



# LE PROSPETTIVE OFFERTE DALLE NUOVE MODALITÀ DI APPRENDIMENTO PER GLI OCCUPATI: DAL MICRO-LEARNING ALLE MICRO-CREDENZIALI

Alessandra Pedone

*Seminario INAPP*

*Le persone al centro del cambiamento, le competenze e la formazione continua come volano per una crescita sostenibile*

*Luci sul lavoro, Montepulciano (12 luglio 2024)*



# CONTENUTI

**IL RUOLO DELLA  
FORMAZIONE CONTINUA**

**I DATI SUL MICRO-LEARNING**

**LE MICRO-CREDENZIALI**

**PROSPETTIVE**





La formazione continua riveste un ruolo fondamentale nel supportare le organizzazioni pubbliche e private ad aprirsi e ad adeguarsi ai sempre più veloci cambiamenti e ai processi di innovazione.



**Obiettivi per il 2030.** Piano d'Azione del Pilastro europeo dei diritti sociali



*almeno il 60% degli adulti in formazione ogni anno e almeno il 78% occupati*



**Decennio digitale 2030**



*almeno l'80% degli adulti con competenze digitali di base e 20 milioni di specialisti ICT impiegati nell'UE*





**Identificare nuove competenze (non solo tecniche) che rispondano alle esigenze del mercato del lavoro. Skills Intelligence.**  
**Affrontare il disallineamento di competenze con azioni di reskilling e upskilling**



**Transizione digitale ➡ Decennio Digitale 2030**



La transizione digitale sta progressivamente trasformando il panorama lavorativo e formativo attraverso la digitalizzazione dei processi.



**Transizione ecologica ➡ Green Deal**



Il cambiamento ambientale è stato uno dei principali fattori determinanti della domanda di lavoro e dell'offerta di competenze in tutti i settori.



# LE FONTI DI INDAGINE PER L'ANALISI DELLA FORMAZIONE CONTINUA



EUROSTAT  
AES / LFS



INAPP  
INDACO-ADULTI



EUROSTAT  
CVTS



INAPP  
INDACO-IMPRESE  
INDACO - PA



INAPP  
INDACO - PA



EUROSTAT  
CIS / R&S



INAPP  
IAS  
INTANGIBLE ASSETS SURVEY



INAPP  
OFP

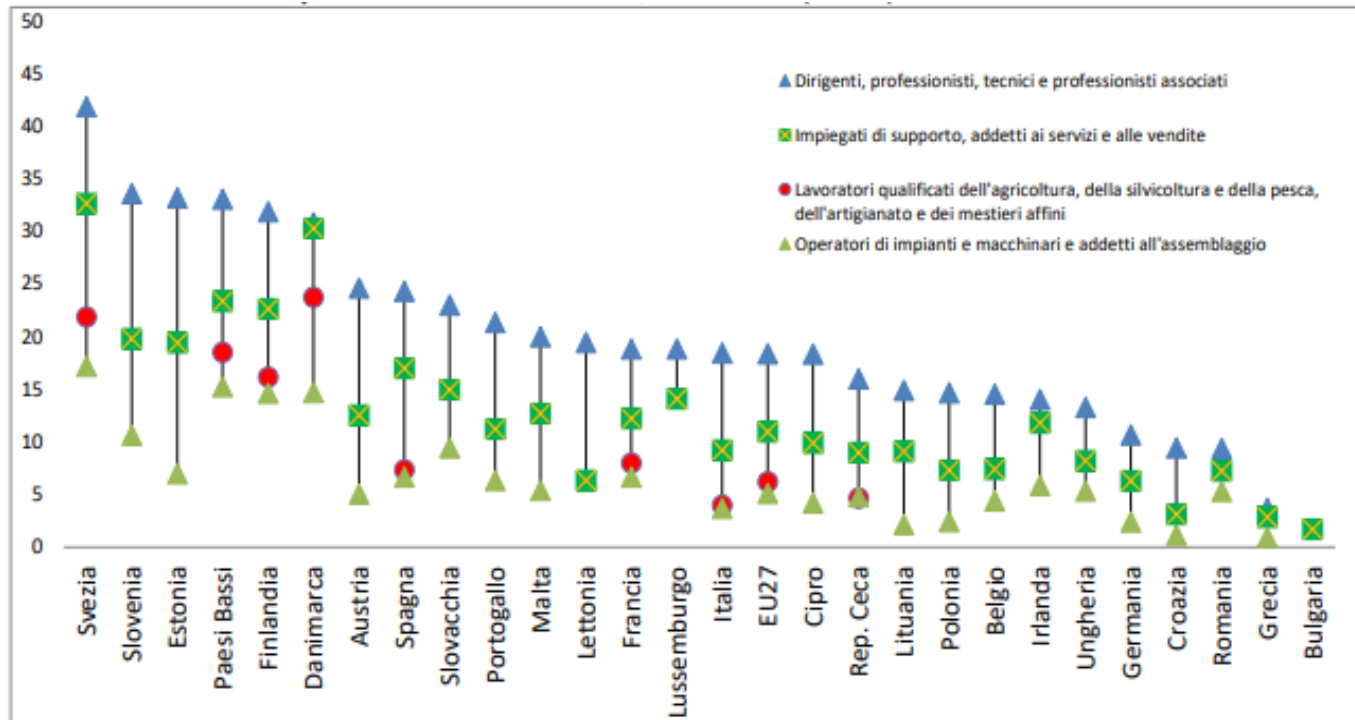
Struttura Sistemi Formativi  
Gruppo di ricerca  
«FORMAZIONE CONTINUA E  
APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI»



