

DEIMAN4FINANCE

WP2.A1

METODOLOGIA



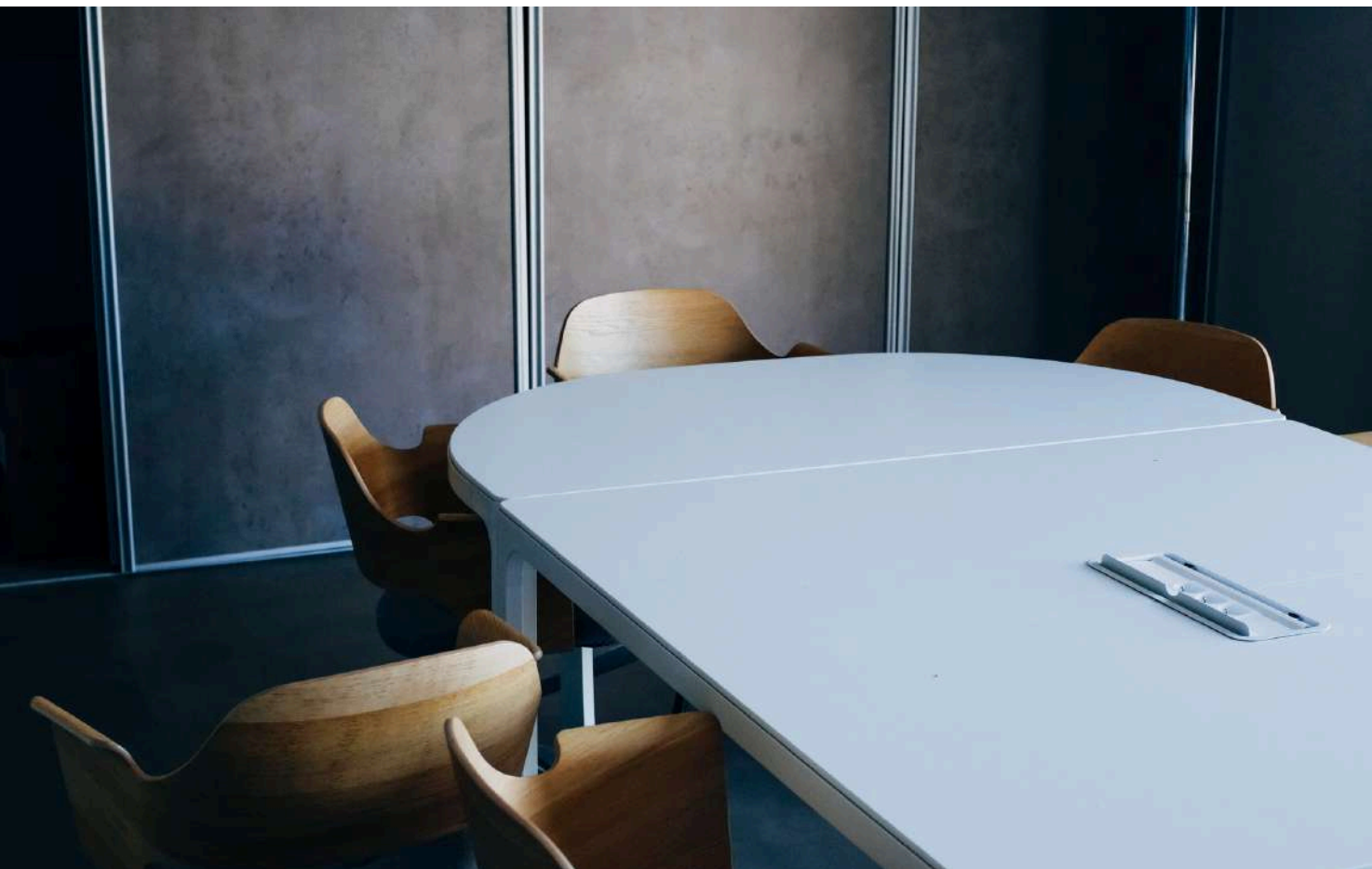
Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per essi.

GENNAIO
2025

Sommario

Introduzione	03
Descrizione del progetto	06
Descrizione dell'obiettivo	12
Descrizione del corso	15
Responsabile della diversità, equità e inclusione (DEI)	19
Migliori pratiche per i gestori DEI	25
Linee guida per le microcredenziali	35
Conclusioni	53





Introduzione

1.1 Importanza della diversità, dell'equità e dell'inclusione nel settore finanziario

Nell'attuale panorama globale, caratterizzato da rapidi cambiamenti economici e sociali, la diversità, l'equità e l'inclusione (DEI) sono fattori strategici per il successo di qualsiasi organizzazione, soprattutto nel settore finanziario. Tradizionalmente percepito come conservatore e dominato da modelli di leadership omogenei, il settore finanziario sta riconoscendo sempre più il valore della DEI nell'affrontare le sfide del mercato e nel promuovere l'innovazione e la crescita sostenibile.

→ **Diversità: una risorsa per la competitività**

La diversità, intesa come varietà di esperienze, competenze e background culturali, consente alle aziende finanziarie di affrontare problemi complessi con prospettive multiple. I team eterogenei hanno dimostrato una maggiore capacità di innovazione, processi decisionali migliorati e una risposta più efficace alle esigenze di una clientela sempre più eterogenea. Ad esempio, includere donne, minoranze etniche e persone con disabilità nei team dirigenziali aumenta la rappresentatività di un'organizzazione, avvicinandola ai propri clienti e alle loro esigenze.

→ **Equità: una questione di correttezza e performance**

L'equità garantisce che ogni individuo, indipendentemente dal suo background, abbia accesso a opportunità e risorse adeguate per realizzare il proprio potenziale. Nel settore finanziario, promuovere l'equità significa eliminare le barriere che ostacolano l'avanzamento di carriera dei talenti sottorappresentati e garantire che tutti abbiano la possibilità di contribuire al successo organizzativo. Politiche incentrate sull'equità, come programmi di tutoraggio per gruppi svantaggiati o iniziative per ridurre il divario retributivo di genere, non solo promuovono la giustizia sociale, ma migliorano anche la coesione interna e la produttività.

→ **Inclusione: creare un ambiente di supporto per tutti**

L'inclusione consiste nel creare un ambiente in cui ogni dipendente si senta valorizzato, rispettato e supportato. Nel settore finanziario, ciò si traduce nell'implementazione di politiche e pratiche che garantiscano la partecipazione attiva di tutti gli individui, indipendentemente da genere, etnia, orientamento sessuale o disabilità. Un ambiente inclusivo promuove il benessere dei dipendenti, riduce il turnover e rafforza il coinvolgimento, con effetti positivi sulla redditività e sulla reputazione aziendale.

→ **DEI come leva per l'innovazione e la sostenibilità**

Diversità, equità e inclusione non sono solo valori etici, ma anche strumenti per migliorare le performance aziendali e promuovere la sostenibilità. Studi internazionali hanno dimostrato che le aziende che adottano politiche DEI ottengono risultati finanziari migliori rispetto ai concorrenti meno inclusivi. Questo accade perché la DEI migliora la resilienza organizzativa e la capacità di rispondere a un mercato globale in evoluzione.

Nel contesto del settore finanziario, promuovere la DEI significa anche garantire una maggiore responsabilità sociale e ambientale, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS) delle Nazioni Unite. Le istituzioni finanziarie che adottano la DEI non solo migliorano il loro impatto sociale, ma si posizionano anche come leader del cambiamento, attraendo investitori e clienti alla ricerca di partner etici e responsabili.

