

Rapporto: Orientamento alla carriera in Europa



IEUCG
Innovative
European
Career
Guidance

Erasmus+ Cooperazione tra
organizzazioni e istituzioni nel
settoe Istruzione e Formazione
Professionale

PROGETTO N. 2021-1-IT01-KA220-VET-000035649



Cofinanziato
dall'Unione europea

IL PRESENTE PROGETTO È FINANZIATO CON IL SOSTEGNO DELLA
COMMISSIONE EUROPEA. L'AUTORE È IL SOLO RESPONSABILE DI
QUESTA PUBBLICAZIONE (COMUNICAZIONE) E LA COMMISSIONE
DECLINA OGNI RESPONSABILITÀ SULL'USO CHE POTRÀ ESSERE IT
FATTO DELLE INFORMAZIONI IN ESSA CONTENUTE.

RESTIAMO IN CONTATTO



ieucg.eu

LISTA DEI PARTNER

Asnor
Associazione Nazionale Orientatori

 **UNIVERSITY
OF TURKU**

 **ae** AGENCIA
PARA EL EMPLEO
Agencia de Colocación autorizada 13-2

idem
creations

EVTÀ
European Vocational Training Association

 **PSYCHMED
ANALYTICS**

Il progetto

OBIETTIVI

Siamo sei organizzazioni partner provenienti da tutta Europa: Italia, Finlandia, Spagna, Francia, Belgio e Irlanda. Collaboriamo con molte parti interessate, il che ci permette di raggiungere un pubblico molto ampio e diversificato. I risultati del progetto saranno rilasciati come risorse educative aperte digitali, perché abbiamo a cuore l'accessibilità e la sostenibilità.

Il nostro obiettivo è innovare l'orientamento professionale. Il progetto vorrebbe costruire una nuova generazione di guide professionali europee in grado di supportare le persone a migliorare il loro percorso professionale attraverso l'apprendimento, le competenze, la riqualificazione e l'aggiornamento, il lavoro e le transizioni - un'esigenza sempre più importante, soprattutto in tempi difficili e in evoluzione.

ATTUAZIONE

Un orientamento professionale efficace e innovativo dovrebbe sostenere gli individui ad agire sulla base di 4 elementi.

' RIFLETTERE

Partendo da un punto di vista personale, gli individui sono invitati all'autoconsapevolezza, alla consapevolezza di sé e all'IKIGAI (un concetto giapponese che si riferisce all'avere una direzione o uno scopo nella vita).

" CRESCERE

Gli individui sono stimolati a una prospettiva di apprendimento permanente per la crescita personale e professionale grazie a soft skill, mindset, antifragilità, upskilling e reskilling, istruzione e formazione professionale frequente e networking.

"" USCIRE FUORI

Esplorare le possibilità e interagire con il mercato del lavoro grazie al personal branding, all'intelligenza delle competenze, al networking, alla comprensione del mondo e di come questo possa influenzare le carriere personali.

"" GESTIONE ED EVOLUZIONE

Gestione di una posizione lavorativa, evoluzione delle carriere, transizioni, antifragilità e sfide.

RISULTATI

1. Rapporto: Orientamento alla carriera in Europa – politiche, sistemi e casi rilevanti in tutta Europa con indagine sulle esigenze locali e regionali.
2. Manuale: Guida sui lavori e sulle transizioni post COVID-19 - si basa sulla necessità di costruire un orientamento professionale di qualità, in linea con l'evoluzione della società, per essere più pronti a rispondere alle esigenze del mercato del lavoro e favorire l'occupabilità.
3. Moduli di formazione: Pedagogia e psicologia per l'orientamento professionale - Formazione dei futuri orientatori di carriera su argomenti quali l'antifragilità, la costruzione della giusta mentalità, IKIGAI, consigli per la consulenza alla carriera e approcci pedagogici all'orientamento professionale.
4. Toolkit digitale per l'inclusione nell'orientamento professionale - una risorsa educativa aperta contenente materiali pronti per essere utilizzati per innovare e potenziare le pratiche di orientamento professionale per l'inclusione e la diversità.
5. Altro:
 - Eventi moltiplicatori (seminari e webinar)
 - Un nuovo profilo professionale di "Innovatore europeo nella career guidance".
 - Sito web: un database di materiali multimediali

- N. 2 newsletter di progetto
- Diffusione sui social network (Facebook, Instagram, LinkedIn) e media tradizionali (stampa, giornali, radio)
- Volantini nelle lingue nazionali di tutti i partner

Informazioni su questo rapporto

COSA?

UN RAPPORTO SULL'ORIENTAMENTO ALLA CARRIERA IN EUROPA, che comprende politiche, sistemi e casi rilevanti in tutta Europa, con una indagine sulle esigenze locali e regionali. È composto da 3 capitoli:

1. *Politiche e sistemi di orientamento professionale in Europa*
2. *Casi rilevanti di orientamento professionale in Europa*
3. *Raccolta di dati sulle esigenze locali e regionali*

ANALISI DEI BISOGNI

Il primo passo verso un orientamento professionale innovativo è la conoscenza. Il rapporto si basa sulla necessità di adattare l'istruzione e la formazione professionale alle esigenze del mercato del lavoro, partendo dall'analisi dello stato dell'arte in alcuni Paesi europei, dai limiti e dalle potenzialità delle politiche e dei sistemi nazionali. La raccolta di casi efficaci e di successo è un punto di partenza per discutere, con i partner, la possibile evoluzione di un migliore orientamento professionale nella fase successiva alla pandemia da covid. Grazie a questionari e interviste con stakeholder locali e regionali del settore della formazione professionale, del sistema educativo, degli studenti e degli imprenditori, è possibile individuare gli elementi principali che guideranno la produzione degli altri risultati del progetto.

ELEMENTI DI INNOVAZIONE

- *Una rilevante analisi dei bisogni che coinvolge diversi soggetti interessati all'orientamento professionale e all'occupabilità (discenti/studenti, fornitori di apprendimento e imprese che beneficiano di discenti formati/qualificati)*
- *un approccio innovativo alla raccolta di prove, facilitato da un'atmosfera informale.*
- *Una risorsa interattiva che include multimedia, link web, immagini e grafici di supporto - Disponibilità gratuita, come OER (Risorsa Educativa Aperta), in vari formati (PDF, ISSUU) e lingue (inglese, italiano, finlandese, spagnolo e francese).*

Grazie al coinvolgimento di vari tipi di stakeholder è possibile creare un rapporto pertinente, ideale per consentire un'efficace rilevazione dei bisogni e un feedback sui modi per essere più efficaci nell'innovare l'orientamento professionale.

GRUPPO TARGET

- *Orientatori, coach e consulenti*
- *Educatori (IFP, secondaria e IIS) e centri di formazione*
- *Centri per l'impiego*
- *Fornitori di IFP (Istruzione e Formazione Professionale)*
- *Psicologi del lavoro e consulenti*
- *Dipendenti degli uffici risorse umane*
- *Studenti e disoccupati in cerca di opportunità per promuovere la loro carriera*
- *Università e Istituti di istruzione superiore – inclusi professori e accademici che forniscono orientamento professionale*

Il progetto.....	2
Informazioni su questo rapporto.....	3
1. POLITICHE E SISTEMI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE IN EUROPA.....	6
EVTA (Europa).....	6
Università di Turku (Finlandia).....	9
Idem Creations (Francia)	12
Psychmed Analytics (Irlanda).....	15
ASNOR (Italia).....	18
Agenzia per il lavoro di Madrid (Spagna).....	19
2. CASI RILEVANTI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE IN EUROPA	22
Caso 01 - TECHNOBEL.....	23
Caso 02 - Rete ENAIP.....	24
Caso 03 - TREXIMA.....	25
Caso 04 - CEP	26
Caso 05 - EOPPEP	27
Caso 06 - Ohjaamo	28
Caso 07 - SIMHE	29
Caso 08 - Orientamento alla carriera nei sindacati.....	30
Caso 09 - Orientamento professionale nell'attività lavorativa riabilitativa	31
Caso 10 - Riabilitazione nella medicina del lavoro	32
Caso 11 - "PLACE"	33
Caso 12 - "Rebond Cadres"	35
Caso 13 - REVA.....	37
Caso 14 - AFEST.....	39
Caso 15 - CléA	41
Caso 16 - Orientamento professionale basato sulla comunità - Pobal	43
Caso 17 - Orientamento professionale AHEAD per persone con disabilità	45
Caso 18 - Programma di accesso per studenti maturi del Trinity College di Dublino.....	47
Caso 19 - Schema di tirocinio TUS	49
Caso 20 - MiAssumo.....	51
Caso 21 - WANTER	53

Caso 22 - Fra Noi	55
Caso 23 - SIAM 1838.....	57
Caso 24 - Strumenti di previsione per i profili professionali	59
Caso 25 - Immersione digitale.....	61
Caso 26 - Metodo ORIGAMI.....	63
Caso 27 - EmpleAPPte	64
Caso 28 - #YourDegreeCounts.....	65
3. INDAGINE SUI BISOGNI LOCALI E REGIONALI	67
EVTA - Belgio	67
Idem Cré'Actions - Francia	70
Università di Turku - Finlandia	72
ASNOR - Italia	75
Psychmed Analytics - Irlanda	77
Agenzia per il lavoro di Madrid - Spagna	80
CONCLUSIONI.....	82

1. POLITICHE E SISTEMI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE IN EUROPA

EVTA (Europa)

In quanto rete europea dei fornitori IFP, l'EVTA ha raccolto informazioni sul funzionamento delle politiche di orientamento professionale a livello europeo, attraverso diverse istituzioni:

Consiglio europeo

Per ottenere servizi di orientamento di qualità, universalmente disponibili in tutta Europa, nel 2008 il Consiglio ha adottato una risoluzione sul miglioramento del ruolo dell'orientamento permanente nelle strategie di apprendimento permanente. La risoluzione ha individuato 4 priorità: incoraggiare l'acquisizione di competenze di gestione della carriera lungo tutto l'arco della vita; facilitare l'accesso di tutti i cittadini ai servizi di orientamento; sviluppare la garanzia di qualità nell'offerta di orientamento e incoraggiare il coordinamento e la cooperazione tra i vari attori nazionali, regionali e locali.

Commissione europea

L'impegno della Commissione europea sul tema dell'orientamento professionale è iniziato già negli anni Novanta. Nel 1992, la Commissione europea ha costituito una rete europea di centri nazionali di risorse e informazioni per l'orientamento, [Euroguidance](#), che promuove la mobilità e aiuta i consulenti di orientamento e i singoli a comprendere meglio le opportunità disponibili per i cittadini europei in tutta Europa. I centri Euroguidance si basano su tre obiettivi comuni:

- Sostenere lo sviluppo delle dimensioni europee dell'orientamento permanente
- Sostenere lo sviluppo delle competenze degli operatori dell'orientamento e sensibilizzare sul valore della mobilità internazionale.
- Fornire informazioni e comunicazioni sulla dimensione europea dell'orientamento.

Nel 2020, la Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione della Commissione Europea ha pubblicato il rapporto "Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities". Si tratta di uno [studio](#) sulle politiche e le pratiche di orientamento permanente (LLG) nell'UE, con particolare attenzione alle tendenze, alle sfide e alle opportunità.

Dal rapporto emerge che le attuali iniziative europee hanno cercato di stimolare e sostenere gli Stati membri nella ricerca di strategie di risposta efficaci a queste sfide. In particolare, il rapporto fa riferimento a:

- **Pilastro europeo dei diritti sociali**, che contiene raccomandazioni per le politiche attive del mercato del lavoro, come la consulenza, la formazione o la ricerca attiva di lavoro, che possono contribuire ad aumentare le opportunità di occupazione per le persone in cerca di lavoro e a migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
- Le **conclusioni del Consiglio sul futuro del lavoro** evidenziano che l'offerta di opportunità di apprendimento accessibili, economiche e flessibili dovrebbe essere incrementata da un'adeguata attività di sensibilizzazione e orientamento, volto ad incoraggiare le aziende e i singoli a partecipare.
- **L'Agenda per le nuove competenze del 2016**: in questo contesto si colloca la validazione dell'apprendimento non formale e informale, volta a incoraggiare gli Stati membri a fornire ai cittadini meccanismi di validazione delle competenze e degli apprendimenti acquisiti in contesti informali e non formali (Commissione Europea, 2016).

Inoltre, la Commissione ha recentemente intrapreso una revisione per determinare come migliorare la convalida delle competenze.

- **La Garanzia Giovani** che è stata seguita da iniziative qualificanti per gli adulti, come la Raccomandazione del Consiglio sui percorsi di riqualificazione: *New Opportunities for Adults* (Consiglio dell'Unione Europea, 2016). Il Consiglio raccomanda agli Stati membri di progettare percorsi di riqualificazione per gli adulti poco qualificati, agendo sulla base della legislazione nazionale e delle parti sociali e degli istituti di istruzione e formazione. In questo quadro, l'LLG svolge un ruolo significativo e il suo sviluppo è raccomandato nei principali documenti politici a livello di UE.

- **Le Conclusioni della Presidenza estone dell'UE 2017** hanno sottolineato che l'LLG deve essere riposizionato in tutti i settori politici a livello nazionale ed europeo, tenendo conto del futuro del lavoro e preparando i cittadini a scenari di occupazione, sottoccupazione o non occupazione in un mercato del lavoro segmentato. Il quadro generale mostra una realtà impegnativa per la creazione e il mantenimento dell'offerta di LLG su base universale, soprattutto quando si tratta di amministrazioni nazionali in termini di politiche e sistemi, data la diversità dei contesti per tale offerta.

- **L'European Green Deal:** costituendo la parte principale della strategia di crescita europea e considerato "la tabella di marcia per rendere sostenibile l'economia dell'UE", l'EGD richiede che l'industria cambi, quindi c'è il potenziale per nuove attività e posti di lavoro in settori economici emergenti. L'orientamento e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita hanno un ruolo fondamentale nel sostenere i cittadini e i lavoratori durante questo periodo di cambiamento, assicurando che siano consapevoli delle opportunità disponibili nei nuovi settori economici, dei nuovi posti di lavoro e delle nuove attività e delle opportunità di riqualificazione.

Fondazione europea per la formazione

La Fondazione europea per la formazione, in collaborazione con il Cedefop, la Commissione europea, l'OIL, l'OCSE e l'UNESCO, ha pubblicato nel 2021 una versione aggiornata di un opuscolo pubblicato per la prima volta nel 2019, in cui condividevano la loro visione del ruolo strategico dell'orientamento professionale nel nostro mondo in evoluzione. L'opuscolo include anche le migliori pratiche dei Servizi pubblici per l'impiego (SPO) nei Paesi europei e in quelli vicini.

Cedefop

Il Cedefop ha sviluppato una serie di studi che affrontano le esigenze dei giovani, dei lavoratori di mezza età e degli studenti, ma anche quelle degli anziani e dei migranti. Inoltre, sono state sviluppate anche ricerche di riferimento sugli standard per le competenze dei professionisti dell'orientamento, sullo sviluppo dei sistemi e sul miglioramento della cooperazione tra le parti interessate. Oltre alle attività di ricerca tematica in corso, nel 2017 il Cedefop ha istituito CareersNet, una rete di esperti indipendenti in materia di orientamento e sviluppo delle carriere lungo tutto l'arco della vita. Più specificamente, consiste in un forum politico che mira a generare nuove conoscenze, offrendo ai membri opportunità di apprendimento tra pari e di scambio collegiale. Gli esperti indipendenti del Cedefop e di CareersNet in materia di orientamento permanente e sviluppo delle carriere hanno pubblicato congiuntamente, nel 2021, [una serie di documenti di lavoro](#) su:

- professionalità degli operatori nel contesto digitale

- garanzia della qualità delle informazioni e dell'intelligence sul mercato del lavoro nell'ambito dell'informazione e della consulenza sulle carriere.

- transizioni di carriera degli individui, compresi i risultati importanti per lo sviluppo dell'orientamento permanente.

Inoltre, il Cedefop lavora in stretta collaborazione con la Commissione europea per lo sviluppo di strumenti e principi a sostegno del lavoro dei professionisti dell'orientamento e delle carriere degli individui. Ad esempio:

- **Skills Intelligence:** riunisce il lavoro analitico e di ricerca per fornire prove migliori e più sintetiche sulle competenze attuali e future e sulle tendenze del mercato del lavoro attraverso visualizzazioni narrative che aiutano i responsabili politici ad essere aggiornati in termini di occupazioni, settori, paesi e competenze.

- Quadri di riferimento per il lavoro dei professionisti dell'orientamento: ECVET, EQF Framework e le Linee guida per la validazione dell'apprendimento informale e non formale.

Altre risorse emesse dal Cedefop:

- Un rapporto intitolato *Career guidance policy and Practice in the Pandemic* (Politica e pratica di orientamento professionale nella pandemia) è il risultato finale di un'indagine internazionale congiunta e mira a fornire una panoramica di come le politiche, i sistemi e i servizi di orientamento si sono adattati dopo lo scoppio della pandemia di Covid-19 nel marzo 2020. L'indagine ha evidenziato una serie di aree chiave di dibattito politico, ma anche di potenziale sviluppo per i sistemi nazionali: riforma dell'orientamento professionale - garanzia di accesso e diffusione - sostegno ai giovani ad alto impatto - aggiornamento, riqualificazione e adattamento - cooperazione internazionale. In generale, dal rapporto è emerso che i servizi di orientamento professionale hanno subito un'interruzione della loro tradizionale erogazione faccia a faccia e si sono adattati adottando ampiamente delle strategie di erogazione a distanza, ove possibile. Di conseguenza, molti Paesi hanno adottato pratiche innovative, spostando l'orientamento professionale dalla presenza fisica a quella online. Tuttavia, al momento in cui scriviamo, la pandemia non sembra aver agito da catalizzatore per la riforma delle politiche e dei sistemi. Potrebbe rappresentare un'opportunità per i governi nel ripensare ulteriormente l'offerta di orientamento professionale da una prospettiva sistemica, comprese le azioni per sviluppare un orientamento professionale che passi dalla fornitura di informazioni ad approcci più collaborativi, potenziati dall'uso della tecnologia da integrare nei servizi e supportati da adeguate strategie di sviluppo delle competenze di gestione della carriera.

- Una piattaforma online di risorse per l'orientamento: consiste in 25 casi di studio selezionati attraverso l'uso di un quadro decisionale multidimensionale, per soddisfare le seguenti condizioni:

- Compatibilità con le priorità di ricerca per l'integrazione delle TIC e dell'LMI (informazioni sul mercato del lavoro) nell'orientamento professionale;
- Innovatività, con prove sufficienti e affidabili dell'impatto positivo e del successo dell'attuazione nell'ambito dei centri di orientamento professionale a livello nazionale e/o regionale;
- Trasferibilità e adattabilità ad altri contesti. Nel complesso, il Cedefop incoraggia lo scambio di conoscenze tra esperti e professionisti dell'orientamento collaborando con Euroguidance e con associazioni internazionali come IAEVG, ICCDPP e ETF, ILO, OCSE, UNESCO e Banca Mondiale.

OCSE

Nel gennaio 2021, l'OCSE ha pubblicato un rapporto incentrato sulle iniziative nel settore dell'orientamento professionale per gli adulti nei Paesi OCSE, traendo insegnamenti su come rafforzare i sistemi di orientamento professionale per gli adulti in termini di copertura e inclusione, offerta e fornitura di servizi, qualità e impatto, governance e finanziamento. I risultati del rapporto si basano sulle informazioni raccolte attraverso la 2020 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA), un'indagine online sull'esperienza degli adulti in materia di orientamento professionale.

Nel 2004, l'OCSE, insieme alla Banca Mondiale, alla Commissione europea e all'Associazione internazionale per l'orientamento scolastico e professionale, ha sostenuto la creazione del Centro internazionale per lo sviluppo delle carriere e le politiche pubbliche (ICCDPP). L'ICCDPP mette a disposizione di politici, ricercatori e professionisti dello sviluppo professionale conoscenze ed esperienze internazionali per contribuire a rafforzare i legami tra le politiche per l'istruzione, la formazione, l'occupazione e l'inclusione sociale e i servizi di orientamento professionale.

Università di Turku (Finlandia)

L'istruzione e la cultura sono una parte importante del sistema di valori finlandese e le opportunità per ogni cittadino di studiare al massimo delle proprie potenzialità sono considerate un'importante prospettiva di uguaglianza. Per promuovere l'occupazione e l'occupabilità, le politiche governative hanno posto l'accento sull'istruzione e sulle competenze. Di conseguenza, l'evoluzione delle esigenze sottolinea la necessità di aggiornamento e di apprendimento continuo.

Nel programma di governo, area tematica strategica 3.7, "Finlandia che promuove le competenze, l'istruzione, la cultura e l'innovazione", il livello di istruzione è considerato un'azione politica fondamentale. L'istruzione secondaria è resa obbligatoria e il passaggio all'istruzione superiore è facilitato dall'aumento dell'accesso alle università e alle università di scienze applicate. Pertanto, a livello di strategia, la politica del governo prevede che ogni giovane ottenga una qualifica secondaria superiore dopo il completamento dell'istruzione scolastica obbligatoria. L'orientamento ha un ruolo importante in questo sforzo, in quanto il governo intende migliorare i servizi di orientamento e di assistenza agli studenti per facilitare la transizione tra il primo, il secondo e il terzo ciclo di istruzione e la vita lavorativa.

A questo proposito, il Ministero dell'Istruzione e della Cultura ed il Ministero dell'Economia e dell'Occupazione hanno pubblicato la Strategia per l'orientamento permanente 2020-2023, che allinea l'orientamento professionale ai programmi politici relativi a istruzione, occupazione, benessere e inclusione. La strategia considera l'orientamento permanente come un continuum dell'intero arco della vita. È visto come un dialogo tra gli individui e le loro capacità di gestione della carriera, nonché come informazioni, consulenza e orientamento che supportano l'acquisizione di tali capacità. L'orientamento lungo tutto l'arco della vita viene promosso in modo globale, tenendo conto degli obiettivi degli individui, delle comunità e della società. Sulla base della strategia, nel periodo di governo 2020-2023, saranno adottate misure per ampliare l'accesso all'orientamento, rafforzare le capacità di gestione delle carriere lungo tutto l'arco della vita e migliorare la valutazione delle competenze, l'aggiornamento e lo sviluppo delle carriere nella vita lavorativa. L'obiettivo è creare un servizio digitale ben funzionante per l'apprendimento continuo che faccia un uso migliore delle informazioni condivise su istruzione, mercato del lavoro e competenze. Cooperazione tra i settori governativi rafforzata da una struttura rappresentativa nazionale permanente per coordinare lo sviluppo della qualità e dell'impatto dei servizi di orientamento permanente basati sull'evidenza. Questa entità sosterrà sia gli attori nazionali che quelli regionali. Verrà valutato il programma di formazione degli operatori professionali e verranno sviluppate le successive descrizioni delle competenze di base e speciali degli operatori professionali per promuovere la qualità complessiva dei servizi di orientamento. L'obiettivo a lungo termine è che l'orientamento sostenga una società equa, giusta e diversificata in Finlandia.

L'orientamento è anche parte integrante del sistema di servizi per l'apprendimento continuo. A questo proposito, le misure chiave includono l'aumento dell'offerta formativa che tenga conto delle diverse situazioni di vita e delle esigenze del mondo del lavoro e il rafforzamento delle strutture del legame tra lavoro e competenza. Le soluzioni digitali da introdurre entro il 2023 costituiranno il quadro e la piattaforma per i servizi di apprendimento continuo. L'orientamento faciliterà il raggiungimento di diversi gruppi target sul posto di lavoro e al di fuori di esso. La previsione e il suo utilizzo saranno migliorati.

Verranno inoltre esaminati i benefici a cui le persone hanno diritto. Dovrebbero essere possibili migliori opportunità per i disoccupati di studiare senza perdere l'indennità di disoccupazione. Inoltre, sarà esaminata la possibilità di estendere il periodo massimo di sostegno per gli studi indipendenti sostenuti dai sussidi di disoccupazione nei casi in cui la persona non abbia completato una laurea dopo un ciclo scolastico completo. Nello sviluppo degli aiuti finanziari agli studenti, si valuterà la possibilità di riorganizzarli in modo da sostenere meglio l'apprendimento continuo. In tutte le misure si terrà conto delle esigenze dei gruppi di popolazione sottorappresentati nell'istruzione.

Sistemi di orientamento professionale in uso in Finlandia

L'offerta di orientamento professionale in Finlandia è distribuita attraverso diversi fornitori di servizi: istruzione e formazione professionale (IFP), istituti di istruzione superiore, servizi pubblici per l'impiego, aziende, sindacati, luoghi di lavoro, dipartimenti risorse umane, organizzazioni non governative e medicina del lavoro. L'orientamento professionale è

organizzato individualmente e in gruppo, utilizzando sia incontri diretti che servizi digitali. Il principio fondamentale dei servizi di orientamento professionale è l'orientamento al futuro, razionalizzato dalla costante trasformazione del lavoro e della vita lavorativa.

