STAY OK

RIPENSARE IL BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO NELLE PMI DELL'UE

MANUALE PER I FORNITORI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Suggerimenti per i fornitori di formazione professionale

ID PROGETTO: 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571

www.stay-ok-project.eu

Co-funded by the European Union

STAY OK

Autori
Diasozousa Anna Gryllaki, Valeria Lavano

Co-Authori
Nicola Vita, Enry Di Giacomo, Federica Bovio, Carlos Franco, Milagros Barrios, Wolfgang Schabereiter, Rainer Schabereiterand, Zayana Pompaeva, and Diana Medrea-Mogensen.

Partners

EXEO LAB
GEINNOVA
MUNICH BUSINESS SCHOOL
BRAIN PLUS
MALTESE-ITALIAN CHAMBER OF COMMERCE
WE ARE ENTREPRENEURS

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

Co-funded by the European Union

CC BY SA

STAY OK

TABELLA DI **CONTENUTO**

1. Informazioni sul progetto STAY OK
2. Introduzione alla Guida Aperta
3. Metodologia utilizzata: formazione attiva
4. Fornire un corso di formazione
   - Modulo 1: Pianificazione della carriera
   - Modulo 2: Strategie di lavoro ibride
   - Modulo 3: Intelligenza artificiale per la gestione dei lavoratori
   - Modulo 4: Problemi di accessibilità e benessere mentale
   - Modulo 5: Benessere della comunità
   - Modulo 6: Equilibrio vita-lavoro
5. Suggerimenti per la facilitazione
6. Utilizzo della piattaforma e-learning
7. Utilizzo del toolkit digitale STAY OK
8. Conclusion
9. Fonti aggiuntive

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

STAY OK

Informazioni sul progetto STAY OK:

“STAY OK - Ripensare il benessere sui luoghi di lavoro nelle PMI dell'UE” - 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571 è un progetto Erasmus+ nel campo dell'istruzione e formazione professionale, selezionato nell'ambito della tipologia di azione KA220-VET - Partenariati di cooperazione nell'istruzione e formazione professionale.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro sottolinea l'importanza del benessere dei dipendenti sul posto di lavoro, evidenziando l'impatto delle modalità di lavoro da remoto e ibrido sul benessere dei dipendenti.

Il benessere sul lavoro è una questione cruciale nelle agende aziendali e politiche di tutto il mondo. STAY OK colma il divario tra le offerte VET e HE e crea un corso per i leader delle piccole imprese incentrato sulla pianificazione della carriera, il lavoro ibrido, l'intelligenza artificiale per la gestione delle risorse umane, la rimozione delle barriere tecnologiche per i lavoratori con disabilità, il benessere della comunità e l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Co-funded by
the European Union

COLLABORAZIONE

Il progetto STAY OK si propone di aiutare le piccole imprese del settore dei servizi e delle prestazioni intellettuali, come società di consulenza, marketing, software house e formazione, a sviluppare politiche volte a migliorare il benessere dei dipendenti.

PARTNER PRINCIPALE:
Exeo Lab Srl – Consulenza Aziendale (IT)

PARTNER: Camera di Commercio Italo Maltese (MT)

PARTNER: Munich Business School GmbH (DE)

PARTNER: Brainplus GmbH (AUT)

PARTNER: Gestione Strategica e Innovazione SL – Centro di formazione professionale (ES)

PARTNER: Siamo imprenditori (DNK)

Co-funded by the European Union

OBIETTIVI

Il benessere sul posto di lavoro è un tema importante, soprattutto per le piccole imprese di servizi professionali e di consulenza. Il progetto STAY OK mira ad aumentare la loro attrattività sul mercato del lavoro e a contrastare la tendenza alle dimissioni, concentrandosi sull'affrontare questo tema cruciale nelle agende aziendali e politiche di tutto il mondo.

Obiettivi

Comprendere gli ostacoli e le carenze di competenze nelle piccole aziende in relazione al tema del benessere sul lavoro.

Superare i colli di bottiglia attraverso strumenti e azioni innovative nell'istruzione e formazione professionale.

Garantire la sostenibilità dei risultati del progetto nel tempo e accelerare la data di conclusione del progetto.

Co-funded by the European Union

OBIETTIVI

Il progetto STAY OK avrà un impatto significativo e radicale sui dirigenti delle piccole imprese, sui fornitori di formazione professionale, sulle organizzazioni di supporto alle imprese e sulle organizzazioni partner.

OBIETTIVI

- I leader delle piccole imprese
- Fornitori di formazione professionale
- Organizzazioni di supporto alle imprese
- Organizzazioni partner

In che modo questi gruppi possono trarre vantaggio dal progetto e dal materiale STAY OK?

Co-funded by the European Union

OBIETTIVI

Leader delle piccole imprese

STAY OK fornisce ai leader del settore dei servizi professionali competenze pratiche per migliorare il benessere sul posto di lavoro, colmando una lacuna nella formazione professionale e nell'istruzione superiore. Il curriculum, basato sul contributo degli stakeholder, ha un forte potenziale di mercato.

Fornitori di formazione professionale

Il progetto offre un programma di formazione pronto all'uso e pertinente al mercato, supportato da un manuale dettagliato e sottoposto a revisione paritaria con il contributo delle parti interessate, per una facile integrazione nelle offerte esistenti.

Organizzazioni di supporto alle imprese

Le associazioni di PMI, le società di consulenza e le Camere di commercio possono migliorare i propri servizi con l'accesso a un rapporto di ricerca, a un MOOC gratuito on-demand e a un kit di strumenti digitali per valutare e migliorare il benessere sul posto di lavoro.

Organizzazioni partner

I partner accademici e commerciali traggono vantaggio dall'ampliamento dei servizi di ricerca e consulenza, mentre i fornitori di formazione professionale potenziano la loro offerta formativa con contenuti pertinenti e richiesti.

Co-funded by
the European Union

INTRODUZIONE

La struttura del Manuale e come utilizzarla

La Open Guide for VET Providers è un manuale digitale strutturato progettato per assistere i provider di istruzione e formazione professionale (VET) nell'implementazione di una formazione efficace e innovativa incentrata sul benessere sul posto di lavoro per i leader delle piccole imprese. Questa guida funge sia da quadro di riferimento fondamentale che da strumento pratico per progettare, gestire e fornire una formazione che affronti competenze cruciali sul posto di lavoro, in particolare nelle aree identificate nel progetto STAY OK.

Questo manuale è stato creato per supportare i fornitori di formazione professionale, i formatori e gli educatori nel promuovere le competenze dei leader delle piccole imprese per la gestione del benessere sul posto di lavoro. Data la crescente enfasi sul benessere e sulla salute mentale negli ambienti professionali, la guida affronta sei moduli chiave che coprono aree essenziali per mantenere un ambiente di lavoro produttivo ed equilibrato:

Pianificazione della carriera
Strategie di lavoro ibride
AI per la gestione dei lavoratori

Problemi di accessibilità
Benessere della comunità
Equilibrio vita-lavoro

Co-funded by the European Union

INTRODUZIONE

Questa Guida è suddivisa in moduli accessibili come risorse autonome o come parte di un piano formativo completo. Ogni modulo include contenuti teorici, esercizi pratici, casi di studio e strumenti che gli enti di formazione professionale possono personalizzare in base alle proprie esigenze locali e organizzative. La guida adotta una metodologia mista che combina risorse online e apprendimento basato sul lavoro (WBL), adattabile sia a contesti online che in presenza.

Leggi e comprendi la guida completa

1. Si incoraggiano i formatori e gli educatori a leggere la guida in modo completo per comprenderne gli obiettivi e le metodologie. La familiarità con il contenuto consentirà ai formatori di apportare modifiche consapevoli in base alle esigenze dei loro partecipanti.

2. Coinvolgimento in esercizi pratici e casi di studio: ogni modulo include esercizi, applicazioni del mondo reale e attività progettate per l'apprendimento attivo. I formatori dovrebbero incoraggiare i partecipanti a impegnarsi profondamente con questi materiali, poiché simulano scenari lavorativi e consentono la risoluzione pratica dei problemi.

Co-funded by the European Union

INTRODUZIONE

3. Implementare l'apprendimento basato sul lavoro: la guida include un componente WBL strutturato di 20 ore per ogni modulo, offrendo ai partecipanti la possibilità di applicare le proprie conoscenze in contesti lavorativi reali. Questa sezione è essenziale per consolidare le competenze acquisite durante la formazione.

4. Utilizzare valutazioni e autovalutazione: ogni modulo include quiz di autovalutazione e valutazioni finali per valutare la comprensione e garantire che i partecipanti possano applicare con sicurezza ciò che hanno imparato.

5. Adattamento a diversi ambienti di apprendimento: la struttura della guida consente flessibilità tra vari formati (online, ibrido o di persona), in modo che i formatori possano modificare la distribuzione in base alle proprie risorse e ai requisiti specifici dei propri studenti.

Si consiglia a tutti i formatori, gli enti di formazione professionale e i facilitatori di seguire le attività della guida, di integrarne le risorse e di adattarne l'applicazione alle esigenze locali per la massima pertinenza. Questa guida non è solo uno strumento educativo, ma anche un percorso per trasformare la cultura aziendale, fornendo ai leader strategie per dare priorità al benessere e alla produttività.

Co-funded by
the European Union

INTRODUZIONE

La struttura del manuale e come utilizzarlo

Una sezione introduttiva che spiega la formazione attiva, ovvero la metodologia da utilizzare per la formazione

Una sezione che spiega come approcciarsi al gruppo di lavoro e le principali competenze che un manager aziendale dovrebbe possedere

Una sezione sulle diverse attività che possono essere svolte secondo i moduli formativi.

Co-funded by the European Union

METODOLOGIA UTILIZZATA: FORMAZIONE ATTIVA (AT)

Nell'opera fondamentale "Active Learning: Creating Excitement in the Classroom", compilata nel 1991 per l'Association for the Study of Higher Education e per l'ERIC Clearinghouse on Higher Education, Bonwell ed Eison hanno definito le strategie che promuovono l'apprendimento attivo come "attività di apprendimento che coinvolgono gli studenti nel fare cose e nel pensare a ciò che stanno facendo" (Bonwell ed Eison, 1991). Gli approcci che promuovono l'apprendimento attivo si concentrano maggiormente sullo sviluppo delle competenze degli studenti piuttosto che sulla trasmissione di informazioni e richiedono agli studenti di fare qualcosa. Tendono anche a enfatizzare l'esplorazione da parte degli studenti dei propri atteggiamenti e valori.

Questo manuale vuole essere una guida introduttiva, una raccolta di informazioni e consigli utili per una prima esperienza nel mondo della formazione. Non può e non deve essere considerato un unico punto di riferimento, in quanto la materia della formazione è molto più ampia, sfaccettata e approfondita. Il manuale vuole supportare una conoscenza più approfondita, una comprensione ampia e approfondita e gli sviluppi nel campo della formazione.