→ **Sfide e opportunità**

Nonostante i progressi, il settore finanziario si trova ad affrontare sfide significative per realizzare appieno il potenziale della DEI. Persistono barriere culturali, stereotipi di genere e una scarsa consapevolezza dell'importanza di politiche inclusive. Tuttavia, queste sfide rappresentano anche opportunità per le aziende che scelgono di investire nella DEI. Distinguersi sul mercato, attrarre talenti e costruire una reputazione positiva sono solo alcuni dei vantaggi tangibili dell'adozione di una cultura inclusiva. In conclusione, diversità, equità e inclusione non sono solo imperativi etici, ma strumenti fondamentali per il progresso del settore finanziario. Promuoverli significa creare organizzazioni più resilienti e innovative, pronte ad affrontare le sfide di un mondo sempre più complesso e interconnesso.



2. Descrizione del progetto

2.1 Struttura, contesto e obiettivi del progetto

Il progetto DEIMAN4FINANCE, acronimo di Diversity, Equity, and Inclusion as an Asset in Financial Sector, è un'iniziativa innovativa finanziata nell'ambito del programma Erasmus+ Azione Chiave 2. È stato lanciato il 1° dicembre 2024 e avrà una durata di 24 mesi, fino al 30 novembre 2026. Il progetto mira ad affrontare strategicamente le sfide poste dalla mancanza di inclusività e diversità nel settore finanziario, concentrandosi sull'adattamento dell'istruzione e formazione professionale (IFP) alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione.

La struttura del progetto è concepita per rispondere sistematicamente alle esigenze formative di lavoratori e studenti, integrando i principi di diversità, equità e inclusione (DEI) in uno specifico contesto settoriale. L'approccio mira a colmare il divario tra le competenze richieste dal settore finanziario e la preparazione offerta dai tradizionali programmi di formazione professionale, fornendo soluzioni innovative, flessibili e accessibili.

→ **2.2 Scopo e aree di applicazione del progetto DEIMAN4FINANCE**

L'obiettivo primario del progetto è promuovere l'integrazione di diversità e inclusione come asset strategici per il settore finanziario. Questo obiettivo sarà raggiunto attraverso lo sviluppo di moduli formativi innovativi e l'introduzione di una nuova figura professionale: il Diversity, Equity and Inclusion Manager (DEIMAN). Questa figura sarà centrale nel promuovere l'adozione di pratiche inclusive all'interno delle organizzazioni, contribuendo alla creazione di ambienti di lavoro più equi e rispettosi.

Aree di applicazione del progetto:

- Istruzione e formazione professionale (IFP): adattare i programmi di formazione alle esigenze di un settore in cui l'innovazione e la capacità di attrarre talenti diversi sono essenziali.
- Settore finanziario: promuovere cambiamenti culturali e operativi all'interno delle aziende, incoraggiando l'adozione di politiche inclusive e innovative.
- Inclusione sociale: offrire opportunità di formazione a gruppi sottorappresentati, come donne, migranti e persone con disabilità, migliorando così il loro accesso al mercato del lavoro.

→ **2.2.1 Il ruolo strategico dell'istruzione professionale e delle micro-credenziali**

L'istruzione e la formazione professionale (IFP) sono al centro del progetto DEIMAN4FINANCE e rappresentano uno strumento fondamentale per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro. Attraverso la creazione di moduli formativi flessibili e incentrati sullo studente, il progetto mira a:

- Fornire percorsi di apprendimento personalizzati che tengano conto delle diverse esigenze dei partecipanti.
- Integrare l'uso delle micro-credenziali, uno strumento innovativo per certificare competenze specifiche in ambiti chiave quali la gestione della diversità, l'equità e l'inclusione.

Le micro-credenziali, allineate ai quadri europei come EQF ed ECVET, consentono il riconoscimento formale delle competenze acquisite attraverso esperienze di apprendimento brevi e modulari. Questa flessibilità consente al progetto di raggiungere un pubblico ampio, inclusi lavoratori in cerca di riqualificazione, studenti e professionisti del settore finanziario.



2.3 Obiettivi specifici: adattare la formazione professionale alle esigenze del settore finanziario

Per rispondere alle esigenze di un settore in continua evoluzione, il progetto si propone di raggiungere i seguenti obiettivi specifici:

1. Adattare la formazione professionale alle esigenze del mercato:
 - Sviluppare programmi di formazione su misura che riflettano le competenze richieste nel settore finanziario, come la gestione della diversità e la capacità di lavorare in ambienti multiculturali.
 - Creare la nuova figura professionale del DEI Manager, essenziale per guidare le aziende nell'implementazione di politiche inclusive.
2. Flessibilità e innovazione:
 - Progettare moduli di formazione flessibili e incentrati sullo studente, accessibili a un'ampia gamma di partecipanti, compresi individui con esigenze specifiche.
 - Integrare metodologie di apprendimento innovative, come piattaforme digitali interattive e strumenti di micro-credenziali, per migliorare il coinvolgimento e la pertinenza dei contenuti formativi.



3. Promuovere l'inclusività e l'equità:

- Fornire risorse e certificazioni mirate per convalidare le competenze relative alla DEI, migliorando l'accesso al mercato del lavoro per i gruppi sottorappresentati.
- Sensibilizzare il settore finanziario sull'importanza di adottare pratiche inclusive come leva per migliorare la competitività aziendale.

4. Impatto sociale e sostenibilità:

- Contribuire a creare un settore finanziario più equo e inclusivo riducendo le barriere all'ingresso e promuovendo la diversità come valore aggiunto.
- Garantire che le soluzioni sviluppate siano scalabili e integrate nei sistemi di istruzione e formazione professionale dei paesi partner, per un impatto sostenibile e duraturo.

• 3. Descrizione del target



Il progetto DEIMAN4FINANCE non è solo un'iniziativa formativa, ma una risposta strategica alle sfide del settore finanziario, fungendo da modello per promuovere l'inclusività e l'innovazione nell'istruzione e nel mercato del lavoro. Il **progetto DEIMAN4FINANCE** è stato progettato sulla base di un'analisi approfondita dei bisogni condotta durante la sua fase di pianificazione. Questa analisi ha evidenziato la necessità di definire un profilo comune di **Diversity, Equity e Inclusion Manager (DEI)** in tutta l'Unione Europea. Data la crescente importanza della DEI nel settore finanziario, è diventato evidente che è necessario rivolgersi a gruppi target specifici per garantire l'impatto e la sostenibilità a lungo termine del progetto.

