabile

- perchè i titoli di studio in Italia si concentrano oggi in facoltà che il mercato del lavoro non riesce più a valorizzare in pieno: Lettere, Scienze politiche, Sociologia, Scienze della comunicazione, Giurisprudenza
- perchè i laureati in discipline scientifiche sono ancora troppo pochi rispetto alle esigenze
- perchè sono troppi i diplomati che hanno scelto o sceglieranno il percorso di studio senza alcuna consapevolezza delle opportunità che esso offrirà



Orientamento e occupabilità

Cosa si intende per “occupabilità”?



L'occupabilità si può definire come la capacità di:

- ottenere un lavoro iniziale,
- mantenerlo,
- cambiare ruolo all'interno della stessa organizzazione,
- ottenere un nuovo lavoro se necessario

L'occupabilità dipende da ...

- gli assets individuali
- il loro sfruttamento
- la capacità di presentare sé stessi



Vediamo di comprendere da cosa dipende in effetti l'occupabilità:

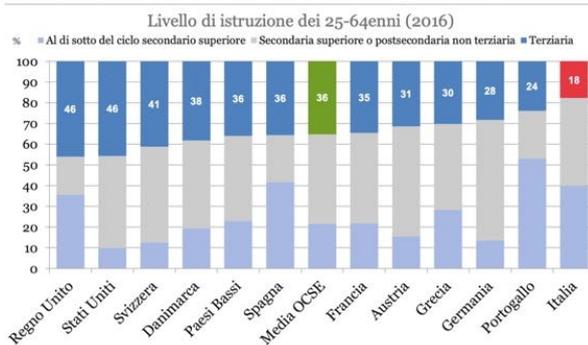
- a) dagli assets: ovvero dalle competenze (abilità, conoscenze e atteggiamenti, questi ultimi detti anche soft skills o competenze trasversali)
 - b) dalla capacità di sfruttare al meglio i propri assets, ovvero di gestire la propria carriera professionale, di saper identificare le proprie aree di interesse e svilupparle, di essere consapevoli delle opportunità lavorative esistenti e dei requisiti per poterle soddisfare, di saper prendere decisioni adeguate
 - c) dalla capacità di presentare sé stessi, ovvero di dimostrare il possesso degli assets e di presentarli al mercato in modo accessibile.
- Questo include la capacità di redigere il CV, il possesso di titoli e certificati, saper sostenere un colloquio, saper tenere traccia e spiegare le competenze acquisite nelle precedenti esperienze

La situazione nel nostro Paese

L'orientamento e il gap scuola-lavoro

Perché orientarsi ed orientare è bene

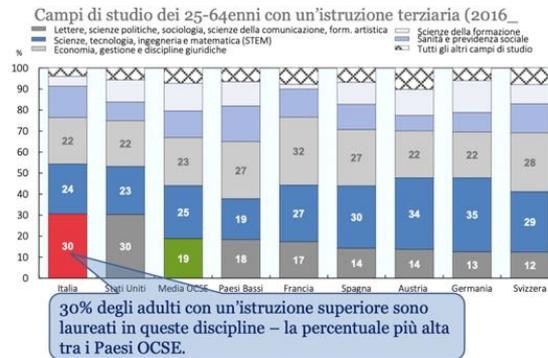
In Italia gli adulti laureati sono, in proporzione, meno che negli altri paesi...



L'orientamento e il gap scuola-lavoro

Perché orientarsi ed orientare è bene

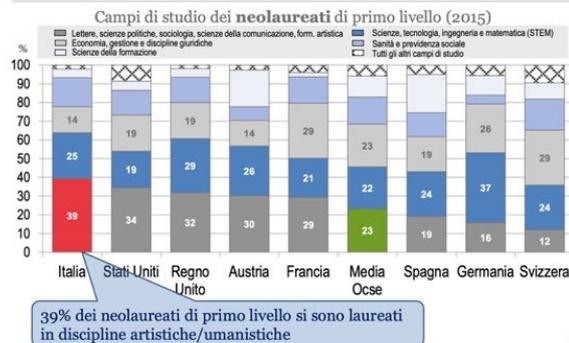
» ... con una prevalenza maggiore di laureati in discipline umanistiche



L'orientamento e il gap scuola-lavoro

Perché orientarsi ed orientare è bene

» Anche l'orientamento dei neolaureati è poco legato ai bisogni emergenti dell'economia...



L'orientamento e il gap scuola-lavoro

Il ruolo dei docenti



In base alle criticità, ma anche alle opportunità si qui espone, emerge l'esigenza che i docenti siano informati e aggiornati per poter accompagnare le scelte dei ragazzi. L'orientamento deve pertanto diventare ancor più parte integrante dei curricula di studio e del processo educativo e formativo, in particolare nell'ultimo biennio della scuola secondaria.

La conoscenza del mondo digitale, inoltre, deve essere ormai considerata una skill e non un fattore accessorio, ed è sempre più centrale per una cittadinanza attiva e consapevole, anche perchè il concetto di "nativo digitale" non va sempre di pari passo con quello di "competenza digitale": nel 2016, tra i giovani adulti italiani di età compresa tra i 25 e 34 anni, solo il 41% ha usato (e in modo basilico) un foglio elettronico contro una media EU del 50%, e solo il 29% lo ha utilizzato in modo "avanzato" per organizzare e analizzare i dati (ordinamento, filtri, formule, grafici...) contro il 34% della media europea (fonte Comunità Europea). In altre parole, i nostri giovani sono bravissimi nel navigare su Internet e sui social media, ma conoscono pochissimo l'utilizzo professionale del computer.

Orientamento e Occupabilità

Le lauree STEM e le “digital humanities”



La rivoluzione tecnologica in atto sta rendendo maggiormente profittevoli le lauree STEM, ed implica addirittura anche la necessità di creare nuovi titoli di studio.

C'è però una evoluzione concettuale, in atto nel settore STEM, consistente nell'introduzione di una “A” nell'acronimo, per farlo diventare STEAM. “A” sta per “Art”, ma vuole intendere in generale tutte le discipline di stampo umanistico. Ci si è infatti resi conto di quanto siano importanti le competenze umanistiche quando sono abbinate a quelle scientifiche, a creare un'interdisciplinarietà basilare per la corretta applicazione del digitale e delle nuove tecnologie.

Si sta comprendendo che le competenze fondamentali per i giovani coinvolti dalla rivoluzione tecnologica – come Google ha scoperto – non sono le sole competenze ristrette al futuro ambito di occupazione, ma sono piuttosto competenze legate alla loro capacità di lavorare con gli altri, di pensare in modo critico, di sapere selezionare le fonti e di continuare ad apprendere. Il tipo di competenze che vengono meglio apprese con una formazione in discipline umanistiche. Senza contare l'importanza della conoscenza delle lingue, che costituisce ancora per il nostro Paese un grande elemento di svantaggio competitivo.

L'orientamento e il gap scuola-lavoro

La tecnologia a supporto di un orientamento efficace:

Myourjob, il portale per l'orientamento alla scelta dei mestieri e delle professioni



Myourjob è un innovativo servizio online di orientamento alla scelta delle carriere e delle professioni, basato sulla metodologia del "Job Shadowing". Il portale permette agli studenti di cogliere, comprendere e approfondire le reali opportunità nel loro futuro lavorativo, attraverso l'accesso ad un sofisticato Sistema Informativo in Rete che consente loro di consultare una banca-dati contenente più di 300 profili professionali, e di comprendere per ciascuna professione i contenuti, le possibilità di carriera, potenziale di sviluppo, i trend retributivi, la percentuale di occupabilità e le competenze richieste, e infine di individuare il percorso curriculare o le skill da acquisire più idonee per ottenere la migliore formazione in relazione agli obiettivi da raggiungere. Le ore spese nella navigazione del portale sono certificabili ai fini delle attività orientative previste dai percorsi PCTO.

**“IL TUO LAVORO PER SCELTA,
NON PER CASO”**



[Link al filmato](#)

I TESTIMONIAL DI SCHOOL ENTERPRISE

Testimonial

Susy Galasso

Responsabile Formazione Manageriale e Sviluppo, Leonardo Spa

- Le competenze richieste ai diplomati dagli ITIS/ITS
- Il processo di recruiting e di valutazione delle soft skill



Testimonial

Susy Galasso

Responsabile Formazione Manageriale e Sviluppo, Leonardo Spa



[Link al filmato](#)

Testimonial

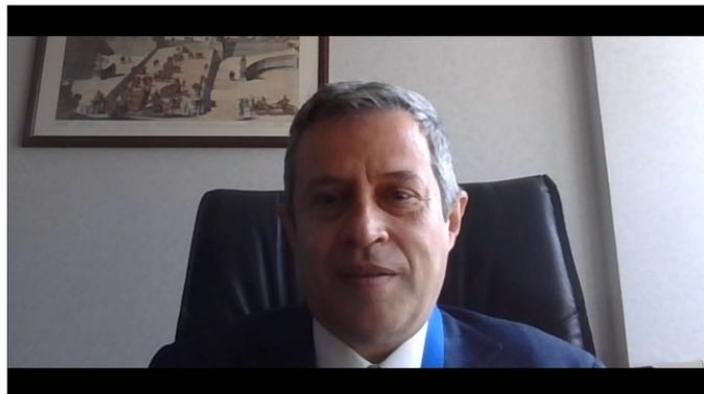
Sergio Pocini
Energy P&C and Sustainability Director, Technip Spa

- I profili professionali più richiesti da Technip
- Il processo di recruiting e di valutazione del candidato



Testimonial

Sergio Pocini
Energy P&C and Sustainability Director, Technip Spa



[Link al filmato](#)

Testimonial

Maria Teresa Sica
HR Director, Oracle Italia Srl

- L'innovazione tecnologica e la quarta rivoluzione industriale
- Le opportunità professionali per i giovani



Testimonial

Maria Teresa Sica
HR Director, Oracle Italia Srl



[Link al filmato](#)

Testimonial

Vittoria Chianese

Responsabile Normativa del Lavoro e Contratti Collettivi Enel Italia Spa

- L'Istituto dell'Apprendistato di I livello in Enel
- Le opportunità per una formazione specialistica in progettazione congiunta con le Scuole



Testimonial

Vittoria Chianese

Responsabile Normativa del Lavoro e Contratti Collettivi Enel Italia Spa



[Link al filmato](#)

Come candidarsi nel mondo del lavoro

Quando si è alla ricerca di un lavoro ci sono diverse modalità per presentare una candidatura: in risposta ad un annuncio di lavoro pubblicato da un'azienda, oppure compilando uno di quegli application form che molte società mettono a disposizione nei loro siti web per creare un database di CV da consultare all'occorrenza. In altri casi, la soluzione migliore è inviare una candidatura spontanea (o autocandidatura). Non è però tutto così semplice come appare, perchè vi sono delle regole non scritte, la cui non osservanza può pregiudicare o diminuire molto la probabilità che una candidatura venga presa in considerazione. Eccole riassunte di seguito.