Quadro di orientamento strategico e informativo

Negli ultimi anni, la Finlandia ha lavorato costantemente alla creazione di un sistema di orientamento permanente coerente e olistico, facilmente accessibile a tutti gli individui nel momento, nel luogo e con le modalità più adatte alle loro esigenze. Ciò è avvenuto in stretta collaborazione e cooperazione reciproca tra il Ministero dell'Istruzione, il Ministero dell'Economia e dell'Occupazione e altri soggetti chiave. Questi ultimi sono rappresentati nel Gruppo nazionale di coordinamento e cooperazione per l'orientamento permanente, istituito per discutere lo sviluppo generale e l'attuazione delle strategie e delle misure di orientamento (2015-2020). Lo sviluppo della politica nazionale intersettoriale è integrato da 15 gruppi di lavoro regionali sull'orientamento permanente.

Di seguito, i servizi di orientamento professionale sono descritti sulla base dei fornitori di servizi menzionati.

Istituti comprensivi, istituti di formazione professionale

Gli alunni e gli studenti hanno il diritto legale di usufruire di un tempo specifico per i servizi di orientamento e consulenza presso gli istituti scolastici. Questi servizi consistono per lo più in sessioni di orientamento individuali, di gruppo o di classe, nonché nella familiarizzazione con la vita lavorativa. I servizi sono forniti da un'ampia gamma di personale a seconda del livello e del tipo di istruzione e formazione.

Nell'istruzione formale, ci sono consulenti scolastici e insegnanti di classe (istruzione di base). Nel livello secondario superiore generale, i consulenti di orientamento, i consulenti di gruppo e gli insegnanti sono responsabili dell'offerta di orientamento e consulenza in base ai loro ruoli e compiti professionali. I consulenti scolastici e gli insegnanti forniscono orientamento nell'istruzione e formazione professionale (livello secondario superiore), mentre i consulenti di carriera e i consulenti di gruppo lo fanno nell'istruzione degli adulti. Gli obiettivi dei servizi sono definiti nei curricula nazionali di base.

Istruzione superiore

Nell'istruzione superiore, i consulenti di orientamento (università di scienze applicate), il personale dei servizi agli studenti, il personale accademico e i servizi di orientamento e reclutamento (università) sono coinvolti nella fornitura di orientamento. I servizi sono la pianificazione dell'occupabilità e della carriera, uno stage all'estero e in Finlandia e l'imprenditorialità. I metodi sono l'orientamento individuale, l'orientamento di gruppo e i corsi per la ricerca di lavoro e la pianificazione della carriera.

Servizi pubblici per l'impiego

L'orientamento e la consulenza nei servizi pubblici per l'impiego sono offerti da psicologi dell'orientamento professionale (servizi di orientamento professionale e pianificazione della carriera) e da altri esperti in base ai loro profili professionali. I servizi forniti dal settore dell'occupazione sono rivolti principalmente ai giovani e agli adulti disoccupati e occupati, che sono al di fuori dell'istruzione e della formazione. L'obiettivo principale è quello di sostenere l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro utilizzando varie forme di supporto che migliorano l'occupabilità dell'individuo. Può trattarsi di formazione, periodi di prova di lavoro, riabilitazione, apprendimento della lingua (per gli immigrati) e altro.

Nel 2020, gli attuali servizi pubblici per l'impiego sono stati fusi nei nuovi servizi per la crescita, organizzati a livello regionale, e possono essere erogati da aziende private o da società create dall'attuale settore pubblico o da organizzazioni di volontariato del terzo settore. Questa riforma comporterà sfide importanti, ad esempio il coordinamento generale e la gestione dei servizi, le competenze del personale, la qualità minima dei servizi e il coordinamento dello sviluppo continuo dei servizi.

Comuni, organizzazioni non governative (ONG)

L'informazione e la consulenza ai giovani sono attività preventive per i giovani. Si tratta di uno dei servizi obbligatori per i giovani, il cui obiettivo è quello di fornire informazioni, orientamento e consulenza specializzati su diverse questioni e situazioni della vita dei giovani. Il lavoro di informazione e consulenza giovanile sostiene la crescita, l'indipendenza e il benessere dei giovani. La base dei servizi è costituita dalle esigenze di informazione e supporto dei giovani. I servizi sono forniti dai comuni e da varie organizzazioni. Sono rivolti ai giovani stessi, ma anche ai genitori dei giovani e ad altre persone coinvolte professionalmente o in altro modo con i giovani.

Sindacati

I sindacati forniscono ai propri iscritti informazioni più dettagliate sulle carriere, basate su statistiche relative alle posizioni lavorative iniziali, di metà carriera e di esperti, sulla parità di genere, sulla scelta delle carriere e sui titoli professionali. Questi servizi sono inclusi nella quota associativa o hanno un costo aggiuntivo per i corsi di formazione e i seminari. Inoltre, vengono offerti servizi di consulenza individuale e di gruppo.

Salute sul lavoro

I servizi di medicina del lavoro possono anche offrire un orientamento professionale per la riabilitazione e l'orientamento professionale dopo i cambiamenti nel percorso professionale.

Idem Creations (Francia)

In Francia, la politica di orientamento professionale è costituita da due sistemi distinti responsabili dell'orientamento iniziale (sistema scolastico e universitario) e dell'orientamento permanente, che riguarda tutti i lavoratori. Questa nota si concentrerà sul sistema di orientamento permanente per ragioni di semplicità ma anche di rilevanza per lo scopo del programma IEUGG.

Le leggi del 5 marzo 2014 sulla formazione professionale, l'occupazione e la democrazia sociale e del 5 settembre 2018 sulla libertà di scelta del proprio futuro professionale, hanno portato a un profondo cambiamento delle politiche pubbliche in termini di orientamento professionale in Francia, caratterizzato da due forti sviluppi:

- *Un movimento accelerato verso il decentramento dell'offerta pubblica di orientamento professionale*
- *Una scommessa politica sulla disintermediazione dell'accesso alla formazione professionale*

Decentramento del Servizio pubblico di orientamento (SPO)

La legge n. 2009-1437 del 24 novembre 2009 sull'orientamento e la formazione professionale permanente ha sancito il diritto di tutti a essere informati, consigliati e accompagnati in materia di orientamento professionale.

È nato così l'SPO (servizio pubblico di orientamento professionale), inizialmente gestito dallo Stato e basato su un unico numero telefonico e un sito web dedicato, con la creazione di un marchio "SPO" assegnato a diversi operatori in base a specifiche definite dallo Stato.

Troppo macchinoso e troppo centralizzato, questo sistema è stato sostituito nel 2014 dallo SPRO (servizio pubblico regionale di orientamento professionale) il cui coordinamento operativo è stato affidato alle regioni, con il co-pilotaggio Stato-Regione. Nel 2018, il decentramento si è spinto oltre, estendendo le competenze delle regioni all'orientamento iniziale attraverso "l'organizzazione dell'informazione su professioni, formazione e lavoro" nelle scuole e nelle università.

Tuttavia, il sistema è ancora complesso da gestire perché si tratta di coordinare l'azione di molti attori che hanno status, destinatari e finanziamenti diversi. Oggi esistono tante configurazioni dello SPRO quante sono le regioni (18 in totale).

I problemi più importanti da regolare per un servizio più efficiente sono:

- *Migliorare l'articolazione tra l'orientamento iniziale e quello continuo nel corso della vita.*
- *Garantire la parità di accesso all'informazione: un servizio dematerializzato non è sufficiente, l'accesso a Internet è tutt'altro che omogeneo su tutto il territorio nazionale e per tutti i tipi di pubblico.*
- *Riuscire a coinvolgere in modo sostenibile gli ordini professionali e le aziende in azioni ricorrenti di promozione delle professioni/settori professionali.*

La posta in gioco con lo SPRO è la questione dell'empowerment dell'individuo, dandogli accesso a informazioni affidabili sulle professioni e sul mercato del lavoro nelle maglie dei diversi territori, per consentirgli di fare scelte consapevoli in termini di orientamento e formazione professionale.

Da questo desiderio di empowerment individuale alla scommessa della disintermediazione dell'accesso alla formazione, c'è solo un passo importante che è stato fatto con la legge del settembre 2018 che ha riformato il CPF (conto personale di formazione).

La riforma del CPF: la sfida della disintermediazione dell'accesso alla formazione

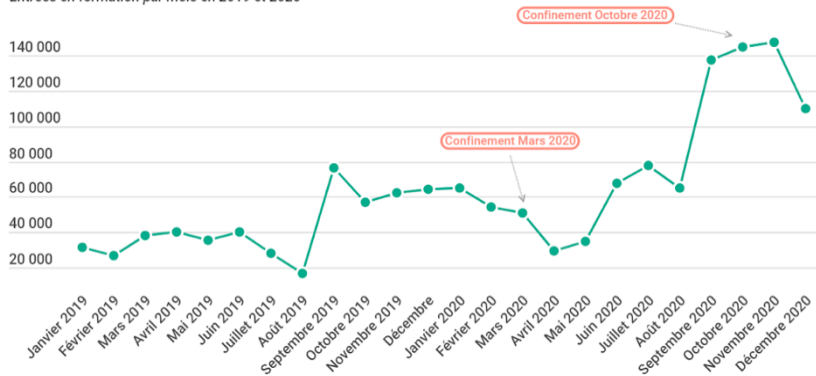
Il Conto Formazione Personale (CPF) è stato creato nel 2015 ed è stato gestito inizialmente dalle parti sociali. Nel 2019 è stato profondamente riformato per sviluppare una gestione autonoma, da parte dei lavoratori stessi, del loro percorso di formazione professionale.

Oggi si tratta di un conto universale con un tetto massimo - da 5.000 a 8.000 euro a seconda della situazione - aperto dai 16 anni fino alla pensione, che i lavoratori possono mobilitare direttamente sul proprio smartphone, quindi senza intermediazione, per acquistare corsi di formazione durante tutta la loro vita professionale.

Uno studio comparativo dell'OCDE del 2019 ha indicato che il CPF francese è l'unico dispositivo che può essere qualificato come conto di formazione individuale. Per questo Nicolas Schmidt, Commissario europeo per l'occupazione e i diritti sociali, ha dichiarato, il 17 settembre, che la Commissione europea presenterà una "raccomandazione" sul conto individuale di formazione con esplicito riferimento al CPF francese: "Vogliamo diffondere il CPF come strumento per facilitare l'accesso alla formazione per i lavoratori dipendenti e anche per i lavoratori autonomi".

Possiamo comprendere questo entusiasmo generato dal rinnovato CPF, grazie agli impressionanti risultati quantitativi raggiunti dal lancio dell'applicazione mobile moncompteformation nel novembre 2019: sono stati finanziati 3,47 milioni di euro in corsi di formazione in 28 mesi, con un'evoluzione esponenziale del CPF per i dipendenti non dirigenti (+53% per gli impiegati e +73% per gli operai). Complessivamente, quindi, negli ultimi due anni il numero di corsi di formazione finanziati dal CPF è aumentato di quasi quattro volte.

Entrées en formation par mois en 2019 et 2020



Lecture : 109 600 entrées en formation CPF ont été dénombrées en décembre 2020.
Champ : entrants en formation CPF ; France.
Source : SI-CPF, extraction juillet 2021, traitement Dares.

Questa valutazione quantitativa, molto positiva, deve tuttavia essere mitigata dagli scarsi risultati qualitativi del CPF disintermediato. Infatti, un rapporto della DARES (divisione statistica e di ricerca del Ministero del Lavoro francese) pubblicato il 28 ottobre 2020, evidenzia che la durata media dei corsi di formazione finanziati con i fondi del CPF è diminuita drasticamente da 296 ore nel 2016 a 67 ore nel 2020 (ad esempio, l'azione più finanziata tramite il CPF è la patente di guida).

Non si può quindi dire che il CPF sia, oggi, uno strumento rilevante per la transizione professionale o per aumentare il livello di qualificazione dei lavoratori, anche se il CPF pesa per 2,6 miliardi di euro nel bilancio delle competenze della Francia. Inoltre, la totale dematerializzazione senza intermediazione ha aperto la porta a frodi significative per 16 milioni di euro a danno dei lavoratori, fino a marzo 2022.

Infine, la sfida di rendere il CPF una porta d'accesso alla qualificazione non sarà vinta finché la politica di contribuzione delle aziende al CPF dei loro lavoratori rimarrà minima: a marzo 2022, poco meno di 6.500 aziende avevano contribuito al CPF di circa 30.000 dipendenti per un importo totale di 74 milioni di euro, quindi meno di 2.500 euro per dipendente in media.

Il decentramento della consulenza per lo sviluppo professionale (CEP)

Il CEP è un diritto individuale legato alla persona che viene rilasciato da diversi operatori in base al loro pubblico di riferimento:

<i>Operatore</i>	<i>Persone in cerca di lavoro</i>	<i>Dipendenti</i>
<i>Pôle emploi (la rete nazionale dei centri per l'impiego)</i>	<i>Tutte le persone in cerca di lavoro</i>	
<i>Rete di missioni locali</i>	<i>Giovani di età inferiore ai 26 anni, compresi i NEET</i>	
<i>Rete APEC</i>	<i>Dipendenti esecutivi</i>	<i>Dipendenti esecutivi</i>
<i>Rete Cap Emploi</i>	<i>Lavoratori disabili</i>	<i>Lavoratori disabili</i>
<i>Gli operatori privati regionali della CEP sono stati designati nel 2019 attraverso una procedura di gara.</i>		<i>Dipendenti del settore privato</i>

Nel 2021, 140.113 dipendenti mobilitati dagli operatori privati della CEP, ovvero il 37% in più rispetto al 2020. Il progresso è significativo, ma siamo ancora ben al di sotto delle esigenze di un Paese con 28 milioni di lavoratori nel settore privato. Resta ancora molto da fare per rendere visibile questo servizio gratuito, in gran parte sconosciuto al pubblico.

Per quanto riguarda l'offerta pubblica di orientamento professionale, uno studio completo sulle competenze francesi dedicate alla riqualificazione professionale, pubblicato lo scorso febbraio evidenzia diversi limiti del sistema attuale dal punto di vista di molti beneficiari:

- Modelli predefiniti ritenuti inadeguati al proprio percorso.*
- Mancanza di flessibilità per soddisfare le esigenze informative ad hoc espresse dal beneficiario.*
- Desiderio di confrontarsi maggiormente con il lavoro vero e proprio per realizzare il proprio progetto professionale.*
- Desiderio di mantenere il controllo del corso della propria carriera.*

In conclusione, l'ecosistema francese dell'orientamento permanente continuerà a trasformarsi nei prossimi mesi e anni, con una probabile accelerazione delle tendenze sopra descritte e alcuni aggiustamenti, che consentiranno di rafforzare i sistemi di supporto individuali e collettivi in relazione alle transizioni ecologiche e digitali che hanno un impatto su un numero sempre maggiore di settori aziendali.

A titolo esemplificativo, il sistema TRANSCO (per le transizioni collettive), affidato nel gennaio 2021 alle associazioni regionali Transitions Pro (ATPRO), ha l'obiettivo di facilitare le transizioni professionali dei dipendenti dai settori in declino verso i settori che stanno assumendo, senza passare per la fase del centro per l'impiego. Per poter beneficiare di TRANSCO, il sostegno della CEP è obbligatorio. Sarà lo stesso domani con il CPF, con il rischio di fermare la dinamica quantitativa che sta andando in crescendo da 2 anni? È troppo presto per dirlo.

Infine, le carenze dell'offerta pubblica di orientamento professionale sopra riportate dovrebbero stimolare l'emergere di approcci innovativi in grado di rendere il supporto agile all'orientamento professionale attraente e più accessibile, per facilitare la soddisfazione sia delle esigenze delle aziende che delle aspirazioni individuali dei dipendenti.

Psychmed Analytics (Irlanda)

1. Scuole post-primarie (per studenti di età compresa tra 12 e 18 anni)

L'orientamento nelle scuole post-primarie si rivolge agli studenti di età compresa tra i 12 e i 18 anni che frequentano l'istruzione post-primaria. Il programma di orientamento viene fornito sia agli studenti del ciclo inferiore che a quelli del ciclo superiore.

La legislazione irlandese stabilisce che: L'orientamento è un diritto nelle scuole post-primarie ai sensi dell'Education Act (1998), sezione 9, e che una scuola deve utilizzare le risorse disponibili per (c) garantire che gli studenti abbiano accesso a un orientamento adeguato, in grado di assisterli nelle loro scelte educative e professionali.

L'orientamento nelle scuole post-primarie è un'attività che riguarda l'intera scuola ed è integrata in tutti i programmi scolastici. L'orientamento nelle scuole "si riferisce a una serie di esperienze di apprendimento fornite in una sequenza di sviluppo che aiutano gli studenti a sviluppare capacità di autogestione che porteranno a scelte e decisioni efficaci sulla loro vita. Comprende le tre aree separate, ma interconnesse, dello sviluppo personale e sociale, dell'orientamento scolastico e dell'orientamento professionale".

Secondo l'Education Act (1998), il programma di orientamento della scuola deve far parte di un piano scolastico e identifica il ruolo centrale del consulente di orientamento e l'importante contributo dei diversi membri del personale al ruolo dell'orientamento. Il piano di orientamento dell'intera scuola deve tenere conto delle esigenze di tutti gli studenti del Junior Certificate e del Leaving Certificate. L'orientamento fa anche parte del programma di studi del Transition Year Programme (TYP), del Leaving Certificate Applied (LCA) e del Leaving Certificate Vocational Programme (LCVP).

L'NCGE è responsabile del "Whole School Guidance Framework". Questo quadro aiuta le scuole a pianificare il loro programma di orientamento e delinea i risultati di apprendimento attesi per gli studenti nelle scuole.

Per saperne di più: <https://www.ncge.ie/ncge/guidance-post-primary>

Il consulente di orientamento post-primario si occupa di quanto segue:

- *Fornisce consigli sulla scelta delle materie, sui percorsi universitari e sui percorsi di specializzazione. esperienza lavorativa, lavori part-time e job shadowing.*
- *Il consulente per l'orientamento accompagna i giovani alle fiere della carriera e alle giornate di apertura delle università, ad esempio alle fiere di gradairland, alla fiera delle opzioni superiori dell'Irish Times.*
- *Il consulente per l'orientamento fornisce anche assistenza pastorale agli studenti e in alcuni casi si rivolge a consulenti o operatori sanitari.*
- *I consulenti di orientamento forniscono consigli sui supporti per gli esami e sui percorsi alternativi per gli studenti con disabilità.*

2. FET (Formazione Continua), che comprende l'Iniziativa di orientamento educativo per adulti (AEGI), i Post Leaving Cert/College of Further Education (PLC/CFE), Youthreach/Centri di formazione comunitaria (CTC) ecc. Gli utenti del servizio hanno un'età superiore ai 16 anni.

Il settore dell'istruzione e della formazione continua (FET) fornisce informazioni sulla carriera e sull'istruzione, orientamento individuale e di gruppo, che aiutano le persone a fare scelte informate in materia di istruzione, carriera e vita. I servizi di informazione e orientamento FET sono rivolti agli adulti di età pari o superiore ai 18 anni e a quelli di età superiore ai 16 anni che hanno abbandonato la scuola prima del tempo e che sono interessati o partecipano a programmi del Quadro nazionale delle qualifiche di livello 1-6.

3. L'orientamento viene fornito nel settore dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) attraverso vari servizi, tra cui i servizi di orientamento per l'istruzione e la formazione degli adulti, i collegi di istruzione superiore/programmi PLC,

Youthreach/CTC, i centri di formazione, l'istruzione degli adulti e della comunità, l'informazione dei giovani, il BTEI e i servizi penitenziari.

L'erogazione dell'istruzione e della formazione continua è di competenza dei 16 Education and Training Boards (ETB), finanziati da [SOLAS](#) (l'autorità per l'istruzione e la formazione continua). Solas è un'organizzazione separata gestita dallo Stato, responsabile principalmente della fornitura e del reclutamento di studenti per gli apprendistati in Irlanda.

L'orientamento nell'istruzione e formazione continua è sviluppato dalla [Strategia per l'istruzione e la formazione continua \(VET\) 2020-2024](#).

Per saperne di più: <https://www.ncge.ie/ncge/guidance-further-education>

4. Nel **settore dell'istruzione superiore**, i servizi di supporto agli studenti comprendono gli uffici per le carriere, gli uffici per gli studenti adulti e per l'accesso, gli uffici internazionali e i supporti per le disabilità.

Tutte le università e gli istituti di tecnologia (gli IoT che stanno per essere convertiti in università) dispongono di servizi di consulenza e di carriera a disposizione di tutti gli studenti. I servizi per le carriere si trovano presso gli Uffici per la consulenza e le nomine, mentre i servizi di consulenza sono offerti dal Servizio di consulenza per gli studenti. Questi due servizi sono completamente separati a livello superiore. L'Ufficio Consulenza e Appuntamenti fornisce informazioni sulle opportunità di formazione e di lavoro, appuntamenti individuali di collocamento (esperienza lavorativa) e formazione professionale in classe a studenti e laureati. Gli studenti possono incontrare un consulente per l'orientamento scolastico e professionale.

L'[Association of Higher Education Careers Services \(AHECS\)](#), finanziata dallo Stato, è l'associazione che rappresenta i professionisti della consulenza e del collocamento nell'istruzione superiore in Irlanda. I rappresentanti dell'AHECS partecipano regolarmente al [Forum nazionale sull'orientamento](#).

L'Autorità per l'istruzione superiore (Higher Education Authority) è l'organo statutario di pianificazione e sviluppo delle politiche per l'istruzione superiore e la ricerca in Irlanda. L'HEA ha ampi poteri consultivi su tutto il settore dell'istruzione di terzo livello e nel 2011 ha pubblicato una [Strategia nazionale per l'istruzione superiore fino al 2030](#).

Per saperne di più: <https://www.ncge.ie/ncge/guidance-higher-education>

5. Nel **settore del pubblico impiego**, cioè attraverso il Dipartimento irlandese della protezione sociale (DSP). Questo include anche le carceri.

All'interno del DEASP, i servizi del Case Officer Intreo non sono specificamente indicati come servizi di orientamento, ma come servizi per l'occupazione. Il percorso dell'utente del servizio si svolge come segue: Un cliente del DSP viene invitato a partecipare a una sessione informativa di gruppo, seguita da un incontro 1-1 con il responsabile del caso. I clienti devono firmare un modulo di Piano di progressione personale per accettare le attività richieste nella ricerca di lavoro concordate con il responsabile del caso. Per ogni persona che viene attivata viene creato un registro di sostegno all'occupazione. Il profilo di probabilità di uscita (PEX) della persona determina la frequenza degli appuntamenti con il responsabile del caso. All'interno del sistema di gestione dei casi di attivazione viene programmato un incontro di revisione dell'attivazione (ARM), in cui viene inviata una lettera al cliente per invitarlo a partecipare a un incontro individuale con il responsabile del caso assegnatogli. Il Case Officer discute una serie di opzioni disponibili per il cliente, tra cui rinvii alla formazione, programmi di occupazione comunitaria, servizi per la disabilità, Job Ireland, ecc.

Questo servizio è gestito da società private che forniscono l'intero servizio. Tra queste società c'è Pobail.

Politica generale di orientamento professionale in Irlanda

POLITICA

In linea con la definizione del [National Guidance Forum](#) del 2007:

L'orientamento facilita le persone nel corso della loro vita a gestire le proprie scelte educative, formative, lavorative, personali, sociali e di vita in modo da raggiungere il loro pieno potenziale e contribuire allo sviluppo di una società migliore.

In Irlanda, l'orientamento lungo tutto l'arco della vita viene fornito nell'ambito dell'istruzione e della formazione, per e con il mercato del lavoro, e richiede approcci di erogazione personalizzati per il gruppo di clienti di riferimento (ad esempio, studenti/adulti, ecc.). In collaborazione con l'UE, l'Irlanda sta attualmente sviluppando la sua politica di apprendimento permanente insieme a micro-credenziali di livello superiore per consentire un maggiore accesso e inclusione nell'istruzione di livello superiore.

Esistono diverse leggi, dichiarazioni politiche, circolari e documenti chiave pubblicati dall'Oireachtas (Parlamento irlandese) e dal DES che si riferiscono direttamente o indirettamente alla fornitura di linee guida. Alcuni di questi sono illustrati di seguito.