Gruppo target diretto

I principali beneficiari di DEIMAN4FINANCE sono persone che già lavorano nel settore finanziario e che necessitano di una formazione specializzata in materia di **diversità, equità e inclusione**. Più specificamente, il progetto si rivolge a:

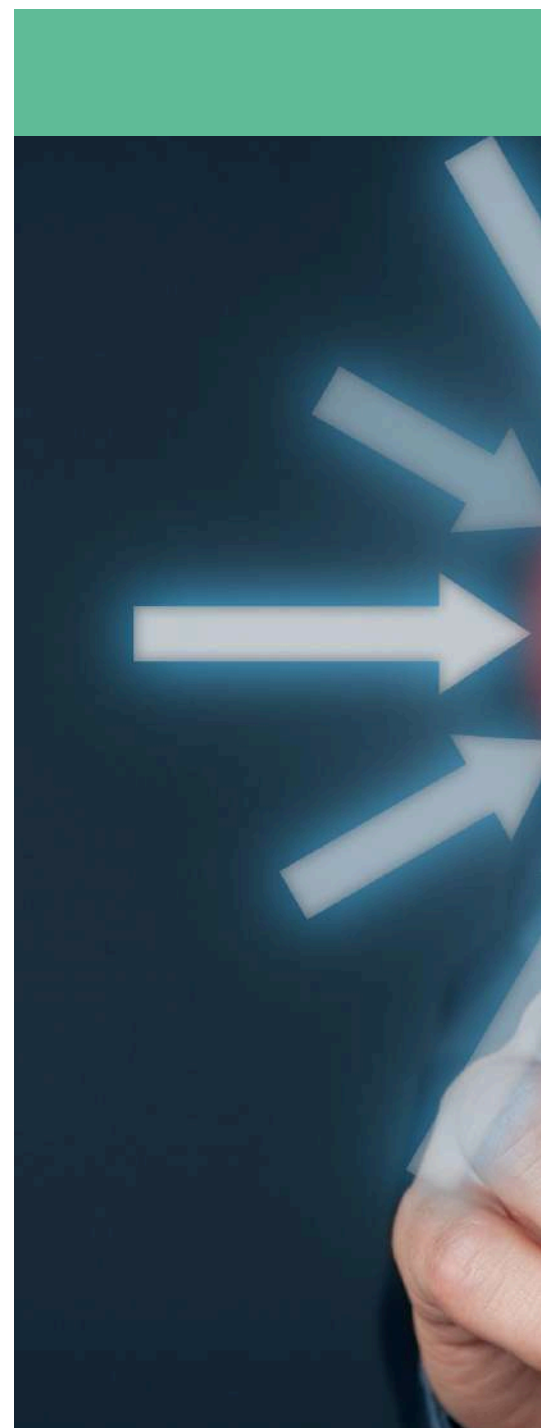
- **Studenti di Formazione Professionale Continua (IFP):** professionisti che ricoprono **posizioni di middle management** all'interno di istituti finanziari o **aziende legate alla gestione patrimoniale**. Questi individui svolgono un ruolo cruciale nel definire le politiche aziendali e nell'influenzare la cultura aziendale. Offrire loro un programma di formazione DEI strutturato consentirà loro di promuovere ambienti inclusivi e implementare strategie DEI all'interno delle loro organizzazioni.

- **Organizzazioni di Formazione Professionale in Finanza:** Istituzioni e centri di formazione che offrono corsi di sviluppo professionale in ambito finanziario. Integrando i principi di DEI nei loro programmi di studio, queste organizzazioni contribuiranno a fornire ai professionisti della finanza le competenze necessarie per gestire efficacemente la diversità e promuovere pratiche aziendali inclusive.

Gruppo target indiretto

Mentre i beneficiari diretti riceveranno una formazione mirata, l'impatto indiretto del progetto si estende a una gamma più ampia di stakeholder che possono trarre vantaggio dall'integrazione di un ruolo standardizzato di DEI Manager. Tra questi:

- **Società finanziarie:** aziende che operano nel settore finanziario e che mirano a migliorare le proprie strategie di responsabilità sociale d'impresa (CSR) e a creare una forza lavoro più inclusiva.
- **Società di gestione patrimoniale:** organizzazioni che gestiscono investimenti e portafogli finanziari, in cui processi decisionali inclusivi possono portare a strategie finanziarie più sostenibili ed etiche.
- **Banche e istituzioni finanziarie:** attori chiave dell'economia globale che devono garantire la conformità alle **normative DEI** e potenziare i propri sforzi di inclusività per migliorare sia la cultura interna sia le relazioni con i clienti.




- **Organizzazioni non profit:** enti che collaborano con istituzioni finanziarie su iniziative che promuovono la diversità, l'inclusione sociale e le pari opportunità. Queste organizzazioni possono essere partner preziosi nella promozione di politiche DEI e nel supporto ai gruppi emarginati nell'accesso ai servizi finanziari.

Rivolgendosi a gruppi target **sia diretti che indiretti**, **DEIMAN4FINANCE** mira a creare un **impatto globale** sul settore finanziario. Il progetto mira a **colmare il divario** tra **l'attuale mancanza di formazione standardizzata** in materia di DEI e la **crescente domanda** di leadership inclusiva nelle istituzioni finanziarie. Attraverso programmi formativi mirati, il coinvolgimento degli stakeholder e lo sviluppo di un **profilo di DEI Manager**, il progetto contribuirà a rendere il settore finanziario europeo più equo, inclusivo e socialmente responsabile.



4. Descrizione del corso



Il progetto **DEIMAN4FINANCE** è strutturato attorno a un programma formativo innovativo e flessibile, progettato per soddisfare le esigenze in continua evoluzione del settore finanziario, promuovendo al contempo diversità, equità e inclusione (DEI). Il corso è strutturato in **modo modulare**, consentendo ai partecipanti di acquisire progressivamente le competenze necessarie, adattando al contempo il percorso formativo al proprio background professionale e alle proprie aspirazioni di carriera. Inoltre, l'approccio formativo si basa su **flessibilità e personalizzazione**, garantendo l'accessibilità a un'ampia gamma di partecipanti, dai professionisti di medio livello degli istituti finanziari a coloro che cercano opportunità di aggiornamento professionale nella gestione patrimoniale e in settori correlati.

4.1 Struttura modulare del corso

Il corso di formazione **DEIMAN4FINANCE** è suddiviso in **moduli tematici**, ognuno dei quali si concentra su un aspetto specifico della **gestione DEI nel settore finanziario**. L'approccio modulare garantisce un apprendimento progressivo, consentendo ai partecipanti di sviluppare una profonda comprensione dei concetti di DEI e di applicarli a contesti finanziari reali.

Ogni modulo include:

- **Fondamenti teorici:** fornire una solida base concettuale sui principi DEI, sulla legislazione pertinente e sulle migliori pratiche nelle istituzioni finanziarie.

- **Casi di studio e applicazioni pratiche:** offrono spunti su come le strategie DEI sono state implementate con successo in varie organizzazioni finanziarie.
- **Micro-credenziali e convalida delle competenze:** certificazione delle competenze specifiche acquisite in ciascun modulo, consentendo agli studenti di accumulare qualifiche riconosciute in linea con i quadri europei quali EQF ed ECVET.

Questo formato **strutturato ma flessibile** consente ai partecipanti di interagire con il materiale formativo al proprio ritmo, garantendo al contempo lo sviluppo di un **set completo di competenze** applicabili ai propri ruoli professionali. L'**integrazione di strumenti digitali** favorisce ulteriormente l'accessibilità del corso, consentendo agli studenti di **interagire con i contenuti in modo dinamico e coinvolgente**.

4.2 Approccio formativo: flessibilità e apprendimento personalizzato

Uno dei principi fondamentali di **DEIMAN4FINANCE** è il suo **approccio incentrato sullo studente**, che privilegia la **flessibilità e i percorsi di apprendimento personalizzati**.



Considerati i diversi background dei partecipanti, che spaziano dai professionisti della finanza agli studenti di formazione professionale, il corso è progettato per **adattarsi a diversi stili di apprendimento, orari ed esigenze professionali.**

Approccio di apprendimento misto

Si prevede che la formazione venga erogata attraverso un **modello di apprendimento misto**, che combina:

1

Apprendimento online: offriamo moduli autogestiti, contenuti interattivi e lezioni registrate per garantire l'accessibilità ai professionisti impegnati.