COME CANDIDARSI PER UN LAVORO

23 aprile 2021
Antonella Salvatore

Di cosa parliamo oggi?

CURRICULUM (CV)
Video CV
Lettera di presentazione

Differenza tra CV e lettera

Lettera di presentazione

CV

Chi sei?

Che sai fare?

In 10 secondi...

Un selezionatore valuta se continuare a leggere
o se cestinare il CV



Cosa inserire nel CV: competenze tecniche

Nome e contatto

Istruzione

Esperienze professionali

Lingue

Conoscenze informatica

Meriti, premi

Interessi

Foto: non necessaria

Come deve essere un CV

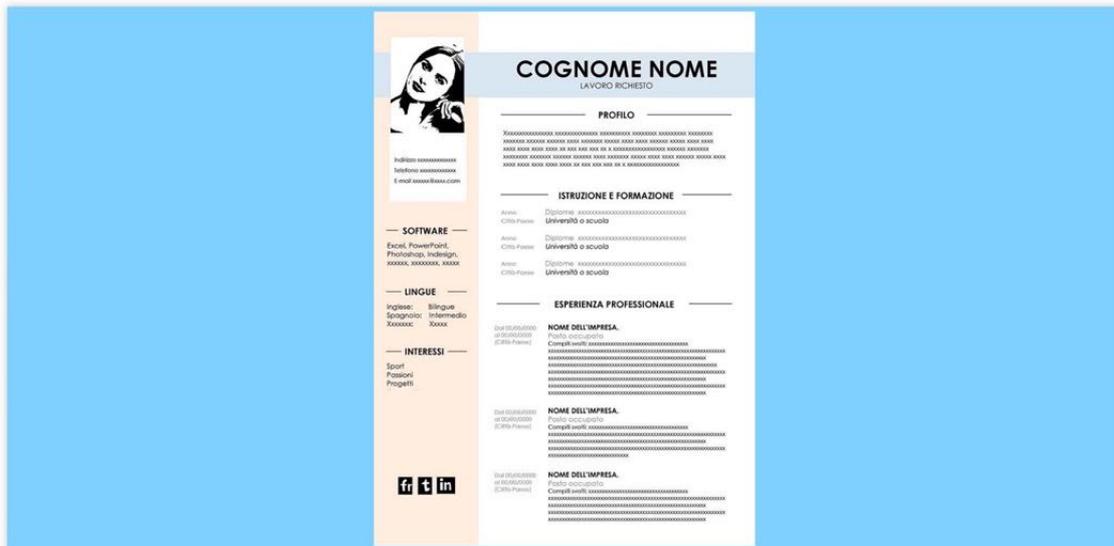
Chiaro, organizzato in sezioni

Senza errori

Facile da leggere

Tre tipologie di CV

- Curriculum cronologico
- Curriculum funzionale
- Curriculum combinato



Lettera di presentazione: competenze soft

Data

Intestazione

A chi di competenza

Saluto: Gentile Dott./Dott.ssa

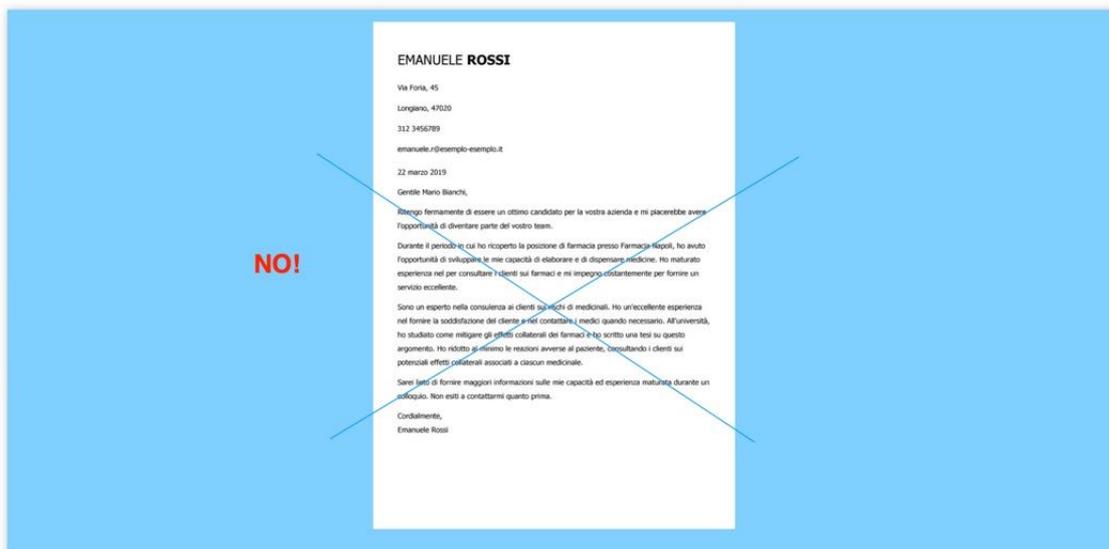
Paragrafo di introduzione: chi siamo, perché scriviamo

Paragrafo centrale: la motivazione, le soft skills

Paragrafo conclusivo: ringraziamento, richiesta di incontro

Firma





La lettera deve essere personalizzata, non deve essere un riepilogo del CV

Motivazione

Che competenze abbiamo acquisito

Competenza —————> esempio

Chi siamo

Come mai noi e non un altro candidato

Dire cosa possiamo fare noi per l'azienda Non cosa l'azienda può fare per noi!



Il valore delle soft skills nella vita e nel lavoro

Precisione, resistenza allo stress, problem solving. Sono solo alcune delle famose **soft skills** tanto ricercate oggi in ambito lavorativo. Si tratta di **competenze trasversali** che è necessario avere per affrontare con successo il mondo del lavoro e sulle quali, proprio per questo motivo, gli insegnanti sono chiamati a preparare gli studenti al loro primo e vero sguardo sul lavoro.

Le soft skills di efficacia personale sviluppano doti come la **creatività** e l'**equilibrio**, fattori fondamentali in ambito lavorativo e necessarie per la risoluzione di problemi anche in caso di mansioni statiche. Le competenze in ambito relazionale accrescono la **capacità di lavorare in gruppo** e di cooperare per il raggiungimento degli obiettivi. Tra queste, l'**etica** e la **tolleranza** permettono di gestire lo stress causato da relazioni disfunzionali e di adottare comportamenti adeguati a norme e valori condivisi.

Un altro aspetto determinante è la capacità di prendere decisioni e di negoziare, che migliora grazie allo sviluppo di flessibilità, ascolto empatico e distacco razionale. Le competenze orientate alla realizzazione di sé, invece, riguardano soprattutto la **capacità di valutazione**, da cui deriva la selezione, la corretta gestione e la valorizzazione delle informazioni.

IL LAVORO DI DOMANI

IL VALORE DELLE SOFT SKILLS, NELLA VITA E NEL LAVORO

13 aprile 2021

Antonella Salvatore



Competenze post-pandemia

What are the top 10 job skills? x +

weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/

Global Technology Governance Summit Watch now

Top 10 skills of 2025

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

Type of skill

- Problem-solving
- Self-management
- Working with people
- Technology use and development

Source: Forum of Jobs Report (2020), World Economic Forum.



Skill mismatch

FORMAZIONE

10 milioni di lavoratori*

LAVORO

*FSA (Future Skills Architect) Maturity Index di BCG



Soft skills

Soft skills, competenze fondamentali nella vita lavorativa
per interagire con gli altri, risolvere problemi,
gestire un conflitto

LE SOFT SKILLS SI POSSONO SVILUPPARE!

Intentional learning

La competenza più richiesta dal mondo del lavoro
La capacità di apprendere ovunque e comunque
SAPER IMPARARE e SAPER COGLIERE LE OCCASIONI

Come lavoriamo con gli altri?

Siamo capaci di lavorare in team?
Quale ruolo tendiamo ad assumere con gli altri?
Come gestiamo un conflitto? Tendiamo a crearlo o risolverlo?



Come gestiamo il conflitto?

Approccio distruttivo o costruttivo?
Siamo imparziali o facciamo emergere le emozioni?



Come risolviamo un problema?

Siamo rapidi e agiamo d'istinto?
Siamo incapaci di agire da soli e chiediamo il parere degli altri?
Che processo mentale seguiamo?