Co-funded by the European Union

STAY OK

METODOLOGIA UTILIZZATA: FORMAZIONE ATTIVA (AT)

Questa definizione è ampia e Bonwell ed Eison riconoscono esplicitamente che una gamma di attività può rientrare in essa. Suggeriscono uno spettro di attività per promuovere l'apprendimento attivo, che vanno da quelle molto semplici (ad esempio sospendere la lezione per consentire agli studenti di chiarire e organizzare le proprie idee discutendo con i vicini) a quelle più complesse (ad esempio usare casi di studio come punto focale per il processo decisionale).

"Attività didattiche che coinvolgono gli studenti nel fare cose e nel pensare a ciò che stanno facendo."
Bonwell e Eison, 1991

"L'apprendimento attivo implica che gli studenti siano coinvolti nel loro apprendimento. Le strategie di insegnamento attivo fanno sì che gli studenti facciano qualcosa di diverso dal prendere appunti o seguire le istruzioni... partecipano alle attività... [per] costruire nuove conoscenze e sviluppare nuove competenze scientifiche". Handelsman et al.,2007

"Gli sforzi degli studenti per costruire attivamente la propria conoscenza."
Carr et al., 2015

L'apprendimento attivo coinvolge gli studenti nel processo di apprendimento attraverso attività e/o discussioni in classe, anziché ascoltare passivamente un esperto. Enfatizza il pensiero di ordine superiore e spesso prevede il lavoro di gruppo.
Freeman e altri, 2014

Co-funded by the European Union

L'apprendimento attivo è un approccio all'insegnamento che prevede il coinvolgimento attivo degli studenti con il materiale del corso attraverso discussioni, risoluzione di problemi, studi di casi, giochi di ruolo e altri metodi. Gli approcci di apprendimento attivo attribuiscono un grado maggiore di responsabilità allo studente rispetto agli approcci passivi come le lezioni faccia a faccia, ma la guida dell'istruttore è comunque fondamentale nell'aula di apprendimento attivo.

L'apprendimento attivo aiuta a promuovere capacità di pensiero di ordine superiore come l'applicazione della conoscenza, l'analisi e la sintesi

L'apprendimento attivo coinvolge gli studenti nell'apprendimento profondo piuttosto che in quello superficiale e consente loro di applicare e trasferire meglio le conoscenze

L'apprendimento attivo si riferisce a un'ampia gamma di strategie didattiche che coinvolgono gli studenti come partecipanti attivi al loro apprendimento durante le lezioni con il docente. In genere, queste strategie prevedono che gli studenti lavorino insieme durante la lezione, ma possono anche prevedere lavoro individuale e/o riflessione. Questi approcci didattici spaziano da attività brevi e semplici come la scrittura di un diario, la risoluzione di problemi e le discussioni a coppie, ad attività più lunghe e impegnative o strutture pedagogiche come casi di studio, giochi di ruolo e apprendimento di gruppo strutturato.

Co-funded by the European Union

REPORT SULLE FUNZIONALITÀ DI APPRENDIMENTO ATTIVO

Le prove che gli approcci di apprendimento attivo aiutano gli studenti ad apprendere in modo più efficace rispetto agli approcci trasmissivi su cui gli insegnanti si affidano per "insegnare raccontando" sono solide e risalgono a più di trent'anni fa (vedere, ad esempio, Bonwell ed Eison, 1991). Ci concentreremo ora su un rapporto che esamina e analizza molteplici studi sull'apprendimento attivo. Freeman e colleghi hanno condotto una meta-analisi di 225 studi che confrontavano "progettazioni di corsi costruttivisti rispetto a quelle focalizzate sull'esposizione" nelle discipline STEM (Freeman et al.)

Sono stati inclusi studi che hanno esaminato la progettazione di sessioni in aula (in contrapposizione al lavoro fuori classe o ai laboratori) con almeno un po' di apprendimento attivo in contrapposizione alle lezioni tradizionali, confrontando i tassi di fallimento e i punteggi degli studenti negli esami, nei risultati o in altre valutazioni. Hanno scoperto che gli studenti nelle classi tradizionali avevano 1,5 volte più probabilità di fallire rispetto agli studenti nei corsi con apprendimento attivo.

Questi risultati sono stati coerenti in tutte le discipline: non sono state osservate differenze significative per quanto riguarda l'apprendimento attivo nei corsi di biologia, chimica, informatica, ingegneria, geologia, matematica, fisica e psicologia.

Co-funded by the European Union

REPORT SULLE FUNZIONALITÀ DI APPRENDIMENTO ATTIVO

Gli autori concludono che le prove a favore dei benefici dell'apprendimento attivo sono molto forti, affermando che "se gli esperimenti analizzati qui fossero stati condotti come studi clinici randomizzati di interventi medici, avrebbero potuto essere interrotti per i benefici, vale a dire che l'arruolamento dei pazienti nella condizione di controllo avrebbe potuto essere interrotto perché il trattamento testato era chiaramente più benefico".

Sebbene il rapporto si concentri sulle discipline STEM e non vi siano revisioni simili per le discipline umanistiche e le scienze sociali, la maggior parte delle prove suggerisce che gli approcci di apprendimento attivo sono efficaci in tutte le discipline (Ambrose et al, 2010; Bonwell ed Eison, 1991; Chickering e Gamson, 1987).

Poiché quando viene data loro l'opportunità di interagire attivamente con le informazioni che stanno apprendendo, gli studenti ottengono risultati migliori, scopriamo quali sono i vantaggi della formazione attiva:

Co-funded by the European Union

L'apprendimento attivo aiuta gli studenti a diventare "discenti per tutta la vita": in un approccio di apprendimento attivo, l'apprendimento non riguarda solo il contenuto, ma anche il processo. L'apprendimento attivo sviluppa l'autonomia degli studenti e la loro capacità di apprendere. L'apprendimento attivo offre agli studenti un maggiore coinvolgimento e controllo sul loro apprendimento. Ciò significa che gli studenti sono maggiormente in grado di continuare ad apprendere una volta che lasciano gli istituti di formazione.

L'apprendimento attivo incoraggia il successo: incoraggiare l'apprendimento attivo aiuta gli studenti a ottenere voti più alti grazie alle loro maggiori competenze e comprensione. Poiché l'apprendimento attivo incoraggia gli studenti ad assumere un ruolo centrale nel loro apprendimento, li prepara meglio sia per l'istruzione superiore che per il mondo del lavoro. Le capacità analitiche aiutano gli studenti a risolvere meglio i problemi e ad applicare le loro conoscenze.

L'apprendimento attivo è coinvolgente e intellettualmente interessante: un approccio di apprendimento attivo incoraggia tutti gli studenti a rimanere concentrati sull'apprendimento, il che spesso li rende più entusiasti di studiare. Gli insegnanti scoprono anche di apprezzare il livello di discussione accademica con i loro studenti che un approccio di apprendimento attivo incoraggia.

Co-funded by
the European Union

VALORE AGGIUNTO DELLA FORMAZIONE ATTIVA

Le opportunità di elaborare il materiale didattico attraverso il pensiero, la scrittura, il dialogo e la risoluzione dei problemi offrono agli studenti molteplici possibilità di apprendimento.

L'applicazione di nuove conoscenze aiuta gli studenti a codificare nella loro memoria informazioni, concetti e competenze, collegandoli alle informazioni precedenti, organizzando le conoscenze e rafforzando i percorsi neutri.

Lavorare sulle attività aiuta a creare connessioni personali con il materiale, aumentando la motivazione degli studenti ad apprendere.

L'interazione regolare con il facilitatore e i colleghi su attività e obiettivi condivisi contribuisce a creare un senso di comunità nell'ambiente di apprendimento.

Gli educatori possono comprendere meglio il pensiero degli studenti osservandoli e parlando con loro mentre lavorano.

Co-funded by the European Union

STAY OK

INCORPORA L'APPRENDIMENTO ATTIVO NELLA TUA FORMAZIONE

Le attività di apprendimento attivo possono essere utilizzate per:

- Ottieni studenti e aumenta la motivazione
- Valutare le conoscenze pregresse degli studenti
- Promuovere la risoluzione dei problemi e ...icazione, approfondire l'apprendimento degli studenti
- Valutare quando gli studenti hanno compreso il materiale
- Aiutare gli studenti a rivedere i materiali per un esame
- Preparare gli studenti per un compito importante
- Esplora la rilevanza del materiale del corso nella vita professionale o quotidiana degli studenti

Co-funded by the European Union

Come iniziare con le tecniche di apprendimento attivo?

Che tu stia pensando di provare l'apprendimento attivo per la prima volta o che tu l'abbia già utilizzato in passato e voglia provare qualcosa di nuovo, queste sono strategie ben collaudate per coinvolgere gli studenti e concentrarsi sui concetti chiave nel tuo gruppo. Inizia con una di queste e considera di aggiungerne altre quando ti senti a tuo agio.

Suddividere la lezione ogni 15-20 minuti aiuterà a mantenere viva l'attenzione e l'interesse degli studenti mentre mettono in pratica ciò che stanno imparando.

SUGGERIMENTI da tenere a mente quando si testano nuove tecniche:

- Utilizzare problemi o domande che stimolino e interessino gli studenti;
- Spiega lo scopo dell'attività e sii chiaro su cosa vuoi che gli studenti facciano;
- Assegnare tempo sufficiente all'attività; alcune attività in classe richiedono solo 2-3 minuti, ma altre potrebbero richiedere più tempo;
- Suddividere le attività più lunghe in fasi o passaggi, in modo che gli studenti che finiscono prima non debbano aspettare e quelli che hanno bisogno di più aiuto ricevano il feedback di cui hanno bisogno;
- Prendetevi del tempo per fare un debriefing e identificare i risultati alla fine dell'attività, per assicurarvi che gli studenti ricevano un feedback da voi e/o dai loro colleghi.

Co-funded by the European Union

EROGARE CORSO DI FORMAZIONE

COINVOLGERE GLI STUDENTI NEL PROCESSO DI FORMAZIONE

Chiunque abbia partecipato a corsi di formazione aziendale ha imparato che, per avere successo, la formazione deve essere coinvolgente. Quando alle persone piace ciò che fanno e trovano la motivazione interiore per farlo, è più probabile che si concentrino e investano tempo.

In quanto formatori aziendali, è opportuno conoscere come aumentare il coinvolgimento dei dipendenti e come mantenere la loro attenzione. Il coinvolgimento degli studenti misura la loro partecipazione alla formazione. Gli studenti coinvolti partecipano attivamente alla formazione, lo fanno volentieri, non si pentono di dover dedicare tempo e sforzi. In breve, hanno una motivazione interna per partecipare alla formazione. Gli studenti coinvolti completano con successo i loro compiti, partecipano alle discussioni e producono buoni risultati.

Molti credono che la formazione sia coinvolgente se è umoristica. Naturalmente, a tutti piace divertirsi e l'umorismo può migliorare la memorizzazione di nuove conoscenze, ma questo non significa che sia sufficiente per coinvolgere gli studenti.

