

COMPETENZE:

È QUESTIONE DI CERTIFICAZIONE

IL RUOLO DELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE PER IL PAESE E LA SFIDA DELLE MICROCREDENZIALI



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

RUIAP

Rete Universitaria
Italiana per
l'Apprendimento
Permanente



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

CONFINDUSTRIA VENETO EST

AREA METROPOLITANA VENEZIA - PADOVA - ROVIGO - TREVISO

CONFINDUSTRIA VENETO EST: UN NUOVO SOGGETTO ASSOCIATIVO

Confindustria Veneto Est è il nuovo soggetto associativo di area vasta nato il 1 gennaio 2023 dalla fusione di 4 territoriali: **PADOVA-ROVIGO-TREVISO-VENEZIA**.

Per dimensioni e rilevanza, è la seconda associazione territoriale del Sistema Confindustriale con oltre **5.000 imprese associate** e **270.000 dipendenti**.

Confindustria Veneto Est opera in un territorio chiave della cultura d'impresa e dell'economia italiana, con **3 milioni di abitanti**, forte di un **Pil aggregato di 96 miliardi di euro, 325mila unità locali** (5,1% del totale nazionale) con oltre **1,2 milioni di occupati** di cui 400mila nell'industria, e un tasso di disoccupazione al 5,7% (Italia 9,5%).

Qui si concentra il **55% del valore aggiunto manifatturiero del Veneto** e il 6,8% di quello nazionale (27 miliardi nel 2021). Nel 2021 è di **32,5 miliardi di euro il valore delle esportazioni dell'area vasta, pari al 46,2% dell'export regionale e al 6,3% di quello dell'Italia**. Il contributo all'attivo commerciale è di 7 miliardi (40,7% dell'intero Veneto).

QUALI SARANNO I LAVORI NELL'IMMEDIATO FUTURO?

Secondo le stime del World Economic Forum, il **65% dei bambini che vanno a scuola in questi anni, una volta terminati gli studi, faranno mestieri che oggi ancora non esistono.**

Un altro studio del World Economic Forum dell'ottobre 2020 elenca alcune delle tendenze future sulla base dei cambiamenti provocati dal Covid-19:

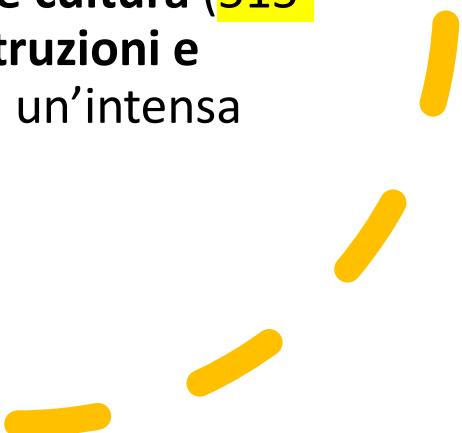
- la forza lavoro si sta **automatizzando** più velocemente del previsto, **spostando 85 milioni** di posti di lavoro nei prossimi cinque anni;
- la rivoluzione dei robot creerà **97 milioni di nuovi posti di lavoro**, ma le comunità più a rischio avranno bisogno del sostegno delle imprese e dei governi;
- nel 2025 il **pensiero analitico, la creatività e la flessibilità** saranno tra le principali competenze trasversali richieste.
- compiti come l'immissione dei dati, la contabilità o il supporto amministrativo saranno meno richiesti con la crescita dell'automazione e della digitalizzazione;
- **le aziende più competitive saranno quelle che sceglieranno di riqualificare e migliorare le competenze degli attuali dipendenti.**





Ma ci sono le opportunità di lavoro in Italia?

Anpal e Unioncamere analizzano il fabbisogno occupazionale delle imprese italiane, con l'ultimo [rapporto](#) che analizza le previsioni di entrata tra 2022 e 2026. Le tendenze generali sono:

- per il quinquennio si prevede un fabbisogno occupazionale complessivo compreso tra **4,1 e 4,5 milioni di lavoratori**, di cui 1,3-1,7 milioni determinati dalla **crescita economica** (quindi non legati a pensionamenti, per esempio): anche grazie al piano finanziato dall'Unione Europea Next Generation;
 - per **commercio e turismo**, dopo due anni di profonda sofferenza, si stima una domanda di **750-860mila** occupati. Per **finanza e consulenza** si prevede un fabbisogno di **490-547mila** occupati, come espressione più evidente di digitalizzazione e innovazione. Le altre filiere che esprimeranno più necessità sono **formazione e cultura** (**515-553mila** occupati), **salute** (**498-502mila**) e **costruzioni e infrastrutture** (**339-376mila**). L'industria vedrà un'intensa crescita grazie agli investimenti del **PNRR**;
- 

Il mercato del lavoro

Fattori destabilizzanti

Mismatch:

- in Italia nel 2024 serviranno **52mila diplomati ITS** e **240mila laureati STEM**
- **1 impresa su 5** non trova le persone di cui ha bisogno
- Il **tasso di mismatch** tra domanda e offerta di lavoro è al **45%**, +13% dal 2021.
- In media le imprese impiegano **3,9 mesi** a reperire il profilo ricercato. Nel **manifatturiero 4,5 mesi**. Nelle **costruzioni 5**.

Great Resignation

Ha coinvolto anche l'Italia dove si registrano circa **1,6 milioni di dimissioni volontarie nel 2022**, il 22% in più rispetto all'anno precedente.