Come comunichiamo?

Sappiamo farci ascoltare?
Che doti di public speaking abbiamo?



Ci adattiamo?

Quanto ci adattiamo?
Quanto siamo flessibili?
Ci spaventa il cambiamento?



Altre Soft skills

Gestione delle informazioni

Attenzione al dettaglio

Saper lavorare sotto stress

Autonomia

Leadership

Intraprendenza



Il bilancio delle competenze

Più che alle parole, lasciamo a questo breve filmato esplicativo il compito di introdurre un argomento di grande importanza per l'occupabilità.



[Link al filmato](#)

IL LAVORO DI DOMANI

IL BILANCIO DELLE COMPETENZE

16 aprile 2021
Antonella Salvatore



Di cosa parliamo?

Bilancio delle competenze

Come valutare le competenze (skills) per l'inserimento
(o il reinserimento) professionale?



Bilancio delle competenze

Percorso fondamentale nella vita di ciascun individuo
per mettere a fuoco le proprie competenze trasversali,
per far emergere la propria unicità nel lavoro



Sapere, saper fare, saper essere

Soft skills

Chi sei?

Hard skills

Che sai fare?

Classificazione delle competenze soft

- 1 Competenze personali**
- 2 Competenze relazioni**
- 3 Competenze gestionali**
- 4 Competenze di comunicazione**

1 Competenze personali

Autonomia
Iniziativa
Resilienza
Autodisciplina
Analisi
...

2 Competenze relazionali

Networking
Gestione del conflitto
Lavoro di squadra
Empatia
Intelligenza emotiva
...

3 Competenze gestionali

Organizzazione
Coordinamento
Assertività
Gestione e motivazione degli altri
...

4 Competenze di comunicazione

Ascolto
Incisività
Public speaking
Chiarezza
...

Il processo per valutare le competenze

- 1 Caratteristiche personali rilevanti per la professione**
- 2 Analisi dei lavori e delle professioni di interesse o**
in linea con la propria personalità
- 3 Identificazione della professione/area di interesse**
- 4 Accompagnamento verso l'inserimento**

1 Caratteristiche personali

Punti di forza e debolezza della persona
Griglia di valutazione delle competenze



Griglia di valutazione: esempio

Competenza	Descrizione	Valutazione: ottimo buono sufficiente insufficiente
Problem solving	affrontare problemi	Valutazione: ottimo buono sufficiente insufficiente
	trovare soluzioni attraverso altre persone, accesso a informazioni	Valutazione: ottimo buono sufficiente insufficiente
Attitudine alla relazione	capacità di fare networking	Valutazione: ottimo buono sufficiente insufficiente
	lavoro di squadra	Valutazione: ottimo buono sufficiente insufficiente

2 Analisi delle professioni

Studio del mercato del lavoro
(aziende, agenzie di risorse umane, LinkedIn)
Analisi dei settori di interesse o pertinenti

3 Identificazione della professione o dell'area di interesse



4 Accompagnamento per inserimento

Preparazione del profilo LinkedIn
Curriculum vitae et studiorum (CV)
Lettera di presentazione (a chi scrivere?)
Preparazione per il colloquio

LinkedIn



Networking
Come presentarsi
Come comunicare

La lettera di presentazione

Saper essere

Soft skills

Far uscire la motivazione



L'ingresso nel mondo del lavoro: una breve guida per non perdere la bussola

Sono comprese sotto la definizione di "Politiche Attive del Lavoro" tutte le iniziative messe in campo dalle Istituzioni, nazionali e locali, per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo. Il principale punto di accesso alle informazioni in materia di politiche sul lavoro a livello territoriale è rappresentato dai Centri per l'Impiego, dove l'utente si può recare per un colloquio di prima accoglienza, per usufruire di tutti i servizi e le misure di politica attiva (orientamento formativo e professionale, accompagnamento al lavoro, promozione del tirocinio, ecc.) e per ottenere informazioni sulle opportunità di impiego a livello nazionale e comunitario e sui percorsi di formazione finalizzati all'inserimento o al reinserimento lavorativo. Le slide che seguono presentano in maniera sintetica le diverse opportunità offerte oggi dalle Politiche Attive ad un giovane che si accinga ad entrare nel mondo del lavoro. Come ben sappiamo, molte di queste opportunità non sono colte dai giovani, semplicemente perchè non sono conosciute né da loro né dalle loro famiglie, né esistono, purtroppo, campagne di comunicazione pubbliche che, usando i canoni di comunicazione dei giovani, li informino in merito. I docenti costituiscono quindi forse l'unica opportunità, per gli studenti che stanno concludendo il loro ciclo di studi curricolare, di avere almeno una informazione di massima sulle opportunità loro offerte in termini di una celere occupabilità.

LE INIZIATIVE PUBBLICHE A SUPPORTO DEI GIOVANI PER L'INGRESSO DEL MONDO DEL LAVORO

Garanzia Giovani-Tirocinio-Apprendistato

Roma 23 aprile 2021

Pietro Caporaso



GARANZIA GIOVANI

Il programma Garanzia Giovani è **un'iniziativa europea**

- nata dalla necessità di fronteggiare le difficoltà di inserimento lavorativo e la disoccupazione giovanile;
- rivolti ai Paesi con un tasso di disoccupazione giovanile superiore al 25%.

A chi si rivolge

Giovani tra i 15 e i 29 anni che:

- risiedono in Italia (cittadini Ue o extra-Ue ma regolarmente soggiornanti in Italia)
- non sono impegnati in attività lavorative, né inseriti in percorsi scolastici o formativi (neet)

Cosa prevede

Offerta di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio.



LE MISURE DI GARANZIA GIOVANI

- 1. Orientamento** Colloquio conoscitivo per individuare il percorso di inserimento personalizzato in base alle caratteristiche individuali, formative e professionali.
- 2. Formazione** Percorsi di formazione specifici orientati al lavoro o al reinserimento nei percorsi formativi.
- 3. Apprendistato** Contratto di lavoro per l'inserimento dei giovani che prevede dei contenuti formativi.
- 4. Tirocinio** Periodo di formazione in azienda che prevede un'indennità di partecipazione mensile.
- 5. Servizio civile** Esperienza di partecipazione civica e sociale in progetti di solidarietà, cooperazione e assistenza che prevede una retribuzione.
- 6. Autoimprenditorialità** Servizi a sostegno delle attitudini imprenditoriali, con formazione, assistenza alla stesura del progetto imprenditoriale, supporto allo startup, accesso agli strumenti di credito.
- 7. Mobilità professionale** Incoraggia la mobilità in Italia e in altri paesi Ue e prevede un voucher a copertura dei costi di viaggio e alloggio per 6 mesi.



LA GARANZIA GIOVANI NEL LAZIO - Agosto 2020



LA GARANZIA GIOVANI NEL LAZIO - Agosto 2020



Focus sulle adesioni - Provenienza e titoli di studio

Il restante 1% di adesioni proviene da giovani NEET residenti nelle altre regioni



Adesioni nel Lazio		
Titolo conseguito	F	M
Post-Universitario	3,9%	1,8%
Laurea	27,6%	12,7%
Diploma	52,6%	60,7%
Licenza Media	15,9%	24,8%



LA GARANZIA GIOVANI NEL LAZIO - Agosto 2020



Le scelte dei giovani - Misure e genere

Denominazione Misura scelta	N° partecipanti	F	M
Tirocinio extra-curricolare	77.217	52,6 %	47,4 %
Orientamento specialistico	34.310	48,7%	51,3%
Accompagnamento al lavoro	18.676	41,3%	58,7%
Bonus occupazionale*	7.511	48 %	52 %
Formazione mirata all'occupazione	4.100	43,2%	56,8%
Servizio Civile	567	60 %	40 %
Autoimpiego e autoimprenditorialità	1.224	40,6%	59,4%



*Comprensivo del Super-Bonus per trasformazione tirocini



LA GARANZIA GIOVANI NEL LAZIO - Agosto 2020



GARANZIA GIOVANI: BONUS OCCUPAZIONALE

Il bonus occupazionale è un **incentivo** che spetta ai **datori di lavoro** che attivano uno di **questi contratti**:

per 6-12 mesi
a tempo determinato o
in somministrazione

a tempo indeterminato
anche in somministrazione

superiore a 12 mesi
a tempo determinato o
in somministrazione

apprendistato professionalizzante

Il bonus occupazionale del programma Garanzia Giovani è **cumulabile** con altri **strumenti di sostegno** all'assunzione, compreso l'esonero dal versamento per 3 anni dei contributi previdenziali previsto dalla **legge di stabilità 2015**

Grado di occupabilità del giovane	alto	medio	basso	molto basso
Contratto a tempo determinato Somministrazione di durata uguale o superiore a 6 mesi	—	—	€ 1.500	€ 2.000
Contratto a tempo determinato Somministrazione di durata uguale o superiore a 12 mesi	—	—	€ 3.000	€ 4.000
Contratto a tempo indeterminato	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000



GARANZIA GIOVANI: SELFIEEMPLOYMENT

Un'iniziativa 

 **UNIONE EUROPEA**
Iniziativa a favore dell'Occupazione Giovanile
Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro


Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



SELFIEmployment

SOSTEGNO ALL' AUTOIMPIEGO E ALL' AUTOIMPREDITORIALITÀ PER I GIOVANI

Sei un giovane tra **18 e 29** anni
con un'idea per creare la tua impresa ?


