

ALESSANDRA PEDONE

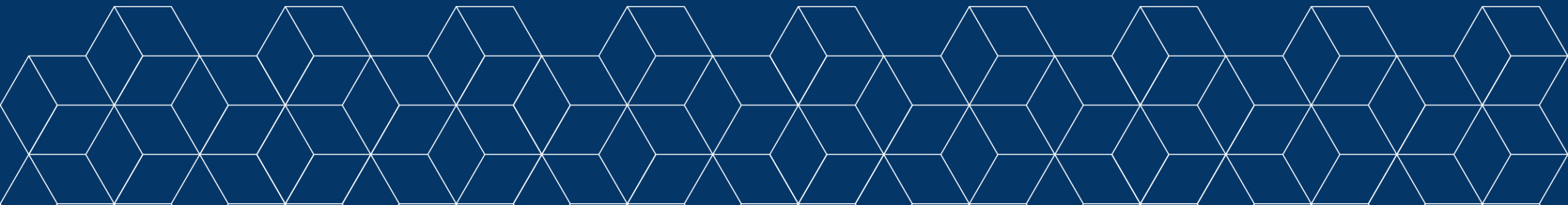
DALLA FORMAZIONE INFORMALE ALLO SMART LEARNING. NUOVI SCENARI PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN AZIENDA NELLA TRANSIZIONE DIGITALE

PANEL 2: "QUALE VALUTAZIONE DELLE POLICY NAZIONALI IN TEMA DI FORMAZIONE CONTINUA AZIENDALE, ALLA
LUCE DELLE PROSPETTIVE APERTE DAL PIANO NAZIONALE RIPRESA E RESILIENZA"

XXIII CONGRESSO AIV (ASSOCIAZIONE ITALIANA DI VALUTAZIONE)

