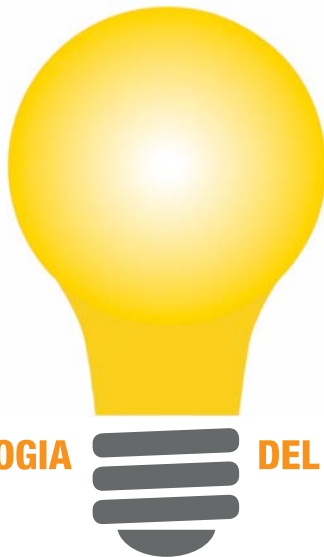


AA.VV.

# COMPETENZE TRASVERSALI E DIGITALI PER IL FUTURO DEL LAVORO

IL CASO DEL PROGETTO ENGAGE



**PEDAGOGIA** **DEL LAVORO**

**FrancoAngeli**

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con **Adobe Acrobat Reader**



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile **con Adobe Digital Editions**.

Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.

# PEDAGOGIA DEL LAVORO

Collana diretta da

Giuditta Alessandrini, John Polesel, Massimiliano Costa

La riflessione sul senso che il lavoro ha per l'uomo e per la donna occupa un posto centrale nell'ambito del discorso pedagogico.

Il lavoro è un concetto cardine della modernità ed è attraversato nella contemporaneità, da profonde trasformazioni in seguito al mutamento dei fattori demografici, alle trasformazioni dei sistemi produttivi ed alla *digital transformation*.

Mai come oggi la riflessione pedagogica del lavoro deve confrontarsi con il tema dei diritti, delle "capacitazioni", delle nuove forme di *welfare*. Da qui il dialogo con le altre discipline che si occupano di lavoro nell'ambito delle scienze sociali (diritto ed economia, sociologia, psicologia, antropologia).

La prospettiva pedagogica sottolinea il primato della valenza educativa del lavoro e la centralità dei processi identitari che in esso si inscrivono *per la persona*. Molte voci si levano in questa direzione nel dibattito culturale ed accademico ma si avverte il bisogno di un canale editoriale che perimetri il campo d'indagine ed individui *nuovi orizzonti* di sviluppo della pedagogia del lavoro.

La collana **Pedagogia del lavoro** propone, dunque, saggi e ricerche che intendono affrontare una lettura *pedagogica* del lavoro nelle sue diverse dimensioni: gli aspetti critico-teorici (l'analisi dei nuovi scenari dell'innovazione, il tema della disuguaglianza, il dibattito internazionale sul "*work based learning*", il tema dell'alternanza, dell'orientamento e del sistema duale nei processi scolastici), ma anche metodologiche che hanno una ricaduta sullo sviluppo personale, professionale e sociale (agency, imprenditività, social innovation).

Tra queste ultime si segnalano la riflessione sulle competenze, i processi”, il tema dell’analisi dei fabbisogni, i processi di transizione dei giovani verso la vita attiva e l’orientamento verso l’occupabilità ed infine i processi di formazione continua e formazione formatori e l’interazione con i nuovi scenari tecnologici (*smart working, sharing economy e open innovation*).

La collana vuole essere uno strumento aperto di confronto interdisciplinare per la community di studiosi in area pedagogica, accademici e non, che lavorano intorno alle tematiche del lavoro; si indirizza pertanto ad un vasto pubblico di lettori (studenti, esperti di formazione ed operatori) attenti alla dimensione educativa e pedagogica del lavoro.

#### **Direzione di collana**

Giuditta Alessandrini (Università di Roma Tre), John Polesel (Melbourne University), Massimiliano Costa (Università Ca Foscari di Venezia)

