



**EULEP**

**Abstract:**

**Lo sviluppo di percorsi  
formativi orientati ai  
fabbisogni del mercato  
e degli utenti aziendali**



**Co-funded by the  
European Union**

## Sommario

Il progetto EULEP.....	3
I destinatari di EULEP .....	3
Risultati della fase di preparazione delle attività formative.....	3
a) Analisi del mercato del lavoro e dei bisogni formativi.....	3
b) Sviluppo dei percorsi di apprendimento.....	5
Prossimi passi.....	8



## Il progetto EULEP

EULEP è la Piattaforma Europea delle Esperienze di Apprendimento. Il progetto EULEP realizza un “Centro di eccellenza della formazione professionale” che si impegna a rafforzare il ruolo dell’istruzione e della formazione professionale nell’apprendimento permanente. Si rivolge alle imprese, a chi eroga formazione, alle sue strutture di *governance*, ai formatori e ai discenti in otto Paesi.

EULEP riunisce 20 organizzazioni (Camere di Commercio, enti di formazione, istituti di istruzione superiore e altre parti interessate pubbliche) sotto la guida di Eurochambres, l’unione delle Camere di Commercio Europee.

I partner collaborano con i seguenti obiettivi:

- rendere l’istruzione e la formazione professionale continua più attraente in ottica di apprendimento permanente;
- offrire alle imprese moduli formativi nuovi e personalizzati, che corrispondano alle loro esigenze di competenze in tre ambiti fortemente orientati all’innovazione: intelligenza Artificiale (AI), Realtà Virtuale (VR) e Innovazione Sociale (SI);
- migliorare e riqualificare le persone con abilità e competenze rilevanti per il mercato del lavoro in ambito di AI, VR e SI;
- sviluppare metodologie di insegnamento e apprendimento innovative, incentrate sul discente, per lo sviluppo professionale continuo dei formatori;
- stabilire o rafforzare i “triangoli della conoscenza” a livello regionale e nazionale grazie alla triangolazione imprese – enti di formazione - European Digital Innovation Hub (EDIH);
- integrare la formazione professionale nelle strategie di sviluppo economico regionale e rafforzarne la *governance*, indirizzandola lungo un percorso sostenibile.

## I destinatari di EULEP

Come accennato in precedenza, EULEP si rivolge alle imprese, agli enti di formazione, alle strutture di *governance* della formazione, ai formatori e agli studenti, con una serie di attività specifiche.

Questo documento presenta un approfondimento sugli esiti della fase di preparazione delle attività formative, specificatamente mirata ai formatori ed alle imprese.

## Risultati della fase di preparazione delle attività formative

### a) Analisi del mercato del lavoro e dei bisogni formativi

Il fondamento del lavoro svolto nel progetto EULEP risiede nell’analisi del mercato del lavoro e dei bisogni formativi, svolta nel *Work Package 2*. I partner del progetto hanno seguito un

approccio *bottom-up* e centrato sull'utente finale. La metodologia è consistita in 6 fasi principali:

1. Ricerca *desk*
2. Sondaggio condotto sulle aziende
3. Definizione delle "personas" (figure fittizie di discente e formatore, descritte sulla base dei fabbisogni e del contesto reali)
4. Definizione dei risultati dell'apprendimento
5. Verifica sul campo dei fabbisogni formativi
6. Individuazione dei criteri di riconoscimento / validazione dell'apprendimento.

I risultati dell'analisi sono presentati nei rapporti: [Workforce needs for up and reskilling in artificial intelligence, virtual reality and social innovation](#) (*Fabbisogni del personale per l'aggiornamento e la riqualificazione in ambito di intelligenza artificiale, realtà virtuale e innovazione sociale*) e [Recommendations for the development of transnational training modules](#) (*Raccomandazioni per lo sviluppo di moduli di formazione transnazionali*). Tali risultati e raccomandazioni costituiscono la base per lo sviluppo dei percorsi di apprendimento poiché i moduli e le unità sono stati derivati dai risultati di apprendimento in essi identificati.