Co-funded by the European Union

EROGARE CORSO DI FORMAZIONE

COINVOLGERE GLI STUDENTI NEL PROCESSO DI FORMAZIONE

Gli studenti adulti non solo hanno molti impegni personali e professionali, ma hanno anche esperienze e preferenze diverse. Sono individui con interessi e tratti della personalità ben definiti e non è facile catturare e mantenere la loro attenzione.

Spesso non si concentrano sull'apprendimento ma su un altro aspetto della loro vita personale o professionale, possono avere esperienze negative in passato, possono soffrire di noia o sentirsi isolati.

Tuttavia, è dimostrato che gli studenti adulti sono motivati se:

→ Imparano in modo autonomo, esplorano e ricercano;

→ I moduli di apprendimento e gli esercizi sono brevi e pertinenti;

→ Ricevono regolarmente feedback e incoraggiamenti.

Co-funded by the European Union

EROGARE CORSO DI FORMAZIONE

COINVOLGERE GLI STUDENTI NEL PROCESSO DI FORMAZIONE

Sebbene non esista un approccio valido per tutti per un coinvolgimento di successo, esistono diverse strategie che possono mettere il tuo reparto di apprendimento e sviluppo sulla strada del successo nel coinvolgere gli studenti che partecipano a programmi di formazione formali.

Ecco una tabella di marcia per imparare a coinvolgere il pubblico durante la formazione:

Cultura dell'apprendimento → una forte cultura dell'apprendimento aumenta significativamente l'impatto aziendale;

Contenuti coinvolgenti → iniziare con la creatività, rendere il programma interattivo e assicurarsi che comunichi chiaramente i concetti chiave;

Opportunità accessibili → oltre alla logistica, il contenuto stesso deve essere fornito in modo tale da essere accessibile a tutti;

Piano di rinforzo → assicurarsi che il programma abbia un piano per rafforzare le conoscenze o le competenze apprese al di fuori dell'aula;

Approccio basato sui bisogni → è necessario comprendere le competenze e i bisogni degli studenti, nonché gli obiettivi dell'organizzazione, per garantire l'allineamento di entrambi.

Co-funded by the European Union

Per rendere la formazione più coinvolgente per i dipendenti della tua organizzazione, il formatore può:

- Analizzare le esigenze e le competenze dei partecipanti e identificare le lacune;
- Definire obiettivi di apprendimento chiari;
- Spiegare perché dovrebbero partecipare alla formazione e in che modo questa li aiuterà nelle loro attività quotidiane;
- Riconoscere la loro partecipazione alla formazione;
- Personalizza i tuoi corsi di formazione e sii creativo con i contenuti;
- Utilizzare corsi online, gamification, apprendimento misto, apprendimento mobile e apprendimento sociale per rendere il processo il più vantaggioso possibile;
- Utilizzare forum e social media per creare canali di comunicazione che consentano agli studenti di esprimere e condividere pensieri e opinioni;
- Utilizzare un sistema di gestione dell'apprendimento per distribuire facilmente la formazione a tutti i dipendenti;
- Rendere la formazione attiva in modo che gli studenti non si annoino;
- Aggiungere domande stimolanti per mettere alla prova i partecipanti;
- Consentire ai partecipanti di commettere errori e fallire, ma dare loro l'opportunità di riprendere il corso;
- Creare un'esperienza di apprendimento, non solo un corso di apprendimento;
- Aggiungere storie per aumentare il coinvolgimento degli studenti.

Co-funded by the European Union

CREARE UN AMBIENTE POSITIVO E STIMOLANTE

L'ambiente di apprendimento si riferisce ai diversi luoghi fisici, contesti e culture in cui gli studenti apprendono. I formatori devono impegnarsi a creare un ambiente di apprendimento positivo con gli studenti. Un ambiente di apprendimento positivo fa sentire gli studenti al sicuro e apprezzati. Li aiuterà a vivere l'apprendimento come qualcosa di positivo e prezioso.

Un ambiente di apprendimento positivo incoraggia inoltre i tirocinanti ad aprirsi agli altri e favorisce il team building e altre abilità sociali. Quando si crea un ambiente di apprendimento positivo, è importante considerare sia l'ambiente di apprendimento materiale che il clima di apprendimento.

AMBIENTE DI APPRENDIMENTO MATERIALE

Per ambiente materiale si intendono tutti i fattori fisici associati al luogo di allenamento.
Se la formazione viene svolta in modalità ibrida o mista, essa comprende sia l'ambiente fisico dell'allievo sia lo spazio di apprendimento virtuale.
È compito dell'ente erogatore del corso garantire aule adeguate per i propri corsi di formazione.
Si consiglia inoltre all'istruttore di verificare prima dell'inizio del corso che tutto sia disponibile e funzionante.

Co-funded by
the European Union

CLIMA DI APPRENDIMENTO

Oltre allo spazio fisico, l'apprendimento è fortemente influenzato anche dal clima di apprendimento. Questo è l'umore, gli atteggiamenti, le norme e il tono prevalenti in classe. Un clima di apprendimento positivo favorirà una sana convivenza tra i tirocinanti e il formatore, promuovendo relazioni positive e migliorando la partecipazione e la motivazione dei tirocinanti. Un buon modello di orientamento per l'implementazione di un clima di apprendimento positivo è il modello PERMA di Martin Seligman (Flourish, una nuova visione della felicità di Martin Seligman).

PERMA identifica cinque elementi:

→ Emozioni positive;
→ Impegno;
→ Relazioni positive;
→ Significato;
→ Realizzazione.

Co-funded by
the European Union

CLIMA DI APPRENDIMENTO

Le **emozioni positive** possono essere accresciute attraverso attività di gratitudine, ad esempio scrivendo le cose belle accadute di recente che hanno suscitato emozioni positive.

Il **coinvolgimento** si ottiene incoraggiando gli studenti a concentrarsi sul momento presente e facilitando momenti di flusso, uno stato di intensa concentrazione sul compito da svolgere, ad esempio discussioni, esercizi creativi o sfide.

Le **relazioni positive** tra i tirocinanti possono essere facilitate attraverso esercizi di rottura del ghiaccio e regolari esercizi di team building.

Il **significato** per il tirocinante può essere raggiunto rendendolo consapevole dei propri valori e punti di forza, punti di forza del carattere. Ove possibile, il formatore può creare una narrazione potente in cui il tirocinante è il protagonista e il formatore la sua guida.

Il formatore può trasmettere un senso di **realizzazione** negli studenti stabilendo obiettivi chiari e raggiungibili per il corso e per i singoli moduli.

Tutti questi elementi concorrono a formare il concetto di benessere personale.

Co-funded by the European Union

Concentrarsi sugli studenti:
come migliorare le soft skills e le competenze manageriali

Le **hard skill** sono le competenze e le conoscenze specifiche del lavoro di cui tutti abbiamo bisogno per svolgere un lavoro, che possono essere acquisite e migliorate tramite programmi di istruzione e formazione. Sono solitamente competenze quantificabili che possono essere facilmente definite e valutate.

Le **competenze trasversali**, al contrario, sono definite come un ampio gruppo di caratteristiche intra e interpersonali di conoscenza di sé, autogestione, atteggiamento, disposizione e personalità necessarie per il benessere personale e, di conseguenza, per il successo nel lavoro.

La classificazione delle **soft skill** varia. Tuttavia, non esiste un elenco unico di soft skill ma si possono trovare elementi comuni, vale a dire che le soft skill sono divise in tre gruppi principali:

Competenze personali: capacità di apprendimento, tolleranza allo stress, etica del lavoro, consapevolezza di sé, impegno, equilibrio di vita, creatività e innovazione.

Competenze sociali: comunicazione, lavoro di squadra, networking, negoziazione, gestione dei conflitti, leadership, adattabilità alle culture.

Competenze metodologiche/contenutistiche: ad esempio orientamento al cliente/utente, miglioramento continuo, adattabilità al cambiamento, risultati, capacità analitiche e decisionali, capacità di gestione, ricerca e gestione delle informazioni (Five, 2016).

Co-funded by
the European Union

Concentrarsi sugli studenti:
come migliorare le soft skills e le competenze manageriali

Di recente, le aziende sono alla ricerca di dipendenti con **soft skill**. Sono diventate sempre più importanti. Molti studi e sondaggi hanno evidenziato un problema nel mercato del lavoro, indicando una carenza di competenze tra i dipendenti, soprattutto nel caso delle generazioni più giovani.

In particolare, la ricerca condotta da McKinsey (2016) ha riportato che un terzo dei datori di lavoro ritiene che la mancanza di soft skill stia causando importanti problemi aziendali sotto forma di costi, qualità o tempo. Pertanto, le soft skill sono cruciali sia per il dipendente che per lo sviluppo dell'azienda.

Come formatore, dovrebbe essere consapevole della loro importanza e trasmetterla anche agli studenti. Gli imprenditori spesso incontrano difficoltà nelle loro carriere, soprattutto all'inizio, quindi è essenziale tenere a mente che le soft-skill sono importanti tanto quanto la conoscenza.

Infine, un formatore dovrebbe saper gestire situazioni diverse che richiedono il massimo delle sue competenze trasversali.

Co-funded by
the European Union

Di seguito vengono definite le soft skills e la loro importanza nel mondo aziendale:

La **conoscenza di sé** è lo stato in cui una persona è profondamente consapevole della propria personalità a tutti i livelli: punti di forza e di debolezza, passioni e motivazioni, traumi, limiti, paure e sogni, meccanismi e strumenti, ecc. Oltre a riconoscere le proprie caratteristiche personali, una persona che conosce bene se stessa continuerà ad avere un atteggiamento introspettivo per bilanciare i propri punti di forza e di debolezza e ricercare la migliore versione di sé.

La conoscenza di sé è fondamentale nel mondo aziendale, perché si riflette nel lavoro svolto dal dipendente. In particolare, l'autostima e la fiducia in se stessi di una persona hanno senza dubbio un impatto sulla qualità del lavoro che svolge.

L'introspezione è la chiave principale. È importante saper guardare dentro se stessi e osservare senza giudicare.
Essere consapevoli dei propri punti di forza e di debolezza per essere preparati in anticipo ad affrontare le sfide.

L'autostima è lo stato in cui una persona accetta tutte le caratteristiche scoperte dall'autoconoscenza, si sente a suo agio sia con i suoi punti di forza che con le sue debolezze. Una persona con autostima è in grado di prendersi cura di sé e di valorizzarsi indipendentemente dalle valutazioni degli altri e si mette al primo posto senza essere egoista. Un'elevata autostima avrà un impatto sul modo in cui operiamo sul posto di lavoro, sul modo in cui ci relazioniamo con le persone e sui risultati che otterremo nella carriera personale.

Come formatori e soprattutto quando si ha a che fare con imprenditori, è importante che il fallimento o le difficoltà non influenzino la loro autostima. Devono essere sicuri di sé e consapevoli che nessuno è perfetto.

