WORKSHOP PER I DATORI DI LAVORO

Microcredenziali: l’impatto sui datori di lavoro

Come trasformare le competenze chiave in un indicatore affidabile per il reclutamento e lo sviluppo dei giovani talenti





Co-funded by the European Union

Finanziato dall’Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell’Unione Europea o dell’Agenzia esecutiva europea per l’istruzione e la cultura (EACEA). Né l’Unione Europea né l’EACEA possono essere ritenute responsabili per essi.

Microcredenziali nelle competenze chiave: un Passaporto per l’occupazione e l’inclusione

Ordine del giorno della sessione

15:00	Benvenuto e giro di presentazioni	15’
15:15	Il progetto MORAL e il contesto europeo	15’
15:30	Microcredenziali: concetto e dati	30’
16:00	Il Passaporto per l’occupazione e le 20 competenze	30’
16:30	Pausa	15’
16:45	Attività: la mappa di reclutamento	45’
17:30	Discussione: le micro-credenziali nei vostri processi	20’
17:50	Conclusioni, sondaggio di soddisfazione e considerazioni finali	10’

Co-funded by the European Union

Benvenuto e giro di presentazioni

Presentati in una sola frase

Chi sei
Nome e organizzazione o professione.

Domanda del giorno
Qual è la competenza che ritieni manchi maggiormente quando recluti candidati junior?

Le tue aspettative
Cosa vorresti ottenere da questo workshop?

Regole del gioco

- Partecipa attivamente: la tua esperienza è alla base del workshop.
- Fai domande man mano che ti vengono in mente: non aspettare fino alla fine.
- Qualsiasi esempio condiviso rimane all'interno della sala.

Co-funded by the European Union

PERCHÉ SIAMO QUI

Obiettivo e messaggio principale

Obiettivo del workshop

Comprendere il valore delle micro-credenziali come prova verificabile delle competenze chiave nei processi di reclutamento e nello sviluppo del personale junior, ed esplorare come utilizzare il “Passport to Employment” (PTE) di MORAL.

Messaggio chiave

“Una microcredenziale trasforma una competenza invisibile in un indicatore verificabile: porta a un reclutamento più efficace e a uno sviluppo migliore.”

Al termine del workshop, avrete acquisito:

- Cosa è (e cosa non è) una microcredenziale europea
- Come leggere e verificare il “Passport to Employment” durante il reclutamento
- Come utilizzare i microcorsi per l’aggiornamento professionale interno

Co-funded by the European Union

IL CONTESTO

Il MORAL

MORAL — Microcredenziali nelle competenze chiave per l'occupazione e l'inclusione

Un progetto Erasmus+ (Partenariati per l'innovazione – Progetti lungimiranti) che sostiene i gruppi svantaggiati — disoccupati di lunga durata, donne e giovani, nonché adulti poco qualificati — nell'accesso al mercato del lavoro e migliora le competenze di chi ricopre ruoli di livello base.

In che modo? Certificando 20 competenze chiave attraverso micro-credenziali che costituiscono un "Passaporto per l'occupazione".

Un consorzio che coinvolge cinque paesi:

- Cipro
- Grecia
- Italia
- Polonia
- Spagna

20
microcredenziali

10
organizzazioni partner

5
lingue

2024–2026
Erasmus+ n. 101132909

Co-funded by the European Union

Microcredenziali

COMPETENZE E ABILITÀ CHIAVE DI MORAL SECONDO IL QUADRO DI RIFERIMENTO DELLE COMPETENZE (LifeComp, EntreComp, DigComp, GreenComp)

COMPETENZE DI VITA

- Comunicazione – LC
- Empatia – LC
- Collaborazione che rispetta l'inclusione e la diversità – LC
- Flessibilità e adattabilità – LC (e GC)
- Gestione dell'apprendimento e dell'esperienza – LC (e EC)
- Benessere – LC
- Pensiero critico – LC (e GC)
- Mentalità orientata alla crescita e antifragilità – LC2