- [Strategia nazionale per le competenze 2025](#)
- [Piano d'azione per l'istruzione 2021](#)
- [Piano d'azione della strategia per l'occupazione 2019-2021](#)
- [Strategia per l'istruzione e la formazione continua \(VET\) 2020-2024](#)
- [Dichiarazione di strategia nazionale](#) (Dipartimento per la formazione continua e superiore, la ricerca, l'innovazione e la scienza)
- [Piano nazionale per l'equità di accesso all'istruzione superiore 2015-2021](#)
- [Strategia nazionale per l'istruzione superiore 2030](#)
- [Una strategia di istruzione internazionale per l'Irlanda, 2016-2020](#)

Formazione per consulenti di orientamento in Irlanda

I servizi di orientamento nel settore educativo si basano su scuole post-primarie, istituti superiori e di formazione continua e su programmi di educazione per adulti e di seconda opportunità. Per lavorare nel settore dell'orientamento in diversi contesti educativi, le qualifiche variano a seconda dei requisiti del ruolo e del dipendente. Il [quadro di riconoscimento del Programma DES: Guidance Counselling](#) stabilisce i criteri e le linee guida per i fornitori di programmi di formazione iniziale in consulenza orientativa che intendono far lavorare i diplomati del loro programma nei servizi di orientamento di competenza del Department of Education and Skills (DES).

I consulenti di orientamento che lavorano in tutti i contesti educativi devono tenersi aggiornati sui cambiamenti e gli sviluppi in corso nei settori rilevanti per l'orientamento, come le opportunità educative e formative, le TIC e il mondo del lavoro e delle professioni. I consulenti di orientamento dovrebbero inoltre avvalersi delle opportunità di sviluppo professionale continuo (CPD) offerte da organismi come il National Centre for Guidance in Education (NCGE), il Professional Development Service for Teachers (PDST), l'Institute of Guidance Counsellors (IGC) e l'Adult Educational Guidance Association of Ireland (AEGAI). Inoltre, i consulenti di orientamento dell'AEGS e delle scuole devono avvalersi della supervisione dei consulenti di orientamento, ove disponibile.

Ci sono otto aree di competenza che dovrebbero essere affrontate dai fornitori di programmi che chiedono il riconoscimento del DES per i loro programmi di consulenza orientativa:

- Teoria dell'orientamento e pratica professionale
- Capacità di consulenza in un contesto di orientamento
- Il mercato del lavoro, l'apprendimento e le informazioni sulla carriera
- Insegnamento e apprendimento: progettazione, realizzazione e valutazione di programmi/esperienze di apprendimento.
- Comunicare, collaborare e fare rete
- Ricerca e pratica basata sull'evidenza
- Guida e gestione del servizio di orientamento
- Test psicometrici

Attualmente in Irlanda 3 università offrono programmi di master/diploma post-laurea approvati dal DES: Dublin City University, Maynooth University e University of Limerick.

ASNOR (Italia)

In Italia, i servizi di orientamento professionale indirizzano le persone verso un percorso di ricerca di istruzione, formazione e lavoro. Sono disponibili a livello locale, in varie sedi, come i Centri per l'impiego, i Centri comunali di orientamento al lavoro, gli Informagiovani, le Università, le Scuole secondarie superiori, le Agenzie per il lavoro, gli Enti di formazione o le Camere di commercio.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali definisce, insieme ad altri attori istituzionali, il quadro giuridico e normativo per l'orientamento e la formazione. Possiamo quindi definire le politiche del lavoro come l'insieme di misure, interventi e programmi pubblici per regolare il mercato del lavoro ma anche per promuovere e facilitare l'occupabilità, soprattutto per quelle persone che si trovano in difficoltà occupazionale e che necessitano di un sostegno al reddito.

Possiamo distinguere queste politiche in attive e passive: sono considerate passive se consistono in politiche assistenziali e assicurative che garantiscono al lavoratore che perde il lavoro l'accesso a forme di sostegno al reddito (cassa integrazione, contratti di solidarietà, indennità di mobilità). Le politiche attive, invece, sono caratterizzate da un approccio preventivo, quindi mirano a risolvere il problema della disoccupazione concentrandosi sulle sue cause. Queste azioni sono promosse dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, dalle Regioni e dai Comuni.¹

Per quanto riguarda le politiche del lavoro, una delle principali riforme avvenute in Italia negli ultimi anni è il "Jobs Act", che ha inaugurato il cosiddetto modello di flexicurity, basato sull'equilibrio tra politiche passive di sostegno al reddito e politiche attive, per favorire un'effettiva ricollocazione del lavoratore, attraverso percorsi personalizzati e utili all'acquisizione di nuove competenze. Sul [sito](#) del Ministero del Lavoro viene spiegato come ogni cittadino potrà accedere a servizi di orientamento, sostegno, formazione e accompagnamento alle attività lavorative, garantendo livelli essenziali di prestazione su tutto il territorio.

I Centri per l'Impiego sottoscriveranno con l'utente un Patto di Servizio Personalizzato che indicherà le azioni mirate per favorire l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro. L'assegno di ricollocazione rappresenta un esperimento in cui il settore pubblico e quello privato danno una risposta concreta al cittadino.

Per la prima volta, in tutte le Regioni e Province Autonome, viene introdotto un diritto soggettivo dei disoccupati ad avere una dote da spendere per ricevere un supporto specializzato e intensivo nella ricerca di un nuovo lavoro, e su questo aspetto si punta alla concretezza e all'innovazione. Infine, la partecipazione attiva del richiedente sarà garantita da strumenti di condizionalità.

Negli ultimi anni, è stata introdotta una misura particolare che ha suscitato l'aumento del dibattito pubblico e politico sulle politiche del lavoro: si tratta del reddito di cittadinanza (["Reddito di Cittadinanza"](#)), definito dal governo come una misura di politica attiva del lavoro e di lotta alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, un sostegno economico a

¹ <https://www.politichedelavoro.it/politiche-attive-vs-politiche-passive/>

integrazione del reddito familiare. È associato a un percorso di lavoro e reinserimento sociale, di cui i beneficiari sono protagonisti attraverso la sottoscrizione di un Patto per il lavoro o di un Patto per l'inclusione sociale.

Nonostante le buone intenzioni, questo sistema presenta ancora molte criticità, come il rischio di sovrapposizioni e dubbi di competenza tra i numerosi attori coinvolti nell'erogazione del sussidio o la scarsa efficienza della maggior parte dei centri per l'impiego in Italia.

Un altro importante cambiamento nella prospettiva delle politiche attive di orientamento professionale si è verificato per quanto riguarda i giovani e l'istruzione con l'introduzione del sistema di alternanza scuola-lavoro.

Come si legge sul [sito](#) del Ministero dell'Istruzione, l'alternanza scuola-lavoro è una metodologia didattica innovativa, che attraverso l'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola per verificare le attitudini degli studenti, arricchire la loro formazione e orientare il loro percorso di studio attuale e quello lavorativo futuro, grazie a progetti in linea con il loro piano di studi.

È disciplinato dagli articoli 33 e 43 della legge 107/2015, che ne stabiliscono la durata per le diverse tipologie di scuole superiori; la durata è indicata in ore totali da accumulare negli ultimi tre anni di scuola e non prevede alcuna forma di retribuzione.

Anche in questo caso, negli ultimi anni, sono stati evidenziati diversi problemi e critiche di inefficienza del sistema, ad esempio nel fatto che le scuole sono lasciate sole nell'individuazione dei percorsi e non sono in grado di rendere il percorso di alternanza scuola-lavoro utile agli studenti e ai futuri lavoratori.

Agenzia per il lavoro di Madrid (Spagna)

Le origini dell'orientamento professionale in Spagna risalgono all'inizio del secolo scorso, con la creazione dell'Institut d'Orientació Professional di Barcellona nel 1919. Cinque anni dopo, nel 1924, fu creato l'Instituto de Orientación y Selección Profesional [Istituto di Orientamento e Selezione Professionale] a Madrid. Fino agli anni '60, l'orientamento professionale era strettamente legato alla formazione professionale. Tutte le scuole industriali disponevano di "uffici-laboratori" di orientamento professionale e anche le Università del Lavoro avevano un servizio di orientamento. Il Plan Nacional de Promoción Profesional de Adultos [Piano Nazionale di Promozione Professionale degli Adulti] fu creato nel 1964 nel quadro più ampio e come elemento di collaborazione per la realizzazione degli obiettivi del I Piano di Sviluppo (1964-1967), che includeva tra gli aspetti da considerare la "politica di promozione sociale e di accesso all'istruzione e alla formazione professionale" (Legge 194/1963, del 28 dicembre). Il Piano nazionale si articolava in tre linee d'azione istituzionali:

- Il Programa de Promoción Profesional Obrera [Programma di promozione professionale dei lavoratori], meglio noto con il suo acronimo in spagnolo (PPO), il programma principale del Piano, finiva spesso per designare il piano nel suo complesso.

- Il Programa de Promoción Profesional Obrera en el Ejército (PPE) [Programma di avanzamento di carriera dei lavoratori dell'esercito].

- I "Corsi FIP" (Programma di Formazione Professionale Intensiva), in seguito chiamati Programmi PPT, sono stati sviluppati attraverso i Centri di Collaborazione, i cui studenti ricevevano borse di studio dal Patronato de Protección al Trabajo (PPT). Tuttavia, è stata la "Legge sull'istruzione del 1970 a contemplare espressamente i contenuti di orientamento in tutto il sistema educativo, rendendoli un diritto dello studente per tutta la vita accademica. Per la prima volta, la valutazione sarebbe stata considerata non solo come una procedura di selezione, ma soprattutto come una procedura di orientamento, assegnando al tutor il compito di guidare la valutazione del proprio gruppo (...) Nei centri al termine del percorso di studi dell'istruzione secondaria post-obbligatoria sono stati introdotti anche un corso di orientamento universitario e servizi di orientamento".

Alla fine degli anni '70, durante il periodo di transizione democratica, sono stati creati, in via sperimentale, i Servicios Provinciales de Orientación Escolar y Vocacional (SOEV) [Servizi Provinciali di Orientamento Scolastico e Professionale] per supportare i centri di Educazione Generale di Base, cioè l'istruzione prima degli studi di scuola superiore. Nello stesso periodo, nelle università spagnole sono stati creati i Centros de Orientación e Información y Empleo (COIE) [Centri di Orientamento e Informazione e Occupazione] per aiutare gli studenti a completare gli studi universitari per entrare nel mercato del lavoro.

Orientamento nell'ambito dei servizi pubblici per l'impiego: formazione e integrazione socio-lavorativa. Lo sviluppo di questa professione si è basato sul modello stabilito dall'Istituto Nazionale per l'Impiego (INEM), il cui obiettivo prioritario è stato e continua a essere l'inserimento nel mercato del lavoro dei disoccupati e delle persone a rischio di esclusione sociale. Nel 1995 è stata creata una rete di servizi integrati per l'impiego, finanziata dal Fondo sociale europeo. Tre anni dopo è stato creato il programma OPEA (Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia para el Autoempleo) [Orientamento professionale per l'occupazione e assistenza per il lavoro autonomo]. Con il trasferimento delle competenze in materia di occupazione alle Comunità Autonome, da allora sono state queste ultime a sviluppare i propri modelli, pur basandosi su quello proposto dall'INEM.

Anche se dall'ultimo terzo del secolo scorso, diverse legislazioni hanno promosso l'orientamento, non esiste un sistema coordinato, "in pratica, la spinta più decisiva dell'orientamento nell'ambiente scolastico durante tutto il suo sviluppo è stata data dalla Legge sull'organizzazione generale del sistema educativo (LOGSE) del 1990 e dalla Legge sulle qualifiche e la formazione professionale (2002), che hanno significato (anche se non senza carenze nella loro attuazione) la sua istituzionalizzazione e generalizzazione nel sistema educativo".

Dalla fine del secolo scorso l'orientamento si è sviluppato in tre sottosistemi praticamente indipendenti: il primo, nell'istruzione primaria e secondaria; il secondo, parallelamente nelle università; dal 1995, un terzo sottosistema si è sviluppato nei settori della formazione socio-lavorativa e dell'occupazione.

Le tre aree si sono evolute in modo diverso e indipendente, in termini di tipologia di gruppi target, obiettivi perseguiti e modo di concepire l'orientamento, e questo ha dato origine ai profili professionali dei consulenti di orientamento, attualmente attivi in Spagna.

Si può concludere che l'orientamento si è sviluppato in Spagna in modo frammentato e indipendente in ciascuna delle aree in cui si sviluppa, il che influisce sulla formazione dei consulenti di orientamento. In questo senso, i consulenti scolastici sono laureati in Psicologia, Pedagogia e Psicopedagogia, mentre coloro che sviluppano la loro professione in ambito universitario e socio-occupazionale hanno lauree molto diverse: Giurisprudenza, Economia, Commercio, Sociologia, Politica o Relazioni di lavoro. Ciò significa che, in questi ultimi due settori, c'è una chiara mancanza di specializzazione e mostra la distanza di alcune qualifiche dalla professione che svolgono. Oltre a questa mancanza di formazione specifica, si è assistito a una proliferazione di leggi a livello nazionale e regionale, talvolta imprecise e non collegate tra loro. Tuttavia, va notato che lo scorso marzo è stata approvata una nuova legge sulla formazione professionale, in cui orientamento e formazione sono riuniti in un nuovo servizio di orientamento professionale. Il titolo VII della legge cambia completamente il sistema attuale e integra l'orientamento al momento della formazione, sottraendolo di fatto ai servizi per l'impiego così come sono oggi. In questo senso, l'articolo 2.19 di questa legge afferma che l'orientamento professionale è "il processo di informazione e accompagnamento nella pianificazione personale dell'itinerario formativo e professionale nell'ambito del Sistema di Formazione Professionale, che comprende almeno le seguenti aree: possibilità di formazione professionale, scelta della professione, perfezionamento, cambiamento di professione, evoluzione del mercato del lavoro e opportunità imprenditoriali, sviluppo di competenze per la gestione della carriera professionale".

SISTEMI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE IN USO IN SPAGNA

	CAMPO DI ISTRUZIONE PRIMARIA E SECONDARIA	CAMPO UNIVERSITÀ	SETTORE DELLA FORMAZIONE SOCIO- LAVORATIVA E DELL'OCCUPAZIONE
I tipi di orientamento più frequenti	Orientamento per le difficoltà di apprendimento. In misura minore, orientamento professionale e familiare.	Orientamento professionale (inserimento lavorativo, gestione degli stage e offerte di lavoro). In misura minore, orientamento accademico e di apprendimento	Consulenza di carriera (inserimento e reinserimento lavorativo). In misura minore, orientamento alla gestione della carriera.
Legislazione	LOGSE, 1990 Legge sulle qualifiche e sulla formazione professionale, 2002.	Statuti e regolamenti di ciascuna università (la LOU non regola praticamente questa attività).	Legge sulle qualifiche e sulla formazione professionale, 2002. Varie legislazioni delle Comunità autonome.
Strutture di intervento	- Tutoraggio (in classe) - Dipartimento di orientamento (al centro) - Squadre di settore (nell'area) + Modulo FOL (solo nei cicli di formazione)	- Servizi di orientamento (con nomi diversi, a seconda dell'università) - Strutture per l'orientamento e il tutoraggio	- Servizi pubblici per l'impiego (operano attraverso programmi istituzionalmente prestabiliti dalle Comunità autonome).
Formazione iniziale dei consulenti di orientamento	Psicopedagogisti, psicologi e pedagoghi	50% di psicologi, pedagogisti, psicopedagogisti e 50% di altre qualifiche varie.	Diverse lauree, con una prevalenza di psicologi
Organizzazioni coinvolte	- Ministero dell'Istruzione - Ministeri regionali dell'Istruzione delle Comunità autonome	- Università - Comunità autonome	- Ministeri dell'Istruzione e del Lavoro - Comunità autonome - Organizzazioni sociali (Organizzazioni sindacali, ONG, associazioni professionali, ecc.)

2. CASI RILEVANTI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE IN EUROPA

I casi citati di seguito sono una raccolta fatta da ciascun partner del progetto, in cui sono stati selezionati dei casi per esemplificare e mostrare le buone pratiche che possono servire come ispirazione e materiale per la costruzione di pratiche innovative di orientamento professionale.

I casi, raccolti dai partner del progetto, sono 28:

- Caso 01 - TECHNOBEL
- Caso 02 - ENAIP NET
- Caso 03 - TREXIMA
- Caso 04 - CEP
- Caso 05 - EOPPEP
- Caso 06 - Ohjaamo
- Caso 07 - SIMHE
- Caso 08 - Orientamento alla carriera nei sindacati
- Caso 09 - Orientamento professionale nell'attività lavorativa riabilitativa
- Caso 10 - Riabilitazione nella medicina del lavoro
- Caso 11 - "LUOGO"
- Caso 12 - "Quadri Rebond
- Caso 13 - REVA
- Caso 14 - AFEST
- Caso 15 - CléA
- Caso 16 - Orientamento professionale basato sulla comunità - Pobal
- Caso 17 - Orientamento professionale AHEAD per persone con disabilità
- Caso 18 - Programma di accesso del Trinity College di Dublino per studenti maturi
- Caso 19 - Schema di tirocinio TUS
- Caso 20 - MiAssumo
- Caso 21 - WANTER
- Caso 22 - Fra Noi
- Caso 23 - SIAM 1838
- Caso 24 - Strumenti di previsione per i profili professionali
- Caso 25 - Immersione digitale
- Caso 26 - Metodo ORIGAMI
- Caso 27 - EmpleAPpte
- Caso 28 - #YourDegreeCounts

Caso 01 - TECHNObEL

Technobel ha messo a punto un approccio specifico chiamato **Be a Maker**, in cui stabilisce tre dimensioni per le attività pedagogiche che implementa. La prima dimensione è il modo di pensare (le convinzioni e i valori che guidano l'organizzazione e che sono radicati nella loro filosofia); il modo di essere (le posture e gli atteggiamenti sviluppati dagli studenti durante il corso, l'interazione con le diverse aree durante lo sviluppo delle soft skills); e il modo di fare (i metodi, le attività e le risorse offerte agli studenti per lavorare sulle competenze attese nel mondo digitale).

Essi stabiliscono anche i 4 pilastri dell'apprendimento: Attenzione dei discenti; Impegno dei discenti; Comprensione dell'apprendimento; Consolidamento dell'apprendimento. Questo approccio consente agli studenti di svilupparsi professionalmente e personalmente, acquisendo nuove competenze e abilità.

Su questa base, Technobel implementa diverse iniziative per studenti e persone in cerca di lavoro, come i Digital Badge e i Soft Skills Badge, che permettono agli studenti di riconoscere il proprio processo di apprendimento e di essere consapevoli del proprio potenziale. Il badge Soft Skills si basa su 13 competenze elencate dall'OCDE e dal World Economic Forum (P21,4C); Digcomp; Entrecomp e Step4SFC, e adattate all'approccio Be a Maker di Technobel.

Technobel ha anche creato l'iniziativa **The Cube**, che mira allo sviluppo delle competenze tecnologiche utilizzando le stampanti 3D per concretizzare i progetti e le idee degli studenti e dare un uso funzionale a questa tecnologia.

Technobel ha anche creato **My Technobel**, un portale che permette di visualizzare online gli esperimenti degli studenti, consentendo a ogni persona in cerca di lavoro di presentare le competenze appena acquisite e i progressi nella ricerca di un impiego.

Fonte dei materiali:

Sito web e documenti di Technobel



Area geografica:

Belgio

Criteri:

**Trasformativo
Trasferibilità
Sostenibilità**

Cosa:

Technobel offre una formazione professionale per le persone in cerca di lavoro

Implementazione:

Regionale (Regione Wallonie)

Motivi del successo:

Technobel offre un approccio olistico per il pieno sviluppo della persona, dalle soft skills alle hard skills, includendo l'empowerment e l'auto-apprezzamento dei propri risultati e progressi.

Collegamenti:

<https://www.technobel.be/fr/>

Foto, immagini e loghi

Prodotti del progetto Il Cubo



Schema di approccio "Be a Maker"



Il logo di Technobel



Caso 02 - Rete ENAIP

ENAIP NET offre diversi tipi di strumenti a seconda del gruppo target. I diversi gruppi sono classificati all'interno di 2 macro target: adulti e giovani. Nell'ambito degli adulti, i giovani (18-29 anni) ricevono un orientamento specialistico, suddiviso in 3 fasi: 1) analisi dei bisogni e delle risorse e definizione degli obiettivi da raggiungere; 2) ricostruzione della storia personale relativa al percorso formativo e lavorativo del giovane; 3) elaborazione di un progetto personale. Per le persone con più di 30 anni, l'ENAIP offre una consulenza mirata a risolvere problemi specifici, anche relazionali, finalizzati alla gestione delle crisi. Effettua inoltre colloqui specialistici per valutare l'esperienza professionale e l'occupabilità nel mercato del lavoro, aiutando le persone a redigere un CV in formato Europass. Per i gruppi con esigenze diverse (donne, migranti, disoccupati di lunga durata) offrono sessioni di coaching e consulenza per un sostegno più personalizzato, con l'obiettivo di sviluppare le competenze trasversali richieste dal mercato del lavoro. Nell'ambito del macro-obiettivo Giovani, sono previste iniziative rivolte agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado per aiutarli a coltivare le proprie competenze, a scoprire i propri interessi e le proprie potenzialità, a incontrare operatori esperti del mercato del lavoro, a elaborare un curriculum vitae e a prepararsi a un colloquio di lavoro. Per fornire una panoramica dei diversi settori lavorativi, vengono proposti anche workshop e incontri di orientamento individuali e di gruppo sui temi: efficienza e risparmio energetico, comunicazione e marketing, moda, ospitalità e accoglienza, tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ambiente e sostenibilità, meccanica e nuove tecnologie. Fonte dei materiali: Mappa di orientamento professionale di ENAIP NET	 Area geografica: Italia Criteri: Trasferibilità Sostenibilità Cosa: L'ENAIP offre diversi tipi di servizi a seconda del pubblico, per implementare strumenti utili all'applicazione pratica nel proprio percorso professionale. Implementazione: Regionale (Nord Italia - Veneto, Piemonte, Friuli Venezia Giulia e Lombardia). Le ragioni del successo Servizi su misura che tengano conto dei gruppi vulnerabili e delle esigenze speciali, prestando particolare attenzione alle problematiche presenti nel mercato del lavoro. Collegamenti: http://www.enaip.net/
---	--

Foto, immagini e loghi

Logo	
-------------	---

Caso 03 - TREXIMA

<i>Trexima</i> svolge ricerche nel campo del lavoro e fornisce servizi di consulenza alle aziende. Segue i metodi e le conoscenze verificate in materia di statistiche salariali in diversi Paesi europei e nel mondo. Implementa sistematicamente le "buone pratiche" di esperti nazionali e stranieri in materia di retribuzione, statistiche e valutazione del lavoro. Tra i vari esempi di buone pratiche che hanno, ne elenchiamo alcuni qui di seguito: -Il Sistema Integrato di Posizioni Tipo (ISPT) è uno strumento di orientamento professionale che facilita la comunicazione diretta tra i soggetti del mercato del lavoro. Fornisce gratuitamente su un portale internet oltre 2.000 descrizioni di mansioni e requisiti di istruzione per le attuali posizioni lavorative in Slovacchia. Questo database porta profitto a una vasta gamma di gruppi target - dipendenti degli uffici del lavoro, disoccupati, professionisti delle risorse umane, professionisti delle agenzie di collocamento, consulenti di carriera, studenti e pubblico in generale - con il chiaro obiettivo di trovare le persone più adatte per le offerte di lavoro aperte e i lavori più adatti per persone specifiche. -L'iniziativa internazionale "Introduction to Digital Learning" è un progetto cofinanziato da Erasmus+ il cui scopo è sostenere insegnanti e formatori nello sviluppo delle loro competenze digitali. L'obiettivo del progetto INTRO è creare una formazione digitale per insegnanti e formatori: Imparare a insegnare con l'apprendimento digitale. La formazione del progetto INTRO si basa su 3 moduli specifici: 1) Condividere competenze e conoscenze sull'apprendimento innovativo e digitale; 2) Come insegnare con l'apprendimento digitale; 3) Come imparare con l'apprendimento digitale. -FEMALE (Fostering Employment of MATernity Leavers) è un partenariato strategico nel campo dell'istruzione superiore, cofinanziato dal programma Erasmus+. Il progetto mira a facilitare il ritorno al mercato del lavoro di chi ha abbandonato la famiglia. Offre un programma di formazione modulare innovativo per i parental leavers ed è disponibile su una piattaforma elettronica per l'apprendimento a distanza e l'avvio di una rete di parental leavers e datori di lavoro. I prodotti del progetto sono stati costruiti sulla base dei feedback raccolti dai genitori che hanno abbandonato il lavoro, dai datori di lavoro e dai consulenti in merito alle loro esigenze, aspettative e limiti, in modo che abbiano un reale valore aggiunto e siano fatti su misura per loro. Fonte dei materiali: TREXIMA riferisce sulle buone pratiche	Area geografica: Slovacchia Criteri: Trasformativo Sostenibilità Cosa: Trexima elabora strumenti e iniziative per dotare le persone in cerca di lavoro delle competenze necessarie per l'attuale mercato del lavoro Implementazione: Nazionale Le ragioni del successo Utilizzo di sistemi e strumenti complessi e dettagliati, ma di facile utilizzo, per fornire al governo, alle aziende e ai privati dati preziosi e formazione sul mercato del lavoro. Collegamenti: www.istp.sk www.trendyprace.sk https://www.uplatnenie.sk/ https://www.sustavapovolani.sk/
---	--