#### **Comitato scientifico**

Maria Luisa De Natale (Università Cattolica Milano), Isabella Loiodice (Università di Foggia), Michele Pellerey (Università Salesiana), Paolo Federighi (Università di Firenze), Umberto Margiotta (Università Ca’ Foscari di Venezia), Arduino Salatin (Università Salesiana), Henning Salling Olesen (Roskilde University,DK), Giuseppe Zago (Università Padova), Emmanuele Massagli (Adapt), Gabriella A Ieandri (Università Roma Tre) Velleda Bolognari (Università di Messina), Vanna Boffo (Università di Firenze), Fabrizio D’Aniello (Università di Macerata), Piergiuseppe Ellerani (Università di Lecce), Claudio Melacarne (Università di Siena), Massimo Margottini (Università di Roma Tre), Luca Refrigeri (Università Molise), Andrea Cegolon (Università di Macerata), Daniela Dato (Università di Foggia), Angela Muschitiello (Università Bari)

#### **Comitato editoriale**

Alessandra Gargiulo Labriola, Ines Giunta, Valerio Marcone, Daniele Morselli, Claudio Pignalberi, Cristiana Simonetti, Andrea Strano

Sistema di referaggio: doppio cieco.

Pubblicazioni: cartaceo, e book, open access

AA.VV.

# **COMPETENZE TRASVERSALI E DIGITALI PER IL FUTURO DEL LAVORO**

IL CASO DEL PROGETTO ENGAGE



**FrancoAngeli**

Il volume è stato pubblicato con i fondi del Progetto Engage, realizzato grazie al contributo della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile Universale – a valere sull’Avviso “Orientamento e Placement di Giovani Talenti”.



Copyright © 2022 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

# Indice

<b>Prefazione. Per una Università aperta</b> , di <i>Daniela Dato</i>	pag. 7
<b>Università, terza missione e occupabilità: azioni in corso</b> , di <i>Daniela Dato</i>	» 11
<b>Il progetto Engage: fabbisogni formativi, obiettivi e attività realizzate</b> , di <i>Fabio Quitadamo e Angela Daloia</i>	» 24
<b>“Engage Incontra”: incontri con professionisti e imprese per promuovere il modeling o apprendimento vicario</b> , di <i>Danila Paradiso</i>	» 31
<b>PNRR, WEF e altri report a supporto dello sviluppo delle competenze digitali e trasversali. Il modello di autovalutazione delle soft skills realizzato per il progetto Engage</b> , di <i>Severo Cardone</i>	» 54
<b>Il progetto Engage per la promozione delle Career Management Skills tra studenti-target di scuola e università</b> , di <i>Cristina Romano</i>	» 72
<b>Le Career Management Skills a supporto delle pratiche di orientamento permanente e placement per i giovani</b> , di <i>Miriam Bassi</i>	» 85

**Competenze digitali per il futuro del lavoro**, di *Francesco Mansolillo*

pag. 95

**Digital hard & soft skills. Alcuni documenti per cominciare**, di *Francesca Franceschelli*

» 104



## **Prefazione. Per una Università aperta**

di *Daniela Dato*

Il volume che stai per leggere è l'esito di un lavoro di ricerca e formazione che il team del Laboratorio di bilancio delle competenze e l'Area orientamento e placement dell'Università di Foggia hanno condiviso con altri partner nell'ambito del progetto Engage realizzato grazie al contributo della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile Universale – a valere sull'Avviso “Orientamento e Placement di Giovani Talenti”.

Una delle numerose attività che oramai da due anni circa, ovvero dall'istituzione del Career Development center, l'Ateneo di Foggia, in continuità con il lavoro del Laboratorio di Bilancio delle competenze attivo sin dal 2004, ha deciso di promuovere, progettare e realizzare al fine di investire su processi di orientamento, di promozione dei talenti, valorizzazione e formazione di competenze di qualità superiore, efficacia accademica e occupabilità dei suoi studenti.

La scelta dell'Ateneo foggiano è allora quella di aprirsi al territorio, mettersi in ascolto delle richieste degli stakeholders esterni, allinearsi con le migliori buone prassi nazionali e internazionali per concretizzare una ricerca e una didattica engaged, ovvero in grado di generare valore.

Una missione importante per l'Università alla quale si riconosce (e si chiede) oltre alla produzione di nuovi saperi e competenti profili professionali, un nuovo impegno nella realizzazione della “terza mission” intesa come capacità di costruire nuove strategie e orientamenti per diffondere il sapere nella società, attraverso processi comunicati-

vi, di management, di “engagement”, di reperimento di fondi, partecipazione dei cittadini e responsabilità civica, quando non “responsabilità sociale d’impresa”.

