



# TeleGrow

Enhancing the Teleworking Digital Skills for the Middle aged employees



## TeleGrow Report 2021

Sintesi della ricerca



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

**2020-1-ES01-KA226-VET-096306**

**Erasmus+ KA226 – Partenariati per la preparazione all'educazione digitale**

# Indice

---

01

**Il progetto  
TeleGrow**

02

**I risultati  
Telegrow**

03

**Report  
Interattivo  
TeleGrow**

04

**Ricerca  
TeleGrow**

05

**Il contesto del  
Teleworking**

08

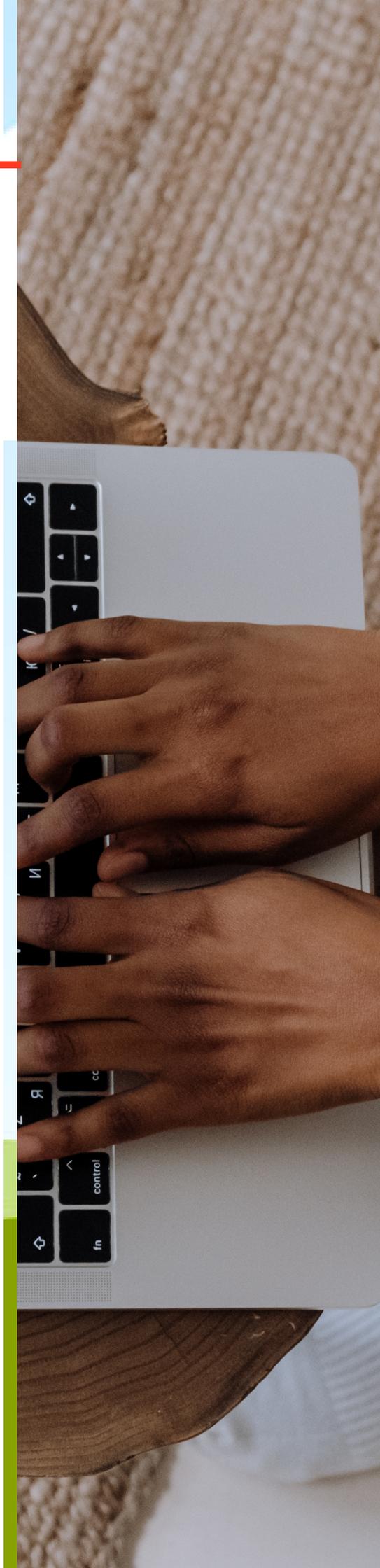
**I bisogni di soft  
skill e skill  
digitali**

11

**Strategie di  
apprendimento  
delle soft skills  
e delle skill  
digitali**

12

**Accelerare il  
Teleworking**



## Il progetto TeleGROW

---

Il progetto TeleGrow mira a migliorare l'occupabilità degli allievi IFP e dei dipendenti 50+ aggiornando le loro competenze digitali con la collaborazione di formatori IFP per promuovere l'adozione del telelavoro come un nuovo modo di lavorare.



**DURATA DEL PROGETTO**  
24 MESI (01/03/2021 - 28/02/2023)

**PAESI PARTNER**  
ITALIA - FRANCIA - GRECIA - POLONIA - SPAGNA



**TeleGrow cerca di migliorare le competenze e fornire maggiori opportunità di sviluppo professionale per gli studenti IFP e i dipendenti over 50 per superare il divario digitale.**

Prima di COVID-19, il telelavoro è stato adottato da pochissimi paesi e in pochissimi settori e quindi un gran numero di dipendenti non aveva esperienza nello smartworking. La pandemia attuale ha cambiato la nostra vita quotidiana, compreso il nostro ambiente di lavoro.

I dipendenti più maturi ultracinquantenni tendono ad avere meno competenze ICT e digitali rispetto ai dipendenti più giovani e hanno maggiori difficoltà nell'acquisizione di nuove conoscenze digitali. Circa il 30% di loro che ha iniziato a lavorare da casa, come risultato della situazione COVID-19, c'è un bisogno cruciale di acquisire alcune conoscenze digitali di base.

TeleGrow è mirato a valorizzare e sviluppare le priorità di Erasmus+ per migliorare il digitale hard e soft skills.

<https://telegrow.erasmus.site/>

# Il telelavoro definitivo per gli over 50

Digital  
& Soft  
Skills

Il progetto TeleGrow mira a fornire uno strumento di formazione utile per aiutare i dipendenti oltre i 50 anni a sviluppare le loro competenze digitali e ad adattarsi efficacemente nella nuova realtà del lavoro a distanza. La partnership cerca di migliorare le competenze e i metodi di formazione dei formatori VET e di offrire supporto per l'integrazione digitale dei dipendenti anziani nell'ambiente del telelavoro.



### Report interattivo TeleGROW

Rapporto interattivo con i risultati della fase di ricerca che analizza il contesto del telelavoro, il gap di competenze digitali per coloro che hanno più di 50 anni, e le barriere e le credenze che guideranno o limiteranno l'adozione del telelavoro.



### La guida Stay Gold

Una guida sulle soft skills trasversali applicate al telelavoro che si concentra sul mantenimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.



