

The EQonomist

**IL PUNTO DI
VISTA
DELL'INDUSTRIA**

**DI COSA CI HANNO
DETTO CHE HANNO
BISOGNO I DATORI
DI LAVORO**

**Il paradosso delle competenze trasversali
Un anno di EQAVET 4.0
Grecia: il collo di bottiglia della
centralizzazione**



Co-funded by
the European Union



**FEBBRAIO 2026
NUMERO 2**

Indice

07

Il punto di vista del settore: cosa ci hanno detto i datori di lavoro riguardo alle loro esigenze

Perché oggi i datori di lavoro assumono in base alla velocità di apprendimento e non alla profondità delle conoscenze

13

Il “lavoro per tutta la vita” è finito

La fine dell'era della “professione unica”. Perché le competenze contano più di un diploma

16

Colmare il divario: come i nuovi profili professionali cambieranno la mia classe

Profilo professionale: un quadro comune per il dialogo tra datori di lavoro e fornitori di IFP

21

Panoramica settoriale

L'Atlante settoriale: una storia di otto economie

28

Dagli strumenti didattici alla risoluzione di problemi reali

Come l'apprendimento esperienziale e basato sulle sfide rafforza la qualità dell'IFP presso SMK

Un esempio pratico in linea con EQAVET tratto dal programma per tecnici multimediali

32

Prospettiva del settore

Esigenze dei datori di lavoro e lacune nelle competenze nell'IFP nel settore turistico

Parola dal coordinatore

Che cos'è EQAVET4.0?

EQAVET4.0 è un'iniziativa lungimirante guidata dal lavoro pluriennale con il quadro EQAVET, dalla garanzia della qualità e dallo sviluppo continuo dell'istruzione e formazione professionale (IFP) in tutta Europa.

Cosa rende EQAVET4.0 rilevante oggi?

Basandosi su anni di esperienza pratica e sull'allineamento delle politiche, il progetto risponde alla crescente necessità di sistemi di istruzione e formazione professionale più flessibili, basati sui dati e strettamente collegati alle reali esigenze del mercato del lavoro.

Il progetto riunisce esperti del mercato del lavoro, degli ecosistemi dell'innovazione, della trasformazione digitale e delle autorità pubbliche per ripensare insieme come la garanzia della qualità nell'istruzione e formazione professionale possa supportare meglio gli studenti, i fornitori e i datori di lavoro in un mondo del lavoro in rapida evoluzione.

Qual è l'obiettivo di EQAVET4.0?

Il nostro obiettivo è quello di collegare politica, pratica e innovazione, garantendo che i sistemi di istruzione e formazione professionale rimangano affidabili, agili e realmente rilevanti sia per gli studenti che per il mercato del lavoro.



**YULIA
KOZHUKHIVSKA**
EQAVET 4.0
COORDINATORE



Consiglio di redazione

Redattore: Aigerim Galymzhanova, Dr. Amanda Tambuyser, Mariam Schacht, Maria Chaib

Fornitura di testi e traduzioni: All Project partners

Fotografia: Research and Technical Project partners

Editore: EVBB (The European Association of Institutes for Vocational Training)

Entre en contacto con noi!

Coordinatore: Yuliia Kozhukhivska
Bergsbrunnagatan 1,
753 23 Uppsala,
Sweden

T: +46 018-68 00 60

E: yuliia.kozhukhivska@folkuniversitetet.se

W: www.EqaVet40.eu



[LINKEDIN](#)



[INSTAGRAM](#)



[FACEBOOK](#)



[WEBSITE](#)

Disclaimer: Salvo diversa indicazione, il copyright e tutti gli altri diritti di proprietà intellettuale sono di proprietà di EVBB e dei partner del progetto elencati. La riproduzione è autorizzata per scopi non commerciali, a condizione che venga citata la fonte e che il significato originale del contenuto non venga distorto.




EQAVET 4.0
for quality in outcome-oriented VET

AMERO

2026

La prima candelina: un anno di EQAVET 4.0

È febbraio 2026. È passato esattamente un anno dall'avvio di EQAVET 4.0. La fase iniziale è terminata. L'entusiasmo della riunione di avvio e le ambizioni condivise sono maturate in qualcosa di più impegnativo e significativo.

Fin dall'inizio, EQAVET 4.0 si è prefissato di fare qualcosa di più che perfezionare il linguaggio della garanzia della qualità. Ci siamo impegnati a costruire un VET LOOP: un ciclo di feedback continuo e orientato ai risultati che colleghi le esigenze del mercato del lavoro, i profili professionali, l'offerta IFP/VET e la valutazione. Ciò che il WP2 ha chiarito in modo inequivocabile è che la disconnessione tra istruzione e occupazione, di cui si discute da tempo, non è causata dalla mancanza di motivazione.

Le scuole IFP/VET vogliono rilevanza. I datori di lavoro vogliono laureati qualificati. Gli studenti vogliono lavori significativi.

L'Analisi Settoriale nei paesi partner ha evidenziato la sfida comune: il coinvolgimento

“Il vero problema è strutturale: la mancanza di meccanismi condivisi, di un linguaggio comune e di processi sistematici che consentano a questi attori di lavorare insieme in modo sostenibile. “

dei datori di lavoro, che in genere si basa su reti personali e contatti informali piuttosto che essere integrato in un processo strutturato e istituzionalizzato. Solo poche scuole IFP/VET utilizzano meccanismi sistematici come accordi

formali, progettazione congiunta dei programmi di studio o consultazioni regolari con i datori di lavoro.

È proprio qui che EQAVET 4.0 interviene, trasformando i fallimenti della struttura in azioni concrete. Il VET LOOP che stiamo costruendo non è un concetto, è un impegno a riprogettare il modo in cui i sistemi di istruzione e formazione professionale ascoltano, si adattano e migliorano.

Celebriamo questo primo anniversario con rinnovato slancio. Sebbene le sfide strutturali siano significative, l'impegno di ogni partner dimostra una convinzione condivisa in un futuro migliore per l'IFP. EQAVET 4.0 è più di un progetto. È un movimento verso un ecosistema connesso.

Il punto di vista del settore: di cosa ci hanno detto di aver bisogno i datori di lavoro

Perché oggi i datori di lavoro assumono in base alla velocità di apprendimento e non alla profondità delle conoscenze

IL PUNTO DI VISTA DEL SETTORE SU CIÒ CHE CAMBIERÀ REALMENTE ENTRO IL 2026

Un cambiamento silenzioso ma profondo sta avvenendo nel comparto del reclutamento in tutta Europa e oltre. I datori di lavoro sono ancora interessati alle conoscenze dei candidati, ma questa non è più la domanda decisiva. Sempre più spesso, la conversazione verte su un altro aspetto: la velocità con cui una persona è in grado di apprendere quando il lavoro cambia. E il lavoro cambierà.

Entro il 2030, la maggior parte dei ruoli sarà notevolmente diversa da come appariva quan-

-do sono state scritte le descrizioni dei lavori odierni.