ASSUNZIONI PREVISTE DALLE IMPRESE

Variazione rispetto allo scorso anno



MISMATCH ELEVATO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO

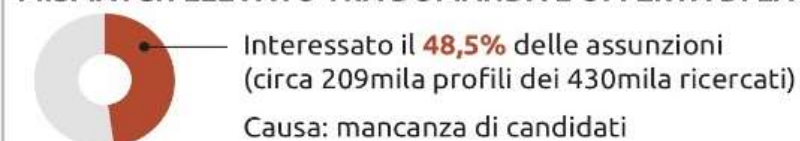
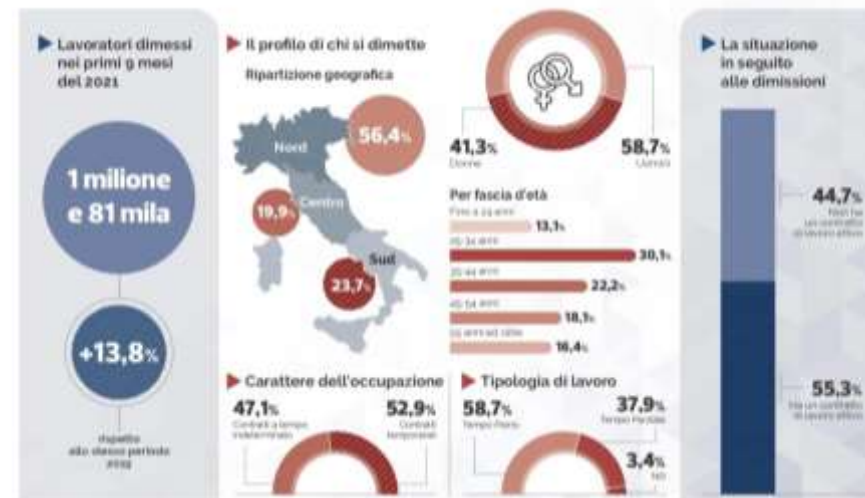


FIGURE PROFESSIONALI INTROVABILI % dei profili ricercati

RIPRESA E NUOVO APPROCCIO AL LAVORO



Generazione Neet

Giovani tra 15 e 29 anni che non studiano né lavorano né si preparano a farlo

14 milioni
i Neet nella Ue

2 milioni
in Italia



giovani europei **94 milioni**

PERDITA DI PIL

1,2%

2,06%

PERDITA IN EURO

153
miliardi

32,6
miliardi

QUOTA SULLA POPOLAZIONE GIOVANILE

NELL'UNIONE EUROPEA



IN ITALIA



Fonte: Eurofound

ANSA-CENTIMETRI

A CACCIA DI COMPETENZE STEAM

■ Scienze ■ Tecnologie ■ Engineering ■ Arte ■ Matematica

9.900 LAUREATI

Indirizzi scienze
matematiche e informatiche

8.559 LAUREATI

Indirizzo chimico
e farmaceutico

1.699 DIPLOMATI

ITS Nuove Tecnologie
della vita

31.685 DIPLOMATI

ITS nelle aree tecnologiche
che escludono i beni culturali
e le tecnologie della vita



109.996
Totale

934 DIPLOMATI

ITS industrie moda

4.158 DIPLOMATI

ITS beni culturali

11.611 LAUREATI

Indirizzi
artistico-umanistico

41.450 LAUREATI

Indirizzo ingegneria
elettronica/informatica, industriale
e altri indirizzi legati all'industria

Fonte: Elaborazioni Confindustria su dati del sistema Excelsior Unioncamere-Anpal

L'EGO - HUB

Il mercato del lavoro. Fattori destabilizzanti

PROFESSIONALITA TECNICHE



La % di laureati italiani in materie STEM sul totale laureati all'anno.

Fonte: Unioncamere-Anpal

Distribuzione mondiale di laureati in discipline STEM.



Il 62,5% di laureati nel mondo in materie STEM è da attribuire a tre Paesi.

Fonte: Human Capital Index 2016 e Unesco

Fabbisogno e diplomati ITS in Italia



DIALOGO TRA SCUOLA E MONDO DEL LAVORO IN ITALIA



Studenti lavoratori

In Italia, per questioni culturali, è radicato il motto «prima studi e poi lavori» che tende a far posticipare l'incontro con il lavoro con il risultato che nel nostro Paese appena il 4,4% di under 25 studia e ha un contatto con le aziende, contro il 36,8% della Germania.

ORIENTAMENTO IN USCITA NELLE SCUOLE IN ITALIA

70%

gli studenti che non sanno che l'Italia è il 2° Paese manifatturiero d'Europa

24%

gli studenti che si iscrivono a facoltà scientifiche nonostante nei prossimi 10 anni questi settori rappresenteranno l'85% dell'occupazione