2

Workshop in presenza e sessioni di apprendimento tra pari: offrono ai partecipanti l'opportunità di partecipare a discussioni, esercizi di gioco di ruolo e progetti di gruppo incentrati sull'implementazione della DEI negli istituti finanziari.

3

Programmi di tutoraggio e coaching: mettere in contatto gli studenti con professionisti esperti in materia di DEI che possono offrire guida e spunti concreti sull'applicazione delle strategie DEI.

Approccio di apprendimento misto

Per migliorare **il coinvolgimento e la pertinenza**, il programma di formazione comprende:

1

Tecnologie di apprendimento adattivo: consentono ai partecipanti di personalizzare la propria esperienza in base alle conoscenze pregresse e agli interessi professionali.

2

Valutazione basata sulle competenze: valutazione degli studenti attraverso compiti pratici, esercizi basati su scenari e sviluppo di progetti reali.

3

Applicazioni specifiche del settore: garantire che le strategie DEI siano contestualizzate nel settore finanziario, rendendo la formazione immediatamente applicabile al posto di lavoro.

Integrando **apprendimento modulare, metodologie miste e personalizzazione**, il corso **DEIMAN4FINANCE** offre un'**esperienza formativa completa e pratica** che consente ai professionisti della finanza di diventare **leader in termini di diversità, equità e inclusione**. Il programma non solo migliora le competenze individuali, ma contribuisce anche alla **trasformazione organizzativa**, garantendo che gli istituti finanziari in tutta Europa **integrino i principi DEI nelle loro strategie aziendali**.

5. Il responsabile della diversità, dell'equità e dell'inclusione (DEI)

Il Responsabile per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DEI) è una figura strategica e interfunzionale all'interno di un'organizzazione, incaricata di sviluppare, implementare e monitorare strategie che promuovano la diversità, l'equità e l'inclusione a tutti i livelli organizzativi. La centralità di questo ruolo risiede nella capacità di comprendere le dinamiche sociali e culturali all'interno del luogo di lavoro, identificare aree di miglioramento e creare piani d'azione concreti per tradurre i principi DEI in pratiche operative.

Un responsabile DEI efficace deve collaborare con vari dipartimenti aziendali, tra cui risorse umane, marketing, operazioni e leadership esecutiva, per garantire che le politiche DEI siano integrate in tutte le aree dell'organizzazione.



Competenze chiave del DEI Manager

1

Conoscenza approfondita delle tematiche DEI: un DEI Manager deve comprendere le sfide legate alla diversità, all'inclusione e all'equità sia nei contesti aziendali che sociali. Ciò include la conoscenza dei pregiudizi inconsci, delle disuguaglianze sistemiche e delle strategie per superare tali barriere.

2

Competenze comunicative efficaci: una comunicazione chiara, empatica e mirata è essenziale per sensibilizzare e coinvolgere tutti i livelli organizzativi, favorendo il dialogo su argomenti delicati e complessi come la diversità e l'inclusione.

3

Competenze analitiche: il responsabile DEI deve raccogliere, analizzare e interpretare i dati per monitorare l'impatto delle politiche DEI, identificare le lacune e misurare i progressi rispetto agli obiettivi prefissati.

4

Leadership e gestione del cambiamento: guidare l'organizzazione attraverso la trasformazione culturale richiede capacità di leadership, resilienza e una visione strategica che bilanci l'innovazione con le esigenze organizzative.



5.2 Obiettivi del DEI Manager nella promozione di pratiche inclusive

Il DEI Manager si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo si senta valorizzato, rispettato e supportato nel raggiungimento del proprio potenziale. Gli obiettivi principali includono:

→ 1. Sviluppo e implementazione di strategie DEI

Il DEI Manager è responsabile della progettazione di piani d'azione che integrino diversità, equità e inclusione nelle attività quotidiane dell'azienda. Queste strategie devono essere adattabili ai cambiamenti del mercato e alle esigenze specifiche dell'organizzazione. Inoltre, il DEI Manager deve garantire meccanismi che consentano a tutti i dipendenti/membri dello staff di partecipare alla definizione della roadmap strategica verso l'inclusione.

→ 2. Sensibilizzazione e formazione del personale

Attraverso workshop, sessioni di formazione e campagne di sensibilizzazione, il DEI Manager istruisce i dipendenti e i dirigenti aziendali sui vantaggi della diversità, riducendo al contempo stereotipi e pregiudizi.





→ **3. Monitoraggio e valutazione delle iniziative DEI**

Utilizzando indicatori chiave di prestazione (KPI), il DEI Manager misura l'efficacia delle politiche implementate. Ciò include il monitoraggio della diversità della forza lavoro, della cultura aziendale e dei progressi verso gli obiettivi prefissati.

→ **4. Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo**

Il DEI Manager garantisce che l'organizzazione sia un luogo in cui tutti i dipendenti, indipendentemente da genere, etnia, orientamento sessuale, abilità fisica o background socioeconomico, possano prosperare. Ciò è possibile garantendo un ambiente collaborativo che favorisca la cooperazione tra i membri del personale, in modo che possano collaborare su compiti specifici e all'interno dei team.

→ **5. Promozione delle Carte della Diversità e dell'Impegno Europeo**

L'impegno dell'azienda verso la diversità e l'inclusione, promosso dai DEI Manager, può essere sostenuto attraverso la promozione della sottoscrizione delle Carte della Diversità nazionali, che fanno parte della Piattaforma UE delle Carte della Diversità, creata nel 2010 su iniziativa della Commissione Europea.

Questa piattaforma funge da spazio di scambio tra le Carte Europee della Diversità, facilitando la condivisione di esperienze e buone pratiche attraverso incontri, seminari di esperti e forum annuali di alto livello. Firmare una Carta della Diversità significa che un'organizzazione si impegna volontariamente a promuovere la diversità e le pari opportunità sul posto di lavoro, indipendentemente da età, disabilità, genere, razza o origine etnica, religione o orientamento sessuale. Diventare firmatari offre inoltre accesso a un'ampia rete di pari, pubblicazioni e strumenti di supporto per il benchmarking, la misurazione e il monitoraggio. Attraverso la piattaforma, i promotori della Carta possono collaborare regolarmente e sviluppare strumenti comuni, rafforzando ulteriormente l'approccio strategico alla DEI a livello europeo.



5.3 Valore aggiunto del DEI Manager nel settore finanziario

Nel settore finanziario, spesso percepito come tradizionale e competitivo, il ruolo del DEI Manager funge da leva strategica per affrontare le sfide del mercato globale e promuovere una crescita sostenibile.

Miglioramento della reputazione aziendale:

1

Le aziende che adottano i principi DEI sono percepite come innovative, etiche e responsabili, attirando l'interesse di clienti, investitori e partner. Questo è particolarmente importante in un settore in cui la fiducia è fondamentale.

Attrazione e fidelizzazione dei talenti:

2

Un ambiente di lavoro inclusivo è un fattore chiave per attrarre e trattenere professionisti altamente qualificati. La diversità nei team aziendali favorisce lo scambio di idee e valorizza le competenze collettive.

Innovazione e performance:

3

Le ricerche dimostrano che i team eterogenei sono più innovativi e performanti grazie alla varietà di prospettive, esperienze e competenze. Questo è fondamentale per affrontare le complesse sfide del settore finanziario.

Conformità normativa:

4

Garantire il rispetto delle normative internazionali e locali in materia di diversità e inclusione riduce il rischio di sanzioni legali e dimostra l'impegno etico dell'organizzazione

**EFFICACE E DI
SUCCESSO:**

QUESTE PRATICHE RAPPRESENTANO I METODI PIÙ EFFICACI PER RAGGIUNGERE OBIETTIVI SPECIFICI, PRODUCENDO RISULTATI POSITIVI PER LE AZIENDE.