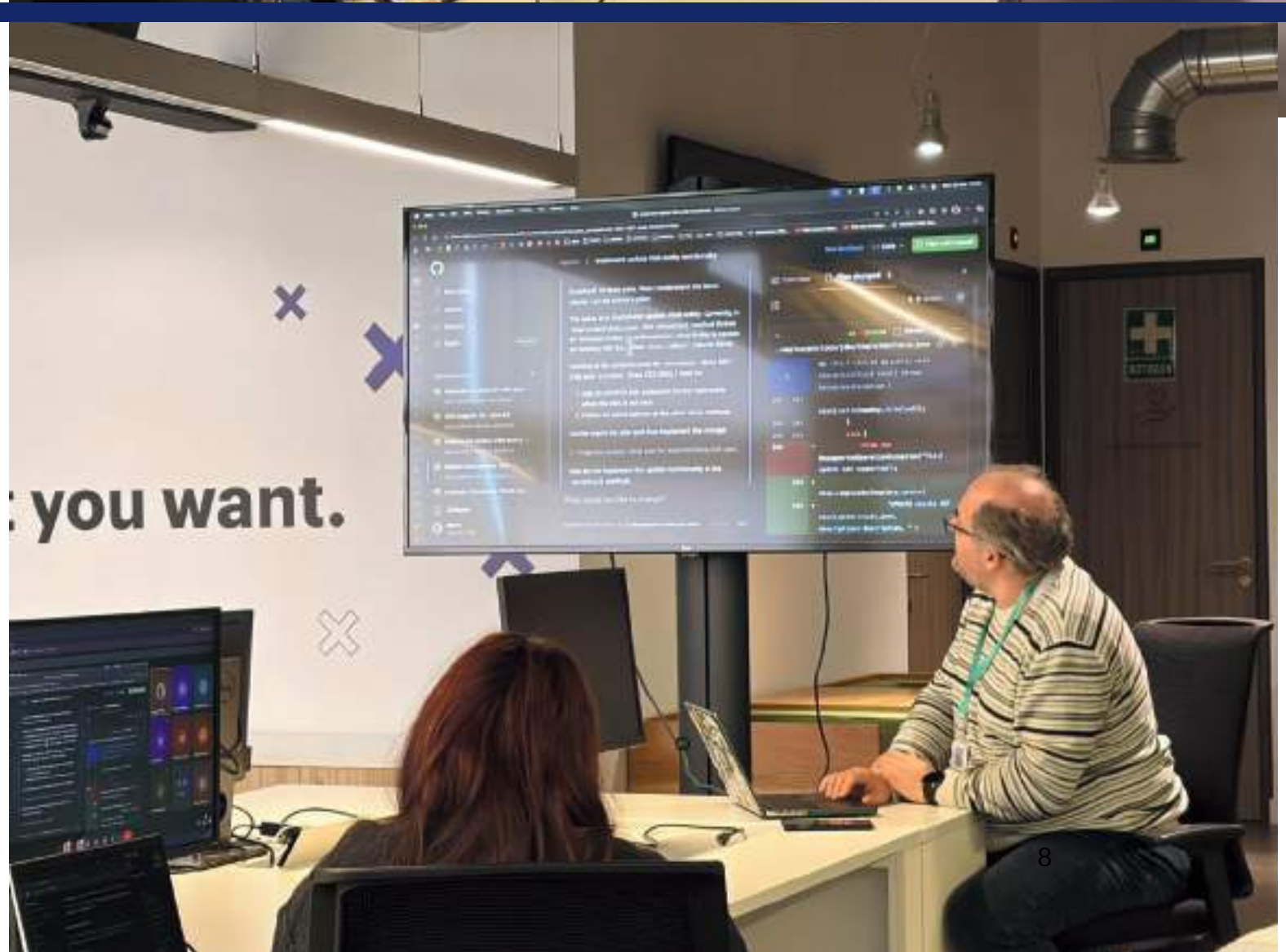
I sistemi digitali vengono aggiornati continuamente. L'intelligenza artificiale è integrata nei flussi di lavoro quotidiani. Le politiche di transizione verde ridefiniscono le priorità operative. La regolamentazione cambia più rapidamente dei cicli di formazione. In questo contesto, i datori di lavoro non assumono per un ruolo fisso. Assumono per attribuire ruoli mutevoli nel tempo

Sapevate che ...

i fabbri devono seguire una formazione in materia di elettricità?

A causa del passaggio ai veicoli elettrici (EV), anche i fabbri per la riparazione di veicoli di base (EQF 3) devono ora possedere conoscenze in materia di sicurezza elettrica e sistemi ad alta tensione, sebbene gli attuali programmi di studio spesso non prevedano questi moduli specifici.





LE COMPETENZE STANNO CAMBIANDO PIÙ RAPIDAMENTE DEI SISTEMI DI RECLUTAMENTO

Le indagini su larga scala condotte tra i datori di lavoro puntano già nella stessa direzione. Il World Economic Forum (2025), basandosi sulle risposte di oltre 1.000 datori di lavoro che rappresentano più di 14 milioni di lavoratori, riferisce che i datori di lavoro prevedono che il 39% delle competenze fondamentali dei lavoratori cambierà entro il 2030. Non si tratta di un cambiamento graduale, ma di una costante ridefinizione del significato di “qualificato”.

Per i datori di lavoro, ciò crea un problema pratico. Assumere qualcuno altamente specializzato ma lento ad adattarsi comporta un rischio crescente. La profondità delle conoscenze è ancora importante, in particolare nei settori tecnici e critici per la sicurezza. Tuttavia, oggi le conoscenze hanno una durata più breve. Uno strumento appreso oggi potrebbe essere obsoleto domani. Un processo padroneggiato quest'anno potrebbe essere automatizzato l'anno prossimo. Ciò che rimane prezioso è la capacità di assorbire il cambiamento senza perdere efficacia. Ecco perché la velocità di apprendimento è diventata un criterio strategico di assunzione. I datori di lavoro vogliono persone che possano assumere un ruolo, comprenderne la logica e continuare a svilupparsi man mano che il ruolo evolve.



Sapevate che ...

i cambiamenti nei programmi di studio richiedono anni?

Una delle maggiori sfide individuate è che le modifiche formali al programma nazionale di istruzione e formazione professionale possono richiedere fino a tre anni, mentre la tecnologia evolve molto più rapidamente.

COSA INTENDONO REALMENTE I DATORI DI LAVORO PER VELOCITÀ DI APPRENDIMENTO

Quando i datori di lavoro parlano di velocità di apprendimento, non si riferiscono alla rapidità con cui qualcuno può completare un corso online. Si riferiscono al comportamento in condizioni di lavoro reali.

La velocità di apprendimento significa la capacità di:

- comprendere sistemi sconosciuti senza una supervisione costante
- applicare nuove conoscenze continuando a produrre risultati
- adattare i metodi di lavoro quando cambiano gli strumenti o le priorità

- riconoscere quando le abitudini precedenti non sono più efficaci
- imparare dagli errori senza mettersi sulla difensiva

Questo è anche il motivo per cui i datori di lavoro sono sempre più scettici nei confronti delle segnalazioni basate esclusivamente sulle referenze. Un certificato può dimostrare l'assetto, ma non sempre dimostra l'adattabilità.



L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE HA CAMBIATO IL CONCETTO DI COMPETENZA

Uno dei motori più potenti di questo cambiamento è l'introduzione diffusa dell'intelligenza artificiale nel lavoro quotidiano. L'IA non ha sostituito la maggior parte dei lavoratori, ma ha cambiato la natura di molte mansioni.

L'esecuzione di attività di routine è sempre più supportata o automatizzata. Il contributo umano si concentra sulla supervisione, il processo decisionale, l'interpretazione e la responsabilità. I dipendenti devono lavorare con sistemi che suggeriscono, generano o prevedono risultati, pur rimanendo responsabili delle decisioni finali. La funzione di apprendimento stesso è sotto pressione.