UNIONCAMERE
CAMERE DI COMMERCIO ITALIA
INVITALIA
ENTE NAZIONALE PER IL MICROCREDITO

 **UNINDUSTRIA**
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA - FROSINONE - LATINA - BETHLE - VITERBO



 **SCHOOL
ENTERPRISE**



con il contributo
Camera di Commercio
Roma

GARANZIA GIOVANI: SELFIEEMPLOYMENT

1  Devi essere iscritto al Programma Garanzia Giovani www.garanziagiovani.gov.it e non essere impegnato nelle iniziative del Programma

3 Hai già il tuo business plan? Vai direttamente al punto **3**

altrimenti segui il percorso di formazione e accompagnamento:

2 Partecipa al corso **"CRESCERE IMPRENDITORI"** del sistema delle Camere di commercio, facendo il test di autovalutazione su www.filo.unioncamere.it
Oppure verifica presso il Servizio per l'impiego se la tua Regione offre percorsi per l'autoimpiego e prepara il tuo **BUSINESS PLAN**

MICROCREDITO O PICCOLO PRESTITO
da **5.000** €
a **50.000** €
a tasso 0
Rimborso in massimo **7** anni con rate mensili

3 Per accedere al **Fondo SELFIEEMPLOYMENT** sottoponi il tuo Piano all'approvazione di INVITALIA

Con questo percorso, o con quelli della tua Regione, hai **9 PUNTI** in più nella valutazione del tuo Piano

 **UNINDUSTRIA**
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA - FROSINONE - LATINA - BETHLE - VITERBO



 **SCHOOL
ENTERPRISE**



con il contributo
Camera di Commercio
Roma

I TIROCINI EXTRACURRICULARI

IL TIROCINIO è la realizzazione di un'esperienza pratica, in un contesto produttivo, a tempo limitato, che permette la conoscenza nel mondo del lavoro e che favorisce la *crescita professionale e personale* del tirocinante.

TIROCINI CURRICULARI

Sono inclusi in un processo di *apprendimento formale* svolto all'interno di un piano di studio (di un'università, un istituto scolastico, ecc.).

TIROCINI EXTRACURRICULARI

Sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali dei giovani nella fase di transizione dalla scuola al lavoro mediante una formazione *on the job* ed una conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Rappresentano uno strumento di *politica attiva*.

I TIROCINI EXTRACURRICULARI

I SOGGETTI COINVOLTI:

SOGGETTO PROMOTORE

E' responsabile del presidio della «**qualità**» del tirocinio

SOGGETTO OSPITANTE

Assicurare la realizzazione del tirocinio secondo quanto previsto dal progetto formativo di tirocinio

TIROCINANTE

Attenersi a quanto previsto nel progetto formativo di tirocinio svolgendo le attività concordate

I TIROCINI EXTRACURRICULARI

I SOGGETTI PROMOTORI

- Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro;
- Istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici e dell'AFAM;
- Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- Fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore (ITS)
- Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, ovvero accreditati;
- Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purchè iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestito da enti pubblici delegati dalla Regione;
- Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione;
- Soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero accreditati ai servizi per il lavoro;
- ANPAL

I TIROCINI EXTRACURRICULARI

I SOGGETTI OSPITANTI

Qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata:

N. Tirocini attivabili contemporaneamente:

- ✓ un tirocinante per soggetti ospitanti **da 0 a 5 dipendenti**
- ✓ due tirocinanti per soggetti ospitanti **da 6 a 20 dipendenti**
- ✓ 10% per soggetti ospitanti **con più di 20 dipendenti.**

DURATA

DURATA MASSIMA Dodici mesi (proroghe comprese).

In caso di tirocini svolti da soggetti disabili tale limite può essere di **ventiquattro mesi.**

DURATA MINIMA Due mesi (un mese per soggetti ospitanti operanti stagionalmente)

I TIROCINI EXTRACURRICULARI

INDENNITA' DI PARTECIPAZIONE

- Al tirocinante è corrisposta **un'indennità** per la partecipazione al tirocinio di **importo lordo mensile di euro 800,00 (Lazio)**
- L'indennità è erogata per intero a fronte di una **partecipazione minima ai tirocini del 70%**
- L'indennità è erogata **in misura proporzionale** all'effettiva partecipazione al tirocinio, su base mensile, **qualora inferiore alla percentuale del 70%**.

I TIROCINI EXTRACURRICULARI

TUTORSHIP

TUTOR FORMATIVO

Il soggetto promotore del tirocinio nomina un referente o tutor per la stesura del progetto formativo e il monitoraggio delle attività.

Può seguire al massimo 20 stagisti contemporaneamente.

TUTOR AZIENDALE

Il soggetto ospitante nomina un tutor per favorire l'inserimento del tirocinante e predisporre la documentazione relativa all'apprendimento.

Può seguire al massimo tre stagisti contemporaneamente.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani

- È finalizzato a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro attraverso l'acquisizione di un mestiere e/o di una professionalità specifica
- È un contratto di lavoro a contenuto formativo
- È un "contratto formativo" perché si caratterizza per l'alternanza di momenti lavorativi e momenti di formazione che si svolgono in impresa o all'esterno, presso strutture formative specializzate
- Dà la possibilità all'azienda di assumere e formare le nuove professionalità a un costo del lavoro vantaggioso.
- A fronte di questi vantaggi il datore di lavoro assume l'obbligo di garantire una formazione professionale all'apprendista e di versargli un corrispettivo per l'attività lavorativa svolta.



IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

TIPOLOGIE

L'apprendistato è un «contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed occupazione dei giovani» ed è disciplinato dagli articoli 41/47 del D.Lgs n.81 del 2015.

Si articola in:

I livello (ex art. 43). Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (IeFP), il diploma di istruzione secondaria superiore (ISS) e il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)

II livello (ex art. 44). Apprendistato Professionalizzante

III livello (ex art. 45). Apprendistato di alta formazione e ricerca



IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Apprendistato per la Qualifica e per il Diploma Professionale

Età

Si rivolge ai giovani di età compresa **tra i 15 e i 25 anni di età**

Finalità

- Assolvimento dell'**obbligo di istruzione e formazione**;
- Acquisizione di una **qualifica professionale** (22 figure di operatori);
- Acquisizione di una **diploma professionale** (21 figure di tecnici).

Durata

Legata alla qualifica o al diploma da conseguire:

- **Non superiore ai 3 anni per la qualifica**;
- **Non superiore ai 4 anni per il diploma quadriennale regionale**.



IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere

Età

- Si rivolge ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni di età
- A partire da 17 anni se in possesso di una qualifica professionale

Finalità

- Acquisizione di una Qualifica Professionale
- Apprendimento di un Mestiere

Durata

- Non superiore ai 3 anni;
- Non superiore ai 5 anni per le professioni artigiane individuate dalla contrattazione collettiva



IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Apprendistato di Alta Formazione e di Ricerca

Età

Si rivolge ai giovani di età compresa **tra i 18 e i 29 anni di età**
A partire da **17 anni** se in possesso di una qualifica professionale

Finalità

- Diploma di istruzione secondaria superiore;
- Titoli di studio universitari;
- Titoli di alta formazione (dottorati e diplomi percorsi di specializzazione, I.T.S. e I.F.T.S.);
- Attività di ricerca;
- Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

Durata

La durata dei contratti viene **definita dalle Regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative.**

In assenza di regolamentazione regionale sono possibili intese ad hoc tra enti di formazione e imprese.



I Centri per l'Impiego nell'ambito delle Politiche Attive del Lavoro

I compiti dei CPI

Roma 23 aprile 2021

Pietro Caporaso



I SERVIZI PER L'IMPIEGO

I servizi per l'impiego sono uno strumento fondamentale per garantire la **coesione sociale** di un paese.

La **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea** afferma che ogni persona ha diritto di «accedere ad un servizio di collocamento gratuito».

L'**articolo 117 della Costituzione** italiana assegna:

- allo Stato la «determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale»
- alle Regioni spetta il compito di organizzare le politiche attive e i servizi per il lavoro.

I CENTRI PER L'IMPIEGO

I **Centri per l'Impiego** sono strutture pubbliche coordinate dalle Regioni.

- Favoriscono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e promuovono interventi di politica attiva del lavoro.
- Svolgono attività amministrative, come l'iscrizione alle liste di mobilità e agli elenchi delle categorie protette, le cessazioni dei rapporti di lavoro e il rilascio del certificato di disoccupazione.

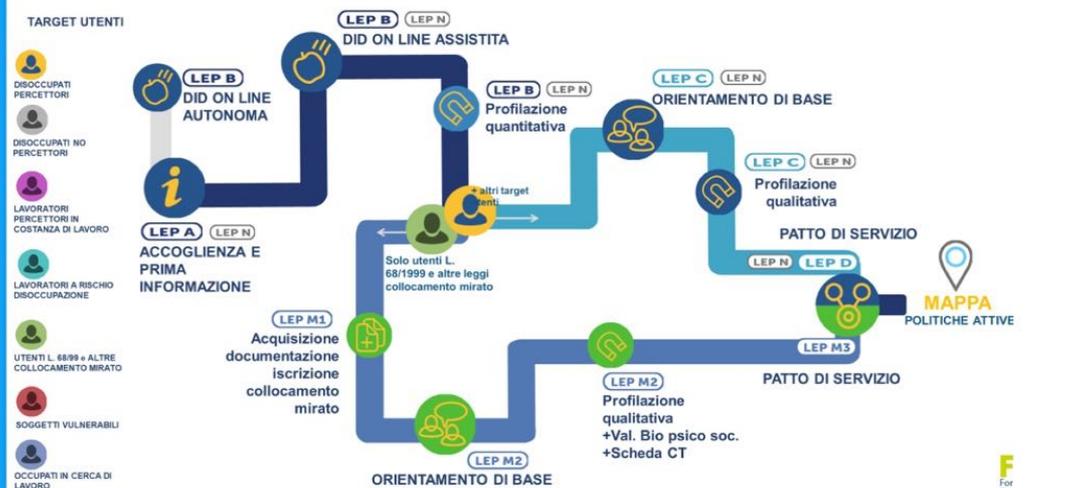
La legge di riforma del lavoro c.d. "Jobs Act", tramite il decreto attuativo 150/2015, attribuisce ai CPI un ruolo attivo di gestione e controllo delle politiche per il lavoro, non più limitato all'erogazione di servizi amministrativi, di prima accoglienza e orientamento.