SOSTENIBILE:

RISPONDONO ALLE ATTUALI ESIGENZE AMBIENTALI, ECONOMICHE E SOCIALI SENZA COMPROMETTERE LA CAPACITÀ DELLE GENERAZIONI FUTURE DI SODDISFARE LE PROPRIE ESIGENZE

**TECNICAMENTE
FATTIBILE:**

FACILE DA IMPARARE, IMPLEMENTARE E REPLICARE

PARTECIPATIVO:

PROMUOVONO APPROCCI INCLUSIVI, FAVORENDO LA CONDIVISIONE DELLE DECISIONI E DELLE AZIONI.

**REPLICABILE E
ADATTABILE:**

ADATTO ALLA REPLICAZIONE IN CONTESTI SIMILI, CON POTENZIALE DI ADATTAMENTO A SITUAZIONI DIVERSE.

**INCENTRATO
SULLA RESILIENZA:**

CONTRIBUIRE ALLA RIDUZIONE DELLE CRISI/DEI RISCHI, MIGLIORANDO LA RESILIENZA ECONOMICA E COMUNITARIA.

Aderendo a questi criteri, il Compendio evidenzia le pratiche che ispirano e consentono un'innovazione significativa e la sostenibilità nel settore finanziario.

6.2 IL POTERE DEI CASI DI STUDIO COME STRUMENTO DI FORMAZIONE

Questa raccolta di Buone Pratiche rappresenta una risorsa formativa innovativa, che combina le conoscenze dei paesi UE partecipanti per fornire a formatori e studenti dell'IFP una guida completa ai fattori chiave, alle iniziative e alle opportunità. Questo approccio è particolarmente rilevante nel difficile contesto odierno, in cui rispondere alle esigenze delle persone, del pianeta e del profitto è più importante che mai.

Vi invitiamo a integrare questi casi di studio nelle vostre pratiche di insegnamento e formazione. Perché? Perché i casi di studio:

Illustrano l'applicazione pratica di teorie o concetti.

Sono basati su contesti di vita reale e stimolano l'empatia e il coinvolgimento presentando sfide concrete da risolvere.

Consentire agli studenti di esplorare i concetti da nuove prospettive.

Attraverso l'interazione con casi di studio, gli studenti sviluppano attivamente competenze chiave, tra cui:

Risoluzione dei problemi e gestione dell'ambiguità.

Applicazione di strumenti analitici, quantitativi e qualitativi.

Processo decisionale in scenari complessi e reali.

DEIMAN4FINANCE si propone di migliorare significativamente l'educazione finanziaria attraverso:

Sensibilizzazione e impegno per una crescita aziendale sostenibile ed etica

Fornire approfondimenti applicati al settore che supportano lo sviluppo professionale, migliorano le prestazioni e promuovono l'adattabilità, con conseguenti benefici per le persone, il pianeta e i profitti.

6.3 Pedagogia dello studio di caso

Integrando i casi di studio DEIMAN4FINANCE nei percorsi di insegnamento/formazione, è possibile affrontare sfide pedagogiche chiave, promuovendo al contempo competenze cognitive di livello superiore negli studenti. Questo approccio è in linea con una filosofia di formazione professionale che collega direttamente la conoscenza all'azione (Boehrer, 1995).

Il metodo dei casi è uno strumento potente e flessibile per lo sviluppo delle competenze cognitive. A differenza dei metodi di insegnamento tradizionali che si concentrano sulla presentazione iniziale della teoria e sull'utilizzo di esempi come rinforzo supplementare, il metodo dei casi pone il problema al centro dell'apprendimento. Mentre gli studenti lavorano per risolvere il problema, riconoscono rapidamente il bisogno di strumenti e teorie, motivandoli ad apprendere in modo più coinvolgente e mirato (Velenchik, 1995).

Questo metodo non solo rende la teoria più rilevante, ma supporta anche gli studenti nel percorso di crescita delle competenze cognitive, passando da livelli fondamentali di conoscenza e comprensione a competenze di ordine superiore come analisi, sintesi e valutazione. Questa progressione è in linea con la tassonomia di Bloom (1956), fornendo un quadro chiaro e strutturato per lo sviluppo delle competenze degli studenti.

Utilizzando casi di studio, gli educatori possono incoraggiare il pensiero critico, la risoluzione dei problemi e una comprensione più approfondita dei concetti teorici, tutti elementi essenziali per promuovere l'innovazione e una crescita sostenibile.

6.4 Il potere pedagogico degli studi di caso

Il metodo dello studio di caso è un potente strumento per sviluppare competenze educative fondamentali, inserendo le conoscenze in contesti reali. Migliora l'apprendimento nei seguenti modi:

→ **Consolidamento delle conoscenze:**

Il metodo dei casi supporta il richiamo di informazioni rilevanti all'interno di un quadro pratico. Pur incoraggiando il riferimento a un'ampia gamma di materiali, il suo obiettivo è quello di applicare le conoscenze più appropriate, piuttosto che richiedere una comprensione completa fin dall'inizio.

→ **Comprensione:**

Ciò implica la comprensione del significato delle informazioni, dimostrato attraverso la traduzione, l'interpretazione e l'estrapolazione del materiale. Ancorando la conoscenza a scenari reali, il metodo dei casi facilita una comprensione più approfondita dei concetti fondamentali.





→ **Applicazione:**

Gli studenti imparano ad applicare le loro conoscenze teoriche a situazioni pratiche e concrete. Ad esempio, i nostri 20 casi di buone pratiche consentono agli studenti di esplorare come concetti come la valorizzazione delle risorse (ad esempio, la riduzione degli sprechi alimentari) vengano implementati in contesti di vita reale.

→ **Analisi:**

Gli studi di caso stimolano gli studenti a scomporre informazioni complesse, identificare relazioni e riconoscere i principi sottostanti. Questo processo li aiuta a sviluppare capacità di pensiero critico, esaminando le componenti di una situazione e comprendendo come si relazionano tra loro.

→ **Sintesi:**

Questa competenza si concentra sulla combinazione di diversi elementi per creare un nuovo insieme. Ad esempio, gli studenti potrebbero essere incaricati di sviluppare un nuovo modello di business, elaborare un piano di sviluppo strategico o esplorare risposte innovative a sfide globali come l'azione per il clima e il Green Deal.

→ **Valutazione:**

Dopo aver analizzato e sintetizzato un caso, gli studenti si impegnano in una valutazione critica. Questa consiste nel valutare le decisioni prese nell'ambito del caso, confrontare politiche o strategie alternative e considerare le loro implicazioni per gli obiettivi aziendali.



Dopo aver analizzato e sintetizzato un caso, gli studenti si impegnano in una valutazione critica. Questa consiste nel valutare le decisioni prese nell'ambito del caso, confrontare politiche o strategie alternative e considerare le loro implicazioni per gli obiettivi aziendali.

Istruzioni per gli studenti

Per sfruttare al meglio i nostri casi di studio di buone pratiche, segui questi passaggi:

1.

Leggi attentamente il caso di studio e formula le tue opinioni prima di interagire con il tuo gruppo o la tua classe. Analizza criticamente la buona pratica, identificando problemi, opportunità e possibili soluzioni. Prepara uno schema delle tue idee e delle azioni proposte.

2.