L’idea è quella di favorire un dialogo sempre più fitto e profondo tra Università e Territorio capace di attivare processi virtuosi di riprogettazione, innovazione, pianificazione, programmazione e formazione di una cultura della generatività personale e sociale, di una cultura d’impresa e di una responsabilità sociale d’impresa che si fondino sulla costruzione di reti di conoscenza e innovazione funzionali a uno scambio di saperi, competenze e risorse tra accademia e territorio e a fare degli esiti della ricerca e della didattica universitaria fondamento del più generale sviluppo culturale, sociale ed economico di un paese non necessariamente legato alla produzione di risorse tangibili ma anche alla valorizzazione di beni intangibili.

Compito dell’Università, in questo senso, è anche coltivare una continua “tensione verso l’interesse collettivo attraverso la condivisione e la coproduzione di conoscenze socialmente e culturalmente rilevanti e diffuse, con ricadute non necessariamente o prioritariamente di tipo economico” (Colozzi, 2012, p. 90).

Il progetto Engage si è, allora, inserito su questa rotta, con il preciso intento di creare innanzitutto una cultura del networking: una rete di relazioni tra università, imprese, enti di formazione e territorio; proporre e promuovere modelli di cultura d’impresa, di organizzazione del lavoro, di professionalità e di competenze di qualità superiore che vadano oltre le più classiche competenze soglia.

In tale direzione la cultura del networking rappresenta oggi, dunque, uno dei fattori rilevanti al fine di condizionare positivamente l’agentività del soggetto, la sua attivazione, la sua ricerca attiva del lavoro e, conseguentemente, la costruzione di un progetto professionale efficace.

Lì dove l’incontro e la collaborazione con il territorio, con le sue professionalità e le sue buone prassi può dar corpo a un impegno condiviso che fa propria una collaborazione tra istituzioni di alta formazione e territorio per dar vita a uno scambio “mutuamente benefico di conoscenza e risorse in un contesto di partenariato e reciprocità” (Gleeson, 2010).

A partire da tali premesse, il volume raccoglie le voci dei protagonisti del progetto Engage, dando corpo da un lato ad una serie di riflessioni teoriche e dall'altro dando conto dei risultati raggiunti in termini di risposta da parte delle aziende e di concreti modelli di autovalutazione e orientamento messi a punto dal team di ricerca del Laboratorio di Bilancio delle competenze dell'Università di Foggia.



# **Università, terza missione e occupabilità: azioni in corso**

di *Daniela Dato*

## **1. Università per la rigenerazione sociale**

Tra vecchi e nuovi paradigmi negli ultimi anni l'Università sta cambiando volto e lo sta facendo non solo nei termini di una riforma che la sta trasformando con importanti modifiche e aggiornamenti rispetto ai corsi di laurea e all'offerta formativa ma anche alle sue missioni.

È ormai acclarato ai più, addetti e non addetti ai lavori, che oltre alla ricerca e alla didattica, la dimensione della terza missione è diventata ormai peculiare.

Non sono pochi gli echi di un dibattito mediatico e scientifico che negli ultimi anni sta per l'appunto sottolineando il ruolo dell'Università come presidio di conoscenza e di ricerca da una parte ma anche di laboratorio di promozione di talenti e di dispositivi di riprogettazione dall'altro.

Una Università che come scriveva Ortega Y Gasset

non soltanto ha bisogno di un contatto permanente con la scienza, per non anchilosarsi, ma ha anche bisogno di un contatto con l'esistenza pubblica, con la realtà storica, con il presente [...]. L'università deve essere aperta anche alla piena attualità, anzi: deve stare in mezzo ad essa, immersa in essa (Ortega Y Gasset, 1991, p. 80).

