



euro | guidance Magazine 2024

Rivista annuale del Centro nazionale Euroguidance



Cofinanziato
dall'Unione europea



euro | guidance



L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico - stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 - nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'INAPP fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni (Piano INAPP 2023-2026), ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

L'attività dell'INAPP si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: Natale Forlani

Direttore generale: Lorian Bigi

Riferimenti

Corso d'Italia, 33 00198 Roma

Tel. +39.06.85447.1

web: www.inapp.gov.it

Contatti: editoria@inapp.gov.it

Euroguidance Magazine

Numero unico 2024

Il presente prodotto è stato realizzato dal Centro nazionale Euroguidance presso Inapp, responsabile Monica Lippolis, nell'ambito del progetto Euroguidance National View Italy - ENVI 2024 – 2026.

Autori: Giovanna de Mottoni, Peppino Franco, Enrica Marsilii, Eleonora Perotti, Annie Pontrandolfo, Claudio Maria Vitali

Testo chiuso: dicembre 2024

Pubblicato: dicembre 2024

Coordinamento editoriale

Giovanna de Mottoni, Monica Lippolis

Editing grafico

Joanna Busalacchi, Giovanna de Mottoni, Monica Lippolis

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Alcuni diritti riservati [2024] [INAPP]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione — Non commerciale —

Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN 2785-3128

Indice

<i>Editoriale</i>	<i>pag. 2</i>
<hr/>	
<i>Percorsi di miglioramento delle competenze degli adulti in Italia: da possibile opzione a ineludibile necessità di investimento.</i>	<i>pag. 4</i>
<hr/>	
<i>EURES, 30 anni di lavoro equo ovunque in Europa</i>	<i>pag. 8</i>
<hr/>	
<i>L'orientamento per la transizione verde, una prospettiva europea</i>	<i>pag. 14</i>
<hr/>	
<i>Innovative European Career Guidance, per una nuova generazione di orientatori europei</i>	<i>pag. 20</i>
<hr/>	
<i>Playful learning, innovare la didattica per una formazione inclusiva e dinamica</i>	<i>pag. 24</i>
<hr/>	

Editoriale

Care/i lettrici e lettori,

L'edizione 2024 del Magazine Euroguidance apre un nuovo periodo di programmazione del Centro nazionale che accoglierà, per il 2024-2026, gli stimoli provenienti sia dalla Rete europea EG che dalla Rete Nazionale.

Il contesto è decisamente diverso, una nuova sede, che vede nell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche "INAPP" il luogo di riferimento del Centro Nazionale Euroguidance, e un gruppo di lavoro ampliato.

I cambiamenti dell'ultimo periodo, dalla chiusura di ANPAL al trasferimento in INAPP, hanno in parte inciso sulle attività che, tuttavia, verranno realizzate come di consueto nell'arco del restante biennio di programmazione. Le attività del triennio in corso, in coerenza con quanto realizzato nel precedente periodo, saranno infatti orientate a valorizzare, da un lato, le esperienze positive acquisite e consolidate, ma anche ad evidenziare i punti di forza ed individuare le aree di miglioramento delle reti EG, europea e nazionale. Obiettivo ultimo è dare uno spazio sempre più ampio al rinnovato interesse sui temi dell'orientamento, nella consapevolezza del valore aggiunto di operatori competenti e aggiornati in questo vasto ambito.

A livello nazionale, le opportunità offerte da Euroguidance ad orientatori, esperti di orientamento, docenti, tutor e operatori sociali, verranno rinnovate e riconfermate, usufruendo altresì della grande opportunità di condividere con i colleghi INAPP, di altre reti europee e nazionali, momenti di approfondimento su temi specifici. Il ruolo di "facilitatore", esercitato dal Centro nazionale Euroguidance, non potrà che continuare ad accrescere la qualità delle competenze in ambito di mobilità internazionale degli operatori, a favorire lo scambio di buone prassi e, non ultimo, a promuovere ed ampliare il confronto e le occasioni di crescita a diversi livelli e in diversi settori.

A conferma dell'importanza del tema delle competenze per gli orientatori, anche gli esiti dello European Year of Skills 2023-2024 hanno confermato il Lifelong Guidance come un approccio condiviso e imprescindibile, con

ricadute positive non solo sulle potenzialità lavorative, in termini di sostenibilità, crescita e competitività dei singoli e dei sistemi, ma anche, sulla qualità della vita personale che, inevitabilmente, risulta più serena e gratificante, se confortata da una sicurezza lavorativa ed economica.

I temi affrontati in questo numero, che andrò brevemente ad introdurre, risentono chiaramente dell'attenzione agli stessi da parte della Commissione europea e degli operatori del territorio e ampliano significativamente i destinatari di riferimento, riservando un'attenzione particolare non solo ai giovani ma anche agli adulti.

L'edizione 2024 del Magazine raccoglie una serie di spunti eterogenei legati alla tematica dell'orientamento e delle competenze e ne fa il punto.

Oltre ad essere un'occasione di approfondimento, il Magazine, intende fornire elementi innovativi e di interesse, ampliando così l'insieme delle componenti che differenziano le competenze chiave di coloro che sono coinvolti nell'attività legate all'orientamento. Anche la valutazione delle competenze, nonché le azioni di reskilling e upskilling, al fine di supportare e accompagnare gli individui verso percorsi di lavoro, e di vita, soddisfacenti e il più possibile individualizzati, non finiscono di destare interesse.

Nell'affrontare il tema dell'Adult Learning, avremo un focus sugli esiti della Raccomandazione del Consiglio sui percorsi di miglioramento delle competenze della popolazione adulta. Al momento della sua finalizzazione, anche per comprendere quali potessero essere i margini di miglioramento delle policies nazionali ed europee, la popolazione italiana, tra gli altri, risultava particolarmente colpita da insufficienti livelli educativi e tassi di partecipazione ancora troppo limitati. Qualche piccolo passo avanti è stato fatto, ma avrete modo di constatare come il nostro Paese sia ancora caratterizzato da importanti divari e disuguaglianze ("Upskilling pathways per l'adult learning" - Claudio Vitali).

L'occasione è stata anche propizia per fare il punto su EURES, che nel 2024 ha celebrato i suoi

30anni di attività. Scoprirete aspetti interessanti nell'approfondimento su questo importante strumento di supporto ad una mobilità volontaria equa e trasparente che, solo tra il 2020 e il 2022 ha favorito l'incrocio di 5,5 milioni di lavoratori con quasi 400.000 datori di lavoro ("EURES: 30 anni di lavoro equo ovunque in Europa" – Enrica Marsili).

Passeremo quindi ad affrontare il tema delle competenze degli orientatori, grazie ad un interessante presentazione del progetto Innovative European Career Guidance (IEUCG), cofinanziato dalla Commissione Europea all'interno del programma Erasmus+ "Partenariati di cooperazione", il cui obiettivo principale è stato quello di costruire le basi per una nuova generazione di orientatori professionali europei in grado di supportare le persone a migliorare il proprio percorso di carriera. Il proficuo confronto con partner internazionali ha permesso di ottimizzare e dare valore a diversi approcci e metodologie. ("Il progetto Erasmus+ Innovative European Career Guidance" – Peppino Franco e Annie Pontrandolfo).

Si prosegue, quindi, con il tema della green guidance, introdotto da più di 25 anni da un esperto OCSE, che però, paradossalmente, solo oggi, in considerazione degli evidenti problemi derivanti dal cambiamento climatico e dal surriscaldamento del pianeta, muove con qualche difficoltà i suoi "primi" passi. A voi scoprire in che modo la comunità degli orientatori può fare la sua parte in questo ambito ("Il contributo dell'orientamento green alla transizione ecologica" – Giovanna de Mottoni).

In conclusione, verrà presentato l'interessante approccio del playful learning, una stimolante metodologia didattica basata sull'idea che il gioco e l'interazione attiva favoriscano lo sviluppo di competenze trasversali e specifiche come il problem solving, il pensiero critico, la creatività, la capacità di lavorare in team, la gestione delle informazioni e l'adattabilità. Metodo che, secondo il World Economic Forum, sarà tra i più richiesti nei prossimi anni ("Playful Learning: innovare la didattica per una formazione inclusiva e dinamica" – Eleonora Perotti).

Un particolare ringraziamento va al Team del Centro Nazionale Euroguidance per aver supportato e coordinato la realizzazione del Magazine 2024.

Mi auguro, infine, che la nostra pubblicazione sia per voi un'occasione per incuriosirsi e imparare qualcosa di nuovo, sono convinta infatti che sia necessario, soprattutto nel mondo dell'orientamento e della formazione in generale, non perdere mai il desiderio di sapere e la voglia di apprendere e sperimentare l'innovazione, mettendosi in gioco, ogni giorno, con la curiosità e l'umiltà di un bambino.

"Imparare è un'esperienza; tutto il resto è solo informazione - Albert Einstein"

Buona lettura,

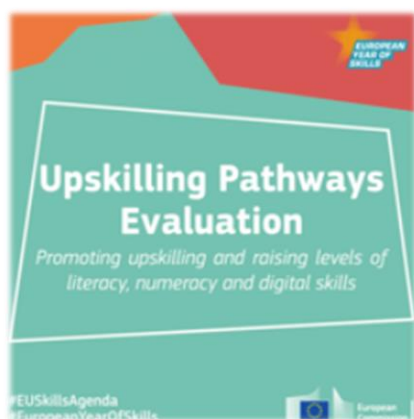
Monica Lippolis
Responsabile Centro nazionale Euroguidance

Percorsi di miglioramento delle competenze degli adulti in Italia: da possibile opzione a ineludibile necessità di investimento

di Claudio Maria Vitali, responsabile Servizio Internazionalizzazione, Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche - INAPP

PAROLE CHIAVE: ADULT LEARNING, RESKILLING, UPSKILLING

La [Raccomandazione del Consiglio sui percorsi di miglioramento delle competenze della popolazione adulta](#) ha mantenuto inalterato negli anni un importante valore di indirizzo per la formulazione di obiettivi di investimento e linee e direttrici concrete di intervento: questa è, sostanzialmente, una delle principali conclusioni del Rapporto di valutazione della sua implementazione predisposto dalla Commissione europea¹.