In sintesi, i partner di EULEP hanno concordato le due figure-tipo seguenti per rappresentare gli utenti finali e i formatori:

1. Utente finale-tipo: titolare di PMI, manager o qualsiasi dipendente che necessiti di adattare le proprie competenze alla crescente digitalizzazione delle attività e dei processi aziendali influenzati dall'intelligenza artificiale/dalla realtà virtuale.
2. Formatore-tipo: formatore di adulti occupati con esperienza nei processi di trasformazione digitale nei diversi settori aziendali.

Per gli utenti finali, i risultati di apprendimento identificati per AI, VR e SI sono stati raggruppati in diverse categorie:

Risultati di apprendimento in ambito IA	Risultati di apprendimento in ambito VR	Risultati di apprendimento in ambito SI
Conoscenza delle tecnologie IA	Conoscenza delle tecnologie VR	Introduzione alla SI come strumento di cambiamento organizzativo
Analisi dei processi aziendali	Analisi dei processi aziendali	Competenze Entrecomp (imprenditoriali) per la gestione del cambiamento: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavorare con gli altri</li> <li>• Attivare risorse, attivare gli altri</li> <li>• Spirito di iniziativa</li> <li>• Pensiero creativo</li> <li>• Individuare opportunità</li> <li>• Pensiero etico e sostenibile</li> </ul>
Implementazione delle tecnologie AI	Implementazione delle tecnologie VR	
Valutazione delle tecnologie AI	Valutazione delle tecnologie VR	
Collaborazione e comunicazione sul posto di lavoro	Collaborazione e comunicazione sul posto di lavoro	
Adattamento al cambiamento	Adattamento al cambiamento	

Per i formatori, i principali risultati di apprendimento individuati sono:

- Comprendere i principi dell'apprendimento degli adulti
- Progettazione della formazione (*Instructional design*)
- Strategie di apprendimento attivo
- Apprendimento potenziato dalla tecnologia
- Valutazione
- Abilità comunicative e di facilitazione

### b) Sviluppo dei percorsi di apprendimento

Come risultato delle fasi precedenti, vengono proposti i seguenti tre percorsi di apprendimento:

1. Intelligenza Artificiale per gli utenti aziendali
2. Realtà Virtuale per gli utenti aziendali
3. Innovazione Sociale per gli utenti aziendali

Il percorso di apprendimento **Intelligenza Artificiale per gli Utenti Aziendali** è composto da 4 moduli e 11 unità formative:

<b>Modulo 1: Entrare nel mondo delle tecnologie AI</b>	<b>Modulo 2: Analizzare e programmare l'applicazione dell'AI ai processi aziendali</b>	<b>Modulo 3: Monitoraggio e valutazione delle tecnologie di AI</b>	<b>Modulo 4: Gestire il cambiamento indotto dall'adozione di soluzioni di AI in azienda</b>
1.1 Presentazione delle più recenti tecnologie di AI e delle loro potenziali applicazioni ai processi aziendali, comprese le possibilità ed i limiti dell'AI	2.1 Analisi SWOT (ed altri strumenti) per l'applicazione dell'AI ai processi ed alle attività aziendali	3.1 Sviluppo di un piano di monitoraggio e valutazione dell'introduzione dell'AI in azienda: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definizione dei criteri (compresi i KPI)</li> </ul>	4.1 Leadership e lavoro di squadra in un ambiente in evoluzione – adattamento all'introduzione di nuove tecnologie
1.2 L'utilizzo delle tecnologie AI per il miglioramento dei processi aziendali, quali: <ul style="list-style-type: none"> <li>• relazioni con i clienti</li> <li>• gestione delle Risorse Umane</li> <li>• marketing digitale</li> <li>• e-commerce</li> </ul>	2.2 Questioni etiche legate all'uso dell'AI: normative, privacy dei dati, sicurezza e pregiudizi. Approfondimento del contesto giuridico e delle migliori pratiche.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impostazione delle metriche</li> <li>• Analisi d'impatto</li> <li>• Test di usabilità</li> <li>• Raccolta del feedback degli utenti</li> </ul>	4.2 Comunicazione – il ruolo della comunicazione e come comunicare a diversi gruppi target

