REVIVE 5.0

# REVIVE 5.0

## Revolutionizing SMEs through Emotional Intelligence in the 5th Industrial Era

2023-1-FR01-KA220-VET-000152549

***Il Modello di Competenze di Intelligenza Emotiva per la Gestione delle Risorse Umane***

Co-funded by the European Union

**© REVIVE 5.0, 2024.**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

**www.revive5-0.eu**

SCAN ME! SCAN ME! SCAN ME!

SOMMARIO


1 **Descrizione del Modello:** 04

2 **Contesto e fasi del Modello** 11

3 **Analisi Comparativa delle ricerche a tavolino e sul campo** 15

4 **Svilippo del Modello di Competenze di IE** 20

**4.1.** Competenze fondamentali di IE:

**4.2.** Strategia di implementazione:

5 **Migliori pratiche ed esempi di curricula IFP** 30

6 **Linee guida per i responsabili delle risorse umane** 31

**6.1.** Raccomandazioni per la formazione:

**6.2.** Integrazione culturale

7 **Conclusion1** 42

**Allegato – I Migliori pratiche** 45

**MIGLIORI PRATICHE dalla Francia** 45

**MIGLIORI PRATICHE dalla Grecia** 55

**MIGLIORI PRATICHE da Cipro** 62

**MIGLIORI PRATICHE dall'Italia** 68

**MIGLIORI PRATICHE dall'Olanda** 76

**MIGLIORI PRATICHE dalla Turchia** 84

REVIVE 5.0

# 1. Descrizione del Modello:

La transizione verso l'Industria 5.0 segna un'evoluzione significativa nel panorama industriale globale, sottolineando un'integrazione simbiotica di tecnologie digitali avanzate con valori incentrati sull'uomo. Questo cambiamento non solo rivoluziona i processi produttivi, ma altera anche radicalmente il ruolo delle risorse umane nella promozione di ambienti aziendali innovativi, resilienti e competitivi.

**Scopo:** dotare i professionisti e i leader delle risorse umane delle competenze dell'IE cruciali per affrontare le sfide e sfruttare le opportunità offerte dall'Industria 5.0.

**Ambito:** applicabile in vari settori all'interno delle PMI nei paesi partner, con adattabilità ai contesti globali.

**Introduzione:** l'Industria 5.0 rappresenta un'evoluzione significativa nella serie delle rivoluzioni industriali, segnando il passaggio da un focus esclusivo sull'efficienza e l'automazione (Industria 4.0) a dare priorità all'integrazione dell'intelligenza umana con i progressi tecnologici. Questa nuova fase enfatizza il ripristino della collaborazione tra uomo e macchina sul posto di lavoro, con l'obiettivo di migliorare la creatività, la personalizzazione e la sostenibilità. Per le PMI, comprendere e prepararsi a questa transizione è fondamentale poiché promette di rivoluzionare i loro quadri operativi, rendendoli più adattivi, innovativi e competitivi in un mercato guidato dalla tecnologia.

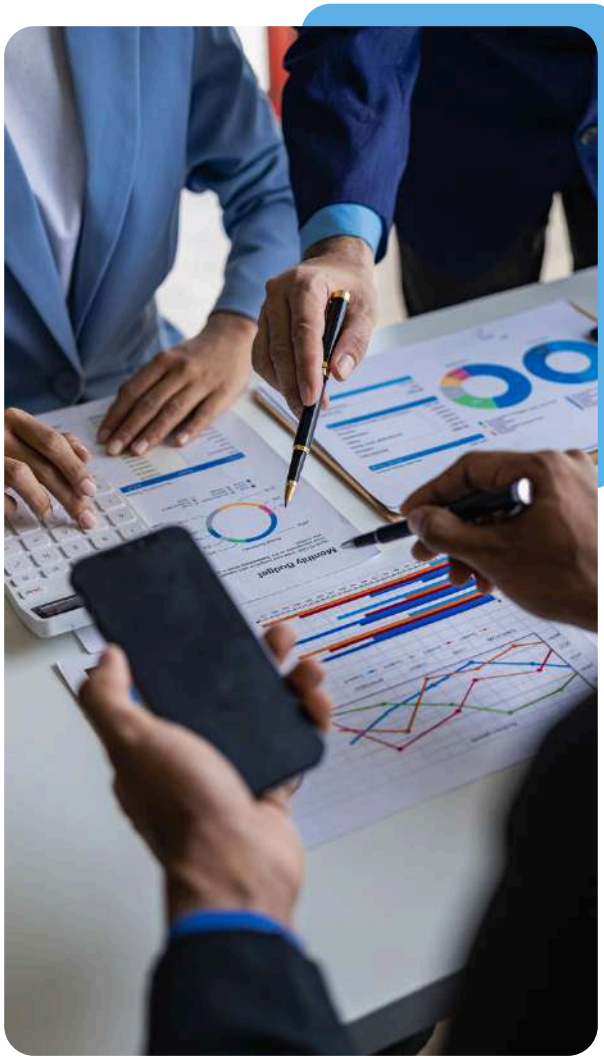
## Tre focus principali dell'Industria 5.0

**Centralità umana**: porre le competenze e la creatività umane in prima linea nei processi tecnologici, garantendo che la tecnologia aumenti invece di sostituire il lavoro umano.

**Sostenibilità**: dare priorità a pratiche di produzione rispettose dell'ambiente e sostenibili che vanno oltre la semplice conformità per ridurre attivamente l'impronta di carbonio e promuovere l'economia circolare.

**Resilienza**: costruire sistemi di produzione adattivi e reattivi in grado di resistere e riprendersi rapidamente da interruzioni, come cambiamenti economici, pandemie o crisi ambientali.

Il progetto REVIVE 5.0 rappresenta uno sforzo concertato per sfruttare l'intelligenza emotiva (IE) come risorsa fondamentale per la gestione delle risorse umane nella transizione delle piccole e medie imprese (PMI) all'Industria 5.0. REVIVE 5.0 mira a sviluppare un programma innovativo di istruzione e formazione professionale (IFP) progettato per dotare i responsabili delle risorse umane nelle PMI di abilità e competenze essenziali in materia di IE. Le competenze identificate con il rapporto di sintesi sono fondamentali per gestire efficacemente la transizione della forza lavoro verso un nuovo paradigma industriale che enfatizzi la sinergia tra creatività umana e avanzamento tecnologici.



Le attività chiave del progetto REVIVE 5.0 includono una ricerca completa per identificare le competenze emotive che incidono sulle pratiche di gestione delle risorse umane, la creazione di programmi di formazione IFP all'avanguardia e lo sviluppo di una piattaforma di e-learning insieme a un gioco digitale interattivo per migliorare l'esperienza di apprendimento per gestori delle risorse umane. Gli strumenti saranno sviluppati per fornire opportunità di apprendimento basato sul lavoro che offrano approfondimenti sulle sfide e sulle opportunità offerte dall'Industria 5.0.

Inoltre, il progetto prevede attività pilota per testare e perfezionare i risultati del progetto, garantendo praticità ed efficacia per l'applicazione nel mondo reale. I risultati saranno promossi da tutti i partner, al fine di diffondere la conoscenza, creare consapevolezza riguardo all'IE e all'Industria 5.0 e raggiungere un pubblico target più ampio. I risultati del progetto includeranno un modello di competenze che descrive nel dettaglio le competenze emotive necessarie per i responsabili delle risorse umane, un curriculum IFP su misura in competenze dell'intelligenza emotiva, una piattaforma di e-learning accessibile e un gioco digitale coinvolgente, tutti progettati per facilitare una transizione graduale. all'Industria 5.0 per le PMI di tutta l'UE.

Nel complesso, il progetto getta le basi per un'esplorazione completa di come le competenze dell'IE possono essere strategicamente sviluppate e integrate nelle pratiche di gestione delle risorse umane in vari contesti nazionali nell'ambito dell'Industria 5.0. Ciascun partner apporta intuizioni e metodologie uniche al progetto, riflettendo i diversi paesaggi industriali, culturali ed economici dei rispettivi paesi. La sintesi di questi approcci nella fase di ricerca del progetto REVIVE ha contribuito a creare un quadro solido per migliorare la resilienza e la competitività organizzativa in un'era caratterizzata da rapidi cambiamenti tecnologici e sociali.

IIn Francia, l'Industria 5.0 segna un'evoluzione significativa rispetto all'Industria 4.0 guidata dall'automazione, con una rinnovata attenzione alla collaborazione uomo-macchina. Questa fase è fortemente supportata da iniziative governative, che forniscono finanziamenti per programmi di ricerca, sviluppo e formazione volti a preparare la forza lavoro alle nuove esigenze tecnologiche. L'approccio francese enfatizza la sostenibilità, mirando a ridurre le emissioni di gas serra e ad affrontare il divario di competenze attraverso sforzi educativi mirati. L'Industria 5.0 dà inoltre priorità agli elementi umani del lavoro, considerando i dipendenti come risorse vitali sia per la crescita organizzativa che per lo sviluppo personale.

In Grecia, l'Industria 5.0 è in linea con la visione della Commissione Europea di integrare la trasformazione digitale con la sostenibilità e l'azione per il clima. Ciò comporta lo sfruttamento di tecnologie avanzate come l'edge computing, i gemelli digitali e l'intelligenza artificiale per aumentare i vantaggi competitivi attraverso una migliore efficienza energetica e resilienza. L'Industria 5.0 cerca di arricchire i ruoli lavorativi oltre il semplice funzionamento delle macchine, offrendo opportunità per contributi creativi e analitici che attraggono e trattengono i migliori talenti, promuovendo così un settore industriale sostenibile e resiliente.

L'approccio di Cipro all'Industria 5.0 integra tecnologie avanzate con un focus incentrato sull'uomo, impiegando strumenti come l'intelligenza artificiale, la robotica e l'IoT per aumentare la produttività e l'innovazione promuovendo al contempo il benessere e l'empowerment della forza lavoro. L'intelligenza emotiva (IE) è una pietra angolare di questa strategia, fondamentale per migliorare la comunicazione, la collaborazione e il processo decisionale all'interno di ambienti di lavoro dinamici. L'obiettivo è creare un'atmosfera sul posto di lavoro che supporti la creatività e la produttività nonostante le continue innovazioni tecnologiche.

L'Italia percepisce l'Industria 5.0 come una trasformazione visionaria che armonizza i progressi tecnologici con i principi incentrati sull'uomo, favorendo una crescita economica sostenibile. La transizione sfida le PMI italiane ad adottare nuove tecnologie e a migliorare le competenze della forza lavoro nell'alfabetizzazione digitale e nell'intelligenza emotiva. L'accento è posto sulla collaborazione, sulla personalizzazione e sulla creatività, con particolare attenzione allo sviluppo di una forza lavoro abile nell'utilizzo delle nuove tecnologie per migliorare la competitività globale.

L'Olanda considera l'Industria 5.0 come un cambiamento strategico verso la prioritizzazione dei contributi sociali, un cambiamento catalizzato da sconvolgimenti globali il COVID-19.

Questa nuova era enfatizza la centralità dell'uomo, la sostenibilità e la resilienza, integrando tecnologie digitali e verdi per creare soluzioni di produzione efficienti. Le PMI olandesi sono incoraggiate a investire in strategie innovative di coinvolgimento dei dipendenti e adattamenti culturali per affrontare questa transizione in modo efficace, concentrandosi sull'adattamento tecnologico per soddisfare le esigenze dei lavoratori e proteggere i loro diritti.

In Turchia, l'Industria 5.0 è caratterizzata da uno spostamento verso un modello industriale più incentrato sull'uomo, che migliora le capacità umane attraverso tecnologie intelligenti come l'intelligenza artificiale, l'IoT e la robotica. Questo paradigma sottolinea l'importanza dell'IE, dell'adattabilità e dell'innovazione, richiedendo alle PMI di rivedere le proprie pratiche di gestione delle risorse umane per avere successo nel nuovo panorama industriale. La transizione offre opportunità di creatività, personalizzazione e pratiche sostenibili, ma anche sfide nel miglioramento delle competenze della forza lavoro e nell'adattamento a nuove modalità di collaborazione tra esseri umani e macchine.

L'Industria 5.0 è emersa come un'evoluzione necessaria nel panorama industriale per affrontare alcuni limiti e sfide presentati dall'Industria 4.0, che ha fortemente enfatizzato l'automazione, l'efficienza e la tecnologia digitale. Sebbene l'Industria 4.0 abbia trasformato i processi produttivi attraverso la robotica e l'analisi dei dati, spesso ha trascurato l'aspetto umano della produzione. L'Industria 5.0 cerca di reintegrare il tocco umano nei processi industriali, concentrandosi sulla collaborazione tra uomo e macchina, che migliora la creatività e l'innovazione pur mantenendo i guadagni di efficienza delle precedenti rivoluzioni industriali.

## Prospettiva europea sull'Industria 5.0

Da un punto di vista europeo, l'Industria 5.0 è integrata in numerosi documenti politici e iniziative che riflettono gli obiettivi strategici dell'UE. L'Unione Europea considera gli sviluppi verso l'Industria 5.0 come parte integrante del mantenimento della propria competitività su scala globale, della promozione dell'innovazione e della risposta alle sfide sociali. I documenti politici chiave includono:

**Strategia Europa 2020**: concentrarsi su una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

**Horizon Europe**: il principale programma di finanziamento dell'UE per la ricerca e l'innovazione dal 2021 al 2027, a sostegno dello sviluppo di tecnologie cruciali per l'Industria 5.0.

**Programma Europa digitale**: mira a rafforzare le capacità digitali dell'Europa e a garantire che tutti gli europei possano beneficiare di trasporti più sicuri, nuovi posti di lavoro e migliori servizi sanitari.

**La nuova strategia industriale per l'Europa**: allineare la capacità industriale dell'Europa con le sue ambizioni verdi e digitali.

## Visioni europee e politiche educative

L'Unione Europea promuove politiche educative adatte ai cambiamenti portati dall'Industria 5.0, sottolineando la necessità di apprendimento permanente e di sviluppo continuo delle competenze. I sistemi educativi sono incoraggiati a incorporare più istruzione STEM, formazione sulle competenze digitali e innovazione nelle metodologie di insegnamento. Ciò include l'integrazione della formazione sull'intelligenza emotiva (IE), poiché queste competenze trasversali stanno diventando sempre più importanti nella gestione degli aspetti umani dei luoghi di lavoro tecnologici.

## Il ruolo dell'Intelligenza Emotiva

L'intelligenza emotiva (EI) svolge un ruolo cruciale nell'Industria 5.0 promuovendo un ambiente di lavoro che dia priorità al benessere umano insieme al progresso tecnologico. L'IE aiuta a gestire gli aspetti interpersonali del lavoro, migliorando la comunicazione e facilitando la collaborazione tra uomo e macchina. Competenze come l'empatia, l'autoconsapevolezza e l'adattabilità sono essenziali affinché leader e lavoratori possano affrontare le complesse interazioni e i rapidi cambiamenti caratteristici dei moderni contesti industriali.

## Contributo del Progetto REVIVE 5.0

Il progetto REVIVE 5.0 affronta specificamente la transizione verso l'Industria 5.0 sviluppando un programma di IFP su misura per i responsabili delle risorse umane nelle PMI. Questo programma fornisce loro le capacità e le competenze necessarie per gestire questa transizione in modo efficace. Concentrandosi sulle competenze emotive, REVIVE 5.0 aiuta a garantire che le pratiche delle risorse umane siano allineate con gli ideali dell'Industria 5.0, preparando le PMI a prosperare in un futuro industriale incentrato sull'uomo, tecnologicamente avanzato e sostenibile. Il progetto prevede anche la creazione di una piattaforma di e-learning e di un gioco digitale interattivo, migliorando l'accessibilità alla formazione sull'IE.

TIl progetto REVIVE 5.0 esemplifica come iniziative educative mirate e un focus strategico sull'intelligenza emotiva possano contribuire in modo significativo a una transizione più agevole ed efficace verso l'Industria 5.0, allineandosi sia agli obiettivi industriali europei che ai valori sociali più ampi.

Considerando tutti i contributi dei partner, l'Industria 5.0 è riconosciuta come un cambiamento significativo rispetto al suo predecessore, concentrandosi maggiormente sulla collaborazione uomo-macchina, sulla sostenibilità e sul miglioramento del coinvolgimento e della soddisfazione dei dipendenti. Ogni Paese evidenzia sfide e opportunità uniche, ma il tema generale è un movimento verso l'integrazione di tecnologie avanzate con una forte enfasi sugli aspetti umani del lavoro, guidato dalla necessità di una forza lavoro resiliente, adattabile e innovativa. Questa sintesi sottolinea il ruolo fondamentale dell'intelligenza emotiva nella navigazione nelle complessità dell'Industria 5.0, un filo conduttore visto negli approcci strategici di tutti i partner coinvolti nel progetto REVIVE 5.0.

# 2. Contesto e fasi del Modello

Il progetto REVIVE 5.0 è stato ideato per rispondere alle esigenze delle piccole e medie imprese (PMI) mentre affrontano la transizione verso l'Industria 5.0. Riconoscendo il mutevole panorama industriale, caratterizzato dall'integrazione di tecnologie avanzate con un focus su approcci incentrati sull'uomo, il progetto mira a migliorare le capacità dei professionisti delle risorse umane per gestire questa transizione in modo efficace.
Lo sviluppo del modello delle competenze dell'IE è stata una risposta strategica alle complesse sfide presentate dall'Industria 5.0, che unisce i progressi tecnologici con i valori intrinseci della creatività umana, dell'empatia e della collaborazione. Poiché le industrie adottano sempre più tecnologie intelligenti come l'intelligenza artificiale, la robotica e l'IoT, diventa sempre più imperativo garantire che l'uomo rimanga al centro dei processi organizzativi e dell'innovazione.
Questo modello nasce da un'analisi completa che ha coinvolto diversi partner europei che hanno condotto ricerche approfondite, compresi studi documentali e sul campo in diversi paesi. Questi studi hanno evidenziato la necessità cruciale che i responsabili e i team delle risorse umane siano dotati di solide competenze di IE per guidare e supportare efficacemente la propria forza lavoro. L'intelligenza emotiva nella gestione delle risorse umane non solo migliora le relazioni interpersonali e il benessere sul posto di lavoro, ma promuove anche l'adattabilità e la resilienza necessarie negli ambienti di lavoro moderni, automatizzati e frenetici dell'Industria 5.0.

Inoltre, il progetto REVIVE 5.0 si allinea con le politiche e le iniziative dell'Unione Europea che enfatizzano lo sviluppo delle competenze, in particolare nel miglioramento dell'alfabetizzazione digitale e delle capacità interpersonali tra la forza lavoro. Integrando l'IE nelle pratiche delle risorse umane, il progetto supporta le PMI nella promozione di luoghi di lavoro che non solo siano tecnologicamente avanzati ma sostengano anche lo sviluppo umano e la cultura organizzativa.

In sostanza, il modello delle competenze dell'IE funge da quadro fondamentale per le PMI per coltivare una forza lavoro tecnologicamente esperta ed emotivamente intelligente. Questo modello mira a fornire ai professionisti delle risorse umane gli strumenti e le conoscenze necessarie per affrontare le complessità dell'Industria 5.0, garantendo che i progressi tecnologici migliorino anziché sostituire gli elementi umani della creatività, dell'innovazione e del processo decisionale etico.

Il progetto REVIVE 5.0 ha utilizzato una metodologia rigorosa e completa in diversi paesi europei per esplorare e integrare le competenze dell' Intelligenza Emotiva (IE) all'interno della Gestione delle Risorse Umane (HRM) per le PMI che stanno passando all'Industria 5.0. Questa sintesi sintetizza l'approccio combinato adottato da tutti i partner, sottolineando l'uniformità e la natura collaborativa della ricerca senza concentrarsi sulle specificità dei singoli paesi.

## Approccio metodologico unificato nella ricerca a tavolino e sul campo:

Il passo fondamentale del progetto ha comportato un'ampia ricerca documentale, analizzando una vasta gamma di articoli accademici, rapporti di settore e documenti ufficiali per identificare le competenze essenziali dell'IE come empatia, autoregolamentazione, leadership e adattabilità. Questa fase è stata cruciale per stabilire un quadro teorico per l'integrazione dell'IE nelle pratiche di gestione delle risorse umane su misura per le esigenze dell'Industria 5.0. In totale, i partner hanno esaminato oltre 55 articoli accademici e 35 rapporti ufficiali, fornendo una solida base per la successiva ricerca sul campo.

La ricerca sul campo ha integrato questi risultati coinvolgendo direttamente le PMI in tutta Europa attraverso questionari e interviste strutturati. Questo approccio non solo ha convalidato la ricerca documentale, ma ha anche offerto approfondimenti reali sull'applicazione e sull'impatto dell'IE all'interno di vari contesti organizzativi.