Le indicazioni contenute nella Raccomandazione avrebbero dovuto accompagnare gli Stati membri verso un adeguamento progressivo delle strategie di contrasto a fenomeni di inadeguatezza della qualità del capitale umano rispetto a sfide nuove ed emergenti sul piano socio-economico dettate, da un lato, dalle note tendenze dell'andamento demografico (con un progressivo invecchiamento della popolazione non compensato dalla natalità), dall'altro, dalla ineluttabilità delle transizioni verso una economia caratterizzata dal bisogno di

contrastare gli effetti della recente crisi pandemica e da nuovi investimenti su sostenibilità ambientale e a supporto del migliore utilizzo delle potenzialità offerte dalle innovazioni in campo digitale e tecnologico.

Al momento della sua finalizzazione, erano chiaramente stati identificati, come ostacoli da superare, insufficienti livelli educativi e tassi di partecipazione ancora troppo limitati da parte della popolazione: fenomeni, tra l'altro, che vedevano l'Italia particolarmente colpita.

L'approccio integrato previsto dalla Raccomandazione prevedeva una sequenza funzionale e organica tra tre fasi considerate cruciali per assicurare efficacia dell'investimento in educazione e formazione da parte di una utenza con bisogni di aggiornamento e riqualificazione delle proprie competenze da soddisfare, prestando attenzione ad esigenze di conciliazione con i propri tempi di vita e di lavoro e con la domanda di competenze espressa dai mercati del lavoro.

La strategia dei "tre passi", infatti, era stata disegnata proprio come misura di accompagnamento e presa in carico personalizzata, integrando una fase di analisi delle competenze possedute – anche allo scopo di valorizzarle e validarle, seguita da una progettazione del percorso di capacitazione in grado di intervenire sui gap di competenze individuati e completata da una certificazione degli esiti formativi che avesse un valore per gli individui, per i contesti produttivi e per il contesto sociale di riferimento dei beneficiari degli interventi.

UPSILLING PATHWAYS: GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE CE

In esito ad una consultazione molto ampia dei principali stakeholder istituzionali e socioeconomici, è stato possibile analizzare gli effetti generati e ascrivibili direttamente o indirettamente dall'implementazione della

¹ Il Rapporto *EVALUATION of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for adults* è disponibile [qui](#).

Raccomandazione, leggendoli secondo criteri di efficacia, efficienza e pertinenza, anche per comprendere i margini di miglioramento delle *policies* nazionali ed europee e determinare i campi destinatari di nuovi investimenti.

In termini di efficacia, i riscontri alla survey coordinata dalla Commissione europea permettono di concludere che gli effetti sono di dimensione moderata.

Ad una attuazione piuttosto disomogenea dei diversi Stati membri, con interventi di portata limitata, si affiancano carenze di coordinamento e governance pienamente condivisa.

In effetti, miglioramenti evidenti si sono riscontrati solo nella metà dei Paesi.

Emerge, comunque, una percezione condivisa dell'utilità della Raccomandazione come catalizzatore intorno ad obiettivi di progressivo adattamento e miglioramento delle competenze (soprattutto nelle fasce di popolazione adulte) e si riscontrano alcuni miglioramenti rispetto a ciascuna delle tre fasi (se considerate singolarmente).



I processi di valutazione e validazione delle competenze sono ormai avviati in molti Paesi, ma persistono problematiche rispetto alla professionalizzazione del personale e a una percezione sociale priva di stigmatizzazioni.

La valutazione delle competenze può essere comunicata in modo più positivo e motivante mettendo in rilievo quelle esistenti dalle quali partire.

Anche rispetto all'offerta di apprendimento personalizzata a favore di adulti *low skilled*, sembrano persistere problematiche,

principalmente dovute a finanziamenti insufficienti o irregolari nei flussi.

Infine, escludendo i casi in cui la qualifica o il diploma vengono rilasciati all'interno dei contesti formali di apprendimento, si registra ancora una certa difficoltà ad integrare la certificazione nei processi di *upskilling* e *reskilling*.



Qualche risultato interessante - ma ancora insufficiente - si registra in termini di diminuzione (del 23,4%) della percentuale di adulti poco qualificati tra i 25 e i 64 anni: da 56,1 milioni nel 2016 si è passati a 48,7 milioni nel 2021.

Naturalmente, rispetto a questa performance hanno un peso anche i cambiamenti demografici.

Un elemento significativo riguarda l'offerta disponibile di servizi di orientamento, incrementata soprattutto nei servizi pubblici per l'impiego. Tale incremento avrebbe prodotto risultati migliori, ma bassi livelli di sensibilizzazione e il fatto che l'offerta non sia sempre disponibile alle persone, con un basso livello di competenze, che non sono disoccupate, influenzano la dimensione dell'accessibilità e della piena fruizione delle opportunità.

Permane, infine, una criticità nell'integrare le tre fasi: si registrano ancora carenze di coordinamento tra i diversi stakeholders e la strategia dei tre passi dovrebbe essere sostenuta anche con politiche che riguardano altri settori (della salute, della protezione sociale, dello sviluppo economico, ad esempio).

Le conclusioni del Rapporto della Commissione europea hanno identificato la persistenza di quattro sfide che, seppur con estensione variabile, riguardano tutti gli Stati membri.

Per quanto riguarda l'evidenziata disomogeneità nell'attuazione, già nel primo rapporto nazionale era stato rilevato come l'Italia presentasse un quadro normativo favorevole ad accogliere gli stimoli principali e sostanzialmente in corso di attuazione.

Certamente, la sensibilità rispetto alle criticità che avevano originato la Raccomandazione era particolarmente elevata. I tassi di partecipazione degli adulti erano estremamente bassi ed estremamente preoccupanti erano i livelli educativi e formativi raggiunti dalla popolazione italiana.



È opportuno ricordare, infatti, che l'analfabetismo funzionale, ovvero l'insufficiente dominio di competenze di *literacy* e *numeracy* da parte degli adulti era un fenomeno che riguardava circa 13 milioni di cittadini; così come troppo elevato era il numero (di poco superiore ai 15 milioni) di coloro che avevano al massimo completato i percorsi dell'obbligo educativo.

Se la Raccomandazione conteneva l'indicazione di individuare gruppi target prioritari di intervento, questa situazione – unitamente al modello di intervento che caratterizza l'approccio nazionale all'erogazione dei servizi educativi e formativi – non permetteva altre opzioni se non quella di mettere a punto *policies* di carattere universalistico, incrementali e progressive.

Negli ultimi anni – anche in esito al bisogno di contrastare gli effetti della crisi pandemica – la programmazione delle *policies* ha subito sia una accelerazione, sia un deciso mutamento delle modalità di *decision taking* e *policy design*, molto

più condiviso e partecipato rispetto ai decenni precedenti.

Il bisogno di dare risposte urgenti a problematiche esasperate di mismatch, di adattare i contenuti dei percorsi educativi e formativi alle sfide emergenti e a supporto delle transizioni verdi e digitali e di valorizzare competenze esistenti ma non formalmente spendibili, hanno decisamente spinto nella direzione di dare gambe e sostanza al disegno del sistema di apprendimento permanente messo a punto con la Legge 92 e con la Buona scuola.

Un sistema che può, oggi, avvalersi di procedure chiaramente definite per quanto riguarda i processi di individuazione, validazione e certificazione che, con tutta evidenza, sono quelli a presidio degli step 1 e 3 richiamati dalla Raccomandazione.

Per quanto riguarda la portata delle azioni riconducibili alla Raccomandazione, anche se non direttamente determinate dalla stessa, l'offerta esistente di percorsi flessibili e personalizzati è significativamente aumentata: basti pensare alla consistenza degli investimenti di dispositivi come Garanzia di occupabilità dei lavoratori - GOL, Fondo nuove competenze - NC e rafforzamento del duale.

A queste misure, che hanno impatto diretto sui beneficiari potenziali, sono state associate - e sono in corso di implementazione - importanti azioni di sistema (tra tutte, vale la pena di ricordare quella relativa al potenziamento dei CPI, sia sul piano della dotazione di personale, sia su quello dell'infrastruttura logistica e informativa).

Certamente, l'evidenziata dipendenza da finanziamenti europei, per definizione soggetti a programmi limitati nel tempo e necessariamente non stabili e ripetibili, rappresenta un tema di riflessione: occorre trovare soluzioni al problema della stabilità nel tempo dei finanziamenti, così come bisogna ancora operare in direzione di garantire sostenibilità e replicabilità di quegli interventi che hanno mostrato la propria efficacia ed efficienza. Il nostro Paese è, infatti, ancora caratterizzato da importanti divari e disuguaglianze

nella messa a disposizione di risposte accessibili ovunque e per chiunque, con differenze di qualità e di quantità nella disponibilità dei servizi che marcano ancora una distanza tra aree geografiche e territori regionali.

Una problematica comune rilevata dal Rapporto riguarda l'integrazione spesso insufficiente delle tre fasi della Raccomandazione in un percorso completo, il che rispecchia il livello insufficiente di coordinamento strategico.

In che misura le policies e i programmi recentemente elaborati – molti dei quali in corso di attuazione - considerano e si fanno carico della risposta a tali sfide?

Come evidenziato, se si osservano sia i processi che li hanno determinati, sia i contenuti di programmi come il PNRR o i PN e PR del FSE+ o, ancora, il Piano Nazionale di Attuazione della Raccomandazione sull'IFP e la Dichiarazione di Osnabrück, il tema della governance multilivello e multi-attore è stato finalmente preso in carico.

Esiste, tra le diverse linee di intervento programmate, un livello di coerenza interna inusitato, che finalmente permette di identificare la presenza di una vision strategica complessiva in grado di individuare azioni che intercettano e coniugano problematiche di tipo sociale, culturale, economico, educativo e formativo.

Ciò non significa aver risolto i problemi dei bassi livelli di alfabetizzazione funzionale o delle qualificazioni ma, certamente, si riscontra una nuova attenzione e sensibilità politica accompagnate da importanti investimenti finanziari e non.

I fenomeni di mismatch orizzontale e verticale continuano a determinare difficoltà di coprire *vacancies* esistenti (a fronte di disoccupazione ancora persistente e di garantire competitività ai nostri sistemi produttivi): per risolvere queste problematiche la programmazione e la

ricostruzione di un framework normativo sono condizioni necessarie ma non sufficienti.

La sfida si sposta sul piano dell'implementazione, su quello della operazionalizzazione e della traduzione in pratica delle soluzioni disegnate. Grande è la responsabilità, diffusa a tutti i livelli, che deriva da una disponibilità di risorse economiche che non trova riscontro nel passato. Si tratta di spendere, ma di spendere bene le risorse allocate. Una sfida che riguarda il potenziamento di due azioni che rivestono pari importanza: il monitoraggio e la valutazione.