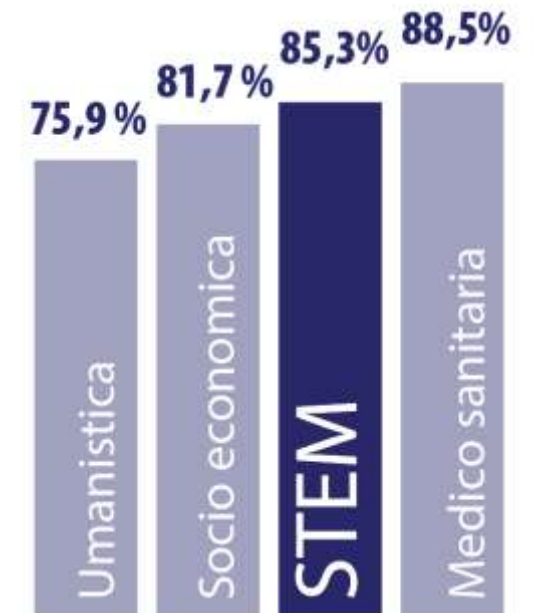
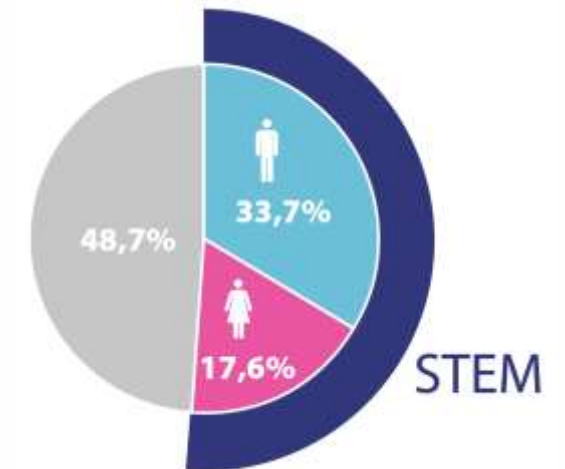
In Italia, la scelta della scuola superiore e dell'università si basa su aspetti di breve termine (il gradimento dello studente, l'impegno necessario, la qualità percepita dell'istituto) e manca consapevolezza sulle prospettive in termini di mercato del lavoro o accesso all'università.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO: DIVARIO DI GENERE NELLE DISCIPLINE STEM

- In Italia ha una laurea **STEM** il **24% dei laureati** (25- 34 anni): 33,7% tra gli uomini e 17,6% tra le donne
- La quota di laureati STEM non varia molto sul territorio nazionale
- Il tasso di occupazione della popolazione laureata è del 75,9% nell'area umanistica, sale all'81,7% per i laureati in area socio-economica e giuridica, si attesta all'**85,3% per le STEM** e raggiunge il massimo valore (88,5%) tra i laureati nell'area medico-sanitaria e farmaceutica.
- Tuttavia il tasso di occupazione femminile nell'area «Scienze e matematica» è inferiore a quello maschile di otto punti e nell'area «informatica, ingegneria e architettura» si arriva a circa nove punti.

Per le aree STEM i mismatch più critici nelle aree scienze matematiche, fisiche e informatiche e ingegneristiche

(fonte: Istat, 2021)



Sono definite classi S.T.E.M.:

PRIMO LIVELLO O CICLO UNICO

L-2 Biotecnologie
L-7 Ingegneria Civile e Ambientale
L-8 Ingegneria dell'Informazione
L-9 Ingegneria Industriale
L-13 Scienze Biologiche
L-21 Scienze della Pianificazione Territoriale, Urbanistica, Paesaggistica e Ambientale
L-23 Scienze e Tecniche dell'Edilizia
L-25 Scienze e Tecnologie Agrarie e Forestali
L-26 Scienze e Tecnologie Alimentari
L-27 Scienze e Tecnologie Chimiche
L-28 Scienze e Tecnologie della Navigazione
L-29 Scienze e Tecnologie Farmaceutiche
L-30 Scienze e Tecnologie Fisiche
L-31 Scienze e Tecnologie Informatiche
L-32 Scienze e Tecnologie per l'Ambiente e la Natura
L-34 Scienze Geologiche
L-35 Scienze Matematiche
L-38 Scienze Zootecniche e Tecnologie delle Produzioni Animali
L/SNT1 Lauree delle Professioni Sanitarie Infermieristiche e Professione Sanitaria Ostetrica
L/SNT2 Lauree delle Professioni Sanitarie della Riabilitazione
L/SNT3 Lauree delle Professioni Sanitarie Tecniche
L/SNT4 Lauree delle Professioni Sanitarie della Prevenzione
LM-13 Farmacia e farmacia industriale
LM-41 Medicina e chirurgia
LM-42 Medicina veterinaria
LM-46 Odontoiatria e protesi dentaria

SECONDO LIVELLO

LM-6 Biologia
LM-7 Biotecnologie Agrarie
LM-8 Biotecnologie Industriali
LM-9 Biotecnologie Mediche, Veterinarie e Farmaceutiche
LM-17 Fisica
LM-18 Informatica
LM-20 Ingegneria Aerospaziale e Astronautica
LM-21 Ingegneria Biomedica
LM-22 Ingegneria Chimica
LM-23 Ingegneria Civile
LM-24 Ingegneria dei Sistemi Edilizi
LM-25 Ingegneria dell'Automazione
LM-26 Ingegneria della Sicurezza
LM-27 Ingegneria delle Telecomunicazioni
LM-28 Ingegneria Elettrica
LM-29 Ingegneria Elettronica
LM-30 Ingegneria Energetica e Nucleare
LM-31 Ingegneria Gestionale
LM-32 Ingegneria Informatica
LM-33 Ingegneria Meccanica
LM-34 Ingegneria Navale
LM-35 Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio
LM-40 Matematica
LM-43 Metodologie Informatiche per le Discipline Umanistiche
LM-44 Modellistica Matematico-Fisica per l'Ingegneria
LM-48 Pianificazione Territoriale Urbanistica e Ambientale
LM-53 Scienza e Ingegneria dei Materiali
LM-54 Scienze Chimiche
LM-58 Scienze dell'Universo
LM-60 Scienze della Natura
LM-66 Sicurezza Informatica
LM-69 Scienze e Tecnologie Agrarie
LM-70 Scienze e Tecnologie Alimentari
LM-71 Scienze e Tecnologie della Chimica Industriale
LM-72 Scienze e Tecnologie della Navigazione
LM-73 Scienze e Tecnologie Forestali ed Ambientali
LM-74 Scienze e Tecnologie Geologiche
LM-75 Scienze e Tecnologie per l'Ambiente e il Territorio
LM-79 Scienze Geofisiche
LM-86 Scienze Zootecniche e Tecnologie Animali
LM/SNT1 Scienze Infermieristiche e Ostetriche
LM/SNT2 Scienze riabilitative delle Professioni Sanitarie
LM/SNT3 Scienze delle Professioni Sanitarie Tecniche
LM/SNT4 Scienze delle Professioni Sanitarie della Prevenzione

la Repubblica

Laureati Stem: in Italia sono il 6,7%, in Europa il 13%. "Sulla preparazione scientifica la scuola sta fallendo"