Per attivare il percorso di politiche attive, il CPI convoca l'utente per la stipula di un **Patto di servizio personalizzato (PSP)** che delinea il percorso del disoccupato nella riqualificazione e nella ricerca di una nuova occupazione.

MAPPA DELLE POLITICHE ATTIVE OFFERTE ALL'UTENTE - LEP



PERCORSO ATTIVAZIONE CITTADINO PRESSO IL CPI



Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (DID)




A COSA SERVE
Certifica che una persona è in stato di disoccupazione e può usufruire dei servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro, stipulando il **Patto di Servizio** al Centro per l'Impiego.

CHI PUÒ FARLA
Chi è senza lavoro e non percepisce sostegni al reddito
Chi è senza lavoro e percepisce sostegni al reddito
Lavoratore dipendente che abbia ricevuto una comunicazione di licenziamento

DOVE SI FA

SUL PORTALE ANPAL*
Chi è senza lavoro e non percepisce sostegni al reddito
Lavoratore dipendente che abbia ricevuto una comunicazione di licenziamento

Registrazione all'area riservata inserendo username e password e selezionando dichiarazione di immediata disponibilità.

*Per tutto il 2016 e il gennaio del 2017 la DID può essere presentata anche dai portali regionali presso i centri per l'impiego.

SUL PORTALE INPS*
Chi è senza lavoro e percepisce sostegni al reddito con la richiesta di NASpI

Registrazione all'area riservata e inserendo PIN INPS (dispositivo)

*La richiesta di NASpI equivale a Dichiarazione di immediata disponibilità.

Sul portale Anpal calcolo dell'indice di profilazione

Se l'utente NON è in possesso del Pin Inps:

- Registrazione sul portale
- Rilascio della DID provvisoria
- Conferma dello stato di disoccupazione presso il Centro per l'Impiego

Disoccupazione decorre dalla data della DID sul portale

Se l'utente è in possesso del Pin Inps:

- Autenticazione
- Inserimento delle informazioni personali, professionali e lavorative, utili anche al calcolo dell'indice di profilazione

prenotazione dell'appuntamento al Centro per l'Impiego

PATTO DI SERVIZIO

800.00.00.39
info@anpal.gov.it

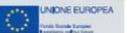
www.anpal.gov.it




con il contributo
Camera di Commercio
Roma



La Profilazione

COS'È
Dopo aver presentato la dichiarazione di immediata disponibilità (DID), alla persona disoccupata viene assegnato un profilo di occupabilità, che determina il percorso di servizi e misure previsto nel Patto di Servizio.

A COSA SERVE
A personalizzare i percorsi di politica attiva che verranno proposti durante la disoccupazione per una maggiore possibilità di inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro.

Gli elementi del profilo

- Età
- Genere
- Collocazione geografica
- Istruzione
- Formazione
- Esperienze professionali
- Esperienze lavorative

Profilazione quantitativa

SUL PORTALE ANPAL
Al momento della presentazione della DID
Dati anagrafici
Dati professionali

Profilazione qualitativa

PRESSO IL CENTRO PER L'IMPIEGO
Colloquio con l'utente sulle sue competenze ed esperienze
Definizione di azioni mirate all'inserimento lavorativo

Metodologia standard su tutto il territorio nazionale.

profilo personale di occupabilità

Valore aggiornato ogni 90 giorni, in base alla durata della disoccupazione o alle altre informazioni raccolte dai centri per l'impiego.

+

OCCUPABILE

0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1

Valore che varia da 0 a 1.
Valore 0: facilmente collocabile nel mercato del lavoro
Valore 1: elevato grado di difficoltà nel collocamento

-

OCCUPABILE

↑ Frequenza di un corso di formazione o acquisizione di competenze = ricollocazione più facile quindi diminuzione valore del profiling

↓ Aumento della durata di disoccupazione = ricollocazione più difficile (competenze meno aggiornate) quindi aumento valore del profiling

Patto di Servizio personalizzato

800.00.00.39
Info@anpal.gov.it

www.anpal.gov.it




con il contributo
Camera di Commercio
Roma



I CPI NEL LAZIO

La L. n.205/2017 (Legge di Bilancio 2018) attribuisce alle regioni i compiti relativi al collocamento e alle politiche attive del lavoro.

La Regione Lazio ha contestualmente modificato gli ambiti territoriali di competenza dei CPI, con la suddivisione in tre macroaree:

- **Lazio Sud**, di cui fanno parte i Cpi di Anagni, Cassino, Frosinone, Sora, Cisterna di Latina, Fondi, Formia, Latina, Sezze, Anzio, Colferro, Palestrina e Pomezia.
- **Lazio Nord**, che comprende le sedi di Poggio Mirteto, Rieti, Civita Castellana, Tarquinia, Viterbo, Bracciano, Cerveteri, Civitavecchia, Monterotondo e Morlupo.
- **Lazio Centro**, di cui fanno parte i centri di Guidonia, Subiaco, Tivoli, Roma Cinecittà, Roma Tiburtino, Roma Torre Angela, Roma Primavalle, Ostia, Albano, Frascati, Marino e Velletri.

http://www.regione.lazio.it/ri_lavoro/?vw=mappaCPI

<http://spaziolavoro.regione.lazio.it/pages/lavoro/offerte-di-lavoro/bacheca>



MODULO 3: LE COMPETENZE DIGITALI

La didattica a distanza

Nel corso di questi lunghi mesi, fortemente marcati dall'influenza del Coronavirus e dalle misure di contenimento della pandemia, la scuola ha sperimentato la didattica a distanza, con risultati non sempre eccellenti. Non è calato significativamente il numero di ore di insegnamento, ma è calata la qualità della didattica, sostanzialmente per due fattori. In primo luogo per le difficoltà di insegnanti e formatori a modificare le loro metodologie didattiche per adattare alla DAD. In secondo luogo, perché abbiamo vissuto una sorta di illusione tecnologica che ha fatto credere ai protagonisti della didattica che le tecnologie per l'e-learning potessero mettere a disposizione degli studenti un repertorio di formazione sostitutivo della presenza fisica degli insegnanti.

Ma insegnare a distanza non è la stessa cosa che insegnare in presenza: gli studenti si stancano facilmente, perdono l'attenzione, si distraggono, viaggiano altrove con la mente e seguono percorsi multitasking che li portano a fare più cose contemporaneamente, giochi, chat, social networking. In questi mesi di continui esperimenti e pratiche si sono però viste anche aule eccellenti. Alcuni insegnanti e formatori competenti e alcune scuole virtuose hanno iniziato a progettare con successo percorsi DAD mettendo in campo alcune metodologie didattiche semplici ma efficaci. Stiamo parlando di processi didattici a distanza che necessitano, per essere efficaci, della presenza sincrona di docenti e studenti che possono vedersi, interagire, darsi feedback costanti, scambiarsi materiali di lavoro, comunicare tra loro costantemente. Questa parte del corso si prefigge, quindi, di accrescere le competenze dei partecipanti sulle logiche, le diverse metodologie, gli strumenti didattici e le piattaforme della formazione digitale integrata, per poter meglio progettare, organizzare ed erogare percorsi educativi efficaci

Dalla Didattica a Distanza alla “Didattica della Vicinanza”



Le aspettative dei ragazzi ...e dei docenti rispetto alla DAD

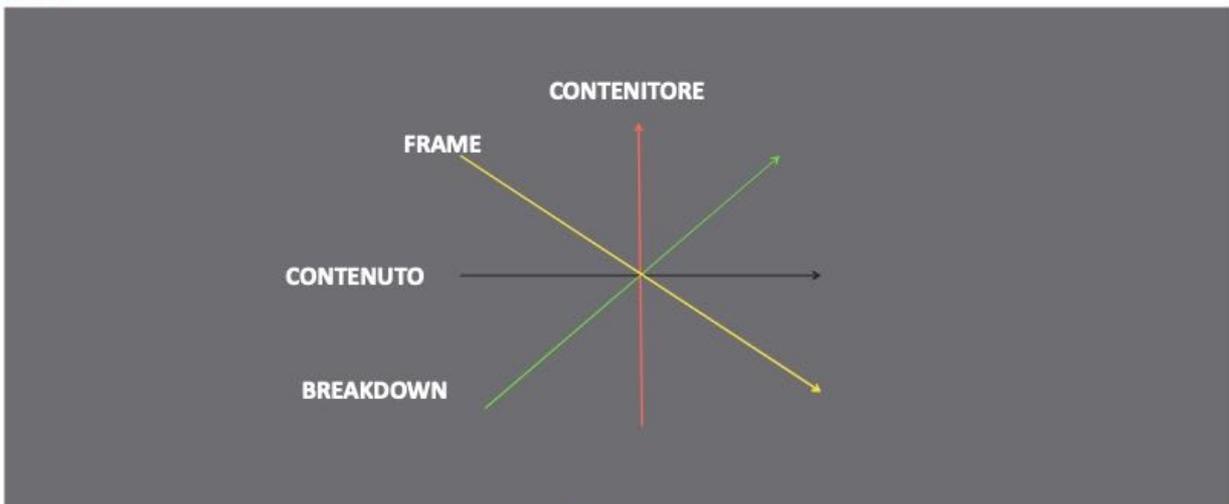


ITS Talent: nuovi talenti per le professioni di domani





Le direttrici della didattica





I processi di apprendimento

Si apprende solo attraverso 2 modalità:

1. FRAMING
2. BREAKDOWN



I processi di apprendimento

1. **FRAMING**: si impara quello che già si conosce. Di fatto non si crea un nuovo circuito neuronale ma si impara a usare meglio quelli esistenti.