COMPETENZE IMPRENDITORIALI

- Consapevolezza di sé e autoefficacia – EC
- Iniziativa e opportunità – EC
- Motivazione e perseveranza – EC3

COMPETENZE DIGITALI

- Valutazione di dati, informazioni e contenuti digitali, e tutela dei dati personali e della privacy – DC
- Interazione tramite tecnologie digitali e netiquette – DC4

COMPETENZE VERDI

- Definizione del problema – GC
- Valorizzazione della sostenibilità – GC5

ALTRE COMPETENZE (da focus group, workshop e altre fonti)

- Gestione di base dei progetti – A seguito dei focus group
- Consapevolezza del mercato del lavoro – A seguito dei focus group
- Alfabetizzazione nell'intelligenza artificiale (IA) – A seguito dei workshop
- Pensiero interdisciplinare – A seguito dei workshop
- Etica del lavoro e sostegno all'equità – Altre fonti (e GC)

CONCETTO E DATI

Che cos’è una microcredenziale?

> Una registrazione dei risultati di apprendimento acquisiti da una persona a seguito di un breve percorso formativo, valutati in base a criteri trasparenti e chiaramente definiti.
>
> Basato sulla Raccomandazione del Consiglio dell’Unione Europea del 16 giugno 2022

Di proprietà del discente

È tua: la condividi quando e con chi vuoi.

Trasferibile

Valida in tutte le organizzazioni, in tutti i settori e in tutti i paesi.

Accumulabile

Può essere combinata per ottenere qualifiche di livello superiore.

Qualità garantita

Supportata da standard concordati dal settore.

Co-funded by the European Union

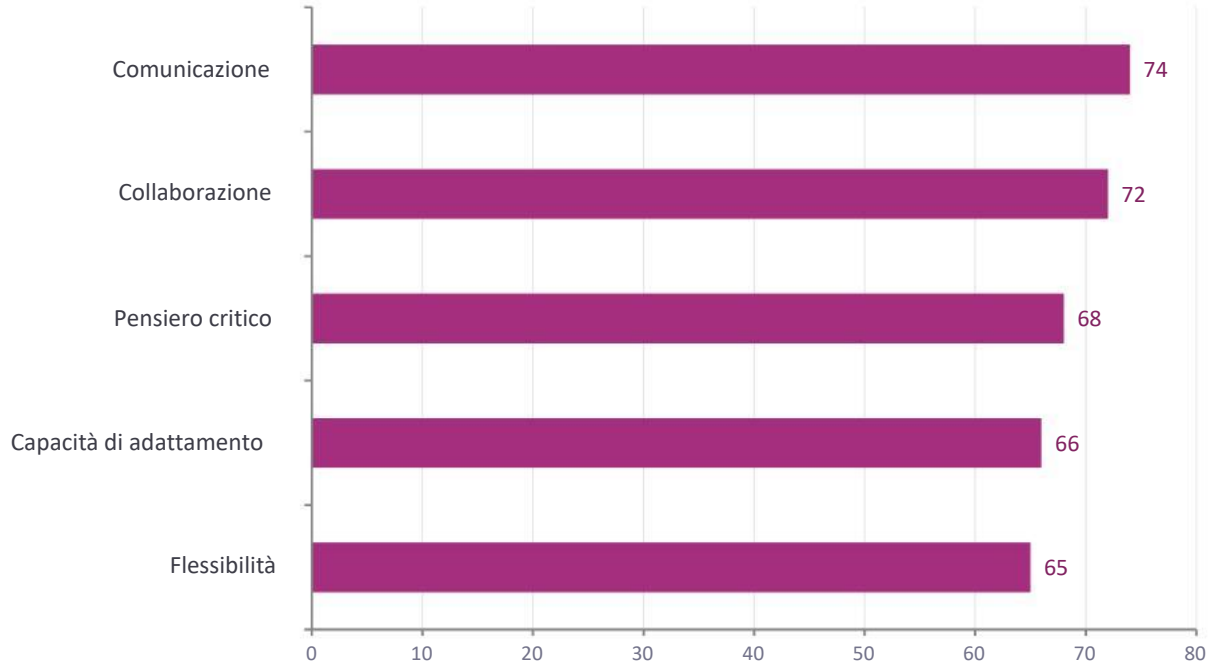
Le evidenze: cosa cercano i datori di lavoro