1.3 Come mantenersi aggiornati sugli ultimi progressi nelle tecnologie AI e sulla loro potenziale applicazione in azienda	2.3 Sviluppo di un piano di implementazione dell'IA e del relativo programma di realizzazione		4.3 Valutazione delle competenze necessarie a soddisfare i fabbisogni del posto di lavoro 4.4 Sviluppo di un piano di formazione e di un programma per l' <i>upskilling</i> , il <i>reskilling</i> , la riqualificazione, o l'assunzione di nuovi dipendenti in linea con i risultati della valutazione delle competenze..
---	---	--	---

Il percorso di apprendimento **Realtà Virtuale per gli Utenti Aziendali** è composto da 4 moduli e 11 unità formative:

<b>Modulo 1: Entrare nel mondo delle tecnologie VR</b>	<b>Modulo 2: Analizzare e programmare l'applicazione della VR ai processi aziendali</b>	<b>Modulo 3: Monitoraggio e valutazione delle tecnologie VR</b>	<b>Modulo 4: Gestire il cambiamento indotto dall'adozione di soluzioni di VR in azienda</b>
1.1 Presentazione delle più recenti tecnologie di VR e delle loro potenziali applicazioni ai processi aziendali, comprese le possibilità ed i limiti della VR.	2.1 Analisi SWOT (ed altri strumenti) per l'applicazione della VR nei processi e nelle attività aziendali.	3.1 Sviluppo di un piano di monitoraggio e valutazione dell'introduzione della realtà virtuale in azienda: <ul style="list-style-type: none"> <li>Definizione dei criteri (compresi i KPI)</li> <li>Impostazione delle metriche</li> <li>Analisi d'impatto</li> <li>Test di usabilità</li> <li>Raccolta del feedback degli utenti</li> </ul>	4.1 Leadership e lavoro di squadra in un ambiente in evoluzione – adattamento all'introduzione di nuove tecnologie.
1.2 L'utilizzo delle tecnologie VR per il miglioramento dei processi aziendali.	2.2 Questioni etiche legate all'uso della VR: normative, privacy dei dati, sicurezza e pregiudizi. Approfondimento del contesto giuridico e delle migliori pratiche.		4.2 Comunicazione – il ruolo della comunicazione e come comunicare a diversi gruppi target.
1.3 Come mantenersi aggiornati sugli	2.3 Sviluppo di un piano di implementazione		4.3 Valutazione delle competenze necessarie a

<p>ultimi progressi nelle tecnologie VR e sulla loro potenziale applicazione in azienda.</p>	<p>della VR e del relativo programma di realizzazione (compresa la scelta delle tecnologie adeguate ed il loro adattamento agli obiettivi specifici dell'azienda).</p>		<p>soddisfare i fabbisogni del posto di lavoro.</p> <p>4.4 Sviluppo di un piano di formazione e di un programma per l'<i>upskilling</i>, il <i>reskilling</i>, la riqualificazione, o l'assunzione di nuovi dipendenti in linea con i risultati della valutazione delle competenze.</p>
--	--	--	---

Il percorso di apprendimento **Innovazione Sociale per gli utenti Aziendali** è composto da 3 moduli e 21 unità formative:

<b>Modulo 1: Introduzione alla SI come strumento di cambiamento organizzativo</b>	<b>Modulo 2: Gestire i cambiamenti interni</b>	<b>Modulo 3: Gestire i cambiamenti esterni</b>
<p>1.1 Transizione digitale: il possibile effetto dell'introduzione di nuove tecnologie sui processi produttivi, sulla struttura delle risorse umane, sulle pratiche gestionali e sull'ambiente operativo delle aziende.</p>	<p>2.1 Lavoro di gruppo – lavorare con gli altri: costruzione dello spirito di gruppo, cooperazione, proprietà congiunta dei risultati, brainstorming creativo congiunto, trasformare le idee in azioni come gruppo</p>	<p>3.1 Introduzione alla Responsabilità Sociale d'Impresa</p>
<p>1.2 Definizione di innovazione sociale e delle sue due dimensioni nel contesto dei processi di adattamento delle imprese:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) cambiamenti interni all'azienda legati all'introduzione di nuove tecnologie;</li> <li>2) processi aziendali esterni – “Responsabilità Sociale d'Impresa” (CSR)</li> </ol>	<p>2.2 Risoluzione di problemi e conflitti: affrontare sfide, risolvere problemi e trasformarli in opportunità, risolvere conflitti</p>	<p>3.2 Obiettivi di sviluppo sostenibile e digitalizzazione</p>
<p>1.3 L'innovazione sociale come strumento per mitigare gli effetti dei cambiamenti nelle aziende e</p>	<p>2.3 Gestione della diversità</p>	<p>3.3 Ricerche di mercato orientate al cliente</p>

contribuire con successo ai processi di adattamento		
1.4 Il ruolo delle soft skills e dell'attitudine imprenditoriale per l'adozione delle nuove tecnologie nelle aziende	2.4 Leadership e iniziativa	3.4 Analisi di filiera sugli effetti dell'introduzione delle tecnologie digitali
	2.5 Formazione delle risorse umane (sulle nuove tecnologie, sul piano di sviluppo personale, sul piano di carriera...)	3.5 Comunicazione efficace
	2.6 Gestione del tempo	3.6 Pensiero etico
	2.7 Gestione delle risorse	
	2.8 Comunicazione efficace (verso le diverse parti interessate e con vari mezzi)	
	2.9 Pensiero creativo	
	2.10 Pensiero etico	
	2.11 Sviluppo sostenibile	

## Prossimi passi

I partner del progetto svilupperanno i materiali formativi per i diversi moduli e unità, tenendo conto che il contenuto dovrà essere fruito (e l'apprendimento dovrà avvenire) online.

I materiali formativi saranno caricati sulla European Learning Experience Platform (piattaforma di apprendimento online) che il progetto sta sviluppando.

Si prevede inizialmente di formare attraverso la piattaforma un certo numero di formatori nei Paesi partner del progetto, che funzioneranno da "apripista".

Successivamente questi realizzeranno sessioni formative pilota di formazione formatori a livello locale e regionale in ciascun Paese (Austria, Belgio, Cipro, Francia, Italia, Lettonia, Spagna, Turchia). Durante tali sessioni verrà raccolto il feedback dei partecipanti e, se necessario, i materiali formativi potranno essere adattati.

In una terza fase, i formatori negli otto Paesi partner erogheranno i percorsi formativi alle imprese (gli utenti finali) sui temi di EULEP.

Nel lungo termine, i corsi EULEP potranno diventare parte integrante dei programmi formativi nei Paesi partecipanti.

Per ulteriori informazioni sul progetto EULEP, visitate il nostro sito web: [www.eulep.eu](http://www.eulep.eu).

Il presente abstract è stato redatto da WKÖ, leader del *Work Package 3*.

@ EULEP soci del consorzio, 2023 ([www.eulep.eu](http://www.eulep.eu))

È consentita la riproduzione di tutte le informazioni presentate, a condizione che siano inalterate e che venga citata la fonte.

Questa pubblicazione contiene solo informazioni generali. Il suo contenuto non può in alcun modo essere considerato una consulenza professionale.

Questo progetto è finanziato dall'Unione Europea. Tuttavia, i punti di vista e le opinioni espressi sono esclusivamente quelli dell'autore/i e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o della EACEA. Né l'Unione Europea né la EACEA possono esserne ritenuti responsabili.