La **fiducia** è un sentimento di sicurezza e convinzione in se stessi. Una persona sicura di sé è orgogliosa di ciò che è, non si sente inferiore o superiore agli altri e si vede allo stesso livello degli altri. Questo tipo di persona incoraggia le persone a fare cose e usa un linguaggio gentile e incoraggiante nei suoi confronti.

Co-funded by
the European Union

Mostrare sicurezza sul posto di lavoro è molto importante per far credere agli altri nella qualità del lavoro del dipendente. Nel caso degli imprenditori, è molto importante che siano sicuri delle loro idee imprenditoriali e siano disposti a lavorare per ottenerle.

Come formatore, è importante saper trasmettere sicurezza agli studenti, in modo che si sentano in un ambiente sicuro.

Consapevolezza emotiva: è la capacità di riconoscere, identificare, accettare e comprendere le nostre emozioni, momento per momento, senza giudicarle. Una persona emotivamente consapevole sa cosa sta provando e perché ed è in grado di nominare, etichettare o esprimere l'emozione.

Inoltre, la connessione tra i suoi pensieri, sentimenti e azioni è in linea e sa come i suoi sentimenti influenzano la sua performance. Il posto di lavoro ospiterà sicuramente diversi tipi di situazioni con diversi tipi di persone e la capacità di essere consapevoli delle nostre emozioni sarà un'abilità importante per gestire e comprendere meglio le circostanze.

È fondamentale identificare e analizzare perché e quanto diversamente ci sentiamo in quel modo. Ciò aiuterà a gestire e prevenire risposte emotive indesiderate. L'autoanalisi è essenziale.

Co-funded by the European Union

La **regolazione emotiva** è la capacità di gestire le emozioni, la capacità con cui una persona affronta, canalizza e controlla le emozioni in modo efficiente e vantaggioso per sé e per chi la circonda. Una persona con una buona regolazione emotiva non giudica certe emozioni e capisce che tutte le emozioni hanno valore.

Sul posto di lavoro, la regolazione di certe emozioni è cruciale, ad esempio nel caso di rabbia, frustrazione o tristezza. Le reazioni che una persona può avere a queste emozioni possono avere conseguenze sulla sua carriera. Ecco perché è importante sapere come gestire le emozioni forti.

È essenziale saper restare obiettivi e non lasciarsi controllare dalle emozioni. Come formatore è importante mantenere un atteggiamento professionale anche se stiamo vivendo un'esperienza molto emotiva (positiva o negativa).

L'**intelligenza emotiva** è la capacità con cui una persona nota e accetta tutte le emozioni e gli impulsi, comprendendo come influenzano il suo pensiero e le sue risposte ed è in grado di gestirli. L'intelligenza emotiva è quindi la somma della consapevolezza emotiva e della regolazione emotiva.

Co-funded by
the European Union

Il posto di lavoro è un luogo pieno di interazioni sociali tra superiori, colleghi, clienti, partner e così via, dove l'intelligenza emotiva gioca un ruolo cruciale nel benessere del dipendente e del suo team. Quando si possiede un'azienda, è fondamentale essere consapevoli delle emozioni dei dipendenti, che influenzano direttamente la produttività dell'azienda.

Identificare, riconoscere, controllare e gestire le emozioni è fondamentale, non solo in ambito personale ma anche in quello professionale.

Le **capacità di lavoro di squadra** comprendono l'insieme delle capacità interattive, interpersonali, di risoluzione dei problemi e di comunicazione necessarie a un gruppo di persone che lavorano a un compito comune, in ruoli complementari, per raggiungere un obiettivo comune i cui risultati sono superiori a quelli ottenibili da una singola persona che lavora in modo indipendente.

Il lavoro di squadra consiste nell'essere in grado di operare in modo fluido ed efficiente all'interno di un gruppo, essere adattabili, flessibili, capaci di andare d'accordo e mettere da parte le differenze per mettere al primo posto gli obiettivi del gruppo. Oggi, il mondo aziendale richiede ai propri dipendenti di lavorare spesso in team.

Co-funded by
the European Union

Pertanto, è necessario sapersi adattare al modo in cui si svolge il lavoro di squadra. Anche se una persona è molto brava a lavorare da sola, se non è in grado di lavorare in squadra, questo avrà un impatto negativo sulla sua carriera. D'altro canto, una buona capacità di lavorare in gruppo può avere un impatto molto positivo.

Comunicare con gli altri, chiedere feedback, mobilitare gli altri, essere assertivi, consegnare il lavoro in tempo, non criticare, aiutare gli altri e chiedere aiuto se necessario. Come formatore, incoraggiali a lavorare in team.

Comunicare significa interagire con gli altri, sia verbalmente che non verbalmente, attraverso gesti, linguaggio del corpo e le azioni stesse. Una buona comunicazione è la capacità di identificare e utilizzare le risorse appropriate necessarie in momenti specifici: parole, espressioni, intonazione, modulazione della voce. Sul posto di lavoro, una persona dovrà comunicare costantemente e l'efficacia e l'appropriatezza della comunicazione avranno conseguenze, soprattutto se il messaggio è importante o urgente. Per le aziende, la comunicazione può essere interna (distributori, dipendenti) o esterna (clienti, potenziali clienti) ed entrambe sono cruciali.

La comunicazione deve essere adattata alla situazione e in particolare al destinatario. Come formatore, un'analisi preliminare del tuo target ti aiuterà a trovare una strategia adatta.

Co-funded by the European Union

L'assertività è definita come l'espressione appropriata di emozioni e bisogni nelle relazioni sociali. L'assertività consiste nel chiedere in modo chiaro e onesto ciò di cui si ha bisogno o si desidera, in modo rispettoso degli altri. Le persone assertive non esitano a difendere le proprie opinioni o i propri obiettivi, né a cercare di influenzare gli altri. L'assertività è una competenza necessaria sul posto di lavoro, poiché la persona dovrà esprimere chiaramente i propri bisogni e le proprie convinzioni in diverse situazioni. Ad esempio, l'assertività è indispensabile quando si negozia, si esprime un'opinione su qualcosa in azienda o si parla con i superiori. L'assertività garantisce che la persona venga presa in considerazione dagli altri. Nel caso degli imprenditori, è necessario essere assertivi fin dall'inizio ed essere in grado di difendere la propria idea.

Come formatore, l'assertività è essenziale, ma bisogna sempre tenere a mente che essere assertivi significa anche rispettare gli altri.

Le **abilità sociali** sono un insieme di comportamenti appresi naturalmente che consentono a una persona di indurre situazioni socialmente accettate quando comunica con gli altri. Nel mondo aziendale, le capacità di comunicazione, assertività e lavoro di squadra sono particolarmente importanti, poiché avranno sicuramente un impatto sulla carriera di una persona, sia che vengano utilizzate in modo positivo o negativo.

Come formatore, le competenze sociali facilitano anche l'erogazione della formazione. Tuttavia, ricorda di stabilire una linea e di tenere sempre a mente il tuo ruolo.

Co-funded by the European Union

Rendere la formazione un'esperienza di apprendimento personale – impatto del corso di formazione sui formatori

FORMATORE COME LEADER

Il formatore, in quanto leader, è un esperto nella gestione del gruppo e nello stimolarne lo sviluppo.

I membri del gruppo solitamente riconoscono la sua competenza professionale e questo rende più facile stabilire norme importanti per una gestione della formazione di successo. La sua posizione di esperto non solo gli consente di stabilire determinate regole di comportamento, ma gli consente anche di intervenire (o non intervenire) e di guidare i partecipanti al rispetto delle regole (direttamente o indirettamente).

Ad esempio, il formatore può rimanere in silenzio per sottolineare l'importanza delle opinioni dei membri del gruppo, oppure può chiedere ai partecipanti di parlare, invece che in terza persona, direttamente al membro del gruppo a cui si riferiscono. Il ruolo degli esperti gli consente anche di fare commenti per rafforzare o diminuire l'importanza, in termini di accettazione collettiva, di certe regole.

Esistono opinioni e convinzioni diverse, basate sull'esperienza, sulle caratteristiche personali che possono essere considerate positive per un trainer:

SPONTANEITÀ: un buon leader è spontaneo, veloce a rispondere, naturale e immediato. Sarà in grado di lavorare bene solo se la sua reazione è pronta, intuitiva e credibile;

FIDUCIA: il formatore dovrebbe avere fiducia prima in se stesso e poi nel gruppo. La spontaneità non funziona senza fiducia in se stessi. La fiducia in se stessi richiede coraggio e la capacità di affrontare l'imprevisto senza disperare. La fiducia nel gruppo, d'altra parte, è ciò che rende possibile il lavoro con i partecipanti;

STILE: in molti casi, il leader deve essere bravo a dare istruzioni, gestire reazioni e spiegazioni, e spiegare al gruppo cosa si vuole che venga fatto. Deve essere bravo a gestire i conflitti e a comunicare la propria opinione in modo credibile;

FALLIBILITÀ: un formatore/leader può anche commettere errori. Dovrebbe quindi permettere al gruppo di presentarli e correggerli. Non dovrebbe pensare a questo come a un fallimento, al contrario e soprattutto non dovrebbe perdere la sua legittima posizione di leader.

Un leader non è il protagonista principale della formazione. Definisce le competenze da acquisire, pianifica la formazione, gestisce il corso dei lavori e aiuta i partecipanti, ma ciò che è più importante è ciò che i partecipanti imparano lavorando insieme.

In ogni caso, il formatore deve essere responsabile di garantire che le attività che sta svolgendo con il gruppo coincidano con le sue possibilità. Questo è l'unico modo per essere credibili ed essere un buon formatore. Un formatore ha bisogno di aggiornarsi costantemente per mantenere le sue competenze e le sue conoscenze, l'esperienza non è sufficiente.

Di seguito verranno presentate altre caratteristiche e modalità comportamentali importanti del formatore, organizzate in base alle fasi della formazione:

- Presentarsi più come facilitatore che come formatore.
- Lascia che i membri del gruppo parlino più di lui.
- All'inizio della giornata, chiedere ai partecipanti come si sentono.

Co-funded by the European Union

Nel corso della formazione il formatore dovrà:

→ Per quanto possibile, trasmettere messaggi sia verbali che fisici (postura) coerenti tra loro;

→ Fare, quando possibile, cose insieme agli altri partecipanti, per essere percepito come un membro del gruppo. Questo non si riferisce al lavoro di gruppo, dove il suo ruolo è quello di supervisore, ma a momenti, come la presentazione dei partecipanti, in cui è opportuno che lui sia percepito come parte del gruppo;

→ Attaccare al muro poster con gli output delle attività svolte man mano che vengono scritti. Questo è utile per dare ai partecipanti un'idea del percorso che si sta seguendo insieme;

→ Scrivere sulla lavagna non in rosso ma in blu o in nero perché è più facile leggere da lontano;

→ Comunicare in modo gentile sul rispetto del tempo, cercando di responsabilizzare le persone e, quando manca un minuto, chiedere con calma di iniziare la riunione;

→ Quando lavori in gruppo, fai il giro dei gruppi e cerca implicitamente di indirizzarli, nel caso in cui il loro lavoro non stia andando nella giusta direzione. Mantieni il contatto visivo con i gruppi;

→ Le parti di riflessione di gruppo a margine dei vari esercizi dovrebbero avere il tempo adeguato.