Entrambe previste tra quelle rubricate nella *Raccomandazione Upskilling Pathways*, trovano ancora eccessive difficoltà ad essere implementate con la continuità e il rigore richiesti. È in gioco non tanto l'affermazione dell'esistenza di un diritto soggettivo alla formazione, quanto piuttosto la sua concreta esigibilità: un problema, quindi, che trascende e che si colloca piuttosto sul piano dell'affermazione definitiva di un modello sociale caratterizzato da partecipazione alla vita democratica, dove la partecipazione attiva non è riservata ad un numero ristretto di cittadini e garantita solo in alcune aree del Paese.

EURES: 30 anni di lavoro equo ovunque in Europa

di *Enrica Marsilii*, Ufficio di Coordinamento nazionale EURES presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

PAROLE CHIAVE: DIGITALIZZAZIONE, MOBILITÀ PROFESSIONALE, SERVIZI PER IL LAVORO

EURES (*EUROpean Employment Services*), la rete di cooperazione dei Servizi per l'impiego pubblici e privati, promossa dalla Commissione europea e coordinata dal 2021 dall'[Autorità europea del lavoro](#) (ELA), ha festeggiato quest'anno il suo 30° Anniversario: un traguardo significativo che ne celebra i successi e testimonia l'impegno in questi tre decenni nel promuovere e sostenere una mobilità volontaria, equa e circolare nei 27 Paesi dell'UE, oltre a Svizzera, Islanda, Liechtenstein e Norvegia.

Celebrato in tutti i 31 Paesi con eventi e iniziative di vario genere, l'anniversario si è svolto all'insegna della campagna social ***Fair work anywhere in Europe*** che, nel ripercorrere le tappe fondamentali della storia della rete, ha rimarcato l'importanza dei suoi servizi a supporto di lavoratori e datori di lavoro e, soprattutto, il ruolo strategico nel sostenere pratiche di reclutamento eque e trasparenti per tutti i cittadini.

Missione della rete è, infatti, garantire che tutti i cittadini europei alla ricerca di un impiego oltreconfine possano beneficiare delle stesse opportunità, nonostante le barriere linguistiche, le differenze culturali, le sfide burocratiche, le diverse legislazioni del lavoro o il limitato riconoscimento dei titoli di studio in Europa.

Per raggiungere questi obiettivi, la rete EURES si avvale di una solida base di circa 1.000 consulenti attivi in 31 Paesi (di cui circa 70 in Italia) presso membri e partner ² e del [portale EURES](#), la

² Con il Regolamento n. 589/2016, la rete EURES ha ampliato il proprio raggio d'azione includendo, oltre ai

"componente digitale" della rete - gestito dall'Ufficio di coordinamento europeo (UCE).

Ai cittadini, così come ai datori di lavoro, la rete EURES fornisce servizi personalizzati e gratuiti di informazione, consulenza ed assistenza, erogati in maniera capillare ed uniforme in Europa e su tutto il territorio nazionale.

In particolare, per i datori di lavoro EURES include un'ampia gamma di servizi a supporto del processo di reclutamento, quali ad esempio promozione di posizioni vacanti, ricerca e selezione di candidati, combinando conoscenze e risorse per abbattere barriere di carattere linguistico, culturale e burocratico.



Le persone in cerca di lavoro, per contro, possono beneficiare di servizi di:

- informazione su condizioni di vita e di lavoro, opportunità lavorative all'estero, sicurezza sociale nei diversi Paesi europei;
- orientamento e assistenza per la redazione di domande di lavoro e CV;
- incrocio domanda e offerta di lavoro, anche attraverso l'innovativo sistema di *matching* del portale EURES che, solo tra il 2020 e il 2022, ha facilitato l'abbinamento di 5,5 milioni di lavoratori con quasi 400.000 datori di lavoro.

servizi pubblici per l'impiego, anche i partner del settore privato.

A sostenere le attività di *placement* della rete contribuisce anche il programma [EURES Targeted Mobility Scheme](#) (EURES TMS), che offre sostegno finanziario alle persone in cerca di lavoro (ad es. costi per i colloqui di lavoro, trasferimento per sé e i famigliari al seguito, corsi di lingua, riconoscimento di qualifiche e diplomi), nonché alle piccole e medie imprese per attuare un programma di formazione dei neoassunti.



EURES TMS, coordinato da EURES Italia e finanziato dal programma EaSI della Commissione europea, si è concluso nel settembre 2023 e ha consentito a 1967 persone di avviare un lavoro/tirocinio/apprendistato grazie alle 566 aziende registrate in piattaforma.

Importanti novità per tutti i cittadini europei sono attese dalla prossima edizione del programma, che sarà lanciata nel gennaio 2025 e avrà durata biennale.

EURES, LE ORIGINI

Istituita dalla Commissione europea nel 1994 in un contesto di crescente integrazione europea³ e inizialmente costituita da soli 18 Paesi⁴, la rete EURES ha incarnato un principio fondamentale dell'Unione Europea: la libertà di vivere e di lavorare ovunque in uno dei Paesi partecipanti, diritto fondamentale sancito e concesso ai cittadini

³ Il Trattato sull'Unione europea (TUE), firmato a Maastricht il 7 febbraio 1992, è entrato in vigore il 1º novembre 1993.

⁴ I 12 membri dell'Unione europea di allora (Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia,

dell'Unione dall'articolo 45 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE).

“Fin dall'inizio di EURES” affermava nel 1993 Joan Cornet Prat il primo Head of Unit EURES” siamo stati molto chiari su due cose: in primo luogo, che nulla poteva essere fatto senza il sostegno di tutti gli Stati membri: doveva trattarsi di uno sforzo di portata comunitaria; e, in secondo luogo, che la forza di EURES sarebbe stata quella di disporre di una rete umana che fornisse consulenza diretta. Abbiamo avuto successo in entrambi questi obiettivi e penso che ciò sia dovuto al team straordinario”.

Nel novembre 1994, quando EURES è stata lanciata al Palais des Congrès di Bruxelles, il primo nucleo della rete era costituito da soli 150 “euroconsiglieri” in tutta Europa (divenuti successivamente “Consulenti EURES”) che si avvalevano, per l’espletamento del servizio, di uno strumento di lavoro estremamente innovativo in quegli anni: la banca dati europea localizzata a Bruxelles.

A ciascun euroconsigliere era fornita una postazione, collegata al sistema EURES-NET, una rete informatica che permetteva di consultare dai propri uffici e scambiare tra i soli membri della rete, informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro nei diversi Stati membri, curricula e offerte di lavoro.



Tali informazioni venivano condivise attraverso lo scambio di floppy disk e gli annunci di lavoro venivano inviati via fax o per posta.

Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito e Spagna), più i 4 membri dell'EFTA (Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera) e due Paesi associati (Austria e Svezia).

Oltre alla banca dati la rete EURES inizialmente disponeva di strumenti volti alla condivisione di obiettivi comuni, quali ad esempio gli "EURES Flash", bollettini interni che raccoglievano notizie relative a politiche e progetti della rete e dei partner.

È stato proprio l'impegno per la cooperazione transnazionale e la volontà di lavorare con spirito di squadra e senso di appartenenza - elementi questi da sempre caratterizzanti la rete - a suggerire, come logo di EURES, l'immagine di una mano, che simboleggia l'idea del passaggio delle informazioni e richiama insieme l'idea stessa di Europa, riproponendo i colori del logo dell'Unione Europea.



Con il progressivo allargamento dell'Unione europea e l'adesione alla rete di nuovi Paesi, soprattutto dell'Europa orientale, l'ambito di cooperazione transnazionale di EURES è cresciuto rapidamente, di pari passo con la complessità di un mercato del lavoro via via più ampio, diversificato, dinamico e competitivo.

È stato però l'avvento di Internet e quindi dei social media a rivoluzionare completamente - agli inizi degli anni duemila - il funzionamento delle attività di EURES.

La comunicazione della rete da allora in poi si sarebbe concentrata su una dimensione online attraverso il [Portale](#) EURES, lanciato nel 2003 dalla Commissione Europea, in linea con le indicazioni del Piano d'azione sulle competenze e sulla mobilità 2002-2005.

Nel tempo si sarebbero aggiunti altri strumenti e canali di comunicazione: la [Piattaforma delle Giornate europee del lavoro](#) per la partecipazione online a eventi informativi e di reclutamento, la [chat](#)

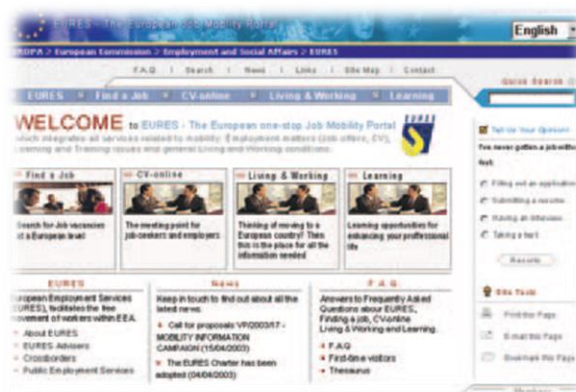
[on line](#) per interagire in tempo reale con i consulenti *dei diversi Paesi*, i [canali social](#) e ancora le [campagne paneuropee](#), lanciate da ECO e finalizzate a svolgere azioni di sensibilizzazione su temi specifici per determinati target.

IL PORTALE EURES

Il portale - che ha sostituito la banca dati degli Euroconsiglieri - è divenuto presto uno strumento essenziale del servizio EURES, configurandosi fin dall'inizio come una risorsa ricca di informazioni provenienti da fonti diverse, ma, soprattutto, una banca dati europea di CV e di offerte di lavoro.

Nel 2003 erano più di 100 000 le offerte di lavoro presenti sul portale e la visibilità di EURES sul web è passata da zero a quasi due milioni di visitatori al mese: indicatori che danno la misura del gigantesco balzo in avanti, in termini di efficienza, di una rete ormai tecnologicamente connessa.

Nel corso degli anni il portale è stato oggetto di diversi interventi per l'integrazione di funzionalità, strumenti e servizi che ne migliorassero l'efficienza, la sicurezza e la fruibilità.