Gli sforzi collettivi dei partner in tutta Europa illustrano un impegno significativo nel comprendere e integrare le competenze dell'Intelligenza Emotiva (IE) nelle pratiche HR delle PMI che passano all'Industria 5.0.

Mettendo insieme una vasta gamma di risorse, per un totale di **56** articoli accademici, **25** rapporti ufficiali, **15** casi di studio e migliori pratiche, e contattando **130** PMI in più paesi, i partner hanno effettivamente attinto a un ampio spettro di approfondimenti per migliorare la profondità e l'ampiezza del progetto. Questo approccio globale alla ricerca non solo è in linea con l'enfasi dell'UE sulla promozione dell'innovazione e della competitività attraverso iniziative digitali e incentrate sull'uomo, ma rispecchia anche le direzioni strategiche delineate nei principali documenti dell'UE come l'Agenda digitale dell'UE e la Nuova strategia industriale per l'Europa. Questi documenti sostengono l'integrazione delle capacità digitali avanzate con le competenze umane essenziali per guidare una transizione industriale sostenibile e inclusiva. L'impegno dei partner con varie risorse accademiche e pratiche sostiene anche le priorità dell'UE nel migliorare le capacità delle PMI di affrontare le complessità dell'Industria 5.0, garantendo che queste imprese siano ben attrezzate per contribuire e prosperare nel panorama economico europeo in evoluzione.

### Workshop interattivi e casi di studio:

Workshop e seminari sono stati parte integrante della metodologia, consentendo scambi dinamici tra professionisti delle risorse umane, leader organizzativi e ricercatori. Queste interazioni hanno contribuito ad approfondire la comprensione di come le competenze di IE possono essere applicate e sostenute nelle pratiche di gestione delle risorse umane. Il progetto ha documentato 11 casi di studio di grande impatto derivanti da queste interazioni, mostrando strategie di integrazione dell'IE di successo che migliorano la cultura organizzativa, l'efficacia della leadership e il coinvolgimento dei dipendenti.

### Integrazione tecnologica e analisi comparativa:

Sono stati impiegati strumenti avanzati di analisi dei dati per gestire le grandi quantità di dati raccolti, garantendo un'elaborazione efficiente e approfondimenti accurati. La metodologia ha anche abbracciato un'analisi comparativa per evidenziare le differenze e le somiglianze nell'implementazione dell'IE nei diversi contesti nazionali e culturali, migliorando l'adattabilità e la pertinenza del modello.

### Coinvolgimento degli stakeholder e studi longitudinali:

Nella fase di implementazione della metodologia sono stati coinvolti un'ampia gamma di professionisti delle risorse umane, esperti del settore e accademici nella revisione e nel perfezionamento del modello di IE. Questo sforzo di collaborazione è stato fondamentale per garantire l'applicabilità pratica del modello e l'allineamento con gli standard del settore.

Inoltre, alcuni partner hanno condotto studi longitudinali per monitorare l'efficacia delle competenze di IE nel tempo, fornendo dati preziosi sugli impatti a lungo termine delle strategie implementate.

La metodologia globale adottata dal progetto REVIVE 5.0 in diversi paesi europei ha portato allo sviluppo di un innovativo modello di competenze di IE. Questo modello è progettato per consentire alle PMI di gestire in modo efficace la transizione verso l'Industria 5.0, sfruttando tutto il potenziale della propria forza lavoro attraverso una maggiore intelligenza emotiva. L'approccio coerente in tutte le fasi della ricerca, che combina l'esplorazione teorica con l'applicazione pratica e il feedback delle parti interessate, garantisce che il modello sia solido e adattabile alle diverse esigenze delle PMI in un panorama industriale in rapida evoluzione. Questa metodologia unificata non solo sottolinea l'importanza dell'intelligenza emotiva nelle moderne pratiche della gestione delle risorse umane, ma costituisce anche un precedente per iniziative future che mirano a fondere le capacità umane con i progressi tecnologici sul posto di lavoro.

# 3. Analisi Comparativa delle ricerche a tavolino e sul campo

## Risultati della Ricerca a Tavolino

La sintesi di un'ampia ricerca documentale condotta nei paesi partner costituisce il fondamento dell'analisi comparativa nell'ambito del progetto REVIVE 5.0. Questa ricerca è stata fondamentale per identificare le competenze emotive essenziali per la gestione delle risorse umane (HRM) in questa fase di transizione all'Industria 5.0. Competenze chiave come l'empatia, l'autoregolamentazione e la leadership sono state riconosciute come fondamentali nella promozione di ambienti di lavoro che diano priorità alla produttività e all'innovazione, supportando al tempo stesso un'integrazione equilibrata di valori tecnologici e incentrati sull'uomo.

In Francia, l'attenzione della ricerca documentale sull'intelligenza emotiva ha sottolineato l'importanza dell'adattabilità e della resilienza, riflettendo l'enfasi strategica del paese nel dotare la forza lavoro di rapidi cambiamenti tecnologici mantenendo una forte attenzione alle pratiche sostenibili. Le metodologie francesi hanno sottolineato la necessità di queste competenze per affrontare la complessa interazione tra tecnologie avanzate e interazioni umane migliorate, che sono centrali nel paradigma dell'Industria 5.0.

Allo stesso modo, le ricerche provenienti dalla Grecia hanno evidenziato il ruolo fondamentale dell'empatia e del lavoro di squadra nelle pratiche di gestione delle risorse umane, allineandosi con le sfumature culturali nazionali che enfatizzano le relazioni interpersonali e il successo collettivo. La ricerca in Grecia ha inoltre identificato un'esigenza significativa di sviluppare competenze di leadership in grado di guidare le organizzazioni attraverso la trasformazione digitale insita nell'Industria 5.0, favorendo ambienti che incoraggino la creatività e la risoluzione dinamica dei problemi.

A Cipro, la ricerca ha messo in luce l'importanza delle competenze emotive nella gestione degli impatti psicologici delle innovazioni tecnologiche sulla forza lavoro. I risultati ciprioti hanno sottolineato le competenze sociali e la resilienza emotiva come fondamentali per coltivare luoghi di lavoro produttivi, innovativi e psicologicamente sicuri, sempre più importanti in un panorama imprenditoriale molto interconnesso e in rapida evoluzione.

La ricerca italiana ha portato alla luce l'interconnessione tra empatia, leadership e innovazione all'interno delle PMI, concentrandosi su come queste competenze possano guidare la crescita sostenibile e il vantaggio competitivo in un'economia fortemente caratterizzata da piccole e medie imprese. L'accento viene posto sulla creazione di modelli di business incentrati sull'uomo che sfruttano i progressi tecnologici per migliorare, e non sostituire, le interazioni umane.

L'approccio dell'Olanda alla ricerca ha rispecchiato una forte integrazione di empatia e intelligenza culturale, riflettendo la sua forza lavoro diversificata e inclusiva. I risultati olandesi hanno sottolineato l'importanza di queste competenze nella gestione di team multiculturali e nel facilitare una comunicazione efficace tra diversi scenari operativi, che è cruciale per il successo delle iniziative dell'Industria 5.0.

Infine, le ricerche in Turchia hanno sottolineato l'adattabilità e la leadership etica come fondamentali per affrontare le sfide uniche poste dalla posizione strategica del Paese al crocevia di varie influenze culturali ed economiche. La ricerca turca ha sottolineato la necessità di pratiche di gestione delle risorse umane che non siano solo tecnologicamente avanzate ma anche profondamente radicate nell'intelligenza emotiva per gestire in modo efficace una forza lavoro diversificata e dinamica.

Questi risultati provenienti da tutti i paesi partner illustrano un riconoscimento condiviso del ruolo essenziale delle competenze emotive nella gestione delle risorse umane mentre le industrie di tutto il mondo passano all'era più collaborativa, adattiva e incentrata sull'uomo dell'Industria 5.0. Questa analisi comparativa consolida queste intuizioni, offrendo una visione completa di come queste competenze non siano semplicemente vantaggiose ma essenziali per il futuro del lavoro in un'economia globale sempre più digitale e interconnessa. Dando priorità a queste competenze emotive, le PMI possono garantire non solo di sopravvivere ma anche di prosperare promuovendo una forza lavoro innovativa, reattiva e profondamente incentrata sull'uomo.

## Risultati della Ricerca sul Campo

A complemento della ricerca documentale, gli approfondimenti provenienti dalla ricerca sul campo forniscono una prospettiva tangibile su come le competenze di IE identificate vengono implementate e percepite all'interno delle varie PMI nei paesi partner. Attraverso sondaggi e contatti diretti, la ricerca sul campo ha portato alla luce una comprensione sfumata delle applicazioni pratiche di queste competenze. Ha rivelato le variazioni nella loro efficacia e adattamento tra diverse culture e strutture organizzative, offrendo una visione del mondo reale delle sfide e dei successi nell'integrazione dell'IE nelle pratiche di gestione delle risorse umane.
In Francia, la ricerca sul campo, che prevedeva questionari strutturati e colloqui con professionisti delle risorse umane in più settori ha evidenziato l'implementazione pratica delle competenze di IE come l'empatia e l'autoregolamentazione. Le PMI francesi hanno dimostrato un vivo interesse nello sviluppo di queste competenze per gestire meglio le dinamiche del posto di lavoro e promuovere un ambiente collaborativo, essenziale per l'innovazione e la produttività nel contesto dell'Industria 5.0. Dal feedback si evince la necessità di programmi di formazione mirati che affrontino sfide specifiche del settore, come la gestione del cambiamento e l'integrazione tecnologica senza compromettere i valori incentrati sull'uomo.

Anche la ricerca sul campo greca ha fornito preziosi spunti, concentrandosi su come l'IE viene percepita e utilizzata all'interno delle PMI locali. I sondaggi condotti in una vasta gamma di settori hanno rivelato una crescente consapevolezza dell'importanza dell'IE nel migliorare l'efficacia della leadership e la soddisfazione dei dipendenti. Tuttavia, il feedback ha anche evidenziato una lacuna nei programmi sistematici di formazione e sviluppo dell'IE, suggerendo un'area critica di intervento per dotare le PMI greche degli strumenti necessari per sfruttare l'IE per il successo organizzativo.

A Cipro, la ricerca sul campo ha evidenziato il ruolo dell'IE nel facilitare comunicazione e collaborazione efficaci all'interno delle PMI che affrontano rapidi cambiamenti tecnologici. La ricerca ha indicato che, sebbene vi sia un riconoscimento generale dell'importanza dell'IE, le applicazioni pratiche sono spesso incoerenti e variano in modo significativo da un'organizzazione all'altra. Questa variabilità è stata attribuita ai diversi livelli di impegno della leadership nello sviluppo dell'IE e alla disponibilità di risorse per supportare tali iniziative.

Le PMI italiane hanno fornito spunti sull'integrazione delle competenze di IE nel miglioramento dell'adattabilità e della resilienza. La ricerca sul campo attraverso casi di studio e feedback diretto ha sottolineato l'importanza dell'empatia e delle abilità sociali nella gestione di una forza lavoro diversificata e nell'affrontare le complessità della transizioni all'Industria 5.0.
I risultati suggeriscono che, sebbene le PMI italiane siano propense ad abbracciare l'IE, vi è la necessità di approcci più strutturati alla formazione e all'implementazione di queste competenze a tutti i livelli organizzativi.

L'Olanda offre una prospettiva unica, con la sua ricerca sul campo incentrata sull'integrazione sistematica dell'IE nelle pratiche di gestione delle risorse umane. Le PMI olandesi sono risultate all'avanguardia nell'applicazione delle strategie di IE, in particolare nello sviluppo della leadership e nella gestione del team. Il feedback dei responsabili delle risorse umane e dei dipendenti ha evidenziato l'impatto positivo dell'IE sulla cultura del posto di lavoro e sul benessere dei dipendenti, con un forte appello per programmi di apprendimento e sviluppo continui per tenere il passo con il panorama aziendale in evoluzione.

In Turchia, la ricerca sul campo ha riflesso un vivo interesse per lo sviluppo delle competenze di EI per gestire le dinamiche interculturali e la rapida trasformazione industriale caratteristiche dell'ambiente imprenditoriale turco. Sondaggi e colloqui con responsabili e HR Manager delle PMI hanno rivelato un forte desiderio di migliorare la formazione sull'IE per affrontare meglio le sfide dell'Industria 5.0, in particolare nel promuovere l'innovazione e gestire il cambiamento in modo efficace.

Nel complesso, la ricerca sul campo in tutti i paesi partner non solo ha convalidato i risultati della ricerca documentale, ma ha anche arricchito la comprensione di come le competenze di IE vengono attualmente applicate in vari contesti di PMI. Ha evidenziato le sfide comuni affrontate nell'integrazione di queste competenze nelle pratiche di gestione delle risorse umane, come la necessità di programmi di formazione più completi, un maggiore coinvolgimento della leadership e l'allineamento strategico delle iniziative di EI con gli obiettivi organizzativi. Queste intuizioni sono cruciali per lo sviluppo di un solido modello di competenze di IE in grado di affrontare efficacemente le esigenze e le opportunità specifiche delle PMI che navigano nel complesso panorama dell'Industria 5.0.

# 4. Svilippo del Modello di Competenze di IE

Il "Modello di competenze di IE per la gestione delle risorse umane" è progettato per fornire alle PMI gli strumenti e le strategie necessari per sfruttare tutto il potenziale della loro forza lavoro attraverso l'efficace integrazione delle competenze di intelligenza emotiva (IE). Questo modello risponde all'esigenza fondamentale dei professionisti delle risorse umane di gestire abilmente le risorse umane e tecnologiche nel contesto in evoluzione dell'Industria 5.0, dove l'enfasi è sulla collaborazione uomo-macchina.

**Competenze principali**: competenze di IE definite come empatia, adattabilità e resilienza, con applicazioni specifiche in contesti delle risorse umane.

**Strategie di implementazione**: passaggi pratici per integrare queste competenze nelle operazioni quotidiane delle risorse umane, dal reclutamento allo sviluppo dei dipendenti e alla costruzione della cultura organizzativa.

# METODOLOGIA DI RICERCA

## Esplorazione iniziale del contesto

Lo sviluppo del modello delle competenze di EI è iniziato con un'approfondita esplorazione del contesto. Questo passaggio fondamentale ha comportato un'ampia revisione della letteratura esistente, un'analisi delle tendenze del settore e l'identificazione delle migliori pratiche e delle lacune esistenti nei modelli attuali. Le sintesi di queste queste ricerche sono state documentate nel Rapporto di sintesi REVIVE 5.0, che funge da risorsa fondamentale per le fasi successive dello sviluppo del modello.

## Costruzione del Piano Preliminare delle Competenze

Con una solida base di partenza, è stato redatto un piano preliminare del modello di competenze. Questo quadro iniziale incorporava le informazioni raccolte dall'esplorazione del contesto, delineando competenze, abilità e comportamenti essenziali che sono vitali affinché i professionisti delle risorse umane possano affrontare in modo efficace le complessità dell'Industria 5.0.

Questa bozza è servita come struttura portante per perfezionare il modello attraverso il feedback degli esperti.

## Coinvolgimento di esperti

Per garantire la pertinenza e l'applicabilità del modello di competenze, è stato richiesto il feedback di un gruppo diversificato di esperti in materia. Questo gruppo comprendeva professionisti delle risorse umane, leader del settore e accademici che hanno fornito approfondimenti critici sulla bozza del modello. Il loro feedback è stato determinante nell'identificare eventuali aree trascurate e nel confermare la pertinenza e l'accuratezza delle competenze incluse, garantendo la completezza del modello e l'applicabilità nel mondo reale.

## Miglioramento e perfezionamento del modello

Grazie al feedback degli esperti, il modello di competenze è stato sottoposto a meticolosi perfezionamenti. Questo processo di miglioramento iterativo è stato fondamentale per allineare maggiormente il modello ai requisiti del settore e alle raccomandazioni degli esperti. Ha garantito che il modello non solo soddisfacesse le esigenze teoriche, ma fosse anche in sintonia con le esigenze pratiche dei professionisti delle risorse umane nell'Industria 5.0.

### Autenticazione e convalida del Modello

La fase finale ha previsto la convalida del modello di competenze perfezionato attraverso applicazioni del mondo reale. Questa convalida è stata ottenuta attraverso implementazioni pilota con PMI selezionate e valutazioni basate su simulazioni. Questi test pratici sono stati fondamentali per verificare l'efficacia del modello nel migliorare le pratiche delle risorse umane e confermare la sua praticità per un'applicazione più ampia in tutto il settore.

Il processo di sviluppo completo del Modello delle Competenze di IE, documentato attraverso questa analisi comparativa, evidenzia l'approccio rigoroso adottato dal progetto REVIVE 5.0.Questo modello è progettato per fornire ai professionisti delle risorse umane gli strumenti necessari per prosperare nell'era dell'industria 5.0, promuovendo una forza lavoro tecnologicamente esperta e ricca di intelligenza emotiva. Integrando queste competenze nelle pratiche relative alle risorse umane, le PMI possono migliorare la propria adattabilità, promuovere l'innovazione e mantenere un vantaggio competitivo nel panorama industriale in evoluzione.

Tutti i partner riconoscono in pieno l'importanza dell'IE nella transizione verso l'Industria 5.0, con competenze specifiche evidenziate come essenziali nei diversi paesi. Tuttavia, la portata dell'integrazione dell'IE varia, con temi comuni tra cui la necessità di programmi di formazione migliorati, linee guida più chiare e strategie per affrontare la preparazione organizzativa e la resistenza al cambiamento. La sintesi di questi risultati informerà la creazione di strategie di sviluppo dell'IE su misura e di pratiche di gestione delle risorse umane in linea con le esigenze in evoluzione dell'Industria 5.0, garantendo che le PMI in diverse regioni siano ben attrezzate per affrontare questa transizione in modo efficace.

## 4.1 Competenze fondamentali di IE:

Il modello identifica ed elabora diverse competenze chiave di IE essenziali per i professionisti delle risorse umane all'interno delle PMI:

## Autocoscienza

**Obiettivo**: migliorare la comprensione delle proprie emozioni, punti di forza, limiti e valori.

**Applicazione HR**: migliorare il processo decisionale, ridurre i pregiudizi nel reclutamento e nella valutazione e favorire la crescita personale.

### Indicatori comportamentali:

- Riflette regolarmente sulle proprie prestazioni e cerca feedback.
- Riconosce i fattori scatenanti emotivi e il loro impatto su sé stessi e sugli altri.
- Dimostra una accurata autovalutazione delle capacità e dei limiti.
- Discute apertamente le aree di crescita personale e professionale.

## Autoregolamentazione

**Obiettivo:** sviluppare abilità per gestire positivamente emozioni e comportamenti.

**Applicazione HR:** gestire lo stress sul posto di lavoro, gestire i conflitti in modo efficace e dimostrare adattabilità.

### Indicatori comportamentali:

- Mantiene la compostezza e la calma sotto pressione.
- Si adatta alle mutevoli circostanze senza eccessive reazioni emotive.
- Dimostra affidabilità e integrità in situazioni stressanti.
- Mostra capacità di ritardare reazioni a caldo quando necessario.

## Empatia

**Obiettivo**: coltivare la capacità di comprendere e condividere i sentimenti degli altri.

**Applicazione HR**: migliorare le relazioni con i dipendenti, migliorare le capacità di negoziazione e persuasione e promuovere una cultura organizzativa di supporto.

### Indicatori comportamentali:

- Ascolta attivamente e risponde alle preoccupazioni e ai sentimenti degli altri.
- Riconosce e risponde adeguatamente agli stati emotivi degli altri.
- Dimostra di comprendere le prospettive e i bisogni degli altri.
- Adatta le azioni e le decisioni per tenere conto dell'empatia verso gli altri.

## Abilità sociali

**Obiettivo**: rafforzare la comunicazione, la risoluzione dei conflitti e le capacità di team building.

**Applicazione HR**: facilitare il lavoro di squadra efficace, la leadership e la gestione del cambiamento organizzativo.

### Indicatori comportamentali:

- Media e risolve efficacemente i conflitti interpersonali.
- Costruisce e mantiene relazioni positive all'interno del team.
- Comunica in modo chiaro e persuasivo.
- Incoraggia la risoluzione collaborativa dei problemi e il coinvolgimento del team.

## Leadership

**Obiettivo:** ispirare e guidare individui e team verso il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

**Applicazione HR:** Migliorare i programmi di sviluppo della leadership, motivare i dipendenti e guidare il processo decisionale etico.

### Indicatori comportamentali:

- Stabilisce una visione chiara e motiva gli altri verso di essa.
- Dimostra correttezza e imparzialità nel trattare con i dipendenti.
- Si assume la responsabilità dei risultati del team.
- Incoraggia e supporta lo sviluppo del team e la crescita dei singoli membri.