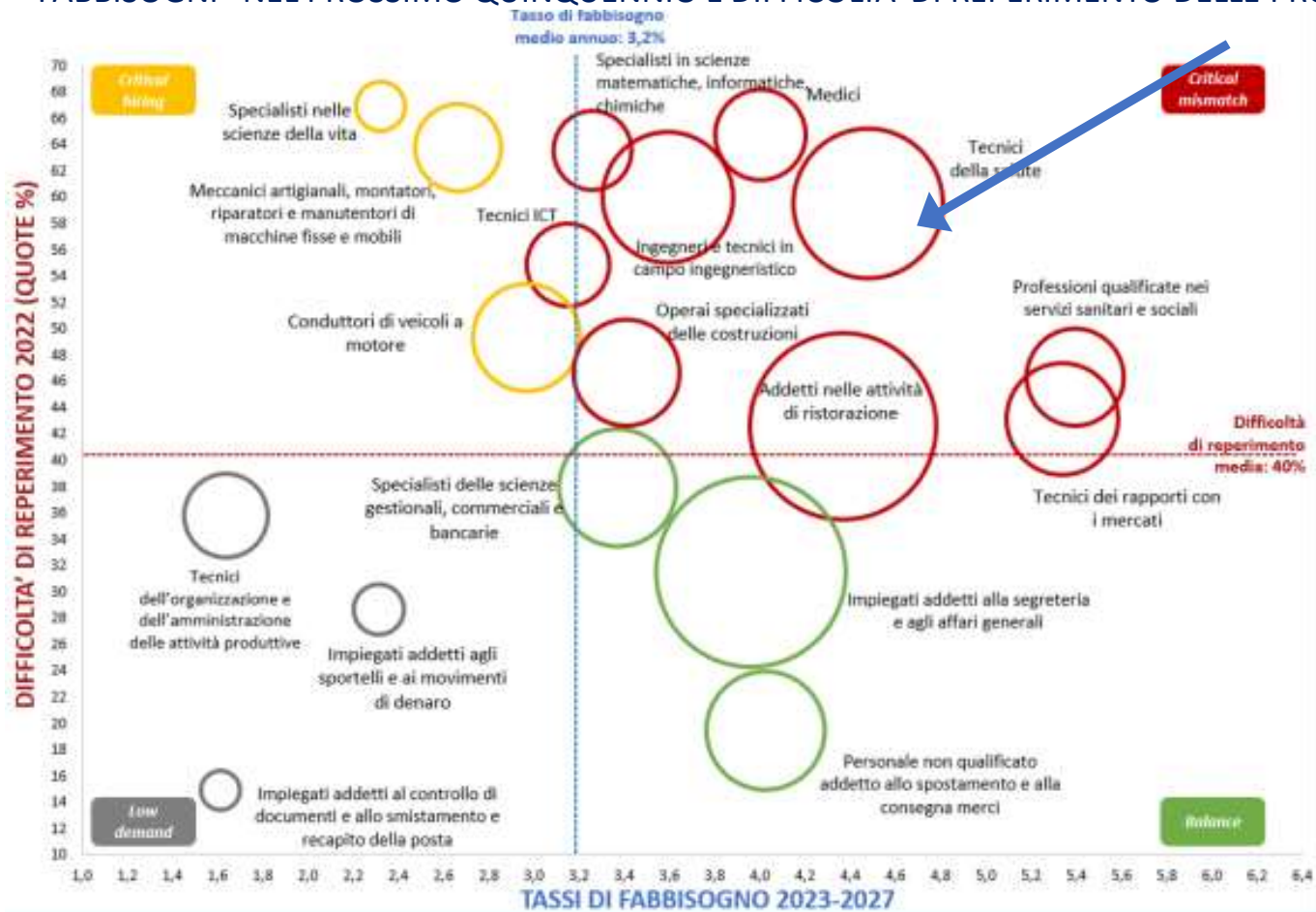


a cura di Redazione Cronaca

Le considerazioni della Fondazione Agnelli. Nella legge di bilancio stabilizzati i fondi per le borse di studio universitarie ottenuti dall'ex ministra Messa e previste le linee guida per implementare le discipline scientifiche senza nuove risorse

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO: LE PROFESSIONI PIU' RICHIESTE NEL PROSSIMO QUINQUENNIO

FABBISOGNI* NEL PROSSIMO QUINQUENNIO E DIFFICOLTA' DI REPERIMENTO DELLE PROFESSIONI



Nel periodo 2023-2027 fabbisogno più alto per le figure tipiche delle filiere settoriali più coinvolte negli investimenti PNRR.

Ingegneri e tecnici in campo ingegneristico tra i profili cruciali per avanzamenti nei processi di innovazione tecnologica e transizione digitale.

Critical mismatch

Figure per cui cresceranno le criticità di reperimento nel mercato del lavoro se non aumenterà l'offerta.