Risalgono al 2004 - 2007 i primi interventi per l'introduzione di nuove funzionalità; inoltre, con l'adesione alla rete di nuovi Stati membri, tutti i sistemi informatici sono stati allineati al sistema EURES.

Nel 2009 è stata lanciata la terza versione del portale, divenuto già il principale canale per la mobilità professionale in Europa, con quasi 750.000

posti di lavoro, 360.000 CV e oltre 20.000 potenziali datori di lavoro.

Per rispondere più efficacemente alle esigenze del mercato del lavoro e delle competenze, e in linea con la Comunicazione CE *Nuove competenze per nuovi lavori*, è stata introdotta *Match & Map*, una mappa interattiva dell'UE che mostrava geograficamente tutte le offerte che corrispondevano al CV dell'utente.

La mappa riuniva inoltre le offerte di lavoro del portale EURES con le opportunità di apprendimento del portale PLOTEUS (il portale sulle opportunità di apprendimento nello spazio europeo).

In questo modo, sulla base delle corrispondenze e delle discrepanze tra il CV dell'utente e le competenze necessarie per il posto vacante, le persone in cerca di lavoro potevano essere consigliate su dove indirizzare la ricerca di lavoro e, soprattutto, su come colmare le lacune della propria esperienza professionale.

Nuovi interventi di adeguamento del portale si registrano nel 2013-2014, nel 2018-2019 e successivamente nel 2020-2021, quando il portale introduce servizi e risorse per affrontare le sfide della pandemia globale.

Ancora oggi il percorso non può dirsi concluso: con il trasferimento dell'UCE dalla Commissione europea a ELA nel 2021 si è avvertita la necessità di stabilire una prospettiva a lungo termine per il portale EURES, che garantisca che lo stesso rimanga nel tempo adatto allo scopo, fornisca risposte mirate ai cittadini europei si conformi alle nuove esigenze operative.

I futuri interventi previsti dalla strategia del portale 2023-2030 contribuiranno a far sì che le tendenze presenti e future del mercato del lavoro e della società siano adeguatamente considerate nello sviluppo e nell'implementazione di soluzioni per la sua comunità di utenti.



Nei prossimi anni alcuni fenomeni avranno, infatti, un forte impatto sul mercato del lavoro: flussi significativi di mobilità lavorativa all'interno dell'UE, aumento della quota di lavoratori mobili altamente qualificati, mobilità di ritorno e aumento della presenza di cittadini di Paesi terzi.

È necessario, dunque, che attraverso il portale si anticipino le sfide poste dai mutamenti sociali e del mercato del lavoro.

Inoltre, in quanto componente digitale della rete, il portale sta adottando soluzioni informatiche che si accompagnano ai progressi tecnologici emergenti, quale ad esempio l'uso di chat-bot con intelligenza artificiale e una sempre maggiore capacità di gestione dei big data.

La progressiva digitalizzazione del servizio EURES ha plasmato in questi tre decenni il funzionamento della rete e le modalità stesse di ricerca del lavoro.

Tale fenomeno ha reso più veloce, ad esempio, la comunicazione e la condivisione di informazioni, dati e best practice tra i membri e i partner di EURES; ha facilitato l'integrazione di EURES con altre piattaforme e servizi online, in un'ottica di interoperabilità (EUROPASS, ESCO).

Ha supportato il lavoro della rete in situazioni emergenziali come, ad esempio, durante la pandemia di COVID-19 e l'emergenza ucraina, consentendo di fornire risposte tempestive ai bisogni dell'utenza.



Profondo anche l’impatto sulle modalità di ricerca di lavoro in Europa, divenuto più accessibile, veloce ed immediato. Attraverso il Portale EURES, infatti, gli utenti possono, con qualsiasi dispositivo connesso a Internet, consultare autonomamente offerte di lavoro, caricare il proprio CV, inviare le proprie candidature e contattare i consulenti EURES.

Inoltre, gli strumenti di matching automatizzati e l’introduzione di algoritmi avanzati, hanno semplificato il processo di ricerca, consentendo di analizzare in modo più accurato e veloce le corrispondenze tra candidati e offerte di lavoro.

EURES, QUALI ALTRI STRUMENTI?

Le piattaforme on line quali ad esempio, la piattaforma EURES delle [Giornate europee del lavoro](#) (*European job days*) e i colloqui virtuali hanno rivoluzionato l’interazione tra candidati e datori di lavoro.

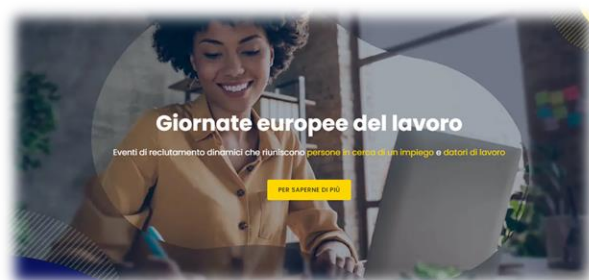
Lanciata nel 2011 dall’Unione europea, la piattaforma **European Job Days** si configurava come uno strumento assolutamente innovativo nel panorama dei servizi a disposizione dei cittadini europei alla ricerca di opportunità lavorative oltre confine.

A contraddistinguerla, la possibilità di riunire in un unico ambiente virtuale persone in cerca di lavoro e datori di lavoro di tutta Europa per partecipare gratuitamente ad eventi dinamici di reclutamento on line, direttamente da casa o dalla propria azienda.

Partecipando ad una delle fiere on line organizzate ogni anno dalla rete EURES, le persone in cerca di lavoro possono trovare posizioni disponibili in tutta Europa, ma anche informazioni e consigli pratici per vivere e lavorare all’estero.

Le aziende, di contro, hanno la possibilità promuovere le proprie posizioni vacanti, di accedere a migliaia di CV, gestire colloqui di selezione on line e di promuovere la propria azienda, allestendo uno stand virtuale.

Dal 2011, anno del suo lancio, sono stati organizzati 346 eventi in tutta Europa, che hanno visto la partecipazione di circa 5.600 datori di lavoro, 46.000 persone in cerca di occupazione, per un totale di più di 25.000 offerte di lavoro pubblicate.



Dati, questi, che confermano quanto la modalità on line abbia reso estremamente più accessibile e flessibile il processo di selezione, allargando la platea dei partecipanti e consentendo di risparmiare tempo e di accorciare le distanze.

Con la digitalizzazione, anche il ruolo del consulente EURES si è trasformato, divenendo più dinamico e versatile: da assistenza prevalentemente in presenza, ad approccio integrato e digitalizzato che combina conoscenze del mercato del lavoro e supporto personalizzato.

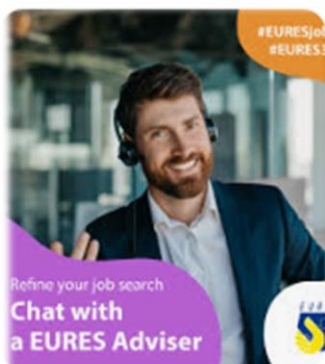
Questa evoluzione ha reso il consulente EURES una risorsa fondamentale e il suo ruolo insostituibile per una mobilità lavorativa professionale veramente accessibile a tutti i cittadini europei.

In questa prospettiva, il vero valore aggiunto di EURES è proprio la disponibilità di una “rete umana” in grado di fornire una consulenza esperta, un supporto personalizzato, un orientamento individuale, fondamentali per guidare i datori di lavoro e i cittadini europei attraverso i complessi processi di reclutamento, selezione e trasferimento in un altro Paese.

L’approccio individuale e personalizzato della rete consente di proporre la soluzione giusta al cittadino che si rivolge al servizio, che si tratti di un giovane

alla ricerca del suo primo impiego, un disoccupato di lunga durata, un lavoratore di ritorno, un frontaliero, uno stagionale ecc.

È il consulente EURES, infatti, l'esperto qualificato in grado di fornire un orientamento individuale e mirato che aiuta a definire obiettivi di carriera e le opportunità professionali più adatte alle competenze di ciascuno.



Fisicamente presenti sui territori, i consulenti EURES sanno supportare i cittadini che affrontano le sfide legate ad un progetto di mobilità all'estero con professionalità, partecipazione, empatia dando vita ad un rapporto umano e di fiducia, irriproducibile attraverso strumenti digitali. E se dopo tre decenni la rete EURES continua a essere un attore chiave nel plasmare il panorama dell'occupazione in Europa, coprendo 31 Paesi, oltre un milione di CV registrati sul portale e più di 4,5 milioni di annunci di lavoro, forse, oggi come allora, è ancora merito dell'impegno, la forza, la passione di queste persone straordinarie.

L'idea di fondare la vera essenza di EURES sulla rete "umana" dei consulenti non era dunque un pensiero visionario, quanto piuttosto una visione audace e lungimirante, capace di plasmare il futuro della mobilità lavorativa in Europa.

L'orientamento per la transizione verde, una prospettiva europea

di Giovanna de Mottoni, Centro nazionale Euroguidance, Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche - INAPP

PAROLE CHIAVE: COMPETENZE VERDI, ORIENTATORI, GREEN GUIDANCE

Il sostegno alla transizione verde per la neutralità climatica e la salvaguardia degli obiettivi di crescita e occupazione costituisce oggi una delle principali sfide per l'Europa.

In particolare, il passaggio ad un'economia *green*, definito dalla tabella di marcia del *Green Deal* e sostenuto dall'evoluzione delle politiche climatiche ed energetiche dell'UE⁵, ha negli ultimi anni condotto i Paesi a una riflessione non solo sui benefici, ma anche sulle criticità che il percorso comporta.



Se, da un lato, vi è infatti un ampio consenso internazionale sul ruolo della *green economy* quale "generatore di posti di lavoro decorosi, con salari adeguati, condizioni lavorative sicure, sicurezza del lavoro e ragionevoli prospettive di carriera" e sul fatto che le azioni per fronteggiare i cambiamenti climatici possano creare occupazione di alta qualità⁶, appare altrettanto importante considerare la sostenibilità sociale e umana della transizione e le sue implicazioni per i cittadini.

⁵ [Il Green Deal europeo; Transizione verde - Commissione europea.](#)

⁶ [Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world, 2008.](#)

La maggiore area di rischio è rappresentata da una potenziale riduzione di posti di lavoro in settori altamente inquinanti, di cui a fare le spese saranno i lavoratori più vulnerabili, con bassa specializzazione e contratti precari.