## Processo decisionale etico

**Obiettivo:** incoraggiare a prendere decisioni moralmente sane in linea con i valori organizzativi.

**Applicazione HR:** promuovere una cultura di integrità, fiducia e trasparenza.

### Indicatori comportamentali:

- Prende decisioni coerenti con gli standard etici personali e organizzativi.
- Comunica apertamente le ragioni alla base dei processi decisionali.
- Agisce come modello di integrità e correttezza.
- Affronta i comportamenti non etici degli altri in modo tempestivo ed efficace.

## Intelligenza culturale

**Obiettivo**: migliorare la comprensione e l'efficacia tra culture diverse.

**Applicazione HR**: migliorare la competitività globale, gestire team multiculturali e integrare pratiche inclusive.

## Indicatori comportamentali:

- Dimostra consapevolezza e sensibilità verso le differenze culturali.
- Comunica in modo efficace con persone di diversa estrazione.
- Adatta l'approccio in situazioni interculturali per garantire inclusività e rispetto.
- Mostra la volontà di imparare da diverse prospettive ed esperienze.

## 4.2 Strategia di implementazione:

Per integrare efficacemente queste competenze di IE, il modello propone una strategia di implementazione strutturata come segue:

### Competenze di IE nelle pratiche di gestione delle risorse umane

L'analisi approfondisce il modo in cui le competenze di IE vengono integrate nelle pratiche di gestione delle risorse umane nei diversi paesi:

È dimostrato che le PMI francesi danno grande priorità alla formazione sull'IE, concentrandosi su leadership, adattabilità ed empatia, sostenute da un forte sostegno governativo ai programmi di formazione.

Le risposte in Grecia sottolineano la necessità che l'IE migliori le relazioni sul posto di lavoro e gestisca il clima emotivo nel contesto degli sforzi di ripresa economica. C'è una forte attenzione allo sviluppo delle abilità sociali e alla gestione del cambiamento.

A Cipro, l'accento è posto sulla risoluzione dei conflitti e sulla promozione della collaborazione di squadra, con molte PMI che iniziano a riconoscere l'importanza dell'IE nella gestione di una forza lavoro culturalmente diversificata.

Le PMI italiane considerato l'IE importante per la leadership e il processo decisionale, soprattutto nelle aziende a conduzione familiare dove le relazioni personali e la fidelizzazione dei dipendenti a lungo termine sono cruciali.

Le aziende olandesi integrano l'IE nelle loro politiche liberali e progressiste sul posto di lavoro, concentrandosi sul benessere dei dipendenti e su culture del lavoro innovative.

In Turchia l'analisi riflette un approccio strategico per incorporare l'IE nelle pratiche organizzative, con un focus significativo sulla leadership e sulla gestione della diversità culturale.

Il modello delle competenze di IE per la gestione delle risorse umane, derivato da una ricerca completa sia a tavolino che sul campo, è meticolosamente progettato per integrare l'intelligenza emotiva nel tessuto delle pratiche HR nelle PMI nel panorama in evoluzione dell'Industria 5.0. L'implementazione di questo modello è strutturata attorno a una strategia articolata, garantendo che le competenze di EI siano effettivamente integrate nelle operazioni quotidiane e nella cultura delle organizzazioni.
Al centro della strategia di implementazione c'è l'attivazione di programmi di formazione personalizzati che si rivolgono a tutti i livelli di un'organizzazione. Questi sono progettati per essere esperienziali, incorporando casi di studio di vita reale, apprendimento basato sulla simulazione e workshop interattivi.
Queste iniziative mirano a sviluppare competenze fondamentali in materia di intelligenza artificiale, come l'empatia e l'autoregolamentazione, affrontando anche competenze avanzate come il processo decisionale etico e la leadership nel contesto dell'Industria 5.0.
Valutazioni periodiche e meccanismi di feedback continuo costituiscono un altro pilastro della strategia di attuazione. Integrando le valutazioni dell'IE nei processi HR di routine come il reclutamento e la valutazione delle prestazioni, le PMI possono mantenere il controllo sullo sviluppo dell'IE della propria forza lavoro. Il feedback raccolto attraverso queste valutazioni informa piani di sviluppo personalizzati, favorendo un ambiente di continuo miglioramento e adattamento ai cambiamenti del settore.
Il modello delle competenze di IE evidenzia l'importanza di inserire l'intelligenza emotiva nei processi chiave delle risorse umane. Ciò comporta la revisione delle strategie di reclutamento per lo screening dell'IE, l'adattamento dei processi di onboarding per installare i principi dell'IE fin dall'inizio e l'integrazione dell'IE nei programmi di sviluppo della leadership. Allineando i processi HR con le competenze di IE, le PMI possono migliorare la propria efficacia operativa e coltivare una forza lavoro che sia tecnicamente competente ed emotivamente intelligente.

È fondamentale promuovere una cultura che valorizzi l'intelligenza emotiva. Questa strategia implica l'approvazione della leadership e la modellazione dei ruoli, in cui i leader esemplificano le competenze di IE nelle loro interazioni e nel processo decisionale. Le politiche amministrative e le pratiche quotidiane dovrebbero rafforzare l'importanza dell'IE, dal modo in cui vengono condotte le riunioni a come vengono risolti i conflitti, coltivando un luogo di lavoro che dia priorità all'empatia, alla resilienza e alla collaborazione.

È fondamentale stabilire parametri robusti per valutare l'impatto delle competenze di IE sulle prestazioni organizzative. Questi parametri dovrebbero misurare i miglioramenti nel coinvolgimento, nella produttività e nei tassi di fidelizzazione dei dipendenti, fornendo prove tangibili dei vantaggi derivanti dall'integrazione dell'IE. Questi dati non solo convalidano l'efficacia del modello EI, ma aiutano anche a perfezionare e adattare le strategie per soddisfare le esigenze organizzative in evoluzione e gli standard di settore.

## Challenges and Opportunities

Ciascun paese partner deve affrontare sfide e opportunità uniche nell'integrazione dell'IE all'interno dei framework dell'Industria 5.0:

**barriere economiche e culturali:** l'instabilità economica in Grecia e Cipro pone barriere significative, mentre le dinamiche culturali in Italia e Turchia richiedono strategie di integrazione dell'IE su misura.

A**dattamento tecnologico**: mentre le PMI olandesi e francesi mostrano un'elevata preparazione tecnologica, le aziende greche e cipriote lottano con la trasformazione digitale, incidendo sulla loro capacità di sfruttare appieno i vantaggi dell'IE.

**Sostegno politico e governativo**: le regioni francesi e olandesi beneficiano di un forte sostegno governativo nella formulazione di politiche che incoraggiano l'integrazione dell'IE. Al contrario, le politiche greche e cipriote sono ancora in evoluzione per sostenere efficacemente tali quadri.

**Formazione e sviluppo**: creare e offrire programmi di formazione dell'IE personalizzati per tutti i livelli organizzativi, concentrandosi sull'apprendimento esperienziale, casi studio reali e applicazioni pratiche; Sviluppare e fornire programmi di formazione completi e personalizzati, adattati alle esigenze dei diversi livelli organizzativi; utilizzare un mix di apprendimento esperienziale, casi di studio reali e applicazioni pratiche per garantire l'apprendimento profondo e l'applicabilità nel mondo reale.

**Valutazione e feedback**: implementare valutazioni dell'IE regolari per dipendenti e leader, utilizzando il feedback per piani di sviluppo mirati e miglioramento continuo. Valutare regolarmente le competenze di EI di dipendenti e leader utilizzando strumenti standardizzati. Utilizzare questo feedback per creare piani di sviluppo mirati e promuovere il miglioramento continuo dell'IE in tutta l'organizzazione.

I**ntegrazione nei processi HR**: incorporare le competenze di IE nei processi di reclutamento, gestione delle prestazioni, sviluppo della leadership e pianificazione della successione. Valutare regolarmente le competenze di IE di dipendenti e leader utilizzando strumenti standardizzati. Utilizzare questo feedback per creare piani di sviluppo mirati e promuovere il miglioramento continuo dell'IE in tutta l'organizzazione.

**Costruzione della cultura aziendale**: promuovere una cultura che valorizzi e pratichi l'IE. Ciò comprende riconoscere e premiare le dimostrazioni di intelligenza emotiva sul posto di lavoro e la promozione di norme che supportano i comportamenti di intelligenza emotiva.

**Monitoraggio e valutazione**: stabilire metriche per valutare l'impatto delle competenze di IE sulle prestazioni individuali, di squadra e organizzative, adattando le strategie basate su dati raccolti e feedback.

# 5. Migliori pratiche ed esempi di curricula IFP

Presentando esempi provenienti dai paesi partner, questa sezione delinea i curricula IFP di successo che integrano in modo efficace le componenti dell'IE. Mette in evidenza metodi di insegnamento, contenuti dei corsi e risultati di apprendimento innovativi che hanno apportato vantaggi significativi alle pratiche delle risorse umane all'interno delle PMI. Queste migliori pratiche offrono un modello per lo sviluppo o il miglioramento dei programmi di IFP volti a rafforzare le competenze di IE tra i professionisti delle risorse umane.

**Tutte le Buone Pratiche allegate come Allegato – I**

# 6. Linee guida per i responsabili delle risorse umane

Fornendo ai responsabili delle risorse umane linee guida attuabili su come utilizzare il modello delle competenze in modo efficace, questa sezione include:

### Comprendere il significato dell'IE nell'Industria 5.0:

- **Workshop e seminari didattici:** organizzare sessioni di formazione regolari incentrate sull'importanza dell'IE nell'era digitale. Questi dovrebbero coprire il modo in cui l'IE facilita una migliore gestione di team diversificati e migliora il processo decisionale e l'innovazione in un ambiente di lavoro tecnologicamente avanzato.

### Integrare l'IE nelle pratiche HR:

- **Reclutamento:** incorporare la valutazione dell'IE nel processo di reclutamento per garantire che i nuovi assunti possiedano le competenze emotive necessarie in linea con i valori e la cultura aziendale. Ciò potrebbe comportare interviste comportamentali, test psicometrici focalizzati sull'IE e test di giudizio situazionale.

- **Procedure di inserimento neoassunti e formazione continua:** sviluppare un processo di inserimento che enfatizzi l'impegno dell'azienda nei confronti dell'IE, utilizzando scenari reali ed esercizi di gioco di ruolo per dimostrarne il valore. Dovrebbero essere implementati programmi di formazione continua per migliorare le competenze di IE tra i dipendenti esistenti, concentrandosi su aree come l'empatia, la risoluzione dei conflitti e la comunicazione adattiva.

- **Gestione delle prestazioni:** adattare i sistemi di valutazione delle prestazioni per includere metriche di IE. Ciò implica valutare non solo quanto bene un dipendente soddisfi i propri requisiti tecnici di lavoro, ma anche quanto efficacemente gestisca le relazioni interpersonali, si adatti al cambiamento e guidi team con intelligenza emotiva.

## Sviluppare la leadership dell'IE:

- **Programmi di sviluppo della leadership:** creare percorsi specializzati all'interno dei programmi di formazione alla leadership per sviluppare leader emotivamente intelligenti. I corsi di formazione dovrebbero includere leadership empatica, processo decisionale etico e gestione delle crisi con un approccio incentrato sull'uomo.

- **Programmi di tutoraggio:** istituire programmi di tutoraggio in cui leader esperti istruiscono i dipendenti più giovani o meno esperti a sviluppare le loro capacità di intelligenza artificiale, offrendo guida attraverso piani di sviluppo personale incentrati sulle competenze emotive e sociali.

## Promuovere una cultura sul posto di lavoro favorevole all'IE:

I**niziative culturali:** promuovere una cultura sul posto di lavoro che valorizzi l'apertura, la fiducia e il rispetto. Ciò può essere supportato da piattaforme di comunicazione interna che incoraggino la condivisione e il riconoscimento di comportamenti emotivamente intelligenti.

**Meccanismi di feedback**: implementare un sistema in cui i dipendenti possano dare e ricevere feedback regolari sulle loro interazioni emotive ed esperienze sul lavoro. Questo dovrebbe essere uno spazio sicuro per conversazioni costruttive sulla crescita emotiva e sulle sfide.

## Leveraging Technology:

- **Strumenti digitali per lo sviluppo dell'IE:** utilizzare piattaforme e app digitali che offrano formazione sull'IE e feedback in tempo reale. Questi strumenti possono aiutare i dipendenti a esercitarsi e a ricevere feedback sulle proprie capacità emotive in un ambiente controllato.

- **Analisi dei dati:** utilizzare dati analitici delle risorse umane per misurare l'impatto dell'IE sulle prestazioni organizzative. I parametri chiave possono includere il coinvolgimento dei dipendenti, i tassi di turnover e i livelli di produttività. Gli approfondimenti basati sui dati possono aiutare i responsabili delle risorse umane a perfezionare le iniziative di IE e a dimostrare il loro valore alle parti interessate.

### Coinvolgimento delle parti interessate:

- **Consultazioni regolari con i dipendenti**: interagire regolarmente con i dipendenti per ottenere il loro contributo sui programmi e sulle politiche di formazione dell'IE. Ciò aiuta a garantire che le iniziative siano pertinenti e soddisfino efficacemente le esigenze della forza lavoro.

- Collaborazione con esperti del settore: collabora con psicologi, esperti di intelligenza emotiva e istituzioni accademiche per rimanere aggiornato sulle ultime ricerche e sulle pratiche efficaci nel campo dell'intelligenza emotiva.

### Valutazione e adattamento:

- Revisione e adattamento regolari delle strategie di IE: valutare continuamente l'efficacia delle politiche di IE e dei programmi di formazione.
- Essere aperti ad apportare modifiche in base al feedback e ai cambiamenti nel panorama del settore per mantenere gli approcci pertinenti e di impatto.

Seguendo queste linee guida, i responsabili delle risorse umane possono garantire che le loro organizzazioni non solo si adattino alle esigenze dell'Industria 5.0 ma prosperino sfruttando il pieno potenziale del loro capitale umano. L'approccio globale di REVIVE 5.0 all'integrazione dell'EI contribuirà a creare una forza lavoro più adattabile, innovativa ed emotivamente intelligente.
Le Linee guida per i responsabili delle risorse umane, come parte del modello di competenze di IE per la gestione delle risorse umane, fungono da tabella di marcia per integrare l'intelligenza emotiva nelle pratiche HR delle PMI che passano all'Industria 5.0. Queste linee guida sono progettate per assistere i responsabili delle risorse umane nella promozione di una forza lavoro che sia al tempo stesso tecnologicamente esperta che emotivamente intelligente, migliorando l'adattabilità e l'innovazione.
I responsabili delle risorse umane sono incoraggiati ad approfondire la loro comprensione dell'intelligenza emotiva e del suo ruolo fondamentale nelle moderne pratiche di gestione delle risorse umane. Promuovere il valore dell'IE all'interno dell'organizzazione è fondamentale, evidenziando come essa migliori la comunicazione, il lavoro di squadra e la leadership, che sono essenziali per affrontare le complessità dell'Industria 5.0.

I responsabili delle risorse umane dovrebbero sviluppare e implementare programmi di formazione su misura incentrati sulle competenze chiave di IE rilevanti per il loro contesto organizzativo. Questi programmi dovrebbero includere un mix di apprendimento teorico e applicazioni pratiche, come giochi di ruolo ed esercizi di empatia, per migliorare le capacità di IE dei dipendenti a tutti i livelli.

Coltivare le competenze di IE nella leadership è particolarmente importante. I responsabili delle risorse umane dovrebbero facilitare opportunità di formazione e sviluppo che consentano ai leader di praticare l'empatia, il processo decisionale etico e la regolamentazione emotiva, garantendo che le pratiche di leadership siano allineate con i principi dell'intelligenza emotiva.

L'IE dovrebbe essere un criterio nei processi di reclutamento, selezione e valutazione delle prestazioni. I responsabili delle risorse umane devono incorporare l'IE nelle descrizioni delle opportunità di lavoro, nelle domande dei colloqui e nelle metriche delle prestazioni, garantendo che l'intelligenza emotiva sia un filo conduttore coerente nella valutazione e nello sviluppo dei dipendenti.

La creazione di un ambiente di lavoro che abbracci e pratichi l'IE può migliorare significativamente la soddisfazione dei dipendenti e il successo organizzativo.

I responsabili delle risorse umane dovrebbero sostenere politiche che supportino l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la risoluzione dei conflitti e la comunicazione aperta, che sono fondamentali per una cultura del posto di lavoro solidale ed empatica.

L'Industria 5.0 è dinamica, con continui cambiamenti tecnologici e di mercato. I responsabili delle risorse umane devono quindi rimanere agili, aggiornando regolarmente le loro strategie di IE e i programmi di formazione per riflettere le nuove intuizioni e le tendenze del settore. Incoraggiare una cultura di apprendimento continuo e flessibilità tra la forza lavoro è essenziale per mantenere la resilienza e la competitività.

Seguendo queste linee guida, i responsabili delle risorse umane possono sfruttare efficacemente il modello delle competenze di IE per migliorare le capacità umane del loro ambiente di lavoro, garantendo che i loro team non solo siano attrezzati per gestire gli aspetti tecnologici dell'Industria 5.0 ma siano anche competenti nelle capacità emotive e interpersonali che guidano l'innovazione e il successo.

## 6.1 Raccomandazioni per la formazione:

Questa sezione contiene indicazioni per la creazione di programmi di formazione e workshop per sviluppare l'IE nei dipendenti.
Le raccomandazioni sulla formazione per i responsabili delle risorse umane nel contesto dell'implementazione del modello delle competenze di IE all'interno delle PMI in transizione verso l'Industria 5.0 dovrebbero concentrarsi sullo sviluppo sia delle competenze personali degli stessi responsabili delle risorse umane sia sulla loro capacità di promuovere queste competenze all'interno dei loro team. Di seguito una di raccomandazioni e consigli per la pianificazione della formazione:

**Aree formative fondamentali**

### Formazione fondamentale sull'IE:

**Obiettivo**: acquisire una solida conoscenza dei fondamenti dell'IE: cos'è l'IE, perché è cruciale e il suo impatto sulle pratiche della gestione delle risorse umane.

**Contenuto**: Panoramica sull'IE, le sue componenti (come empatia, autoregolamentazione e abilità sociali) e la scienza alla base dell'intelligenza emotiva.

## Intelligenza Emotiva Applicata:

**Scopo:** applicare i concetti di IE in modo pratico all'interno dei processi HR come reclutamento, inserimento, risoluzione dei conflitti e leadership.

**Contenuto:** tecniche per valutare l'intelligenza emotiva nei candidati, strategie per integrare l'IE nei sistemi di gestione delle prestazioni e metodi per utilizzare l'IE per migliorare il coinvolgimento e la fidelizzazione dei dipendenti.

## Sviluppo della Leadership:

**Scopo:** migliorare le capacità di leadership che promuovono una cultura del posto di lavoro positiva e produttiva.

**Contenuto**: formazione sulla leadership trasformazionale, sul processo decisionale etico e su come ispirare e motivare i team in modo efficace attraverso stili di leadership guidati dall'IE.

## Gestione dei cambiamenti

**Scopo:** Fornire ai responsabili delle risorse umane le competenze per gestire il cambiamento organizzativo, particolarmente rilevante durante la transizione verso l'Industria 5.0.

**Contenuto:** strategie per gestire il cambiamento con particolare attenzione al mantenimento del morale e del coinvolgimento dei dipendenti attraverso una comunicazione efficace ed empatia.

## Tecnologia e integrazione dell'IE:

**Scopo**: comprendere e utilizzare strumenti tecnologici in grado di supportare l'IE nelle pratiche delle risorse umane.

**Contenuto**: formazione sull'intelligenza artificiale e sugli strumenti di automazione che aiutano nei processi delle risorse umane, sulla comprensione dell'intelligenza emotiva digitale e sulla gestione dei team virtuali.

## Gestione della cultura e della diversità:

**Scopo**: gestire e sfruttare in modo efficace i punti di forza di una forza lavoro diversificata.

**Contenuto**: sviluppare l'intelligenza culturale, gestire team multiculturali e integrare l'inclusività nelle pratiche aziendali.

## Metodologie di formazione

**Workshop e seminari:** sessioni interattive incentrate sull'apprendimento esperienziale, giochi di ruolo e casi di studio per illustrare come l'IE può essere efficacemente integrata nelle attività quotidiane delle risorse umane.

Moduli di e-learning: utilizzare piattaforme digitali per programmi di apprendimento flessibili, che includano webinar, contenuti interattivi e test per rafforzare le conoscenze.

**Gruppi di apprendimento tra pari**: incoraggiare i responsabili delle risorse umane a formare gruppi di apprendimento in cui possano condividere esperienze, sfide e migliori pratiche, promuovendo una comunità di apprendimento e mutuo supporto.

**Programmi di tutoraggio**: abbinamento di manager delle risorse umane meno esperti con professionisti esperti per fornire guida, consulenza e trasferimento di conoscenze pratiche in tempo reale.

Formazione continua: incoraggiare l'apprendimento continuo attraverso conferenze annuali, corsi avanzati e certificazioni sia nella gestione delle risorse umane che nell'intelligenza emotiva.