Fonte: Excelsior – Previsioni fabbisogni occupazionali e professionali in Italia 2023-2027

(*)La dimensione della bolla rappresenta il fabbisogno in valore assoluto previsto per la professione del quinquennio 23-27 secondo lo scenario positivo

LE PROSPETTIVE DEL MONDO DEL LAVORO

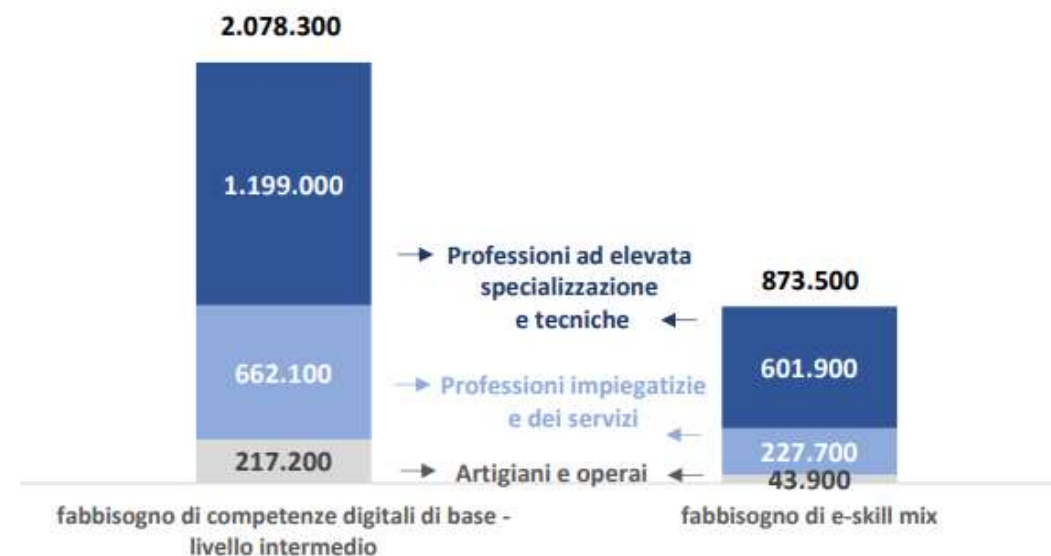
Le transizioni tecnologiche e ambientali in corso portano ad una domanda più alta e crescente di competenze digitali e legate alla sostenibilità

FIGURA 10 – FABBISOGNI OCCUPAZIONALI DI PROFESSIONI CON COMPETENZE GREEN NEL PERIODO 2023-2027



Fonte: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior

FIGURA 11 – FABBISOGNI OCCUPAZIONALI DI PROFESSIONI CON COMPETENZE DIGITALI NEL PERIODO 2023-2027



Fonte: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior



Fonte: INDIRE, Banca dati nazionale ITS Academy.



93
FONDAZIONI
ITS ACADEMY

ITS ACADEMY MONITORAGGIO 2023

315
PERCORSI
FORMATIVI

25.670	DOMANDE DI ISCRIZIONE	DIPLOMATI	6.421
82,9	% PARTECIPANTI ALLE PROVE DI SELEZIONE	% DIPLOMATI SU ISCRITTI	77,6
85,7	% ISCRITTI SU AMMESSI ALLE PROVE	OCCUPATI	5.556
8.274	ISCRITTI	% OCCUPATI SU DIPLOMATI	86,5
18,9	% RITIRATI	OCCUPATI COERENTI	5.198
6.522	AMMESSI ALL'ESAME	% OCCUPATI COERENTI SU OCCUPATI	93,6

Fonte: INDIRE Banca dati ITS Academy

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO: LO SKILL MISMATCH IN VENETO

In Veneto previste tra marzo e maggio 2023 **133mila entrate**.
33% riguarderanno giovani under 30.

Nel 53% dei casi le imprese non troveranno le figure di cui hanno bisogno.

Nel 65% dei casi per le aree tecniche e di progettazione

Excelsior Informa
Veneto – Marzo 2023

Titoli di studio richiesti dalle imprese

Veneto

Marzo 2023

	Entrate previste (v.a.)*	di difficile reperimento (%):			con esperienza richiesta (%):	
		Totale **	per mancanza di candidati	per preparazione inadeguata dei candidati	nella professione	nel settore
TOTALE	43.550	52,8	34,8	14,2	21,7	42,2
Livello universitario	4.830	57,0	36,0	16,2	55,4	31,9
Indirizzo economico	1.390	46,0	24,0	15,5	48,4	32,6
Indirizzo ingegneria industriale	560	53,7	32,1	20,6	53,5	25,5
Indirizzo insegnamento e formazione	540	63,5	32,8	16,3	34,4	63,0
Indirizzo sanitario e paramedico	390	70,3	68,7	1,0	72,3	19,0
Indirizzo chimico-farmaceutico	320	68,4	55,7	12,1	70,6	19,2
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazione	290	67,2	43,8	17,9	65,9	22,4
Indirizzo scienze matematiche, fisiche e informatiche	270	69,7	42,4	19,9	70,1	15,5
Indirizzo ingegneria civile ed architettura	200	60,8	34,2	25,6	49,2	42,2
Indirizzo politico-sociale	190	63,9	17,3	46,6	65,4	30,4
Indirizzo umanistico, filosofico, storico e artistico	150	52,9	31,4	20,9	81,0	18,3
Altri indirizzi di ingegneria	110	47,7	44,1	3,6	52,3	31,5
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	100	30,6	11,2	16,3	35,7	53,1
Altri indirizzi	300	58,6	48,7	6,9	59,2	33,6
Istruzione tecnica superiore (ITS)	420	74,5	--	--	35,5	52,2