Il riferimento, implicito, è proprio a quella "terza missione" intesa come capacità di costruire nuove strategie e orientamenti per diffon-

dere il sapere nella società, attraverso processi comunicativi, di management, di “engagement”, di reperimento di fondi, partecipazione dei cittadini e responsabilità civica e “responsabilità sociale d’impresa” (Collini, 2012; Cooper, 2011; Unesco, 2009).

Un documento Anvur del 2013, a tal proposito, precisava come una missione importante dell’Università (proprio l’ormai conosciuta terza missione) sia identificabile proprio nell’

insieme delle attività con le quali le università (e in forme particolari gli enti di ricerca) entrano in interazione diretta con la società, fornendo un contributo che accompagna le missioni tradizionali di insegnamento (nel quale si realizza una interazione con una frazione particolare della società, gli studenti) e di ricerca (nella quale si interagisce prevalentemente con le comunità scientifiche). Esistono molte modalità con cui la terza missione prende forma, oggetto di una ampia letteratura [...]. È utile tuttavia condividere una prima distinzione tra: a) terza missione di valorizzazione economica della conoscenza; b) terza missione culturale e sociale.

Si tratta di due azioni che hanno l’evidente finalità di attivare processi e strategie di rigenerazione economica, culturale e sociale per aumentare il ben-essere dei singoli e della società tutta.

È possibile, allora, parlare di terza missione dell’Università, di public engagement della ricerca e dei ricercatori, di community engagement a partire da una riflessione sul complesso e generativo rapporto tra Università, Territorio e Comunità.

Territorio e comunità come “bacino competitivo” in cui diffondere i prodotti degli atenei, nello specifico quelli della ricerca scientifica, per promuovere la propria realtà e sviluppare la propria visibilità [...]. Territorio e comunità come partner co-decisionale, come fonti di risorse prevalentemente economiche in un’ottica collaborativa [...]. Territorio e comunità come un insieme di soggetti che esprimono aspettative e bisogni da ascoltare e a cui allinearsi per sopravvivere in ottica etica e responsabile (Cavallo, Romenti, 2012, p. 753).

L’idea è quella di una Università che apra le sue porte al territorio, che condivida idee, progetti, azioni concrete intessendo e raffor-

zando con esso nuovi rapporti tesi a una valorizzazione economica della conoscenza e un ruolo culturale e sociale della stessa.

Si legge infatti che

una delle definizioni di terza missione la considera [...] contesto e confine in cui ricerca e società s'incontrano ed interagiscono attraverso uno scambio biunivoco che arricchisce entrambe.

È l'incontro con la società e i suoi bisogni che stimola nuove curiosità, apre nuovi interessi ed ipotesi di ricerca, migliora la qualità della nostra didattica perché la rende più comprensibile ai giovani che vivono nel nostro tempo e ci dà spinta entusiasmo e linfa per lavorare alla soluzione dei problemi (Becchetti, 2021).

In tal senso l'Università assume un ruolo di responsabilità sociale di rigenerazione a partire dalla ricerca e dalla formazione che ancora una volta si configurano quali volani di sviluppo e innovazione, resistenza e resilienza.

## **2. Laboratorio di occupabilità e prontezza di carriera**

È così che Università e territorio possono attivare quella comunità educante e militante che metta idee, progetti, discipline al servizio della volontà “non solo di recuperare e riparare l'esistente ma di plasmarne un modo migliore di vivere il mondo di domani” (Pnrr).

Tra le molteplici azioni che l'Università di Foggia progetta e realizza tra ricerca, didattica e terza missione l'orientamento è senz'altro una leva strategica trasversale e irrinunciabile, esperienza ponte di dialogo interdisciplinare e interistituzionale.

Orientamento inteso come strumento di prevenzione e attivazione, sin dai primi anni di vita, di competenze cognitive ed emotive di resistenza alla povertà educativa, di attivazione di processi di autodeterminazione, cura di sé e dell'altro, di potenziamento di capacità di scegliere, riconoscersi risorse e agire positivamente sul proprio contesto di vita. Non più fatto privato ma bene economico e sociale di interesse pubblico.