**Strumenti di valutazione**: strumenti e metriche per valutare le competenze di IE all'interno della forza lavoro, aiutando i responsabili delle risorse umane a misurare progressi e impatto.

**Valutazioni regolari**: implementare valutazioni per valutare i progressi nelle competenze di IE, utilizzando il feedback per personalizzare esigenze di formazione aggiuntive.
Le valutazioni regolari nel contesto della formazione e dello sviluppo, in particolare per i responsabili delle risorse umane che si concentrano sull'intelligenza emotiva, sono valutazioni sistematiche intese a misurare i progressi dei partecipanti nel tempo.

Queste valutazioni aiutano a determinare l'efficacia dei programmi di formazione, a misurare i miglioramenti nelle competenze e a identificare le aree che potrebbero richiedere ulteriore attenzione o revisione. Ecco una ripartizione di ciò che in genere comportano le valutazioni periodiche e di come possono essere strutturate:

## Scopo delle valutazioni periodiche:

**Monitoraggio dei progressi:** monitorare lo sviluppo continuo delle competenze di IE tra i responsabili delle risorse umane e garantire che gli obiettivi di apprendimento vengano raggiunti.

**Convalida delle competenze:** confermare che le competenze apprese durante la formazione vengano applicate efficacemente sul posto di lavoro.

**Generazione di feedback:** fornire sia ai formatori che ai corsisti un feedback che può essere utilizzato per migliorare i metodi di formazione e le strategie di sviluppo personale.

**Adattamento e miglioramento:** adattare i programmi di formazione per soddisfare meglio le esigenze dei responsabili delle risorse umane in base ai risultati della valutazione e all'evoluzione degli obiettivi organizzativi.

## Tipi di valutazioni periodiche

### Autovalutazioni:

**Descrizione**: I responsabili delle risorse umane valutano la propria comprensione e applicazione dei principi e delle competenze dell'IE.

**Vantaggi**: incoraggia la riflessione e l'autoconsapevolezza, componenti essenziali dell'IE.

### Revisioni tra colleghi:

**Descrizione**: i colleghi si valutano a vicenda sulla base del lavoro di squadra, della leadership e di altre interazioni interpersonali.

**Benefici**: Fornisce una prospettiva diversa, evidenziando come le competenze di IE dell'individuo sono percepite dagli altri nell'organizzazione.

### Feedback a 360 gradi:

**Descrizione:** un sistema di feedback completo che include valutazioni da parte di supervisori, colleghi, rapporti diretti e talvolta clienti.

**Vantaggi**: offre una visione olistica delle capacità di EI del responsabile delle risorse umane e dell'impatto sui diversi stakeholder.

### Metriche prestazionali:

**Descrizione:** è possibile analizzare dati quantitativi provenienti da parametri HR quali tassi di turnover dei dipendenti, livelli di coinvolgimento e sondaggi sulla soddisfazione.

**Vantaggi:** fornisce dati oggettivi che possono correlare i miglioramenti dell'IE con risultati organizzativi tangibili.

### Simulazioni e giochi di ruolo:

**Descrizione**: Valutazioni basate su scenari che imitano le sfide della vita reale per valutare come i responsabili delle risorse umane applicano le proprie competenze di IE in situazioni complesse.

**Vantaggi**: verifica l'applicazione pratica dell'IE in un ambiente controllato e misurabile.

### Strategia di implementazione

**Intervalli programmati**: le valutazioni regolari dovrebbero essere programmate a intervalli coerenti (ad es., trimestralmente, semestralmente) per monitorare efficacemente i progressi e le tendenze nel tempo.

**Strumenti integrati**: l'uso di strumenti e piattaforme digitali può semplificare il processo di valutazione, facilitando la raccolta, l'analisi e la condivisione del feedback.

**Approfondimenti attuabili**: i risultati delle valutazioni dovrebbero portare a misure attuabili, in cui viene fornito feedback specifico all'HR su come migliorare le proprie competenze di EI.

**Riservatezza e trasparenza**: mantenere la riservatezza dei risultati della valutazione incoraggia l'onestà nelle risposte e la trasparenza sull'utilizzo dei dati crea fiducia tra i partecipanti.

Valutazioni regolari sono fondamentali per mantenere l'efficacia dei programmi di formazione dell'IE per i responsabili delle risorse umane. Valutando continuamente l'impatto della formazione e dello sviluppo delle competenze di IE, le organizzazioni possono garantire che la loro leadership sia attrezzata per affrontare le sfide dell'Industria 5.0, promuovendo un ambiente di lavoro che valorizzi l'intelligenza emotiva e sia abile nel gestire sia le persone che i progressi tecnologici.

**Feedback a 360 gradi**: utilizzare meccanismi di feedback completi che coinvolgono autovalutazione, revisione tra pari e feedback dei dipendenti per fornire ai responsabili delle risorse umane una visione olistica dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento.

## 6.2 Integrazione culturale:

Strategie per incorporare l'IE nella cultura del lavoro, garantendo che diventi una parte fondamentale dell'identità aziendale.

L'integrazione culturale sul posto di lavoro si riferisce al processo di fusione di culture diverse all'interno di un'organizzazione in un'unità coesa in cui vengono sviluppati valori, pratiche e obiettivi condivisi. Questo processo è fondamentale nell'ambiente aziendale globalizzato di oggi, dove i luoghi di lavoro sono sempre più diversificati e l'intersezione di background culturali diversi può influenzare in modo significativo le dinamiche organizzative, la comunicazione e il lavoro di squadra.

### Aspetti chiave dell'integrazione culturale

**Diversità e inclusione:** riconoscere e valorizzare le differenze di razza, etnia, genere, religione, orientamento sessuale, età e disabilità tra i dipendenti.

Si tratta di qualcosa di più del semplice riconoscimento di queste differenze, ma della promozione attiva di un ambiente inclusivo in cui ogni individuo si sente apprezzato e il suo contributo è accolto con favore.

**Stili di comunicazione**: comprensione e adattamento ai vari stili di comunicazione presenti in una forza lavoro multiculturale. Ciò include non solo il linguaggio verbale ma anche segnali non verbali che possono variare in modo significativo tra le culture.

**Norme ed etichetta** sul posto di lavoro: culture diverse hanno norme e aspettative diverse riguardo al comportamento lavorativo, alla puntualità, ai codici di abbigliamento e alle interazioni tra superiori e subordinati. L'integrazione efficace di queste norme può portare a un ambiente di lavoro più armonioso.

**Risoluzione dei conflitti:** luoghi di lavoro culturalmente diversi possono sperimentare conflitti derivanti da incomprensioni o prospettive diverse. Un'integrazione culturale efficace implica la creazione di meccanismi di risoluzione dei conflitti che rispettino le differenze culturali e trovino soluzioni eque.

## Gestire l'integrazione culturale

**Formazione sulla consapevolezza culturale:** offrire sessioni di formazione che istruiscano i dipendenti e il management su culture, credenze e pratiche diverse. Questi corsi di formazione dovrebbero mirare ad approfondire la comprensione e l'apprezzamento della diversità, ridurre i pregiudizi e promuovere l'empatia tra i membri del team.

**Coinvolgimento della leadership:** i leader svolgono un ruolo cruciale nel dare il tono all'integrazione culturale. Devono dimostrare un impegno per la diversità e l'inclusione attraverso le loro azioni e politiche. La formazione della leadership dovrebbe includere componenti incentrate sulla gestione di team diversificati e sulla promozione dell'inclusività.

**Strategie di comunicazione**: è essenziale implementare strategie di comunicazione chiare ed efficaci che si adattino a contesti linguistici e culturali diversi. Ciò potrebbe includere l'utilizzo di risorse multilingue, la garanzia che la comunicazione sia chiara e accessibile e l"utilizzo di immagini e altri mezzi di comunicazione universali ove possibile.

**Creazione di politiche inclusive:** sviluppo di politiche HR che supportino la diversità, dalle pratiche di reclutamento che garantiscono un pool diversificato di candidati alle valutazioni delle prestazioni che siano giuste ed eque. Le politiche dovrebbero includere anche il sostegno alle pratiche religiose e culturali, come orari flessibili o spazi per la preghiera o la meditazione.

**Gruppi di risorse per i dipendenti (ERG)**: incoraggiare la formazione di ERG può aiutare i gruppi sottorappresentati sul posto di lavoro a sentirsi più connessi e supportati. Questi gruppi forniscono inoltre preziose informazioni al management sulle esigenze e sulle sfide affrontate da diverse popolazioni di dipendenti.

**Meccanismi di feedback**: stabilire robusti meccanismi di feedback in cui i dipendenti possano esprimere le loro preoccupazioni o suggerimenti riguardo alle pratiche di integrazione culturale aiuta le organizzazioni ad adattare le proprie strategie in tempo reale per soddisfare meglio le esigenze della propria forza lavoro.

**Celebrare la diversità culturale:** celebrare regolarmente tradizioni e storie culturali diverse può aumentare il rispetto e l'apprezzamento reciproci tra i dipendenti.

Ciò può essere fatto attraverso giornate culturali, eventi gastronomici e presentazioni su culture diverse.

L'integrazione culturale non è uno sforzo una tantum ma un processo continuo che si evolve man mano che la forza lavoro cambia. Gestire con successo l'integrazione culturale migliora il lavoro di squadra, la creatività e la risoluzione dei problemi sfruttando prospettive diverse. Inoltre, migliora significativamente la soddisfazione e la lealtà dei dipendenti, che sono fondamentali per trattenere i talenti e mantenere un vantaggio competitivo nel mercato globale.

Un'integrazione culturale efficace migliora il coinvolgimento dei dipendenti, migliora la collaborazione, riduce i conflitti e aumenta l'efficienza organizzativa complessiva. Aiuta inoltre le aziende a servire meglio una base di clienti globale e ad attrarre i migliori talenti provenienti da contesti diversi. Nel contesto della globalizzazione e della crescente diversità sul posto di lavoro, gestire in modo efficace l'integrazione culturale non è solo vantaggioso ma essenziale per il successo e la sostenibilità del business.

## Supporto all'implementazione

**Allocazione delle risorse:** garantire che siano allocate risorse adeguate (tempo, budget e supporto amministrativo) per i programmi di formazione.

**Coinvolgimento del management:** coinvolgere il management nei programmi di formazione per evidenziare l'importanza dell'IE e il suo impatto sul successo organizzativo.

Queste raccomandazioni formative sono progettate per dotare i responsabili delle risorse umane non solo delle competenze necessarie per gestire i propri ruoli in modo efficace, ma anche per promuovere l'intelligenza emotiva all'interno delle loro organizzazioni, promuovendo una forza lavoro resiliente, adattabile e innovativa pronta per le sfide dell'Industria 5.0.

# 7. Conclusione

Il "Modello di competenze di IE per la gestione delle risorse umane" offre un quadro completo per le PMI in Francia, Grecia, Cipro, Italia, Olanda e Turchia per integrare efficacemente l'intelligenza emotiva nelle loro pratiche di gestione delle risorse umane. Concentrandosi sullo sviluppo di queste competenze chiave di IE, le organizzazioni possono prepararsi meglio alle sfide dell'Industria 5.0, promuovendo una forza lavoro che non sia solo tecnologicamente esperta ma anche emotivamente intelligente, adattabile e innovativa. Questo modello rappresenta un investimento strategico nel capitale umano delle PMI, promettendo benefici a lungo termine per la resilienza organizzativa, il benessere dei dipendenti e il vantaggio competitivo nel panorama industriale in evoluzione.

Il modello delle competenze di IE fornisce un quadro olistico per la gestione delle risorse umane nelle PMI, consentendo loro di affrontare le complessità dell'Industria 5.0 in modo efficace. Investendo nell'intelligenza emotiva, le PMI possono migliorare la propria adattabilità, promuovere l'innovazione e mantenere un vantaggio competitivo in un panorama industriale digitale in rapida evoluzione e incentrato sull'uomo. Questo modello non solo supporta la crescita dell'organizzazione ma contribuisce anche al benessere e allo sviluppo professionale di ogni dipendente, creando una forza lavoro più resiliente e dinamica.

Basandosi sugli estesi risultati e approfondimenti del progetto REVIVE 5.0, i prossimi passi sono strutturati attorno all'operazionalizzazione di queste intuizioni in programmi di formazione tangibili e attuabili che integrano le competenze di Intelligenza Emotiva (IE) nel tessuto della gestione delle risorse umane nelle PMI. Questi passaggi sono progettati non solo per implementare il modello di competenze di EI sviluppato, ma anche per valutarlo e perfezionarlo attraverso l'applicazione pratica in diversi contesti industriali.

# PROSSIMI PASSI NELLO SVILUPPO DEL PROGETTO

### 01 Sviluppo di moduli formativi:

Sulla base del Modello delle Competenze di IE, verranno creati una serie di moduli formativi specializzati. Questi moduli affronteranno aree chiave come l'autoconsapevolezza, l'empatia, la leadership e l'intelligenza culturale, con l'obiettivo di fornire ai responsabili delle risorse umane le competenze necessarie per affrontare le complessità dell'Industria 5.0. Ogni modulo incorporerà un mix di conoscenze teoriche ed esercizi pratici, giochi di ruolo e scenari reali che riflettono l'approccio incentrato sull'uomo dell'Industria 5.0. Questo contenuto educativo sarà realizzato non solo per trasferire conoscenze, ma anche per favorire l'applicazione pratica dell'IE nelle attività quotidiane delle risorse umane.

### 02 Creazione di un gioco interattivo digitale:

A complemento dei moduli formativi sarà sviluppato un gioco digitale interattivo, che fungerà da strumento educativo innovativo, fornendo ai responsabili HR un modo dinamico e coinvolgente di applicare le competenze di EI apprese in ambienti simulati. Questo approccio interattivo mira a migliorare la ritenzione e consente l'applicazione pratica delle conoscenze teoriche in un ambiente controllato e privo di rischi, rafforzando così gli obiettivi di apprendimento dei moduli di formazione.

### 03 Pilotaggio di programmi di formazione:

Una volta sviluppati, i moduli di formazione e il gioco digitale saranno sottoposti a un rigoroso pilotaggio con i responsabili delle risorse umane delle PMI in tutti i paesi partner. Questa fase è fondamentale in quanto consentirà al team di progetto di raccogliere feedback diretti sull'efficacia della formazione, identificare eventuali aree di miglioramento e adattare il curriculum per soddisfare meglio le esigenze specifiche del pubblico target. Questa fase garantisce che i materiali formativi non siano solo completi ma anche direttamente applicabili e utili alle sfide quotidiane affrontate dai professionisti delle risorse umane.

### 04 Continuous Evaluation and Enhancement:

Durante tutta la fase pilota, saranno messi in atto meccanismi di valutazione continua per valutare l'impatto e l'efficacia della formazione. Ciò comporterà metodi sia qualitativi che quantitativi, compreso il feedback dei partecipanti, le metriche del coinvolgimento e le valutazioni delle prestazioni. Le conoscenze acquisite da questa valutazione verranno utilizzate per perfezionare e migliorare i materiali di formazione, garantendo che rimangano pertinenti ed efficaci mentre l'Industria 5.0 continua ad evolversi.

## 05 Integrazione degli strumenti Europass e EQF:

Per garantire che la formazione sia riconosciuta e convalidata in tutta Europa, i programmi di studio saranno allineati ai quadri UE consolidati come Europass e il Quadro europeo delle qualifiche (EQF). Questo allineamento non solo migliora la credibilità e il riconoscimento della formazione, ma facilita anche la mobilità dei professionisti delle risorse umane in tutta Europa fornendo descrittori chiari e standardizzati delle loro competenze di IE.

I prossimi passi sono progettati per tradurre i fondamenti teorici del modello delle competenze di IE in esperienze di apprendimento pratiche e di grande impatto che possono migliorare significativamente le capacità dei responsabili delle risorse umane all'interno delle PMI. In tal modo, il progetto REVIVE 5.0 mira a contribuire in modo solido allo sviluppo sostenibile di pratiche aziendali incentrate sull'uomo, resilienti e innovative che sono essenziali per prosperare nel panorama digitale ed emotivamente intelligente dell'Industria 5.0.

# Allegato I – Buone Pratiche

## Buone Pratiche dalla Francia

### BUONA PRATICA n. 1

#### 01 Panoramica:

**Paese:** Francia

**Panoramica del sistema educativo francese con particolare attenzione ai programmi di IFP - I*struzione e formazione professionale***

Il sistema di istruzione e formazione professionale (IFP) in Francia è completo e ben integrato nel quadro socioeconomico del Paese. È progettato per facilitare l'apprendimento permanente e garantire l'accesso alla formazione, alle competenze per il lavoro e all'avanzamento sociale. Il sistema si caratterizza per la sua flessibilità, consentendo di ottenere le qualifiche non solo attraverso l'istruzione iniziale, ma anche attraverso l'apprendistato e la formazione continua, adattandosi ai ritmi individuali e alla progressione di carriera.

In Francia, la governance del sistema di IFP è una responsabilità condivisa tra lo Stato, le Regioni e i rappresentanti del mondo imprenditoriale.

I Ministeri dell'Istruzione e dell'Educazione Superiore regolano l'IFP iniziale a livello statale, mentre l'IFP continua è di competenza del Ministero del Lavoro. Ciò garantisce che il sistema di IFP sia allineato alle esigenze del mercato del lavoro e agli standard educativi.
L'apprendimento basato sul lavoro, che comprende la formazione pratica in azienda, è una parte significativa dell'istruzione e della formazione professionale in Francia, costituendo circa il 67% della formazione in alcuni programmi. L'apprendimento teorico in aula è integrato da formazione pratica, project work e stage in azienda, garantendo una formazione professionale a tutto tondo.
Le qualifiche professionali in Francia sono accessibili attraverso diversi percorsi: istruzione iniziale, apprendistato, formazione professionale continua e convalida dell'apprendimento non formale e informale. Questo approccio enfatizza l'uguale valore delle qualifiche ottenute attraverso diversi mezzi di istruzione e formazione.
Nel 2018 è stata avviata un'importante riforma del sistema di formazione professionale, che ha introdotto cambiamenti nella governance, nei meccanismi di finanziamento e nell'offerta di apprendistato, con l'obiettivo di modernizzare il sistema in linea con la domanda di competenze attuale e futura.
Il sistema francese di IFP dà priorità all'integrazione delle competenze chiave e offre un supporto personalizzato per l'orientamento professionale e la transizione dall'istruzione secondaria superiore a quella superiore.

Questo fa parte di una più ampia strategia nazionale per le competenze, che comprende un servizio di orientamento personalizzato per coloro che cercano di acquisire una qualifica VET.

Per gli adulti, il sistema consente l'acquisizione di qualifiche professionali attraverso l'esperienza lavorativa, supportata da un sistema di crediti formativi individuali e da standard di qualità per le qualifiche riconosciute a livello nazionale.

Lo Stato è l'unico organismo che sviluppa qualifiche accessibili attraverso l'istruzione iniziale, ma queste possono essere ottenute anche attraverso l'apprendimento permanente e la convalida dell'esperienza. Esiste anche l'obbligo legale per ogni lavoratore di avere il diritto a una qualifica professionale, migliorando ulteriormente le opportunità di sviluppo della carriera.

Per mantenere gli elevati standard del sistema di IFP, tutti i fornitori di formazione, compresi i centri di apprendistato, devono essere certificati di qualità, soprattutto se la loro formazione è finanziata da fondi pubblici.

## 02 Identificazione del curriculum:

**Nome del curriculum: Responsabile Sviluppo Risorse Umane**

**Istituzione o Organizzazione: SA SOFTEC AVENIR TRAINING**

**Rilevanza per l'EI nelle Risorse Umane:** il programma di studi è parte integrante dell'EI nelle Risorse Umane in quanto prepara i manager a promuovere un ambiente di lavoro positivo, sottolineando l'equilibrio tra vita professionale e personale, i valori condivisi e la cultura inclusiva, elementi fondamentali dell'EI.

## 03 Analisi dei contenuti del curriculum:

**Competenze EI di base coperte:** Il curriculum HR Development Manager copre una serie di competenze di Intelligenza Emotiva (IE), fondamentali per una gestione efficace delle risorse umane e per l'allineamento con le dinamiche interpersonali del luogo di lavoro. Queste competenze sono coinvolte nel blocco di competenze "Contributo al miglioramento del clima sociale" del curriculum. I risultati elencati in questo blocco sono associati alle seguenti competenze EI:

1. **Consapevolezza di sé**
2. **Consapevolezza sociale**
3. **Empatia**
4. **Motivazione**
5. **Abilità interpersonali**
6. **Leadership e influenza**
7. **Gestione dei conflitti**
8. **Consapevolezza organizzativa**

**Metodi di insegnamento:** Il programma comprende studi di casi, verifiche della pratica professionale e presentazioni orali, incentrate sull'applicazione reale.