Foto, immagini e loghi

Logo	
-------------	--

Caso 04 - CEP

Il governo francese, attraverso il CEP (Conseil en évolution professionnelle), propone un sistema di supporto gratuito e personalizzato offerto a chiunque desideri ricevere consigli sulla propria situazione professionale. Inoltre, consente agli utenti di stabilire un progetto di sviluppo professionale (cambio di percorso professionale, acquisizione o creazione di un'impresa, ecc.). È organizzato su due livelli diversi: 1 - Supporto individuale adattato a ogni persona. Permette alle persone di: effettuare un'analisi di primo livello della propria situazione e della propria richiesta; decidere se continuare a presentare la domanda; identificare gli attori che possono aiutarle. L'obiettivo è quello di consentire una migliore comprensione del proprio contesto professionale (situazione lavorativa, possibile cambiamento di carriera, ecc.) e di individuare i possibili approcci (aiuti, servizi, formazione, ecc.). 2 - Supporto personalizzato per chiarire la propria richiesta e accedere a informazioni personalizzate su occupazione, formazione, finanziamenti disponibili, ecc. Inoltre, consente all'individuo di ottenere aiuto per formalizzare e attuare un progetto concreto (esempi: piano di finanziamento, calendario provvisorio) quando è il caso. Nella regione dell'Île de France, il CEP offre il servizio anche con un camion, per migliorare la propria portata in luoghi remoti. In questo modo, un sito mobile è stata la soluzione trovata per andare a cercare le persone che hanno bisogno di consigli sulla loro vita professionale. Il camion itinerante è un modo originale per essere ancora più vicini, per la flessibilità che comporta e per il formidabile strumento di comunicazione che offre. Il camion sarà in viaggio da marzo 2022 fino alla fine del 2023! Fonte dei materiali: Sito web del CEP	 Area geografica: Francia Criteri: Trasferibilità Sostenibilità Cosa: L'AFPA offre servizi di orientamento gratuiti per le persone che desiderano ottenere consigli sulla carriera per cambiare il proprio percorso professionale, sviluppando nuove competenze e informandosi su diversi tipi di formazione. Implementazione: Nazionale Le ragioni del successo Si tratta di un'iniziativa governativa a cui possono accedere liberamente tutte le persone, aiutandole a ottenere consulenza e supporto specializzato per il loro progetto. Collegamenti: https://youtu.be/ZFcCP4Xk3IU https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457
---	---

Foto, immagini e loghi

Il camion del CEP nell'Île-de-France	
Logo	

Caso 05 - EOPPEP

<i>In Grecia, la responsabilità di gestire i servizi di orientamento professionale nei settori dell'istruzione e dell'occupazione spetta al Ministero dell'Istruzione e al Ministero del Lavoro, attraverso le attività dell'EOPPEP (Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale). L'EOPPEP agisce come organismo di coordinamento nazionale, attuando interventi sistemici di orientamento, che assicurano l'offerta di qualità e la professionalizzazione dell'orientamento professionale, la creazione di reti tra i diversi attori dell'orientamento e lo sviluppo costante di strumenti di informazione, orientamento e consulenza, nonché di materiale per gli operatori dell'orientamento che lavorano in contesti educativi e occupazionali nel settore pubblico e privato. Inoltre, nell'ambito delle attività dell'EOPPEP a livello nazionale vengono sviluppati servizi di orientamento innovativi per gli utenti finali di tutte le età.</i> Il portale interattivo di orientamento EOPPEP per adolescenti e giovani <i>Il portale è stato sviluppato dall'EOPPEP alla fine del 2012 ed è ampiamente utilizzato da studenti delle scuole secondarie e superiori, da giovani e da operatori dell'orientamento. Gli strumenti di orientamento amichevole migliorano l'accesso di un maggior numero di utenti all'orientamento professionale e formativo, come i test digitalizzati sugli interessi, sui valori e sul processo decisionale, lo strumento di sviluppo dell'e-portfolio disponibile anche in inglese, la sezione "chiedi al consulente" in cui è possibile contattare un consulente di orientamento che presta servizio in uno dei 79 Centri regionali di consulenza e orientamento (KESYP), gestiti dal Ministero dell'Istruzione, i cataloghi informativi tematici e altri link utili.</i> Il portale EOPPEP per lo sviluppo della carriera permanente <i>Il nuovo portale per lo sviluppo delle carriere lungo tutto l'arco della vita fornisce servizi innovativi per lo sviluppo delle carriere e informazioni sulla mobilità rivolte agli adulti di tutte le età. Nel portale si possono trovare test di carriera digitalizzati, servizi di consulenza elettronica, strumento per lo sviluppo del portafoglio di carriera permanente disponibile anche in inglese, risorse informative su carriera e mobilità e la sezione sulle competenze di gestione della carriera.</i> <i>Fonte dei materiali: Sito web dell'EOPPEP</i>	 Area geografica: Grecia Criteri: Trasferibilità Sostenibilità Cosa: Il governo greco offre un servizio nazionale di consulenza professionale e di orientamento scolastico. Inoltre, mette a disposizione della popolazione un portale per lo sviluppo della carriera per aiutare le persone a ottenere consigli professionali. Implementazione: Nazionale Le ragioni del successo Si tratta di un servizio nazionale, a costo zero, volto a fornire una consulenza professionale alle persone, in particolare ai giovani. Collegamenti: www.eoppep.gr/teens http://e-stadiodromia.eoppep.gr/
--	--

Foto, immagini e loghi

Logo	
-------------	--

Caso 06 - Ohjaamo

Il Centro Unico di Orientamento Ohjaamo è un servizio pubblico destinato a tutti i cittadini di età inferiore ai 30 anni. Oltre a 70 sedi fisiche nel Paese, i servizi di Ohjaamo sono accessibili via telefono, WhatsApp, SMS ed e-mail. Ohjaamo è presente anche sulle piattaforme dei social media, Facebook, Instagram, YouTube, Snapchat e Discord.

I servizi di orientamento Ohjaamo sono finanziati dal Ministero dell'Istruzione e della Cultura, dal Ministero degli Affari Sociali e della Salute e dal Ministero degli Affari Economici e del Lavoro.

*Il concetto di Ohjaamo riunisce sotto **un unico tetto servizi precedentemente sparsi per i giovani e i giovani adulti**: i clienti possono ricevere orientamento nella scelta degli studi, consulenza di carriera e occupazione, alloggio e benessere. Nelle sedi fisiche i clienti sono accolti da un team di professionisti diversi.*

Ogni sede è diversa a seconda del contesto del comune e della regione. Se il cliente ha bisogno di un servizio più specializzato, un team di specialisti è a disposizione per offrire una guida via internet oppure è possibile fissare un appuntamento con gli specialisti in loco. Questi includono, ad esempio, servizi di salute mentale, riabilitazione o assistenza nella ricerca di un lavoro per individui con particolari condizioni di salute e servizi di assistenza sociale.

*Il concetto di Ohjaamo si basa sull'offerta di un servizio a bassa soglia per tutti, e non è necessario alcun appuntamento per accedere ai servizi. Il cliente può venire da solo o con un amico o un familiare. Tutti i servizi sono offerti **gratuitamente**.*

Fonte dei materiali:

Sito web www.ohjaamot.fi (finlandese e inglese)



Area geografica:

Finlandia

Criteri:

**Trasformativo
Trasferibilità
Sostenibilità**

Cosa:

I servizi di orientamento One-Stop di Ohjaamo offrono una serie di servizi accentrati per l'occupazione, l'alloggio e il benessere dei giovani e dei giovani adulti.

Implementazione:

Locale/Regionale/Nazionale

Le ragioni del successo

Combinazione di servizi di base e specialistici accentrati.

Collegamenti:

www.ohjaamot.fi/en

Foto, immagini e loghi

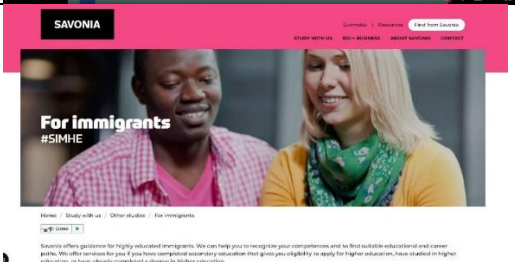
Un post su Instagram del Centro di orientamento unico Ohjaamo di Turku: Chi sono io? L'immagine ha lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica a trovare la propria strada e la felicità nella vita.



Caso 07 - SIMHE

In Finlandia, i servizi per gli immigrati o i rifugiati con un background di istruzione superiore erano basati su progetti e sulla disponibilità di finanziamenti regionali. Ciò ha comportato incertezza e interruzioni dei servizi. Lo sviluppo dei servizi e il mantenimento del personale qualificato nelle istituzioni è stato difficile, poiché la sostenibilità del finanziamento dei fornitori di servizi era scarsa.	Area geografica: Finlandia
Nel 2016 è stato creato e sperimentato un nuovo modello di servizio in un'università e in una scuola universitaria professionale. Il nuovo servizio è stato denominato SIMHE. Negli ultimi anni diversi istituti di istruzione superiore (IIS) si sono uniti al gruppo di fornitori di servizi in diverse parti del Paese.	Criteri: Trasformativo Trasferibilità Sostenibilità
SIMHE è l'acronimo di Supporting Immigrants in Higher Education in Finland. Il servizio è sostenuto dal Ministero dell'Istruzione e della Cultura finlandese. L'obiettivo delle attività è garantire che l'apprendimento pregresso e le qualifiche precedentemente conseguite dagli immigrati altamente istruiti che arrivano in Finlandia siano identificati e riconosciuti il prima possibile secondo le prassi nazionali, consentendo a queste persone di accedere a percorsi di istruzione e di carriera adeguati.	Cosa: L'obiettivo dei servizi SIMHE è quello di semplificare l'identificazione e il riconoscimento dell'apprendimento pregresso degli immigrati altamente istruiti che arrivano con status diversi, nonché di facilitare il loro accesso all'istruzione superiore, il completamento dei titoli di studio e l'impiego nel mercato del lavoro finlandese a livello nazionale e regionale.
Il coordinamento nazionale delle attività è gestito dal gruppo di cooperazione SIMHE. Il gruppo di cooperazione sostiene la diffusione delle buone pratiche SIMHE negli istituti di istruzione superiore finlandesi, sostiene le attività degli IIS esistenti responsabili dei migranti e sviluppa la cooperazione tra le autorità per l'integrazione degli immigrati altamente istruiti e degli studenti internazionali di istruzione superiore.	Implementazione: Locale/Regionale/Nazionale/Internazionale
I vantaggi del nuovo modello di servizio sono la possibilità di sviluppare servizi per migranti altamente istruiti, l'aggiornamento delle competenze del personale coinvolto, lo sviluppo e la condivisione di buone pratiche e la disponibilità di un supporto continuo per questi gruppi target specializzati.	Le ragioni del successo Sostenibilità nell'offerta dei servizi.
Fonte dei materiali: Il sito web dell'Agenzia nazionale finlandese per l'istruzione https://www.oph.fi/en/simhe-services-higher-education-institutions e i siti web delle università che forniscono i servizi a livello locale e regionale.	Collegamenti: www.oph.fi > SIMHE

Foto, immagini e loghi

<i>Una schermata del canale YouTube di SIMHE che spiega l'offerta del servizio.</i>	
<i>Una schermata del sito web di Savonia UAS che descrive i servizi SIMHE.</i>	

Caso 08 - Orientamento alla carriera nei sindacati

I sindacati vigilano sugli interessi finanziari, professionali, educativi e sociali comuni dei loro membri, oltre a salvaguardare il loro status e il loro prestigio nella società. Tra i compiti centrali c'è il controllo generale degli interessi dei propri membri nella società. L'Akava esercita pressioni sui responsabili delle decisioni in materia di fiscalità, lavoro, istruzione e politica sociale, tra le altre cose. L'attività di lobbying è supportata da attività di ricerca e formazione, oltre che da attività e pubblicità a livello locale, regionale e nazionale. I sindacati mirano a migliorare lo status dei propri iscritti attraverso l'attività a livello nazionale, ma anche il livello regionale riveste una notevole importanza. L'attività regionale è organizzata attraverso reti. I sindacati sostengono i loro iscritti, che siano impiegati in una grande o piccola azienda, nello Stato, in un'università o in un istituto di ricerca, in una città o in un comune o in un altro settore. Gli strumenti che utilizzano per accompagnare i propri iscritti verso l'occupazione sono vari, il coaching formativo e la guida di singoli e gruppi. Gli argomenti trattati sono: capacità di ricerca del lavoro, colloqui, social media nella ricerca del lavoro, informazioni sulle trattative salariali e sulle condizioni di lavoro. Fonte dei materiali: https://akava.fi/ https://www.tek.fi/fi https://www.lakimiesliitto.fi/ https://www.loimu.fi/	Area geografica: Finlandia Criteri: Trasformativo Trasferibilità Sostenibilità Cosa: L'obiettivo dell'orientamento professionale nei sindacati è quello di aiutare gli iscritti ad adattare i posti di lavoro nel loro settore. Implementazione: Locale/Regionale/Nazionale/Internazionale Le ragioni del successo L'attività è a livello nazionale Collegamenti: https://akava.fi
--	---

Foto, immagini e loghi

Logo	
-------------	--

Caso 09 - Orientamento professionale nell'attività lavorativa riabilitativa

I disoccupati di lunga durata e i disabili hanno bisogno di sostegno per la loro autostima. L'attività lavorativa riabilitativa offre l'opportunità di cambiare un atteggiamento negativo in un orientamento professionale positivo. L'obiettivo è quello di identificare le vostre competenze e le opportunità per avanzare nel percorso di carriera. Tutti hanno diritto a un orientamento individuale e di gruppo. L'obiettivo è trovare una nuova collocazione nel proprio percorso di studi, di lavoro o imprenditoriale. Questo tipo di workshop è diffuso in tutta la Finlandia. In questo modo si offre a tutti la possibilità di avere un orientamento professionale in situazioni difficili, indipendentemente dal luogo in cui si vive in Finlandia. Fonte dei materiali: https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/ https://www.rivertechry.fi/ https://www.soite.fi/kuntouttava tyotoiminta	Area geografica: Finlandia Criteri: Trasferibilità Sostenibilità Cosa: L'obiettivo dell'attività lavorativa riabilitativa è quello di semplificare l'identificazione e il riconoscimento delle competenze e delle abilità con diversi status, nonché di facilitare il loro accesso all'istruzione, al completamento dei titoli di studio e all'impiego nel mercato del lavoro a livello nazionale e regionale. Implementazione: Locale/Regionale/Nazionale/Internazionale Le ragioni del successo Pari opportunità a livello nazionale Collegamenti: https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/
---	--

Foto, immagini e loghi

Logo TRSTY	Sosiaali- ja terveystieteiden yhdistys. Työtä, sosiaalisuutta ja terveyttä jo vuodesta 1992.
-------------------	--

Caso 10 - Riabilitazione nella medicina del lavoro

La riabilitazione professionale si basa su un regime pensionistico professionale in cui si cercano nuove opzioni di carriera per i lavoratori a rischio di perdita della capacità lavorativa. L'Istituto nazionale delle pensioni concede anche la riabilitazione professionale a coloro che hanno lavorato a lungo. Questa riabilitazione consente di passare a una nuova carriera o a un'altra posizione, direttamente o attraverso la formazione. In questo processo i colloqui di orientamento professionale coinvolgono un supervisore, un medico del lavoro, un infermiere professionale, un fisioterapista e uno psicologo del lavoro. I colloqui sono molto multiprofessionali e riservati. L'orientamento stesso mira a supportare l'agenzia di guida e a trovare soluzioni per il proseguimento della carriera lavorativa. L'orientamento inizia con un'indagine iniziale con un medico del lavoro. Successivamente, l'infermiere professionale, il fisioterapista e lo psicologo del lavoro si alternano per risolvere gli obiettivi fisici e mentali. Da qui si passa all'orientamento professionale per pensare alle opzioni e alle soluzioni esistenti per i piani di carriera. Fonte dei materiali: https://www.kela.fi/kiila-kuntoutus https://www.varma.fi/ https://www.mela.fi/	Area geografica: Finlandia Criteri: <i>Trasferibilità</i> <i>Sostenibilità</i> Cosa: La riabilitazione in medicina del lavoro aiuta i dipendenti a rimanere in forma più a lungo. Le istituzioni pensionistiche consentono di accedere alla formazione per la circolazione del lavoro o per passare a carriere completamente diverse. Implementazione: Locale/Regionale/Nazionale/Internazionale Le ragioni del successo Pari opportunità a livello nazionale Collegamenti: https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/
---	---

Foto, immagini e loghi

Logo KELA	
------------------	--

Caso 11 - "PLACE"

PLACE è la piattaforma di cooperazione per l'occupazione culturale. Riunisce attori mobilitati per la professionalizzazione di artisti e responsabili di progetti culturali esposti alla precarietà. Il Dipartimento mobilita così una rete di partner e risorse per garantire le loro carriere professionali e aiutarli a realizzare i progetti. Dal 2015, PLACE fa parte della continuità dei programmi di sostegno dipartimentali per l'occupazione culturale, cofinanziati al 50% dal Fondo Sociale Europeo (FSE) e dal Dipartimento per un importo di 1,6 milioni di euro. A settembre 2020, 1.464 persone in cerca di lavoro nel settore artistico e culturale iscritte al Pôle Emploi (il servizio pubblico per l'impiego) erano beneficiarie della RSA e il 33% erano disoccupati di lunga durata. Nel contesto della pandemia, l'operazione PLACE è stata estesa al 2021. Il Dipartimento guida le finanze dell'Europa. PLACE si rivolge ad artisti e professionisti della cultura in cerca di occupazione, in particolare a giovani sotto i 25 anni seguiti da missioni locali. L'azione mira a creare le condizioni che consentano la realizzazione del progetto professionale di ciascun partecipante grazie a: • Personalizzazione del follow-up del partecipante, il più vicino possibile al suo progetto • Formazione-azione per migliorare la propria presenza e comunicazione sul web • Tutoraggio con un professionista esperto • Aiuto di 500 euro per attrezzature digitali • Coinvolgimento nelle strutture di risorse del territorio, • Coordinamento con i servizi sociali e il servizio pubblico per l'impiego per l'accesso ai diritti, • Piattaforma di assistenza reciproca del sistema PLACE: fseplace.gironde.fr Come migliorare la piattaforma di cooperazione per l'occupazione culturale? <i>Il Dipartimento della Gironda voleva migliorare questo sistema di sostegno agli artisti. È con questo obiettivo che due ricercatori dell'Università di Bordeaux (Francia) e dell'Università Laval (Québec) hanno effettuato un'analisi critica del sistema PLACE e hanno avanzato proposte di miglioramento.</i> <i>Hanno osservato che tutte le fasi del sistema PLACE consentono di sostenere la persona in un processo di auto-riflessione e che questo elemento è stato particolarmente apprezzato dai partecipanti.</i> <i>Per migliorare il dispositivo, i ricercatori hanno suggerito di sostenere il lavoro riflessivo delle persone mobilitando i contributi teorici del "life design", che si basa su un paradigma costruttivista. Per i due ricercatori, "il concetto chiave di questo paradigma è la costruzione del significato attraverso il dialogo: il sé non è un dato, ma un progetto, il progetto di realizzare se stessi nel e attraverso il dialogo, un'auto-narrazione attuativa".</i> <i>L'obiettivo dell'approccio costruttivista raccomandato è quello di promuovere la competenza del partecipante nella co-costruzione del suo percorso di vita. L'operatore deve quindi accompagnare gli individui in un'esplorazione</i>	 Area geografica: Francia, Bordeaux Criteri: Trasformativo Trasferibilità Sostenibilità Cosa: LUOGO, SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE ARTISTICA La Piattaforma di cooperazione per l'occupazione culturale - PLACE - è una delle varianti della politica dipartimentale proattiva a sostegno dell'occupazione di artisti e professionisti della cultura. Implementazione: Locale Le ragioni del successo Esperimento pilota Collegamenti: www.gironde.fr/sites/default/files/2022-01/A5-Livret-Place-26012022.pdf
---	---

multidimensionale delle sfaccettature delle loro diverse esperienze con la lingua.

Per migliorare il sistema PLACE mobilitando l'approccio costruttivista, è stato proposto un nuovo esperimento che consente agli operatori di misurare i benefici forniti da un metodo costruttivista innovativo spesso utilizzato nel contesto del supporto allo sviluppo professionale: il metodo "Talents & Transitions Patchwork®".

Uno studente del Master II in Psicologia del Lavoro dell'Università di Bordeaux è stato appositamente addestrato al metodo da un membro di "Euro-CDP-Lab", una rete europea di professionisti e ricercatori dell'orientamento. Lo studente realizzerà presto delle interviste con alcuni partecipanti per valutare l'impatto dell'uso del metodo costruttivista sul miglioramento del processo di riflessività messo in atto dalle persone in questione. I risultati di questo nuovo esperimento permetteranno infine di ipotizzare un utilizzo su scala più ampia del dispositivo così arricchito.

Fonte dei materiali:

Bangali, M. (U. Laval - Québec) & Pouyaud, J. (U. Bordeaux - Francia) : "Quelles optimisations pour des politiques publiques personnalisées basées sur des plateformes interpersonnelles numériques en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat par le développement de compétences?", Mémoire Technique.

Guichard, J. (2009). Autocostruzione. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258.

Foto, immagini e loghi

Logo del Dipartimento
della Gironda



Logo di "PLACE



Caso 12 - "Rebond Cadres"

Ogni anno, da nove anni, l'Università di Compiègne e i suoi partner (la Regione Hauts-de-France, il Consiglio Dipartimentale dell'Oise, l'Agglomerazione della Regione di Compiègne, Pôle Emploi e l'Apec) organizzano una fiera per i dirigenti in cerca di lavoro: "Rebond Cadres".

La fiera "Rebond Cadres" funge da porta d'accesso per gli scambi, consentendo di stabilire connessioni tra i vari attori del servizio di collocamento (imprenditori, partner istituzionali, professionisti del reclutamento, della formazione, ecc.) e i dirigenti che stanno affrontando una transizione professionale.

In questa occasione, i partecipanti possono essere sostenuti, se lo desiderano, nel loro progetto di sviluppo professionale, formazione o imprenditorialità.

Fin dalla sua creazione, la fiera "Rebond Cadres" è stata organizzata in modo tradizionale nei locali dell'Università di Compiègne, faccia a faccia. Ha accolto diverse centinaia di partecipanti.

Quando la pandemia porta innovazione.

Nel 2020, la crisi del Covid 19 sconvolse notevolmente questa organizzazione e costrinse l'Università a innovare organizzando il salone a distanza, questa volta grazie all'implementazione di webinar.

È proprio questo nuovo formato di intervento che è stato proposto ai relatori per animare gli scambi con i partecipanti.

Kaltoum Dourouri, giornalista specializzato nel tema delle transizioni professionali, ha contribuito attivamente a condurre i dibattiti tra i vari relatori e il pubblico.

Questa nuova formula proposta dall'Università di Compiègne ha permesso di raggiungere un pubblico molto più vasto di quello incontrato finora. Alcuni facilitatori hanno notato con sorpresa e grande soddisfazione che il webinar era davvero una formula da utilizzare in futuro per lo scambio con il pubblico con cui lavorano.

Un'altra innovazione arriva nel gioco.

Quest'anno, uno psicologo del lavoro del Pôle Emploi (Servizio Pubblico per l'Impiego francese) ha ospitato un webinar dedicato a un approccio innovativo al sostegno delle persone in cerca di lavoro: l'uso del metodo socio-costruttivista "Talents & Transitions Patchwork®". Un totale di 482 persone ha partecipato a questo webinar che ha presentato un approccio particolarmente innovativo al sostegno dello sviluppo professionale.

Il metodo presentato durante il webinar è stato concepito come uno strumento utilizzabile nell'ambito del colloquio di carriera per facilitare l'esplorazione dell'esperienza da una prospettiva olistica e costruttivista. È un metodo che può aiutare gli individui a esplorare la conoscenza di sé "nascosta" nell'esperienza.