I processi di apprendimento

2. BREAKDOWN: si crea un apprendimento nuovo, inusuale, inaspettato. Per questo occorre superare le resistenze al cambiamento. Implica un insight forte che necessita della creazione di un nuovo circuito neuronale. Per questa ragione l'apprendimento vero e proprio avverrà a distanza di alcuni mesi.



Neuro scienze e apprendimento

Alcuni dati sul nostro cervello



- Pesa 1,5 kg;
- 100 miliardi di neuroni = 10^{11} ;
- 1 neurone = 10 micron;
- 100 miliardi di neuroni = 1.000 km.
- Ciascun neurone viene ricoperto da una sostanza, mielina che li protegge. L'intero processo di mielinizzazione dura 22-23 anni, più tardiavamente Inella zona corticale (razionale).

Alcuni dati sul nostro cervello:

- Le informazioni tra i neuroni, attraverso le sinapsi, viaggiano da 0,5 a 120 m/secondo = 432 km/h.
- La capacità di elaborare dati è data dal sistema di connessione tra i neuroni, attraverso le sinapsi.
- Potenzialmente 10^{11} per 10^{11} = 10^{22} cento miliardi di miliardi.
- Solo intorno ai 24 anni il sistema delle sinapsi può considerarsi evoluto.



La memoria

La memoria è data dalla capacità dei neuroni di immagazzinare informazioni secondo un sistema binario (acceso-spento) al massimo 10 GB (10¹¹ byte).
Nei bambini questa capacità è molto inferiore, come è inferiore la capacità di accedere alle



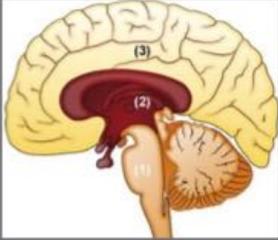
Il ricordo

- Il cervello economizza la memoria, comprime i dati e li decomprime arbitrariamente quando ricorda
- Per questo usiamo stereotipi (BIAS), che ci permettono di economizzare e semplificare la memoria, ai quali finiamo per restare indissolubilmente legati.
- Questo fatto rende difficile memorizzare informazioni ricevute in aula e trasformarle in apprendimento: normalmente si ricorda il 10% di quanto spiegato in aula.





Com'è fatto il nostro cervello?



3. NEOMAMMIFERO	CERVELLO RAZIONALE
2. PALEO MAMMIFERO	CERVELLO INTUITIVO
1. RETTILIANO	



Il cervello rettiliano in azione



- Sopravvivenza
- Dominazione
- Potere
- Esplorazione

- Difesa
- Protezione
- sessualità arcaica





Il cervello limbico in azione



- Emozioni
- Amore
- Sensazioni



- Difesa
- Protezione
- Sessualità arcaica



Il cervello cortex in azione

1400 : 28 = ?

- Logico
- Analitico
- Funzionale
- Astratto
- Intelligenza





Il cervello cortex in azione

$$1400 : 28 = 50$$

$$1400 \times 28 = 39.200$$

- Logico
- Analitico
- Funzionale
- Astratto
- Intelligenza



L'apprendimento

Il cervello parte da un set di informazioni che già possiede e che sono il risultato delle sue esperienze pregresse, le corregge sulla base delle informazioni fornite dalle nuove esperienze (da cui la funzione fondamentale dell'errore), per ricavarne infine delle inferenze (conclusioni in progress) che gli consentono di orientare la propria conoscenza e le proprie azioni. Nei bambini questo processo è soggetto a modifiche continue, dovute all'incompleta mielinizzazione dei neuroni.

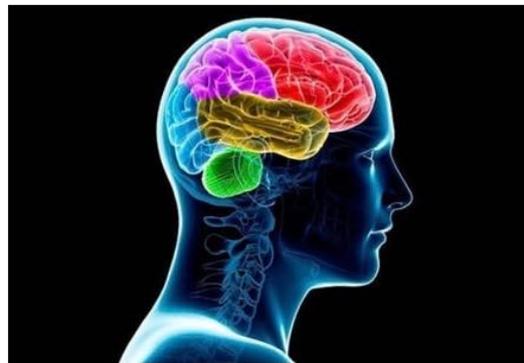


L'apprendimento

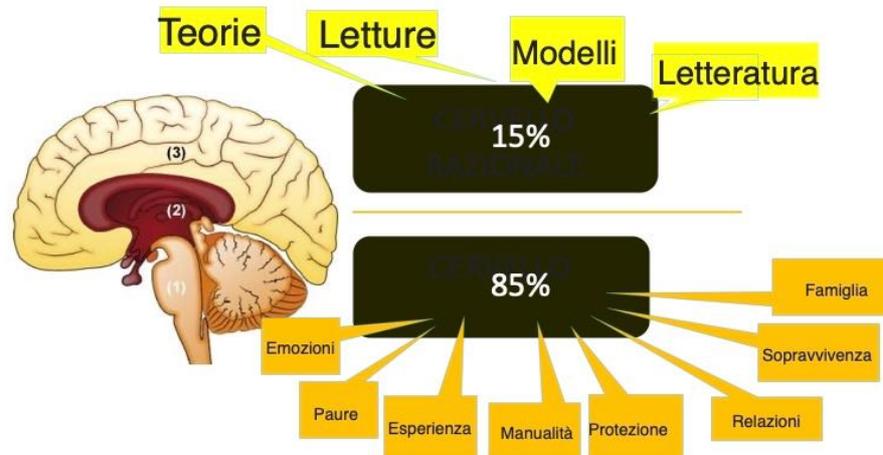
Il nostro cervello agisce sulla base di un principio di probabilità che lo porta a fare continuamente previsioni sul mondo circostante aggiustandole in tempo reale sulla base delle nuove esperienze e conoscenze.



Quale cervello apprende?



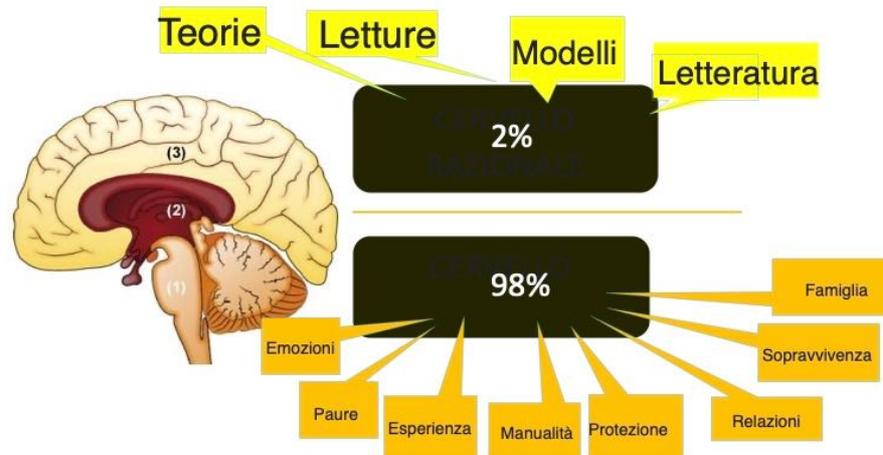
NEGLI ADULTI



**Ma...
come apprendono i bambini (8-14 anni)?**



NEI BAMBINI



Le neuroscienze ci dicono che un apprendimento è più efficace se sono coinvolte più dimensioni:

- a) Cognitiva/razionale;
- b) Emotiva;
- c) Fisica;
- d) Narrativa;
- e) Esperienziale.



a) **DIMENSIONE COGNITIVA:** le argomentazioni razionali attraverso cui comprendiamo un concetto – framing.

TEORIE – ANALISI – MODELLI - LETTERATURA



b) **DIMENSIONE EMOTIVA:** sento le stesse emozioni del docente, provo risonanza emotiva, mi sento parte di qualcosa. Mi vengono richiamate emozioni precedenti o, attraverso quelle dell'altro, evoco emozioni fortiggià vissute.

AFFERISCE AL SENSO DEL RICORDO DI UNA EMOZIONE E AL DESIDERIO DI RIPETERLA O DI EVITARLA.



Mettiamoci alla prova

Proviamo a comunicare a un collega:

- a) La bellezza del mare d'inverno;
- b) Le ragioni di una nostra paura;
- c) Che cosa abbiamo provato quando siamo stati felici.



c) DIMENSIONE FISICA: è molto utile toccare fisicamente l'oggetto dell'apprendimento: provo uno strumento, esco dell'aula, indosso una tuta protettiva, assaggio un prodotto, ne sento l'odore, mi muovo e coinvolgo il mio corpo durante l'apprendimento.

ANCHE LE ESERCITAZIONI RISPONDONO A UNA LORO FISICITÀ: NELLA DIDATTICA SONO FONDAMENTALI.



d) DIMENSIONE NARRATIVA: condivido una storia e la rendo comune, racconto che cosa è successo a qualcuno che conosciamo.