**Rilevanza nel settore:** Il programma insegna ai professionisti delle risorse umane a comprendere e gestire le esigenze dei dipendenti per un comportamento significativo, a rispettare la diversità e l'inclusione e a promuovere una cultura sociale e aziendale positiva. Queste competenze sono fondamentali per l'Industria 5.0, che privilegia l'adattabilità, l'empatia e le competenze interpersonali accanto alle conoscenze tecniche. L'allineamento del programma di studi con l'Industria 5.0 è evidente nella sua attenzione allo sviluppo di strumenti di gestione del lavoro e delle competenze orientati al futuro, che preparano i responsabili delle risorse umane a svolgere un ruolo guida in un panorama aziendale tecnologicamente avanzato e socialmente consapevole.

## 04 Risultati di apprendimento:

**Sviluppo delle competenze previste: Questo curriculum è suddiviso in 3 blocchi di competenze principali: Costruzione e gestione dei percorsi di carriera, Ottimizzazione della strategia retributiva e Contributo al miglioramento del clima sociale.**

**I risultati di apprendimento comprendono:**

- Sviluppare e formalizzare le competenze attese dall'azienda per soddisfare le esigenze delle professioni in termini di risorse, capacità relazionali, know-how, conoscenze e competenze future.

- Diagnosticare l'occupabilità e i possibili trasferimenti di competenze per costruire una politica di gestione lungimirante per posti di lavoro e competenze sostenibili, promuovendo la mobilità e le transizioni.

- Implementare una strategia di attrazione per trattenere i dipendenti e attirare i talenti sviluppando strumenti di Forecast Job e Skills Management.

- Sostenere il dipendente nello sviluppo della sua carriera, tenendo conto dei vari eventi che possono verificarsi, per ottimizzare la politica occupazionale stabilita.

- Misurare e ottimizzare la performance della politica retributiva attraverso un audit, al fine di rispettare i criteri di uguaglianza e di equità retributiva.

- Monitorare l'evoluzione della busta paga tenendo conto della situazione finanziaria dell'azienda per anticipare gli aumenti collettivi e individuali.

- Costruire una remunerazione attraente mescolando i sistemi di mix retributivo al fine di attrarre e trattenere i talenti.

- Budget dell'implementazione del mix retributivo tenendo conto del costo sostenuto dall'azienda per misurare il beneficio complessivo.

- Condurre un approccio di CSR attraverso l'implementazione di azioni mirate al concetto di cittadinanza d'impresa, per promuovere la diversità e l'uguaglianza professionale.

- Impegnarsi in modo sostenibile nella politica delle risorse umane dell'azienda, attuando azioni operative a favore della diversità e dell'inclusione.

- Costruire la politica della qualità della vita sul lavoro nell'azienda, migliorando le condizioni di lavoro e consentendo la conciliazione della vita personale e professionale, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'azienda.

- Costruire il dialogo sociale nelle imprese puntando all'interesse collettivo degli stakeholder, fonte di performance per l'azienda.

**Metodi di valutazione:** Casi di studio e dossier di pratica professionale basato su un audit effettuato in un'azienda, oggetto di una presentazione orale.

## 05 Integrazione della tecnologia:

**Uso della tecnologia nel curriculum:** Il quadro di riferimento suggerisce l'uso di strumenti di Forecast Job and Skills Management, che sono guidati dalla tecnologia. L'integrazione della tecnologia è significativa, in quanto prepara i candidati all'uso di strumenti avanzati di gestione delle mansioni e delle competenze, una necessità per adattarsi ai progressi tecnologici dell'Industria 5.0. Ciò include la necessità di integrare le tecnologie HR in rapida evoluzione nelle pratiche esistenti e la continua necessità di aggiornare le competenze e le conoscenze.

**Rilevanza per l'Industria 5.0:** Il framework prepara i responsabili delle risorse umane alla trasformazione digitale del luogo di lavoro, enfatizzando l'IE nell'applicazione delle nuove tecnologie.

## 06 Sfide e limiti:

**Sfide identificate:** probabilmente includono la rapida evoluzione della tecnologia e delle pratiche sul posto di lavoro, soprattutto con l'avvento dell'Industria 5.0. Mantenere il curriculum aggiornato con questi cambiamenti è una sfida significativa.

**Aree di miglioramento:** I suggerimenti per eliminare le sfide identificate potrebbero includere:

- Incorporare le ultime tendenze e gli strumenti tecnologici per le risorse umane nel programma di studi per garantire che l'apprendimento sia allineato con le applicazioni del mondo reale.
- Stabilire un processo di revisione regolare del curriculum per adattarlo alle nuove leggi, ai regolamenti e alle migliori pratiche in materia di HRM e EI.
- Adattare il programma di studi per rispondere alle esigenze specifiche di EI e HRM dei diversi settori, data la diversa applicazione delle pratiche HR nelle varie industrie.

## 07 Analisi comparativa:

**Confronto con altri programmi di studio:** Il punto di forza è l'attenzione alla CSR, alla diversità e alla qualità della vita lavorativa; il programma allinea le strategie HR con l'attenzione dell'Industria 5.0 alla sostenibilità, all'inclusività e al benessere dei dipendenti. I curricula studiati si concentrano sulle competenze tecniche dell'HRM.

**Lezioni apprese:** gli insegnamenti chiave che possono essere applicati nello sviluppo del programma EI VET per il progetto REVIVE 5.0 potrebbero includere:

1. Inclusione di casi pratici e simulazioni che rispecchiano le sfide attuali del settore per migliorare le capacità decisionali e di risoluzione dei problemi.
2. Preparare gli studenti ad adattarsi ai rapidi cambiamenti tecnologici e culturali del luogo di lavoro, sottolineando la necessità di un continuo sviluppo delle competenze.

3. Incoraggiare la collaborazione e l'apprendimento sociale per rispecchiare la natura interconnessa dei luoghi di lavoro moderni.

4. Fondere la formazione EI con le competenze tecnologiche, preparando i discenti alla trasformazione digitale delle pratiche HR nell'Industria 5.0.

### 08 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

**Migliori pratiche applicabili:** Pratiche specifiche dei programmi di studio che possono essere adattate al progetto REVIVE 5.0.

- Adottare un approccio di apprendimento basato sulle competenze, allineando il programma di studi con le competenze EI specifiche necessarie nella moderna gestione delle risorse umane, come l'empatia, l'adattabilità e la leadership.

- Formazione sull'importanza del rispetto delle norme sociali e della creazione di un clima sociale positivo.

**Idee innovative per lo sviluppo del curriculum:** I suggerimenti per gli elementi innovativi che potrebbero migliorare l'attenzione all'IE del programma di IFP potrebbero includere:

- Sviluppare moduli che insegnino ai discenti ad applicare l'IE nel contesto delle tecnologie HR, come l'IA per la gestione dei talenti.

- Combina intuizioni dalla psicologia, dalla gestione e dall'analisi dei dati per offrire una prospettiva completa sull'IE nelle risorse umane.

- Implementare moduli che affrontino in modo specifico la creazione di ambienti di lavoro inclusivi, che sono fondamentali per lo sviluppo dell'IE nei professionisti delle risorse umane.

## Buona Pratica n. 2

### 01 Panoramica del Paese:

**Paese: Francia**

Si rimanda alla sezione successiva della Best Practice 1.

### 02 Identificazione del curriculum:

**Nome del curriculum: Addetto allo sviluppo delle risorse umane**

**Istituzione o organizzazione: ISTITUTO DI GESTIONE DEL COMMERCIO SUPERIORE**

**Rilevanza dell'EI nell'HRM:** il programma evidenzia l'allineamento con le moderne esigenze dell'HRM in materia di EI, affrontando il set completo di competenze necessarie per una gestione efficace dei talenti e della leadership organizzativa. Il programma di studi riflette lo sviluppo mirato di soft skills critiche accanto alle competenze tecniche richieste dalla moderna leadership delle risorse umane.

In particolare, pone una forte enfasi sullo sviluppo delle soft skills, incoraggiando un approccio collaborativo, adattabile e innovativo alla gestione delle risorse umane. I 4 blocchi di competenze del curriculum sono progettati per costruire la capacità di un professionista delle risorse umane di comprendere e gestire le dinamiche emotive del luogo di lavoro, favorendo un ambiente che supporti sia gli obiettivi organizzativi che il benessere dei dipendenti.

## 03 Analisi dei contenuti del curriculum:

**Competenze EI principali coperte:** Le principali competenze EI coinvolte nell'ultimo blocco di abilità comprendono:

1. **Empatia e leadership empatica**
2. **Autoregolazione,**
3. **Motivazione,**
4. **Adattabilità,**
5. **Collaborazione e capacità interpersonali**
6. **Pensiero innovativo**
7. **Orientamento al raggiungimento degli obiettivi**
8. **Prudenza**

**Metodi di insegnamento:** studi di casi, apprendimento basato su progetti, giochi di ruolo

Rilevanza industriale: Il programma di studi prepara i responsabili delle risorse umane all'Industria 5.0 allineandosi alle esigenze di trasformazione digitale, sottolineando l'integrazione di nuove tecnologie come l'intelligenza artificiale nei processi di gestione delle risorse umane e migliorando l'alfabetizzazione digitale insieme alle competenze di intelligenza artificiale. Ciò garantisce che i laureati siano pronti a guidare in ambienti in cui la tecnologia e la gestione umana sono interconnesse.

## 04 Risultati di apprendimento:

**Sviluppo delle competenze attese:** Analogamente alla Buona Pratica n.1, anche questo curriculum è suddiviso in tre blocchi di competenze primarie: "Assicurare legalmente un processo HR e coinvolgere gli stakeholder nel processo di miglioramento continuo della funzione HR", "Contribuire alla costruzione di politiche di sviluppo HR efficaci e innovative" e "Gestire un progetto HR, supportare la trasformazione digitale, utilizzare e mettere in campo competenze trasversali".

Come sintesi di questi blocchi di competenze, i risultati dell'apprendimento includono:

**Rendere efficiente l'amministrazione del personale e la gestione delle buste paga:**

- Garantire l'applicazione della legislazione sociale in un'organizzazione
- Attuare una politica di miglioramento continuo dei processi HR

- Digitalizzare un processo HR e gestire un HRIS

- Amministrare le paghe e gestire un ERP

**Contribuire alla costruzione di politiche HR efficaci e innovative:**

- Gestire il reclutamento e partecipare a una politica di acquisizione dei talenti
- Ottimizzare un GPEC e supportare i talenti
- Condurre un approccio alla qualità della vita sul lavoro (QVT)
- Promuovere il dialogo sociale nell'organizzazione

**Gestire un progetto HR, supportare la trasformazione digitale, utilizzare competenze trasversali:**

- Guidare un progetto HR innovativo

- Promuovere la transizione digitale

- Strumenti e metodologie di ricerca, analisi, reporting e comunicazione adeguati

- Sviluppare competenze comportamentali (soft skills)

**Per quanto riguarda le soft skills, al termine del percorso sono attesi i seguenti risultati:**

- Amare il lavoro in un contesto collaborativo con esperti, dirigenti, manager, collaboratori e saper presentare un'argomentazione ed essere propositivi.

- Essere autonomi, adattabili, rigorosi e disciplinati, avere spirito di iniziativa e saper fare un passo indietro.

- Possedere uno spirito di analisi e sintesi, saper delegare e motivare.

- Avere senso della comunicazione, ascoltare, mostrare empatia, saper influenzare e convincere.

- Avere una mente creativa, dimostrare curiosità e inventiva e dimostrare una propensione all'innovazione e alla cultura digitale.

- Essere orientati ai risultati e resistenti allo stress.

- Essere discreti, diplomatici e prudenti.

**Metodi di valutazione:**

Sulla base di una ricerca su un argomento proposto, presentazione di un dossier scritto collettivo o individuale a una giuria e restituzione orale individuale davanti alla giuria.
Sulla base dello studio di un'organizzazione, presentazione di un documento scritto contenente una diagnosi e un piano d'azione a una giuria.
Da un breve dossier su un tema HR, produzione di un documento di accompagnamento (PowerPoint o altro) e presentazione orale davanti a una giuria.
Sulla base di una situazione data in un'azienda, gioco di ruolo composto da una giuria e dai candidati.
Partecipazione a un Business Game digitale e presentazione orale davanti a una giuria.
Per tutte queste valutazioni, oltre alla griglia di valutazione didattica, la giuria ha a disposizione altre due griglie di valutazione per prendere decisioni (autovalutazione del discente e valutazione del tutor).

## 05 Integrazione della tecnologia:

**Uso della tecnologia nel curriculum:** Il programma di studi incorpora la tecnologia utilizzando i sistemi informativi per le risorse umane (HRIS), le piattaforme digitali per il reclutamento e la formazione e gli strumenti di analisi dei dati, che sono fondamentali per le moderne pratiche delle risorse umane.

Gli studenti si confrontano direttamente con queste tecnologie, simulando l'uso reale delle tecnologie HR. Più specificamente, incorpora un'attività pratica attraverso un "Digital Business Game" progettato per simulare la gestione di progetti HR nel mondo reale. I candidati hanno il compito di guidare un team di progetto virtuale, dove assegnano obiettivi e collaborano con altri project manager ed esperti.

**Rilevanza per l'Industria 5.0:** Il curriculum del Manager dello Sviluppo delle Risorse Umane prepara i candidati alle richieste tecnologiche dell'Industria 5.0 attraverso:

- Insegnare l'uso dei sistemi informativi per le risorse umane (HRIS) e dei moderni strumenti software per la gestione delle paghe e dei processi HR.
- Incorporare metodologie come la gestione agile e collaborativa dei progetti, che sono essenziali in un ambiente di lavoro guidato dalla tecnologia.
- Incoraggiare la flessibilità nell'adozione di nuove tecnologie e strategie di trasformazione digitale.
- Introdurre una cultura del miglioramento continuo e del pensiero creativo nell'affrontare le sfide HR con soluzioni tecnologiche.

## 06 Sfide e limiti:

**Sfide identificate:** Le sfide potrebbero includere il tenere il passo con i rapidi progressi tecnologici negli strumenti e nei metodi HR, assicurando che il curriculum rimanga pertinente alle necessità dell'Industria 5.0. Inoltre, l'applicazione pratica delle soft skill in un contesto digitale può essere complessa da gestire.

**Aree di miglioramento:** Sviluppare moduli più interattivi che si concentrino sull'applicazione delle EI in scenari guidati dalla tecnologia.

## 07 Analisi comparativa:

**Confronto con altri programmi di studio:** I punti di forza del curriculum risiedono nella sua applicazione pratica attraverso casi di studio, simulazioni e giochi di business digitali, che assicurano che i candidati possano applicare il loro apprendimento in scenari reali, allineandosi con l'ambiente collaborativo e guidato dalla tecnologia dell'Industria 5.0. I curricula studiati si concentrano sulle competenze tecniche

**Lezioni apprese:** Promuovere le soft skills insieme alle competenze tecniche e la necessità per i professionisti delle risorse umane di adattarsi ai rapidi cambiamenti tecnologici e di affrontare le complessità dei luoghi di lavoro moderni.

## 08 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

**Migliori pratiche applicabili:**

- Sessioni pratiche in cui le conoscenze teoriche vengono applicate in simulazioni che riflettono scenari HR reali.
- Compiti che prevedono la pianificazione e l'esecuzione di strategie HR digitali all'interno di un ambiente aziendale virtuale, come ad esempio il Digital Business Game.
- Giochi di ruolo e attività interattive per migliorare la comunicazione, l'empatia e la leadership.
- Formazione sull'applicazione e sulle considerazioni etiche dell'IA nel processo decisionale delle risorse umane.

**Idee innovative per lo sviluppo del curriculum:**

- Immersione dei professionisti delle risorse umane nella cultura digitale, esplorando argomenti come le norme di comunicazione digitale, la collaborazione a distanza e la promozione dell'inclusione negli ambienti virtuali.
- Integrazione di simulazioni interattive che forniscono risposte dinamiche alle decisioni dell'utente, replicando situazioni interpersonali complesse per aiutare i partecipanti a praticare l'empatia, la consapevolezza sociale e l'adattabilità in un ambiente controllato ma reattivo.

# Buone Pratiche dalla Grecia

## BUONA PRATICA N. 1

### 01 Panoramica del Paese:

**Nome del Paese:** Grecia

Il sistema greco di istruzione e formazione professionale (VET) è un quadro strutturato che mira a fornire alle persone le credenziali e le abilità necessarie per lavorare in una varietà di settori economici. Funzionando all'interno di un sistema di istruzione duale, combina l'istruzione in classe con la formazione sul posto di lavoro per fornire agli studenti conoscenze accademiche ed esperienza pratica nel settore di loro scelta. Il sistema comprende diversi livelli, come l'istruzione secondaria superiore (ISCED 3) e l'istruzione post-secondaria non terziaria (ISCED 4), che includono programmi professionali in settori come l'amministrazione aziendale, l'ingegneria, l'ospitalità e la sanità. Una varietà di organizzazioni, come strutture di formazione private, scuole professionali statali e programmi di apprendistato sponsorizzati dai datori di lavoro, offrono programmi di istruzione e formazione professionale.

I partecipanti a questi programmi possono scegliere di continuare la loro istruzione o di entrare nel mondo del lavoro direttamente dopo averli completati, e sono previste procedure di assicurazione della qualità per garantire che corrispondano ai requisiti del settore. Tutto sommato, il sistema greco di IFP è essenziale per dotare le persone di esperienze reali, istruzione e credenziali relative ai percorsi di carriera desiderati, aiutandole così a prepararsi per il lavoro.

## 02 Identificazione del curriculum:

**Nome del corso: Intelligenza emotiva e gestione**

**Direzione: Organizzazione e gestione aziendale**

**Istituzione o organizzazione: Centro di Apprendimento Permanente dell'Università Nazionale e Capodistriana di Atene**

## 03 Analisi dei contenuti del curriculum:

**Competenze EI di base coperte:** Gestione, comunicazione, team building, motivazione, valutazione, leadership, psicologia, relazioni sociali.

**Metodi di insegnamento:**
Il corso di formazione "Intelligenza emotiva e management" si rivolge a direttori di dipartimento, responsabili delle risorse umane, manager e a tutti i dirigenti che desiderano migliorare le proprie capacità manageriali. Presenta i principi di base della gestione strategica e della formulazione della strategia aziendale, i principi di una gestione efficace, le competenze, la percezione sociale, le caratteristiche comportamentali di un leader, nonché i modi per modellarle nell'ambiente di lavoro. Lo sviluppo delle capacità mentali creative e la relazione tra intelligenza emotiva e successo professionale sono analizzate anche le pratiche di gestione del tempo e dello stress e le tecniche di pianificazione della carriera. Il programma si conclude con le pratiche per gestire e migliorare le relazioni interpersonali sul posto di lavoro.

**Rilevanza per l'industria:** Il programma di studi è fornito da un'organizzazione accademica di fiducia, con una vasta esperienza accademica e commerciale. Copre tutte le competenze fondamentali e di base che sono state messe in relazione con l'IE nell'Industria 5.0.

## 04 Risultati di apprendimento:

**Sviluppo delle competenze attese:** Lo sviluppo di abilità cognitive creative e la relazione tra intelligenza emotiva e è l'area successiva su cui si concentra il programma, con enfasi sulla percezione-memoria, sul pensiero creativo, sulla conoscenza di come usare la persuasione per aumentare l'influenza, sull'intelligenza analitica, sull'abilità e sulla capacità di presentare a un pubblico, sull'intelligenza interpersonale e interpersonale sul posto di lavoro e, infine, sugli stili di leadership alternativi del leader emotivamente intelligente.

Il programma si conclude con le pratiche di gestione e miglioramento delle relazioni interpersonali sul posto di lavoro.

L'importanza del comportamento lavorativo nel plasmare le relazioni professionali interpersonali, gli ostacoli alla comunicazione interpersonale e le tecniche e le abilità per una comunicazione efficace.

Al termine, il programma di formazione avrà fornito ai partecipanti le conoscenze non solo teoriche ma anche pratiche necessarie per la sua immediata applicazione sul lavoro. I tirocinanti avranno acquisito le conoscenze necessarie ed essenziali per sviluppare l'intelligenza emotiva e quelle abilità che miglioreranno la personalità, le capacità di gestione e le relazioni interpersonali sul posto di lavoro nel moderno ambiente di lavoro.

**Metodi di valutazione: i**n ogni modulo il corsista dovrà risolvere e consegnare il test corrispondente per via elettronica, secondo il calendario indicato dall'istruttore. La scala di valutazione va dallo 0 al 100%. Complessivamente, il 60% dei voti per ogni modulo si ottiene dagli esercizi di valutazione e il restante 40% dal compito finale, che viene completato alla fine del modulo e alla fine del corso e se la natura del corso lo richiede.