LA VALUTAZIONE PER LA RESILIENZA. ATTORI, PRATICHE E CONTESTI

22 SETTEMBRE 2021



LA FORMAZIONE CONTINUA E LA TRANSIZIONE DIGITALE

FORMAZIONE INFORMALE E SMART LEARNING

LA FORMAZIONE INFORMALE NELLE AZIENDE ITALIANE: L'INDAGINE INAPP INDACO ACTIVE AGEING

LA SFIDA DELLA RIPRESA E DELLA RESILIENZA

MODELLI INNOVATIVI DI FORMAZIONE AZIENDALE

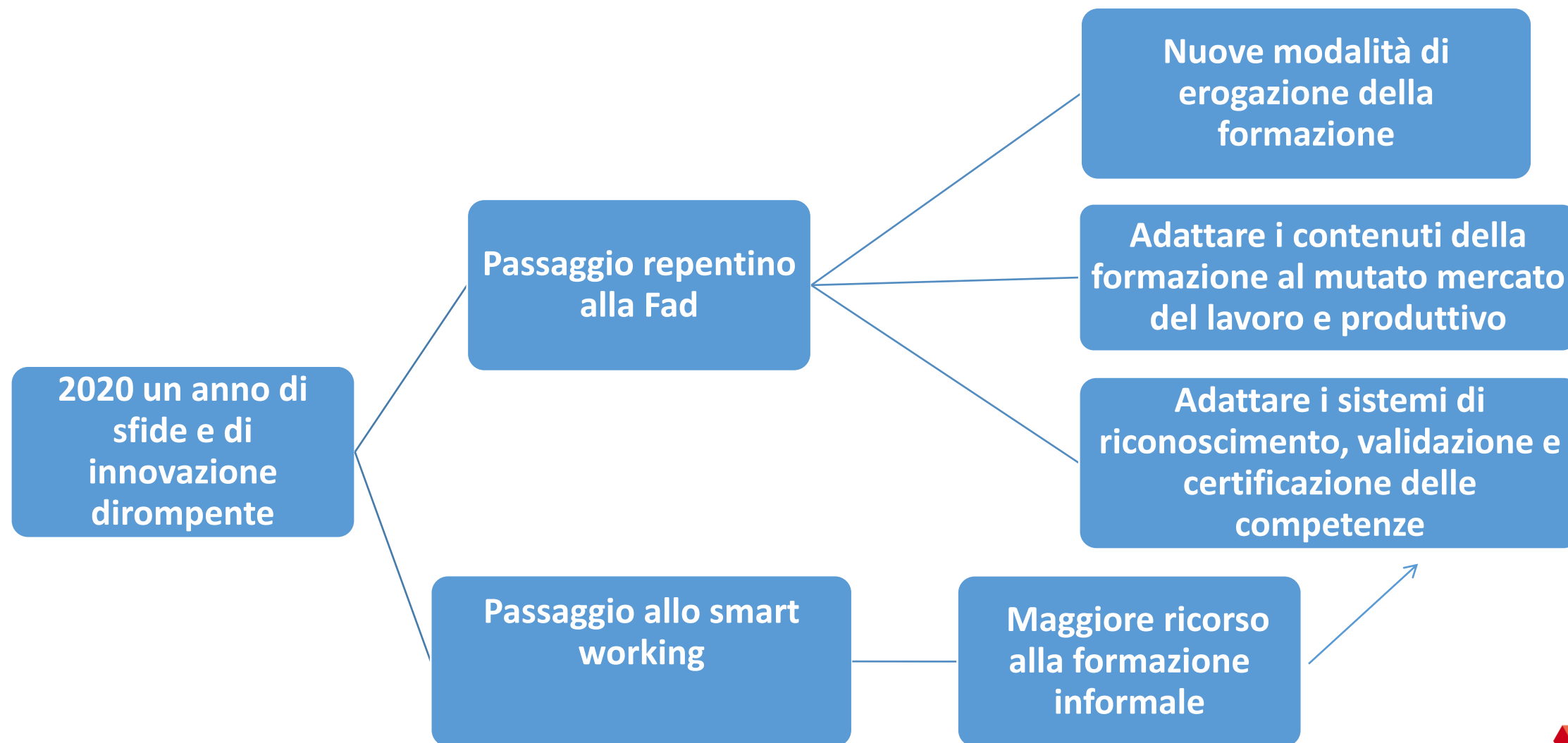


FORMAZIONE INFORMALE E SMART LEARNING

- La sfida della trasformazione digitale posta dalla quarta rivoluzione industriale e accelerata dall'emergenza Covid ha evidenziato alcune criticità dei sistemi formativi ma ha permesso un più rapido ingresso delle nuove tecnologie digitali, sia nel ricorso massiccio ed improvviso alla formazione a distanza per i corsi strutturati sia per l'apprendimento informale.
- Rapido adattamento ad un mercato del lavoro e produttivo che cambia, a nuove forme di organizzazione del lavoro e di apprendimento (smart working e smart learning), alle nuove tecnologie.
- La situazione di emergenza ha avvicinato gli apprendimenti non formali e informali, rendendoli complementari in un ottica di lifelong learning per il reskilling e nell'upskilling.



FORMAZIONE INFORMALE E SMART LEARNING



FORMAZIONE INFORMALE E SMART LEARNING

CRITICITA' PER I LAVORATORI

- Inizialmente il divario digitale (tra chi aveva mezzi per la connessione e chi no);
- Mancanza di una *Career Guidance*;
- Un generale basso livello di competenze digitali (DESI 2020), in particolare per i *low skilled adults* che non hanno le necessarie competenze di base per beneficiare dell'apprendimento digitale;
- Mancanza di *Soft skills* (competenze trasversali), necessarie per il *Growth Mindset* e l'apprendimento smart;
- Rischio di isolamento e di “infodemia” (secondo l'OMS) (grande flusso di informazioni).



LA FORMAZIONE INFORMALE NELLE AZIENDE ITALIANE: L'INDAGINE INAPP INDACO ACTIVE AGEING

Indagine sulle politiche di apprendimento permanente e di active ageing delle imprese italiane (INDACO, Indagine sulla conoscenza nelle imprese)

- Inserita nel Piano Statistico Nazionale 2017-2019 del SISTAN (IAP-00006);
- La rilevazione consente l'elaborazione di alcuni indicatori chiave sull'incidenza della formazione, le competenze richieste dalle imprese e le modalità di organizzazione della formazione nelle aziende;
- L'indagine rileva anche le strategie formative aziendali con un focus sulle politiche e i modelli di intervento adottati dalle imprese in tema di trasferimento intergenerazionale delle competenze;
- Utilizza metodologie, classificazioni e definizioni armonizzate a livello nazionale ed europeo (Eurostat CVTS - *Continuing Vocational Training Survey*).



LA FORMAZIONE INFORMALE NELLE AZIENDE ITALIANE: L'INDAGINE INAPP INDACO ACTIVE AGEING

La formazione in ambito aziendale può essere erogata attraverso due modalità.

- Da una parte, vi sono i corsi di formazione (**formazione aziendale non formale**);
- Dall'altra, vi sono le forme meno strutturate di formazione (**formazione informale**), in cui il lavoratore non frequenta lezioni frontali:

Training on the job;

Rotazione programmata nelle mansioni (incluso l'affiancamento);

Apprendimento mediante la partecipazione a convegni, workshop, ecc.;

Autoapprendimento (attività di formazione decisa e finanziata dall'impresa, nella quale è il lavoratore che apprende a decidere tempi e luoghi dell'apprendimento);

Partecipazione a circoli di qualità o a gruppi di auto-formazione (requisito essenziale è che la partecipazione a tali eventi sia considerata dall'impresa come attività formativa).