IL SENSO DELLE RELAZIONI, DELLA FAMIGLIA E DELLA LORO SOPRAVVIVENZA NEL TEMPO SONO FORTEMENTE LEGATE A QUESTA DIMENSIONE.



d) DIMENSIONE NARRATIVA: esercitazione

Mi presento agli altricon una breve storia di 2 minuti



e) DIMENSIONE ESPERIENZIALE: IMPARO FACENDO

Mi metto alla prova, provo a fare quello che sto imparando. Faccio un esperimento (una prova scientifica, un piccolo test, una micro lezione ai miei compagni.

Ma posso sbagliare, posso correggermi, ricevo dei feedback.



Come e che cosa di queste dimensioni possono essere attivate nella DAD?

- a) Cognitiva razionale;
- b) Emotiva;
- c) Fisica;
- d) Narrativa;
- e) Esperienziale.



5' di riflessione individuale
15' di riflessione in sottogruppi.

Nella DAD?

- a) Cognitiva razionale: ricevo delle letture, ascolto una spiegazione, faccio domande e ricevo risposte immediate, uso la lavagna virtuale...
- b) Emotiva: attivo i neuroni specchio attraverso la visione di un video che richiami esperienze dirette che riguardano parti importanti della vita personale... vedo delle immagini, sento delle esperienze e le condivido.
- c) Fisica: uso lo sguardo, la parola, ma anche mi muovo, telefono al compagno coinvolto, mando in giardino i bambini e chiedo loro di cercare un trifoglio...
- d) Narrativa: faccio raccontare una storia...
- e) Esperienziale: faccio fare un breve test.



*«...La relazione è il risultato dell'intenzionalità educativa,
è la consapevolezza che l'altro è al centro della mia attenzione.
E il digitale può essere uno dei modi per mantenercelo.
Lo è se diviene carezza nei momenti di difficoltà,
legame nelle situazioni di solitudine,
presenza quando si sperimenta l'assenza.*

Capitava già prima del virus: nelle scuole in ospedale, nei progetti di istruzione domiciliare, nelle scuole dei piccoli plessi, in tutte quelle situazioni in cui tanti docenti anonimi, senza protagonismi, hanno sempre dato testimonianza di cosa significhi insegnare».

Pier Cesare Rivoltella



Definizione di DADR



Definizione di DADR

...una forte interazione online,
un facilitatore che guida il gruppo in tempo reale,
che ha definito gli obiettivi DIDATTICI
con alunni che sono connessi individualmente da luoghi geograficamente
distanti,
usando come classe virtuale una piattaforma web.





Gli errori frequenti nella DAD



Gli errori frequenti nella DAD

- Non conoscere abbastanza bene la piattaforma che si intende usare;
- Essere concentrati solo sul contenuto che si vuole trasmettere;
- Non cercare costantemente l'interazione con GLIALLEVI;
- Fare poche pause;
- Essere monotoni, monomedia;
- Tenere troppo i ragazzi attaccati al video.





Le competenze dell'insegnante DAD

Le competenze dell'insegnante DAD (che si sommano alle competenze di un insegnante competente...)



Le competenze dell'insegnante DAD

- Avere ben chiaro l'obiettivo;
- Avere uno schema di lavoro ordinato e legato all'obiettivo;
- Progettare e sviluppare il proprio corso in modo specific per laDAD;
- Provare la funzionalità del percorso sulla piattaforma;
- Provare l'interazione con eventuali co-docenti;
- Aiutare i ragazzi all'uso delle piattaforme.





La preparazione dell'insegnante DAD



La preparazione dell'insegnante DAD

- Tecnologia (sono disposto ad imparare);
- Ore di volo (tante);
- Capacità di ingaggiare una platea talvolta «invisibile», sempre fisicamente distante;
- Capacità di multitasking;
- Capacità di creare un ambiente di apprendimento confortevole;
- Capacità di applicare i principi di apprendimento dei bambini alla classe online.





La preparazione dell'insegnante DAD

- Cercare di ottenere il numero di cellulare dei ragazzi;
- Far sapere per tempo alle famiglie e ai ragazzi quale piattaforma verrà utilizzata;
- Controllare se è presente qualche firewall;
- Impostare il meeting e condividere il link con i ragazzi;
- Preparare un'e-mail con piattaforma alternativa (ad esempio Zoom o Skype);
- Accedere 10 minuti prima della sessione e condividere lo schermo con la prima diapositiva.



È fondamentale curare anche la preparazione dei ragazzi





È fondamentale curare anche la preparazione dei ragazzi

Ricordagli e cerca di aiutarlo affinché:

- Trovi uno spazio tranquillo dove seguire la didattica;
- Familiarizzi con la piattaforma;
- Abbia una buona connessione Internet.



È fondamentale curare anche la preparazione dei ragazzi

Ricordiamo di alternare costantemente lectures, esercitazioni e compiti da sviluppare individualmente o a coppie (anche per telefono)



Gestire le distrazioni dei ragazzi

E' fondamentale:



Gestire le distrazioni dei ragazzi

Invitare i ragazzi a interagire durante la classe virtuale ogni 10/15 minuti





Preparare il set per la sessione interattiva



Elementi di base per il setting dell' interactive learning

- Luce frontale, mai alle spalle;
- Telecamera pulita;
- Microfono chiaro/cuffie;
- Sfondo funzionale;
- Stanza isolata;
- Sedia comoda;
- Immagine nitida, viso alla giusta distanza;
- Backup tecnologico (cellulare, altro computer, hotspot);
- Notes, penna, acqua, caffè, caramelle e tutto quello che può servirvi a portata di mano.



I FORMAT, GLI STRUMENTI E GLI APPLICATIVI DELLA DAD

Una volta acquisita la metodologia della progettazione di un percorso formativo in modalità DAD, è importante acquisire le competenze per costruire questionari, test, quiz, verifiche con varie tipologie di risposte, tutti erogati sia direttamente on-line, oltre alla predisposizione di rubriche e strumenti per la verifica degli apprendimenti.

Modalità operative per costruire: questionari, test, quiz, verifiche

PREMESSA

I QUIZ sono sicuramente un modo accattivante per accendere l'interesse dei ragazzi, ma non generano un apprendimento solido, in quanto basati su risposte rapide – ad esempio nei punteggi di Kahoot, conta molto anche la velocità con cui si clicca l'opzione scelta) e in sequenze abbastanza numerose che non consentono di soffermarsi sulle singole risposte.

I QUESTIONARI sembrano essere più utili all'apprendimento, in quanto consentono delle riflessioni sulle opzioni scelte dagli studenti e un apprendimento anche a partire dalle opzioni sbagliate.

PS. Prima di scegliere l'applicazione da usare bisogna chiedersi quale sia l'obiettivo da perseguire e, di conseguenza, quale strumento più adatto a raggiungerlo.

LE FASI PER LA REDAZIONE DEL QUESTIONARIO

1. Formulare le variabili da indagare
2. Stabilire la successione logica dei temi trattati
3. Predisporre le domande filtro
4. Definire la sequenza di domande su uno stesso tema
5. Formulare i quesiti
6. Decidere l'organizzazione delle risposte

COME SI COSTRUISCE UN QUESTIONARIO 1 di 8

1. Formulare le variabili da indagare

Preparare la lista delle variabili (e non direttamente le domande) da raccogliere rispetto ai temi di interesse identificati in precedenza.

2. Stabilire la successione logica dei temi trattati

Preparare il questionario per grandi linee: stabilire la successione logica dei temi trattati (le sezioni del questionario)

La sequenza degli argomenti affrontati deve essere coerente evitando che si verifichino salti radicali.

Attenzione: l'ordine stabilito nella sequenza degli argomenti può condizionare la risposta, creando distorsioni nei dati.

Ad esempio se si vuole un'opinione spontanea sulla soddisfazione nell'ambiente scolastico è bene non anteporre domande sulle caratteristiche specifiche della scuola che potrebbero focalizzare l'attenzione su alcuni aspetti particolarmente gradevoli o sgradevoli.

COME SI COSTRUISCE UN QUESTIONARIO 2 di 8

3. Predisporre le domande filtro

Le domande filtro permettono di saltare uno o più quesiti successivi se sono verificate alcune condizioni. Sono utili quando:

- occorre indirizzare gruppi particolari di rispondenti verso domande specificatamente rivolte a loro (occupati o non occupati);
- si vuole evitare di scendere in domande dettagliate quando è inutile (p.e. non fare domande sulle vacanze svolte nell'anno a coloro che dichiarano di non aver svolto vacanze nell'anno)

COME SI COSTRUISCE UN QUESTIONARIO 3 di 8

4. Sequenze delle domande

A volte anche l'ordine con cui compaiono le domande nel questionario influenza il risultato del sondaggio

Per esempio, durante periodi di crisi economica, se si chiede alla gente cosa pensa dell'economia prima di chiedere l'opinione sul Presidente del Consiglio, la quota di popolarità del Presidente sarà verosimilmente più bassa rispetto a quella che si otterrebbe rovesciando l'ordine delle due domande! In periodi di prosperità economica è vero il contrario!

La sequenza con la quale le domande sono poste può aiutare chi risponde a fornire le informazioni volute

L'ordine in cui si fanno le domande può non essere "neutro": si possono verificare condizionamenti non voluti ordinando le domande in un certo modo

COME SI COSTRUISCE UN QUESTIONARIO 4 di 8

4. Sequenze delle domande (segue)

Per aiutare chi risponde, si possono usare due 'stili' nell'ordinamento dei quesiti

- A. LA SUCCESSIONE A IMBUTO: si passa da domande generali a domande più particolari per dare tempo al rispondente di focalizzare l'attenzione sul tema proposto. Così si aiuta la memoria e si facilita la raccolta di opinioni non meditate
- B. LA SUCCESSIONE AD IMBUTO ROVESCIATO: si fanno prima le domande specifiche e poi quelle più generali. Utile quando si desidera raccogliere opinioni meditate su un determinato argomento.