Ideato diversi anni fa da David J. Bourne, il conduttore del webinar, il metodo Talents & Transitions Patchwork® è sempre più utilizzato in Francia dai professionisti della consulenza di carriera. Sono stati organizzati numerosi corsi di formazione per questi professionisti in Francia, Irlanda, Inghilterra e Repubblica Ceca.

È in fase di sviluppo una partnership internazionale per formare gli operatori canadesi il prossimo anno.

Se molti professionisti sono stati conquistati da questo approccio innovativo, anche i partecipanti al webinar organizzato lo scorso febbraio nell'ambito della fiera Rebond Cadres hanno mostrato grande interesse per il metodo presentato.

Di fronte a questo successo, Euro-CDP-Lab, una rete europea composta da ricercatori e professionisti dello sviluppo delle carriere, ha proposto di estendere il webinar organizzando un seminario per i dirigenti interessati a utilizzare il "Talents & Transitions Patchwork®".

Una partnership in questa direzione è attualmente in fase di studio.



Area geografica:

Francia, Compiègne

Criteri:

Trasformativo

Trasferibilità

Sostenibilità

Cosa:

La fiera "Rebond Cadres" funge da porta d'accesso per gli scambi, consentendo di stabilire connessioni tra i diversi attori al servizio dell'occupazione (imprenditori, partner istituzionali, professionisti del reclutamento, della formazione, ecc.) e i dirigenti che devono affrontare una transizione professionale.

Implementazione:

Locale/Regionale

Le ragioni del successo

Esperimento pilota

Collegamenti:

www.utc.fr/salon-rebond-cadres/#app

Fonte dei materiali:

Sito web dell'Università di Tecnologia di Compiègne.

Consulenza di carriera: Constructivist Approaches / A cura di Mary McMahon Seconda edizione. Routledge, 2017.

Foto, immagini e loghi

L'Università di Tecnologia di Compiègne ha annunciato la fiera "Rebond Cadres".



Logo e foto del metodo "Talents & Transitions Patchwork®".



Foto del libro sugli approcci costruttivisti pubblicato da Mary McMahon dell'Università del Queensland in Australia.

Il titolo del capitolo 14 è "Esplorare le esperienze di vita e di lavoro per la costruzione del sé" ed è dedicato al metodo "Talents & Transitions Patchwork®".



Caso 13 - REVA

Semplificare l'APEL (Accrediting Prior Experiential Learning) (in francese VAE: Validation des Acquis de l'Expérience) per promuoverne lo sviluppo. Creato vent'anni fa, il 17 gennaio 2002, il VAE è un sistema che permette a tutti coloro che valorizzano le proprie esperienze (dipendenti, non dipendenti, volontari, ecc.) di ottenere una certificazione per vedere riconosciute le proprie competenze e crescere professionalmente. Particolarmente rilevante, questo sistema incontra tuttavia delle difficoltà che non gli permettono di beneficiare del maggior numero di persone. Diversi studi hanno dimostrato che l'uso del VAE era in calo. Spesso poco conosciuto e percepito come lungo e complesso, il sistema viene regolarmente associato a un vero e proprio "percorso a ostacoli" dalle persone che vorrebbero parteciparvi. Sperimentate percorsi di validazione dell'esperienza semplificati e abbreviati. Di fronte a questa constatazione, il Ministero del Lavoro e l'Alto Commissariato per le Competenze hanno voluto studiare le possibilità di semplificare e sviluppare il VAE, attraverso l'attuazione di diverse sperimentazioni relative ai corsi di sostegno. È in cinque regioni che è stato offerto un primo esperimento intitolato "REVA" (Recognition of Experience, Validation of Acquired Experience) a un pubblico di persone in cerca di lavoro che hanno così beneficiato di un corso "chiavi in mano". di durata ridotta. Come emerge dal rapporto di missione VAE redatto da Claire Khecha, Yanic Soubien e David Rivoire, presentato al Ministero del Lavoro il 15 marzo 2022, questo corso particolarmente innovativo ha permesso all'86% dei partecipanti di ottenere in 4 mesi, anziché in 16, una certificazione completa o parziale. L'esperimento REVA ha portato alla formulazione di alcune raccomandazioni: 1. Ridurre i ritardi e semplificare le procedure amministrative. Il candidato non deve più fornire prove per il suo dossier di ammissibilità. Secondo Olivier Gérard, Project Manager di REVA, dopo un incontro di fattibilità, il candidato riceve una risposta entro 8 giorni invece dei soliti 2 mesi. 2. Istituire un supporto sistematico e individualizzato sotto la responsabilità di un "architetto della carriera". Il candidato è accompagnato per tutto il corso, oltre le 24 ore già esistenti su una durata media di 39 ore, fino alla fase di scrittura e alla preparazione della difesa orale finale. Il candidato viene regolarmente interrogato in ogni fase della sua carriera per capire il suo modo di porsi, le sue ambizioni e i suoi desideri. L'obiettivo è valutare l'adeguatezza dei metodi scelti da ciascun certificatore e apportare eventuali modifiche. Se necessario, si possono utilizzare diversi metodi di formazione per completare la carriera del candidato: autoformazione, AFEST. Le competenze informali possono essere valorizzate anche attraverso un sistema di Open Badges collegato a un "portafoglio di competenze digitali". 3. Creare uno "sportello unico VAE" e una piattaforma digitale dedicata. I risultati particolarmente incoraggianti ottenuti nell'ambito di REVA hanno indotto Elisabeth Borne, Ministro del Lavoro, a estendere l'esperimento su scala più ampia per progettare un nuovo processo VAE incentrato sul candidato, sulla garanzia della sua carriera e sul suo inserimento professionale. Questo secondo esperimento inizierà nell'estate del 2022 e durerà fino all'estate del 2023. Il team incaricato di questo nuovo esperimento ha la missione di offrire una piattaforma digitale unica dedicata alla VAE (sito web e applicazione mobile) ed elementi statistici affidabili che consentano una gestione pertinente delle politiche pubbliche nella VAE. Sarà inoltre responsabile della formulazione di proposte di modifiche normative per facilitare l'uso del sistema e renderlo più attraente.	 Area geografica: Francia Criteri: Trasformativo Cosa: Semplificare la validazione dell'esperienza acquisita e renderla più attraente grazie a un esperimento innovativo. Implementazione: Nazionale Le ragioni del successo Esperimento pilota Collegamenti: https://reva.beta.gouv.fr/
---	--

Questa volta saranno circa 3.000 le persone interessate dall'esperimento grazie a un budget specifico di 15 milioni di euro. Per questo esperimento, non saranno solo le persone in cerca di lavoro, ma anche i dipendenti, gli assistenti familiari e i nuovi arrivati che desiderano ottenere una delle 14 certificazioni mirate che coprono i diversi settori dell'assistenza, della salute, della dipendenza, dell'autonomia e della prima infanzia.

Semplificare la validazione dell'esperienza acquisita e renderla più attraente è, in definitiva, l'obiettivo che si prefigge questo approccio sperimentale, che coinvolge pienamente i vari stakeholder.

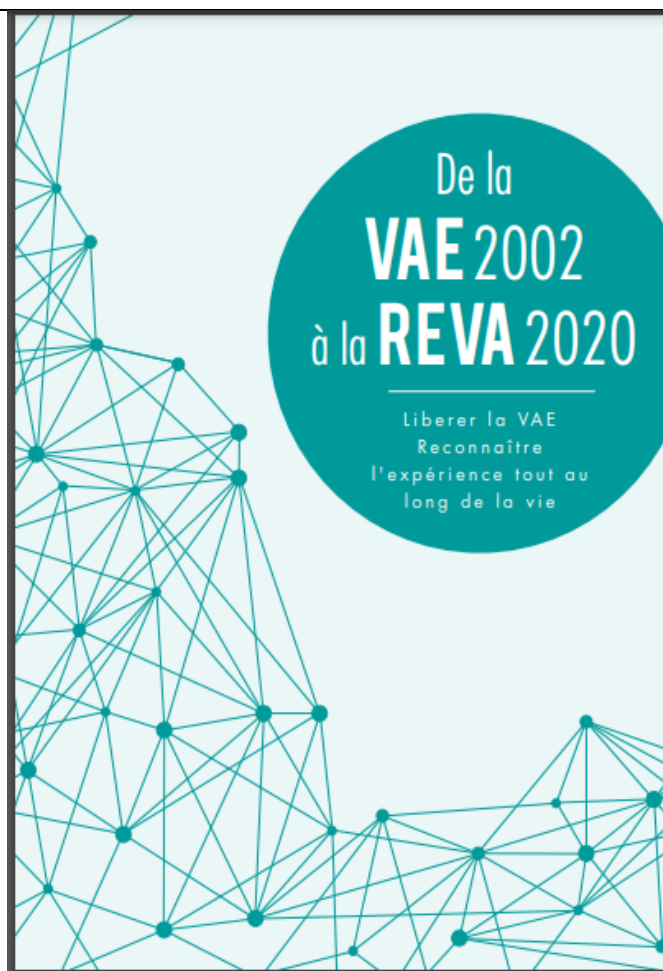
Fonte dei materiali:

Relazione di Claire Khecha, Yanic Soubien, David Rivoire:

<https://www.centre-info.fr/content/uploads/2022/03/20210119-rapport-mission-vae-19012021.pdf>

Foto, immagini e loghi

Il rapporto della missione VAE, redatto da Claire Khecha, Yanic Soubien e David Rivoire, è stato presentato al Ministero del Lavoro il 15 marzo 2022.



Caso 14 - AFEST

Azione di formazione sul lavoro (AFEST: Azione di Formazione in Situazione di Lavoro) Utilizzare un approccio costruttivista alla formazione sul posto di lavoro. La legge n. 2018-771 del 5 settembre 2018 "per la libertà di scelta del proprio futuro professionale", nota come "Legge sul futuro", ha riformato l'apprendistato e la formazione professionale. L'azione formativa è ora definita in modo nuovo: " un percorso formativo che consente il raggiungimento di un obiettivo professionale. Può essere svolto in tutto o in parte a distanza. Può anche essere svolta in una situazione di lavoro". (Art. L. 6313-2). Questo dispositivo è innovativo perché permette al dipendente di essere accompagnato in un lavoro di riflessione sulla situazione lavorativa che ha vissuto sotto lo sguardo di un formatore e quindi di imparare da essa per sviluppare nuove competenze. AFEST permette di integrare, nell'ambito della formazione professionale continua, intenzionale, pianificata e organizzata, l'apprendimento che sta già avvenendo ma generalmente in modo informale. L'AFEST presenta un certo formalismo e offre un quadro educativo rassicurante che comprende due fasi distinte ma complementari che si ripetono tutte le volte che è necessario: 1. Uno scenario professionale. Il dipendente viene messo in condizione di svolgere un'attività, con un'intenzione pedagogica di cui viene informato. Si tratta di una situazione di produzione reale. 2. Lavoro di riflessione svolto al di fuori del tempo di produzione e accompagnato da un formatore. L'obiettivo è analizzare ciò che è accaduto, valutare le eventuali lacune tra i risultati ottenuti e gli obiettivi prefissati e identificare i risultati per rafforzare l'apprendimento. L'AFEST è, quindi, un "percorso finalizzato a un obiettivo professionale che alterna fasi di lavoro e di riflessione, accompagnate, valutate e tracciabili". Il decreto n. 2018-1341 del 28 dicembre 2018 definisce 4 criteri legali che specificano le condizioni per l'attuazione di un AFEST: • ANALISI dell'attività lavorativa per adattarla, se necessario, a scopi didattici. • Designazione preventiva di un FORMATORE che può svolgere una funzione di tutoraggio • Attuazione di FASI RIFLESSIVE distinte dalle situazioni di lavoro • VALUTAZIONI SPECIFICHE dei risultati di apprendimento che contraddistinguono o concludono l'azione Introdurre il lavoro riflessivo: una vera novità pedagogica. La natura innovativa di AFEST è dovuta all'introduzione di una fase di riflessione separata dalla situazione lavorativa e della durata media di un'ora. Si tratta di un colloquio individuale tra il discente e il formatore AFEST. Il colloquio è condotto sulla base di una griglia di analisi sviluppata a monte in base alla specifica situazione lavorativa. Durante questa fase, il discente è invitato a fare un passo indietro rispetto alla sua pratica e a discuterne con il formatore.	 Area geografica: Francia Criteri: Trasformativo Trasferibilità Cosa: Azione di formazione sul lavoro: Questo dispositivo è stato testato tra il 2015 e il 2018 prima di essere proposto come legge. Implementazione: Nazionale Le ragioni del successo Esperimento pilota Collegamenti: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapportfinalafest.pdf
---	--

L'efficacia del dispositivo richiede che il formatore AFEST adotti una postura davvero diversa da quella del formatore tradizionale. Deve piuttosto essere in grado di scambiare e spiegare per facilitare il lavoro di riflessione del discente. Inizialmente, il suo ruolo è quello di aiutare il dipendente ad analizzare ciò che è accaduto durante lo scenario (come ha fatto, perché ha proceduto in quel modo, quali risultati ha ottenuto, ecc.) In secondo luogo, il formatore AFEST fornisce il suo punto di vista e apporta ulteriori contributi in termini di conoscenze, tecniche, ecc.

Dalla sua creazione, sono stati organizzati numerosi AFEST in aziende francesi. I primi riscontri sono molto positivi. Essi dimostrano non solo che i dipendenti interessati hanno apprezzato la formazione al di fuori di un contesto tradizionale, ma anche che i loro manager di linea sono stati coinvolti nella formazione dei loro dipendenti.

Fonte dei materiali:

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>

Decreto n. 2018-1341 del 28 dicembre 2018

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038022325

Foto, immagini e loghi

Il rapporto finale



Caso 15 - CléA

Il certificato interprofessionale CléA è stato istituito per decreto il 13 febbraio 2015. Il suo obiettivo è quello di valorizzare le capacità di persone poco o per nulla qualificate. Distribuita su tutto il territorio nazionale a partire da novembre 2015, questa certificazione si rivolge a dipendenti e persone in cerca di lavoro senza qualifiche. Creato e rilasciato dal Copanef (Comitato paritetico interprofessionale nazionale per l'occupazione e la formazione), il certificato CléA convalida l'acquisizione di una base di conoscenze e competenze comuni a tutti, con un livello di requisiti uniforme su tutto il territorio nazionale e in tutti i settori di attività. Si tratta di tutte le conoscenze e le abilità utili da padroneggiare per promuovere l'accesso alla formazione professionale e l'integrazione professionale. Queste abilità e conoscenze sono utili anche per la vita sociale, civile e culturale. Questo certificato convalida l'acquisizione di competenze in 7 aree: • Comunicazione in francese, • L'uso delle regole di base del calcolo e del ragionamento matematico, • L'uso delle consuete tecniche di informazione e comunicazione digitale, • La capacità di lavorare nell'ambito di regole definite per il lavoro di squadra, • Capacità di lavorare in modo indipendente e di raggiungere un obiettivo individuale, • La capacità di apprendere per tutta la vita e la padronanza di gesti e posture, • Rispetto delle norme di base in materia di salute, sicurezza e ambiente. Il certificato CléA è una certificazione interprofessionale congiunta che figura nel repertorio specifico delle competenze della Francia. È unico e identico per tutti i settori professionali; non prevede un livello o un grado. CléA è particolarmente adatto ai lavoratori o alle persone in cerca di lavoro poco o per nulla qualificate, che necessitano di un punto di partenza nel mondo della formazione. L'ottenimento di un CléA avviene in diverse fasi: - <u>Valutazione preliminare</u>: il candidato incontra un consulente che lo accompagna e che gli propone una valutazione. Se la valutazione dimostra che l'interessato padroneggia le 7 aree, il dossier viene sottoposto a una giuria per ottenere il certificato CléA; in caso contrario, gli viene consegnato un certificato che evidenzia i suoi punti di forza e i punti da sviluppare. - <u>Formazione</u>: se dalla valutazione iniziale emerge la necessità di sviluppare alcuni elementi, il consulente propone un programma personalizzato con una raccomandazione per la formazione. Al termine di questo, la persona viene nuovamente sottoposta a una valutazione relativa esclusivamente alle aree per le quali è stata formata. - <u>Ottenimento del certificato</u>: il dossier viene esaminato da una giuria composta da professionisti. Se soddisfa le aspettative, il candidato ottiene il certificato CléA. Questa giuria, che si riunisce più volte all'anno, è composta in egual misura da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. I suoi membri sono indipendenti dalle organizzazioni fornitrici coinvolte nella valutazione o nella formazione dei candidati. Le conoscenze e le competenze relative a CléA costituiscono una base sufficiente per consentire alle persone certificate di seguire corsi di formazione, continuare ad apprendere nel corso della loro carriera professionale e adattarsi agli sviluppi in tutti i campi.	 Area geografica: Francia Criteri: Trasformativo Cosa: Il certificato CléA convalida l'acquisizione di una base di conoscenze e competenze comuni a tutti, con un livello di requisiti uniforme su tutto il territorio nazionale e in tutti i settori di attività. Implementazione: Nazionale Le ragioni del successo Esperimento pilota Collegamenti: http://www.certificat-clea.fr/
---	---

Le parti sociali hanno anche sviluppato una seconda certificazione interprofessionale, **CléA Numérique**, che riguarda gli usi fondamentali della tecnologia digitale nell'ambiente professionale. Completa il dominio della base CléA relativo all'"uso delle tecniche abituali di informazione e comunicazione digitale".

Questo modulo comprende 4 competenze chiave.

- Identificare l'ambiente e utilizzare gli strumenti associati
- Acquisire e utilizzare le informazioni in un ambiente professionale digitalizzato.
- Interagire in modalità collaborativa
- Applicare le regole e le buone pratiche della sicurezza digitale.

È soggetto a certificazione interprofessionale.

Fonte dei materiali:

<http://www.certificat-clea.fr/>

Foto, immagini e loghi

Logo del certificato



Caso 16 - Orientamento professionale basato sulla comunità - Pobal

Il partenariato SECAD CLG fornisce un servizio gratuito e confidenziale di supporto all'occupazione - Percorsi occupazionali, finanziato dal Programma di inclusione sociale e di attivazione comunitaria (SICAP) I percorsi occupazionali, facilitati da Pobal, sono rivolti a coloro che hanno un basso livello di istruzione e che hanno problemi di alfabetizzazione e di calcolo e le questioni socio-economiche ad essi associate. Nel 2017 quasi 1.000 persone nel sud di Cork hanno ricevuto un sostegno occupazionale individuale. La richiesta di questo tipo di servizi nel sud di Cork è elevata, poiché i supporti statali all'occupazione sono molto pochi nella località e le persone devono percorrere una certa distanza per raggiungerli. Il SECAD offre percorsi occupazionali in dieci sedi nel sud di Cork, in aree svantaggiate o in prossimità di esse. Gestisce sei centri di erogazione e si avvale di sedi esterne quando necessario, garantendo un'ampia copertura geografica. I servizi sono ospitati in strutture di proprietà della comunità o in centri dove vengono offerti altri servizi, come i centri di risorse per le famiglie e gli uffici del Money Advice and Budgeting Service. Il SECAD adatta continuamente il suo sostegno per riflettere le esigenze in evoluzione dei suoi clienti. I tipi di servizi si sono evoluti di pari passo con l'emergere di nuove problematiche occupazionali, e c'è una particolare richiesta da parte di persone che operano nei settori della vendita al dettaglio, dei servizi e delle pulizie e che vogliono uscire da posizioni poco retribuite e insicure per passare a un lavoro più sostenibile. Il servizio è particolarmente apprezzato dagli anziani che hanno difficoltà ad adattarsi a un mercato del lavoro sempre più tecnico. Employment Pathways offre sessioni di gruppo che si adattano agli orari delle persone. Queste sessioni aiutano a scrivere un CV, a sostenere un colloquio di lavoro, a conoscere le tecnologie per il lavoro e ad accedere ad altri servizi pubblici per l'impiego. Possono anche mettere in contatto le persone con le TTI in modo che possano fare esperienza pratica. La storia di Lorraine è un esempio di come il servizio di collocamento del SECAD abbia aiutato un cliente SICAP a cambiare la direzione della propria carriera e della propria vita. Nel 2015 Lorraine ha visto che la sua attività di cucito e sartoria era in pericolo. Dopo un costante calo degli affari, Lorraine si è resa conto che presto sarebbe rimasta senza lavoro. "Ho sempre lavorato sodo, ma era arrivato il momento di adattarmi e di pianificare a lungo termine, al di là di passare da un lavoro all'altro in un mestiere che stava morendo". Il consulente del lavoro del SECAD ha aiutato Lorraine a individuare un corso di amministrazione d'ufficio che fosse vicino al suo posto di lavoro e che le permettesse di conciliare il corso e il lavoro. Il consulente le ha anche fornito le competenze necessarie per collegarsi a Internet e utilizzare la tecnologia per aiutarla nella ricerca di un lavoro. "Quando sono arrivata al SECAD non usavo il computer e non avevo né un indirizzo e-mail né un CV. Al secondo incontro con il mio consulente, ho dovuto tornare da lei con il mio indirizzo e-mail e completare il mio CV". Tra un incontro e l'altro con il SECAD, Lorraine ha frequentato un corso di Customer	 Area geografica: Irlanda Criteri: Trasformativo Cosa: Servizio di supporto all'occupazione individuale. Implementazione: Regionale Le ragioni del successo Si rivolge a coloro che hanno un livello di istruzione più basso e che hanno difficoltà con l'alfabetizzazione e la capacità di calcolo e con i problemi socio-economici ad esse associati. Collegamenti: https://www.pobal.ie/
--	--

Service e Reception Skills presso il Cork College of Commerce e, una volta laureata, ha intrapreso un tirocinio JobBridge occupandosi di amministrazione e fatturazione per fare esperienza lavorativa nel settore.

"Dopo il tirocinio, nell'ottobre 2016, mi sono assicurata un ruolo di tre mesi come impiegata di reparto. Sono felice di poter dire che da allora lavoro lì. Il lavoro è vario e prevede di lavorare con i pazienti e il personale in prima linea e di tenere traccia delle note e degli orari dei pazienti".

Lorraine ha chiuso il cerchio con il suo cambiamento di carriera ed è stata recentemente assunta a tempo indeterminato.

Impatto di Pobal

Il motivo per cui questa iniziativa ha avuto così tanto successo è che è stata gestita a basso costo in un luogo geografico molto specifico e, invece di concentrarsi sulla riqualificazione o sull'aggiornamento degli utenti, Pobal aiuta gli utenti a costruire sulle competenze che già possiedono, fornendo loro un tutoraggio sulle competenze di occupabilità, in modo che possano avviare la propria attività, richiedere sovvenzioni o superare un processo di candidatura con relativa facilità.