Gartner (2024) riferisce che l'85% dei responsabili della formazione e dello sviluppo concorda sul fatto che nei prossimi tre anni ci sarà un aumento delle esigenze di sviluppo delle competenze a causa dell'intelligenza artificiale e delle tendenze digitali, e il 93% concorda sul fatto che è responsabilità dei leader garantire che la forza lavoro abbia il tempo e le risorse per l'apprendimento continuo.

In questo contesto, la competenza non è più definita dalla capacità di fare tutto manualmente, ma dalla capacità di sapere quando fidarsi della tecnologia, quando metterla in discussione e quando intervenire.

LA VELOCITÀ DI APPRENDIMENTO E LA FIDELIZZAZIONE SONO STRETTAMENTE CORRELATE

Assumere in base alla velocità di apprendimento non riguarda solo il reclutamento, ma anche la fidelizzazione. I datori di lavoro sono ben consapevoli che le persone che crescono professionalmente sono più propense a rimanere, mentre quelle che ristagnano tendono ad andarsene.

Il Workplace Learning Report (2025) di LinkedIn coglie questa pressione dall'interno delle organizzazioni: il 49% dei

professionisti della formazione e dello sviluppo dei talenti afferma che i propri dirigenti sono preoccupati che i dipendenti non abbiano le competenze adeguate per attuare la strategia aziendale. Quando la strategia cambia più rapidamente delle competenze, le organizzazioni devono sviluppare capacità di apprendimento o affrontare un turnover costante.

COSA SIGNIFICA QUESTO PER L'ISTRUZIONE E LA FORMAZIONE ENTRO IL 2026



Per le scuole, l'istruzione professionale e gli enti di formazione, questo cambiamento rappresenta una sfida evidente. I datori di lavoro non giudicano più i programmi solo in base alla copertura dei contenuti. Giudicano i risultati nella pratica.

I laureati sono apprezzati quando sono in grado di:

- affrontare compiti sconosciuti con sicurezza
- spiegare come imparano, non solo cosa hanno imparato
- lavorare con informazioni incomplete
- comunicare chiaramente le decisioni
- migliorare attraverso il feedback

Ciò pone maggiore enfasi su ambienti di apprendimento che rispecchiano le condizioni di lavoro reali. L'apprendimento basato su scenari, i compiti di risoluzione dei problemi, i progetti iterativi e i metodi di valutazione riflessiva sono più in linea con ciò che i datori di lavoro si aspettano oggi. L'insegnamento rimane essenziale. Ma l'insegnamento deve essere accompagnato da opportunità di mettere in pratica l'adattamento.

L'INSEGNAMENTO RIMANE ESSENZIALE, MA DEVE EVOLVERSI

Nulla di tutto ciò suggerisce che le competenze specialistiche non siano più importanti. In molti settori, una conoscenza approfondita è essenziale per la sicurezza, la qualità e la conformità. Ciò che è cambiato è l'aspettativa che le competenze specialistiche rimangano statiche.

Entro il 2026, le competenze specialistiche avranno valore solo se saranno in grado di aggiornarsi. I professionisti di maggior successo sono quelli che considerano l'apprendimento come parte del proprio lavoro, non come qualcosa che termina con la certificazione.



UN MESSAGGIO FINALE DAL SETTORE

I datori di lavoro non cercano prodotti finiti. Cercano persone che possano continuare a diventare qualcosa di nuovo.

In un mercato del lavoro caratterizzato da continui cambiamenti, la velocità di apprendimento è diventata l'indicatore più affidabile delle prestazioni future. La conoscenza apre le porte. La capacità di continuare ad apprendere è ciò che permette alle persone di rimanere all'interno.

Per i lettori di questa newsletter, l'implicazione è chiara. Preparare le persone al lavoro nel 2026 significa prepararsi alla transizione, non alla stabilità. Coloro che sono in grado di apprendere rapidamente non solo rimarranno occupabili, ma daranno forma ai ruoli che verranno.



Il “lavoro per tutta la vita” è finito

La fine dell'era della “professione unica”. Perché le competenze contano più di un diploma

Il mondo è cambiato per sempre. Il concetto di “lavoro per tutta la vita” è finalmente scomparso. In passato, le persone sceglievano una professione in gioventù e lavoravano nello stesso posto per quarant'anni. Gli strumenti e le mansioni rimanevano praticamente invariati per decenni. Oggi, una tale stabilità è diventata impossibile.

Il cambiamento costante è la nuova normalità. La tecnologia avanza a un ritmo incredibile. Ciò che ieri era rilevante, oggi è obsoleto. Viviamo in un'era di cambiamenti costanti. Nessun diploma garantisce il successo per sempre. L'unica via d'uscita è continuare ad andare avanti.

Un profilo dinamico invece di un titolo statico. Dimentica il vecchio termine “professione”. Oggi, il “profilo professionale” viene prima di tutto. Si tratta di un insieme di competenze e abilità uniche. È come un set di costruzioni che assembli tu stesso. Puoi modificare i dettagli di questo set di costruzioni in qualsiasi momento.

I datori di lavoro non guardano più solo al nome sul tuo diploma. Ciò che conta per loro è ciò che sai fare con le tue mani e la rapidità con cui risolvi i problemi. Il tuo profilo deve essere flessibile e dinamico. Questo è l'unico modo per rimanere un dipendente di valore.

Evoluzione: l'esempio dell'auto. Prendiamo ad esempio un normale meccanico della nostra scuola. Solo ieri, il suo lavoro era principalmente meccanico. Stringeva dadi e sostituiva l'olio. Lavorava con il ferro e strumenti semplici. Oggi, l'auto si è trasformata in un computer su ruote.

I mezzi di trasporto moderni sono pieni di elettronica complessa. Le auto elettriche hanno cambiato le regole del gioco nel mercato. Ora il meccanico lavora con un tablet e uno scanner. Deve comprendere il codice dei programmi e gli schemi elettrici. Il meccanico è diventato un ingegnere diagnostico.



L'abilità principale: la capacità di imparare.

Cambiare le attrezzature è solo metà della battaglia. Il cambiamento principale è nell'approccio all'apprendimento. Stiamo introducendo speciali moduli "imparare ad imparare". Questa è l'abilità più importante per una persona moderna. Permette di navigare nel mondo dell'informazione.

Gli studenti devono essere in grado di trovare le risposte da soli. Non aspettano soluzioni già pronte dall'insegnante. Aprono la documentazione tecnica e cercano la causa. Imparano ad analizzare autonomamente diagrammi complessi. Questo li rende liberi da circostanze esterne.

Non prepariamo gli studenti al loro primo lavoro. Il nostro obiettivo non è solo quello di trovare un impiego. Il nostro obiettivo non è solo quello di trovare un impiego ai nostri laureati. Vogliamo dare loro l'opportunità di intraprendere una lunga carriera. Il loro primo lavoro potrebbe essere una semplice posizione di assistente. Ma i nostri studenti sono pronti per molto di più. Hanno le basi per una crescita professionale continua.

Nel corso degli anni, la tecnologia cambierà ancora. Appariranno nuovi tipi di motori o mezzi di trasporto. I nostri diplomati non avranno paura di queste



innovazioni. Apriranno semplicemente un nuovo manuale e lo studieranno. Aggiungeranno un nuovo dettaglio al loro "profilo".

Il percorso verso la leadership. Le ambizioni dei nostri studenti non si limitano alle riparazioni. Forniamo conoscenze per la gestione dei processi. Oggi sei un diagnostico di veicoli elettrici di successo. Domani diventerai un supervisore di turno senior. Tra cinque anni gestirai il tuo centro di assistenza.