Il Certificato di formazione specialistica viene rilasciato quando l'apprendista ottiene un punteggio superiore o uguale al 50% in tutte le materie. Nel caso in cui il punteggio complessivo di uno o più corsi non superi il 50%, l'apprendista avrà la possibilità di ripetere tali corsi dopo il completamento del processo educativo del programma. Il punteggio ottenuto durante il processo di revisione sarà il punteggio finale per questi corsi, a condizione che sia superiore a quello ottenuto durante il processo di formazione regolare. In caso contrario, verrà mantenuto il punteggio originale.

## 05 Integrazione della tecnologia:

**Uso della tecnologia nel curriculum:** l'insegnamento nei programmi di formazione professionale a distanza e del Centro per la Formazione Continua e l'Apprendimento Permanente dell'UoA si svolge attraverso internet, offrendo al corsista "autonomia", cioè la possibilità di studiare indipendentemente da fattori limitanti, come l'obbligo di essere fisicamente presenti in un luogo e in un orario specifici.

Allo stesso tempo, viene fornito un supporto didattico completo dal corsista (per tutta la durata del corso) al (per tutta la durata del corso), attraverso un sistema elettronico integrato nella piattaforma per la risoluzione immediata di eventuali domande relative ai moduli e agli esercizi di valutazione o al compito finale.

**Rilevanza per l'Industria 5.0:** Lezione 1: Gestione strategica

**Lezione 2:** Intelligenza emotiva e successo professionale

**Lezione 3:** Principi di gestione e competenze manageriali

**Lezione 4:** Intelligenza creativa e innovazione

**Lezione 5:** Efficacia personale

**Lezione 6: Migliorare le relazioni interpersonali sul posto di lavoro**

Alla luce del curriculum sopra citato, gli insegnamenti proposti e i risultati attesi si allineano ai prerequisiti delle competenze EI correlate all'Industria 5.0.

## 06 Sfide e limiti:

**Sfide identificate:** finora i partecipanti non hanno segnalato alcuna sfida o limitazione importante nel curriculum proposto.

**Aree di miglioramento:** Il programma di studio potrebbe essere fornito anche in modo ibrido, con alcuni incontri faccia a faccia, e aggiungere best practice, interviste e testimonianze di esperti del settore.

## 07 Analisi comparativa:

**Lezioni apprese: l**a struttura proposta e l'allocazione degli insegnamenti nel curriculum possono essere utilizzate come base nel processo di ricerca per lo sviluppo del quadro REVIVE 5.0.

## 08 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

**Migliori pratiche applicabili:** alcune delle pratiche che possono servire agli scopi di REVIVE 5.0 sono il collegamento dell'IE con la gestione strategica, il successo professionale, la leadership e la percezione, la gestione del tempo e della carriera e le tecniche di comunicazione interpersonale.

**Idee innovative per lo sviluppo del curriculum:** alcuni elementi innovativi potrebbero essere l'aggiunta di più testimonianze personali, esperienze pratiche, sperimentazioni, interviste e opportunità di tutoraggio.

## BUONA PRATICA N. 2

## 01 Panoramica del Paese

**Nome del Paese: Grecia**

## 02 Identificazione del curriculum:

**Nome del curriculum: Intelligenza emotiva al lavoro**

**Istituzione o organizzazione:** Centro di Apprendimento Permanente dell'Università di Economia e Commercio di Atene
Rilevanza dell'EI nell'HRM: questo programma aggiunge valore a coloro che desiderano comprendere e sviluppare le proprie capacità, per migliorare l'efficienza e la soddisfazione sul lavoro. La comprensione dell'IE e lo sviluppo delle sue capacità possono migliorare le relazioni sul posto di lavoro e la gestione di comportamenti tossici e difficili.

## 03 Analisi dei contenuti del curriculum:

**Competenze EI di base trattate:** Questo programma aggiunge valore a coloro che desiderano comprendere e sviluppare le proprie competenze, per migliorare l'efficienza e la soddisfazione sul lavoro. La comprensione dell'EI e lo sviluppo delle sue competenze possono migliorare le relazioni sul posto di lavoro e la gestione di comportamenti tossici e difficili.

**Metodi di insegnamento:** Questo corso esamina come l'intelligenza emotiva possa aiutarci a gestire i comportamenti tossici e le controversie interpersonali sul posto di lavoro, a comprendere meglio noi stessi e gli altri e a rafforzare i nostri legami reciproci. È fondamentale riconoscere come l'intelligenza emotiva possa migliorare la nostra efficacia sul lavoro e aiutarci a gestire le circostanze difficili.

Studiando esempi specifici, come un supervisore tossico, un manager ingiusto, o comportamenti difficili dei colleghi, oltre ai nostri comportamenti improduttivi sul posto di lavoro, imparerete come è stata sviluppata l'intelligenza emotiva, quali sono le sue dimensioni, qual è il vostro profilo EI e come può essere applicata sul posto di lavoro.

**Rilevanza nel settore:** Il programma di studi è fornito da un'organizzazione accademica di fiducia, con una vasta esperienza accademica e aziendale. Copre tutte le competenze fondamentali e di base che sono state collegate all'IE nell'Industria 5.0.

## 04 Risultati di apprendimento:

- Descrivere il concetto di intelligenza emotiva e le sue dimensioni principali!
- Comprendere le differenze tra l'IE e altri concetti come l'intelligenza o la personalità.
- Comprendere l'importanza dell'IE per se stessi, per le proprie prestazioni e per la qualità delle relazioni sul posto di lavoro!
- Valutare l'utilità dell'IE sul posto di lavoro!
- Spiegare le applicazioni pratiche dell'IE sul posto di lavoro!
- Applicare le sue dimensioni sul posto di lavoro, soprattutto in condizioni difficili o tossiche.

**Metodi di valutazione:** I partecipanti saranno valutati completando domande a scelta multipla alla fine di ogni sezione. Il completamento del programma e il conferimento del certificato di formazione richiedono un voto finale di almeno il 50%.

I partecipanti che completano con successo il programma ricevono un certificato di istruzione e formazione professionale dal Centro per l'istruzione e l'apprendimento permanente dell'Università di Economia e Commercio di Atene, accompagnato da un supplemento al certificato che illustra l'argomento del programma, le unità tematiche frequentate dal partecipante e la metodologia di formazione utilizzata.

## 05 Integrazione della tecnologia:

**Uso della tecnologia nel curriculum:** Il programma utilizza il metodo didattico dell'eLearning: l'apprendimento avviene in modo puramente asincrono (cioè nei giorni e negli orari che servono al tirocinante, senza obbligo di frequenza in un'ora o in un giorno specifico), esclusivamente a distanza (utilizzando un'apposita piattaforma formativa via internet dalla zona del tirocinante), e utilizzando strumenti didattici digitali come videolezioni, esercizi interattivi di autovalutazione e altri strumenti di e-learning che garantiscono un apprendimento individuale efficace e flessibile. Il materiale formativo del programma diventa disponibile in particolari intervalli di tempo, a seconda del percorso formativo scelto, e rimane poi illimitato sulla piattaforma formativa per tutta la durata del programma.

**Rivelanza all'Industria 5.0:** Anche se la struttura e i contenuti del curriculum sono in linea con le competenze fondamentali dell'Industria 5.0, poiché la Grecia non ha ancora compiuto alcun passo in questa direzione, soprattutto nel campo del progresso tecnologico, il curriculum manca di competenze tecnologiche specifiche e di competenze che consentano l'interconnessione e la correlazione del fattore umano con le applicazioni tecnologiche applicate sul posto di lavoro.

## 06 Sfide e limiti:

**Sfide identificate:** Il curriculum appare piuttosto generico e potrebbe essere migliorato con corsi più specifici e mirati, soprattutto per i dirigenti.

**Aree di miglioramento:** Il programma potrebbe avere un curriculum più mirato ed essere indirizzato a gruppi target più specifici.

## 07 Analisi comparativa:

**Lezioni apprese:** Uno dei principali insegnamenti promossi da questo programma di studi, e da cui REVIVE può trarre beneficio, è il principio secondo cui dovremmo partire dalla comprensione di noi stessi e degli altri sul posto di lavoro per migliorare le relazioni.

## 08 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

**Migliori pratiche applicabili:** Il programma REVIVE 5.0 può trarre beneficio dall'ampliamento dei gruppi target a cui può essere applicato, aggiungendo coloro che hanno studiato psicologia e amministrazione aziendale. Inoltre, questo programma potrebbe essere utile a coloro che hanno esperienza lavorativa nel mondo degli affari, che hanno gestito persone e fatto parte di gruppi di lavoro, che desiderano saperne di più sull'intelligenza emotiva e che hanno semplicemente capito come l'intelligenza emotiva possa aiutare le loro relazioni professionali e la loro carriera.

# Buone Pratiche da Cipro

## Buona Pratica n. 1

### 01 Panoramica del Paese:

**Nome del Paese: Cipro**

**Sintesi del sistema educativo:** Cipro ha un sistema educativo ben consolidato che comprende sia percorsi accademici tradizionali che programmi di istruzione e formazione professionale (VET). I programmi di istruzione e formazione professionale a Cipro sono progettati per fornire competenze e conoscenze pratiche rilevanti per le esigenze dell'industria.

### 02 Identificazione del curriculum:

**Nome del curriculum:** Costruire e guidare team di successo

**Istituzione o organizzazione:** PARTNERS PS

**Rilevanza per l'EI nelle HRM:** questo curriculum è stato selezionato per la sua attenzione al team building e alla leadership, che contribuisce direttamente all'Intelligenza Emotiva (EI) nelle pratiche di gestione delle risorse umane (HRM). L'enfasi sulla collaborazione, sulla comprensione delle personalità e sulla promozione di una cultura del lavoro positiva è in linea con i principi dell'EI nelle HRM.

## 03 Analisi dei contenuti del curriculum:

**Competenze EI di base trattate:** Il programma copre le competenze EI fondamentali, come la consapevolezza di sé, l'empatia, la comunicazione e le capacità di leadership.

**Metodi di insegnamento:** I metodi di insegnamento includono approcci moderni come presentazioni elettroniche, workshop, simulazioni, casi di studio e discussioni interattive.

**Rilevanza industriale:** Il programma di studi è rilevante per le esigenze dell'industria in quanto si concentra sullo sviluppo di competenze pratiche e sulla promozione di un ambiente di lavoro collaborativo e creativo, allineandosi ai requisiti dell'Industria 5.0.

## 04 Risultati di apprendimento:

**Sviluppo delle competenze previste:** I partecipanti devono sviluppare competenze in materia di team building, leadership, problem-solving e creazione di una cultura del lavoro positiva.

**Metodi di valutazione:** I risultati dell'apprendimento sono valutati attraverso vari metodi, tra cui esami, compiti pratici ed esercizi interattivi.

## 05 Integrazione della tecnologia:

**Uso della tecnologia nel curriculum:** Il curriculum incorpora metodi di formazione moderni, tra cui presentazioni elettroniche e spazi online per l'apprendimento.

**Rilevanza per l'Industria 5.0:** L'integrazione della tecnologia si allinea alle esigenze dell'Industria 5.0, preparando i partecipanti agli aspetti tecnologici del luogo di lavoro.

## 06 Sfide e limiti:

**Sfide identificate:** Le sfide possono includere la necessità di adattarsi ad ambienti di lavoro diversi e la potenziale resistenza al cambiamento.

**Aree di miglioramento:** Per migliorare l'adattabilità, si potrebbe prendere in considerazione l'inserimento di un maggior numero di scenari industriali reali e di applicazioni pratiche.

## 07 Analisi comparativa:

**Confronto con altri programmi di studio:** l'analisi comparativa con altri programmi di studio rivela i punti di forza del suo approccio flessibile e incentrato sull'uomo, che offre una miscela unica di metodi di insegnamento tradizionali e moderni.

**Lezioni apprese:** Il programma di studi enfatizza un approccio equilibrato, fornendo preziose indicazioni sulla costruzione di team e leadership efficaci.

## 08 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

**Migliori pratiche applicabili:** Si possono adattare pratiche come l'uso di metodi di insegnamento moderni, l'enfasi sulle applicazioni del mondo reale e la promozione di un ambiente collaborativo.

**Idee innovative per lo sviluppo del curriculum:** Introdurre moduli incentrati sull'intelligenza emotiva, specificamente adattati alle esigenze dell'Industria 5.0 e incorporare le tecnologie emergenti nelle pratiche HRM.

**Risorse:**

https://www.partnersps.com.cy/inbusiness_team-building-ktisimo-anaptyxi-omadikotitas.html

## BUONA PRATICA N.2

## 01 Country Overview:

**Nome del Paese: Cipro**

**Sintesi del sistema educativo:** Cipro ha un sistema educativo consolidato che comprende sia percorsi accademici tradizionali che programmi di istruzione e formazione professionale (VET). I programmi di istruzione e formazione professionale a Cipro sono progettati per fornire competenze pratiche e conoscenze rilevanti per le esigenze dell'industria.

## 02 Identificazione del curriculum:

**Nome del curriculum:** Sviluppo della collaborazione di gruppo attraverso la comunicazione e l'intelligenza emotiva

**Istituzione o organizzazione:** L'istituzione o l'organizzazione specifica che offre il curriculum non è menzionata nel testo fornito.

**Rilevanza per l'EI in HRM:**
Il programma di studi è altamente rilevante per l'EI in HRM in quanto si concentra sullo sviluppo di competenze professionali critiche, tra cui la comunicazione e l'intelligenza emotiva. Riconosce l'importanza del lavoro di squadra, la necessità dell'IE per una collaborazione efficace e il suo ruolo nella creazione di un ambiente di lavoro di successo. Data l'enfasi sull'intelligenza emotiva e sulla comunicazione, il programma di studi si allinea ai principi della gestione delle risorse umane, promuovendo competenze cruciali per la gestione e la guida dei team.

## 03 Analisi dei contenuti del curriculum:

**Competenze EI di base coperte:**

- Comprendere e gestire le emozioni
- Auto-motivazione
- Comunicazione e collaborazione efficaci
- Riconoscere e adattarsi alle diverse fasi di sviluppo del team

- Accettazione e valorizzazione della diversità
- Sviluppo dell'empatia
- Coltivare un atteggiamento positivo verso il lavoro di squadra

**Metodi di insegnamento:**

- Workshop
- Simulazioni
- Casi di studio
- Esercitazioni di gruppo e individuali
- Discussioni interattive
- Presentazioni video

**Rilevanza industriale:**

La rilevanza del programma di studi per il settore industriale risiede nella sua attenzione allo sviluppo di competenze cruciali per una comunicazione e una collaborazione efficaci sul posto di lavoro. Con la transizione dell'industria verso l'Industria 5.0, caratterizzata da tecnologie avanzate, il programma di studi prepara gli individui a gestire le richieste tecnologiche attraverso una maggiore intelligenza emotiva e capacità di comunicazione, indispensabili in ambienti basati sul lavoro di squadra.

## 04 Risultati di apprendimento:

**Sviluppo delle competenze attese:**

Al termine, i partecipanti sono tenuti a:

- Applicare le conoscenze del programma nel lavoro quotidiano
- Creare un ambiente di lavoro creativo
- Mostrare una mentalità di sviluppo continuo
- Mentalità
- Raggiungere maggiori risultati a livello individuale e di team.

**Metodi di valutazione:**
L'assenza di informazioni sui metodi di valutazione è una lacuna critica. Un curriculum solido dovrebbe comunicare in modo trasparente come verranno valutati i progressi dei partecipanti. Una valutazione critica dovrebbe stabilire se i metodi di valutazione sono in linea con i risultati di apprendimento previsti e se misurano efficacemente lo sviluppo dell'intelligenza emotiva.

## 05 Integration of Technology:

**Uso della tecnologia nel curriculum:**
Sebbene il curriculum riconosca l'uso della tecnologia, un'analisi critica dovrebbe esplorare il grado di integrazione della tecnologia.

Il programma di studi sfrutta efficacemente le moderne tecnologie educative? Per essere pronti all'Industria 5.0, occorre concentrarsi su strumenti e piattaforme all'avanguardia che simulino scenari reali e progressi tecnologici.

**Pertinenza all'Industria 5.0:**
La preparazione del curriculum per l'Industria 5.0 è un aspetto cruciale. Una valutazione critica dovrebbe esaminare in che misura il piano di studi affronta le esigenze tecnologiche dell'Industria 5.0. Il piano di studi incorpora elementi come l'IA, l'automazione o l'analisi dei dati? Incorpora elementi come l'intelligenza artificiale, l'automazione o l'analisi dei dati? La pertinenza dei contenuti rispetto all'evoluzione del panorama tecnologico dovrebbe essere un punto focale.

## 06 Sfide e limiti:

**Sfide identificate:**

La mancanza di informazioni sulle sfide affrontate durante l'implementazione è una lacuna notevole. Un'analisi critica dovrebbe anticipare le potenziali sfide, come la resistenza ai nuovi metodi di insegnamento o alla tecnologia, e proporre strategie per superarle. Riconoscere e affrontare le sfide è parte integrante di uno sviluppo efficace del curriculum.

**Aree di miglioramento:**

Le aree di miglioramento generali menzionate, come i metodi di valutazione e la rilevanza di Industria 5.0, sono valide. Un'analisi critica dovrebbe approfondire le strategie specifiche di miglioramento.

Ad esempio, quali metodi di valutazione alternativi potrebbero essere più efficaci e come si può rimodellare il curriculum per allinearlo meglio ai principi dell'Industria 5.0?

## 07 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

**Migliori pratiche applicabili:**

Pratiche specifiche dei programmi di studio: La raccomandazione di incorporare le migliori pratiche dai programmi di studio esistenti è valida. Tuttavia, un'analisi critica dovrebbe identificare e specificare queste migliori pratiche. Quali metodi di insegnamento, strategie di valutazione o integrazioni tecnologiche specifiche si sono dimostrate efficaci nei curricula analizzati? Un'esplorazione più dettagliata di queste pratiche fornirebbe una guida concreta per il programma REVIVE 5.0.

Allineamento con gli obiettivi di REVIVE 5.0: Un aspetto cruciale da considerare è il grado di allineamento di queste best practice con gli obiettivi del programma REVIVE 5.0. L'applicabilità delle pratiche deve essere valutata nel contesto dell'Industria 5.0, assicurando che esse affrontino le sfide e le opportunità uniche presentate dalle tecnologie avanzate. Le migliori pratiche non devono essere solo efficaci, ma anche adatte agli obiettivi specifici del programma.

**Idee innovative per lo sviluppo del curriculum:**

Suggerimenti per elementi innovativi: Il suggerimento di elementi innovativi è lodevole. Tuttavia, un'analisi critica dovrebbe andare oltre una raccomandazione generale e fornire esempi specifici di elementi innovativi. Quali tecnologie o approcci pedagogici emergenti potrebbero essere sfruttati per migliorare l'intelligenza emotiva nel contesto dell'Industria 5.0? Un'esplorazione più dettagliata delle idee innovative fornirebbe spunti di riflessione per gli sviluppatori di programmi di studio.

**Fattibilità e praticità:** È essenziale valutare criticamente la fattibilità e la praticità degli elementi innovativi proposti. Queste idee sono realistiche all'interno dei vincoli dell'ambiente educativo e delle risorse disponibili? È fondamentale trovare un equilibrio tra innovazione e attuazione pratica. L'analisi deve affrontare le potenziali sfide nell'implementazione degli elementi innovativi e proporre strategie per mitigarle.

**Personalizzazione per l'Industria 5.0:** Poiché il programma REVIVE 5.0 è specificamente rivolto all'Industria 5.0, un'analisi critica deve garantire che le idee innovative siano in linea con le esigenze tecnologiche di questo paradigma industriale. In che modo le innovazioni suggerite preparano i discenti all'evoluzione della forza lavoro plasmata dall'Industria 5.0? L'analisi deve fornire un chiaro collegamento tra l'innovazione e la preparazione all'Industria 5.0.

**Personalizzazione per l'Industria 5.0:** Poiché il programma REVIVE 5.0 è specificamente rivolto all'Industria 5.0, un'analisi critica deve garantire che le idee innovative siano in linea con le esigenze tecnologiche di questo paradigma industriale. In che modo le innovazioni suggerite preparano i discenti all'evoluzione della forza lavoro plasmata dall'Industria 5.0? L'analisi deve fornire un chiaro collegamento tra l'innovazione e la preparazione all'Industria 5.0.

**Fonte:**

https://www.partnersps.com.cy/in_business-eq-teams.html

# BUONE PRATICHE dall'Italia

## BUONA PRATICA N. 1

### 01 Panoramica del Paese:

**Nome del Paese:** Italia

Il sistema educativo italiano è suddiviso in diverse fasi, tra cui l'istruzione primaria, secondaria inferiore, secondaria superiore e terziaria. L'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) è parte integrante del sistema educativo italiano e ha lo scopo di preparare gli studenti a carriere specifiche, fornendo loro competenze e conoscenze pratiche. Ecco una breve panoramica:

- **Istruzione primaria.** È obbligatoria e va dai 6 agli 11 anni. Si concentra su materie fondamentali come la lingua italiana, la matematica, le scienze e gli studi sociali.