Co-funded by the European Union

Qualità di un buon trainer

- **Competenza**
- **Credibilità**
- **Metodo**
- **Capacità di godere**
- **Conoscenza degli obiettivi**
- **Coinvolgente**
- **Passione**
- **Desiderio di migliorare**
- **Fare insieme**
- **Creatività**
- **Osservazione**
- **Capacità analitiche**
- **Disponibilità**
- **Consapevoli dei limiti del proprio mestiere**
- **Onestà intellettuale**
- **Preparazione**

Co-funded by
the European Union

MODULO 1

Pianificazione della carriera

Il modulo "Pianificazione della carriera" offre un quadro completo per i leader delle PMI (e i dipendenti) che cercano di migliorare la loro realizzazione professionale e il benessere generale sul posto di lavoro. Attraverso cinque lezioni coinvolgenti, i partecipanti esplorano l'intersezione tra pianificazione della carriera e soddisfazione personale, imparando a valutare le proprie competenze, interessi e valori.

Sviluppano obiettivi di carriera SMART e creano piani attuabili per raggiungerli, monitorarli e modificarli. Con attività interattive, sessioni di feedback tra pari e risorse pratiche, questo modulo fornisce ai partecipanti gli strumenti e le intuizioni necessarie per navigare nei loro percorsi di carriera con sicurezza e resilienza.

Dando priorità al benessere olistico insieme allo sviluppo professionale, le persone possono coltivare carriere appaganti e sostenibili, in linea con i loro valori e aspirazioni personali.

Link all'e-learning (MOOC)

Co-funded by the European Union

MODULO 1

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

CONOSCENZA

- Comprendere la pianificazione della carriera come un processo strategico per allineare obiettivi personali e professionali.
- Garantire la soddisfazione lavorativa allineando le scelte di carriera ai valori e agli interessi individuali.
- riconoscendo l'importanza di adattarsi al mercato del lavoro in continua evoluzione e di restare competitivi.
- Riconoscere la pianificazione della carriera come strumento per migliorare le prestazioni organizzative, la fidelizzazione dei talenti e l'adattabilità.

COMPETENZE

- Competenza negli strumenti digitali e nelle tecnologie specifiche del settore
- Capacità di gestione del progetto e tecniche pertinenti al ruolo lavorativo
- Capacità di comunicazione efficace e di lavoro di squadra
- Capacità di leadership e gestione dei conflitti
- Capacità di problem solving e adattabilità alle nuove sfide professionali
- Valutazione e aggiornamento periodico delle competenze
- Allineamento delle capacità dei dipendenti con le esigenze aziendali
- Formazione e sviluppo continuo per la crescita professionale

Co-funded by the European Union

MODULO 1

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

COMPETENZE

- Condurre un'autovalutazione per identificare punti di forza, aree di miglioramento e opportunità di crescita.
- Integrare strumenti digitali e percorsi di carriera flessibili per adattarsi ai cambiamenti del mercato e alle esigenze organizzative.
- Adattare i piani in base ai risultati della valutazione per garantire un allineamento efficace con gli obiettivi organizzativi.
- Sviluppo di strategie di tutoraggio e coaching per facilitare il trasferimento di competenze e la crescita professionale.
- Creare ambienti di lavoro di supporto che diano priorità al benessere dei dipendenti, bilanciando aspirazioni personali e professionali.
- Implementare iniziative di sviluppo della carriera che promuovano impegno, soddisfazione e produttività.

Durata consigliata:

5 ore di formazione teorica e 2 ore di riflessione/attività

Co-funded by the European Union

MODULO 1

ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO BASATE SU AT

CASO DI STUDIO

Uno studio di caso è un'attività utile per analizzare e trarre spunto da uno scenario già sperimentato e che potrebbe verificarsi anche nella propria organizzazione.

- Presentare agli studenti un problema da risolvere o uno studio di caso che rifletta una questione attuale nel campo dell'imprenditoria sociale.

ESERCIZI DI APPLICAZIONE REALE

Gli esercizi di applicazione pratica sono attività pratiche progettate per applicare i concetti appresi a scenari lavorativi reali, rafforzando le competenze attraverso l'esperienza pratica.

- Presentare agli studenti uno scenario lavorativo pertinente e guidarli nell'applicazione dei concetti appresi durante la lezione.

Co-funded by the European Union

MODULO 2

Strategie di lavoro ibride

Il lavoro ibrido è una delle forme di lavoro più promettenti del futuro. La combinazione di lavoro in ufficio e da remoto apre ampie opportunità sia per le aziende che per i dipendenti. Il lavoro ibrido consente di lavorare indipendentemente da tempo e luogo, con una parte del lavoro svolta in ufficio e un'altra parte da qualsiasi altra sede.

La pandemia globale ha creato nuove sfide e opportunità nel settore dei servizi. I vincitori saranno coloro che comprenderanno meglio le esigenze dei propri clienti, lavoreranno insieme per trovare soluzioni diverse e introdurre nuove idee sul mercato. Questi comportamenti saranno possibili solo se le persone si uniranno in un ambiente di lavoro nuovo e moderno, dove il fattore benessere sul posto di lavoro sarà piuttosto elevato.

Tuttavia, il lavoro ibrido deve essere pianificato per avere successo. Questo modulo si concentra su tutti gli aspetti del buon funzionamento del lavoro ibrido. Ciò include la comprensione di cosa sia il lavoro ibrido e come possa essere implementato efficacemente in termini di organizzazione del lavoro, comunicazione e collaborazione.

Link all'e-learning (MOOC)

Co-funded by the European Union

MODULO 2

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

CONOSCENZE

- Per comprendere il termine “Posto di lavoro ibrido”
- Per comprendere come dovrebbe apparire un ambiente di lavoro ibrido da una prospettiva organizzativa e tecnica
- Avere saputo come i luoghi di lavoro ibridi possono essere implementati nella cultura e nell'ambiente aziendale

ABILITA’

- Per riflettere da una prospettiva di efficienza su come il proprio lavoro viene svolto in un ambiente di lavoro ibrido
- Per essere in grado di comunicare e collaborare in modo efficace in un ambiente di lavoro ibrido
- Per poter organizzare una giornata lavorativa ibrida

COMPETENZE

- Avere la competenza per creare un posto di lavoro ibrido
- Avere la competenza per organizzare una giornata lavorativa ibrida
- Avere la competenza per integrare il lavoro ibrido nella cultura organizzativa

Co-funded by the European Union

MODULO 2

ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO BASATE SU AT

CHECKLIST

Una checklist è un elenco strutturato di attività o criteri per garantire che tutti i passaggi necessari siano completati correttamente.

- Gli studenti prepareranno una lista di controllo riguardante l'ambiente di lavoro, l'accesso alla cassaforte del posto di lavoro, le attrezzature tecniche...

TECNICA DEL POMODORO

La tecnica del pomodoro è un metodo di gestione del tempo che prevede di lavorare in intervalli mirati di 25 minuti, chiamati "Pomodori", seguiti da brevi pause, per aumentare la produttività e mantenere la concentrazione.

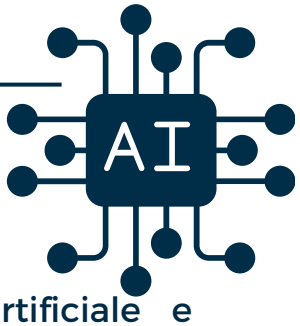
- Gli studenti applicheranno la tecnica del pomodoro

Durata consigliata:

5 ore di formazione teorica e 2 ore di riflessione/attività

Co-funded by the European Union

MODULO 3



Intelligenza artificiale per la gestione dei lavoratori

Questo modulo affronta l'intersezione tra intelligenza artificiale e gestione dei lavoratori.

Inizia con una panoramica dell'intelligenza artificiale e delle sue implicazioni per il mercato del lavoro, che può essere intesa come un meccanismo completo di selezione o abbinamento. Il modulo segue il ciclo di vita del dipendente all'interno di un'azienda o organizzazione, a partire dal reclutamento, includendo anche approcci per prevedere le prestazioni dei dipendenti utilizzando strumenti basati sull'intelligenza artificiale.

Le sessioni successive si concentrano sull'efficienza e la produttività sul posto di lavoro, nonché sui processi decisionali. Si tratta di sessioni delicate, in quanto affrontano l'interazione tra esseri umani e macchine e includeranno discussioni su diverse configurazioni e casi d'uso. Il modulo si conclude con una discussione critica sulle considerazioni etiche, che si basa sulle sessioni precedenti.

Durata consigliata:

5 ore di formazione teorica e 2 ore di riflessione/attività

Link all'e-learning (MOOC)

Co-funded by the European Union

MODULO 3

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

CONOSCENZE

- Comprendere il ruolo dell'intelligenza artificiale nella gestione della forza lavoro, dal reclutamento alla valutazione delle prestazioni.
- Riconoscere le implicazioni dell'intelligenza artificiale per il mercato del lavoro come meccanismo di ordinamento e abbinamento.
- Identificare gli strumenti chiave dell'intelligenza artificiale utilizzati nella gestione del ciclo di vita dei dipendenti, tra cui l'analisi predittiva per il reclutamento e le prestazioni.
- Comprendere l'impatto dell'intelligenza artificiale sull'efficienza, sulla produttività e sul processo decisionale sul posto di lavoro.
- Siate consapevoli delle problematiche etiche, tra cui pregiudizi, trasparenza e responsabilità nei sistemi HR basati sull'intelligenza artificiale.

ABILITA'

- Valutare e valutare gli strumenti di reclutamento e previsione delle prestazioni basati sull'intelligenza artificiale.
- Analizzare le implementazioni dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro e i loro effetti sulla produttività e sul processo decisionale.
- Identificare e affrontare potenziali pregiudizi e problemi di equità nelle applicazioni di intelligenza artificiale.
- Interpretare le raccomandazioni basate sull'intelligenza artificiale e integrarle nei processi decisionali umani.
- Partecipare a discussioni critiche sulle sfide etiche legate all'intelligenza artificiale nella gestione della forza lavoro.

Co-funded by the European Union

MODULO 3

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

- **COMPETENZE**
- Applicare strategie basate sull'intelligenza artificiale per ottimizzare il reclutamento e la gestione dei dipendenti.
- Prendi decisioni informate sul ruolo dell'intelligenza artificiale nell'efficienza sul posto di lavoro e nella struttura organizzativa.
- Promuovere pratiche di intelligenza artificiale responsabili che promuovano equità, inclusività e trasparenza.
- Collaborare efficacemente con i sistemi di intelligenza artificiale, mantenendo una supervisione etica e un processo decisionale incentrato sull'uomo.
- Contribuire alle discussioni politiche e alla pianificazione strategica riguardanti l'intelligenza artificiale nella gestione della forza lavoro.

ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO BASATE SU AT

AI E ANALISI DEL CICLO DI VITA DEI DIPENDENTI

Foglio di lavoro per analizzare il potenziale dell'intelligenza artificiale nel migliorare il ciclo di vita dei dipendenti nella tua azienda.

Co-funded by the European Union

MODULO 4

Questioni di accessibilità

Il modulo "Questioni di accessibilità e benessere mentale" è progettato per fornire ai partecipanti le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere un ambiente di lavoro più inclusivo.

Nel corso di cinque lezioni, i partecipanti esploreranno l'importanza dell'accessibilità negli ambienti delle piccole imprese, identificheranno le barriere affrontate da diversi gruppi di lavoratori, impareranno come implementare i principi di progettazione inclusiva, comprenderanno i requisiti legali per accogliere i dipendenti con disabilità e scopriranno soluzioni di comunicazione e tecnologia accessibili.

Le attività pratiche previste durante il modulo, tra cui giochi di ruolo e attività pratiche, consentono ai partecipanti di applicare quanto appreso in scenari reali. Al termine del modulo, i partecipanti saranno in grado di creare ambienti di lavoro più accessibili e inclusivi, che promuovano il benessere e la produttività dei dipendenti.

Co-funded by
the European Union

MODULO 4

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

CONOSCENZE

- Riconoscere l'importanza dell'accessibilità e il suo impatto sul benessere dei dipendenti nelle piccole imprese.
- Determinare i diversi ostacoli all'accessibilità e il loro impatto sulle diverse tipologie di lavoratori.
- Scoprire i requisiti legali per accogliere i dipendenti con disabilità e i principi di progettazione inclusiva.

ABILITA'

- Sviluppo e implementazione di strategie di progettazione inclusiva nelle pratiche aziendali.
- Applicare le migliori pratiche per accogliere i dipendenti con disabilità sul posto di lavoro.
- Utilizzare in modo efficace metodi di comunicazione accessibili e soluzioni tecnologiche.

COMPETENZE

- Promuovere una cultura aziendale inclusiva che supporti la diversità.
- Promuovere il benessere dei dipendenti attraverso misure di accessibilità migliorate.
- Migliorare la produttività sul posto di lavoro affrontando e superando le sfide di accessibilità.

Co-funded by the European Union

MODULO 4

ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO BASATE SU AT

ESERCIZIO DI APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO

Individuare e proporre una soluzione a un problema di accessibilità sul posto di lavoro, concentrandosi sulle barriere fisiche, tecnologiche o culturali.

Gli studenti acquisiranno esperienza pratica, migliorando la loro capacità di creare ambienti che supportano la diversità, l'inclusione e il benessere dei dipendenti.

Durata consigliata:

5 ore di formazione teorica e 2 ore di riflessione/attività

Link all'e-learning (MOOC)

MODULO 5

Benessere della comunità

Questo modulo, incentrato sul benessere della comunità, fornisce un quadro completo per comprendere, valutare e promuovere il benessere nelle piccole e medie imprese.

Il modulo inizia con una panoramica sulla definizione del concetto di "Benessere della comunità" e sulla descrizione degli obiettivi del progetto. I partecipanti esploreranno la definizione di Benessere della comunità attraverso le sue dimensioni sociali, economiche, ambientali e culturali.

Inoltre, la valutazione e la promozione del benessere della comunità forniranno agli studenti strumenti pratici per valutare il benessere della comunità e implementare strategie di miglioramento. Collaborazione e coinvolgimento sono enfatizzati, concentrandosi sull'importanza del coinvolgimento della comunità e delle partnership nella promozione del benessere.

Durata consigliata:

5 ore di formazione teorica e 2 ore di riflessione/attività

Link all'e-learning (MOOC)

Co-funded by the European Union

MODULO 5

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

CONOSCENZE

- I partecipanti acquisiranno una comprensione approfondita del benessere della comunità attraverso le PMI.
- I partecipanti saranno coinvolti negli strumenti di valutazione e nelle migliori pratiche per promuovere risultati positivi a livello di comunità.

ABILITA'

- Sviluppare competenze nella valutazione del benessere della comunità attraverso il lavoro delle PMI.
- Migliorare la loro capacità di identificare aree di miglioramento e implementare strategie efficaci nelle proprie aziende.

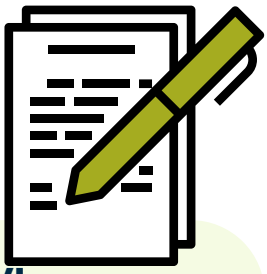
COMPETENZE

- Rafforzare il pensiero critico, le competenze di leadership e di sostenibilità attraverso attività interattive.
- Aumentare la loro capacità di analizzare i problemi di benessere della comunità, ispirare azioni collettive e progettare strategie sostenibili.

Co-funded by the European Union

MODULO 5

ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO BASATE SU AT



SCHEDA DI LAVORO PER L'IMPOSTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Utilizza questo foglio di lavoro per analizzare il benessere della comunità nel tuo contesto locale. Ricorda di rendere i tuoi obiettivi intelligenti: specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e vincolati al tempo.

CASI DI STUDIO

Uno studio di caso è un'attività utile per analizzare e trarre spunto da uno scenario già sperimentato e che potrebbe verificarsi anche nella propria organizzazione.

- Presentare agli studenti un problema da risolvere o uno studio di caso che rifletta una questione attuale nel campo dell'imprenditoria sociale.

Co-funded by the European Union

STAY OK

MODULO 6

Equilibrio vita-lavoro

Il modulo sull'equilibrio tra vita privata e lavoro approfondisce le complessità del raggiungimento dell'equilibrio tra impegni professionali e vita personale sia per i dipendenti sia per i dirigenti aziendali.
Il modulo delinea cinque lezioni chiave:

1. Dare priorità al benessere in un ambiente di lavoro frenetico (Comprendere l'equilibrio tra vita privata e lavoro): esplora il concetto di equilibrio tra lavoro e vita privata, sottolineandone l'importanza per il benessere individuale e organizzativo. Il passaggio a una maggiore attenzione al benessere dei dipendenti è correlato a migliori prestazioni e a una riduzione dello stress.

2. Strategie per gestire lo stress e prevenire il burnout: la lezione individua i segnali di stress e burnout sul posto di lavoro, discutendo strategie per mitigarli attraverso iniziative supportate dai datori di lavoro, come workshop sulla gestione dello stress e accordi di lavoro flessibili.

Durata consigliata:
5 ore di formazione teorica e 2 ore di riflessione/attività

Link all'e-learning (MOOC)

Co-funded by the European Union

MODULO 6

Equilibrio vita-lavoro

3. Definire i limiti e creare armonia tra lavoro e vita privata: questa parte analizza il ruolo cruciale di definire limiti fisici, temporali ed emotivi per ridurre lo stress e migliorare la produttività, soprattutto in scenari di lavoro da remoto.

4. Tecniche di gestione del tempo e strumenti di produttività: vengono illustrate tecniche per una gestione efficace del tempo che aiutano a gestire il carico di lavoro e a migliorare la concentrazione, tra cui strumenti come la matrice di Eisenhower e app come Todoist.

5. Sviluppo della resilienza e delle capacità di adattamento: comprende strategie per sviluppare la resilienza, come la riformulazione cognitiva e la consapevolezza, mirate a rafforzare la capacità degli individui di affrontare le avversità sul posto di lavoro.

Nel complesso, il modulo fornisce strategie complete e suggerimenti pratici per promuovere un ambiente di lavoro di supporto e un sano equilibrio tra vita professionale e personale.

Co-funded by the European Union

MODULO 6

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

CONOSCENZE

- Comprendere il concetto di equilibrio tra vita privata e lavoro, in particolare come si applica ai titolari di piccole imprese e ai liberi professionisti.
- riconoscendo l'importanza del benessere e i rischi associati allo squilibrio tra vita privata e lavoro, come stress, burnout e problemi di salute.
- Scopri le principali tecniche di gestione del tempo e gli strumenti di produttività pensati appositamente per gli imprenditori.
- Acquisire informazioni sull'importanza della resilienza, sull'impatto dello stress e su come sviluppare la resilienza possa migliorare il benessere generale.
- Esplorare strategie per stabilire limiti, gestire lo stress e prevenire il burnout.

ABILITA'

- Capacità di applicare tecniche di gestione del tempo, come il sistema di pianificazione delle 12 settimane, la suddivisione del tempo e la definizione delle priorità.
- Capacità di identificare e gestire i fattori di stress, sia nella vita personale che professionale, e di attuare strategie per mitigarli.
- Sviluppare pratiche efficaci di definizione dei limiti per mantenere l'integrazione tra vita privata e lavoro.
- Migliorare le capacità di risoluzione dei problemi e aumentare la resilienza attraverso l'assertività e strategie di adattamento.
- Praticare l'autoconsapevolezza e la consapevolezza per riconoscere i primi segnali di burnout e adottare misure proattive.

Co-funded by the European Union

MODULO 6

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

COMPETENZE

- Integrare vita e lavoro in un modo che favorisca sia il benessere personale che il successo aziendale.
- Sviluppare un approccio proattivo per mantenere un equilibrio sostenibile tra vita e lavoro.
- Dimostrare resilienza di fronte alle sfide e alle battute d'arresto, utilizzando meccanismi di adattamento adeguati.
- Coltivare la capacità di gestire efficacemente il carico di lavoro, ad esempio assegnando priorità alle attività, delegando e stabilendo limiti.
- Implementare routine e strategie di cura di sé per prevenire il burnout e mantenere i livelli di energia.

ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO BASATE SU AT

FOGLIO DI LAVORO STRATEGIE PER GESTIRE LO STRESS

- Utilizza questo foglio di lavoro per comprendere il livello di stress nella tua azienda e sviluppare una strategia antistress che potrebbe essere utilizzata dal tuo team.
- Organizza un'attività di squadra e compila la domanda qui sotto. Crea una risorsa separata per il tuo team compilando le risposte all'ultima domanda.

Co-funded by the European Union

MODULO 6

COMPITO PRATICO:

DIARIO RIFLESSIVO SULL'EQUILIBRIO VITA-LAVORO

Obiettivo: migliorare la consapevolezza di sé e identificare gli squilibri nella propria vita da imprenditori, favorendo un migliore benessere e l'integrazione tra lavoro e vita privata.