Le previsioni sulla popolazione tra 3 e 18 anni dal 2023 al 2034

Regione	2023	2026	2030	2034
Abruzzo	170.246	161.364	149.645	139.830
Basilicata	89.998	85.016	59.423	55.570
Calabria	235.661	250.325	232.197	217.893
Campania	875.557	818.475	758.017	721.621
Emilia-Romagna	623.295	597.407	557.668	530.279
Friuli Venezia Giulia	145.251	136.882	127.804	124.215
Lazio	808.773	762.770	701.878	659.614
Liguria	181.968	172.209	161.490	157.247
Lombardia	1.450.149	1.380.273	1.282.939	1.223.990
Marche	203.836	191.125	173.688	162.358
Molise	35.997	33.548	30.836	28.744
Piemonte	566.882	535.785	495.417	469.776
Puglia	551.635	515.257	473.585	437.952
Sardegna	190.601	175.397	154.835	139.612
Sicilia	711.800	672.328	629.734	597.328
Toscana	487.501	460.925	427.979	406.662
Umbria	115.024	107.929	98.084	90.329
Veneto	683.498	644.469	600.162	575.816
TOTALE	8.137.672	7.681.484	7.115.381	6.738.836



Le previsioni dell'Istat

(Numero di residenti e variazione percentuale)

	2022	2070	Var. %		2022	2070	Var. %
Basilicata	539.999	326.159	-38,6%	Liguria	1.507.438	1.207.579	-18,9%
Sardegna	1.579.181	976.855	-38,1%	Lazio	5.715.190	4.827.498	-15,5%
Molise	290.769	187.087	-35,7%	Friuli Venezia Giulia	1.187.285	1.019.749	-14,8%
Puglia	3.912.166	2.594.196	-33,7%	Toscana	3.678.285	3.148.685	-14,4%
Calabria	1.844.586	1.236.168	-33,0%	Veneto	4.854.533	4.237.939	-12,7%
Sicilia	4.801.468	3.278.167	-31,7%	Lombardia	9.965.046	9.192.366	-7,8%
Campania	5.590.681	4.044.388	-27,7%	Emilia Romagna	4.431.816	4.112.260	-7,2%
Abruzzo	1.273.660	922.484	-27,6%	P. A. Trento	542.158	558.076	+2,9%
Marche	1.489.789	1.131.683	-24,0%	P. A. Bolzano	535.774	566.060	+5,7%
Val d'Aosta	123.337	84.650	-23,3%	TOTALE ITALIA	58.983.122	47.722.292	-19,1%
Umbria	859.572	660.112	-22,2%				
Piemonte	4.252.279	3.400.113	-20,0%				



Fonte: Istat

LEgo-Hub

Scuola, l'Italia perde 1,4 milioni di alunni.
Nei prossimi 10 anni presidi dimezzati e 600 istituti in meno

L'Italia un paese in cui si vendono e si venderanno più pannolini che pannolini

La formazione continua potrebbe quindi essere una base per edificare una "nuova" cultura aziendale e costituire, al contempo, una valida strategia per ridurre il turnover del personale, anche quando l'aumento salariale non è possibile. Dalla ricerca, inoltre, emerge come i Millennials siano molto attenti alle politiche di learning & development: l'83% dei lavoratori che appartengono a questa categoria affermano di essere più propensi a scegliere un datore di lavoro che offra opportunità di formazione e apprendimento continue, rispetto al 79% degli esponenti della Generazione Z. In due casi su tre, sia Millennials che Gen Z si dichiarano favorevoli a prendere in considerazione il licenziamento nel caso in cui la propria azienda tagliasse gli investimenti in formazione. Per i lavoratori baby boomer, invece, la percentuale scende al 55%.

Il "continuous learning" è in cima alle priorità di un'organizzazione. Insomma, anche se nell'era della "great resignation" e del "quiet quitting" sono anche altre le motivazioni per le quali un dipendente sarebbe disposto ad abbandonare l'attuale posto di lavoro, dalla retribuzione insufficiente (voce citata nel 78% dei casi) alla cattiva gestione aziendale (52%) fino alle scarse opportunità di crescita professionale (45%). Più in generale, la mancanza di manager adeguatamente preparati e la conseguente insufficienza di personale (dovuta anche alla carenza di nuovi talenti da inserire in organico) mettono sotto pressione i team, portando a possibili fughe. E non solo, perché un quarto degli intervistati ha indicato la "cultura aziendale debole" come ulteriore fattore che li spingerebbe a cambiare professione o ambiente di lavoro.

Oltre otto addetti italiani su dieci (l'82% per la precisione) si dicono più propensi a scegliere un'azienda che offra opportunità di formazione e sviluppo costanti mentre sei su dieci (il 61%) confermano la possibilità di cambiare il proprio lavoro entro dodici mesi se l'attuale azienda di appartenenza tagliasse (o non offrisse) opportunità di formazione essenziali per la crescita e lo sviluppo della loro carriera.

Formazione costante e welfare aziendale: così si attirano i talenti in azienda

Oltre otto addetti italiani su dieci si dicono più propensi a scegliere un'azienda che offra opportunità di formazione e sviluppo duraturi nel tempo



«Il gap fra preparazione professionale in uscita e preparazione richiesta in ingresso è incolmabile in assoluto. E il mismatching è da considerare un dato strutturale. La varietà esterna del mondo del lavoro è così elevata che non può essere coperta e affrontata dalla **varietà interna** delle istituzioni scolastiche o professionali».

E allora che fare? «La soluzione è il completamento della **preparazione on-the-job** fatta con scuole dedicate, in azienda e con le imprese, con percorsi e academy dedicate. Università e business school potranno dare una mano alle piccole e medie imprese».