### TeleGrow HUB

Piattaforma di e-learning, progettata in un doppio formato: una sotto-piattaforma per i discenti VET e i dipendenti over 50 e una per i fornitori/formatori VET.



### I moduli di formazione TeleGrow

Uno strumento di formazione modulare con competenze digitali trasversali che doterà i professionisti più anziani delle competenze necessarie nell'era digitale.

Gruppi target  
Formazione professionale e  
Formazione scolastica



Studenti professionali  
Formatori professionali  
Dipendenti  
Datori di lavoro

# Il Report Interattivo TeleGROW

TeleGrow Report è una fonte interattiva che fornisce un ampio e utile schema del quadro generale che esiste in ogni paese partner riguardo al telelavoro.

La prima fase del progetto Telegrow è consistita nello sviluppo di una ricerca in ogni Paese partner per ottenere informazioni preziose per il progetto. Il risultato di questa ricerca è stato riassunto in questo rapporto. La versione interattiva e il rapporto completo sono disponibili anche sul sito web del progetto: <https://telegrow.erasmus.site/>

## Metodo di ricerca

Implementazione della fase di ricerca: da Aprile a Luglio 2021

### *Su quali modelli abbiamo basato la nostra ricerca?*

- Modello di accettazione della tecnologia (TAM)
- Quadro delle competenze digitali per i cittadini (DigComp 2.0)
- Quadro delle competenze digitali per gli educatori (DigCompEdu)
- Altri livelli testati

## Desk Research

ITALIA - FRANCIA  
GRECIA - POLONIA - SPAGNA

### *Qual è la situazione di ogni Paese?*

- Livello di adozione del telelavoro prima e dopo la pandemia
- Legislazione che regola il telelavoro
- Competenze digitali e politiche di sviluppo
- Buone pratiche sul telelavoro

## Sondaggi tra studenti e formatori professionali

257

Studenti ed impiegati nella formazione professionale

### *Studenti ed impiegati formazione professionale e Teleworking*

- Barriere e convinzioni
- Percezione del livello dell hard e soft skill.
- Priorità nello smartworking fra le hard e le soft skill

229

Fornitori e formatori nella formazione professionale

### *Fornitori e formatori formazione professionale e Teleworking*

- Priorità nello smartworking delle hard e soft skill
- Strategie ed ostacoli per fornire un'efficace formazione agli impiegati over 50.

## Focus Group con rappresentanti di imprese

6

Focus Group

34

Focus Group  
Partecipanti

### *Qual è la visione sullo smartworking dei datori di lavoro?*

- Vantaggi, ostacoli e bisogni per incentivare lo smartworking
- Le soft skill e le skill digitali considerate essenziali
- Divario digitale in 50+ e formazione
- Buone pratiche

TeleGROW  
Report

<https://telegrow.erasmus.site/>

## Il contesto del Teleworking

---

Il telelavoro è un nuovo modo di lavorare che è qui per restare. Spinti dalla situazione della pandemia, la maggior parte dei Paesi hanno adattato la loro legislazione per promuovere il telelavoro e garantire i diritti e i doveri dei dipendenti e dei datori di lavoro.

Il concetto di telelavoro è definito in modi diversi a seconda delle leggi dei Paesi. Hanno in comune la considerazione del telelavoro come una forma di organizzazione del lavoro sviluppata a distanza con l'uso prevalente della tecnologia (ICT).

### IL CONCETTO DEL TELEWORKING NELLA LEGGE

- Un impiego svolto fuori dai locali del datore di lavoro.
- Può essere adottato parzialmente o totalmente.
- Uso del computer e di sistemi e mezzi telematici e della telecomunicazione.
- Sviluppato su base volontaria, con un accordo tra il dipendente e il datore di lavoro.
- Garantire gli stessi diritti e doveri dei dipendenti all'interno dei locali dell'azienda.
- Fornire strutture ai dipendenti per il telelavoro.



L'Italia è il paese che ha il concetto più avanzato chiamato SmartWorking (o Lavoro Agile) che si basa sulla promozione della flessibilità e dell'autonomia dei dipendenti nella scelta di spazi, tempi e strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilità dei risultati.

# Riferimenti normativi sul Teleworking



<b>ITALIA</b>	<a href="#">Law 22 May 2017, n. 81 - Normattiva</a>
<b>FRANCIA</b>	<a href="#">Labour code 24th september, 2021 art. L1222-9 paragraph 1.</a>
<b>GRECIA</b>	<a href="#">CHAPTER B: REGULATIONS FOR MODERN FORMS OF WORK</a> <a href="#">Article 66 Teleworking – Replacement of article 5 of Law 3846/2010</a>
<b>POLONIA</b>	<a href="#">Labour code (1974), Art 67.5. (chapter 2b. Hiring staff in the form of teleworking</a>
<b>SPAGNA</b>	<a href="#">Royal Decree-Law 28/2020, of September 22, on remote work</a>