È quindi fondamentale che l'adozione di un modello di sviluppo sostenibile, che potrebbe creare, a livello globale, fino a 30 milioni di posti di lavoro entro il 2030⁷, converga verso una crescita inclusiva, dove la riconversione di strutture e settori produttivi sia bilanciata da politiche di tutela sociale.

È altrettanto chiaro, per gli esperti europei, che il potenziale occupazionale dell'economia verde - relativo sia ai settori che guidano la transizione verde, sia a servizi che vi sono sottesi - ad esempio quelli, legali, amministrativi, di informazione e di programmazione - potrà realizzarsi solo a partire da una serie di precondizioni, tra cui l'accesso a misure formative di *reskilling* e *upskilling* e la presenza di una forza lavoro dotata di competenze adeguate⁸.

L'IMPEGNO EUROPEO PER LA TRANSIZIONE VERDE

Sostenere la transizione ecologica attraverso lo sviluppo di competenze verdi è, *de facto*, una delle direttrici di intervento della Commissione che, a partire dalla [nuova Agenda per le competenze \(2020\)](#), ha sottolineato la necessità di sviluppare *skill* per formare talenti verdi e di effettuare investimenti senza precedenti in misure di riqualificazione e aggiornamento - [Strategia annuale per la crescita sostenibile 2021](#).

Nel primo pacchetto completo di proposte volte a rivedere e aggiornare le normative comunitarie in materia di clima ed energia - "[Pronti per il 55 %](#)" (2021) - l'esecutivo UE ha ribadito che la transizione verde può avere successo solo se l'UE dispone di forza lavoro qualificata, e che istruzione e formazione sono cruciali per sensibilizzare i cittadini

⁷ [Manpower - Building Competitive Advantage with A People-First Green Business Transformation.](#)

⁸ Nota Cedefop

<https://www.cedefop.europa.eu/en/news/green-transition-creates-more-jobs-it-destroys>

e rafforzare le competenze verdi; ciò anche attraverso il contributo di azioni eco-sostenibili finanziate dal Programma Erasmus+⁹, dal [Corpo europeo di solidarietà](#) e grazie all'azione della coalizione *Istruzione per il clima* - [Education for Climate Coalition](#).



Nel quadro delle azioni messe in campo per promuovere l'apprendimento per la transizione verde, la [Raccomandazione del Consiglio](#) del 2022 illustra come integrare il tema della sostenibilità ambientale nei diversi contesti di apprendimento e incoraggia i Paesi a potenziare l'offerta formativa al riguardo non solo per gli studenti, ma anche per i formatori e gli educatori.

Tra le iniziative, infine, il gruppo di lavoro UE sull'apprendimento per la sostenibilità, ha pubblicato una serie di [contributi e indicazioni strategiche](#) su vari temi, tra cui i programmi di studio e la formazione degli insegnanti.

LE COMPETENZE VERDI

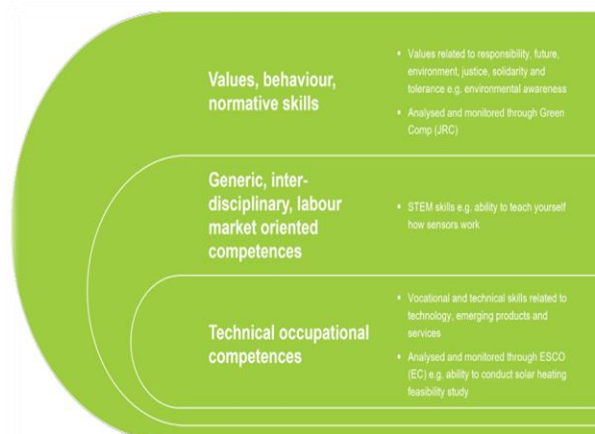
La Commissione dedica quindi una particolare attenzione all'offerta formativa, il cui nucleo viene identificato nelle competenze verdi, ossia l'insieme di conoscenze, abilità, valori e atteggiamenti necessari per vivere, sviluppare e sostenere una

⁹ Cfr. la dimensione green nell'AZIONE CHIAVE 1 del Programma, che individua nella Sostenibilità ambientale e comportamento responsabile un principio base per cui "le organizzazioni beneficiarie devono promuovere un comportamento ecologicamente sostenibile e responsabile tra i propri partecipanti e dovrebbero sfruttare al massimo i finanziamenti per sostenere mezzi di viaggio sostenibili".

società sostenibile ed efficiente dal punto di vista delle risorse.

Più precisamente, l'*European Training Foundation* - ETF articola le *green skill* in tre livelli:

- conoscenze e abilità tecniche, di cui ESCO ha recentemente pubblicato una nuova tassonomia - che stabilisce 571 tra competenze e conoscenze etichettate come "verdi" - che permettono di utilizzare efficacemente tecnologie e processi verdi;
- competenze interdisciplinari relative alle discipline STEM e alla capacità di utilizzare i sistemi di ICT, funzionali, ad esempio, all'esecuzione di task di raccolta e analisi dati, monitoraggio e valutazione;
- conoscenze, valori e atteggiamenti che aiutano ad assumere decisioni centrate su obiettivi ambientali ed equità sociale nel lavoro e nella vita (*values, behaviour, normative skills*)¹⁰.



Il lavoro dell'ETF si basa sulla definizione di competenze verdi della Commissione europea, che, nel *Quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità* - [Greencomp](#) (2022)¹¹, individua le stesse nelle capacità che permettono agli studenti di acquisire i valori della sostenibilità (area tematica

¹⁰ ETF, [Edited green transition policy brief EN](#), 2022.

¹¹ L'elaborazione del *Greencomp* è una delle 5 azioni previste dalla CE per lo sviluppo delle competenze verdi (New skills Agenda, Action 6: *Skills to support the twin transitions*).

1), affrontarne gli aspetti complessi (2), generare una visione di futuri sostenibili (3) e operare a livello politico, collettivo e individuale (4).

Ciascuna di queste aree comprende altre tre competenze, come, ad esempio, la valutazione della sostenibilità, il pensiero critico, l'adattabilità e la capacità di agire politicamente, che costituiscono così un bagaglio di *skill* trasversali attorno a cui sviluppare un nuovo atteggiamento culturale sull'ambiente e il clima.

Investire sulle competenze *green*, la cui richiesta, supera ad oggi di gran lunga l'offerta, è quindi un asset fondamentale per fornire al mercato figure professionali in grado di supportare le organizzazioni che scelgono la transizione sostenibile¹².



Conseguentemente, informare e accompagnare gli individui allo sviluppo di competenze verdi e ad opportunità formative e di carriera con un contributo positivo in termini ambientali diviene oggi uno dei compiti centrali dell'orientamento.

L'ORIENTAMENTO VERDE

Il tema dell'orientamento verde è stato introdotto più di 25 anni da un esperto OCSE e, negli ultimi anni, è entrato a far parte del confronto

¹² I dati del *Global Green Skills Report 2023* riportano che solo un lavoratore su 8 possiede una o più competenze verdi e che, tra febbraio 2022 e febbraio 2023, gli annunci di lavoro su LinkedIn che richiedono almeno una competenza verde sono cresciuti in media del 15,2%.

internazionale su modelli e strumenti di orientamento lungo l'arco della vita.

Il concetto formulato inizialmente ha risposto all'esigenza di promuovere una riflessione sulla capacità di trovare un equilibrio tra lavoro e vita sociale, affettiva e relazionale, indirizzando le pratiche di orientamento non solo sulla realizzazione professionale ma anche su obiettivi di benessere per gli individui, le organizzazioni, la comunità e il pianeta nel suo complesso¹³.

La dimensione di *work-life balance* e di *well being* e, insieme, la sintesi tra equilibrio e rispetto dell'individuo verso una prospettiva ambientale sono i tratti che inizialmente hanno più caratterizzato l'orientamento verde.



Negli ultimi anni, la crescente domanda di professionalità verdi, indotta dalla transizione ecologica, ne ha richiamato un'accezione più orientata ai fabbisogni del mercato, finalizzata a scelte professionali volte a ridurre l'impatto ambientale e a generare valore economico e benefici sociali.

Più precisamente, l'orientamento verde ha oggi l'obiettivo di indirizzare i lavoratori verso modelli e sistemi di produzione sostenibili, a partire dallo sviluppo di una consapevolezza dell'impatto ambientale su scelte e percorsi professionali; il

¹³ <https://rivistedigitali.erickson.it/counseling/archivio/vol-9-n-1/green-positive-guidance-and-life-counseling-nuove-prospettive-e-primo-contributo-alla-validazione-della-versione-italiana-della-connectedness-to-nature-scale/>

tema della consapevolezza riguarda sia gli utenti dei servizi di *guidance*, sia i professionisti e gli esperti di orientamento, che si misurano con la necessità di ripensare modelli e pratiche in uno scenario occupazionale caratterizzato da nuovi paradigmi culturali.

Al riguardo, risulta significativo quanto emerso dall'indagine internazionale¹⁴, condotta tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024, che ha coinvolto più di 600 operatori dei sistemi della formazione e del lavoro con l'obiettivo di rilevarne opinioni e impegno in tema di *green guidance*.



Nonostante solo un terzo degli intervistati dichiara di lavorare su questi aspetti, l'85% trova interessante l'approccio *green* all'orientamento e ritiene che la *guidance* debba effettivamente aiutare le persone a vivere in modo sostenibile (76%).

Per quanto riguarda gli ostacoli legati alla realizzazione di un approccio *green*, gli orientatori riferiscono varie difficoltà, tra cui una mancanza di chiarezza sul concetto di *green guidance* (69%) e la carenza di modelli operativi (59%) e di risorse utili a sostegno della loro attività (54%).

I pochi orientatori che hanno realizzato azioni di informazione o accompagnamento alle professioni verdi, o adottato una prospettiva verde, parlano di pratiche volte a promuovere negli utenti una riflessione sul rapporto tra la loro carriera e l'ambiente (28%) e sul concetto di sostenibilità (27%).

Nei riscontri di tipo qualitativo, gli intervistati hanno inoltre declinato il loro ruolo come

¹⁴ [Practitioners' perspectives on green guidance](#), è un report di ricerca elaborato nell'ambito del progetto UE *Exploring green guidance*, realizzato da una *partnership* di organizzazioni di Slovacchia, Cechia, Norvegia e

“promotori” di consapevolezza sulla sostenibilità - connessa ad una più ampia idea di giustizia sociale - e di approcci *green* all'interno della propria organizzazione.