Istruzioni:

- **Spunto per il diario 1:** rifletti sui diversi aspetti della tua vita: lavoro, relazioni personali, salute, tempo libero, ecc. Identifica quali aree ti sembrano sbilanciate o trascurate. Scrivi sui fattori specifici che contribuiscono a questo squilibrio. Identifica un'area centrale su cui inizierai a lavorare. Quali passaggi di base puoi implementare e inserire nel tuo calendario per migliorare il modo in cui ti senti.
- **Spunto di diario 2:** Considera come questo squilibrio sta influenzando il tuo benessere generale. Stai vivendo stress, esaurimento o insoddisfazione? Descrivi gli impatti fisici, emotivi o mentali che stai notando.

Risultato: completando questo esercizio, otterrai intuizioni più chiare sulle aree della tua vita che necessitano attenzione. Questa riflessione ti aiuterà a prendere decisioni più consapevoli per migliorare il tuo equilibrio tra vita e lavoro e il tuo benessere generale.

Co-funded by the European Union

SUGGERIMENTI PER LA FACILITAZIONE

Formazione online

La tecnologia ha introdotto nuove possibilità per l'insegnamento e l'apprendimento nell'istruzione. I dispositivi digitali possono essere utilizzati come strumento di supporto per l'insegnamento per arricchire il metodo di istruzione. L'istruzione moderna sta incorporando sempre più elementi online. La recente chiusura degli istituti scolastici a causa della pandemia ha accelerato questa tendenza. Di conseguenza, studenti e tirocinanti hanno dovuto sviluppare le proprie competenze digitali per avere successo.

L'apprendimento online può aumentare la motivazione, rendere le lezioni più interattive e facilitare l'autoapprendimento efficace. Hanno anche aperto la strada a metodologie di apprendimento innovative come l'e-learning e il b-learning. Tuttavia, queste nuove metodologie richiedono nuove competenze e abilità e gli attuali formatori potrebbero non averne familiarità.

Suggerimenti per migliorare la formazione online

1. Registrare le lezioni, quando possibile
2. Accorciare le presentazioni
3. Cerca risorse gratuite
4. Raccogliere feedback dagli studenti
5. Priorità contatti personali

Co-funded by the European Union

SUGGERIMENTI PER LA FACILITAZIONE

Formazione in presenza

La formazione in presenza si è fermata a causa della pandemia di Covid-19. Tuttavia, questa modalità di formazione sta tornando di moda, poiché questo metodo, consolidatosi nel tempo in decenni, continua a offrire numerosi vantaggi. Il primo, e forse il più ovvio, è il contatto umano tra formatore e discente. Le competenze di un buon formatore fanno sì che la presenza fisica di una persona, il suo timbro di voce e la sua gestualità consentano una comunicazione più efficace e stimolante, nonché una più facile memorizzazione delle informazioni trasmesse.

Un altro aspetto positivo è la possibilità di interagire con il formatore ponendo domande durante la lezione. Questo rende il coinvolgimento dei discenti maggiore rispetto a un corso di formazione online.

Suggerimenti per migliorare l'allenamento in presenza

- Crea un progetto dettagliato da seguire
- Preparare diapositive efficaci per evitare che gli studenti perdano attenzione semplicemente ascoltando
- Essere consapevoli delle tecniche di comunicazione

Co-funded by the European Union

STAY OK

Utilizzo della piattaforma e-learning

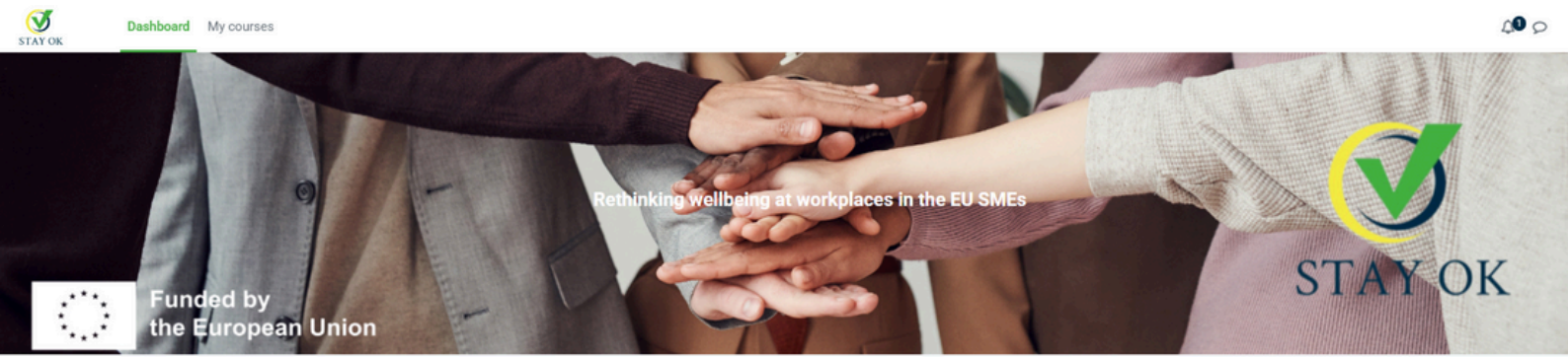
L'apprendimento online ha trasformato i corsi di formazione internazionali, eliminando la distanza fisica e consentendo agli studenti di apprendere al proprio ritmo. Ciò ha portato allo sviluppo di corsi online aperti (MOOC) su larga scala, accessibili a chiunque disponga di una connessione internet, migliorando così l'istruzione e la formazione.

VANTAGGI E SVANTAGGI DELLA FORMAZIONE ONLINE

Consente una maggiore flessibilità per la programmazione della formazione del tirocinante	La mancanza di interazioni sociali può ridurre la capacità di creare un gruppo e un legame tra i tirocinanti, rendendo più difficile per il formatore valutare lo stato emotivo e il benessere psicologico dei tirocinanti e lasciandoli isolati e demotivati.
Le conoscenze e i progressi del tirocinante possono essere valutati rapidamente	L'apprendimento può essere molto ricco di contenuti e meno coinvolgente per i tirocinanti. Lavorare in coppia e in gruppo è più restrittivo.
Riduce i costi amministrativi e di viaggio sia per i tirocinanti che per i formatori.	Problemi con la tecnologia e le competenze ICT potrebbero impedire ai tirocinanti di partecipare pienamente.
Il numero di apprendisti che possono accedere alla formazione può essere facilmente aumentato.	Richiede che gli studenti siano disciplinati e motivati.

Co-funded by the European Union

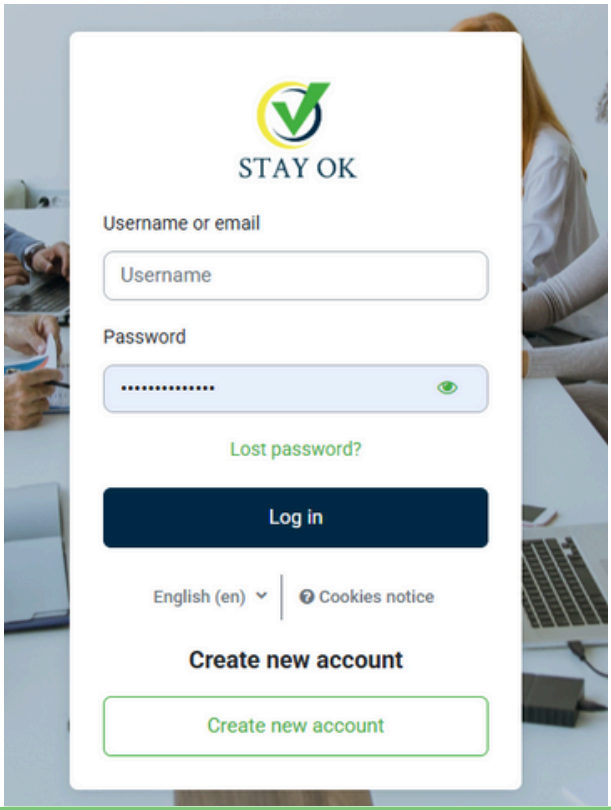
Utilizzo della piattaforma e-learning



Scopo

Il MOOC STAY OK (Massive Open Online Course) è progettato per integrare il curriculum del progetto offrendo un ambiente di apprendimento aperto, flessibile e interattivo. Supporta i fornitori di istruzione e formazione professionale (VET) e gli studenti offrendo una formazione accessibile sul benessere sul posto di lavoro su misura per le piccole e medie imprese (PMI).

Colmando le lacune dei metodi di formazione tradizionali, il MOOC garantisce che gli studenti possano migliorare le proprie competenze in ambiti quali la pianificazione della carriera, il lavoro ibrido e l'intelligenza artificiale nella gestione delle risorse umane, consentendo una migliore implementazione delle pratiche di benessere sul posto di lavoro.



Utilizzo della piattaforma e-learning

Caratteristiche

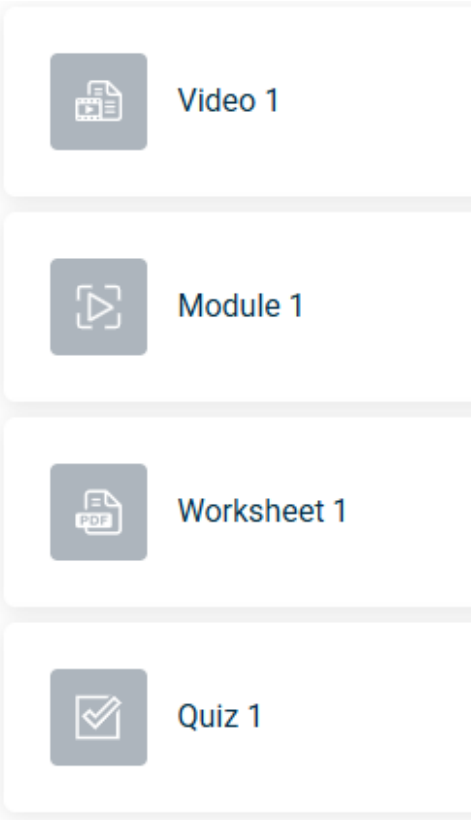
Il MOOC incorpora una varietà di funzionalità per migliorare l'esperienza di apprendimento:

- **Moduli**: corsi strutturati che coprono argomenti essenziali quali pianificazione della carriera, strategie di lavoro ibrido, intelligenza artificiale nella gestione delle risorse umane, problemi di accessibilità, benessere della comunità ed equilibrio tra lavoro e vita privata.

- **Contenuti multimediali:** video coinvolgenti pensati per rendere più facili da comprendere concetti complessi.

- **Attività**: esercitazioni pratiche e valutazioni per applicare le conoscenze in scenari reali.

- **Accessibilità**: progettata per garantire l'inclusività, la piattaforma include opzioni linguistiche, navigazione semplice e compatibilità con le tecnologie assistive.



Integrazione

Per massimizzarne l'impatto, il MOOC è ideale sia per approcci di apprendimento autonomi che misti. I formatori possono integrare i moduli nelle sessioni d'aula, utilizzando i contenuti come materiale supplementare per discussioni o compiti. Per i singoli studenti, funge da strumento di apprendimento autonomo per rafforzare la formazione in presenza o come risorsa primaria quando la formazione tradizionale non è disponibile. Gli enti di formazione professionale sono incoraggiati a utilizzare il MOOC insieme a strumenti digitali come la valutazione della preparazione al lavoro per personalizzare i percorsi di apprendimento.