## Buone pratiche sul telelavoro

Alcune informazioni e buone pratiche a seguito della pandemia Covid19

<p><b>CREDEM IBANK</b></p> <p><a href="https://www.credem.it/content/credem/it">https://www.credem.it/content/credem/it</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema di adozione completa dello smart working, attraverso un concetto di lavoro flessibile e adattivo</li> <li>Formazione e addestramento dei dipendenti per dare loro un utile e concreto kit di competenze digitali</li> </ul>	<p><b>FICANTIERI Manifatture</b></p> <p><a href="https://www.ficantieri.com/it/sostenibilita/gestione-risorse-umane/le-nostre-iniziative-per-il-covid-19/">https://www.ficantieri.com/it/sostenibilita/gestione-risorse-umane/le-nostre-iniziative-per-il-covid-19/</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacità di implementare lo smart working in un'azienda produttiva</li> <li>Organizzazione intelligente del lavoro con l'adozione di strategie flessibili per ogni dipendente tenendo conto della sua situazione personale</li> <li>Istruzione e formazione</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Focus sulla sicurezza degli impiegati</li> <li>Bilanciamento fra la vita lavorativa e privata</li> <li>Trasformazione della Flessibilità del posto di lavoro</li> </ul>	<p><b>BEAT</b></p> <p><a href="https://www.capital.g.r/epixeiriseis/3523707/beat-euelixia-gia-100-tilergasia-olo-to-2021">https://www.capital.g.r/epixeiriseis/3523707/beat-euelixia-gia-100-tilergasia-olo-to-2021</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condivisione di buone prassi</li> <li>Creazione di un canali di comunicazione fra la compagnia e i suoi clienti</li> <li>Lavoro sulla costruzione dei team</li> <li>Sviluppo personale</li> </ul>	<p><b>RESOLUTIONMKG</b></p> <p><a href="https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2647315385528947&amp;id=2102585396668618">https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2647315385528947&amp;id=2102585396668618</a></p>
<p><b>LA POSTE</b></p> <p><a href="https://www.laposte.fr/">https://www.laposte.fr/</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le condizioni di salute sono prese in considerazione fornendo un equipaggiamento ergonomico</li> <li>Offerta di corsi in e-learning per gli impiegati che hanno meno familiarità con la tecnologia</li> </ul>	<p><b>L'OREAL</b></p> <p><a href="https://www.loreal.com/fr/">https://www.loreal.com/fr/</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offrire corsi di formazione e-learning sulla pratica del lavoro a distanza (sui potenziali rischi per la loro salute fisica e mentale)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Imparare attraverso un legame emotivo all'interno della società</li> <li>Rendere possibile il legame intergenerazionale in modo che il gruppo target del nostro progetto TeleGrow (50+) si senta a proprio agio mentre acquisisce nuove competenze (digitali),</li> </ul>	<p><b>Latarnicy w akcji (Lamplighters at work)</b></p> <p><a href="http://Latarnicywakcji.pl">Latarnicywakcji.pl</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La linea di supporto è facilmente accessibile</li> <li>Il team di supporto tecnico è composto da persone che hanno ottenuto le competenze digitali necessarie in modo da poter guidare gli altri, in particolare gli insegnanti, su come utilizzare gli strumenti di insegnamento online</li> </ul>	<p><b>Un progetto del governo polacco - Linea di supporto tecnico per gli insegnanti</b></p>
<p><b>CAP GEMINI Spain</b></p> <p><a href="https://www.capgemini.com/es-es/">https://www.capgemini.com/es-es/</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizzare riunioni regolari online, o attività che generano un sentimento di "squadra", anche a distanza</li> <li>Rafforzare il senso di appartenenza all'azienda, che migliorerà i loro risultati</li> </ul>	<p><b>ASTRAZENECA Spain</b></p> <p><a href="http://www.astrazeneca.es">www.astrazeneca.es</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La necessità di rispettare i tempi di riposo nel telelavoro</li> <li>La formazione e l'accompagnamento dei lavoratori, affinché sviluppino le competenze e abbiano gli strumenti necessari</li> </ul>

**Formazione sulle competenze digitali**  
**Assistenza sanitaria e sicurezza**  
**Supporto e accompagnamento**

**Impegno e comunicazione**  
**Disconnessione digitale**  
**Flessibilità**

<https://telegrow.erasmus.site/>

# Adozione del telelavoro

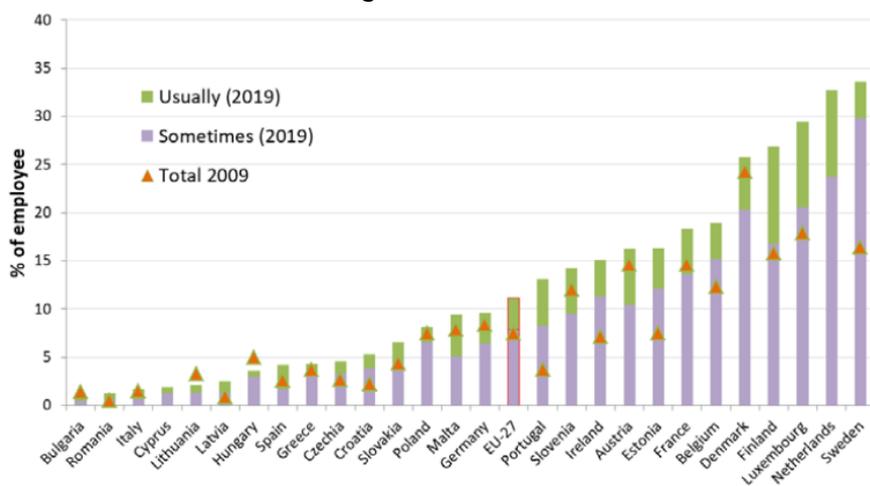
## ADOZIONE NELLE NAZIONI, CREDENZE E OSTACOLI