In generale, l'indagine ha rilevato un ampio interesse verso l'orientamento verde da parte degli operatori, che riconoscono in pieno l'emergenza climatica e ritengono che l'orientamento possa in piccola parte contribuire ad affrontare il problema.

A fronte delle criticità riscontrate, le raccomandazioni finali del Report evidenziano:

- l'importanza di muovere da una chiara comprensione del concetto di *green guidance*, che deve essere promosso e diffuso presso la *guidance community*;
- il rispetto, nei modelli di orientamento ecologico, di una dimensione etica, che mantenga un approccio imparziale e non “dirigista” verso l'utente, centrale e indipendente nelle sue scelte;
- la necessità di ricomprendere la sostenibilità ambientale in un più ampio concetto di sostenibilità ispirato a criteri di giustizia sociale, in linea con gli [obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#);
- la convergenza verso un'idea di *green guidance* che si configura come una sorta di perfezionamento e sviluppo di prassi di orientamento esistenti, che devono essere “rispettate” e utilizzate nello sviluppo di modelli *green*;
- l'importanza di riservare particolare attenzione alla predisposizione di risorse formative ad hoc, sia per gli utenti, che devono acquisire nella formazione iniziale e continua conoscenze in materia di scienze climatiche e politiche ambientali, sia per gli orientatori, che

Portogallo e volto a sviluppare il concetto di orientamento verde ed esplorarne le implicazioni pratiche attraverso la condivisione di conoscenze ed esperienze provenienti dai Paesi coinvolti.

devono disporre di approcci pedagogici e strumenti adeguati.

Tali raccomandazioni sono in linea con le considerazioni emerse nel confronto tra gli operatori nel convegno *New Scenes for Career Guidance*¹⁵, promosso nel 2023 da [Euroguidance Svezia](#) con l'obiettivo di promuovere una riflessione sui futuri scenari dell'orientamento e le nuove sfide educative.

Più precisamente, il *workshop* sulla *green guidance* si è focalizzato sul ruolo dell'orientamento nel gestire gli effetti della crisi climatica sulle carriere, sul sostegno agli individui nell'accompagnamento verso le **professioni verdi** e sulla **relativa adeguatezza di teorie e pratiche di orientamento**.

Tra i messaggi chiave individuati emerge la centralità della funzione orientativa nel fornire, fin dalla fase iniziale del contatto con l'utente, informazioni su percorsi formativi e opportunità professionali *green*; il focus su un concetto di sostenibilità non limitato alle questioni ambientali e l'importanza di un approccio neutrale da parte degli operatori, che preservi la centralità e l'indipendenza dell'utente nell'effettuare le scelte formative e professionali.

IL CONTRIBUTO DI EUROGUIDANCE ALL'ORIENTAMENTO VERDE

L'interesse verso le prospettive dall'orientamento *green* è stato colto anche dalla rete UE Euroguidance (EG), impegnata da più di 30 anni nello sviluppo delle competenze degli orientatori.

Nel 2021 Euroguidance Austria ha organizzato un confronto internazionale per riflettere sul contributo dell'orientamento nel plasmare un futuro più verde ed ecologico, sottolineandone l'evoluzione di ruolo e di ambito di azione da un contesto esclusivamente professionale ad un più ampio spazio di impegno personale, e, insieme, di coinvolgimento di *stakeholder* e attori sociali.

¹⁵ Il Report completo dei lavori del Convegno (Stoccolma, 31 maggio-1 giugno 2023) è disponibile [qui](#).

*Rispetto alla globalizzazione e alla giustizia sociale, l'orientamento si colloca infatti in una posizione centrale, dato che le questioni ambientali e le preoccupazioni relative alla sostenibilità non conoscono confini*¹⁶.

Il [report](#) della Conferenza austriaca raccoglie inoltre iniziative ed esperienze di percorsi formativi e professionali verdi, in linea con gli obiettivi di Erasmus+ 2021-2027, del *Green Deal* e della nuova Agenda UE per le competenze.



Nella programmazione 2021-2023 Euroguidance ha inoltre istituito un gruppo di lavoro, composto da Belgio, Francia e Lussemburgo, per promuovere una riflessione approfondita in merito all'orientamento verde.



¹⁶ Prof. Plant keynote, "*Sustainability, Green Guidance, and Utopia*".

Tra i risultati del lavoro del gruppo, la pubblicazione [*Guidance in a sustainable world*](#), che illustra il ruolo dei professionisti dell'orientamento in un contesto di rapida evoluzione delle carriere e presenta pratiche e risorse a supporto dell'attività con gli utenti.

L'impegno della rete prosegue nel triennio 2024-2026 con la prospettiva di coinvolgere altri paesi nel gruppo di lavoro e di organizzare, in collegamento con il mese mondiale dell'orientamento, una conferenza sullo stato dell'arte dell'orientamento sostenibile e sugli sviluppi del progetto [*Green Guidance*](#).

Sarà quindi compito dei Centri nazionali EG, attraverso cui la Rete opera nei singoli territori, continuare a lavorare sul tema, in linea con le direttrici della Commissione europea e con l'obiettivo di fornire agli operatori risorse e strumenti per sostenere adeguatamente la transizione verso un'economia e una società più sostenibili.

Innovative European Career Guidance, per una nuova generazione di orientatori europei

di Peppino Franco e Annie Pontrandolfo,
Associazione Nazionale Orientatori - ASNOR

PAROLE CHIAVE: APPRENDIMENTO PERMANENTE,
FORMAZIONE, ORIENTAMENTO

Il progetto *Innovative European Career Guidance* (IEUCG), cofinanziato dalla Commissione Europea nell'ambito dei Partenariati di cooperazione del Programma Erasmus+ - settore Istruzione e Formazione Professionale, e coordinato da ASNOR - Associazione Nazionale Orientatori - è terminato ad ottobre, dopo oltre due anni di intensa attività.



L'idea progettuale è nata in risposta alla crescente necessità di orientamento professionale riscontrata nell'Europa post-Covid, dove numerosi cittadini hanno subito la perdita del lavoro, interruzioni nei percorsi di lavoro e di carriera e hanno sofferto l'isolamento dovuto al lockdown e ai lunghi periodi di lavoro da remoto.

OBIETTIVO DEL PROGETTO

Obiettivo del progetto è stato porre le basi per una nuova generazione di orientatori professionali europei in grado di aiutare le persone a migliorare il proprio percorso di carriera attraverso l'apprendimento, lo sviluppo di nuove competenze, la riqualificazione di quelle pregresse e la capacità di affrontare transizioni lavorative - una circostanza sempre più frequente a fronte dei continui mutamenti della società e del mercato.

Quando le persone si trovano a vivere, per ragioni diverse, un cambiamento di carriera, è essenziale che siano dotate degli strumenti necessari per gestire la transizione in modo agevole.

A questo scopo, il progetto ha esaminato diversi approcci, tra cui:

- il metodo "patchwork costruttivista", creato da David Bourne, psicologo del lavoro francese;
- il gioco serio Lego, introdotto nel progetto dall'orientatore italiano Peppino Franco;
- L'approccio anti-fragilità, elaborato dal partner spagnolo;
- L'orientamento professionale per la giustizia sociale, che sostiene le persone nell'accesso all'istruzione e a un lavoro dignitoso.

Grazie al confronto internazionale, al background culturale e professionale dei diversi partner

- Associazione Nazionale Orientatori -ASNOR - Italia - (coordinatore)
- UNIVERSITÀ DI TURKU – Turku (Finlandia)
- Agenzia per l'impiego di Madrid
- Idem Cre'Action - Francia
- European Vocational Training Association - EVTA - Belgio
- Psychmed Analytics - Irlanda

e a intense attività di formazione, è stato possibile aumentare le competenze del personale, in modo da preparare ed equipaggiare i professionisti con il titolo di *European Innovators in Career Guidance* (innovatori europei nell'orientamento professionale e di carriera).

I risultati del progetto, realizzati e distribuiti come risorse educative aperte - OER (*Open Educational Resources*) sono pronti a essere utilizzati in diversi contesti, con il fine ultimo di contribuire alla realizzazione di una rete europea di orientatori professionali.

Queste le principali attività realizzate:

- 3 meeting Internazionali a Bari (Italia), Galway (Irlanda) e Turku (Finlandia);
- 3 eventi di Formazione Intensiva a Madrid, Bruxelles e Compiègne (Francia);

- eventi moltiplicatori in forma di seminari e webinar nei Paesi del partenariato;
- sviluppo di risultati di progetto basati su Ricerca, Innovazione e Sperimentazione.



Madrid, Evento di formazione dello staff

Il progetto IEUCG è stato di grande stimolo per tutte le organizzazioni partecipanti, sia per l'approccio innovativo, sia per lo sviluppo di una consapevolezza sul ruolo dell'orientamento professionale e di carriera in Europa, in linea con la accezione comune di *Career Guidance* definita dall'OCSE, Unesco, Unione Europea, ILO, CEDEFOP e ETF.



Bruxelles, Visita al Parlamento Europeo

La Career Guidance descrive i servizi che aiutano le persone di qualsiasi età a gestire la propria carriera e a fare le scelte educative, formative e professionali più adatte a loro. Aiuta le persone a riflettere sulle proprie ambizioni, interessi, qualifiche, abilità e

talenti e a mettere in relazione la conoscenza di chi sono con chi potrebbero diventare nel mercato del lavoro.

Comprende una serie di attività collegate, tra cui la fornitura di informazioni sulle carriere, l'orientamento/consulenza personalizzata, la valutazione delle competenze, il confronto con il mondo del lavoro e l'insegnamento delle capacità decisionali e di gestione della carriera.

RISULTATI DEL PROGETTO

I risultati di progetto, sviluppati in formato *Open Educational Resources* sono:

1. RAPPORTO: ORIENTAMENTO ALLA CARRIERA IN EUROPA



Il documento comprende politiche, sistemi e casi rilevanti in tutta Europa, con un'indagine sulle esigenze locali e regionali.

I 3 capitoli che lo compongono riguardano:

- Politiche e sistemi di orientamento professionale in Europa;
- casi rilevanti di orientamento professionale in Europa;
- raccolta di dati sulle esigenze locali e regionali.

2. MANUALE: GUIDA AL LAVORO E ALLE TRANSIZIONI LAVORATIVE POST-COVID19



Il documento è stato redatto sulla base della necessità di costruire una cultura dell'orientamento di qualità ed in linea con l'evoluzione del mercato del lavoro per favorire l'occupabilità.