102 rappresentanti aziendali in 10 focus group

413 risposte al sondaggio su larga scala

5 Paesi dell'UE analizzati

Competenze più apprezzate dai datori di lavoro



Punteggio complessivo dei focus group (profilo del "dipendente ideale"; max. 76). Rapporto MORAL D2.1.

Co-funded by the European Union

I quattro quadri di riferimento europei

> Le 20 competenze non sono state semplicemente inventate di sana pianta: le effettive esigenze dei datori di lavoro sono state mappate rispetto ai quattro quadri di riferimento ufficiali della Commissione europea.

Origine della Matrice delle Competenze Chiave (KSM) · Rapporto MORAL D2.2

LifeComp

Personali, sociali e di apprendimento · 9 competenze.

DigComp 2.2

Competenza digitale per la cittadinanza · 21 competenze.

GreenComp

Competenze di sostenibilità · 12 competenze.

EntreComp

Imprenditorialità: trasformare le idee in valore · 15 competenze.

Co-funded by the European Union

La Matrice delle Competenze Chiave (KSM)

4 competenze

Capacità comunicative e interpersonali

Comunicazione · Empatia · Collaborazione inclusiva · Galateo digitale

6 competenze

Autogestione e sviluppo personale

Autoefficacia · Benessere · Flessibilità · Mentalità orientata alla crescita…

3 competenze

Capacità analitiche e di risoluzione dei problemi

Pensiero critico · Definizione del problema · Valutazione dei dati

3 competenze

Iniziativa e innovazione

Iniziativa e opportunità · Sostenibilità · Alfabetizzazione nell'IA

4 competenze

Organizzazione e ambiente di lavoro

Mercato del lavoro · Gestione dei progetti · Etica ed equità

20 competenze · Livelli EQF 4–5 · derivate da LifeComp, DigComp, GreenComp e EntreComp · selezionate dai datori di lavoro

Dal microcorso al Passaporto per l’occupazione

Microcorso online

E-learning gratuito e asincrono, uno per ogni competenza, in cinque lingue.

Valutazione standardizzata

Criteri trasparenti e uguali per tutti i partecipanti.

Certificato digitale europeo

Rilasciato tramite Europass: firmato, verificabile e trasferibile in tutta l’UE.

Passaporto per l’occupazione

Le 20 micro-credenziali che aprono le porte al mercato del lavoro.

140 risultati di apprendimento

Tassonomia di Bloom

Revisione tra pari

EQF 4–5

Co-funded by the European Union

LO STRUMENTO

La piattaforma di apprendimento MORAL

Microcorsi asincroni
Un microcorso per ogni abilità, in modo da poter imparare al proprio ritmo.

Cinque lingue

Valutazione integrata
Supera il test e richiedi la tua microcredenziale.

Accesso gratuito
Nessun costo per i partecipanti.



Introduzione alla Piattaforma di eLearning:
https://www.basilicata.camcom.it/sites/default/files/contenuto_redazione/Istruzioni-accesso-iscrizione-E-Learning%20Platform-MORAL-ITA.pdf

Co-funded by the European Union

Il problema: il divario tra domanda e offerta di competenze

Quanto costa oggi

Curriculum non verificati
Le competenze trasversali vengono dichiarate, ma non dimostrate né confrontate.

Processi di selezione più lunghi
Non esiste un linguaggio comune per la valutazione dei candidati junior in tutti i settori.