Benefici

Per i formatori, il MOOC è una risorsa didattica preziosa, che offre contenuti pre-progettati e basati sulla ricerca, in linea con il curriculum STAY OK. Fa risparmiare tempo nella preparazione e migliora l'erogazione della formazione. Gli studenti beneficiano della sua struttura flessibile, che consente loro di apprendere al proprio ritmo, rivedere i moduli secondo necessità e accedere a materiali di alta qualità da remoto. L'attenzione della piattaforma alle applicazioni pratiche e concrete garantisce che sia i formatori che gli studenti possano implementare le lezioni in modo efficace per promuovere il benessere sul posto di lavoro.

Link al MOOC:
piattaforma di e-learning

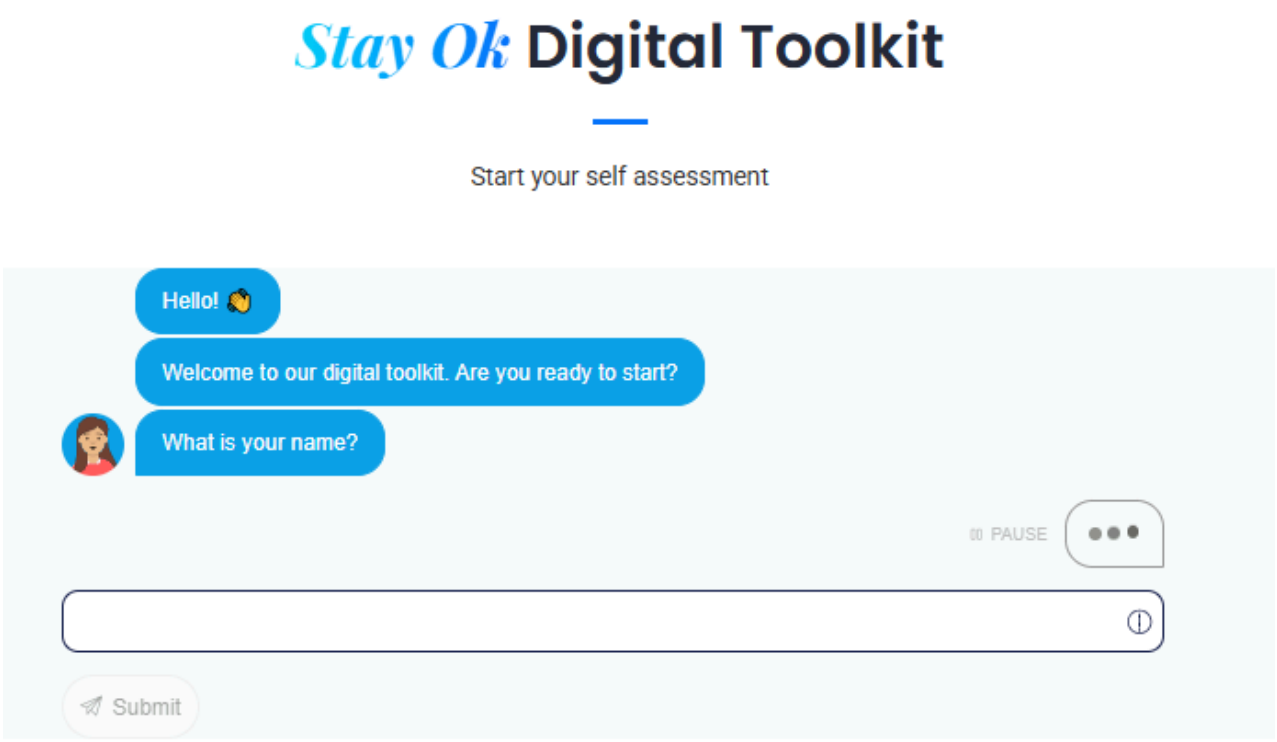
Co-funded by
the European Union

Utilizzo del toolkit digitale STAY OK

Scopo

Stay OK Digital Toolkit è progettato per aiutare i leader delle PMI a valutare il benessere sul posto di lavoro e a identificare le aree chiave di miglioramento. Fornendo un processo di valutazione strutturato, consente ai titolari e ai manager aziendali di acquisire una chiara comprensione delle dinamiche sul posto di lavoro, individuare le sfide del benessere e sviluppare strategie per promuovere un ambiente più sano e produttivo. Con un focus su approfondimenti pratici, il toolkit supporta le PMI nella creazione di iniziative di benessere sostenibili che guidano il successo aziendale.

Co-funded by the European Union



Caratteristiche

Questo kit di strumenti digitali offre ai leader delle PMI un'interfaccia intuitiva e funzionale, progettata per facilitare la valutazione del benessere sul posto di lavoro. Il kit di strumenti digitali Ex-Ante offre consigli pratici su come migliorare il benessere sul posto di lavoro e include link diretti alla piattaforma di e-learning, consentendo agli utenti di rivisitare il corso e consolidare le proprie conoscenze. Inoltre, il kit di strumenti digitali Ex-Post funge da strumento di valutazione dei progressi, consentendo alle aziende di valutare i miglioramenti apportati dopo il completamento del corso e di monitorare l'evoluzione del benessere nel tempo.

Link allo strumento digitale: strumento aperto

Co-funded by the European Union

Applicazione

I leader delle PMI possono integrare lo StayOK Digital Toolkit nelle loro normali iniziative di strategia aziendale e formazione. Può essere utilizzato per condurre valutazioni del benessere, guidare discussioni di leadership e sviluppare interventi mirati. Sia che venga applicato durante riunioni di gestione, sessioni di feedback dei dipendenti o pianificazione strategica, il toolkit fornisce approfondimenti basati sui dati che aiutano i leader a prendere decisioni informate per migliorare il benessere sul posto di lavoro.

Benefici

Utilizzando StayOK Digital Toolkit, i leader delle PMI possono creare piani d'azione efficaci che portano a miglioramenti misurabili nel benessere sul posto di lavoro. Le informazioni generate consentono alle aziende di implementare soluzioni mirate, rafforzare il coinvolgimento dei dipendenti e migliorare le prestazioni complessive. A lungo termine, promuovere una cultura del benessere può portare a una riduzione dell'assenteismo, a una maggiore fidelizzazione e a una forza lavoro più resiliente e performante, fattori chiave per il successo aziendale a lungo termine.

Link allo strumento digitale: strumento aperto

Co-funded by the European Union

CONCLUSIONE

L'**Open Manual for VET Providers** potrebbe essere utilizzato come guida completa per integrare il **benessere sul posto di lavoro nei programmi di istruzione e formazione professionale (VET).** Attraverso il suo approccio strutturato, fornisce ai provider VET gli **strumenti**, le **metodologie** e le **strategie** necessarie per rispondere alle esigenze in continua evoluzione dei leader delle piccole imprese e della loro forza lavoro.

Concentrandosi sulla pianificazione della carriera, sulle strategie di lavoro ibride, sulla gestione dei lavoratori basata sull'intelligenza artificiale, sull'accessibilità e sul benessere mentale, sul benessere della comunità e sull'equilibrio tra vita privata e lavoro, questo manuale fornisce a formatori ed educatori le risorse per creare programmi di formazione più inclusivi, adattabili ed efficaci.

Il progetto STAY OK riconosce che il benessere sul posto di lavoro è un fattore fondamentale per promuovere la **soddisfazione dei dipendenti, la produttività e il successo aziendale a lungo termine**. Poiché le PMI affrontano sfide crescenti legate al lavoro da remoto, alla trasformazione digitale e alle aspettative in evoluzione della forza lavoro, la **necessità di strategie di benessere strutturate** non è mai stata così grande.

CONCLUSIONE

Il manuale garantisce che i fornitori di istruzione e formazione professionale possano erogare una formazione pratica, incisiva e in linea con le sfide aziendali reali, supportando al contempo gli obiettivi più ampi del programma di modernizzazione dell'istruzione e formazione professionale dell'UE.

Adottando metodologie di **Active Training (AT),** promuovendo l'**apprendimento basato sul lavoro (WBL)** e sfruttando strumenti digitali come **MOOC** e **kit di strumenti di autovalutazione**, il manuale offre un quadro di apprendimento sostenibile, flessibile e innovativo. I provider VET possono incorporare queste risorse nei loro programmi esistenti, assicurando che le conoscenze e le competenze impartite rimangano accessibili, scalabili e adattabili a diversi ambienti di formazione.

Inoltre, l'enfasi del manuale sull'auto-riflessione, sullo sviluppo della leadership e sull'apprendimento partecipativo evidenzia il suo impegno nel **promuovere l'apprendimento permanente**. Formatori, educatori e leader delle PMI sono incoraggiati a utilizzare questo manuale non solo come risorsa di formazione, ma come fondamento per il miglioramento continuo e l'innovazione nel benessere sul posto di lavoro.

Co-funded by the European Union

CONCLUSIONI

Guardando al futuro, il successo del progetto STAY OK risiede nella sua capacità di creare un impatto duraturo oltre la durata del progetto. La piattaforma MOOC, il Digital Toolkit e il curriculum strutturato assicurano che la formazione rimanga accessibile ai leader delle PMI, ai provider VET e ad altri stakeholder per gli anni a venire. Attraverso la collaborazione, l'adattamento e l'impegno sostenuto, questa iniziativa ha il potenziale per rimodellare il modo in cui il benessere è percepito e implementato nelle PMI in tutta Europa.

Il percorso verso il benessere sul posto di lavoro è un viaggio continuo, che richiede apprendimento continuo, adattamento e impegno.

Questo manuale fornisce le basi necessarie per promuovere luoghi di lavoro più sani, coinvolgenti e resilienti, garantendo che il benessere rimanga una priorità strategica nel futuro del lavoro.

Co-funded by the European Union

FONTI AGGIUNTIVE

- Il futuro del benessere sul posto di lavoro: tendenze da tenere d'occhio nel 2024. EY. (n.d.). https://www.ey.com/en_us/media/webcasts/2024/03/the-future-of-workplace-wellbeing-trends-to-watch-in-2024
- Meister, J. (2024, 20 febbraio). Il futuro del lavoro è il benessere dei dipendenti. Forbes. https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2021/08/04/the-future-of-work-is-worker-well-being/
- Bonwell, C., & Eison, J. (1991). Apprendimento attivo: creare entusiasmo in classe. Rapporto sull'istruzione superiore ASHE-ERIC n. 1.
- European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (2023). Il business case per il benessere sul posto di lavoro. Estratto da: https://www.enwhp.org
- Il futuro del lavoro ibrido: nuove tendenze e previsioni per il 2025. HybridHero. (2024, 18 luglio). https://hybridhero.com/blog/2025-hr-hybrid-work-trends

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

CC BY SA