I 6 capitoli di cui è composto sono:

- skill intelligence (informazioni aggiornate sui trend e sulle richieste del mercato del lavoro);
- nuovi curricula Europass e personal branding;
- sfide post-covid19
- lo sviluppo dell'istruzione e della formazione professionale in Europa;
- transizioni professionali e crisi sanitaria
- empatia e tratti psicologici necessari per l'occupabilità.

3. MODULI FORMATIVI

I moduli formativi sono stati sviluppati per essere utilizzati dagli educatori in contesti di diffusione della cultura dell'orientamento su tematiche di rilievo quali:

- Pedagogia e psicologia per una consulenza e orientamento professionale inclusivo
- Antifragilità
- Costruzione della mentalità IKIGAI
- Suggerimenti per la consulenza professionale

- Approcci pedagogici all'orientamento professionale



4. Toolkit Digitale per l'inclusione nell'orientamento professionale

Il documento è stato predisposto per fornire dei materiali pronti all'utilizzo e con un taglio pratico per gli orientatori che vogliono innovare e

potenziare le pratiche di orientamento di carriera nell'ottica dell'inclusione e diversità.

I 5 capitoli di cui è composto sono:

- I mattoncini LEGO® per l'orientamento professionale
- Soft Skills
- Suggerimenti per l'attuazione dell'eccellenza IFP (Istruzione e Formazione Professionale)
- Auto-riflessione e auto-costruzione
- Suggerimenti per un orientamento professionale inclusivo



Per maggiori informazioni:

SITO WEB: www.ieucg.eu

I risultati in 5 lingue sono disponibili nella sezione 'Outputs'.



5. RISULTATO EXTRA: MANUALE "ANTIFRAGILITÀ PER L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA"

Il concetto di antifragilità nasce dalle idee pionieristiche di Nassim Nicholas Taleb.

A differenza delle nozioni tradizionali di resilienza - che sottolineano la semplice capacità di resistere alle sfide - l'antifragilità prevede di sfruttare le avversità per promuovere la crescita e l'innovazione.

Il manuale introduce il quadro concettuale dell'antifragilità insieme ad un innovativo test pratico utile per valutare, durante le sessioni di orientamento, l'antifragilità personale.

Playful learning, innovare la didattica per una formazione inclusiva e dinamica

di Eleonora Perotti, Centro Italiano per l'Apprendimento Permanente, Centro Italiano per l'Apprendimento Permanente - CIAPE

PAROLE CHIAVE: APPRENDIMENTO LUDICO, COMPETENZE, INCLUSIONE

Nel mondo della formazione e dell'educazione, l'innovazione rappresenta la chiave di volta per restare al passo in un contesto economico e sociale sempre più complesso quale quello attuale.

La crescente attenzione verso nuove metodologie didattiche è spinta dalla consapevolezza che il semplice trasferimento di conoscenze non sia più sufficiente per preparare i discenti alle sfide di un mercato del lavoro globale, complesso e in continua evoluzione.

Tra i paradigmi più promettenti emersi negli ultimi anni, il *playful learning* rappresenta un approccio in grado di rispondere a queste esigenze, offrendo a formatori, insegnanti e professionisti della formazione una strada per rendere l'apprendimento non solo più coinvolgente, ma anche più efficace e in linea con le competenze richieste dal mondo del lavoro contemporaneo.

Per chi opera nell'ambito della formazione, sia in contesti formali che informali, comprendere e attuare il *playful learning* significa sposare una nuova visione dell'apprendimento che tiene conto delle diverse modalità con cui le persone acquisiscono conoscenze e competenze.

Ciò è particolarmente rilevante in Europa, dove il bisogno di promuovere un'istruzione inclusiva, dinamica e orientata all'occupazione è al centro delle politiche dell'Unione Europea e delle sue iniziative, come il programma Erasmus+ e altre azioni di mobilità per formatori e studenti.

COS'È IL *PLAYFUL LEARNING* E PERCHÉ È IMPORTANTE PER LA FORMAZIONE

Il *playful learning* si basa sull'idea che il gioco e l'interazione attiva favoriscano lo sviluppo di competenze trasversali e specifiche come il problem solving, il pensiero critico, la creatività, la capacità di lavorare in team, la gestione delle informazioni e l'adattabilità, secondo il World Economic Forum tra le più richieste nei prossimi anni.

Il concetto di *playful learning*, ovvero apprendimento ludico, va ben oltre l'utilizzo del gioco in classe: rappresenta un approccio pedagogico che integra elementi ludici all'interno del processo educativo, per rendere l'apprendimento più naturale e stimolante.

Non si tratta solo di imparare divertendosi, ma di una vera e propria rivoluzione che ridefinisce il ruolo dell'insegnante e dello studente all'interno dell'ambiente didattico.

Il *playful learning* sfrutta la naturale inclinazione dell'essere umano verso il gioco per innescare processi di apprendimento spontanei e profondi, favorendo la scoperta autonoma, l'esplorazione e la collaborazione tra pari.



A differenza delle metodologie tradizionali, spesso incentrate sulla trasmissione unidirezionale delle informazioni, il *playful learning* incoraggia una didattica esperienziale, in cui il discente è protagonista attivo del proprio percorso di apprendimento.

Il contesto europeo, che si connota per l'impegno verso una formazione continua e una mobilità lavorativa sempre più dinamica, offre uno scenario ideale per l'adozione del *playful learning*.

Le competenze chiave promosse dall'Unione Europea, come quelle digitali, interculturali e di cittadinanza attiva, possono essere sviluppate in modo più efficace quando il processo di apprendimento è reso più partecipativo, inclusivo e orientato al fare, piuttosto che al ricevere passivamente informazioni.

Per i professionisti della formazione, abbracciare il *playful learning* significa rispondere a una crescente domanda di metodi innovativi che possano essere applicati non solo nei contesti scolastici tradizionali, ma anche in programmi di formazione per adulti, percorsi di riqualificazione professionale, iniziative di inclusione sociale e politiche attive del lavoro.

PLAYFUL LEARNING: FILOSOFIA E POTENZIALE EDUCATIVO

Il *playful learning* può essere definito come un insieme di pratiche educative che integrano elementi ludici e attività esperienziali nel processo di apprendimento. Tuttavia, ridurre questa metodologia a una mera aggiunta del gioco nelle lezioni sarebbe riduttivo.



In realtà, il *playful learning* rappresenta una filosofia che ripensa il modo in cui gli studenti acquisiscono conoscenze e sviluppano competenze. A

Attraverso il gioco, si crea un ambiente in cui l'errore non è stigmatizzato, ma diventa un'opportunità di apprendimento, in cui si sperimenta senza paura e si esplorano soluzioni creative a problemi complessi.

Diversi studi dimostrano che l'integrazione del gioco all'interno del processo educativo migliora significativamente il coinvolgimento degli studenti, aumentando la loro motivazione e riducendo lo stress associato alle tradizionali forme di valutazione.

Questo approccio permette agli studenti di apprendere in modo più profondo e duraturo, poiché le informazioni vengono interiorizzate attraverso l'esperienza pratica piuttosto che attraverso la semplice memorizzazione.

Inoltre, il *playful learning* si dimostra particolarmente efficace nel promuovere l'inclusione, poiché offre a tutti gli studenti – indipendentemente dalle loro capacità o esperienze precedenti – la possibilità di partecipare attivamente e di esprimere le proprie potenzialità in un ambiente sicuro e accogliente. In questo modo, si superano le barriere tradizionali tra i discenti più performanti e quelli che trovano maggiori difficoltà, creando un contesto di apprendimento più democratico e partecipativo.

“APPRENDIMENTI IN GIOCO”: UN RESIDENZIALE FORMATIVO DI ECCELLENZA

Un esempio significativo di esplorazione delle diverse applicazioni del *playful learning* in Italia è rappresentato dall'evento “ApprendiMenti in Gioco”, organizzato da CIAPE - Centro Italiano per l'Apprendimento Permanente¹⁷ a L'Aquila il 24 e 25 luglio 2024.

Questo residenziale, giunto alla sua quinta edizione, ha visto la partecipazione di formatori, educatori, pedagogisti, docenti e altri esperti provenienti da ogni angolo del Paese, uniti dalla volontà di esplorare e condividere le migliori prassi legate all'uso del gioco come strumento pedagogico.

Il residenziale CIAPE ha rappresentato un momento cruciale per mettere a confronto le esperienze e le innovazioni nel campo del *playful learning*, ponendo l'accento sulle strategie più efficaci per integrare

¹⁷ CIAPE è il [Centro Italiano per l'Apprendimento Permanente](#), un'organizzazione del privato sociale, con base a Roma, che opera a livello europeo per rendere la

didattica maggiormente innovativa, efficace ed inclusiva.

questa metodologia nei programmi scolastici e nei contesti formativi.

Durante l'evento, sono state presentate quindici delle migliori prassi italiane di *playful learning*, selezionate per la loro capacità di innovare la didattica e di adattarsi a contesti educativi diversi.



Il residenziale ha dato ampio spazio ad attività esperienziali, talk e laboratori che hanno permesso ai partecipanti di condividere prassi di gioco applicate nei più svariati contesti, dall'inclusione sociale di Cittadini di Paesi Terzi alla rigenerazione partecipata delle periferie urbane in linea con i principi del Nuovo Bauhaus Europeo. Le prassi selezionate provenivano da scuole, organizzazioni del terzo settore e università, dimostrando la versatilità di questa metodologia, applicabile in diversi contesti e a vari livelli d'istruzione. Attraverso il confronto e lo scambio di esperienze, i partecipanti hanno potuto condividere nuove idee e strumenti per promuovere un'educazione più inclusiva e orientata al futuro, con un forte focus sullo sviluppo di competenze trasversali essenziali per il mercato del lavoro.

LE MIGLIORI PRASSI DI PLAYFUL LEARNING IN ITALIA

Tra le varie prassi selezionate e presentate durante il residenziale CIAPE, vi sono alcune esperienze

particolarmente rilevanti per i formatori che operano nel contesto europeo.