- **Istruzione secondaria di primo grado.** Conosciuta come "scuola secondaria di primo grado", è rivolta agli studenti dagli 11 ai 14 anni. Offre un curriculum più ampio e prepara gli studenti all'istruzione secondaria superiore o a percorsi professionali.

- **Istruzione secondaria superiore.** Si chiama "scuola secondaria di secondo grado" e si rivolge agli studenti dai 15 ai 19 anni. In questa fase, gli studenti possono scegliere tra percorsi accademici o professionali. L'istruzione e formazione professionale (VET) è un'opzione di questa fase, che fornisce una formazione specializzata per professioni e industrie specifiche. I programmi di istruzione e formazione professionale combinano tipicamente l'istruzione in classe con la formazione pratica, l'apprendistato e gli stage. I diplomati dei programmi VET ricevono un diploma che li qualifica per l'ingresso nel mondo del lavoro o per ulteriori studi.

- **Istruzione terziaria.** Dopo aver completato l'istruzione secondaria superiore, gli studenti possono scegliere di proseguire l'istruzione superiore presso le università o gli istituti tecnici. Le università in Italia offrono titoli accademici, mentre gli istituti tecnici forniscono una formazione più specializzata in campi tecnici.

Istruzione e formazione professionale (IFP) in Italia. I programmi di istruzione e formazione professionale in Italia sono progettati per preparare gli studenti a carriere specifiche in settori come l'ingegneria, la sanità, il turismo e altri ancora. Offrono un approccio pratico all'apprendimento, con una forte enfasi sulla formazione pratica e sull'esperienza lavorativa.

I programmi di IFP spesso collaborano con le imprese e le industrie locali per garantire che gli studenti ricevano una formazione pertinente e aggiornata. I diplomati dei programmi di istruzione e formazione professionale sono ben attrezzati per entrare direttamente nel mondo del lavoro, il che li rende un valido contributo al mercato del lavoro italiano.

Anche se con un po' di ritardo rispetto ad altri Paesi, l'Italia ha avviato una sperimentazione relativa all'inclusione dell'intelligenza emotiva nei programmi educativi. La legge italiana 2782/2022 ha avviato una sperimentazione volontaria di tre anni per i bambini dai 6 ai 16 anni. A causa della natura volontaria della sperimentazione e del fatto che siamo ancora nel periodo di sperimentazione, ci sono ancora pochi dati disponibili sui risultati di questa sperimentazione, sulle tecniche utilizzate e così via. Per questo motivo, i migliori esempi di programmi di studio che utilizzano l'intelligenza emotiva si trovano solo nel settore privato o a livello terziario. La formazione è rivolta principalmente ai professionisti del settore educativo che avranno il ruolo di utilizzare l'intelligenza emotiva in classe.

## 02 Identificazione del curriculum:

**Nome del curriculum:** Master online in Intelligenza Emotiva

**Istituzione o organizzazione:** Scuola Intelligenza Emotiva

**Rilevanza dell'EI in HRM:** Giustificazione della selezione in base al focus sull'EI e sulle pratiche HRM.

Il corso è stato selezionato perché mira a formare professionisti in grado di comprendere, sostenere e orientare le emozioni e le dinamiche relazionali degli utenti verso il benessere e il successo in tutti gli ambiti della vita, compreso quello lavorativo. Uno dei gruppi target di questo corso è costituito da manager e dirigenti.

## 03 Analisi dei contenuti del curriculum:

**Competenze EI di base coperte:**

- Competenze trasversali
- Empatia
- Competenze sociali
- Autoregolazione
- Comunicazione

**Metodi didattici:**
Il quadro formativo del Master è incentrato sulle tecniche artistiche e narrative del Metodo Autobiografico Creativo per l'Intelligenza Emotiva di Stefano Centonze, basato sulla pratica creativa spontanea come messa in forma di pezzi di storia personale per la consapevolezza di sé.

Narrare di sé e prendere contatto con le esperienze di vita passate porta, infatti, alla luce le emozioni e i sentimenti legati alle esperienze, permette di familiarizzare con esse, di dialogare con i loro codici espressivi, di valorizzarle e persino di riqualificarle.

**Il corso comprende:** 10 lezioni tematiche online (metodo asincrono), 10 ore di coaching privato online, 1 weekend in aula per esplorare l'applicazione pratica delle tecniche.
Rilevanza per il settore:
Questo corso si rivolge a una vasta gamma di professionisti che desiderano migliorare le proprie competenze e conoscenze in materia di sviluppo della forza lavoro. Tra questi professionisti vi sono psicologi, coach, formatori, manager, dirigenti e operatori del settore dell'istruzione. Sebbene il corso non si concentri esclusivamente sull'Industria 5.0, è stato accuratamente progettato per dotare gli individui delle competenze necessarie per navigare e prepararsi alla futura forza lavoro.

Uno degli obiettivi principali di questo corso è quello di formare professionisti in grado di guidare e orientare efficacemente la prossima generazione di lavoratori. Con il mercato del lavoro in costante evoluzione e i progressi tecnologici, è fondamentale che le persone che occupano posizioni influenti possiedano le competenze e le conoscenze necessarie per guidare i giovani adulti che entreranno nel mondo del lavoro nei prossimi 3-5 anni. Impartendo a queste persone competenze e conoscenze rilevanti per il settore in una fase precoce, questo corso mira a colmare il divario tra istruzione e occupazione.

Inoltre, questo corso si rivolge anche a coloro che sono già nel mercato del lavoro, fornendo loro informazioni e strategie aggiornate per migliorare le loro prestazioni e adattarsi ai cambiamenti del settore. Poiché l'Industria 5.0 continua a rivoluzionare le pratiche occupazionali tradizionali, è essenziale che i professionisti a tutti i livelli migliorino continuamente le proprie competenze e rimangano competitivi nell'attuale mercato del lavoro.

## 04 Risultati di apprendimento:

**Sviluppo delle competenze previste:**

- Riconoscere, comprendere e gestire le emozioni
- Migliorare le capacità di attenzione, focalizzazione e concentrazione.
- Ascolto attivo ed empatia con gli altri.
- Sviluppare il pensiero divergente, la creatività e la soluzione dei problemi
- Comunicare con intelligenza emotiva
- Gestire in modo sano le emozioni disfunzionali, le tensioni e lo stress
- Sostenere gli altri nel loro percorso di crescita personale
- Creare un clima relazionale positivo nei gruppi
- Motivare e infondere fiducia
- Migliorare l'autostima e far emergere i talenti nascosti.

**Metodi di valutazione:** Sono previste sessioni di coaching e feedback individuali con l'istruttore del corso a intervalli regolari, per verificare la comprensione degli argomenti.

Al termine del corso verrà rilasciato un attestato di partecipazione.

## 05 Integrazione della tecnologia:

**Uso della tecnologia nel curriculum:** I materiali, che saranno disponibili online, comprendono: video, sia con attività teoriche che pratiche, eBook e materiali online. Per le lezioni online verrà utilizzato un sistema di videoconferenza.

**Rilevanza per l'Industria 5.0:**

Questo corso non è specifico per l'industria 5.0 e non c'è alcuna indicazione che tratterà il tema dell'interazione tra uomo e macchina. Tuttavia, è stato progettato per formare la futura forza lavoro e gli attuali dirigenti e manager delle organizzazioni, quindi si deve presumere che affronti le sfide attuali del mondo del lavoro.

## 06 Sfide e limiti:

**Sfide identificate:** Questo programma di studio non è gratuito, quindi potrebbe non essere accessibile a tutti. Detto questo, i costi sono relativamente bassi rispetto a corsi simili, quindi potrebbe non essere una grande sfida.

Questo programma di studi non affronta in modo specifico l'Industria 5.0, pertanto sarebbero necessarie ulteriori indagini per capire la sua rilevanza per l'Industria 5.0.

La mancanza di un sistema adeguato per la valutazione delle competenze acquisite durante il corso potrebbe essere un limite. È possibile che le sessioni di coaching privato siano d'aiuto in questo senso, ma non abbiamo maggiori informazioni al riguardo. Il corso è accreditato dal Ministero dell'Istruzione italiano; pertanto dovrebbe soddisfare determinati criteri, tra cui la valutazione.

**Aree di miglioramento:**
Sviluppare un sistema di valutazione dei risultati di apprendimento.

## 07 Analisi comparativa:

**Confronto con altri programmi di studio:** n/a

**Lezioni apprese:**
Uno degli aspetti più affascinanti di questo metodo è il suo approccio unico alla scoperta di sé. Utilizzando tecniche artistiche e narrative, gli individui sono in grado di scavare nella loro storia personale per ottenere una migliore comprensione di se stessi. Questo metodo riconosce l'importanza dell'introspezione e incoraggia gli individui a esplorare le proprie esperienze, emozioni e convinzioni come mezzo per sbloccare il loro vero potenziale.

## 08 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

**Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET**

- Utilizzo di tecniche artistiche e narrative finalizzate alla scoperta di se stessi
- Sviluppo di masterclass tematiche, utilizzando metodi diversi come video, attività teoriche e pratiche, ecc.
- Adattabilità del corso a un'ampia varietà di gruppi target e stili di vita Idee innovative per lo sviluppo del curriculum: n/a

## Buona Pratica n. 2

### 01 Panoramica del Paese:

**Nome del Paese: Italia**

**Descrizione del paese: vedi sopra**

### 02 Identificazione del curriculum:

**Nome del curriculum:** Intelligenza emotiva

**Istituzione o organizzazione: Unid**

**Rilevanza dell'EI nell'HRM:** il corso è rivolto a diversi gruppi target, tra cui imprenditori, manager e dipendenti in generale, quindi è rilevante per l'HRM delle organizzazioni.

### 03 Analisi dei contenuti del curriculum:

**Competenze EI di base coperte:**

- Autoregolazione: gestione dello stress e dell'ansia
- Intelligenza emotiva
- Resilienza
- Adattabilità
- Mentalità di successo

**Il contenuto del corso è il seguente:**

**Modulo 1:** Dimensione emotiva e quoziente emotivo

**Modulo 2:** Intelligenza emotiva

**Modulo 3:** Stress

**Modulo 4:** Ansia e paura

**Modulo 5:** Panico

**Modulo 6:** Resilienza

**Modulo 7:** Mentalità di successo

**Modulo 8:** Intelligenza emotiva

**Modulo 9:** Emozioni durante esami, test e gare

**Metodi di insegnamento:** Il corso è completamente online. Il corso comprende l'accesso 24 ore su 24 al materiale didattico, lezioni su richiesta, test adattivi e test di avanzamento.

Rilevanza nel settore: Questo corso fornisce gli strumenti per diventare più consapevoli dei pensieri, degli atteggiamenti, delle emozioni e dei comportamenti che influenzano le nostre prestazioni sul lavoro, a livello personale, durante le prove, gli esami o le competizioni, nonché gli strumenti per sviluppare le proprie risorse ed essere più performanti in situazioni di alta pressione. È rilevante per il settore perché prepara meglio le persone alle sfide che i cambiamenti della società comportano.

## 04 Risultati dell'apprendimento:

**Sviluppo delle competenze previste:**

- Gestione dello stress.
- Gestione dell'ansia
- Gestione degli attacchi di panico
- Autocontrollo delle situazioni che richiedono l'intervento di professionisti (ad esempio, psicologi).
- Sviluppo di schemi di pensiero e mentalità positivi
- Intelligenza emotiva
- Gestione delle emozioni in situazioni specifiche (ad esempio, test, esami e competizioni)

**Metodi di valutazione:**

È possibile monitorare lo stato di avanzamento personale del corso e acquisire badge per i risultati ottenuti.
Sono previsti test in diverse fasi del corso. Il sistema utilizza l'intelligenza artificiale per verificare lo stato di avanzamento del partecipante e sbloccare nuove lezioni/caratteristiche man mano che si avanza. Alla fine del corso ci sarà un test finale. Per ottenere la certificazione, è necessario superare l'80% delle domande.

## 05 Integrazione della tecnologia:

**Uso della tecnologia nel curriculum:**

L'ambiente di apprendimento è interattivo e coinvolgente.

Il corso utilizza una "metodologia adattiva", ovvero utilizza l'intelligenza artificiale adattiva applicata all'elearning. Funziona in questo modo:

- Determina il livello di preparazione iniziale per pianificare il programma di studio più efficace.
- Fornisce videolezioni teoriche on-demand per acquisire le competenze utili al superamento dei test periodici.
- Somministra test intermedi per verificare la preparazione.
- Monitora i progressi nel tempo per individuare il programma di studio più efficace.
- Sblocca le risorse successive in base ai progressi compiuti;
- Somministra un test finale per il rilascio del Certificato finale.

Rilevanza per l'Industria 5.0: Sebbene il corso non sia specifico per l'Industria 5.0, presenta alcuni elementi rilevanti, come le unità sulla mentalità, la resilienza, l'intelligenza emotiva, la gestione dello stress e dell'ansia.

Sono rilevanti sia per i responsabili delle risorse umane, gli imprenditori e i dirigenti che formeranno la futura forza lavoro, sia per i dipendenti di qualsiasi settore.

## 06 Sfide e limiti:

**ISfide identificate:** Il corso è completamente online, quindi ai partecipanti potrebbe mancare un po' di interazione umana, che è particolarmente importante quando si ha a che fare con le emozioni.

**Aree di miglioramento:** Offrire la possibilità di interagire con l'istruttore del corso.

## 07 Analisi comparativa:

**Confronto con altri programmi di studio:**
Questo corso è interessante perché utilizza una metodologia adattiva per l'apprendimento e la valutazione. L'altro curriculum analizzato, tuttavia, offre un sistema di apprendimento misto, che potrebbe essere l'opzione più adatta per questo tipo di corsi.
Questo corso ha una struttura più chiara per la valutazione dei risultati di apprendimento.

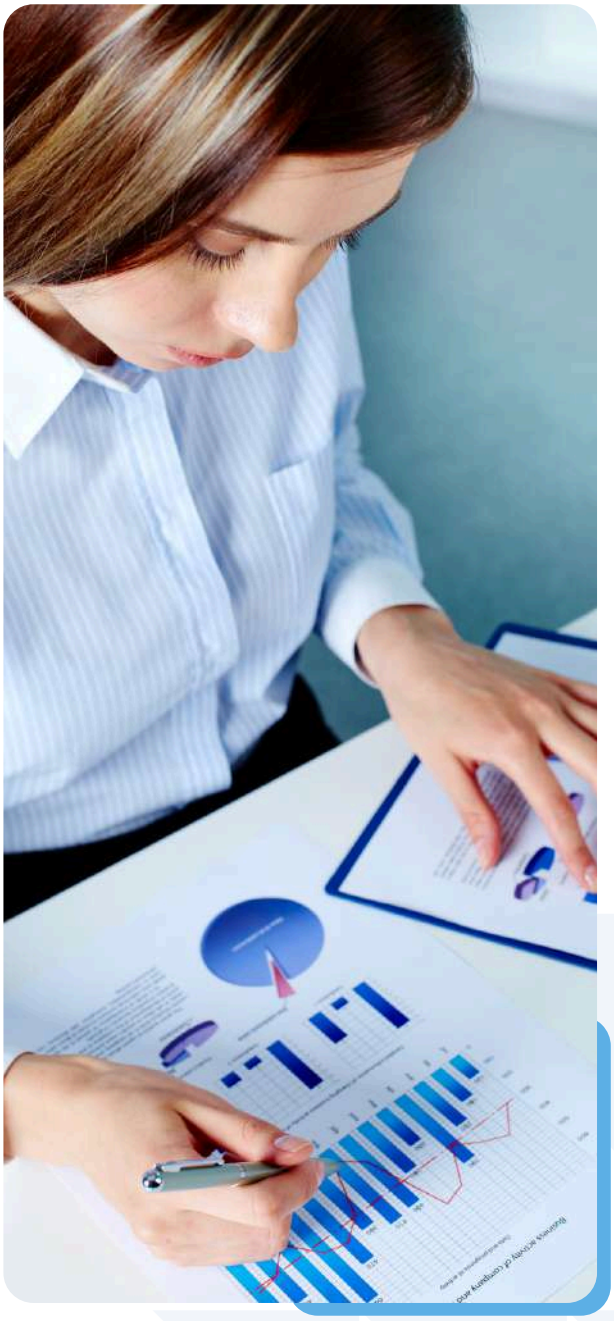
**Lezioni apprese:**
Alcuni argomenti sono più rilevanti di altri per quanto riguarda gli obiettivi del progetto Revive 5.0. È importante creare un ambiente di apprendimento che consenta di valutare i risultati dell'apprendimento.

È importante creare un ambiente di apprendimento interattivo e coinvolgente.

## 08 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

**Migliori pratiche applicabili:** Metodologia adattativa per l'eLearning

**Idee innovative per lo sviluppo del curriculum:** n/a



# BUONE PRATICHE DALL'OLANDA

## BUONA PRATICA n.1

### 01 Panoramica del Paese:

**Nome del Paese:** Paesi Bassi

**L'IFP nei Paesi Bassi presenta le seguenti caratteristiche principali:**

- Il tasso di occupazione dei diplomati VET tra i 20 e i 34 anni è dell'85,4%, superiore alla media UE (79,5%).
- L'istruzione professionale superiore è una componente importante dell'istruzione terziaria olandese; nel 2017, quasi la metà di tutti i diplomati dell'istruzione terziaria ha conseguito una qualifica VET terziaria.
- La quota di abbandoni precoci dell'istruzione e della formazione è ben al di sotto della media dell'UE28 e nel 2017 è stata per la prima volta al di sotto dell'obiettivo nazionale per il 2020.
- i Paesi Bassi sono tra i Paesi dell'UE con la più alta percentuale di partecipazione all'apprendimento permanente.

## 02 Identificazione del curriculum:

**Nome del curriculum:** Formazione sull'intelligenza emotiva (2 giorni)

**Istituzione o organizzazione:** NCOI Opleindingen

Sebbene NCOI non sia un istituto di formazione professionale, è un ente di formazione accreditato che si concentra sulla qualificazione dei lavoratori. Di conseguenza, offre un corso di 2 giorni sull'Intelligenza emotiva con un curriculum molto completo e un eccellente feedback da parte dei partecipanti.

## 03 Analisi del contenuto del curriculum:

**Competenze principali in materia di IE coperte:**

- Conoscere le proprie emozioni
- Regolare le emozioni
- Automotivazione
- Le emozioni degli altri
- Comunicazione e gestione

### Metodi didattici:

"Grazie all'approccio personale, otterrai molto da questa formazione. Il formatore esamina i tuoi obiettivi di apprendimento personali e le domande di sviluppo. Diventi consapevole delle tue qualità emotive personali e scopri dove c'è ancora spazio per rafforzarsi. Con esercizi intensivi e incarichi pratici, imparerai ad affrontare in modo più efficace i tuoi pensieri ed emozioni e quelli degli altri. Attraverso discussioni di gruppo e feedback personali, aumenti la tua intelligenza emotiva e la applichi. In breve, una formazione efficace con buoni risultati."

**Pertinenza del settore:**

Il curriculum si concentra, soprattutto, sulle buone pratiche e sulle competenze essenziali per sapere come essere emotivamente intelligenti in qualsiasi circostanza. In questo senso, può aggiungere valore, soprattutto per le PMI che si stanno adattando ai rapidi cambiamenti del settore, fornendo competenze che possono essere vantaggiose e possono portare alla loro crescita interna ed esterna.

## 04 Risultati dell'apprendimento:

### Sviluppo delle competenze previste:

"Dopo aver seguito questa formazione, avrai una visione della tua intelligenza emotiva e della sua importanza per il tuo lavoro e la tua vita privata. Inoltre, ti verranno forniti gli strumenti e le intuizioni necessari per sviluppare la tua intelligenza emotiva. In questo modo avrai ancora più successo nel tuo lavoro."

**Metodi di valutazione:** Valutazione inter pares e attività pratiche.

## 05 Integrazione della tecnologia:

**Uso della tecnologia nel curriculum:** In questo caso, il partecipante può scegliere l'approccio per partecipare al corso: Presentativo, E-learning con la supervisione di un insegnante remoto, aula virtuale (lezioni dal vivo). Il partecipante può anche scegliere più di un approccio.

**Pertinenza con l'industria 5.0:**
Il curriculum non è strettamente incentrato sull'industria 5.0, ma apporta un valore aggiunto a qualsiasi professionista delle risorse umane che, automaticamente, sarà vantaggioso per le risorse umane, le PMI e per costruire il curriculum di IFP con competenze di IE essenziali.

## 06 Sfide e Limiti:

**Sfide identificate:** Solo 2 giorni potrebbero non essere sufficienti per esplorare a fondo tutti i contenuti.

**Aree di miglioramento:** Forse aumentare il numero di giorni del workshop, per poter lavorare effettivamente sui contenuti forniti, con attività pratiche e scenari reali, in cui gli studenti possano mettere in pratica le competenze di intelligenza emotiva.