L'adozione del telelavoro è stata accelerata dalla pandemia. Questo nuovo modo di lavorare ha dimostrato che migliora l'equilibrio vita-lavoro, la produttività e la soddisfazione sia dei dipendenti che delle aziende. Le prove indicano che le aziende e i lavoratori continueranno a scommettere su questo nuovo modo di lavorare. La ricerca TeleGrow ha analizzato l'adozione in ogni Paese e le barriere e le credenze che possono rallentare il progresso del telelavoro.

### IL TELELAVORO IN EUROPA

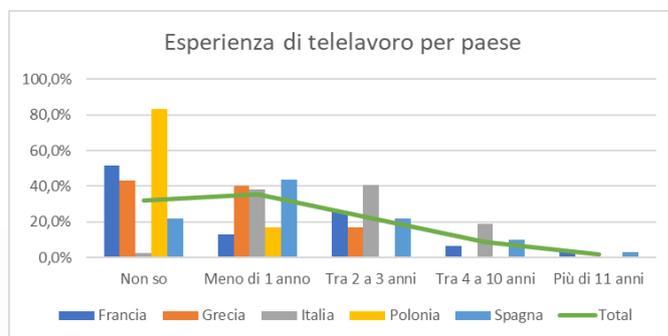
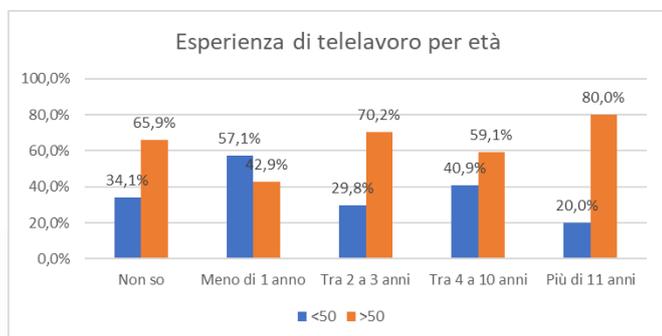
Nel 2019, la quota di occupati che lavoravano da casa regolarmente o almeno qualche volta era superiore al 30% in una manciata di paesi. Era inferiore al 10% nella metà degli Stati membri dell'UE, tra cui Italia, Spagna, Grecia e Polonia. Solo la Francia era al di sopra della media UE. I paesi del Nord Europa hanno mostrato la più grande crescita dell'adozione del telelavoro negli ultimi dieci anni. Dallo scoppio della pandemia Covid-19 lavorare da casa è diventato la norma per il 40%, Eurofound (2020)).

Prevalenza del telelavoro negli Stati membri dell'UE



Source: Eurostat, LFS.

### Esperienza di TELEWORKING degli allievi e dei dipendenti VET che hanno partecipato alla ricerca TeleGrow



© European Union, 2020 – JRC120945

# 5.4%

occupati nell'UE-27 hanno di solito lavorato da casa nel 2019

# 15%

degli occupati nell'UE non aveva mai telelavorato prima della pandemia

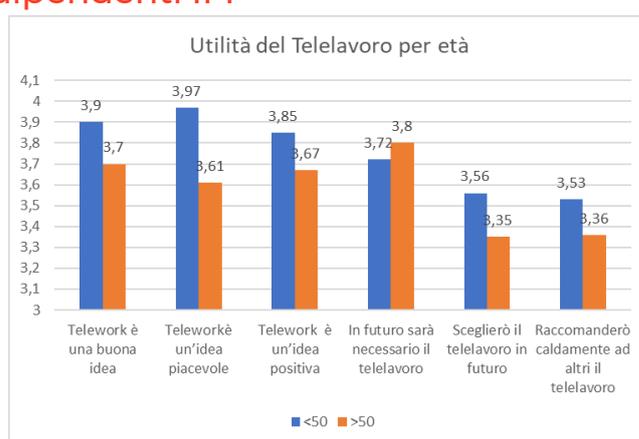
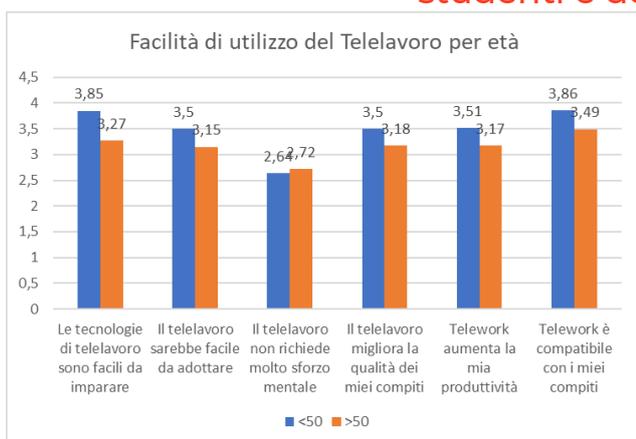
# 40%

di coloro che lavorano nell'UE hanno iniziato a telelavorare a tempo pieno a causa della pandemia.