Fonte dei materiali:

<https://www.pobal.ie/>

Foto, immagini e loghi

Logo



Dipendenti Pobal che hanno
completato il loro tirocinio



Caso 17 - Orientamento professionale AHEAD per persone con disabilità

AHEAD è un'organizzazione irlandese indipendente senza scopo di lucro che lavora per creare ambienti inclusivi nell'istruzione e in particolare nell'occupazione per le persone con disabilità. L'obiettivo principale del nostro lavoro è l'istruzione e la formazione continua, l'istruzione superiore e l'occupazione dei laureati. AHEAD è stata istituita nel 2005 dal Dipartimento per la protezione sociale. AHEAD fornisce informazioni a studenti e laureati con disabilità, insegnanti, consulenti di orientamento e genitori sulle questioni relative alla disabilità nell'istruzione. L'AHEAD intraprende ricerche nazionali sull'inclusione degli studenti con disabilità, contribuisce ai forum politici nazionali e offre opportunità di sviluppo professionale per sviluppare la capacità del personale dell'istruzione e formazione professionale e dell'istruzione superiore di essere più inclusivo. AHEAD ha molti interlocutori, tra cui genitori, insegnanti, consulenti di orientamento, studenti e laureati, ma lavora soprattutto con i laureati e i datori di lavoro attraverso il GET AHEAD Graduate Forum e il WAM Mentored Work Placement Programme. AHEAD è partner di LINK, una rete di apprendimento d'azione di organizzazioni europee che promuovono l'inclusione di studenti e laureati con disabilità nell'istruzione superiore. AHEAD fornisce agli studenti informazioni sulla domanda di ammissione all'università su HEAR/DARE, sulla domanda alla CAO e sui servizi di supporto alla disabilità, oltre a fornire consigli pratici sulle cose da considerare quando si frequenta l'università. L'AHEAD continua a sostenere gli studenti del terzo livello fornendo informazioni sulle tecnologie assistive, sull'accessibilità in generale e sui servizi e il supporto universitario. L'AHEAD fornisce inoltre consulenza agli studenti di terzo livello per quanto riguarda lo studio all'estero, le informazioni sulla carriera, il supporto nella ricerca di un lavoro (CV e capacità di sostenere colloqui), i tirocini, il sostegno finanziario e l'assistenza agli studenti attraverso il programma di tutoraggio WAM e la divulgazione della loro disabilità, nonché la legislazione in materia di disabilità sul lavoro. AHEAD organizza ogni anno un evento nazionale sulla carriera per studenti di terzo livello e laureati. L'AHEAD sostiene i datori di lavoro offrendo corsi di formazione sulla disabilità e invitando i datori di lavoro a comunicare con gli studenti individualmente e collettivamente durante gli eventi dedicati alla carriera. AHEAD fornisce inoltre consulenza ai datori di lavoro su tutti gli aspetti sopra citati, come ad esempio la tecnologia assistiva e la tecnologia di assistenza. L'AHEAD collabora con le istituzioni di terzo livello in Irlanda, sebbene non esista un accordo ufficiale sul livello di servizio tra l'AHEAD e le istituzioni di terzo livello, l'AHEAD fornisce un supporto per l'orientamento professionale a queste istituzioni fornendo webinar virtuali e faccia a faccia, partecipando/ospitando eventi sulla carriera e gestendo il loro evento sulla carriera, come già menzionato. Grazie al suo status di ente benefico, chiunque richieda l'aiuto di AHEAD lo riceverà gratuitamente e AHEAD mira a sostenere tutti i suoi stakeholder sia individualmente che collettivamente. Idealmente, la formazione AHEAD dovrebbe essere obbligatoria per tutti gli insegnanti, i consulenti di orientamento e i datori di lavoro, ma si tratta ancora di un lavoro in corso. L'impatto di AHEAD Ahead ha avuto un impatto così forte perché ha un buon consenso da parte di molti datori di lavoro popolari, in particolare di quelli laureati, con i quali gli studenti e i	 Area geografica: Irlanda Criteri: Trasformativo Cosa: Organizzazione irlandese indipendente senza scopo di lucro che lavora per creare ambienti inclusivi nell'istruzione e in particolare nel lavoro per le persone con disabilità. Implementazione: Nazionale Le ragioni del successo Grande impatto su datori di lavoro e studenti. Lavora in collaborazione con gli istituti di istruzione superiore per gli studenti con disabilità. Collegamenti: www.ahead.ie
--	--

laureati vogliono fare un tirocinio o essere assunti. Inoltre, AHEAD lavora in collaborazione con tutti gli istituti di istruzione superiore in Irlanda, il che significa che naturalmente raccoglie un gran numero di studenti con disabilità.

AHEAD svolge anche un'ampia attività di ricerca su vari temi, come l'occupazione delle persone con disabilità e l'atteggiamento della società nei confronti delle persone con disabilità.

Fonte dei materiali:

www.ahead.ie

Foto, immagini e loghi

Il personale AHEAD alla Fiera delle carriere AHEAD



Lancio della ricerca sugli ambienti di lavoro inclusivi



Caso 18 - Programma di accesso per studenti maturi del Trinity College di Dublino

Ogni università irlandese ha un programma di accesso, altrimenti noto come programma di base, per preparare coloro che non hanno soddisfatto i tradizionali requisiti di accesso ai programmi universitari. A livello internazionale, con la rapida crescita del settore dell'istruzione superiore (HE) negli ultimi 50 anni, non sono rari i tassi di partecipazione superiori al 50% della coorte che ha terminato la scuola (Keane, 2011) (Higher Education Authority, 2018). Tuttavia, in Irlanda e in molti altri Paesi, i tassi di progressione degli studenti di basso status socio-economico (SES) sono molto più bassi. Questa disuguaglianza deve essere affrontata sia da un punto di vista morale che pragmatico. L'esperienza irlandese riflette quella internazionale. Si è registrato un aumento significativo dei tassi di partecipazione - 55% nel 2017 (Higher Education Authority, 2018) - ma permangono ampie disparità di classe sociale, con solo il 27% degli studenti di età tipica di ingresso e con un basso livello di istruzione superiore nel 2017 (Higher Education Authority, 2018). Gli sforzi del Trinity College di Dublino per affrontare questo problema a livello istituzionale sono iniziati all'inizio degli anni '90, con lo sviluppo di programmi di partecipazione allargata volti ad aumentare la progressione degli studenti provenienti da gruppi di basso livello socio-economico verso l'istruzione superiore e di perfezionamento. Un piccolo team ha iniziato a creare una serie di attività di sensibilizzazione. La tempistica per lo sviluppo dei programmi è illustrata nella Figura 1 e alcuni di essi sono discussi di seguito. Le prime iniziative comprendevano spazi di "studio" dedicati all'interno dell'Università per gli studenti locali di Dublino e un sistema di premi. Questo si è rapidamente sviluppato con l'istituzione di corsi di "base" per studenti tradizionali e maturi, per aiutarli a prepararsi ai corsi di istruzione superiore, e con la creazione di percorsi alternativi di ammissione all'università (Trinity Access Programmes (TAP), 2010). Quest'ultimo è stato integrato a livello nazionale con l'Higher Education Il corso di fondazione è stato replicato nel Lady Margret Hall College dell'Università di Oxford, che ha influenzato i programmi recentemente annunciati a livello universitario sia a Oxford che a Cambridge. Il 2014 ha segnato un cambiamento significativo nel tipo di iniziative promosse da Trinity Access (TA). Grazie all'impulso e alle risorse fornite da un'importante sovvenzione esterna, l'attenzione si è spostata dalla fornitura di opportunità a studenti selezionati delle scuole secondarie collegate a un'attenzione più olistica alla costruzione del capitale sociale, accademico e umano di tutti gli studenti delle scuole collegate. Dato il ruolo centrale che gli insegnanti svolgono nello sviluppo di tale capitale negli studenti, questo cambiamento ha visto anche un'attenzione particolare all'offerta di opportunità di sviluppo professionale per gli insegnanti. Altre iniziative del Trinity Access comprendono: 1) Una campagna nazionale di sensibilizzazione sui college, della durata di una settimana, rivolta alle scuole delle aree a basso livello di istruzione superiore, per aumentare la consapevolezza delle opportunità di istruzione superiore. Lanciata da Trinity Access, nel 2020 la campagna ha coinvolto 53 istituti di istruzione superiore e ha raggiunto il 47% delle scuole di secondo livello DEIS2. 2) Un programma nazionale di premiazione delle scuole di eccellenza che incoraggia le scuole, non necessariamente collegate a Trinity Access, a impegnarsi nelle 3	 Area geografica: Irlanda Criteri: Trasformativo Trasferibilità Sostenibilità Cosa: Programma di accesso Trinity College Dublin Implementazione: Locale Le ragioni del successo Capacità di aumentare la progressione degli studenti provenienti da gruppi di basso livello socio-economico verso l'istruzione superiore e il perfezionamento. Collegamenti: http://www.tara.tcd.ie
---	---

pratiche fondamentali descritte nel §2.

3) **Una serie di borse di studio e altri supporti**, tra cui sostegno accademico e grinds (lezioni private), programmi di sviluppo della carriera, networking, mentoring e fondi per le difficoltà, sono stati forniti a 1051 dei circa 14.000 studenti universitari del Trinity che sono entrati nell'università attraverso percorsi non tradizionali nel 2020/21, per aiutarli nei loro studi.

Impatto del Programma Trinity Access

Dal 2002, quasi 2.200 studenti del Trinity Access si sono laureati al Trinity College. I tassi di progressione e di mantenimento di questi studenti sono stati monitorati sistematicamente dal 2002 e le medie quinquennali attuali mostrano un tasso di progressione del 94% e un tasso di completamento del 91%. Questo dato è paragonabile a quello degli studenti che accedono ai percorsi "tradizionali" e rappresenta una prova concreta della validità degli sforzi compiuti per assistere questi studenti. Il loro successo, sia a livello personale che professionale, è un'area che merita un'analisi continua mentre le iniziative sull'accesso al Trinity College entrano nel loro quarto decennio.

Fonte dei materiali:

<http://www.tara.tcd.ie>

Foto, immagini e loghi

Studenti



L'evoluzione del programma di accesso del Trinity

Our story so far...

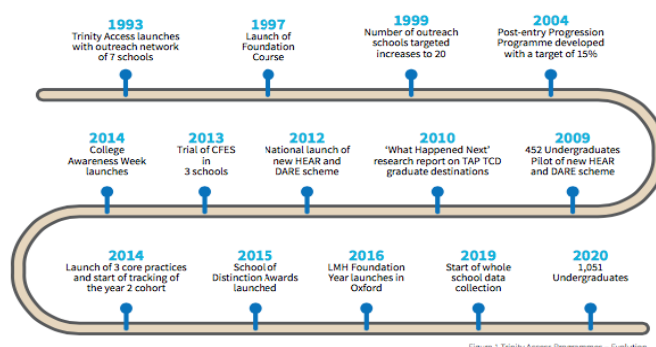


Figure 1: Trinity Access Programmes – Evolution

Caso 19 - Schema di tirocinio TUS

Lanciato nel 2010, gli obiettivi dichiarati di Tús sono **"fornire opportunità di lavoro a breve termine e di qualità ai disoccupati e fornire alcuni servizi utili alle comunità"**. I disoccupati di lunga durata (12 mesi o più) sono tenuti ad accettare opportunità di lavoro come l'offerta di un tirocinio Tús. Se rifiutano un'opportunità di lavoro senza un valido motivo, possono vedersi "ridurre o interrompere il pagamento dell'assistenza sociale".

Le opportunità di lavoro vanno a beneficio della comunità e sono offerte da organizzazioni comunitarie e di volontariato sia nelle aree urbane che in quelle rurali. L'iniziativa Tús è gestita da società di sviluppo locale e da Údarás na Gaeltachta per conto del Dipartimento della Protezione Sociale (DSP), che ha la responsabilità generale del programma.

I tirocini sono proposti e forniti dalle organizzazioni comunitarie e di volontariato. Le organizzazioni devono offrire opportunità di lavoro di buona qualità che siano utili alla comunità. Le organizzazioni che propongono un tirocinio devono registrarsi presso la società di sviluppo locale o l'Údarás na Gaeltachta della loro zona. Dovranno presentare una proposta che specifichi il lavoro e il numero di partecipanti richiesti. La società di sviluppo locale o Údarás na Gaeltachta valuterà e deciderà in merito alla proposta.

I disoccupati che hanno i requisiti per partecipare al programma vengono selezionati e contattati dal DSP - si veda il paragrafo "Processo di selezione".

Tipo di progetto

Tutti i lavori svolti dai partecipanti al programma Tús saranno basati sulla comunità. I tipi di progetti ammissibili al programma possono includere:

- Servizi ambientali (ad esempio, conservazione e manutenzione dei percorsi nazionali)
- Servizi di assistenza (ad esempio, assistenza all'infanzia e agli anziani)
- Servizi generali per la comunità (ad esempio, newsletter o fornitura di informazioni per le comunità)
- Servizi per il patrimonio e la cultura (ad esempio, progetti per il patrimonio locale)
- Servizi educativi (ad esempio, gruppi di gioco comunitari)

Assegnazione dei posti

I posti nel programma sono assegnati alle organizzazioni comunitarie e di volontariato che si occupano della fornitura di servizi locali nelle aree urbane e rurali - si veda la sezione "Organizzazioni comunitarie e di volontariato". L'assegnazione si basa sul numero di disoccupati ammissibili in ciascuna società di sviluppo locale o area Údarás na Gaeltachta.

Impatto di Tus

Tus ha avuto successo perché ha migliorato la preparazione al lavoro dei partecipanti, ha aumentato la loro occupabilità grazie all'acquisizione di nuove competenze grazie alla formazione sul posto di lavoro e, in alcuni casi, ha fornito ai dipendenti un'esperienza in settori in cui non avevano alcuna esperienza precedente, consentendo a molti di cambiare carriera. Questo programma di inserimento lavorativo ha anche aiutato alcuni settori, come quello del benessere degli animali, a reclutare potenziali dipendenti da un bacino di talenti unico e a coprire posti vacanti che altrimenti non sarebbero



Area geografica:

Irlanda

Criteri:

Trasformativo
Trasferibilità
Sostenibilità

Cosa:

Inserimento lavorativo per fornire opportunità di lavoro ai disoccupati e servizi di utilità per le comunità.

Implementazione:

Locale

Le ragioni del successo

Le opportunità di lavoro sono a beneficio della comunità e sono offerte da organizzazioni comunitarie e di volontariato in aree urbane e rurali.

Collegamenti:

<https://www.pobal.ie/programmes/tus-programme/>

stati occupati, a scapito dell'organizzazione specifica.

Fonte dei materiali:

<https://www.pobal.ie/programmes/tus-programme/>

Foto, immagini e loghi

Un partecipante a Tus



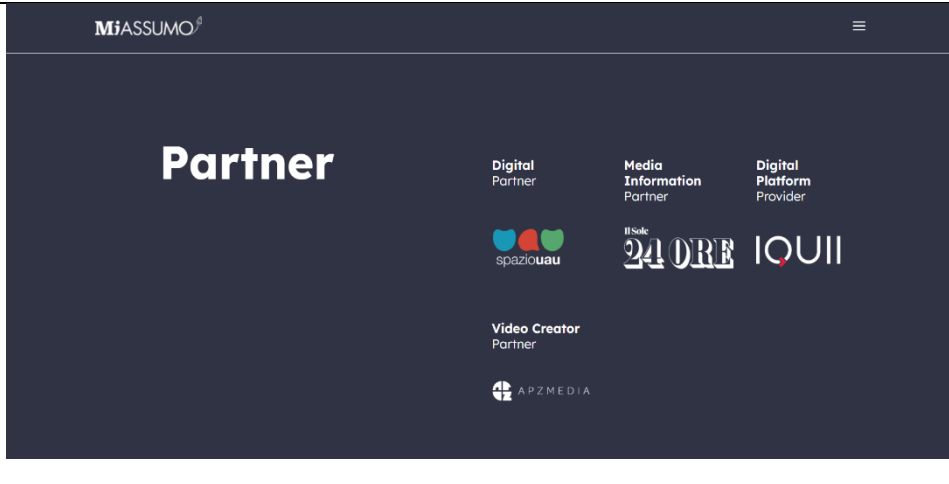
*Un workshop sull'occupabilità
Tus*



Caso 20 - MiAssumo

L'idea nasce dall'esperienza di "Parole O_Stili", un'associazione che dal 2017 combatte le parole d'odio online e promuove una cittadinanza digitale responsabile, concentrandosi sugli aspetti etici della vita sociale e civile. MiAssumo è un progetto che immagina di tenere più vicini gli orizzonti etici e professionali, per poter fornire alle nuove generazioni la possibilità di un aiuto concreto nell'orientamento professionale. MiAssumo consiste in una piattaforma digitale educativa e di gioco dedicata agli studenti dagli 11 ai 26 anni, dove studenti, insegnanti, genitori e aziende si uniscono per stimolare, accompagnare, aiutare e rendere concrete le scelte dei ragazzi e delle ragazze. Durante le 25 ore di formazione annuale, si svolgeranno attività di classe e singole per guidare i giovani studenti a riconoscere le proprie competenze e preferenze per orientarsi meglio nel loro futuro percorso di studi e per prendere coscienza delle nuove figure professionali esistenti. Il progetto prevede anche il coinvolgimento diretto di istituzioni e imprese. La piattaforma tiene conto delle diverse età degli utenti e, con l'aiuto di sofisticati meccanismi di gioco, i bambini possono iniziare subito a "scrivere" il loro curriculum, e lo faranno rispondendo ad alcune domande particolari, come "Cosa avrebbe fatto Napoleone se avesse usato Whatsapp e Google Maps durante la battaglia di Waterloo?". Gli studenti delle scuole superiori, invece, si concentreranno su notizie di attualità e giochi di ruolo. Ma l'obiettivo principale per tutti è quello di esplorare le 8 competenze chiave individuate dall'Unione Europea dal punto di vista dei professionisti per poter scegliere con maggiore consapevolezza il tipo di scuola dopo la terza media e per i più grandi se iscriversi a un ITS, all'università o entrare direttamente nel mercato del lavoro. Fonte dei materiali: https://miasumo.com/ https://www.ilsole24ore.com/art/si-apre-salone-orientamenti-dove-studenti-incontrano-manager-AETVo6w?refresh_ce=1 https://tg24.sky.it/cronaca/2021/11/16/miasumo-piattaforma--orientamento-gratuita-studenti https://www.corriere.it/tecnologia/21_novembre_15/miasumo-nasce-prima-piattaforma-orientamento-gratuita-gli-studenti-11-26-anni-c035ae1a-461c-11ec-9a24-28e7c2e627b2.shtml?refresh_ce	 Area geografica: Italia Criteri: Trasformativo Cosa: <i>Una piattaforma educativa e di gioco dedicata all'orientamento professionale degli studenti.</i> Implementazione: Nazionale Le ragioni del successo <i>Studenti, insegnanti, genitori e aziende si uniscono per stimolare, accompagnare, aiutare e rendere concrete le scelte dei ragazzi e delle ragazze.</i> Collegamenti: https://miasumo.com/
---	--

Foto, immagini e loghi

<i>Homepage di MiAssumo</i>	
<i>I partner</i>	

Caso 21 - WANTER

Wanter è una nuova piattaforma di orientamento professionale che vi guida alla scoperta di tutti i lavori del futuro. È un progetto ideato e promosso da Valore D. Valore D è la prima associazione di imprese in Italia che da oltre dieci anni si impegna per la parità di genere e la cultura inclusiva nelle organizzazioni. Il suo approccio integrato è incentrato sulla capacità di fornire alle aziende strumenti efficaci e sul dialogo interaziendale con le istituzioni. Wanter nasce per rispondere all'esigenza evidenziata da un'indagine condotta da IPSOS per Valore D sui giovani tra i 16 e i 21 anni: essere guidati in un percorso di consapevolezza sulle professioni di domani grazie a uno strumento digitale che dica quali saranno i lavori più richiesti nei prossimi anni e che superi gli stereotipi di genere ad essi associati. L'obiettivo è ridurre il divario tra i sogni dei bambini e le richieste di un mercato del lavoro in rapida evoluzione e sempre più incentrato sulle competenze STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Wanter è una piattaforma digitale di orientamento professionale gratuita e ad accesso libero, attraverso la quale i giovani possono navigare tra i 100 lavori più richiesti dei prossimi anni; possono scoprire quelli più in linea con le loro passioni e competenze, conoscere i percorsi di studio necessari per svolgerli, ascoltare le testimonianze video dei professionisti che già svolgono quei lavori e avere un'indicazione della retribuzione. La piattaforma digitale ha avuto il patrocinio del Ministero del Lavoro e del Ministero delle Politiche Giovanili. Wanter si rivolge non solo ai ragazzi, ma anche ai genitori e agli insegnanti, affinché possano prendere coscienza dell'evoluzione del lavoro e sostenere correttamente i giovani nelle loro scelte. Fonte dei materiali: https://valored.it/ https://valored.it/news/wanter/	 Area geografica: <i>Italia</i> Criteri: <i>Trasformativo</i> <i>Trasferibilità</i> Cosa: Una nuova piattaforma di orientamento professionale che vi guida alla scoperta di tutti i lavori del futuro. Implementazione: Nazionale Le ragioni del successo Piattaforma digitale di orientamento professionale gratuita e ad accesso libero Collegamenti: https://wanter.valored.it/it/
---	--

Foto, immagini e loghi

<i>Test Wanter</i>	
<i>Un esempio di professioni future</i>	

Caso 22 - Fra Noi

Nel progetto "Fra Noi", l'obiettivo è quello di coinvolgere 450 migranti con protezione internazionale che hanno completato, da non più di 18 mesi, percorsi di accoglienza presso SPRAR, progetti CAS e altri circuiti di ospitalità come, in particolare, i Corridoi Umanitari. Si tratta di un sistema di sostegno all'autonomia che nasce dalla consapevolezza delle debolezze del sistema nazionale di accoglienza e integrazione Sai che non riesce a realizzare una reale integrazione nel territorio: ad esempio, solo il 20% dei migranti accolti nel sistema Sai riesce poi a ottenere un contratto di lavoro, e più della metà non riesce a ottenere un contratto di affitto. Il progetto mette in contatto aziende e persone in modo generativo e produttivo per entrambe le parti. Il servizio di mediazione socio-lavorativa è dotato di un team di esperti che comprende e parla due lingue: quella dell'imprenditore e quella dei titolari di protezione internazionale. Il servizio è composto da un'équipe qualificata, che comprende psicologi, psicoterapeuti e giuristi che declinano la loro professionalità nel ruolo di operatori esperti in problematiche lavorative. Grazie alla rete Fra noi, 120 migranti hanno trovato un lavoro e gli altri 160 una casa. 170 hanno completato un corso di formazione, e in totale sono oltre 340 i rifugiati e i titolari di protezione internazionale che hanno intrapreso un percorso di autonomia in Italia. Fonte dei materiali: https://www.franoi.org/ https://www.materalife.it/notizie/progetto-fra-noi-come-i-rifugiati-a-trovare-lavoro-o-casa https://www.franoi.org/storie.html	 Area geografica: <i>Italia</i> Criteri: <i>Trasformativo</i> <i>Trasferibilità</i> Cosa: Progetto nazionale finanziato dal Ministero dell'Interno con il Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI) che mira all'integrazione permanente delle persone con protezione internazionale nelle comunità locali. Implementazione: Locale/Regionale Le ragioni del successo 120 migranti hanno trovato un lavoro. Collegamenti: https://www.franoi.org/
---	---

Foto, immagini e loghi

<i>Lavorare come sarto</i>	
<i>Logo</i>	 Progetto finanziato dall' Unione Europea FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020  MINISTERO DELL'INTERNO fra noi SECONDA EDIZIONE Obiettivo Specifico 1.Asilo Obiettivo nazionale ON 1 - lett c) - Potenziamento del sistema di 1° e 2° accoglienza - Avviso Realizzazione di percorsi individuali per l'autonomia socio-economica Prog. 3367 - CUP: D49E20000400005

Caso 23 - SIAM 1838

La SIAM (Società d'Incoraggiamento d'Arti e Mestieri) è un'associazione senza scopo di lucro che opera a Milano da oltre 180 anni; si occupa della formazione e della promozione delle professioni utili e si impegna attivamente per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro e offrire risposte concrete ai bisogni professionali del mondo produttivo. Il SIAM ha da sempre sposato la vocazione alla tecnologia e all'innovazione, riconoscendone l'impatto sullo sviluppo delle "Arti e Mestieri" in vista di nuove prospettive di lavoro per tutti quei mestieri tradizionali che rappresentano un bagaglio culturale, un know-how e un'eccellenza italiana. Grazie ai loro corsi, SIAM raccoglie molte storie di successo imprenditoriale, come quella che segue, di Laura Piasentin: "Ho iniziato il corso di sartoria quando ancora lavoravo come stilista per un marchio di lusso, avevo bisogno di tornare all'aspetto più manuale e artigianale del lavoro. Volevo cambiare il mio stile di vita e questo è stato il primo passo per me. Avevo già una formazione completa in stilismo, modellistica e confezione, ma avevo sempre lavorato in stile. Il lavoro artigianale si impara soprattutto con la pratica e l'esperienza, e ciò che ho apprezzato di più del corso è stato ricevere questo tipo di insegnamento, meno "scolastico" e più pratico. Nel frattempo, ho lasciato il mio vecchio lavoro e ho avviato la mia attività - Laurels Apron - realizzando grembiuli e abbigliamento da lavoro in tessuti naturali a base di canapa. Nel mondo dell'artigianato ho finalmente trovato la mia dimensione". I corsi erogati dall'organizzazione contano 412 studenti formati nel 2019; l'80% di loro ha trovato lavoro entro tre mesi dalla fine della formazione. Fonte dei materiali: https://www.siam1838.it/ https://www.siam1838.it/2021/03/25/il-successo-di-laura/ https://www.laurelsapron.com/	 Area geografica: <i>Italia</i>
	Criteri: <i>Trasformativo Trasferibilità Sostenibilità</i>
	Cosa: Formazione e promozione di professioni utili in vista di nuove prospettive di lavoro per l'artigianato tradizionale.
	Implementazione: Nazionale
	Le ragioni del successo Esempio di Laura Piasentin.
	Collegamenti: https://www.siam1838.it/ https://www.laurelsapron.com/

Foto, immagini e loghi

Corsi al SIAM 1838



Grembiule Laurels



Caso 24 - Strumenti di previsione per i profili professionali

Madrid ha avviato la trasformazione digitale degli uffici di collocamento. A questo scopo, ha creato una piattaforma tecnologica che permette di conoscere i dipendenti dall'inizio alla fine della loro fase di carriera, consentendo così ai consulenti di fornire una migliore assistenza alla carriera. Lo strumento predittivo implementato, che adatta l'algoritmo Betta+ creato da un istituto di studi economici, effettua un confronto tra le recenti tendenze del mercato del lavoro della professione target e le conoscenze e le competenze del candidato relative a tali tendenze. Il suo risultato è la probabilità che il candidato acceda all'occupazione desiderata a lungo, breve e medio termine. In questo modo, i consulenti hanno a disposizione uno strumento immediato, scientifico e oggettivo che li aiuta a stabilire gli obiettivi professionali dell'utente e a preparare un percorso di carriera personalizzato per raggiungere i suoi obiettivi professionali. Attualmente, tutti i consulenti di carriera degli Uffici di collocamento della Regione Autonoma di Madrid hanno questa funzione e possono valutare la probabilità che un utente trovi un lavoro nella sua occupazione target in meno di 3 mesi, in 3-9 mesi e in più di 9 mesi. L'algoritmo Betta+ può essere ulteriormente sviluppato e adattato all'infinito, includendo o eliminando variabili, aumentando o diminuendo la finestra temporale di confronto, ecc. Esiste già una versione 2.0 di questo progetto che incorpora l'Intelligenza Artificiale, in modo che il sistema "impari" dalle soluzioni incorporate dall'amministratore e da altri consulenti, ed è in grado di proporre l'NBA (Next Best Action) al consulente con l'obiettivo finale di aiutare un utente a raggiungere il suo obiettivo professionale. Pertanto, questa è la prima versione, che può essere ulteriormente sviluppata e perfettamente valida per essere implementata in altri servizi per l'impiego. Fonte dei materiali: Regione Autonoma di Madrid (Agencia Madrid Digital)	 Area geografica: Spagna Criteri: Trasformativo Trasferibilità Sostenibilità Cosa: Implementazione di uno strumento di supporto per il consulente sociale e di carriera basato su un modello di probabilità predittiva di inserimento nella professione scelta, utilizzando variabili statistiche. Implementazione: Regionale Le ragioni del successo Sostenere i consulenti sociali e di carriera fornendo loro il primo strumento di supporto alla consulenza basato sulla scienza. Collegamenti: https://www.comunidad.madrid/en/notas-prensa/2019/07/16/comunidad-madrid-emprende-transformacion-digital-oficinas-empleo
--	--

Foto, immagini e loghi

Linee guida per i consulenti di carriera



Estimación de tiempo en desempleo:

- Más de 12 meses
- Entre 6 y 12 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Menos de 3 meses

El perfil de este demandante requiere un itinerario de intensidad...