LA FORMAZIONE INFORMALE NELLE AZIENDE ITALIANE: L'INDAGINE INAPP INDACO ACTIVE AGEING

I RISULTATI DELL'INDAGINE (Dati relativi al 2018)

- Il 49% delle imprese ha investito in formazione informale (con modalità diverse dai corsi).
- La quota di imprese aumenta con la dimensione aziendale: la proporzione di imprese che investono in formazione informale cresce lentamente passando dalle micro alle piccole imprese; è a partire dalla terza fascia (50-249) che inizia ad assumere un valore davvero importante con il 73,1%, raggiungendo il picco dell'89% nelle grandi imprese, quelle con 250 e più addetti.
- Le tipologie formative informali sono più utilizzate al Nord, in particolare nel Nord-Ovest, e nei servizi.
- La tipologia più frequente risulta il *training on the job*, concentrato proprio nella tipologie di aziende maggiormente diffuse nel tessuto imprenditoriale italiano, le imprese fra 10 e 49 addetti.



LA FORMAZIONE INFORMALE NELLE AZIENDE ITALIANE: L'INDAGINE INAPP INDACO ACTIVE AGEING

I RISULTATI DELL'INDAGINE (Dati relativi al 2018)

Le imprese che hanno investito ed attuato innovazioni, hanno fatto ricorso alle tipologie di attività formative informali, registrando una quota quasi doppia rispetto alle imprese senza innovazioni.

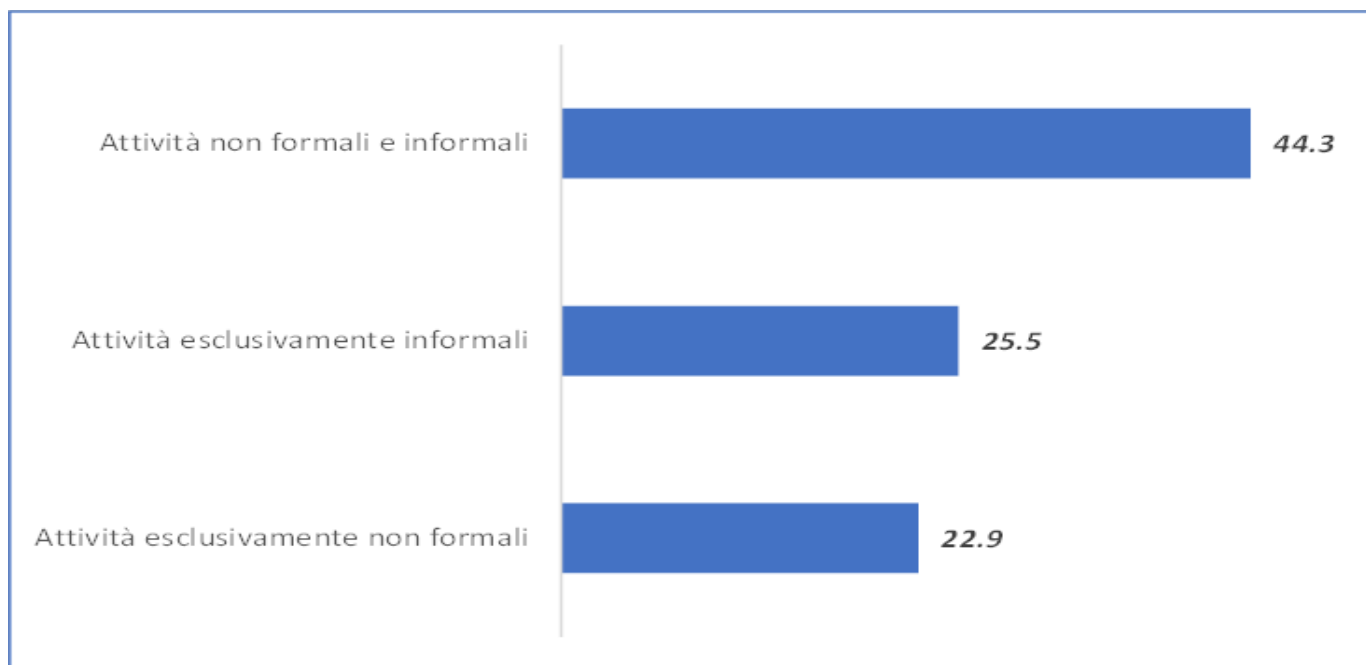
<i>Imprese con 6 addetti e oltre, con o senza innovazioni, che hanno erogato attività di formazione informale, per tipologia. Anno 2018 (%).</i> <i>Fonte: INAPP, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche</i>	Imprese con innovazioni	Imprese senza innovazioni
Training on the job	47,1	24,6
Rotazione mansioni lavorative, scambi o distacchi di lavoratori, visite di studio	19,3	10,5
Partecipazione a convegni, workshop, seminari e presentazione di prodotti/servizi	45,7	22,0
Partecipazione a circoli di qualità o gruppi di auto-formazione	10,9	7,2
Autoapprendimento mediante formazione a distanza	28,4	15,8