# Ostacoli e convinzioni

La ricerca TeleGrow ha dimostrato che mentre il telelavoro è visto come un modo di lavorare facile e utile e c'è un atteggiamento positivo verso di esso, l'intenzione di un uso futuro scende nella maggior parte dei Paesi. Anche se il suo uso è comodo, utile ed è una buona idea, non credono che lo raccomandano, o lo sceglieranno, anche se, credono che le aziende lo richiederanno. Questo è anche evidente in un'analisi per età, con quelli sopra e sotto i 50 anni, quindi indipendentemente dall'età o dal Paese di origine, i risultati sono simili nelle loro differenze.

## Modello di accettazione della tecnologia (Modello TAM) da parte degli studenti e dei dipendenti IFP



## Barriere e convinzioni sul telelavoro di studenti e impiegati IFP

Per quanto riguarda le barriere e le convinzioni sul telelavoro, l'età e il Paese d'origine non sono determinanti, ma descrittivamente si può indicare che le maggiori barriere sono che l'ambiente di lavoro è completamente aperto al lavoratore, seguito dal fatto che nessuno controllerà i rischi per la salute associati al telelavoro.

Nel frattempo, la convinzione più grande si riferisce alla sensazione di solitudine e di essere isolati quando si lavora in un ambiente senza colleghi, mentre quello che vedono meno probabile è che devono essere disponibili 24 ore al giorno perché stanno telelavorando. D'altra parte, le barriere meno importanti sono non avere responsabilità ben definite e compiti da svolgere da casa, in quanto ciò influisce sulle loro possibilità di promozione e sviluppo professionale.

BARRIERE (1 a 5)	<50	>50
L'ambiente di lavoro sarà sotto la mia responsabilità e manutenzione.	3,54	3,01
Nessuno effettuerà sorveglianza sanitaria o valutazione dei rischi nel mio ambiente di lavoro.	3,46	3,04
Non avrò un'attrezzatura adeguata per il telelavoro se l'azienda non me la fornisce.	3,3	2,86
Potevo sentire meno affinità con l'azienda che nel lavoro fisico.	3,4	3,03
Non riesco a raggiungere i supervisori così rapidamente e ho più ritardi nelle decisioni.	2,91	2,82
Avrò bisogno di formazione e consigli specifici per svolgere un telelavoro efficace nel mio nuovo lavoro.	3,27	3,07
Non avrò una definizione chiara delle mie responsabilità o un'istruzione ben definita sui miei compiti.	2,71	2,55
Ostacolerà il mio sviluppo professionale e le opportunità di promozione	2,91	2,67
CREDENZE (1 a 5)	<50	>50
Potrei essere facilmente oberato di lavoro: abuso di "lavoro su chiamata".	3,51	3,3
Dovrei essere disponibile 24 ore al giorno.	2,39	2,53
Sarebbe stressante per me se la mia azienda monitorasse costantemente il mio lavoro.	3,21	3,11
Potrei avere la tendenza a lavorare troppo (workaholism).	3,11	3,11
Mi sentirei più isolato durante il telelavoro. Mi mancherebbero compagni di lavoro e altre persone.	3,78	3,48
Potrei provare un conflitto tra l'azienda e la lealtà familiare mentre lavoro da casa.	3,29	3,03
Non avrò assistenza tecnica e dovrò risolvere i problemi da solo.	2,89	3,01

<https://telegrow.erasmus.site/>

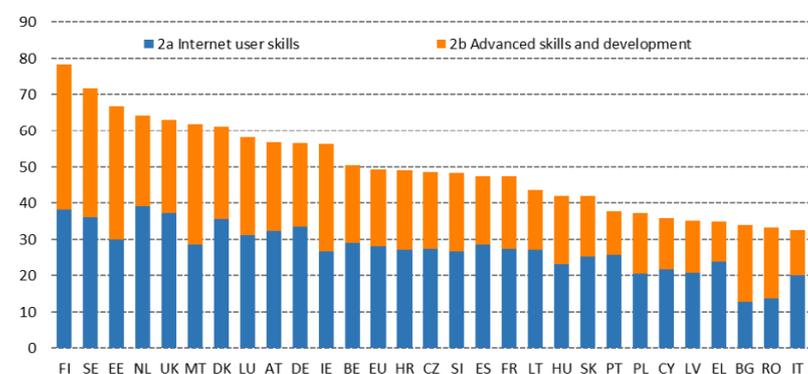
# Skill digitali e trasversali

## CAPACITÀ AL TELELAVORO E DIVARIO DIGITALE

Il telelavoro richiede una varietà di competenze digitali diverse, e in effetti, si osserva che il livello di competenze digitali e la formazione ICT hanno una correlazione positiva con la quantità e la qualità del telelavoro. ("JRC:Telework in the EU", 2020). La ricerca di TeleGrow ha analizzato il livello di competenze digitali in Europa e in ogni Paese partecipante e quali sono le principali politiche e strategie per migliorare.

### SKILL DIGITALI IN EUROPA

Capitale umano Indice di economia e società digitale (DESI) 2020



Source: DESI 2020, European Commission.