- ALTA
- MEDIA-ALTA
- MEDIA-BAJA
- BAJA

L'implementazione di questo modello statistico è stata descritta in un giornale finanziario.



Mi dinero

HERRAMIENTAS CONTRA EL PARO

Perfiles laborales personalizados para tener más opciones de lograr trabajo

RAQUEL PASCUAL

- Fedea trabaja en el desarrollo de esta herramienta para el Ministerio de Empleo
- Este mecanismo mejora la financiación de las ayudas formativas

OFICINA DE EMPLEO
CONSEJERÍA DE TRABAJO

Caso 25 - Immersione digitale

La piattaforma digitale universale e gratuita è disponibile online, per tutte le persone in cerca di lavoro (anche se è definita in modo particolare per i giovani in cerca di lavoro) che intendono intraprendere una carriera professionale nelle funzioni più richieste del settore ICT. Finanziato, sviluppato e mantenuto dalla Fondazione Accenture Iberia (Spagna e Portogallo) offre agli utenti e ai consulenti di carriera uno strumento che consente a chiunque, ma soprattutto ai giovani senza un obiettivo professionale ben definito, di vivere un'esperienza immersiva nell'industria tecnologica in modo da prendere coscienza delle competenze personali, professionali e formative necessarie per sviluppare una carriera professionale nel settore IT. Attraverso una piattaforma 100% online, fornisce una descrizione delle professioni più richieste, che include una formazione precedente per conoscere il loro ambiente sociale e professionale, stabilendo un preciso itinerario formativo per acquisire le hard skills (utilizzando risorse proprie ed esterne, la maggior parte delle quali gratuite) e le soft skills ancora richieste in questo settore, oltre a un corso di formazione online per comprendere e allenare tali competenze. In questo modo, e con questi strumenti, un consulente di carriera può offrire risorse che consentono di conoscere meglio le professioni più richieste nel mercato del lavoro e permette agli utenti di effettuare un'autodiagnosi e una diagnosi della carriera che hanno scelto. Lo strumento, creato dall'ITC e originariamente in lingua spagnola, è stato successivamente tradotto in portoghese, inglese e francese ed esteso ad altre professioni molto richieste dal mercato del lavoro spagnolo (assistenza, ospitalità, logistica). È utilizzato in Spagna, Portogallo e America Latina e può essere esteso ai Paesi francofoni o anglofoni. Fonte dei materiali: Sito web di FUNDAULA e contatto con l'Agencia para el Empleo stakeholder (Fundaul).	 Area geografica: Spagna e Portogallo Criteri: Trasformativo Trasferibilità Sostenibilità Cosa: Immersione nell'ambiente professionale e formativo richiesto prima di stabilire un obiettivo professionale, attraverso una piattaforma online universale e gratuita per conoscere una funzione ICT. Implementazione: Internazionale Le ragioni del successo Valutazione di centinaia di utenti con un voto superiore a 4,5 (oltre 5). Collegamenti: https://www.fundaula.es/#inicio
---	--

Foto, immagini e loghi

FUNDAULA riceve il premio per la migliore proposta per "Competenze digitali per tutti".

30/09/2021

Ametic
LA VOZ DE LA INDUSTRIA DIGITAL

Digital Skills AWARDS SPAIN 2021

#AlianzaTalentos4

AMETIC entrega los 'Digital Skills Awards Spain 2021' a las mejores experiencias en competencias digitales

• Los galardones son una muestra del compromiso de AMETIC con la Unión Europea en sus esfuerzos para acabar con la brecha en materia digital.

Digital Skills and Jobs Coalition

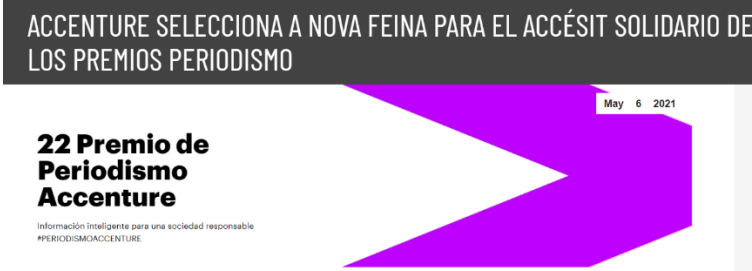


Prima pagina della piattaforma FUNDAULA

Caso 26 - Metodo ORIGAMI

Le tecniche tradizionali di consulenza e formazione hanno un impatto minore se applicate ai giovani in cerca di lavoro. Non catturano la loro attenzione né li motivano abbastanza da incoraggiarli a cercare un lavoro in modo efficiente. Questa iniziativa offre a giovani uomini e donne di Alicante, una città spagnola, una consulenza professionale di qualità che aumenta le loro possibilità di trovare un lavoro. Si sviluppa attraverso un programma di ricerca attiva e utilizza tecniche di gamification applicate alla formazione e alla consulenza per coinvolgere i giovani in cerca di lavoro. Il nome di questa iniziativa è ORIGAMI, che sta per ORientation GAMification. La persona si affida e si appropria del processo di ricerca attiva di un lavoro, sviluppando le abilità sociali e le competenze digitali pertinenti attraverso metodi di gamification. La gamification è un sistema di apprendimento basato sul gioco che incoraggia gli utenti a praticare e vivere l'esperienza "imparando facendo". Questo sistema prevede un sistema di punteggio e di avanzamento determinato da ranghi stabiliti e progettato in un universo fittizio, in cui ogni utente ha un ruolo e una funzione specifici. Ogni partecipante deve sviluppare il proprio personaggio per raggiungere gli obiettivi proposti e progredire lungo le diverse fasi del suo percorso di ricerca di lavoro. L'obiettivo finale è far sì che ogni partecipante sviluppi la propria strategia di ricerca del lavoro o il proprio percorso formativo, dopo essere stato informato dei contenuti e delle opportunità professionali per ogni laurea di suo interesse. Fonte dei materiali: Avviato il programma di consulenza professionale Origami per giovani uomini e donne - Fundació Nova Feina	 Area geografica: Spagna Criteri: Trasformativo Trasferibilità Cosa: Consulenza di carriera per giovani in cerca di lavoro con tecniche di gamification. Implementazione: Locale Le ragioni del successo Gli utenti (45 giovani uomini e donne in situazione di vulnerabilità) hanno accolto il progetto con grande interesse e sono riusciti a creare un gruppo coeso. Collegamenti: https://novafeina.org/arranca-el-programa-origami-de-orientacion-para-jovenes/
---	---

Foto, immagini e loghi

<i>Giovani uomini e donne partecipare al programma</i>	
<i>Candidatura al premio</i>	

Caso 27 - EmpleAPPte

Da quando gli smartphone si sono generalizzati e sono diventati praticamente un'estensione dei giovani uomini e donne, è sempre più difficile attirare la loro attenzione. Il Dipartimento della Gioventù del Comune di Madrid ha lanciato l'iniziativa di trovare una soluzione adatta al comportamento generazionale delle persone di età compresa tra i 18 e i 26 anni. Questa applicazione, EmpleAPPte, comprende una formazione specificamente progettata per quei momenti in cui gli utenti scorrono sul proprio telefono per ammazzare il tempo, ad esempio nei trasporti pubblici. Nell'arco di una settimana, un giovane utente può ricevere le lezioni su WhatsApp, collegarsi in qualsiasi momento e interrompere i video o vederli tutte le volte che lo desidera. È anche possibile interagire con altri utenti, ad esempio caricando un'offerta di lavoro vista casualmente per strada, in un negozio, ecc. Questa app è una soluzione versatile che incoraggia la partecipazione e rompe le tradizionali barriere di accesso all'occupazione da parte dei servizi pubblici, offrendo ai giovani in cerca di lavoro un canale alternativo in cui sono privilegiati. Fonte dei materiali: Dipartimento della Gioventù del Comune di Madrid - EmpleAPPte Facebook	
	Area geografica: Spagna
	Criteri: Trasformativo
	Cosa: App destinata ai giovani in cerca di lavoro utilizzata durante i trasporti pubblici o nel tempo libero.
	Implementazione: Locale
	Le ragioni del successo 13.000 follower su Facebook del Dipartimento Giovani del Comune hanno ricevuto le informazioni pertinenti
	Collegamenti: https://cutt.ly/EmpleAPPte

Foto, immagini e loghi

Modulo di iscrizione a Google.doc	
Promozione dell'app sui social media	

Caso 28 - #YourDegreeCounts

La Spagna è il secondo Paese dell'OCSE con il più alto tasso di disoccupazione giovanile tra i diplomati (42,91%) e l'occupazione temporanea e la sottoccupazione sono le due caratteristiche più pervasive dell'occupazione giovanile. A Girona è stata implementata la piattaforma Talent Rescuers (piattaforma rescatadoresdetalento.org) come soluzione alla continua sottoccupazione dei giovani laureati, offrendo un tutoraggio personalizzato e una formazione on-line e fornendo opportunità di lavoro gratuite. Inoltre, una delle sue priorità è quella di promuovere la mobilità tra le diverse Regioni Autonome, offrendo sussidi economici sia durante la fase di formazione e tutoraggio in una delle aziende aderenti, sia durante la fase di nuova occupazione, a condizione che tale occupazione sia conforme al livello di istruzione del candidato e al di fuori della sua regione di origine. Per accedere al programma, i candidati devono avere un'età compresa tra i 20 e i 30 anni ed essere laureati o in possesso di un diploma di alta formazione professionale (Ciclo Superior de FP), oppure aver completato il 50% dei crediti del proprio corso di studi. Per accedere è necessario un account LinkedIn. Il primo passo consiste nel completare un test delle competenze che aiuterà i candidati a identificare i propri punti di forza professionali e le aree di miglioramento. Successivamente, possono rafforzare le loro competenze attraverso la formazione online, i programmi di mentoring e le esperienze aziendali in loco, in cui professionisti di alto livello e manager delle risorse umane insegnano loro a distinguersi nei processi di assunzione. Inoltre, promuove la mobilità con sussidi fino a 4.000 euro per i giovani in cerca di lavoro che trovano un'occupazione al di fuori della propria Regione autonoma di nascita o di residenza, offrendo nuove opportunità di scambio e di networking. Fonte dei materiali: Generación Talento (generaciontalento.org)	 Area geografica: <i>Spagna</i> Criteri: <i>Trasformativo Trasferibilità Sostenibilità</i> Cosa: Il programma specifico, principalmente on-line, per la lotta alla sottoccupazione dei giovani altamente qualificati. Implementazione: Nazionale Le ragioni del successo Oggi è cresciuta fino a diventare una comunità di oltre 6.000 giovani uomini e donne attivi e dinamici, che offre maggiori opportunità di networking tra i candidati e le 40 aziende che offrono lavoro attraverso questo canale. Collegamenti: https://generaciontalento.org/sobre-el-programa
---	--

Foto, immagini e loghi

Partecipanti al progetto

La plataforma Rescatadores de Talento, una oportunidad laboral para los jóvenes

9 mayo 2017

Rescatadoresdetalento.org es la plataforma creada por la Fundación Princesa de Girona que fomenta la movilidad entre Comunidades Autónomas, ofreciendo ayudas económicas a los jóvenes para que puedan desplazarse.



Opinioni dei giovani partecipanti



Laura Bosch

"El proceso de mentoring ha sido clave porque me ha ayudado a resolver muchas inquietudes que tenía cuando salí de la carrera"

VIDEO



Ester Regaliza

"Desde el minuto 1 supe que «Generación Talento» era un programa diferente y que sería una gran oportunidad"

VIDEO

3. INDAGINE SUI BISOGNI LOCALI E REGIONALI

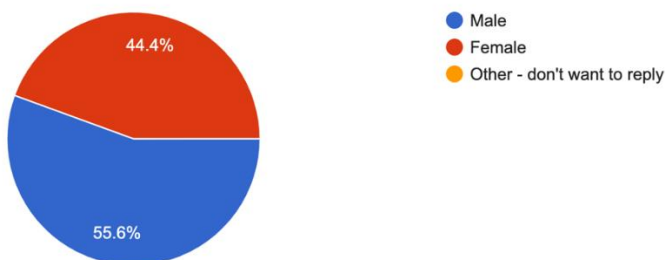
È stata condotta un'indagine per raccogliere le impressioni generali di insegnanti, studenti e imprenditori sulla qualità e la disponibilità dell'orientamento professionale offerto nei diversi Paesi europei. Ogni organizzazione partner aveva l'obiettivo di raccogliere almeno 30 risposte, che serviranno come base per i prossimi risultati del progetto. L'EVTA, in quanto rete europea, ha raccolto le opinioni di persone residenti in diversi Paesi, mentre gli altri partner riflettono la realtà locale del proprio Paese. Le risposte che non erano in inglese sono state tradotte e sintetizzate per generare risultati consolidati e, successivamente, spunti interessanti per il programma.

EVTA - Belgio

EVTA ha raccolto 36 risposte in totale da persone di tutta Europa, con i seguenti profili:

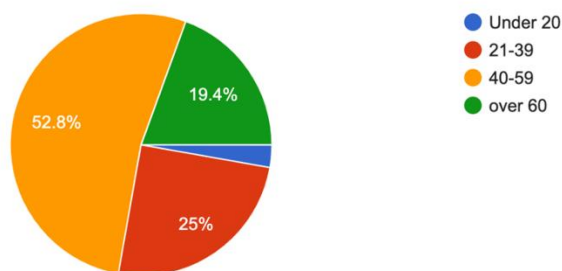
Gender:

36 responses



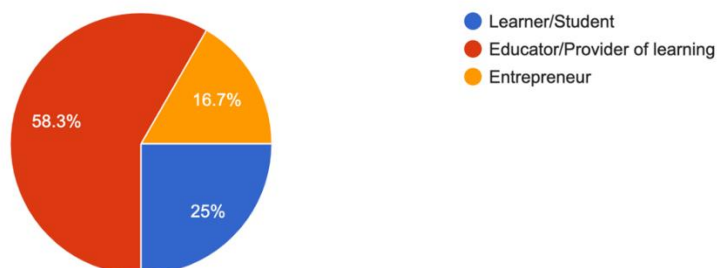
Age range:

36 responses



Category:

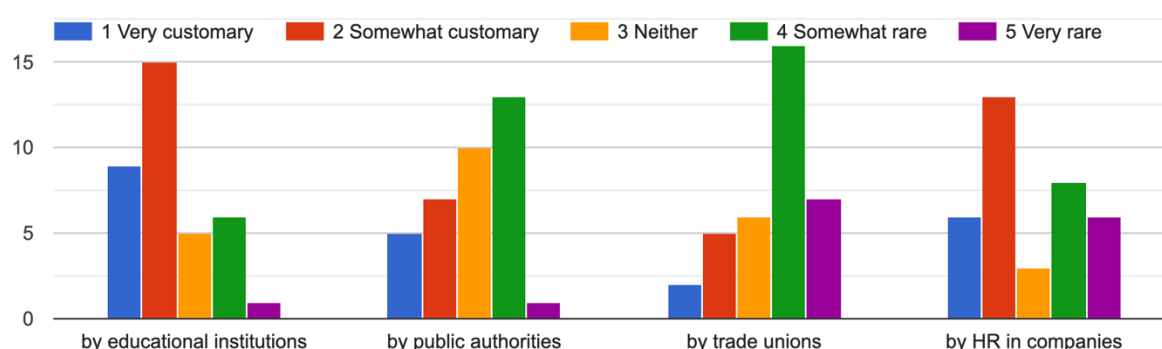
36 responses



Il 44,4% ha dichiarato che l'orientamento professionale non viene fornito a un livello adeguato e più del 50% afferma che non viene fornito al momento giusto e quando necessario. Le ragioni sono principalmente la mancanza di professionisti, programmi e informazioni disponibili gratuitamente. Molti intervistati affermano che la qualità e il livello dell'orientamento professionale ricevuto dipendono fortemente dall'istituzione a cui gli studenti si rivolgono, il che significa che non è coerente o allo stesso livello. Alcuni affermano che l'orientamento dovrebbe essere fornito fin dalla scuola, altri che l'età di inizio dovrebbe essere l'adolescenza e altri ancora che dovrebbe iniziare il più presto possibile.

Il grafico seguente mostra come le istituzioni educative e le risorse umane nelle aziende private siano le modalità più comuni di accesso all'orientamento professionale, in base al contesto degli intervistati. Seguono le autorità pubbliche e i sindacati, che rappresentano tipologie di istituzioni meno conosciute che forniscono questo tipo di servizio.

5. How familiar are the following career guidance offerings in your own context or culture?



Per quanto riguarda la domanda su quali istituzioni dovrebbero essere responsabili di fornire servizi di orientamento professionale, la maggior parte delle risposte include agenzie pubbliche, come i servizi per l'impiego e gli istituti di formazione. Tuttavia, sono state citate altre istituzioni: scuole, centri di formazione professionale e istituzioni educative in generale; e aziende private attraverso il loro dipartimento delle risorse umane.

Alla domanda in quale situazione dovrebbe essere offerto l'orientamento professionale, gli intervistati hanno risposto quasi tutti che dovrebbe essere offerto durante tutta la vita: a scuola, all'università, all'istruzione e formazione professionale, alle agenzie per il lavoro o nel proprio lavoro.

È stato anche menzionato che è particolarmente utile in momenti specifici della vita: chi sta decidendo il proprio percorso accademico o professionale, chi sta cercando di cambiare carriera o quando il tasso di disoccupazione giovanile è elevato.

I cambiamenti sociali citati come fattori che influenzano l'orientamento professionale includono le crisi economiche, la disoccupazione e i rapidi cambiamenti; la carenza di lavoratori in settori specifici; i cambiamenti negli atteggiamenti verso l'equilibrio vita-lavoro e le modalità di lavoro flessibili; il potenziamento dell'apprendimento permanente come risposta al cambiamento del mercato del lavoro; la crescente importanza delle competenze digitali.

Il concetto di orientamento verde è inteso da alcuni degli intervistati come i nuovi lavori verdi e le competenze verdi, mentre altri non comprendono appieno il legame diretto tra orientamento professionale e sviluppo sostenibile, o pensano che questo legame sia ancora inesistente.

Per quanto riguarda gli altri aspetti dell'orientamento professionale che devono essere sviluppati, si è parlato della necessità di un sistema integrato e non di un servizio puntuale che non collega le diverse fasi di un percorso professionale.

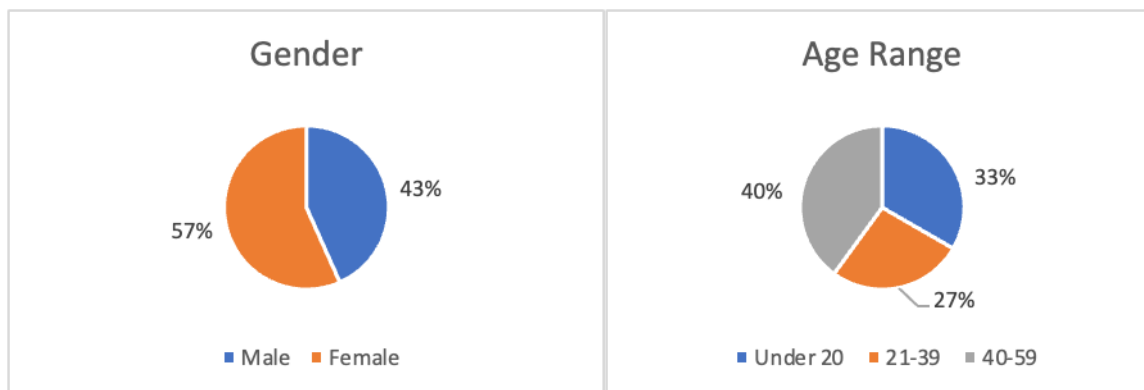
Sono stati citati altri argomenti vari:

- *Accessibilità: Non tutti gli individui hanno uguale accesso ai servizi di orientamento professionale, il che può portare a disparità nelle opportunità di carriera.*
- *Sensibilità culturale: I servizi di orientamento professionale devono essere culturalmente sensibili per garantire che siano inclusivi e rilevanti per tutti gli individui.*
- *Uso della tecnologia: La tecnologia può essere utilizzata per ampliare l'accesso ai servizi di orientamento professionale e migliorarne l'efficacia, ma sono necessarie ulteriori ricerche per determinare i modi migliori per farlo.*
- *Integrazione con l'istruzione: L'orientamento professionale dovrebbe essere integrato con l'istruzione per garantire che gli studenti siano preparati per la forza lavoro e possano prendere decisioni informate sui loro percorsi professionali.*
- *Apprendimento lungo tutto l'arco della vita: L'orientamento professionale deve essere concepito in modo da sostenere le persone per tutta la vita, poiché le carriere e la forza lavoro sono in continua evoluzione.*
- *Inclusività: L'orientamento professionale deve essere inclusivo e accessibile a tutti gli individui, compresi quelli con disabilità, con diversi background socioeconomici e gli studenti non tradizionali.*
- *Enfasi sulle soft skills: L'orientamento professionale dovrebbe porre l'accento sullo sviluppo di competenze trasversali come la risoluzione dei problemi, la comunicazione, il pensiero critico e la creatività, che sono importanti per il successo nella forza lavoro del 21° secolo.*
- *Enfasi sulla sostenibilità: L'orientamento professionale dovrebbe anche promuovere le carriere nei settori sostenibili e fornire agli individui le competenze necessarie per perseguirle.*

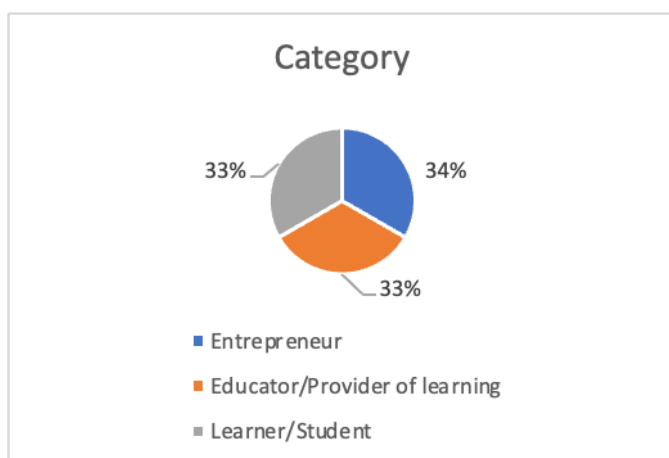
Idem Cré'Actions ha raccolto 30 risposte in totale, con i seguenti profili:

10 persone di età inferiore ai 20 anni; 8 persone nella fascia di età 21-39 anni; 12 persone di età superiore ai 40 anni.