## 07 Analisi comparativa:

**Lezioni apprese:** La struttura dei corsi (Conoscere le proprie emozioni, Regolare le emozioni, Auto-motivazione, Emozioni degli altri e Comunicazione e gestione) corrisponde alle principali competenze del concetto di Intelligenza emotiva. Pertanto, seguire una struttura simile nel progetto REVIVE può essere vantaggioso.

## 08 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

**Migliori pratiche applicabili:** Programma molto organizzato con le competenze più importanti relative all'IE.

**Idee innovative per lo sviluppo del curriculum: -**

**Risorsa:** Training Emotionele Intelligentie | NCOI Opleidingen

# BUONA PRATICA N. 2

## 01 Identificazione del curriculum:

**Nome del curriculum:** Sviluppo delle competenze di leadership

**Istituzione o organizzazione:** Il Gruppo Educativo Olandese

## 02 Analisi dei contenuti del curriculum:

**Competenze EI di base coperte:**

- Come diventare leader
- Lavoro di squadra
- L'arte della negoziazione
- Come vincere le discussioni
- Parlare in pubblico
- Comunicazione efficace e differenze interculturali

- Mitigazione dei conflitti
- Creare una rete di contatti
- Set di competenze per un leader
- Valutazione individuale

**Metodi di insegnamento:** Corso frontale.

**Rilevanza per il settore:** Il programma comprende argomenti importanti che possono essere utili non solo ai leader ma a qualsiasi dipendente e datore di lavoro di una PMI, ad esempio: Arte della negoziazione, lavoro di squadra, mitigazione dei conflitti, ecc.

## 03 Risultati di apprendimento:

**Sviluppo delle competenze previste:** Competenze di leadership, comunicazione e networking.

**Metodi di valutazione:** Gli studenti sosterranno vari test per capire chi sono gli studenti come leader. In base ai risultati, riceveranno raccomandazioni per lo sviluppo delle proprie capacità di leadership individuali.

## 04 Integrazione della tecnologia:

**Uso della tecnologia nel curriculum:** Come la tecnologia viene integrata nell'esperienza di apprendimento.

**Rilevanza per l'Industria 5.0:** In questo caso, il curriculum non è strettamente incentrato sull'industria 5.0, ma apporta un valore aggiunto a qualsiasi professionista delle risorse umane che, automaticamente, sarà vantaggioso per le risorse umane, le PMI e per costruire il curriculum dell'istruzione e della formazione professionale con competenze essenziali.

## 05 Sfide e limiti:

**Sfide identificate:** Non sono state riscontrate sfide.

**Aree da migliorare:** L'unico suggerimento sarebbe quello di creare un argomento chiamato Intelligenza emotiva, affinché gli studenti conoscano e applichino il concetto quando applicano le competenze.

## 06 Analisi comparativa:

**Confronto con altri programmi di studio:** Rispetto, ad esempio, alla precedente Best Practice presentata, questo programma prevede un periodo di lezioni più lungo (2-4 settimane), in modo da fornire un'esperienza più profonda agli studenti.

**Lezioni apprese:** Competenze quali: lavoro di squadra, public speaking, capacità di leadership, networking e mitigazione dei conflitti possono essere ottime competenze da fornire ai team HR e ai dipendenti.

## 07 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

**Le migliori pratiche applicabili:** L'organizzazione del programma, il momento dell'implementazione e persino la valutazione individuale.

**Idee innovative per lo sviluppo del curriculum:** Ispirazione dagli argomenti, dalla metodologia di valutazione individuale e dall'attenzione alle capacità di leadership.
**Risorsa:** https://tneg.nl/leadership-skills-development/

## BUONA PRATICA N.3

### 01 Identificazione del curriculum:

**Nome del curriculum:** Corso di formazione sull'intelligenza emotiva (EQ)

**Istituzione o organizzazione:** Knowles - Istituto di formazione Paesi Bassi

### 02 Analisi dei contenuti del curriculum:

**Competenze EI fondamentali coperte:**

**Corso di formazione sull'intelligenza emotiva nei Paesi Bassi - Parte 1**

1. Migliorare il rapporto con le persone.
2. Comprendere meglio l'espressione non verbale.

**Corso di formazione sull'intelligenza emotiva nei Paesi Bassi - Parte 2**

1. Significare le motivazioni e i comportamenti e stabilire di riconoscere la distinzione.
2. Raggiungere e gestire le persone in modo più efficiente grazie alla percezione.

**Corso di formazione sull'intelligenza emotiva nei Paesi Bassi - Parte 3**

1. Mantenere un modello di comunicazione per produrre discussioni più cariche di emozioni.
2. Essere consapevoli delle proprie emozioni e di come controllarle ed esprimerle in modo efficace.

**Corso di formazione sull'intelligenza emotiva nei Paesi Bassi - Parte 4**

1. Gestire le relazioni interpersonali in modo empatico.
2. Aumentare la propria capacità di leadership.

**Corso di formazione sull'intelligenza emotiva nei Paesi Bassi Benefici - Parte 5**

1. Migliora la capacità decisionale.
2. Aumenta il benessere personale e di chi vi circonda.
3. Identificare e gestire le emozioni di chi vi circonda.

**Metodi di insegnamento:**

**Rilevanza industriale:** Il corso fornisce importanti competenze interpersonali che aiuteranno a implementare le tendenze dell'industria 5.0.

## 03 Risultati di apprendimento:

**Sviluppo delle competenze previste:**

### Intelligenza emotiva: Autogestione

- Per raggiungere in modo efficiente gli obiettivi generali della vostra carriera o gli obiettivi di un determinato compito, dovete utilizzare processi esplicitamente definiti per svolgere tali attività.

### Intelligenza emotiva: Consapevolezza di sé

- Essere "consapevoli" di sé è la capacità di riconoscere correttamente le proprie competenze e conoscenze, l'importanza e le abilità.

### Intelligenza emotiva: Autoregolazione

- L'autoregolazione è un termine diverso da "autocontrollo", definito come la capacità di gestire le proprie emozioni, i propri desideri e i propri comportamenti per ottenere un risultato positivo.

### Intelligenza emotiva: Auto-motivazione

- Andrew Carnegie ha detto bene con questa citazione: "Le persone che non sono in grado di motivare se stesse devono accontentarsi della mediocrità, per quanto impressionanti siano le loro altre doti".

### Empatia

- L'empatia è la condivisione dei sentimenti degli altri. È una buona caratteristica. Affinché l'empatia funzioni, un individuo deve essere in grado di identificare, analizzare e comprendere le proprie emozioni.

### Come percepire con precisione l'intelligenza emotiva?

- Le persone tendono a comunicare solo la metà delle informazioni che cercano di trasmettere.

### Usare le emozioni per facilitare il pensiero

- Imparare a usare le emozioni per promuovere il pensiero

### Gestire le emozioni

- Capire quale emozione si sta manifestando o conoscerne la causa non è sufficiente per gestire le emozioni.

### Ascolto focalizzato

- Uno dei metodi più affidabili per convincere qualcuno che state veramente ascoltando ciò che dice è ascoltare con attenzione. Scoprite come in questa sezione.

### Porre domande

- Porre domande stimolanti è una componente che va di pari passo con l'ascolto mirato.

### Comunicare con flessibilità e autenticità

Imparate a comunicare con autenticità.

### Linguaggio del corpo

Le azioni parlano più delle parole. Imparate le strategie efficaci del linguaggio del corpo.

### Non è importante ciò che si dice, ma come lo si dice

- È necessario essere consapevoli del linguaggio del corpo, delle emozioni, del tono, dell'intonazione e della velocità quando si parla.

### Benefici dell'intelligenza emotiva

- Elencare alcuni dei principali benefici dell'intelligenza emotiva in ambito professionale e personale.

### Articolare le emozioni con il linguaggio

- Imparare le emozioni appropriate per il luogo di lavoro.

### Vedere l'altro lato

- Le persone che vi conoscono sono il miglior giudice.

### Autogestione e consapevolezza di sé

- L'autogestione può talvolta essere una condizione difficile da domare.

### Cedere senza arrendersi

- Il compromesso è una parte necessaria del rapporto con gli altri, sia nel mondo degli affari che nelle relazioni personali.

### Usare i pensieri di coping

- Imparare a superare la potenziale ansia del problema in questione.

### Utilizzo di tecniche di rilassamento

- I metodi di rilassamento non vengono praticati solo per aiutare a "sentirsi meglio".

### Mettere tutto insieme

- Imparare a rilassarsi e a controllare le situazioni di stress.

### Understanding emotions and how to manage them in the workplace

- Recognizing one's feelings and learning how to use them is the efficiency of every person.

### Il ruolo dell'intelligenza emotiva sul lavoro

- L'Intelligenza emotiva è il risultato di una competenza sia sociale che personale.

### Disaccordo costruttivo

- Opporsi in modo costruttivo significa farlo in modo positivo e fruttuoso.

### Ottimismo

- Possedere la qualità dell'"ottimismo" è la capacità di trovare il lato positivo di ogni circostanza.

### Pessimismo

- Il pessimismo è l'esatto contrario dell'ottimismo.

### L'equilibrio tra ottimismo e pessimismo

- Come trovare un equilibrio

**Metodi di valutazione: Non sono state fornite informazioni.**

## 04 Integrazione della tecnologia:

### Uso della tecnologia nel curriculum:

Rilevanza per l'Industria 5.0: In questo caso, il curriculum non è strettamente incentrato sull'industria 5.0, ma apporta un valore aggiunto a qualsiasi professionista delle risorse umane che, automaticamente, sarà vantaggioso per le risorse umane, le PMI e per costruire il curriculum dell'istruzione e della formazione professionale con competenze essenziali.

## 05 Sfide e limiti:

**Sfide identificate: -**

**Aree da migliorare:** La durata del corso è di soli 2 giorni; con la quantità di obiettivi di apprendimento potrebbe essere più lunga.

## 06 Analisi comparativa:

Confronto con altri curricula: Rispetto agli altri due esempi olandesi, questo corso è il più completo in termini di contenuti, obiettivi di apprendimento e competenze acquisite.

Lezioni apprese: Il contenuto è molto ben organizzato, con argomenti interessanti e idee per attività pratiche.

## 07 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

Migliori pratiche applicabili: Le competenze che si prevede di acquisire con questo corso possono ispirare la preparazione e le linee guida del corso, con competenze cardine relative all'IE.

Idee innovative per lo sviluppo dei programmi di studio

**Risorse:** https://knowlesti.nl/emotional-intelligence-training-course-in-netherlands/

# Buone Pratiche dalla Turchia

## Buona Pratica n. 1

### 01 Panoramica del Paese:

**Nome del Paese: Turchia**

**Breve sul sistema educativo:** La Turchia ha un sistema educativo dinamico e diversificato che comprende programmi di istruzione e formazione professionale (VET) progettati per allinearsi alle esigenze dell'industria, enfatizzando le competenze pratiche e l'occupabilità.

### 02 Identificazione del curriculum:

**Nome del curriculum:** "Strategie innovative di HRM per l'Industria 5.0".

**Istituzione o organizzazione:** Università di Economia e Tecnologia di Ankara

**Rilevanza dell'EI nella gestione delle risorse umane:** questo programma di studi è stato progettato per integrare i principi dell'EI nelle pratiche di gestione delle risorse umane, preparando i professionisti delle risorse umane alle sfide dell'Industria 5.0.

## 03 Analisi dei contenuti del curriculum:

Competenze EI di base trattate: Empatia, autoregolazione, leadership e lavoro di squadra.

Metodi di insegnamento: Casi di studio, workshop interattivi e conferenze con ospiti leader del settore.

Rilevanza per il settore: Adeguato alle esigenze in evoluzione delle PMI nell'Industria 5.0, con un'attenzione particolare alla tecnologia e agli approcci incentrati sull'uomo.

## 04 Risultati di apprendimento:

**Sviluppo delle competenze attese:** Ci si aspetta che i laureati mostrino competenze avanzate di intelligenza artificiale, pianificazione strategica delle risorse umane e adattabilità ai progressi tecnologici.

**Metodi di valutazione:** Valutazione continua attraverso il lavoro di progetto, i diari riflessivi e il progetto finale.

## 05 Integrazione della tecnologia:

**Uso della tecnologia nel curriculum:** Strumenti di simulazione digitale, piattaforme collaborative online e VR per la formazione sull'empatia.

**Rilevanza per l'Industria 5.0:** Prepara gli studenti all'ambiente digitale e interconnesso dei luoghi di lavoro dell'Industria 5.0.

## 06 Casi di studio/storie di successo:

Esempi di implementazione di successo: Diversi laureati hanno implementato pratiche innovative di HRM in PMI leader in Turchia, migliorando l'EI organizzativa.

Testimonianze/Feedback: Feedback positivi da parte di studenti e datori di lavoro, che evidenziano l'applicabilità pratica delle competenze apprese.

## 07 Sfide e limiti:

**Sfide identificate:** Bilanciare la formazione tecnologica e quella sull'intelligenza emotiva all'interno del curriculum.

**Aree di miglioramento:** Maggiore attenzione ai casi di studio globali e alle pratiche internazionali di HRM.

## 08 Comparative Analysis:

**Confronto con altri programmi di studio:** Più pratico e pratico rispetto ai programmi HRM tradizionali, con una forte enfasi sull'IE.

**Lezioni apprese:** Importanza dell'apprendimento esperienziale e delle applicazioni reali nello sviluppo delle competenze EI.

## 09 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

Migliori pratiche applicabili: Integrazione della tecnologia nella formazione EI, uso di casi di studio e progetti reali.

Idee innovative per lo sviluppo del curriculum: Sviluppo di una piattaforma online per l'apprendimento continuo e lo sviluppo delle competenze EI.

## BUONA PRATICA n.2

## 01 Panoramica del Paese:

Nome del Paese: Turchia

Sintesi del sistema educativo: Un sistema completo con una crescente attenzione all'allineamento dei programmi di istruzione e formazione professionale alle aspettative dell'industria 5.0, al miglioramento dell'occupabilità e all'integrazione tecnologica.

## 02 Identificazione del curriculum:

Nome del curriculum: "Intelligenza emotiva per i leader digitali

Istituzione o organizzazione: Università tecnica di Istanbul

Rilevanza dell'EI nelle Risorse Umane: si concentra sullo sviluppo delle competenze EI per i professionisti delle Risorse Umane che operano in ambienti di trasformazione digitale.

## 03 Analisi dei contenuti del curriculum:

Competenze EI di base trattate: Consapevolezza di sé, regolazione emotiva, empatia digitale e processo decisionale etico.

Metodi di insegnamento: Esercizi di simulazione, narrazione digitale e analisi di scenari basati sull'intelligenza artificiale.

Rilevanza per il settore: Progettato per le sfide della trasformazione digitale dell'Industria 5.0, enfatizzando la leadership etica e l'empatia digitale.

## 04 Risultati di apprendimento:

Sviluppo delle competenze previste: Capacità di guidare gli sforzi di trasformazione digitale con una solida base di IE, promuovendo culture inclusive e innovative sul posto di lavoro.

Metodi di valutazione: Progetti di leadership sottoposti a revisione paritaria, valutazioni dell'intelligenza emotiva basate sull'intelligenza artificiale e un portfolio di leadership.

## 05 Integrazione della tecnologia:

Uso della tecnologia nel curriculum: IA per la formazione sul riconoscimento emotivo, piattaforme digitali per la collaborazione tra team e blockchain per lo studio di casi di decisioni etiche.

Rilevanza per l'Industria 5.0: Fornisce ai leader delle risorse umane le competenze per gestire e guidare in ambienti tecnologicamente avanzati ed eticamente complessi.

## 06 Casi Studio/ Storie di successo:

**Esempi di implementazione di successo:** Alumni che conducono iniziative di trasformazione digitale di successo con un'attenzione particolare al mantenimento di un'elevata IE nei loro team.

**Testimonianze/Feedback:** Grandi apprezzamenti da parte dei partner del settore per l'equilibrio tra formazione tecnica e intelligenza emotiva del programma di studi.

## 07 Sfide e limiti:

**Sfide identificate:** Mantenere il curriculum aggiornato con gli ultimi progressi tecnologici.

**Aree di miglioramento:** Maggiore enfasi sulla collaborazione internazionale e sulla leadership interculturale.

## 08 Analisi comparativa:

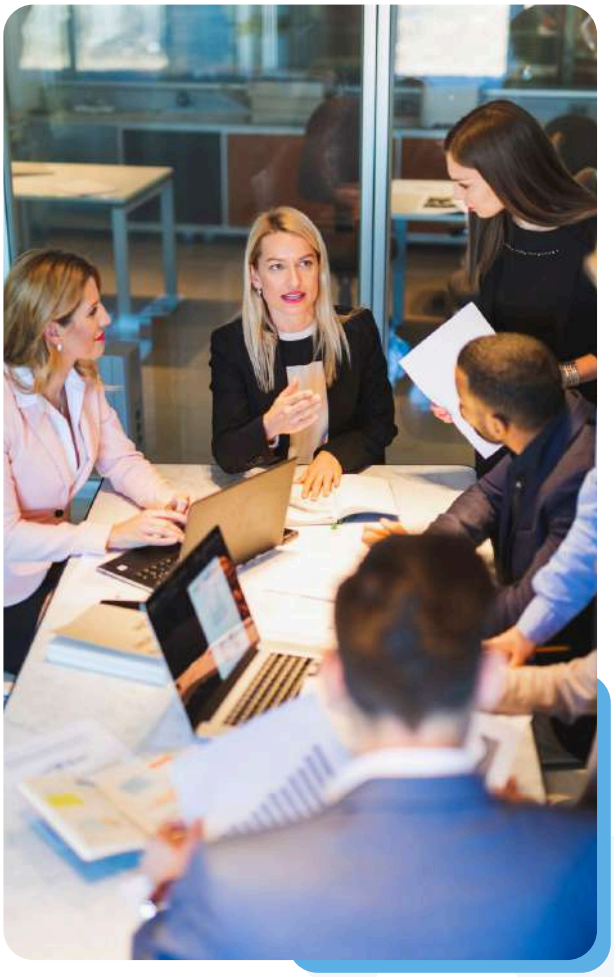
**Confronto con altri programmi di studio:** Unico nella sua combinazione di leadership digitale e EI, stabilisce un nuovo standard per la formazione in HRM.

**Lezioni apprese:** Il ruolo critico dell'IE nel guidare il cambiamento tecnologico e l'innovazione.

## 09 Raccomandazioni per il programma REVIVE 5.0 VET:

**Migliori pratiche applicabili:** Combinare l'IE con la formazione alla leadership digitale, sfruttare l'IA per lo sviluppo delle competenze.

**Idee innovative per lo sviluppo dei programmi di studio:** Laboratori di leadership intersettoriali, scambi internazionali di leadership EI.



REVIVE 5.0

# Potenziare le risorse umane per il futuro dell'industria

In un'epoca in cui il progresso tecnologico è inarrestabile, il Model Book di REVIVE 5.0 emerge come una guida cruciale per trasformare le pratiche HR attraverso l'integrazione dell'Intelligenza Emotiva (EI). Questa risorsa completa è stata meticolosamente progettata per fornire ai professionisti delle risorse umane le intuizioni e gli strumenti necessari per navigare nelle complessità dell'Industria 5.0, promuovendo una forza lavoro non solo tecnologicamente competente ma anche emotivamente intelligente.

## All'interno di questo Model Book:

Competenze EI fondamentali: esplorazione dettagliata delle competenze EI fondamentali, come l'empatia, l'autoregolamentazione e la leadership, adattate per arricchire le funzionalità HR. Implementazione strategica: Linee guida pratiche e strategie innovative per integrare l'IE in vari processi HR, dal reclutamento allo sviluppo della leadership. Applicazioni contestuali diverse: Adattamenti delle competenze EI in diversi contesti culturali e industriali, per garantire la rilevanza e l'efficacia in un ambiente aziendale globalizzato.

Quadri di apprendimento interattivi: Metodologie coinvolgenti, tra cui casi di studio, attività interattive e scenari reali, per facilitare l'apprendimento dinamico e l'applicazione pratica. Il Model Book di REVIVE 5.0 non serve solo come strumento educativo, ma anche come agente di trasformazione che sostiene un approccio più umano-centrico nel settore industriale. Supporta i responsabili delle risorse umane nella creazione di ambienti di lavoro che sfruttano l'intelligenza emotiva per migliorare la soddisfazione dei dipendenti, l'innovazione e la resilienza organizzativa.

***Il vostro viaggio verso una strategia HR pronta per il futuro inizia qui***

Preparatevi a guidare il cambiamento nell'Industria 5.0 con il Model Book REVIVE 5.0, dove la tecnologia incontra il potenziale umano.