*La Carta delle università europee sull'apprendimento permanente* ci ricorda, del resto, che uno dei compiti delle università è

offrire servizi appropriati di orientamento e di consulenza. Un puntuale orientamento sia accademico che professionale, così come altri servizi di consulenza psicologica, dovrebbero essere disponibili, qualora necessario, per tutti gli studenti qualificati. Questo sostegno dovrebbe essere idoneo a studenti di ogni età e di ogni ambiente sociale e culturale.

E più nel dettaglio precisa che:

I servizi di orientamento per lo studio e il lavoro, di consulenza alla carriera e di welfare, pur essendo essenziali in genere per tutti gli studenti, affinché riescano ad individuare la loro strada di fronte ad un'offerta più flessibile sviluppata nel frattempo dalle università, sono particolarmente importanti per quegli individui che sono maggiormente a rischio di insuccesso nel portare a termine gli studi universitari e che hanno uno scarso sostegno da parte della famiglia, degli amici e dei colleghi. A prescindere dal fatto che tali servizi siano interni o esterni agli atenei, i governi hanno la responsabilità di assicurare alti standard professionali. I governi devono inoltre garantire che i servizi di orientamento e di consulenza siano fra loro collegati in una prospettiva di apprendimento permanente, per fornire un sostegno costante ai cittadini a tutti i livelli d'istruzione. Tale sostegno dovrebbe essere pertinente per gli studenti di ogni età e ogni estrazione sociale e culturale.

Tali premesse si inseriscono in un framework nazionale e internazionale più ampio che sta guardando con rinnovato interesse alle azioni di orientamento intese non più come fatti isolati e spettanti alla scuola o ai centri per l'impiego ma come “sistema relazionale e diacronico” che, nella prospettiva di un sistema formativo integrato lifelong, lifewide e lifedeeep learning, guardi all'orientamento come azione di sistema per l'attivazione di processi di rigenerazione sociale.

In questa direzione la stessa Università si apre ad un nuovo progetto per divenire generatrice di sviluppo, spazio e tempo di mediazione tra formazione e mondo del lavoro. Un progetto che debba:



1. considerare l'orientamento come parte di un lungo processo prevalentemente formativo, integrandolo fortemente nei percorsi educativi e nei piani di studio, a partire dalla scuola d'infanzia e per l'intero corso di studi;
2. far nascere un rapporto all'interno del quale orientamento e formazione, pur in una visione integrata, trovino, comunque, ambiti diversi di responsabilità;
3. prevedere nell'orientamento, a fianco dei docenti, l'apporto continuo di una molteplicità di soggetti pubblici e privati che a vario titolo siano coinvolti e competenti;
4. pensare ad un raccordo stretto tra ciclo di studio, ciclo formativo e ciclo produttivo che deve continuare per l'intero corso della vita produttiva di ogni persona (Alfonsi, Casciotti, 2003, p. 14).

Nella prospettiva dell'orientamento come sistema e processo relazionale funzionale alla promozione di una società educante emerge, allora, il ruolo inedito che anche l'Università sta ricoprendo negli ultimi anni. Da un lato le discipline insegnate e dall'altro i servizi di orientamento che l'Università deve saper progettare e implementare devono essere tesi a promuovere il ruolo di uno studente "strategico" in grado di padroneggiare il proprio percorso formativo e il proprio progetto personale; tesi, ancora, a guidare, sostenere, accompagnare il processo personale di apprendimento; facilitare la riflessione e la presa di coscienza di se stessi, il dialogo personale in relazione agli interessi, alle mete da raggiungere; potenziare l'autonomia personale; incoraggiare e accompagnare il passaggio tra Università e mondo del lavoro; favorire lo sviluppo e l'acquisizione delle competenze trasversali e professionali.

In tale contesto, l'Università assume una veste rinnovata, essendo chiamata a esplicitare più direttamente e consapevolmente la sua *mission* rispetto all'obiettivo della piena occupabilità dei suoi laureati: essa deve acquisire piena consapevolezza del proprio ruolo di attore di politica attiva del lavoro e attivare servizi e percorsi di *placement* con il preciso obiettivo di rafforzare la reciprocità virtuosa tra istruzione superiore e lavoro sia rispetto alla formazione iniziale che alla formazione continua e permanente.