Comprendi come funziona l'intero sistema aziendale. Sai come insegnare agli altri e organizzare il lavoro. Stiamo gettando le basi per queste capacità di leadership proprio ora. L'istruzione nella nostra scuola è la base del successo. Ti sarà utile per tutta la vita.

L'obiettivo finale. Ricorda la nostra regola principale e il nostro motto. Spiega l'essenza del nostro lavoro:

Sapevate che...

esiste un livello di "tecnico esperto"?

Il settore riconosce ora un "tecnico esperto" (EQF 5-6) che lavora in completa autonomia per diagnosticare sistemi complessi come l'ADAS (Advanced Driver Assistance Systems) e forma altro personale.



**“NON TI STIAMO
FORMANDO PER IL
TUO PRIMO
LAVORO. TI
STIAMO
FORMANDO PER
L'ULTIMO”**



Sapevate che ...

i meccanici sono nella top 10?

Il “manutentore” è attualmente all'ottavo posto tra le professioni più richieste in Ucraina, rappresentando l'1,7% di tutti i posti di lavoro vacanti.

Colmare il divario: Come i nuovi profili professionali cambieranno la mia classe

Profilo professionale: un quadro comune per il dialogo tra datori di lavoro e fornitori di IFP

L'obiettivo principale del progetto EQAVET 4.0 è quello di collegare l'offerta di IFP con le richieste del mercato del lavoro, concentrandosi sulla comunicazione tra il mercato del lavoro e i fornitori di IFP. Ciò significa adeguare il dialogo sulle competenze richieste dalle aziende per svolgere determinate mansioni in una specifica professione alle scuole di IFP:

- un approccio standardizzato
- un quadro di riferimento comune
- un linguaggio comune

La ricerca nazionale prevista nel WP 2 ha quindi assunto il carattere di un esperimento, un progetto pilota con questo tipo di mappatura professionale come metodo per stabilire la rilevanza (e le lacune) dell'IFP per il mercato del lavoro e sostenere il dialogo sull'aumento di tale rilevanza.

Sapevate che ...

la frammentazione rappresenta una sfida?

Una sfida strutturale fondamentale è rappresentata dal fatto che i quadri delle qualifiche sono frammentati tra le diverse comunità linguistiche (fiamminga, francese e tedesca), rendendo difficile l'armonizzazione nazionale dei programmi di studio.



Le competenze professionali sono una sfida continua

L'approccio da applicare nel progetto EQAVET 4.0 si basa sul presupposto dei suoi partner che ci sarà sempre un certo divario tra la domanda di lavoro e l'offerta di IFP, sia in termini di quantità che di qualità. Il compito impegnativo per le parti interessate di entrambe le parti è quello di essere consapevoli di questo attrito e di ridurre il più possibile le inevitabili lacune. Il progetto è iniziato con indagini nazionali tra le parti interessate dei paesi partecipanti per esplorare e sensibilizzare sulle sfide poste dagli indicatori EQAVET. Come affrontare queste sfide?

Ciò porta a diverse priorità per stabilire una corrispondenza migliore e più sostenibile tra l'offerta di IFP e la domanda di lavoro in evoluzione. Il progetto ha scelto di concentrarsi su una più forte collaborazione tra le parti interessate, supportata da un approccio strutturale, un quadro di riferimento comune e un vocabolario comune.

A livello settoriale

- Essere il più chiari, specifici, onesti e aggiornati possibile sulle richieste di manodopera, sui requisiti professionali e sulle prospettive di carriera.
- Creare una rete di aziende impegnate nella formazione professionale per discutere questioni educative e rappresentare il settore.
- Prendere l'iniziativa nella definizione degli standard di artigianato e nel dialogo con le scuole IFP/VET.

A livello regionale di scuole IFP/VET e aziende

- Utilizzare attivamente i profili professionali applicati nel progetto EQAVET per sostenere i tirocini e le valutazioni delle aziende.
- Assicurarsi che i documenti finali e i programmi di studio siano correlati e corrispondano ai compiti da svolgere, ai risultati di lavoro da raggiungere e alle capacità da possedere.
- Prestare attenzione all'innovazione come materia separata nei programmi di studio, nei compiti (tirocini) e nei materiali didattici (indipendentemente dalle qualifiche ancora da adeguare alle nuove normative, tecnologie, ecc.).

Sapevate che ...

La Svezia non dispone di strumenti formali per analizzare il fabbisogno di competenze?

Nonostante i settori high-tech, gli enti di formazione professionale spesso si affidano a reti informali e telefonate per identificare le richieste dei datori di lavoro.

Quadro di riferimento dei profili professionali

EQAVET 4.0 intende sviluppare un approccio sistematico all'elaborazione di un profilo professionale come quadro comune per il dialogo tra il datore di lavoro e la scuola IFP/VET.

Il profilo professionale delinea le mansioni lavorative di un dipendente. Questo utile strumento offre una buona spiegazione delle componenti di un lavoro e di ciò che l'azienda cerca specificamente quando ha posti vacanti. Le aziende possono utilizzarlo per reclutare personale, pubblicare offerte di lavoro e fornire parametri chiari a chi cerca lavoro. Per i dipendenti, è un metodo facile da usare per identificare le componenti chiave del proprio lavoro.

Dal punto di vista delle scuole di formazione professionale, sono necessari standard chiari e ben definiti che specifichino i requisiti professionali. La formazione professionale viene giudicata in base al grado di successo ottenuto dai tirocinanti e dai laureati nel mercato del lavoro. Spetta quindi principalmente al settore fornire alle scuole di formazione professionale profili professionali ben specificati come punto di riferimento per i loro programmi, in particolare per le prestazioni degli studenti nei tirocini nelle prime fasi della loro vita professionale. Il profilo professionale è sviluppato al meglio da un team di datori di lavoro che comprendono le esigenze dell'organizzazione, nonché dalle scuole di formazione professionale, che possono redigere profili da discutere con il settore.



I profili professionali contengono una panoramica di:

- Mansioni e responsabilità lavorative, con informazioni relative all'ambiente di lavoro e alle attività che i dipendenti svolgeranno quotidianamente
- Esperienza necessaria per svolgere il lavoro
- Qualifiche e competenze necessarie per svolgere il lavoro: conoscenze tecniche e professionali, capacità e livelli attesi di contenuti professionali
- Istruzione e credenziali richieste
- Requisiti fisici del lavoro e ambiente di lavoro circostante

Nei ruoli organizzativi è possibile identificare due aspettative distinte e fondamentali:

- Aspettative relative allo scopo: il motivo per cui un ruolo esiste nell'organizzazione
- Aspettative relative al profilo: le caratteristiche (profilo professionale) espresse in termini di competenza (conoscenze e capacità) che il ruolo deve possedere per raggiungere i risultati prestazionali attesi.



Struttura del profilo professionale

Un elemento importante è quindi quello di disporre di un lessico comune e di applicarlo in modo coerente (standardizzato) ed efficiente per tutte le professioni interessate. Un linguaggio comune tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro crea un collegamento che consente agli erogatori di IFP di fare riferimento ad esso per descrivere i risultati di apprendimento dei loro programmi di studio e anticipare le future esigenze in termini di competenze, comprendendo così meglio le tendenze del mercato del lavoro. Inoltre, un vocabolario comune tra persone e professioni aiuta le persone a trovare il lavoro più adatto alle loro competenze.