Una volta che hai una solida comprensione del caso, condividi le tue intuizioni con il tuo gruppo.

3.

Partecipa a discussioni aperte, ascoltando attivamente i contributi e le prospettive degli altri.

4.

Rifletti su come le tue idee iniziali si sono evolute attraverso l'interazione di gruppo e prendi in considerazione approcci o soluzioni alternativi.

6.5 Esempi pratici di implementazione di successo del ruolo di DEI Manager

Delta Air Lines: sotto la guida di Keyra Lynn Johnson, Chief DEI & Social Impact Officer, Delta ha eliminato espressioni specifiche di genere come "signore e signori" negli annunci ai gate, promuovendo un ambiente più inclusivo per tutti i passeggeri.



→ New York Post

Angela Rushforth nel settore edile: in qualità di fondatrice della Construction Inclusion Coalition e amministratore delegato di Toolstation, Angela ha promosso l'inclusività nel settore, aumentando la rappresentanza delle donne e delle minoranze etniche

→ Costruisci remoto

42 organizzazioni stanno attualmente investendo in ruoli dedicati a diversità, equità e inclusione (DEI). Per essere incluse, le aziende devono soddisfare due criteri: avere più di 1.000 dipendenti e avere posizioni lavorative aperte in ambito DEI al momento della ricerca.

→ Il Times e il Sunday Times

Diversity Managers Association Belgium (DMAB): fondata nel 2014, la DMAB offre una piattaforma per i professionisti DEI del settore pubblico e privato per condividere esperienze, imparare gli uni dagli altri e promuovere la gestione della diversità. L'associazione affronta vari argomenti, tra cui la non discriminazione, la parità di genere, la leadership inclusiva e l'inclusione multiculturale. Tra i membri fondatori figurano esperti come Claire Godding, Senior Expert on Diversity & Inclusion presso Febelfin, e Katrien Goossens, Head of Diversity Equity & Inclusion presso Enge.

6.6 Analisi dei risultati e dell'impatto sul settore finanziario

L'implementazione efficace delle strategie DEI ha portato a:

**MAGGIORE
DIVERSITÀ DELLA
FORZA LAVORO:**

**MIGLIORARE LA RAPPRESENTANZA DEI
GRUPPI SOTTORAPPRESENTATI.**

**MIGLIORAMENTO
DELLA CULTURA
AZIENDALE:**

**CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO PIÙ
INCLUSIVO E RISPETTOSO.**

**PERFORMANCE
FINANZIARIE
PIÙ ELEVATE:**

**GLI STUDI DIMOSTRANO CHE LE AZIENDE
CON UNA MAGGIORE DIVERSITÀ TENDONO A
OTTENERE RISULTATI FINANZIARI MIGLIORI.**

6.7 Lezioni apprese e buone pratiche replicabili

IMPEGNO DEL TOP MANAGEMENT:

IL SUPPORTO DEI LEADER AZIENDALI È FONDAMENTALE PER IL SUCCESSO DELLE INIZIATIVE DEI.

FORMAZIONE CONTINUA:

LA FORMAZIONE REGOLARE DEL PERSONALE SUI TEMI DEI PROMUOVE UNA CULTURA INCLUSIVA.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE:

UTILIZZO DI DATI E PARAMETRI PER VALUTARE L'EFFICACIA DELLE STRATEGIE E APPORTARE MIGLIORAMENTI CONTINUI.

COMUNICAZIONE TRASPARENTE:

MANTENERE UNA COMUNICAZIONE APERTA E ONESTA SULLE INIZIATIVE DEI E SUI PROGRESSI COMPIUTI.

Adottando queste pratiche, le organizzazioni del settore finanziario possono trarre vantaggio da una forza lavoro più diversificata e inclusiva, migliorando al contempo le loro prestazioni complessive.

7 Linee guida microcredenziali

7.1 Cosa sono le microcredenziali?

L'Unione Europea promuove le microcredenziali come strumento per documentare brevi esperienze di apprendimento, al fine di soddisfare il fabbisogno di nuove conoscenze, abilità e competenze. Ciò facilita la piena partecipazione di tutti alla società lungo tutto l'arco della vita e supporta la gestione della doppia transizione digitale e verde, migliorando così l'occupabilità.

L'approccio europeo alle microcredenziali è caratterizzato dall'offerta di esperienze di apprendimento brevi che rispondono a una domanda più flessibile di istruzione e formazione incentrate sullo studente. Ciò amplia le opportunità di apprendimento e rafforza il ruolo degli istituti di istruzione superiore e di formazione professionale nell'apprendimento permanente, come annunciato dalla Commissione europea nella sua Comunicazione sulla realizzazione dello Spazio europeo dell'istruzione entro il 2025 (Raccomandazione europea).

Queste micro-credenziali sono accompagnate da una serie di caratteristiche e terminologie, tra cui la più importante è il rispetto della trasparenza dei processi di garanzia della qualità durante il processo:

→ Il registro delle microcredenziali è il formato e il supporto in cui l'esperienza di apprendimento e i suoi risultati vengono descritti e trasmessi in modo trasparente e chiaro. Il registro può essere indipendente per ciascuna microcredenziale o accumulato, in un formato modulare, in registri di microcredenziali più ampi.



-
- La brevità dell'esperienza (di apprendimento) sarà misurata in termini di carico di lavoro teorico necessario allo studente per raggiungere i risultati di apprendimento attesi. Nel nostro caso, le microcredenziali avranno una durata di 50 ore teorico-pratiche, che saranno conteggiate come 2 CFU.
-
- L'accumulo è facilitato dalla sua struttura modulare, che consente di aggiungerne altri per creare credenziali più ampie. Facilita percorsi di apprendimento flessibili e incentrati sulla persona, che a loro volta includeranno servizi di orientamento all'apprendimento permanente.
-
- Anche con il principio di autenticità, in base al quale le microcredenziali conterranno informazioni sufficienti a verificare l'identità della persona che apprende.
-
- Portabilità, per cui le microcredenziali sono di proprietà dello studente e possono essere facilmente comunicate dallo studente, in particolare tramite piattaforme e portafogli digitali

-
- I risultati di apprendimento (oggetto delle microcredenziali) sono costituiti da conoscenze, abilità e competenze specifiche.
-
- Le esperienze di apprendimento che portano alle microcredenziali sono progettate per fornire allo studente risultati di apprendimento che rispondano a esigenze sociali, personali, culturali o del mercato del lavoro. Nel nostro caso, ci troviamo nell'ambito dell'educazione NON FORMALE, poiché non si tratta di un apprendimento regolamentato (formale) che porta al conseguimento di un titolo ufficiale, ma si caratterizza per essere un insieme di attività pianificate rispetto a obiettivi, tempi di apprendimento e una qualche forma di supporto all'apprendimento che porta al conseguimento di un certificato.
-
- L'ambiente di apprendimento (in cui si svolge l'esperienza di apprendimento) può svolgersi in luoghi, contesti, culture e approcci diversi, in spazi fisici, online (o digitali), in modalità presenziali, virtuali e ibride. Nel nostro caso, le microcredenziali hanno un'ampia componente in diversi ambienti di apprendimento, poiché tengono conto delle peculiarità e delle esigenze dei diversi contesti culturali dei partecipanti.
-
- Rilevanza: quando hanno un obiettivo chiaro, sono concepiti e offerti come risultati di apprendimento e opportunità di apprendimento differenziati e specifici. In questo senso, le nostre microcredenziali saranno basate sulla piena partecipazione di tutte le persone alla società.