Turnover precoce
Un reclutamento fallito a livello base comporta perdite in termini di tempo, formazione e morale del team.

Cosa offrono le microcredenziali

Valutazione standardizzata
Risultati di apprendimento valutati utilizzando criteri trasparenti e comparabili.

Emittente identificato
Un certificato digitale europeo firmato, verificabile in pochi secondi e a prova di contraffazione.

Linguaggio comune europeo
Riferimento al Quadro europeo delle qualifiche (livelli 4–5) e ai quadri europei delle competenze.

Co-funded by the European Union

Come leggere una microcredenziale

Sei elementi che troverete su ogni credenziale "Passport to Employment":

Titolare

Il titolare: la credenziale appartiene a lui e può condividerla quando lo desidera.

Emittente

L'ente certificatore, dotato di un sistema di garanzia della qualità.

Risultati di apprendimento

Ciò che il titolare è in grado di fare: conoscenze, abilità e competenze.

Livello EQF

Livello 4 o 5 del Quadro europeo delle qualifiche.

Valutazione

Come è stato valutato l'apprendimento: superamento di un esame, non solo frequenza.

Garanzia di qualità

Standard europei e revisione tra pari da parte del consorzio MORAL.

Co-funded by the European Union

Attività: La mappa del reclutamento

1	**Scegliete** una posizione di livello base reale In gruppi di 4–5 persone: un posto vacante entry-level che conoscete bene.	10’
2	**Selezionate** 8 competenze fondamentali Dalla Matrice delle Competenze Chiave MORAL (modello cartaceo o digitale).	10’
3	**Stabilisci la top 3, come le verifichi?** Confronta gli attuali metodi di verifica (colloquio, referenze) con la micro-credenziale.	15’
4	**Discussione di gruppo** Ogni gruppo presenta la propria top 3 in un minuto.	10’

Materiali: modello KSM (1 per gruppo) · Post-it · Pennarelli · Lavagna bianca o lavagna digitale

Co-funded by the European Union

Discussione guidata

Prendereste in considerazione l'idea di riconoscere e utilizzare il "Passaporto per l'occupazione" come prova delle competenze chiave di un candidato nei vostri processi di reclutamento? Cosa aumenterebbe la vostra fiducia in questo strumento?

Quali competenze chiave vi risultano più difficili da identificare o verificare quando reclutate candidati per posizioni di livello base?

Di quale supporto, informazioni o garanzie avreste bisogno da parte degli enti di formazione professionale e delle autorità pubbliche per fidarvi e utilizzare il "Passaporto per l'occupazione" nelle assunzioni?

Co-funded by the European Union

Conclusioni e prossimi passi

Cosa abbiamo imparato

- Che cos'è (e cosa non è) una microcredenziale europea
- Come leggere e verificare il Passaporto per l'occupazione durante il reclutamento
- Come utilizzare i microcorsi per l'aggiornamento professionale interno

Prossimi passi

Diffondete la notizia sul PTE
All'interno delle associazioni di categoria e dei dipartimenti delle risorse umane

Provatelo nel processo di reclutamento
Accettate le credenziali digitali europee come prova per le vostre posizioni vacanti destinate a giovani.

Aggiornamento professionale interno
Offri i microcorsi gratuiti di MORAL ai tuoi team di livello base.

Co-funded by the European Union

Grazie

Il vostro feedback contribuisce a definire il rapporto “Lezioni apprese e prospettive future”

T5.1 – Questionario di valutazione del workshop per i datori di lavoro – Compila modulo

Sito web del progetto: moral.projectsgallery.eu

Piattaforma: elearn-moral.projectsgallery.eu

Co-funded by the European Union

Finanziato dall’Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell’Unione Europea o dell’Agenzia esecutiva europea per l’istruzione e la cultura (EACEA). Né l’Unione Europea né l’EACEA possono essere ritenute responsabili per essi.