58%

Individui che hanno le competenze digitali basilari

33%

Individui con skill digitali superiori

61%

Individui che hanno almeno le skill basilari sui software

35%

Individui tra i 55 e i 74 anni che hanno almeno competenze di base

### DIVARIO DIGITALE

**I LAVORATORI SOPRA I 50 ANNI TENDONO AD AVERE MINORI COMPETENZE DIGITALI**

Gli indicatori delle competenze sono fortemente influenzati dagli aspetti socio-demografici. Per esempio, l'82% dei giovani (16-24 anni), l'85% di coloro che hanno un'istruzione formale elevata, il 68% dei lavoratori dipendenti o autonomi e l'87% degli studenti hanno almeno competenze digitali di base. Al contrario, solo il 35% delle persone tra i 55 e i 74 anni e il 30% dei pensionati e degli inattivi possiede competenze di base.

(DESI Human Capital Report 2020)



*Sviluppare le competenze digitali della forza lavoro dell'UE è essenziale*



**Digital Skills and Jobs Coalition**

## Politiche per sviluppare le skill digitali

National strategy for digital competencies

ITALIA

Digitalisation of the society: a political will

FRANCIA

Digital skills for Digital Greece

GRECIA

The digitalised Poland

POLONIA

National Plan for Digital Competences

SPAGNA



<https://telegrow.erasmus.site/>

# Skill digitali & Soft Skills

Il nucleo della ricerca di TeleGrow è stato sviluppato attraverso dei questionari. Sono state analizzate le competenze digitali in cui gli studenti IFP e i dipendenti over 50 dovrebbero essere formati e quali strategie di apprendimento i formatori IFP dovrebbero usare per insegnarle in modo efficiente.

## SKILL DIGITALI

I datori di lavoro che hanno partecipato alla nostra ricerca considerano le competenze digitali essenziali e se i dipendenti non hanno sufficiente alfabetizzazione digitale questa è una barriera per promuovere il telelavoro.

- + Comunicazione efficiente
  - + Collaborazione
  - + Gestione dei progetti
  - + Sicurezza online
- sono le più apprezzate.

Tuttavia, ritengono che le soft skills siano ancora più importanti:

- + Lavoro di squadra
  - + Autonomia
  - + Gestione dello stress
  - + Capacità di apprendimento
- sono le più evidenziate.



Digital Competence Framework for Citizens (DigComp 2.0)

## SOFT SKILLS

- Controllo emotivo e gestione dello stress
- Benessere fisico e mentale
- Autogestione
- Flessibilità e agilità
- Caregiving e responsabilità domestiche
- Capacità di apprendimento