(Alberto Felice De Toni)



78%

Non le conosce

22%

Ha una vaga idea

5% Certificazione su un prodotto
informatico

3% Una certificazione dei risultati formativi
di una breve esperienza di apprendimento

14% Altro



WHAT ARE MICRO-CREDENTIALS

In todays, most employers expect their workers to continually seek out learning opportunities. Micro-credentials offer students and working professionals alike a way to bulk up their resumes with field-specific skills.

WHAT ARE THEY?

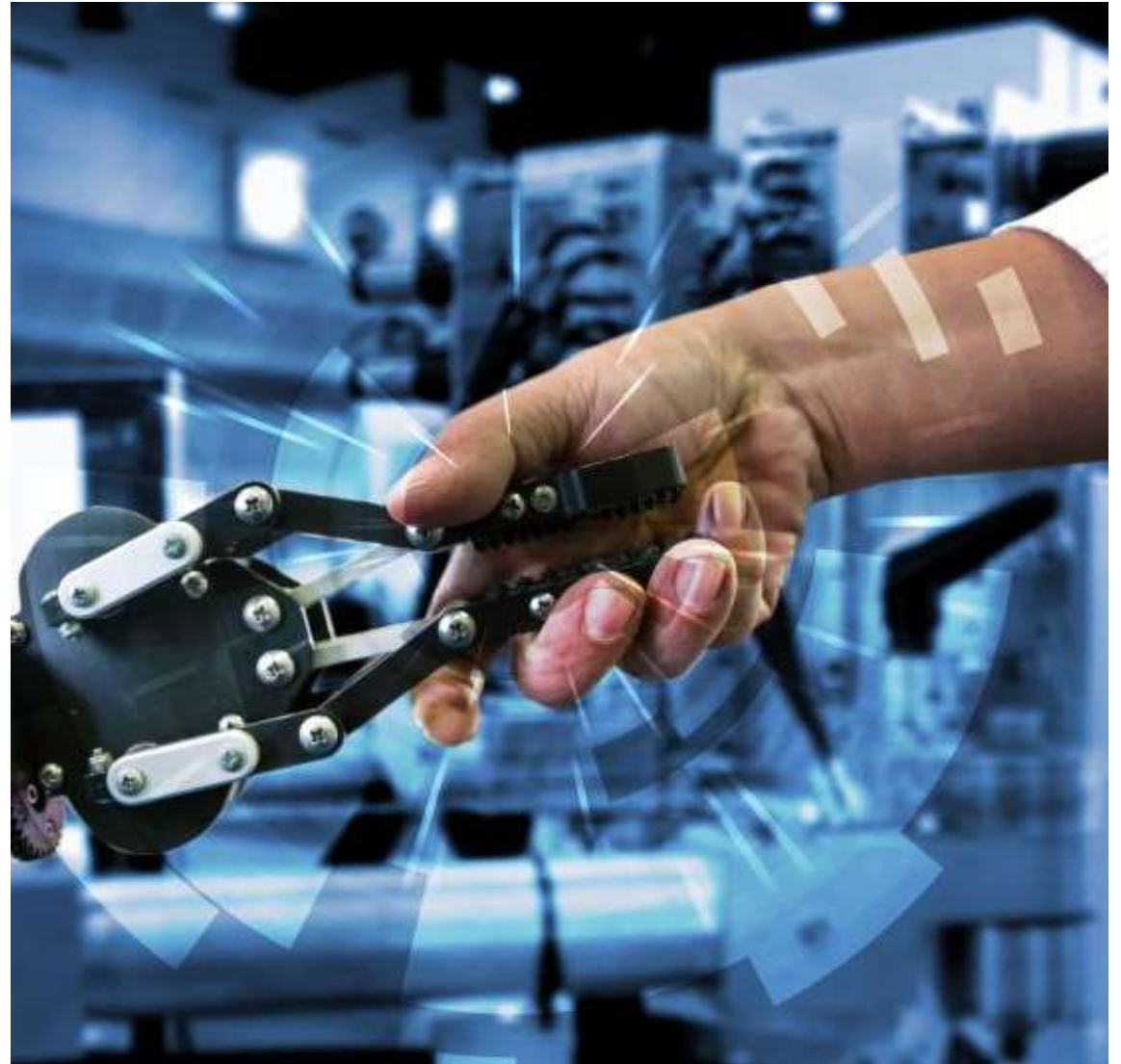
Le micro-credenziali cambieranno il futuro dell'istruzione

- In che modo i datori di lavoro possono determinare quale candidato è più qualificato per un determinato ruolo se tutte le cose **sembrano essere uguali**? L'aumento delle micro-credenziali può risolvere questo problema comune mentre ci muoviamo verso un'economia basata sulla conoscenza verticale.
- Le micro-credenziali sono attualmente utilizzate da molte aziende come un modo per **formare rapidamente i dipendenti su nuove tecnologie** o competenze piuttosto che fare affidamento su una laurea di un'università quadriennale. Le grandi aziende tecnologiche come Google, Microsoft e IBM sono state attivamente impegnate nella micro-credenziale attraverso i loro corsi online che offrono badge e certificati per il completamento.