I quesiti che implicano uno sforzo di memoria andrebbero collocati verso la metà del questionario, per evitare che all'inizio il rispondente non sia ancora disponibile a tale impegno e alla fine sia troppo stanco.

I quesiti su temi delicati da affrontare andrebbero invece collocati verso la fine, per sfruttare la maggiore confidenza e disponibilità ormai acquisita e per non rischiare che un rifiuto a rispondere possa compromettere l'acquisizione delle informazioni collocate sull'ultima parte di questionario

COME SI COSTRUISCE UN QUESTIONARIO 5 di 8

5. Formulare le domande

Per il linguaggio utilizzato nelle domande è un aspetto critico per la riuscita di un questionario.

Infatti anche piccole variazioni di linguaggio possono causare grandi effetti.

Esempio Shuman e Presser (1981) hanno diviso un campione di famiglie in due sottogruppi casuali.

1 Al primo gruppo è stata posta la seguente domanda: *Pensa che negli Stati Uniti debbano essere proibiti discorsi pubblici favorevoli al comunismo?* (409 rispondenti)

2 Mentre al secondo sottogruppo è stata posta la seguente domanda: *Pensa che negli Stati Uniti debbano essere permessi discorsi pubblici favorevoli al comunismo?* (432 rispondenti).

Anche se sembra che le due domande abbiano un significato esattamente opposto (la risposta *SI* alla prima domanda corrisponde alla risposta *NO* nella seconda) la % di *SI* per la prima domanda è stata del 39.3% mentre la % di *NO* alla seconda è stata del 56.3% con una differenza, statisticamente significativa, del 17%.

Questa differenza, non attesa nel caso si considerino domande con significato esattamente opposto, può essere attribuita all'importanza del significato attribuito dai rispondenti ai termini *proibire* e *permettere*.

COME SI COSTRUISCE UN QUESTIONARIO 6 di 8

6. Decidere l'organizzazione delle risposte

LA CLASSIFICAZIONE DEI QUESITI: domande aperte e domande chiuse

Le domande aperte sono quelle in cui le categorie di risposta non sono fornite al rispondente di seguito alla domanda.

Le domande chiuse sono quelle dove le possibili categorie di risposta sono elencate dopo il quesito - tra esse il rispondente deve indicarne una o più di una.

COME SI COSTRUISCE UN QUESTIONARIO 7 di 8

6. Decidere l'organizzazione delle risposte (segue)

DOMANDE APERTE VS DOMANDE CHIUSE

Pro aperte:

- espressione libera del rispondente senza che sia influenzato
- acquisizione di un dato numerico esatto (per caratteri quantitativi)
- utili nelle fasi di test del questionario per evidenziare le reali categorie di risposta da utilizzare nelle domande chiuse della versione finale

Pro chiuse:

- compilazione più agile e veloce
- più chiarezza per il senso e la finalità del quesito
- archiviazione dei dati più rapida e meno dispendiosa
- possibilità di confronto dei risultati con altre indagini con medesimi quesiti

Contro aperte:

- interpretazione soggettiva della domanda
- carico di lavoro più elevato con maggiori probabilità di errore e/o abbandono

Contro chiuse:

- sovrapposizione o assenza di categorie

COME SI COSTRUISCE UN QUESTIONARIO 8 di 8

6. Decidere l'organizzazione delle risposte (segue)

LA CLASSIFICAZIONE DEI QUESITI: le scale di valutazione

Le scale di valutazione sono utilizzate principalmente per rilevare caratteri su scala ordinale - in genere nella rilevazione di un'opinione o di un atteggiamento (es. accordo/disaccordo soddisfazione/insoddisfazione)

La scala continua (es. scale grafiche: Per niente soddisfatto – Completamente soddisfatto) offre come opzione di risposta un insieme continuo di valori di cui possono essere visibili gli estremi oppure alcuni valori intermedi di riferimento

La scala ancorata (es. differenziale semantico: per la coppia di aggettivi Fredda-Calda 1 significa "estremamente Fredda", mentre 5 "estremamente Calda") presenta la possibilità di selezionare valori interi all'interno di un certo intervallo ed è quindi ancorata a questi valori specifici

ATTENZIONE AI PROBLEMI DI MISURA!

Problemi di misura ...

Come si misura la frequenza del battito cardiaco?

Attenzione dobbiamo utilizzare tutti lo stesso STRUMENTO DI MISURA perché i dati siano confrontabili - p.e. scegliamo di contare i battiti per 10 secondi e poi moltiplichiamo per 6

Le scale di misura

Numero di modalità pari o dispari?

Un numero pari di modalità costringe l'intervistato a "schierarsi", ma porta ad una sottostima degli indecisi;
Un numero dispari di modalità aumenta il rischio che le risposte si addensino troppo su valori medi.

Lunghezza delle scale (n. modalità)

da 3 a 4: informazioni facili da codificare, poco puntuali
da 5 a 9: consentono di discriminare di più tra i soggetti (adatte per le propensioni)
10: il rischio è la "percezione scolastica". Le risposte si addensano dopo il 6.

DISTORSIONI NEL PORRE LE DOMANDE 1 di 6

Il modo in cui le domande sono poste può causare degli errori nelle risposte.

La domanda di un questionario deve:

1. Se possibile essere oggettiva
2. Non contenere domande doppie
3. Esplicitare criteri da adottare nel rispondere
4. Non essere troppo generale, specifica, enfatica
5. Non contenere doppia negazione

DISTORSIONI NEL PORRE LE DOMANDE 2 di 6

1. Preferire domande oggettive

- Studi il pomeriggio?
- Quante ore hai studiato oggi pomeriggio?

- Ti piace andare al cinema?
- Quante volte sei andato al cinema nell'ultimo mese?

DISTORSIONI NEL PORRE LE DOMANDE 3 di 6

2. Evitare domande doppie

Sono doppie tutte le domande in cui una parte della risposta potrebbe positiva e l'altra negativa.

- Si ritiene soddisfatto delle mansioni svolte e della posizione occupata nel suo attuale lavoro?
- Si ritiene soddisfatto delle mansioni svolte nel suo attuale lavoro? E della posizione occupata?

Nel primo caso: chi è soddisfatto delle mansioni svolte ma NON della posizione occupata non può rispondere affermativamente.

DISTORSIONI NEL PORRE LE DOMANDE 4 di 6

3. Esplicitare criteri di risposta

- Quanto è importante che un telefonino abbia la fotocamera?
- Quanto è importante per te che un telefonino abbia la fotocamera?

Nella prima formulazione della domanda dell'esempio non c'è una chiara indicazione del criterio da considerare e alcuni intervistati potranno dare una risposta basandosi sulla loro opinione, mentre altri valuteranno le caratteristiche di un telefonino facendo riferimento genericamente ai possibili acquirenti.

DISTORSIONI NEL PORRE LE DOMANDE 5 di 6

4. Domande troppo generali

Le domande di un questionario non devono essere troppo generali

- Quante volte vi dimenticate di fare i compiti?
- Nell'ultima settimana quante volte vi siete dimenticati di fare i compiti?

DISTORSIONI NEL PORRE LE DOMANDE 6 di 6

5. Domande con negazione

Per quanto possibile, vanno evitate formulazioni di domande in cui si fa uso della negazione o della doppia negazione.

- Penso che gli immigrati extracomunitari **NON** meritino la fiducia degli italiani

nel dare la risposta un intervistato farà prevalere la reazione del termine, immigrati, invece di attenersi al significato linguistico della frase, se xenofoba potrà rispondere "completamente contrario", sottintendendo "agli immigrati", equivocando sul significato della domanda.

- Penso che gli immigrati extracomunitari meritino la fiducia degli italiani.

La Didattica a Distanza: strumenti per creare questionari e verifiche online

Google Moduli

<https://www.youtube.com/watch?v=qIYWx7UIOMM>

Kahoot!

<https://www.profbuffoni.com/2021/01/11/utilizzare-kahoot-nella-didattica-in-presenza-e-in-dad-guida-completa-per-insegnanti/>

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Unindustria



Cliccare qui per il retro del documento.pdf

PDF Documento

380.0 KB

Il progetto è stato promosso e realizzato da Unindustria con il coordinamento del Vice Presidente con delega al Capitale Umano ed alla Cultura d'Impresa Giuseppe Biazzo e con la Direzione tecnico scientifica di Franco Sensi, Founder Myourjob e Consulente per l'Orientamento.

Per Unindustria hanno coordinato i lavori Giorgia Amante, Raffaella Merlino (Lavoro, Welfare e Capitale Umano).

Per il percorso "Credito e Finanza" hanno collaborato alla progettazione della Masterclass Marco Rughetti e Milena Zucchetti (Competitività di Impresa - Credito e Finanza).

Si ringraziano per i contributi ai lavori, le aziende del Gruppo Tecnico Capitale Umano e Cultura d'Impresa, le aziende della Sezione Credito, Finanza, Assicurazioni, Immobiliare di Unindustria coordinate dal Presidente Stefano Corsini e tutti i docenti, esperti di settore e testimonials intervenuti.

Si ringraziano per la collaborazione ed il supporto alla promozione della iniziativa, la Rete nazionale ITEFM (Istituti Tecnici Economici di Formazione Manageriale) e l'Ufficio Scolastico Regionale del Lazio.