La rilevanza dell'IFP/VET per il lavoro nella prospettiva EQAVET 6 dipende dalla soddisfazione sia dei datori di lavoro che dei dipendenti rispetto alle competenze professionali acquisite attraverso il program-

-ma di IFP/VET. In altre parole, i risultati dell'IFP/VET dovrebbero soddisfare i requisiti professionali definiti dalla domanda di lavoro. Tuttavia, poiché i profili professionali sono sviluppati e utilizzati dalle aziende, raramente articolano il (livello di) conoscenze, abilità e competenze come obiettivi utili per le qualifiche professionali e i programmi di studio dell'IFP/VET. I profili professionali necessari per sostenere il dialogo e la collaborazione tra l'IFP/VET e il mondo del lavoro devono:

- Colmare il divario comunicativo tra istruzione e lavoro
- Abbinare (online) le persone ai posti di lavoro
- Sostenere la mobilità
- Consentire l'istruzione e la formazione nel passaggio ai risultati dell'apprendimento
- Sostenere le competenze, le attitudini e le statistiche



L'Atlante settoriale: storia di otto economie

Dalle colline dell'Abruzzo alle miniere di codice di Vilnius, i sistemi di formazione professionale europei competono per raggiungere un obiettivo in continuo movimento. Un rapporto speciale sulla geografia delle competenze.

SE SI DESIDERA vedere il cuore pulsante dell'economia italiana, non bisogna andare nelle case di moda di Milano o tra le rovine di Roma. Bisogna andare nella Val di Sangro in Abruzzo. Qui, nella “Automotive & Mechatronic Valley”, un cluster di 140 aziende genera un fatturato annuo sbalorditivo di 4,5 miliardi di euro, circa la metà dell'intera capacità di esportazione della regione. Nel 2024, nonostante le difficoltà globali, l'occupazione qui è cresciuta dell'1,1%, aggiungendo quasi 6.000 posti di lavoro. Le fabbriche sono in piena attività, gli ordini sono pieni.

Eppure, se si chiede a un caposquadra cosa lo tiene sveglio la notte, non parlerà di dazi, tasse o del prezzo dell'acciaio. Parlerà dei saldatori. O meglio, della loro mancanza.

Questo paradosso - motori economici che girano a pieno regime mentre la linea di rifornimento di talenti si esaurisce - è la conclusione principale della “Mappatura settoriale nazionale” EQAVET 4.0. Analizzando il peso economico e i cambiamenti occupazionali in otto paesi europei, il progetto ha tracciato una mappa di un continente in transizione. Rivela un panorama in cui il “divario di competenze” non è più un cliché, ma un freno quantificabile al PIL. I risultati dipingono un quadro di un sistema di istruzione e formazione professionale (IFP) motivato ma strutturalmente superato dalla realtà sul campo.

I pesi massimi: sole, acciaio e strategia

La portata dei settori analizzati suggerisce che la formazione professionale non è più una questione marginale per i ministeri dell'istruzione, ma una questione di sicurezza economica nazionale. In molte regioni, determinati settori industriali non sono solo datori di lavoro, ma costituiscono il fulcro che tiene insieme l'economia locale.

Si prenda ad esempio la Grecia. Il rapporto di mappatura conferma che il turismo non è solo un'industria, ma è l'atmosfera che si respira nel Paese. I ricavi diretti hanno raggiunto i 30,2 miliardi di euro nel 2024, con 40,7 milioni di arrivi



internazionali, un aumento del 5%. Un posto di lavoro su cinque in Grecia dipende dall'ospitalità. Tuttavia, il rapporto evidenzia un attrito critico. Mentre la domanda di manodopera è insaziabile, i requisiti sono cambiati. Il settore non ha più bisogno di semplici aiutanti di cucina, ma di competenze altamente specifiche, dallo Chef de Partie (EQF 3-4) al Sous Chef (EQF 4-5). Quando i fornitori locali in Tessaglia faticano a formare questi profili specifici con le competenze di leadership richieste, non si tratta di un fallimento educativo, ma di una vulnerabilità strategica per un'economia in cui sono stati appena stanziati 27,8 milioni di euro per la promozione regionale.

Una metamorfosi simile è visibile in Ucraina. Nonostante la guerra in corso, il settore automobilistico rimane una fonte di sostentamento, con un PIL in leggero aumento del 3,5% alla fine del 2024. Ma la domanda ha subito un cambiamento radicale. L'umile meccanico macchiato di grasso del XX secolo sta scomparendo. Al suo posto, il mercato richiede “specialisti diagnostici” (EQF 5) in grado di riparare veicoli elettrici (EV) e sistemi ibridi.

La mappatura identifica i “tecnici di manutenzione” come l'ottava professione più richiesta, ma il programma di studi rimane spesso ancorato all'era dei motori a combustione, creando un pericoloso divario tra le competenze insegnate e la tecnologia che circola sulle strade.

Regione/Settore	Misura	Valore	Tendenza
Italia (Abruzzo)	Auto/Meccatronica	€4.5bn	↗ (+1.1% lavori)
Grecia (Nazionale)	Ingressi Turistici	€30.2bn	↗ (+5% arrivi)
Svezia (Nazionale)	Ricerca e Sviluppo Vita e Scienze	3.57% of GDP	➡ (Costantemente Elevato)
Lituania (Nazionale)	Forza lavoro ICT	61,900 lavoratori	↗ (2.6x in 10 anni)

FIGURA 1: IL MOTORE ECONOMICO Contributi settoriali selezionati (dati 2024-2025)



Sapevate che ...

...sapevate che la “Valle” vale miliardi?

La “Valle dell'Automobile e della Meccatronica” nella regione Abruzzo è un polo industriale in cui il solo segmento della meccatronica genera un fatturato di circa 4,5 miliardi di euro.





Le steppe del silicio

Se in Abruzzo mancano i macchinari, a Vilnius è il software a essere carente. In nessun altro settore il divario tra aule scolastiche e sale riunioni è così marcato come in quello digitale, dove il ritmo del cambiamento si misura in mesi, non in anni.

In Lituania, il settore dell'informazione e della comunicazione è diventato un colosso, generando quasi il 26% del fatturato totale dell'e-commerce. I dati sulla forza lavoro sono sorprendenti: in soli dieci anni, il numero di specialisti ICT è aumentato di 2,6 volte, passando da 23.500 a quasi 62.000. Tuttavia, la "mappatura" rivela un collo di bottiglia. Mentre gli istituti di formazione professionale sfornano "tecnici di rete" (autonomia media), il mercato richiede a gran voce "analisti di dati" e "sviluppatori senior" (autonomia elevata).



In Lituania, il settore ICT ha registrato una crescita esponenziale, generando il 26% del fatturato totale dell'e-commerce. La forza lavoro è più che raddoppiata in un decennio. Tuttavia, l'istruzione è in ritardo. Gli istituti di formazione professionale stanno formando tecnici di rete, ma il mercato richiede analisti di dati. L'aggiornamento dei programmi di studio può richiedere 3 anni, un'eternità nel settore tecnologico.

Il rapporto rileva una lentezza sistemica: i cambiamenti formali dei programmi di studio in Lituania possono richiedere fino a tre anni. Nel mondo della tecnologia, tre anni sono un'epoca. Una storia parallela si svolge in Spagna. Nel Málaga TechPark, sede di 600 aziende e punto cardine della Strategia Nazionale per l'Intelligenza Artificiale (ENIA), la domanda è per ruoli esoterici come MLOps (Machine Learning Operations). La mappatura identifica una specifica necessità di professionisti in grado di gestire l'intero "ciclo di vita dei progetti di IA". Tuttavia, gli operatori spagnoli riferiscono che l'aggiornamento del programma di studi nazionale per includere il "cloud AI" è spesso ostacolato dall'inerzia burocratica, lasciando i laureati con conoscenze che erano all'avanguardia al momento dell'iscrizione, ma obsolete al momento della laurea.