**LA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE CONTINUA**  
**Relazione sulla Formazione Continua in Italia**  
**(Annualità 2021-2022), trasmessa alla Presidenza**  
**di Camera e Senato dal Ministro del Lavoro e**  
**delle Politiche Sociali.**

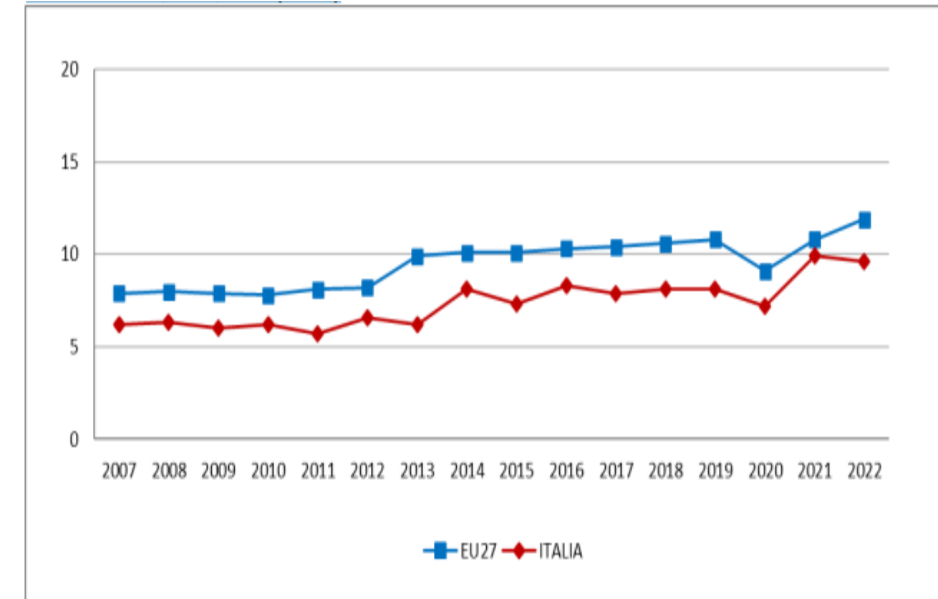


**Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo la condizione professionale - Paesi UE27, Anno 2022 (val. %)**



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

**Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione, Anni 2007-2022, Italia, EU27 (val. %)**



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

**Italia 9,6%**  
**(UE 11,9%, -2,3%)**



**Indaco Imprese INAPP evidenzia come il micro-learning sia diffuso nelle pratiche formative delle imprese, in particolare dal periodo pandemico.**

Il micro-learning (contenuti formativi in piccoli segmenti facilmente fruibili) è risultato particolarmente apprezzato per la sua flessibilità e capacità di adattarsi alle esigenze specifiche delle imprese, con una diffusione più marcata nel Nord-Ovest (8,1%), rispetto al Centro, al Sud e alle isole, (6,5%)

La modalità più comune di micro-learning: autoapprendimento durante l'orario di lavoro (43,6%).

Corsi sincroni a distanza (32% ciascuno).