Ad esempio, Davide Fornasini ha dimostrato come il *playful learning* possa essere utilizzato per l'esplorazione e la mappatura delle competenze individuali, un'attività cruciale per favorire la personalizzazione dei percorsi di apprendimento e la scoperta dei talenti nascosti. Questo approccio è particolarmente utile nei contesti di orientamento professionale e di formazione continua, in cui è essenziale individuare le competenze chiave che i lavoratori devono sviluppare per rimanere competitivi in un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

Piera De Gironimo ha invece illustrato come eventi immersivi e ludici possano migliorare la motivazione degli studenti e il loro coinvolgimento attivo. Questo approccio si sposa perfettamente con le necessità del sistema di istruzione e formazione professionale (VET), in cui il tasso di abbandono scolastico e la scarsa motivazione rappresentano problemi diffusi. L'uso di metodologie ludiche come l'Edu-Larp (Educational Live Action Role-Playing) può aiutare a rendere l'apprendimento più attraente, favorendo il successo scolastico e riducendo il rischio di abbandono.

Un altro esempio significativo è quello di Valeria Tardivo, che ha utilizzato il *playful learning* per facilitare la comprensione di concetti scientifici complessi, dimostrando come il gioco possa essere un valido alleato nella didattica delle materie STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), oggi centrali nelle strategie di crescita e innovazione a livello europeo.

Le competenze STEM sono infatti sempre più richieste nel mercato del lavoro, e trovare metodi efficaci per insegnarle è una delle priorità dei programmi educativi a livello nazionale ed europeo.

Un altro caso esemplare è quello di Stefano Passarella, che ha utilizzato tecniche di lotta consapevole come strumento per trasformare l'aggressività in accoglienza, mentre Raffaella Ceres ha dimostrato l'efficacia del *playful learning* nello

stimolare l'intelligenza divergente e l'apprendimento creativo.

Questi esempi mostrano la vasta gamma di applicazioni del *playful learning*, che può essere utilizzato per affrontare sfide educative complesse e supportare una didattica più innovativa.

L'APPRENDIMENTO LUDICO COME STRUMENTO DI INCLUSIONE E COESIONE SOCIALE

Il *playful learning* non è solo un metodo innovativo per insegnare competenze tecniche o cognitive, ma si dimostra estremamente efficace anche nel favorire lo sviluppo delle competenze sociali e relazionali. In un'Europa sempre più attenta ai temi dell'inclusione e della coesione sociale, l'apprendimento ludico può diventare uno strumento prezioso per lavorare con persone che si trovano in situazioni di fragilità socioeconomica o che appartengono a gruppi vulnerabili.

Un esempio significativo di questa applicazione del *playful learning* è stato presentato da Maria Costanza Barberio e Domenico Capanna, che hanno illustrato come il gioco possa essere utilizzato in contesti di povertà educativa per stimolare la crescita personale e migliorare le relazioni comunitarie.



Questo approccio è particolarmente rilevante nelle periferie urbane e in aree marginali, in cui le opportunità educative sono spesso limitate. Il *playful learning* si rivela uno strumento flessibile che può essere utilizzato per rafforzare la resilienza individuale e favorire la partecipazione attiva alla vita comunitaria, temi centrali nelle politiche sociali dell'Unione Europea, ma anche per suscitare il

desiderio di riscoprire la meraviglia e la bellezza in chi ha perso la speranza, come illustrato da Francesca Maria Acampora, o per stimolare lo sviluppo e la socializzazione, come raccontato da Elisa Carmen Brumat.

Un altro ambito in cui il *playful learning* trova applicazione è nel lavoro con gli adulti, in particolare in programmi di formazione continua e di riqualificazione professionale. Claudia Franconi ha presentato un esempio di come il gioco possa essere utilizzato per favorire il cambiamento individuale e promuovere la coesione sociale tra adulti in contesti lavorativi e di apprendimento. Dario Solina ha presentato un'applicazione interessante del clowning umanitario al servizio della cura nei contesti di deprivazione. In un'epoca in cui la trasformazione digitale e i cambiamenti nel mercato del lavoro richiedono un aggiornamento costante delle competenze, il *playful learning* offre un approccio che rende il processo di apprendimento più piacevole e meno stressante, promuovendo al contempo la crescita personale e professionale.

PLAYFUL LEARNING NELLE AZIENDE E NEL MONDO DEL LAVORO

Il *playful learning* sta trovando sempre più applicazioni anche nel mondo aziendale, dove è utilizzato per migliorare la gestione delle risorse umane, promuovere la sicurezza sul lavoro e favorire la *team building*.

Durante l'evento di CIAPE, Alessandro Nanni ha illustrato come il gioco possa essere utilizzato per promuovere una maggiore consapevolezza dei rischi in ambito lavorativo e migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo approccio si è dimostrato particolarmente efficace in contesti industriali, dove il rispetto delle norme di sicurezza è fondamentale, ma spesso difficilmente assimilato dai lavoratori attraverso metodi tradizionali.

Un altro esempio significativo è stato quello presentato da Lilia Pavone, che ha mostrato come il *playful learning* possa essere utilizzato per migliorare le relazioni tra il middle management e il top management nelle aziende, rafforzando la

fiducia reciproca e migliorando la comunicazione. Questo tipo di approccio è particolarmente utile nelle grandi organizzazioni, in cui le dinamiche gerarchiche possono ostacolare la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

PLAYFUL LEARNING NELLA FORMAZIONE DEI FORMATORI

Nella formazione di formatori, insegnanti e genitori, il *playful learning* assume una rilevanza fondamentale per sviluppare approcci educativi innovativi e più efficaci. Lucia Berdini, ad esempio, promuove la conoscenza della biologia del gioco, esplorando come le dinamiche ludiche stimolino le funzioni cerebrali favorendo un apprendimento più naturale. Il gioco non è solo un'attività ricreativa, ma un meccanismo biologico che facilita lo sviluppo cognitivo e sociale, e comprenderne le basi aiuta a sfruttarne il pieno potenziale.

Alan Mattiassi, invece, lavora per destrutturare le idee preconcepite e abbattere i pregiudizi che limitano l'utilizzo del gioco nei contesti educativi. Il *playful learning* viene spesso sottovalutato, ma eliminando tali resistenze, è possibile creare ambienti di apprendimento più aperti e stimolanti.

Mario Cusmai si concentra, infine, sulla capacità di sbloccare il potenziale di apprendimento individuale, utilizzando il gioco come strumento per valorizzare i talenti e le capacità uniche di ciascun discente, favorendo un apprendimento personalizzato e coinvolgente.

PLAYFUL LEARNING E PEDAGOGIA DEL BELLO: L'ESPLORAZIONE COME CHIAVE DELL'APPRENDIMENTO

Il *playful learning* si iscrive nella cornice epistemologica della Pedagogia del Bello¹⁸, una filosofia educativa che vede nell'estetica e nella bellezza strumenti per promuovere un apprendimento che sappia ispirare, elevare e trasformare. I nove principi al cuore della Pedagogia

del Bello sono la Relazione, l'Ascolto, l'Emozione, l'Esplorazione, l'Inclusione, l'Equilibrio, l'Unicità, la Cura e gli Ambasciatori di Bellezza. Per l'enfasi sul tema dell'esplorazione e della scoperta attraverso il gioco, il *playful learning* rientra a pieno titolo tra le metodologie annoverate dalla Pedagogia del Bello per riuscire a generare esperienze positive che il discente avrà voglia di ripetere, superando la mera trasmissione di conoscenze e favorendo una relazione efficace tra discente e oggetto dell'apprendimento.

Il *playful learning*, attraverso il gioco, permette agli studenti di esplorare il mondo e le idee in modo non convenzionale, riducendo lo stress e creando un ambiente inclusivo. Questo approccio stimola la curiosità, la riflessione critica e la sperimentazione, in linea con i principi della Pedagogia del Bello, che valorizza non solo l'acquisizione di conoscenze, ma anche il piacere estetico e sensoriale nell'apprendimento.



La Pedagogia del Bello invita formatori ed educatori a costruire esperienze educative che ispirino bellezza, armonia e creatività, trasformando il processo formativo in un percorso di crescita personale e collettiva. Il *playful learning*, con la sua natura esplorativa e coinvolgente, incarna perfettamente questi valori.

¹⁸ La [Pedagogia del Bello](#) è un approccio educativo innovativo che si fonda sull'idea che la bellezza possa essere un potente catalizzatore per l'apprendimento e la crescita personale. Promossa da CIAPE, questa metodologia mira a superare la semplice trasmissione di nozioni, integrando la dimensione estetica come strumento per stimolare la curiosità, la creatività e il

benessere interiore. La bellezza non è intesa solo come una qualità esteriore, ma come un'armonia tra arte, natura e cultura che facilita lo sviluppo integrale dell'individuo. Per promuovere e diffondere i principi della Pedagogia del Bello, CIAPE sta creando una rete di "Ambasciatori della Bellezza della Didattica", formatori ed educatori certificati.

Il residenziale organizzato da CIAPE ha dimostrato come il *playful learning* non sia solo una metodologia innovativa, ma anche un potente strumento per affrontare le sfide educative e lavorative del futuro.

Tuttavia, perché questo approccio possa esprimere tutto il suo potenziale, è necessario un impegno congiunto da parte di tutti gli attori coinvolti: formatori, istituzioni, scuole e aziende. Solo attraverso una stretta collaborazione sarà possibile trasformare il *playful learning* da metodo sperimentale a prassi consolidata nel sistema educativo e formativo europeo.

Per chi è interessato a rimanere aggiornato sulle ultime tendenze nel campo della formazione, il *playful learning* rappresenta una delle metodologie più promettenti per affrontare le sfide del XXI secolo. CIAPE, con la sua lunga esperienza nella promozione di pratiche educative innovative, continuerà a svolgere un ruolo centrale in questo processo di cambiamento, promuovendo iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte a docenti, educatori e formatori in tutta Europa.

Tra le prossime iniziative, spicca l'organizzazione di una Masterclass dedicata all'approfondimento delle tecniche e degli strumenti del *playful learning*, che permetterà ai partecipanti di acquisire competenze avanzate per integrare questa metodologia nei propri contesti educativi.

In conclusione, il *playful learning* e la Pedagogia del Bello rappresentano due pilastri fondamentali per costruire un futuro dell'educazione più inclusivo, creativo e orientato alla crescita personale. Questi approcci non solo rispondono alle sfide educative del presente, ma gettano le basi per una società più giusta e armoniosa, in cui l'apprendimento diventa un'esperienza di vita appagante e trasformativa. Il futuro dell'educazione in Europa è luminoso.

Testo chiuso a dicembre 2024

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.

Ciascun autore è responsabile per i contenuti del proprio articolo.

La Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.



**Cofinanziato
dall'Unione europea**