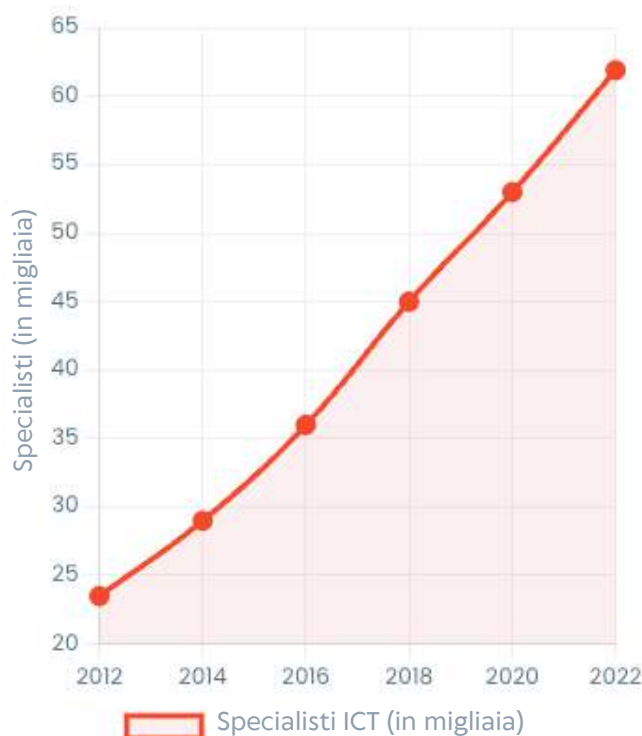


FIGURA 2: IL SALTO LITUANO Crescita degli specialisti ICT in Lituania (2012-2022)

IL PARADOSSO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI

Forse il risultato più controintuitivo della mappatura è che i settori “tecnici” non richiedono in realtà maggiori competenze tecniche. Richiedono piuttosto competenze umane.

Nell'ambiente altamente stressante dell'assistenza sanitaria belga, un settore che impiega 670.000 persone e che sta affrontando una grave crisi demografica, la competenza tecnica è data per scontata. Un infermiere sa come prelevare il sangue. Le variabili mancanti, secondo i datori di lavoro, sono “resilienza”, ‘empatia’ e “gestione dello stress”. La mappatura distingue chiaramente tra i compiti tecnici di un assistente geriatrico (EQF 3-4) e la forza emotiva necessaria per svolgerli.

Allo stesso modo, nelle officine automobilistiche italiane, la capacità di utilizzare una macchina CNC (EQF 3) è inutile senza “affidabilità” e “consapevolezza della sicurezza”. Questo è il “paradosso delle competenze trasversali”: man mano che le macchine assumono i compiti ripetitivi (dal serrare viti allo scrivere codice), i compiti umani rimanenti diventano intensamente sociali e comportamentali.

Tuttavia, la maggior parte dei programmi di

istruzione e formazione professionale sono ancora progettati per misurare i primi - perché è facile verificare se una saldatura è dritta - piuttosto che i secondi, che sono più difficili da quantificare ma essenziali per l'occupabilità.

IL DIVARIO NELL'INNOVAZIONE

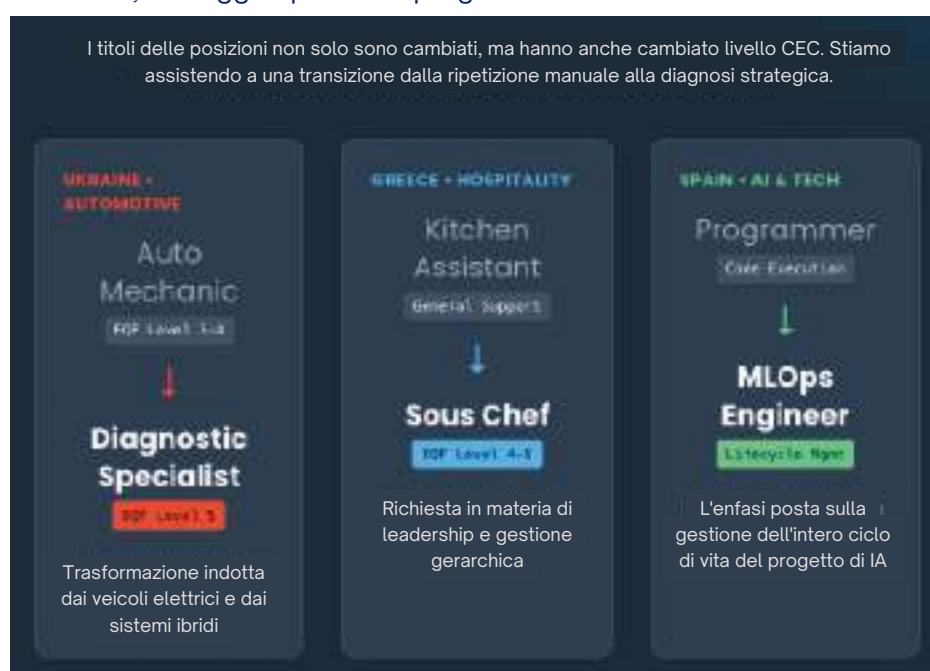
Infine, il rapporto rivela una preoccupante ironia nell'innovazione europea: più ricco è il settore, più povera è la scuola.

La Svezia è leader mondiale nel campo delle scienze della vita, con un investimento pari al 3,57% del suo PIL in ricerca e sviluppo. Il governo ha stanziato 650 milioni di corone svedesi in più nel 2024 per mantenere questo vantaggio. Ci si aspetterebbe che le scuole professionali svedesi fossero laboratori del futuro. Invece, il rapporto rileva che spesso gli istituti non dispongono del capitale necessario per acquistare le attrezzature avanzate richieste per insegnare le moderne biotecnologie. Sono costretti a “prendere in prestito” le attrezzature dalle aziende. Si tratta di una soluzione funzionale, ma simbolicamente fallimentare: il settore pubblico sta cercando di insegnare le competenze del XXI secolo con i budget del XX secolo.

Questo divario di risorse si riflette anche a

Cipro sebbene in forma diversa. Lì il deficit non riguarda solo l'hardware, ma anche i dati.

Il rapporto evidenzia l'assenza di un processo standard di analisi delle competenze professionali necessarie (OCNA). Senza gli strumenti per misurare ciò che manca, il sistema procede alla cieca.



Il verdetto

La mappatura settoriale del 2025 invia un segnale chiaro. L'economia è cambiata. Si è spostata verso le linee automatizzate della Val di Sangro, gli hub di intelligenza artificiale di Malaga e le officine di riparazione di veicoli elettrici di Kiev. I profili professionali sono saliti nella scala EQF, passando dalla ripetizione manuale alla diagnosi strategica.

I sistemi educativi, ostacolati dalla centralizzazione (come si vede in Grecia e Lituania) e dalla carenza di risorse (Svezia), stanno seguendo, ma a distanza. Per colmare questo divario non bastano nuovi libri di testo, ma occorre il “VET LOOP” sistematico proposto da questo progetto, che trasforma la stretta di mano informale tra un preside e un imprenditore in un flusso di dati concreti. Fino ad allora, i motori dell'Europa continueranno a girare, ma gli ingranaggi continueranno a stridere.