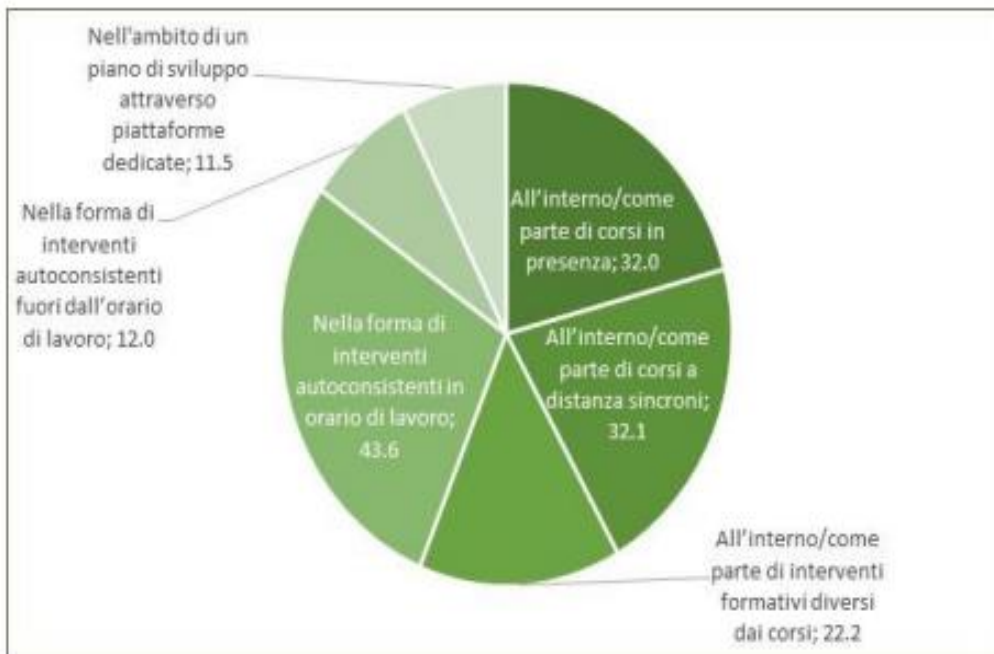
Le imprese più grandi tendono ad essere più digitalizzate anche nei processi formativi.

La dimensione aziendale influenza notevolmente l'adozione di tecnologie di micro-learning.

La classe dimensionale 250+ presenta una percentuale più che tripla (22,4%) di adozione del micro-learning rispetto alle microimprese (7,3%).



**Imprese con 6 addetti e oltre che utilizzano il micro-learning, a seconda delle modalità. Anno 2021 (in % delle imprese che utilizzano il micro-learning)**



Fonte: INAPP Indaco Imprese

**Imprese con 6 addetti su alcuni aspetti relativi al micro-learning. Anno 2021 (in % delle imprese che utilizzano il micro-learning)**



*Imprese con 6 addetti e oltre a seconda del parere sui punti di forza del micro-learning.  
Anno 2021 (in % delle imprese che utilizzano il micro-learning).*



Fonte: INAPP Indaco Imprese



**Elementi chiave  
delle micro-  
credenziali nella  
Raccomandazione  
del Consiglio del  
16/06/22**

Garanzia della qualità.

Trasparenza e misurabilità.

Pertinenza e risultati di apprendimento distinti.

Valutazione basata su criteri trasparenti.

Supporto a percorsi di apprendimento flessibili.

Riconoscimento.

Portabilità e facilità di condivisione.

Orientate all'apprendimento del discente.

Contengono informazioni per l'autenticità.

Integrate nei servizi di orientamento per l'apprendimento permanente.



## Agenda per le competenze

La Commissione ha avviato 12 azioni volte a far progredire le transizioni digitale e verde, promuovere una ripresa equa, garantire la competitività e rafforzare la resilienza.

Sono tutte già in atto, comprese le iniziative sui conti individuali di apprendimento, sulle microcredenziali, sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze degli adulti scarsamente qualificati e sull'istruzione e formazione professionale.

Azione 9. **Microcredenziali** per sostenere il rapido sviluppo di nuove competenze e competenze digitali.

Focus su percorsi di apprendimento flessibili e incentrati sul discente.

Nuovi approcci per il riconoscimento di corsi di breve durata.



## STUDI DEL CEDEFOP SULLE MICRO-CREDENZIALI



***Corsi brevi e focalizzati su competenze specifiche, con certificazioni riconosciute nel contesto dell'istruzione e formazione professionale (VET).***



***Le micro-credenziali stanno emergendo come risposte alle esigenze di un mercato del lavoro in rapida evoluzione, che richiede competenze sempre più specializzate e aggiornate.***



***Metodi Innovativi: Micro-credenziali e badge digitali offrono modalità personalizzate e riconosciute per migliorare le competenze individuali.***



***Motivazione: Questi strumenti incentivano i lavoratori a completare i programmi di formazione.***



***Ostacoli: Nonostante la mancanza di definizioni chiare e quadri di convalida limitati in alcuni Paesi, i lavoratori sono comunque motivati a perseguire queste forme di apprendimento. Sfide legate al divario digitale.***



## Micro-credenziali in Italia

Il 29 marzo 2024, a seguito di un accordo in Conferenza Stato-Regioni, è stato adottato il **Nuovo Piano delle Competenze-Transizioni** e la relativa Roadmap.

*Il Piano opera in sinergia con la più ampia riforma delle Politiche attive del lavoro e della Formazione professionale e con le azioni di upskilling e reskilling del PNRR*

Maggiore coinvolgimento del settore privato nell'offerta formativa;

Miglior riconoscimento della formazione sul posto di lavoro e delle microcredenziali;

Implementare sistemi di analisi ex-ante del mercato del lavoro e monitorare gli effetti occupazionali della formazione finanziata.





**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**



[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)

**Alessandra Pedone**  
**[a.pedone@inapp.gov.it](mailto:a.pedone@inapp.gov.it)**