LA FORMAZIONE INFORMALE NELLE AZIENDE ITALIANE: L'INDAGINE INAPP INDACO ACTIVE AGEING

I RISULTATI DELL'INDAGINE (Dati relativi al 2018)

La valutazione delle attività di formazione risulta più frequente tra le imprese che hanno svolto attività informale (25,5% contro 22,9%).



LA SFIDA DELLA RIPRESA E DELLA RESILIENZA

SKILLS AGENDA

Indicatori	Obiettivi per il 2025	Livello attuale (dati per l'ultimo anno disponibile)	Aumento (in %)
Partecipazione di adulti di età compresa tra 25 e 64 anni all'apprendimento negli ultimi 12 mesi (in %)	50 %	38 % (2016)	+32 %
Partecipazione di adulti scarsamente qualificati di età compresa tra 25 e 64 anni all'apprendimento negli ultimi 12 mesi (in %)	30 %	18 % (2016)	+67 %
Percentuale di adulti disoccupati di età compresa tra 25 e 64 anni con un'esperienza di apprendimento recente (in %)	20 %	11 % (2019)	+82 %
Percentuale di adulti di età compresa tra 16 e 74 anni che possiedono almeno le competenze digitali di base (in %)	70 %	56 % (2019)	+25 %





PIANO DELL'UE PER IL DECENNIO DIGITALE (DIGITAL COMPASS)

La “Bussola” per guidare l’Europa verso la Transizione digitale.

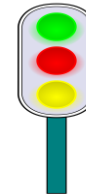
4 TEMI : COMPETENZE, INFRASTRUTTURE, IMPRESE, PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

OBIETTIVI (PER IL TEMA COMPETENZE):

- **80% DI ADULTI CON COMPETENZE DIGITALI DI BASE ENTRO IL 2030**
- **20 MILIONI DI SPECIALISTI ICT PER IL 2030**

SISTEMA DI MONITORAGGIO : RAPPORTI NAZIONALI ANNUALI

DIGITAL TRANSFORMATION PERFORMANCE (DESI)



PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)

Missione 5C1: riforma delle politiche attive e della formazione professionale, supportando i percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati.

La riforma si struttura in due linee di intervento: **1.** adozione del **“Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori” (GOL)**, per l'erogazione di servizi specifici e progettazione professionale personalizzata; **2.** adozione del **“Piano Nazionale Nuove Competenze”** (*upskilling e reskilling*).



PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)

Missione 1 Asse 1 : Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo.

Transizione 4.0 (riconfermato il credito di imposta alle imprese che investono in attività di formazione alla digitalizzazione e di sviluppo delle relative competenze).

Rafforzato il **Fondo nuove competenze**, istituito nel 2020 per consentire alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro nel periodo dell'emergenza Covid, per favorire attività di formazione sulla base di specifici accordi collettivi con le organizzazioni sindacali. Il fondo finanzia il costo delle ore trascorse in formazione, mentre sono a carico delle imprese i costi della formazione (docenti e aule), per i quali è possibile il ricorso ai Fondi interprofessionali.



SMART LEARNING

L'apprendimento non formale (i corsi) integrato con quello informale.

flessibilità, efficacia, efficienza, adattabilità, personalizzazione, interattività

I dipendenti possono strutturare il proprio processo di apprendimento e condividere le loro conoscenze ed esperienze sul lavoro.

Un sistema che facilita la formazione in base alle caratteristiche di apprendimento, alle preferenze e ai progressi;

Presenta maggiori gradi di impegno, accesso alla conoscenza, feedback e guida, e utilizza differenti strumenti e media, che consentono un accesso continuo alle informazioni pertinenti, attraverso un *mentoring* in tempo reale e disponibile ovunque grazie all'uso di tecnologie mobili;

Gli ambienti di apprendimento intelligenti sono soluzioni di apprendimento basate sull'IoT integrate nell'ambiente di lavoro attraverso piattaforme LMS (*Learning Management System*): ambienti fisici arricchiti con dispositivi digitali consapevoli del contesto per migliorare e accelerare l'apprendimento, utilizzabili sia online che offline.





GRAZIE

ALESSANDRA PEDONE

a.pedone@inapp.org



www.inapp.org