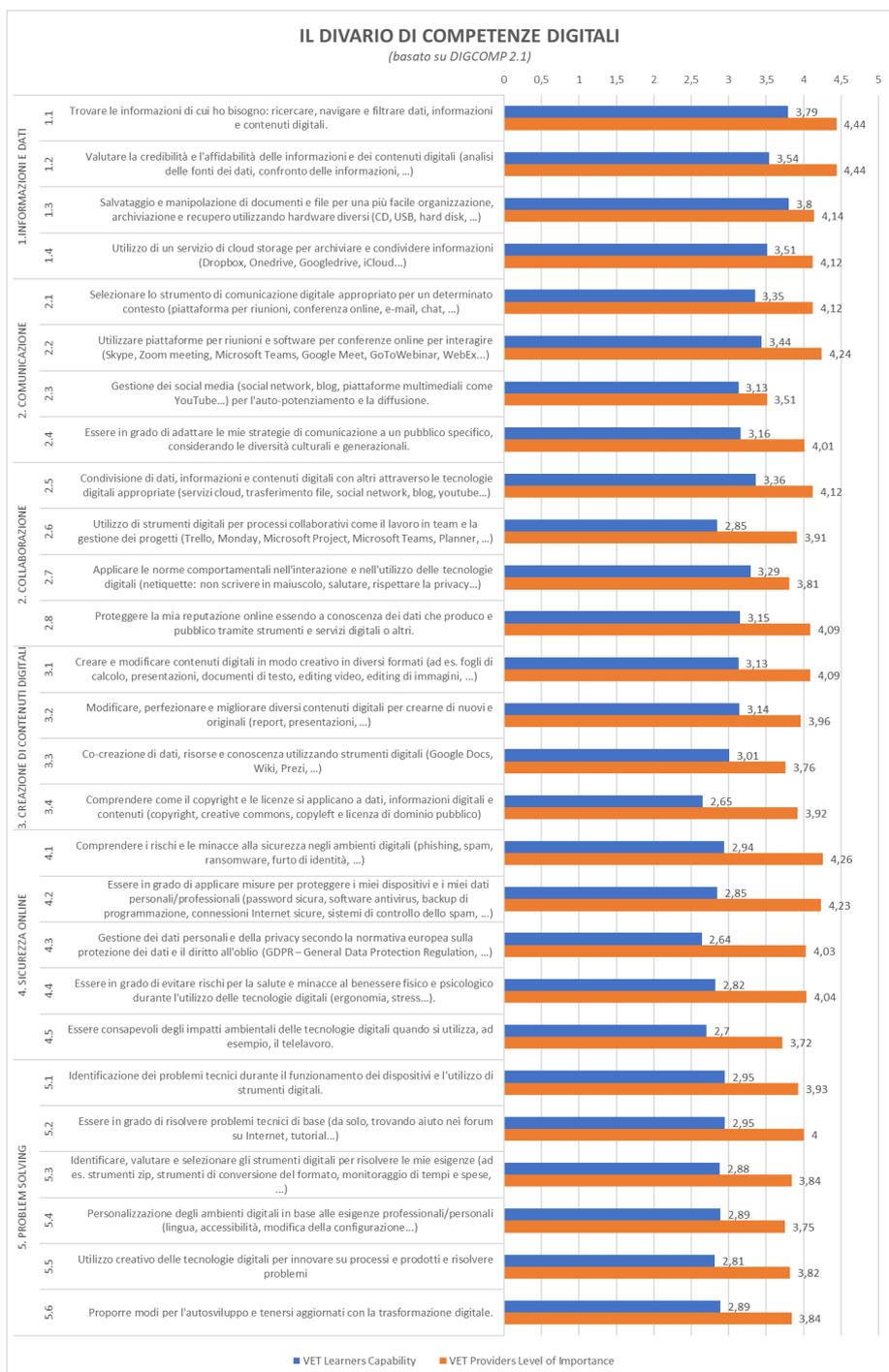


Le competenze digitali sono essenziali per favorire il telelavoro, ma le competenze soft sono ancora più importanti per i datori di lavoro.

# I bisogni delle skill digitali & Soft Skills

Esiste un GAP tra il livello di importanza attribuito alle competenze digitali dagli fornitori IFP e le capacità autovalutate dai discenti IFP, indipendentemente dalla loro età o dal paese di origine. Questo divario mostra il miglioramento delle competenze che i discenti e i dipendenti IFP dovrebbero sviluppare.

L'analisi delle skill digitali è basata su Digital Competence Framework for Citizens (DigComp 2.0)



## BISOGNI SKILL DIGITALI

Si raccomanda che la formazione in competenze digitali venga effettuata soprattutto nelle aree della Sicurezza Online e del Problem Solving, poiché i livelli di competenza in aree come la Comunicazione, la Collaborazione e la Gestione delle Informazioni sono migliori. Tuttavia, se si considerano i gruppi di età superiore ai 50 anni, si osserva che anch'essi hanno bisogno di formazione in queste aree per raggiungere il livello di competenze dei più giovani studenti e dipendenti IFP.

## BISOGNI SOFT SKILLS

Osservando i risultati relativi alle soft skills, è molto chiaro che tutti i gruppi concordano sul fatto che l'apprendibilità e l'efficace gestione e controllo delle emozioni e dello stress, sono le più importanti, ma forse si dovrebbe notare che sono un tipo di abilità difficile da praticare. Pertanto, uno sforzo dovrebbe essere fatto nelle comunità educative IFP per migliorare il livello di soft skills dei loro studenti.

<https://telegrow.erasmus.site/>

# Strategie di apprendimento skill digitali e soft skill

L'indagine condotta presso i fornitori IFP ha offerto approfondimenti sia sulle competenze necessarie, ma anche sui principali problemi che devono affrontare per avvicinarsi ai discenti di età superiore ai 50 anni e per fornire loro una formazione digitale efficiente.

Ostacoli allo sviluppo delle competenze digitali degli studenti 50+ per Paese dei fornitori IFP

Quali sono gli ostacoli più importanti che hai incontrato nella formazione delle competenze digitali per adulti?	Francia	Grecia	Italia	Polonia	Spagna	Total
Mancanza di fiducia	3,58	2,9	3,54	3,27	3,72	3,5
Mancanza di motivazione	3,27	4	3,2	3,6	3,38	3,44
Mancanza di tempo	3,67	3,03	2,8	3,57	3,35	3,28
Mancanza di attrezzatura tecnica	4	3,5	3,32	3,77	3,34	3,51
Atteggiamenti negativi verso l'uso della tecnologia	3,82	2,7	3,54	3,33	3,41	3,39
Percezione di irrilevanza (mancanza di benefici tangibili)	3,55	4,4	3,37	3,57	3,21	3,49
Limiti economici	3,67	3,6	2,83	3,37	2,83	3,12
Mancanza di competenze digitali di base per apprendere in modo efficace	4,03	2,8	3,88	3,53	3,71	3,64
Mancanza di supporto (da formatori, colleghi, famiglia, ecc.)	3,88	3,07	3,78	3,47	3,47	3,53
Mancanza di corsi di insegnamento adeguati (ad esempio, un programma pertinente e una metodologia adeguata all'età)	4	3,73	3,68	3,5	3,43	3,61

Strategie per fornire una formazione digitale efficiente da parte dei fornitori di IFP per Paese