7.2 Modello di microcredenziale

Struttura generale delle microcredenziali

MICROCREDENZIALE “ _____ ”



**VALIDITÀ DI 3
ANNI DALLA DATA
DI OTTENIMENTO
(DA CONFERMARE)**



**DATA DELLA
SPEDIZIONE**

**DA
CONFERMARE**



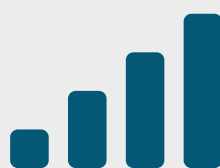
**RISULTATI DI
APPRENDIMENTO**

**50 ORE - 2
CFU**



CARICO DI LAVORO

**LIVELLO 1 - 2
(ISTRUZIONE DI
BASE
OBBLIGATORIA)**



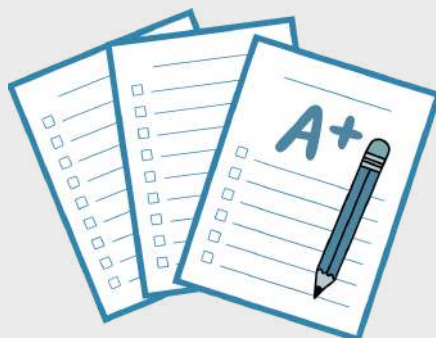
**LIVELLO (E CICLO,
OVE APPLICABILE)
DI ESPERIENZA -
EQF**

- VALUTAZIONE FORMATIVA
- LA VALUTAZIONE SARÀ EFFETTUATA DAI RESPONSABILI DELL'ENTE FORMATIVO



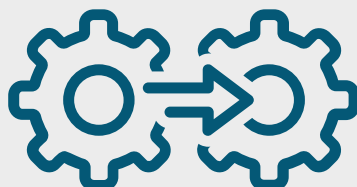
**TIPO DI
VALUTAZIONE**

**AL TERMINE
DEL PERCORSO
FORMATIVO SI
DOVRÀ
OTTENERE UN
PUNTEGGIO
MINIMO DI 7/10
PER RITENERE
SUPERATI I
CRITERI DI
VALUTAZIONE.**



**GRADO
OTTENUTO**

**MICROCREDEN
ZIALE
ACCUMULABILE
IN EUROPASS.**



**OPZIONI
INTEGRAZIONE
ACCUMULO** **DI
/**

**DA
CONFERMARE**



**INFORMAZIONI
AGGIUNTIVE**

7.3 Modello di moduli

TITOLO DEL MODULO

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

PRESENTAZIONE DEL MODULO

-
-

SCOPO DEL MODULO

-
-

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

-
-

COMPETENZE TRASVERSALI ASSOCIATE

-
-

ORGANIZZAZIONE TEMPORANEA

- 0,35 ECTS - 3,3 ore teoriche / 5 ore pratiche (TBC)
-

CONTENUTO

-
-

PRATICHE

-
-

RISORSE

-
-

TERMINI E ABBREVIAZIONI



VALUTAZIONE



RIFERIMENTI



7.4 Come scrivere il contenuto di una microcredenziale

Aspetti da considerare

La creazione di una microcredenziale prevede in genere i seguenti passaggi:



1.

La prima fase consiste nell'identificare un'esigenza specifica del gruppo target.

2.

Una volta identificata la necessità, è necessario sviluppare un corso che insegni le competenze necessarie per soddisfarla

3.

È necessario stabilire criteri chiari per valutare l'apprendimento degli studenti.

4.

Per rilasciare la microcredenziale è necessario scegliere un ente accreditato, che sarà responsabile di garantire processi di qualità.

5.

È necessario creare un badge digitale unico e accattivante che rappresenti la microcredenziale.

Idee e consigli

I QUALIFICAZIONE

1.

Il titolo del modulo deve essere esemplificativo e dare un'idea generale di ciò che gli studenti leggeranno successivamente, ovvero deve essere coerente con i contenuti sviluppati successivamente.

2.

Si consiglia di utilizzare parole chiave che facilitino il collegamento con l'argomento.

3.

Preferibilmente corto.

II PRESENTAZIONE DEL MODULO

1.

La prima frase dovrebbe essere d'impatto e suscitare la curiosità del lettore. Puoi usare una domanda retorica, una statistica sorprendente o un aneddoto personale.

2.

Una volta catturata l'attenzione del lettore, dovresti presentare l'argomento principale del titolo. Questo dovrebbe essere fatto in modo chiaro e conciso.

3.

Nell'introduzione, dovresti anche evidenziare i punti chiave che saranno trattati nel titolo. Questo aiuterà il lettore a comprendere l'approccio che adotterai e cosa può aspettarsi di apprendere.

4.

Perché questo argomento è importante? Perché il lettore dovrebbe interessarsene? Assicuratevi di spiegare l'importanza dell'argomento nell'introduzione.

5.

Nelle ultime due frasi dell'introduzione, dovresti anticipare il contenuto del titolo. Questo darà al lettore un'idea di cosa aspettarsi e lo motiverà a continuare a leggere.

6.

Deve contenere tra le 300 e le 400 parole.

III RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Un risultato di apprendimento è una dichiarazione che descrive ciò che uno studente saprà, comprenderà o sarà in grado di fare al termine del modulo. I risultati di apprendimento sono specifici, misurabili e raggiungibili. Devono essere scritti in modo chiaro e conciso e devono utilizzare un linguaggio comprensibile per gli studenti.

Quando si scrivono i risultati di apprendimento, è importante tenere presente quanto segue:

1.

Specificità: i risultati di apprendimento devono essere specifici e concreti. Non devono essere vaghi o generici.

2.

Misurabilità: i risultati di apprendimento devono essere misurabili. Deve esserci un modo per valutare se gli studenti hanno raggiunto il risultato.

3.

Raggiungibilità: i risultati di apprendimento devono essere raggiungibili. Gli studenti devono essere in grado di raggiungerli con un supporto adeguato.



4.

Orientato all'azione: i risultati di apprendimento devono essere orientati all'azione. Dovrebbero descrivere ciò che gli studenti saranno in grado di fare.

5.

Linguaggio chiaro e conciso: i risultati di apprendimento devono essere scritti in un linguaggio chiaro e conciso. Devono essere comprensibili per gli studenti.

Per esempio,

Al termine del modulo, gli studenti saranno in grado di:

1.

Comprendere le differenze tra le principali teorie dell'apprendimento.

2.

Applicare diverse strategie di insegnamento a situazioni di apprendimento specifiche.

3.

Creare un piano di lezione basato sui principi di apprendimento costruttivisti.

IV COMPETENZE TRASVERSALI ASSOCIATE

Uno degli aspetti chiave delle microcredenziali è il cambiamento di atteggiamento e lo sviluppo di nuovi comportamenti tra gli insegnanti. Pertanto, è necessario associare e lavorare sulle competenze trasversali associate ai moduli formativi e, attraverso attività pratiche, attivarle. Pertanto, concentreremo il lavoro su casi pratici e sull'analisi di realtà scolastiche in cui si osserva il multiculturalismo (sia positivo che negativo). Il framework che vi offriamo è HERMES. Collegati a questo microcredenziale potrebbero essere:

1.

AVERE LA CONSIDERAZIONE

2.

RISPETTARE I VALORI

3.

PROMUOVERE L'EQUANIMITÀ

4.

PROMUOVERE LA SOLIDARIETÀ

5.

MOTIVARE GLI ALTRI

6.

**SOSTIENERE IL PROPRIO
PARTNER**

7.

GESTIRE I CONFLITTI

8.

GENERARE CONSENSO

9.