Sapevate che ...

...il turismo sostiene 1 posto di lavoro su 5?

Il settore turistico è fondamentale per l'economia greca. Sostiene circa 800.000 posti di lavoro, pari a uno su cinque nel Paese.

Dagli strumenti didattici alla risoluzione di problemi reali

Come l'apprendimento esperienziale e basato sulle sfide rafforza la qualità dell'IFP presso SMK

Un esempio pratico in linea con EQAVET tratto dal programma per tecnici multimediali

Perché l'istruzione professionale deve cambiare

Per molti anni, l'istruzione e la formazione professionale (IFP) è stata organizzata intorno a materie e strumenti: moduli separati, contenuti predefiniti e una forte attenzione alle conoscenze teoriche. Tuttavia, il mercato del lavoro odierno richiede molto di più. I datori di lavoro si aspettano laureati in grado di comprendere situazioni reali, lavorare su processi completi, collaborare con gli altri e fornire soluzioni.

In linea con le priorità EQAVET, lo SMK College of Applied Sciences sta rispondendo a questo cambiamento organizzando l'apprendimento attorno ad approcci esperienziali e basati sulle sfide, passando dall'insegnamento basato sulle materie all'apprendimento basato sui compiti.

Dall'insegnamento dello strumento all'insegnamento del compito

Alla SMK, l'apprendimento esperienziale inizia con una semplice domanda: cosa deve fare effettivamente un professionista in situazioni lavorative reali?

Invece di insegnare strumenti o argomenti teorici in modo isolato, gli insegnanti progettano l'apprendimento attorno a compiti professionali autentici. Gli studenti sono chiamati a risolvere problemi reali e solo allora vengono introdotti strumenti, metodi e teoria, nel momento in cui diventano necessari.

- compiti e sfide reali di marketing,
- competenze richieste e risultati di apprendimento,
- momenti di riflessione e feedback,
- collegamenti tra teoria e pratica.

Questo tipo di pianificazione garantisce che l'apprendimento rimanga

“IL PROGRAMMA DI STUDI DEL FUTURO NON È UN ELENCO DI LIBRI DI TESTO, MA UN ELENCO DI PROBLEMI DA RISOLVERE

Questo cambiamento è chiaramente visibile nelle pratiche di pianificazione degli insegnanti.

L'esempio visivo mostra come gli insegnanti della SMK mappano l'intero percorso di apprendimento per il modulo “Nozioni di base di marketing”. Aniché pianificare singole lezioni, gli insegnanti visualizzano:

coerente, pertinente e orientato ai risultati. L'idea centrale della metodologia di apprendimento esperienziale applicata alla SMK dal 2019 è che gli studenti non si limitano a “ricevere” conoscenze, ma le costruiscono attivamente attraverso l'azione, la sperimentazione, l'errore, l'analisi delle loro esperienze e il collegamento con la teoria.

Esperienza

Compiti strutturati;
Le conoscenze non sono
solo accademiche

Riflessione

Applicazione

In altri compiti

Apprendimento

FIGURA 3: Un processo di pianificazione visiva che illustra l'apprendimento esperienziale

Apprendimento esperienziale a livello di programma

L'apprendimento esperienziale presso SMK non si limita a singoli moduli o progetti isolati. Viene implementato a livello di programma, garantendo coerenza e qualità durante l'intero processo di apprendimento.

Gli insegnanti collaborano per progettare l'apprendimento come un ciclo continuo di esperienza, riflessione, apprendimento e applicazione. Questo approccio condiviso favorisce la coerenza tra i moduli e aiuta gli studenti a sviluppare gradualmente competenze professionali.

Il processo di pianificazione visiva illustrato nell'immagine supporta questo lavoro aiutando gli insegnanti a:

- allineare i compiti ai requisiti di qualificazione
- aumentare gradualmente la complessità dei compiti
- integrare la riflessione come parte integrante

dell'apprendimento

- mantenere un chiaro collegamento tra i risultati dell'apprendimento e la valutazione.

In questo modo, l'apprendimento esperienziale diventa un processo strutturato e di qualità garantita, piuttosto che un metodo di insegnamento improvvisato.

L'apprendimento è organizzato attorno a compiti significativi e incentrato sullo sviluppo dello studente, non sulla semplice riproduzione delle conoscenze.

Al centro della metodologia di apprendimento esperienziale vi sono diversi principi interconnessi. L'apprendimento inizia con la pratica, attraverso compiti professionali reali o realistici. La riflessione è integrata in tutto il processo, incoraggiando gli studenti ad analizzare ciò che funziona, ciò che è difficile e perché. La teoria viene introdotta quando

diventa necessaria, conferendole uno scopo e una rilevanza chiari.

Gli insegnanti agiscono come facilitatori, guidando l'apprendimento attraverso domande e feedback, lasciando la responsabilità delle decisioni agli studenti. L'apprendimento rimane ciclico, con l'esperienza continuamente analizzata e applicata in situazioni sempre più complesse.

Alla SMK, questa metodologia è applicata in tutti i programmi di istruzione e formazione professionale incentrati su competenze ad alto valore aggiunto, in particolare le competenze digitali richieste dal mercato del lavoro contemporaneo. Grande enfasi è posta sull'apprendimento basato su progetti, sul lavoro di squadra, sull'analisi di problemi della vita reale e sullo sviluppo di soluzioni pratiche.

Come viene creato un prodotto audiovisivo presso SMK

Definizione delle sfide e dei problemi reali

L'apprendimento inizia con un'esigenza reale di un partner commerciale o sociale. Gli studenti analizzano il pubblico di destinazione, gli obiettivi di comunicazione e il problema che il prodotto audiovisivo deve risolvere.

Generazione di idee ed esplorazione creativa

Gli studenti lavorano in team per generare idee, esplorare formati e testare approcci

Un esempio pratico: il programma di formazione professionale per tecnici multimediali



narrativi. Le decisioni vengono discusse e motivate, incoraggiando il pensiero critico.

Sviluppo del concept e della sceneggiatura

Le idee vengono strutturate in un concept e una sceneggiatura chiari. La teoria viene introdotta come strumento di supporto pratico, aiutando gli studenti a rafforzare le loro soluzioni.

Pianificazione e preparazione in team

Gli studenti distribuiscono i ruoli, pianificano le risorse e fissano le scadenze, sviluppando competenze sia professionali che trasversali.

Produzione e post-produzione

Le riprese, la registrazione del suono, il montaggio e gli effetti visivi vengono realizzati utilizzando strumenti professionali in condizioni reali.

Riflessione, feedback e miglioramento

Il prodotto viene presentato ai partner sociali, il feedback viene analizzato e vengono apportati miglioramenti. La riflessione trasforma l'esperienza in apprendimento.

Trasferimento a nuove sfide

Gli studenti applicano ciò che hanno imparato a compiti nuovi e più complessi, completando il ciclo di apprendimento esperienziale.

Valore creato per tutte le parti interessate

Questo approccio crea un valore chiaro e a lungo termine per tutte le parti interessate, in piena conformità con i principi EQAVET.

Gli studenti acquisiscono competenze pratiche e rilevanti per il mercato del lavoro e acquisiscono sicurezza nel risolvere problemi reali. Gli insegnanti rafforzano il loro ruolo di facilitatori e progettisti di esperienze di apprendimento significative, come illustrato dall'esempio di pianificazione visiva.

Le parti sociali interagiscono con gli studenti attraverso compiti reali e forniscono un

The EQOnomist

feedback prezioso. Gli istituti garantiscono il miglioramento continuo della qualità attraverso una progettazione dei programmi trasparente e orientata ai risultati.