Access Control (AC)	Incident Response (IR)	Risk Management (RM)
Asset Management (AM)	Maintenance (MA)	Security Assessment (CA)
Awareness and Training (AT)	Media Protection (MP)	Situational Awareness (SA)
Audit and Accountability (AU)	Personnel Security (PS)	System and Communication Protection (SC)
Configuration Management (CM)	Physical Protection (PE)	System and Information Integrity (SI)
Identification and Authentication (IA)	Recovery (RE)	

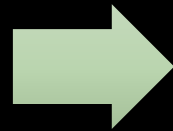
Le micro-credenziali cambieranno il futuro del capitale umano

- Le micro-credenziali sono anche un'ottima opzione per gli studenti che hanno già una laurea e desiderano acquisire nuove competenze o per coloro che intendono **rientrare nel mondo del lavoro dopo un'assenza prolungata**.
- Le micro-credenziali offrono anche l'opportunità ai lavoratori con competenze diverse, come lauree in psicologia o finanza, di **riorientare rapidamente le loro carriere** in campi più tecnici che possono quindi utilizzare per l'occupazione.
- Le micro-credenziali possono offrire agli studenti l'opportunità di **apprendere competenze specialistiche in un periodo di tempo più breve rispetto ai diplomi tradizionali**, consentendo loro di competere in una forza lavoro in continua evoluzione.



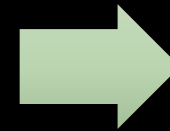
PIU BREVE

- Un corso di microcredenziali è più breve del normale corso universitario. Potrebbe trattarsi di una piccola parte di un programma accreditato o di un corso autonomo.



PIU' PRATICO

- I candidati sono tenuti a dimostrare il loro sviluppo di conoscenze, abilità e competenze in un'area target specifica. In tal modo, i candidati svilupperanno conoscenze, competenze e abilità "in-action".

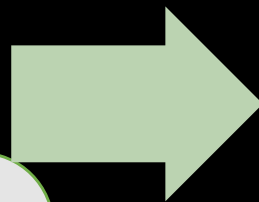


RICONOSCIUTO

- Dopo aver completato con successo un corso con microcredenziali, ai candidati viene assegnata una certificazione digitale, che potrebbe assumere la forma di un badge digitale o di un certificato spendibile.

CUMULABILE

- Le micro-credenziali possono essere raggruppate per costituire un'unità più ampia di competenze sviluppate attraverso una serie di percorsi. Ciò significa che un candidato può completare vari corsi di micro-credenziali offerti da uno o più fornitori in base alle proprie esigenze e al proprio ritmo, quindi utilizzarli per richiedere crediti per una qualifica accreditata.



FLESSIBILE

- Oltre alle micro-credenziali, anche le competenze precedenti e le esperienze lavorative o di vita di un candidato possono essere considerate crediti verso un programma accreditato. Ciò significa che è possibile utilizzare il riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale, come le proprie esperienze lavorative o il completamento di un Massive Open Online Course (MOOC) per ottenere specifiche qualifiche.



I NUOVI LAVORI:
MIX DI
COMPETENZE DA
CERTIFICARE

I NUOVI LAVORI: COME MIGLIORARE I PROFILI IN USCITA

- **IMPLEMENTARE ATTIVITA' LABORATORIALI**
per favorire l'applicazione pratica delle basi teoriche acquisite a problematiche reali
- **AMPLIARE LE CONOSCENZE INFORMATICHE**
con laboratori di programmazione che diventino parte integrante dei vari corsi
- **CONOSCENZA DELLA LINGUA INGLESE**
e approfondire la conoscenza anche di un'altra lingua
- **SOFT SKILL**
capacità esclusivamente umane e non replicabili da algoritmi digitali



Azienda

Bestr serve alle aziende che cercano e costruiscono competenze di valore.

PARTECIPA



Competenze chiare

Consulta le *Digital Credentials* presentati dai candidati per sapere quali competenze vengono loro riconosciute dall'ente che li ha formati.



Competenze verificate

Usa Badge e Blockcerts per accertarti delle competenze dei tuoi candidati: le credenziali digitali sono rapidamente verificabili.



Personalizzazione

Le digital credentials possono contenere dettagli unici e significativi sul *learner*: l'argomento della tesi, dati sulla performance, materiale di progetto. Tutti verificati.



Tutto digitale

Verifica velocemente, in autonomia e in ogni momento la veridicità dei certificati.



Trust network

Se non conosci l'ente che ha emesso la credenziale, puoi far riferimento agli *endorsement* che questa ha raccolto.



Endorsement

Dai l'*endorsement* della tua azienda ai Badge esistenti: aggiungi valore ai Badge che descrivono competenze per te utili.





Micro-Credential in School Effectiveness and Improvement

 Self paced / Online

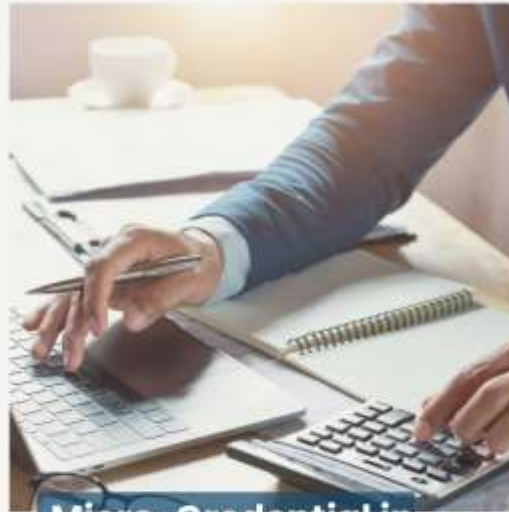
 21 Days

 HRDF Claimable, PTPK Loan

From
RM 2,500.00

[Request Info](#)

[Learn More](#)



Micro-Credential in School Financial Management And Control

 Self paced / Online

 7 Weeks

 HRDF Claimable, PTPK Loan

From
RM 2,500.00

[Request Info](#)

[Learn More](#)



Micro-Credential in Strategic Human Resource Management

 Self paced / Online

 7 Weeks

 HRDF Claimable, PTPK Loan

From
RM 2,500.00

[Request Info](#)

[Learn More](#)