Livello di accordo con le seguenti affermazioni su come possiamo fornire una formazione digitale più efficiente agli studenti over 50?	Francia	Grecia	Italia	Polonia	Spagna	Total
Rendere l'apprendimento rilevante per il tuo lavoro e la tua occupabilità	4,39	4,7	4,1	4	4,41	4,34
Offrire un orario flessibile	4,24	4,17	4,1	4,03	4,38	4,24
Promuovere la partecipazione attiva e l'interazione sociale (ad esempio, discussioni in piccoli gruppi, giochi di ruolo, esperimenti, ecc.)	4,3	4,53	4,2	4,03	4,05	4,17
Integrare le loro esperienze di vita e conoscenze nelle attività di apprendimento	4,27	4,7	4,2	3,97	4,31	4,29
Fornire assistenza e guida per risolvere problemi e difficoltà	4,36	4,57	4,15	4,23	4,48	4,38
Utilizzare una varietà di metodi di insegnamento e apprendimento, incluso l'apprendimento pratico (ad es. casi di studio, simulazione, giochi,	4,36	4,73	4,17	4,03	4,34	4,32
Fornire strumenti di autovalutazione	4,09	4,07	4,17	4	3,98	4,04
Fornire un ambiente di apprendimento che offra molteplici risorse e la capacità di porre domande e correggere errori	4,39	4,53	4,15	4,13	4,31	4,3
Monitorare i progressi degli studenti e fornire un feedback efficace	4,48	4,3	4,1	4,27	4,48	4,36

Per superare il digital divide degli over 50 abbiamo bisogno di buoni materiali di formazione con buone strategie di apprendimento su misura per gli studenti adulti.

Le barriere che i fornitori di IFP/formatori hanno trovato quando insegnano agli studenti over 50 rivelano questioni interessanti, come il fatto che il loro livello di conoscenza digitale è più basso, e che sono stati meno formati in quest'area digitale.

Per questo motivo, i fornitori di IFP pensano che il modo migliore per insegnare le competenze digitali agli over 50 sia quello di motivarli dando significato a questa conoscenza nel loro ambiente di lavoro, mentre vengono forniti consigli e orientamento costanti durante il processo di apprendimento, oltre a monitorare i progressi degli studenti e dare loro un feedback.

# Accelerare il Teleworking

La diffusione del telelavoro richiede ulteriori miglioramenti sia da parte dei dipendenti che dei datori di lavoro, poiché offre grandi opportunità e benefici. Ci stiamo muovendo verso un modo ibrido di lavorare che richiede un rafforzamento delle competenze digitali e cambiamenti culturali legati alla trasformazione digitale.

## PRO

- Maggiore produttività
- Migliore equilibrio tra lavoro e vita privata
- Flessibilità e autonomia
- Maggiore soddisfazione e benessere dei dipendenti
- Attrazione di talenti per le aziende
- Impegno dei dipendenti e fiducia tra azienda e lavoratore
- Inclusività per le persone svantaggiate
- Riduzione dei costi di trasporto e del tempo di viaggio
- Minore impatto sull'ambiente

## &

## BISOGNI

- Buone attrezzature e investimenti delle aziende
- Aggiornamento/riqualificazione delle competenze digitali
- Apprendimento continuo delle competenze digitali con metodi di formazione efficienti.
- Miglioramento delle Soft Skills (lavoro di squadra, collaborazione... in contesti remoti)
- Politiche chiare nelle aziende riguardo al telelavoro
- Evitare il disimpegno emotivo e l'isolamento.
- Imparare strategie per la disconnessione digitale.
- Miglioramenti nella legislazione
- Cambiamento culturale e leadership.

Il progetto TeleGROW contribuirà agli obiettivi dell'UE migliorando le competenze digitali e soft degli studenti e dei dipendenti VET e formando i fornitori VET con strategie di apprendimento efficienti per insegnare loro.



Guida  
Stay Gold

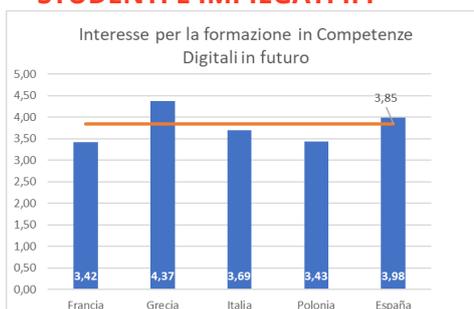


TeleGrow  
HUB



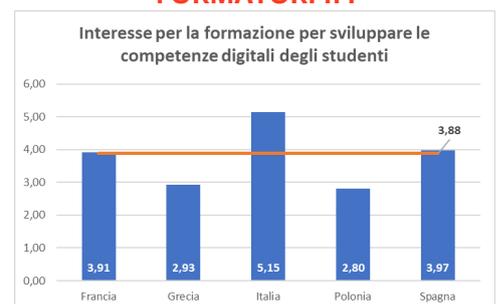
Moduli formativi  
TeleGrow

### STUDENTI E IMPIEGATI IFP



**ALTO LIVELLO  
DI VOLONTÀ  
DI ESSERE FORMATI  
SU TELEGROW DEI  
GRUPPI DI  
DESTINATARI**

### FORMATORI IFP



<https://telegrow.erasmus.site/>



# TeleGrow

Enhancing the Teleworking Digital Skills for the Middle aged employees

©2021

Erasmus+ Partnership TeleGrow Project:  
Enhancing the TeleWorking Digital Skills for the Middle Aged Employees

2020-1-ES01-KA226-VET-096306

Erasmus+ KA226 – Partnerships for digital education readiness

**Grazie a  
tutti i  
partecipanti!**

More information:

<https://telegrow.erasmus.site/>

Erasmus+ Partnership TeleGrow Project



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.*