NEGOZIARE L'ACCORDO

10.

**PROMUOVERE LO SPIRITO DI
SQUADRA**

V ORGANIZZAZIONE TEMPORANEA

Come abbiamo già visto, le microcredenziali sono "brevi". Il tempo viene misurato in ECTS (European Credit Transfer System), dove 1 ECTS equivale a 25 ore (10 ore di teoria e 15 ore di pratica). La nostra formazione è di 50 ore, equivalenti a 2 ECTS. Facendo un'equa distribuzione per moduli, il risultato è: 0,35 ECTS – 3,3 ore di teoria / 5 ore di pratica.

VI CONTENUTO

In questa sezione svilupperemo i contenuti teorici della formazione. È importante specificare e stabilire con precisione i titoli in cui distribuiremo le informazioni. Infine, i contenuti sono direttamente correlati e connessi ai risultati di apprendimento. Pertanto, all'inizio dello sviluppo del modulo possiamo stabilire alcuni risultati di apprendimento indicativi, ma sarà importante rivederli alla fine per verificare che i contenuti rispondano a quanto richiesto dal risultato di apprendimento.

VII PRATICA

In questa sezione svilupperemo le attività pratiche che accompagnano i contenuti teorici. Ogni attività pratica avrà la seguente struttura:

1.

TITOLO DELL'ATTIVITÀ.

2.

DESCRIZIONE DI CIÒ CHE VERRÀ FATTO NEL COMPITO.

3.

RISULTATO DI APPRENDIMENTO A CUI È COLLEGATO.

4.

INDICARE: ATTIVITÀ INDIVIDUALE O DI GRUPPO (SE SI SVOLGE IN GRUPPO, È NECESSARIO FORNIRE ISTRUZIONI SU COME PROCEDERE).

5.

INDICARE: ONLINE O DI PERSONA. IN ENTRAMBI I CASI, È NECESSARIO FORNIRE ISTRUZIONI SU COME SARANNO ORGANIZZATI LO SPAZIO, I GRUPPI, ECC.

6.

RISORSE NECESSARIE (AD ESEMPIO: TESTI, VIDEO, MODELLI,...)

7.

VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ. COME E COSA SI INTENDE CON IL TERMINE "OBSOLETO" DI QUESTA ATTIVITÀ.

Importante: ricorda che tutti i moduli saranno accompagnati da un podcast sull'argomento selezionato. Questa attività durerà circa 1 ora.

VIII RISORSE

In questo spazio le diverse risorse utilizzate per lo sviluppo del modulo saranno organizzate in ordine di apparizione. Inoltre, potranno essere introdotte risorse aggiuntive per supportare gli studenti nel processo di insegnamento-apprendimento.

IX TERMINI E ABBREVIAZIONI

In questa sezione evidenzieremo i termini più rilevanti e importanti che gli studenti dovrebbero conoscere. Al termine di tutti i moduli, verrà creato un glossario congiunto dei termini e delle abbreviazioni delle microcredenziali per facilitare il processo di insegnamento-apprendimento. Per garantire che tutti utilizzino le stesse definizioni, suggeriamo di utilizzare il glossario del CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/es/tools/vet-glossary/glossary>

X VALUTAZIONE

È necessario stabilire una valutazione complessiva del modulo. È necessario definire gli strumenti più appropriati per fare il punto su quanto appreso e dimostrare che gli studenti hanno acquisito tali conoscenze e le hanno messe in pratica. Questa valutazione sarà formativa e continua.

XI RIFERIMENTI

Riferimenti dell'intero modulo.

- Raccomandazione del Consiglio europeo su un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità (2021/C 243/02) [eu/education/education-in-the-eu/europeaneducation-area/a-european-approach-to-micro-credentials_es](https://europa.eu/education/education-in-the-eu/europeaneducation-area/a-european-approach-to-micro-credentials_es)
- Documento quadro per la garanzia della qualità delle microcredenziali:
https://www.aneca.es/documents/20123/49576/MICROCREDENCIALES_Informe_V3.pdf/db424827-b464-d41d-ae09-717eb95e5742?t=1660907214565
- Quadro di competenze HERMES:
<https://qualificalia.com/catalogo/>
- Terminologia delle microcredenziali.
<https://microcredentials.eu/terminology/>

8 Conclusioni

8.1 Valutazione dell'impatto della metodologia DEIMAN4FINANCE

La metodologia DEIMAN4FINANCE rappresenta un significativo passo avanti nell'allineamento dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) alle mutevoli esigenze del settore finanziario. Integrando Diversità, Equità e Inclusione (DEI) come asset strategico fondamentale, il progetto offre un modello innovativo e attuabile che colma il divario tra istruzione, occupabilità e responsabilità sociale.

L'approccio strutturato adottato, dalla definizione dei ruoli e dalla progettazione modulare dei corsi all'integrazione delle microcredenziali, ha garantito la pertinenza e l'adattabilità della metodologia. L'introduzione del ruolo di DEI Manager segna un passo concreto verso il cambiamento istituzionale, dotando le istituzioni finanziarie di un nuovo profilo professionale in grado di promuovere politiche inclusive e rafforzare la resilienza organizzativa.

Inoltre, l'utilizzo di best practice e casi di studio ha migliorato l'efficacia pedagogica dei contenuti formativi, rendendoli più comprensibili e di impatto per gli studenti. L'architettura modulare e la progettazione formativa incentrata sullo studente offrono percorsi personalizzati per diversi tipi di pubblico, massimizzando l'accessibilità e il coinvolgimento. L'integrazione di microcredenziali supporta il riconoscimento formale delle competenze e incoraggia l'apprendimento continuo.

8.2 Sostenibilità e integrazione nel sistema di istruzione e formazione professionale

Un punto di forza fondamentale della metodologia DEIMAN4FINANCE risiede nel suo allineamento agli standard europei per l'apprendimento permanente e il riconoscimento delle competenze. L'utilizzo di microcredenziali compatibili con EQF ed ECVET consente al quadro formativo di integrarsi perfettamente nei sistemi di istruzione e formazione professionale a livello nazionale e comunitario.

La progettazione modulare della metodologia consente scalabilità e personalizzazione in diversi contesti culturali e istituzionali, garantendone la sostenibilità a lungo termine. L'enfasi sull'erogazione digitale, sugli ambienti di apprendimento ibridi e sugli strumenti di valutazione formativa rende il modello resiliente alle interruzioni future e adattabile a un'ampia gamma di contesti di apprendimento.

Promuovendo la cooperazione tra enti di formazione professionale, istituzioni finanziarie e attori sociali, DEIMAN4FINANCE promuove un approccio sistemico allo sviluppo delle capacità DEI. Questo quadro collaborativo getta le basi per l'integrazione di pratiche inclusive e l'integrazione del ruolo di DEI Manager nelle strategie strutturali delle organizzazioni finanziarie.

In conclusione, la metodologia DEIMAN4FINANCE costituisce un approccio lungimirante e basato sull'evidenza per promuovere l'equità e l'inclusione nel settore finanziario attraverso la formazione professionale. Funge sia da tabella di marcia che da catalizzatore del cambiamento, combinando innovazione educativa e impatto nel mondo reale.



DEIMAN4FINANCE WP2.A1 METHODOLOGIA

 <https://deiman4finance.eu/>


CENTRE






Education

 Institut d'Estudis
Financers


Coopéracion Bancaire pour l'Europe - GEIE
GROUPEMENT EUROPÉEN D'INTÉRÊT ECONOMIQUE


EUD

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per essi.