All'SMK College of Applied Sciences, l'apprendimento esperienziale non è solo un metodo didattico, ma un **approccio strategico alla qualità nell'istruzione professionale.**

Progettando l'apprendimento attorno a compiti reali, supportato da una pianificazione strutturata da parte degli insegnanti e da una riflessione continua, l'SMK garantisce che l'istruzione professionale rimanga pertinente, efficace e in linea con gli obiettivi EQAVET.

Sapevate che ...

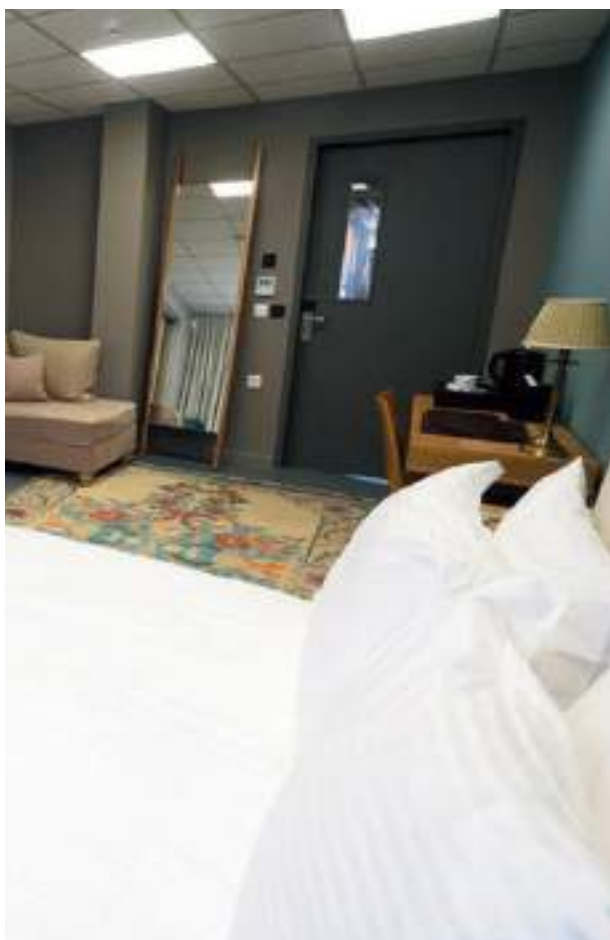
la forza lavoro è più che raddoppiata?

Nell'ultimo decennio, il numero di specialisti ICT in Lituania è aumentato di 2,6 volte, passando da 23,5 mila a 61,9 mila nel 2022.



Prospettiva del settore: esigenze dei datori di lavoro e carenze di competenze nell'istruzione e formazione professionale nel settore turistico

Il settore turistico costituisce un pilastro fondamentale dell'economia greca, contribuendo in modo decisivo all'occupazione, allo sviluppo regionale e alla competitività internazionale del Paese. In un contesto caratterizzato da crescenti esigenze in termini di qualità dei servizi, efficienza operativa e sostenibilità, le imprese turistiche stabiliscono requisiti chiari e orientati al mercato per le loro risorse umane. Nonostante la forte dinamica di crescita del settore e la costante domanda di manodopera, allineare le competenze dei diplomati dell'istruzione e formazione professionale (IFP) alle effettive esigenze del mercato del lavoro rimane una sfida significativa.



Sapevate che....

gli chef devono avere competenze manageriali?

Il ruolo di Chef de Cuisine (capocucina) è ora classificato al livello 5-6 del Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) e richiede non solo competenze culinarie, ma anche piena autonomia strategica, gestione del budget e capacità di rappresentare l'identità culinaria del locale.

Il feedback fornito dai datori di lavoro nei settori dell'ospitalità e della ristorazione indica che, dal punto di vista del mercato del lavoro, gli attuali programmi di IFP offrono un livello adeguato di formazione tecnica di base. I diplomati dimostrano di conoscere le norme igienico-sanitarie e di sicurezza, le operazioni di base in cucina, le procedure di front office, le prenotazioni e il servizio clienti. Tuttavia, la competenza tecnica da sola non è sufficiente per soddisfare efficacemente le complesse esigenze dell'ambiente turistico contemporaneo, caratterizzato da un'elevata intensità di lavoro, stagionalità e necessità di gestire immediatamente le sfide operative. I datori di lavoro sottolineano la limitata capacità dei laureati di applicare le conoscenze teoriche nella pratica, suggerendo che la formazione rimane in gran parte incentrata sull'esecuzione di compiti predefiniti. L'insufficiente enfasi sullo sviluppo del giudizio professionale, dell'autonomia e dell'adattabilità ostacola il passaggio graduale dall'istruzione al mondo del lavoro e influisce negativamente sulle prestazioni lavorative dei giovani lavoratori.





Dal punto di vista dei datori di lavoro, particolare preoccupazione suscita la carenza di competenze trasversali (soft skills). Sebbene competenze quali la comunicazione, il lavoro di squadra, la responsabilità e la risoluzione dei problemi siano incluse nei programmi di studio, il loro sviluppo e la loro valutazione non vengono effettuati in modo sistematico. Nella pratica, si osservano difficoltà nella collaborazione all'interno di team multiculturali, nella gestione della pressione lavorativa e nella gestione dei reclami dei clienti, con un impatto diretto sulla qualità del servizio.

Secondo i datori di lavoro del settore turistico, emergono ulteriori problematiche relative alla qualità dell'apprendimento basato sul lavoro. Sebbene i tirocini e gli apprendistati siano previsti a livello istituzionale, la loro attuazione varia in termini di struttura e supervisione. Molti tirocinanti entrano nel mercato del lavoro senza una comprensione sufficiente dei

ruoli professionali e dei processi di flusso di lavoro, il che limita il valore formativo della formazione pratica.

L'industria del turismo segnala inoltre notevoli lacune nelle competenze digitali e in quelle relative alla sostenibilità. Il crescente utilizzo di sistemi di gestione, strumenti di prenotazione digitale e software di controllo dei costi rende la competenza digitale un prerequisito fondamentale per l'occupabilità, tuttavia molti laureati hanno una familiarità pratica limitata con tali strumenti. Allo stesso tempo, l'integrazione frammentaria dei temi della sostenibilità e della transizione verde determina un disallineamento tra la formazione teorica e la pratica operativa.

A livello istituzionale, come sottolineato dai datori di lavoro, mancano meccanismi sistematici per il monitoraggio dei laureati e la raccolta di feedback. Il limitato collegamento istituzionale tra l'istruzione e il mercato del lavoro

lavoro ostacola la revisione tempestiva e basata su dati concreti dei programmi di studio.

Nel complesso, dal punto di vista dell'industria turistica, il mercato del lavoro richiede profili professionali che combinino competenze tecniche con competenze trasversali, digitali e di sostenibilità ben sviluppate, nonché la capacità di adattarsi a un ambiente in rapida evoluzione. Le lacune individuate non sono attribuite alla qualità intrinseca dell'istruzione in sé, ma piuttosto ai vincoli strutturali all'interno del sistema di istruzione e formazione professionale e alla limitata flessibilità dei programmi di studio. Affrontare queste sfide presuppone il rafforzamento dell'apprendimento basato sul lavoro, il continuo aggiornamento delle competenze e lo sviluppo di meccanismi di feedback istituzionalizzati, in linea con i principi di qualità dell'EQAVET.



La famiglia EQAVET4.0