Nel suo volume *Università futura* (2017) Juan Carlos De Martin propone il volto di una Università rinnovata e aperta che svolge

un “ruolo costituzionale” per lo sviluppo culturale, sociale, scientifico e democratico di un Paese che, oltre a contribuire alla creazione di valore economico, produce elaborazione di sapere culturale e professionale ma anche e soprattutto competenze per una cittadinanza attiva e matura. Studi degni di nota stanno evidenziando la necessità da parte anche dell’Università di concorrere allo sviluppo delle Career Management Skills che lo stesso *framework* europeo colloca al vertice di quelle necessarie per mettere i giovani nelle condizioni di saper gestire la propria carriera, facendone una importante priorità per i servizi di orientamento universitari.

Già la Risoluzione del Consiglio europeo *Integrare maggiormente l’orientamento permanente nelle strategie di apprendimento permanente* aveva chiarito che:

La capacità di orientamento è determinante per dare ai cittadini i mezzi con cui renderli protagonisti della costruzione del proprio percorso di apprendimento, formazione, inserimento e vita professionale. Questa attitudine, che dovrebbe essere arricchita lungo tutto l’arco della vita, poggia sulle competenze chiave, in particolare la competenza “imparare a imparare”, che andrebbe arricchita lungo tutto l’arco della vita, le competenze sociali e civiche — incluse le competenze interculturali — nonché lo spirito di iniziativa e l’imprenditorialità (Consiglio dell’Unione europea, 2008, p. 3).

Si tratta di promuovere e favorire l’acquisizione ed esercizio delle Career Management Skills descritte come

competencies which help individuals to identify their existing skills, develop career learning goals and take action to enhance their careers.

In un recente documento dell’Unione Europea si legge che

lifelong guidance has received significant attention at the European Level. The Council of the European Union Resolutions passed in 2004 and 2008 highlight the need for strong guidance services throughout the life course to equip citizens with the skills to manage their learning, their careers and their transitions between and within education, training and work. The Resolutions position the acquisition of the skills that are needed to manage

a career (Career Management Skills) as an important priority of guidance services (Neary, Dodd, Hooley, 2015, p. 11).

Nello stesso documento si precisa anche che

fostering CMS can equip individuals to: access and use effectively the full range of career management products and services at a time and place that suit their needs; identify opportunities to develop their learning goals and employability skills; understand how the labour market works: how to find a job; to appreciate how and why industries and individual jobs within them are changing; and what sort of skills they need to progress; identify how they can progress within the workplace; and be better able to take career decisions, to manage change and uncertainty by forward planning and to make confident choices for themselves (ivi, p. 12).

Le competenze a cui pensiamo non sono certo destinate a promuovere il solo funzionamento “tecnico” del soggetto.

Al contrario: a partire da una riflessività e padronanza personale, esse hanno lo specifico compito di sostenere forme di orientamento vocazionale che progetti futuro a partire dall’ascolto dei talenti, delle aspirazioni dei protagonisti stessi.

È proprio in questo senso che l’Università può prefigurarsi laboratorio attivo di agentività e capacitazione offrendosi come humus di innovazione e nuove strategie per il futuro, tra disfunzioni, contraddizioni, slanci e riforme.

Si pensi, a titolo esemplificativo, alle indicazioni degli stessi *Descrittori di Dublino* con cui si chiede alla didattica universitaria di favorire negli studenti conoscenze e capacità di comprensione ma, anche, capacità comunicative, capacità di apprendimento, autonomia di giudizio, pensiero critico, competenze di cittadinanza ecc.

Si staglia così il ruolo di una Università che coltiva il sentimento del futuro, della speranza come competenza chiave tra autoconsapevolezza di sé e coping e promuovere nei soggetti l’attivazione di nuovi abiti mentali per gestire la complessità del futuro personale, formativo e professionale.

### **3. Il Career development center Unifg e il progetto Engage: obiettivo occupabilità**

Un centro propulsore di idee, progetti, strategie di supporto e promozione alle competenze di orientamento formativo e placement: nasce a Foggia il Career development center.

Sulla scorta della più recente letteratura, delle più recenti linee guida nazionali e internazionali e delle più innovative buone prassi sull'orientamento, l'Università di Foggia si è dotata di un team interdisciplinare finalizzato ad attivare al suo interno un laboratorio di ricerca, progettazione, riflessività e attivazione di percorsi di costruzione di carriera, cittadinanza attiva e sostenibilità sociale.

Il Career development center nasce dunque per rispondere alla sfida di migliorare l'occupabilità dei suoi studenti e, in tal senso, progetta e realizza laboratori e percorsi di formazione che possano, al fianco della formazione disciplinare dei corsi di studio, assicurare la possibilità di lavorare su una approfondita conoscenza del Sé e di quello che il mondo del lavoro sta loro prospettando in termini di cambiamento, competenze, progettualità.

Le azioni e gli interventi proposti in ambito universitario, pertanto, devono essere in grado di favorire negli studenti la riflessione, la narrazione, la relazione e l'azione perché, così come indicati da Mark L. Savickas (2014) nella teoria della costruzione di carriera, rappresentano risorse e competenze utili per promuovere negli stessi quella "prontezza" e quella adattabilità professionale indispensabili per affrontare efficacemente "la riorganizzazione delle occupazioni, la trasformazione della forza lavoro e le esigenze multiculturali. In un mondo incerto risulta importante sviluppare abilità e talenti ma non c'è nulla che possa sostituire un senso di Sé ben fondato. Perciò la teoria della costruzione di carriera si concentra sulla costruzione di Sé tramite il lavoro e le relazioni" (pp. 30-31).

Rigenerazioni, resilienza, lavoro, felicità, futuro: nei titoli di molti dei nostri progetti c'è l'impegno a realizzare azioni di orientamento consapevole, vocazionale, di educazione al pensare e all'esercizio di competenze chiave personali, sociali e di apprendimento che la stessa Unione Europea definisce utili ad "aiutare le persone a diven-

tare più resilienti e a gestire [...] i cambiamenti” e farsi protagonisti di una generatività personale che si sostanzia poi in una sostenibilità comunitaria e sociale.

Tale scelta racconta di una Università che si mette in gioco e che a fianco del suo ruolo di officina di sapere e di cultura diviene anche luogo fisico e metaforico di innovazione e di promozione di competenze per la promozione dell’occupabilità che non può e non deve essere intesa come mera capacità di collocarsi nel mercato del lavoro ma, fondata su costrutti psicopedagogici, come metacompetenza necessaria ad attivare quel set di competenze utili a fronteggiare l’epoca contemporanea che se filosofi e pedagogisti definiscono del metacambiamento, il mondo del business e del management ama definire come intitolato a Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity (VUCA), tutti termini che rimandano all’indeterminatezza, all’imprevedibilità, all’accumularsi e affollarsi di dati ed esperienze che devono essere gestiti e fronteggiati.

A tal proposito Costa precisa che

In questa prospettiva la formatività del lavoro nell’ecosistema digitale delle macchine si qualifica come possibilità di dare e prendere forma-azione, a partire dalle energie e dalle potenzialità che l’insieme dei legami mette a disposizione, generando così non solo prodotti e risultati, ma sentieri di sviluppo, libertà e invenzioni a struttura emergente (Costa, 2019, p. 63).

Il progetto Engage si è collocato in tale humus, incrociando missione e attività del Career development center e le azioni previste dal piano strategico di ateneo.

Per il particolare target cui è stato rivolto, Engage ha permesso di sperimentare esperienze ponte di incontro tra scuola, università e imprese, nonostante le difficoltà presentatesi a seguito della pandemia.

In particolare il progetto ha inteso partire da una analisi dei fabbisogni delle micro e piccole imprese e poi definire modelli di analisi delle competenze digitali e trasversali dei giovani e creare occasioni di scambio confronto.

Ciò nella consapevolezza di poter agire su due fronti distinti e interconnessi: la sensibilizzazione delle micro e piccole imprese sul-