17 persone si sono dichiarate di sesso femminile e 13 di sesso maschile.



10 persone sono segnalate come ciascuna delle tre categorie: studente/apprendista, educatore/fornitore di apprendimento e imprenditore.



La maggior parte di loro ha dichiarato che la carriera non viene fornita a un livello adeguato e la percezione comune è che ciò sia dovuto alla mancanza di personale e alla sua scarsa qualificazione.

Alcuni intervistati hanno affermato che l'orientamento professionale è disponibile al momento giusto, quando necessario, grazie al lavoro delle agenzie pubbliche, come Pole Emploi. Tuttavia, la maggior parte cita ancora la mancanza di personale come motivo della mancata disponibilità di servizi di orientamento professionale.

Per quanto riguarda il livello di familiarità con il servizio di orientamento professionale fornito da diversi tipi di istituzioni, si afferma che la metà degli intervistati conosce il servizio fornito dalle istituzioni scolastiche.

Per quanto riguarda la domanda su quali istituzioni dovrebbero essere responsabili di fornire servizi di orientamento professionale, la maggior parte delle persone cita il Pole Emploi, le agenzie di collocamento pubbliche o il governo in generale. Pochi altri citano le università, le scuole e le aziende private.

Gli intervistati, alla domanda su quale situazione dovrebbe essere offerto l'orientamento professionale, hanno citato soprattutto le persone in cerca di lavoro/disoccupate e i giovani.

I cambiamenti sociali citati come fattori che influenzano l'orientamento professionale includono la necessità di offrire servizi di orientamento professionale online e il fatto che i rapidi cambiamenti richiedono persone qualificate e professionisti con forti capacità di gestione della carriera.

Il concetto di orientamento verde è inteso da alcuni degli intervistati come un'opportunità per la creazione di posti di lavoro che non esistevano prima, per la crescente domanda di lavoro a distanza e per le nuove competenze adattate al mercato verde.

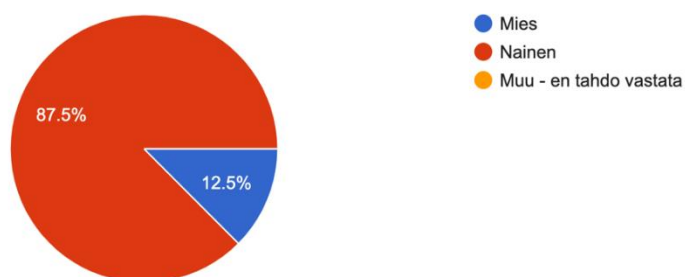
Per quanto riguarda gli altri aspetti dell'orientamento professionale che devono essere sviluppati, le persone hanno menzionato la necessità di informazioni centralizzate sull'orientamento professionale, la formazione per i nuovi tipi di lavoro e un sostegno specifico per gli immigrati, che sono esclusi da questo processo.

L'Università di Turku ha raccolto 32 risposte in totale, con i seguenti profili:

L'87,5% è di sesso femminile e il 12,5% di sesso maschile; il 56,3% ha un'età compresa tra i 40 e i 59 anni, il 34,4% ha un'età compresa tra i 21 e i 39 anni; il 9,4% ha più di 60 anni; il 90% di loro è un insegnante o un istruttore, mentre un solo intervistato è un discente e due sono imprenditori.

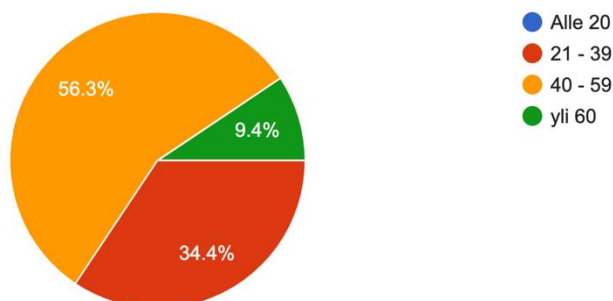
Sukupuoli:

32 responses



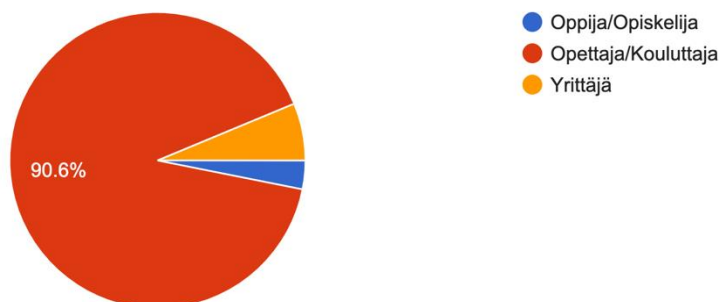
Ikä:

32 responses



Ryhmä:

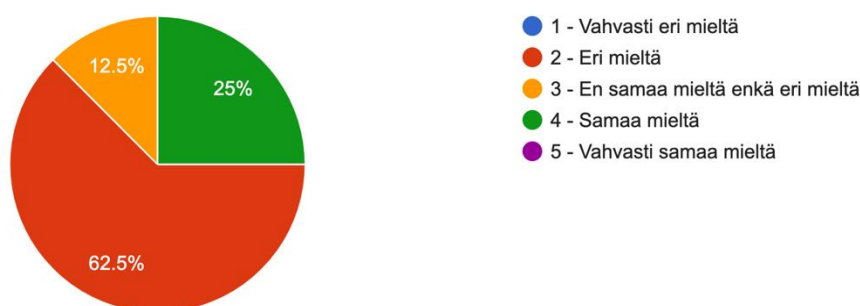
32 responses



Il 62,5% non è d'accordo con l'affermazione che l'orientamento professionale è fornito a un livello adeguato, mentre il 25% è d'accordo con l'affermazione. Le ragioni citate sono varie e, quindi, difficili da classificare, ma le persone in disaccordo con l'affermazione sottolineano che il livello di disponibilità e la qualità dell'orientamento professionale variano molto, e dipende anche dal fatto che si tratti di un servizio pubblico o privato. Si dice che le università finlandesi offrano orientamento professionale, ma con risorse limitate. Coloro che sono d'accordo con l'affermazione affermano che tutti coloro che cercano orientamento e informazioni sono in grado di trovarli, sia all'università che sul posto di lavoro o nei sindacati.

1. Ota kantaa väittämään "Uraohjausta on saatavilla riittävästi"

32 responses

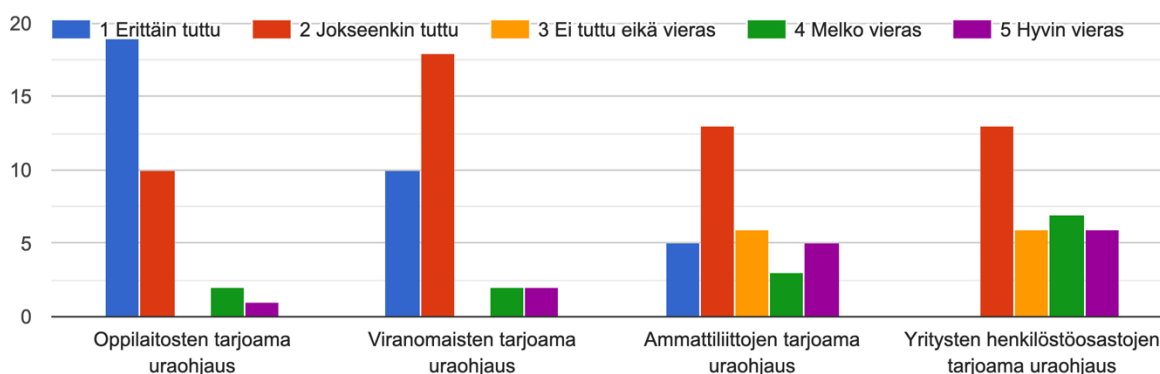


Il 47% non è d'accordo sul fatto che l'orientamento professionale sia disponibile al momento giusto quando necessario, mentre il 25% è d'accordo con l'affermazione. Coloro che non sono d'accordo con l'affermazione citano la mancanza di risorse e che l'orientamento professionale non è sufficientemente disponibile come misura preventiva contro la disoccupazione.

Coloro che sono d'accordo con l'affermazione sostengono che se si sa come cercare un orientamento professionale da soli quando arriva il "momento giusto", lo si può certamente trovare attraverso le istituzioni educative e i servizi per l'impiego, e menzionano che non ci sono lunghe code per chi cerca il servizio. Sottolineano che l'orientamento professionale è disponibile nei momenti importanti della vita: durante la scuola, l'università e i periodi di disoccupazione.

Gli intervistati conoscono molto bene i servizi di orientamento professionale offerti dalle istituzioni scolastiche, seguite dalle autorità pubbliche. I sindacati e le aziende private risultano meno conosciuti, come mostra il grafico seguente.

5. Kuinka tuttuja seuraavat uraohjauksen muodot ovat sinulle toimintaympäristössäsi?



Alla domanda su quali istituzioni dovrebbero essere responsabili della fornitura di servizi di orientamento professionale, molti hanno risposto che tutti i tipi di istituzioni citati nelle domande precedenti sono importanti come fornitori di orientamento professionale. Molti sottolineano l'importanza delle istituzioni educative, delle autorità pubbliche e delle aziende private.

Alla domanda su quale situazione dovrebbe essere offerto l'orientamento professionale, diversi intervistati hanno menzionato i momenti di transizione della vita e il momento di prendere una decisione; ma anche un intervistato ha risposto ogni 5 anni e un altro ha menzionato quando la persona è pronta a riceverlo.

I cambiamenti sociali citati come fattori che influenzano l'orientamento professionale includono il periodo post-pandemico, la digitalizzazione, l'aumento dei flussi migratori, i cambiamenti nel mondo e nella politica internazionale, ecc.

Inoltre, si ritiene che le politiche di finanziamento del governo influenzino il numero di posti di lavoro nel settore pubblico o l'attrattiva delle aziende in un determinato settore.

Per quanto riguarda l'orientamento verde e la sostenibilità, molti parlano della crescente importanza dell'equilibrio tra vita privata e lavoro e di un modo sostenibile di costruire la propria carriera. Quasi nessun accenno viene fatto all'aspetto verde della sostenibilità.

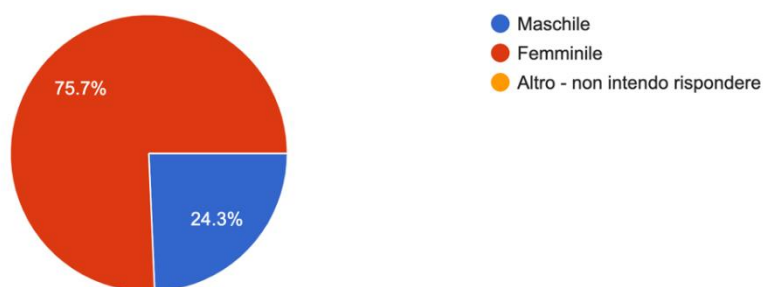
Per quanto riguarda gli altri aspetti dell'orientamento professionale che devono essere sviluppati, le persone hanno menzionato la necessità di sviluppare la cooperazione tra gli attori e i servizi; la necessità di offrire servizi in diverse lingue per aiutare gli immigrati e una visione più olistica dell'orientamento professionale, non solo la ricerca di lavoro.

L'ASNOR ha raccolto 37 risposte in totale, con i seguenti profili:

Il 75,7% sono donne e il 24,3% uomini; la maggior parte ha un'età compresa tra i 40 e i 59 anni ed è composta da educatori.

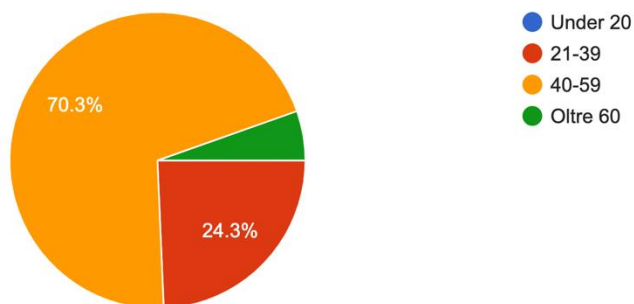
Genere:

37 responses



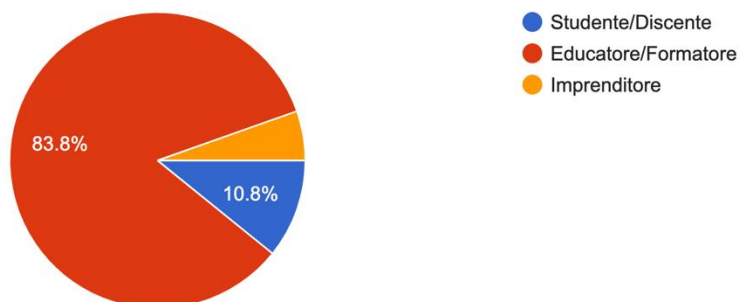
Età

37 responses



Categoria:

37 responses



Quasi il 90% di loro non concorda sul fatto che l'orientamento professionale sia disponibile quando necessario. I motivi citati sono la mancanza di informazioni di qualità e il fatto che le università si concentrano su questo tema. Molti citano anche lo scarso numero di orientatori rispetto alla domanda.

I centri per l'impiego sono considerati meno rilevanti per la ricerca attiva di lavoro rispetto ad altri metodi, come la propria rete e i propri contatti e la ricerca autonoma di lavoro. Spesso le persone non sanno dove cercare aiuto, e questo viene attribuito anche all'idea generale di orientamento professionale.

Quasi il 90% non è d'accordo sul fatto che l'orientamento professionale sia disponibile al momento giusto, quando necessario, e le risposte riflettono l'opinione che non ci sia abbastanza supporto istituzionale quando qualcuno è alla ricerca di un lavoro. La mancanza di informazioni sulle risorse disponibili viene indicata come la ragione per cui le persone non riescono ad accedere al servizio, mentre altri citano i tempi di attesa e la mancanza di promozione dell'orientamento professionale nelle istituzioni scolastiche.

In generale, nessuna istituzione è stata indicata come fonte principale di orientamento professionale. Tuttavia, le istituzioni scolastiche sono quelle più note per offrire questo servizio.

Per quanto riguarda la domanda su quale istituzione dovrebbe essere responsabile dell'offerta di orientamento professionale, diverse risposte citano le istituzioni scolastiche, le agenzie di collocamento e le istituzioni pubbliche in generale.

Gli intervistati, alla domanda in quale situazione dovrebbe essere offerto l'orientamento professionale, hanno risposto nei casi di fine scuola o di abbandono di un lavoro; nei momenti di difficoltà nella scelta del proprio percorso; quando qualcuno vuole specializzarsi in un campo o cambiare carriera, in caso di disoccupazione, ecc.

I cambiamenti sociali citati come fattori che influenzano l'orientamento professionale includono l'aumento dell'uso dell'intelligenza artificiale e delle nuove tecnologie, i rapidi cambiamenti nel mercato del lavoro e la crisi creata dalla pandemia. Tutti questi cambiamenti hanno modificato anche il profilo dei lavoratori di oggi. Sono richieste nuove competenze.

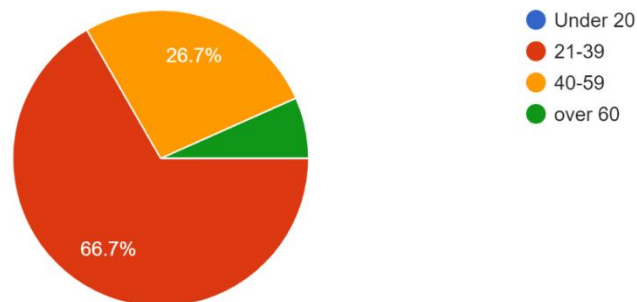
Per quanto riguarda l'orientamento ecologico, anche se molti non vedono il collegamento, altri hanno menzionato la necessità di essere informati sulle nuove tendenze in materia di sostenibilità ambientale, la creazione di posti di lavoro ecologici e lo sviluppo di una mentalità e di competenze ecologiche, che è anche un dovere per le scuole.

Per quanto riguarda gli altri aspetti dell'orientamento professionale che devono essere sviluppati, le persone hanno detto che sarebbe ideale riformare i sistemi di orientamento professionale, una migliore collaborazione tra pubblico e privato e un orientamento strutturato e continuo dalla scuola alla vita adulta.

Altri hanno menzionato argomenti che devono essere affrontati dall'orientamento professionale: apprendimento permanente, sviluppo delle competenze, supporto psicologico per quanto riguarda l'autostima e l'incertezza, sviluppo personale, ecc.

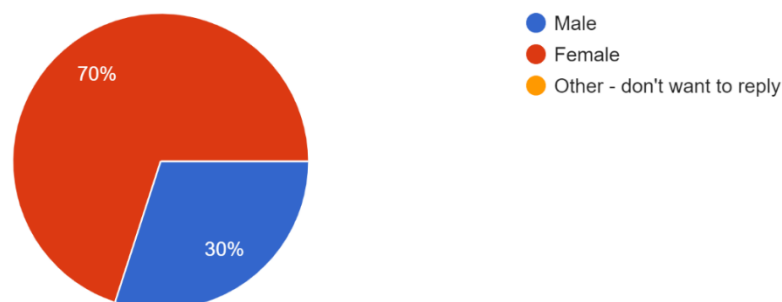
Psychmed Analytics ha raccolto 30 risposte in totale, con i seguenti profili:

Age range:
30 responses



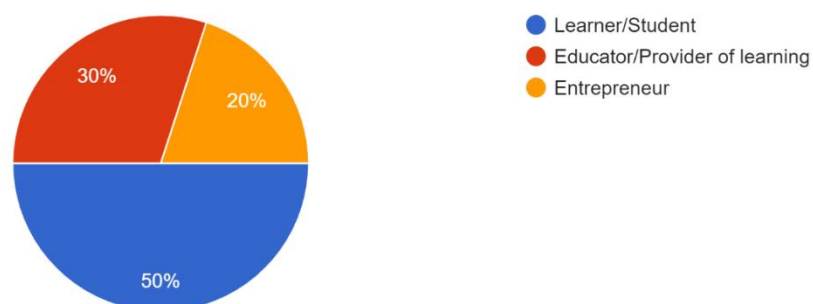
20 persone di età compresa tra 21 e 39 anni; 8 persone di età compresa tra 40 e 59 anni; 2 persone di età superiore a 60 anni.

Gender:
30 responses



21 persone si sono dichiarate di sesso femminile e 9 di sesso maschile.

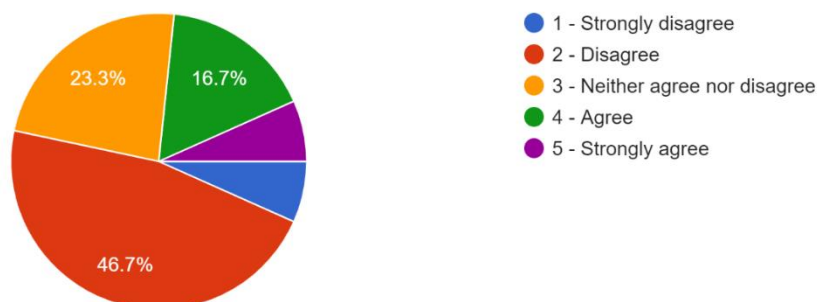
Category:
30 responses



15 persone sono segnalate come studenti, 9 come educatori/fornitori di apprendimento e 6 come imprenditori.

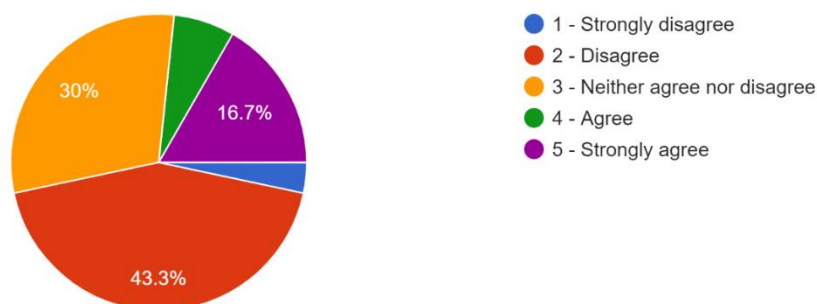
1. In your opinion, career guidance is available at an adequate level

30 responses



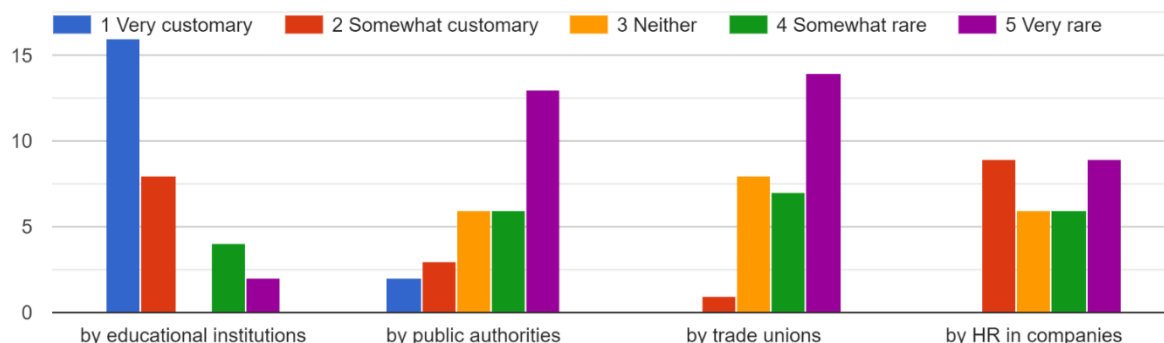
3. In your opinion, career guidance is available at the right time when needed

30 responses



Il 46,7% ha dichiarato che l'orientamento professionale non viene fornito a un livello adeguato e il 43,3% afferma che non viene fornito al momento giusto quando è necessario. I motivi sono principalmente l'orientamento professionale che si concentra solo sulle persone che terminano gli studi o che è disponibile in una fase successiva della carriera quando invece è necessario prima.

5. How familiar are the following career guidance offerings in your own context or culture?



Questo grafico mostra come le istituzioni educative e le risorse umane delle aziende private siano le modalità più comuni di accesso all'orientamento professionale, in base al contesto degli intervistati. Seguono i sindacati e le autorità pubbliche, che rappresentano tipologie di istituzioni meno conosciute che forniscono questo tipo di servizio.

Per quanto riguarda la domanda su quali istituzioni dovrebbero essere responsabili di fornire servizi di orientamento professionale, gli intervistati si sono concentrati sulle istituzioni locali e pubbliche, in particolare sulle istituzioni governative ed educative.

Inoltre, quando è stato chiesto in quale situazione dovrebbe essere offerto l'orientamento professionale, la maggior parte di loro ha risposto che dovrebbe essere offerto durante il processo educativo delle persone, più specificamente, intorno al livello secondario, ma anche, in ogni situazione adatta ad esso quando è necessario.

I cambiamenti sociali sono considerati da alcuni degli intervistati come una ragione per lo sviluppo dell'adattabilità delle persone, in quanto richiedono un cambiamento dei metodi e degli strumenti utilizzati nelle diverse competenze che devono apprendere per le loro carriere, dando ad alcuni intervistati enfasi alle nuove tecnologie.

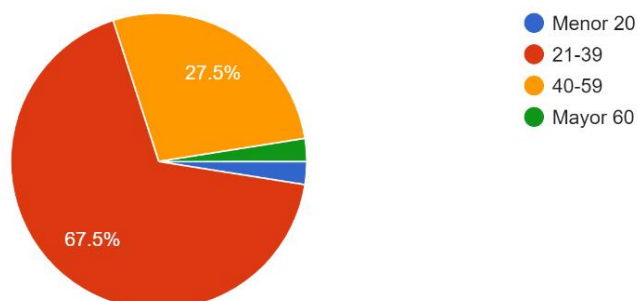
La maggior parte degli intervistati ritiene che non vi sia una relazione diretta tra i concetti di orientamento professionale e sviluppo sostenibile. Tuttavia, per alcuni di loro, lo sviluppo sostenibile sta diventando più rilevante a causa della crescente domanda di lavori verdi.

Per quanto riguarda gli altri aspetti dell'orientamento professionale che devono essere sviluppati, i partecipanti hanno menzionato alcuni argomenti come la previsione delle competenze necessarie per il futuro, un maggiore orientamento professionale durante tutta la vita delle persone, non solo quando è estremamente necessario, una maggiore inclusione e uguaglianza, tra gli altri.

L'Agenzia del Lavoro di Madrid ha raccolto 40 risposte in totale, con i seguenti profili:

Rango de Edad

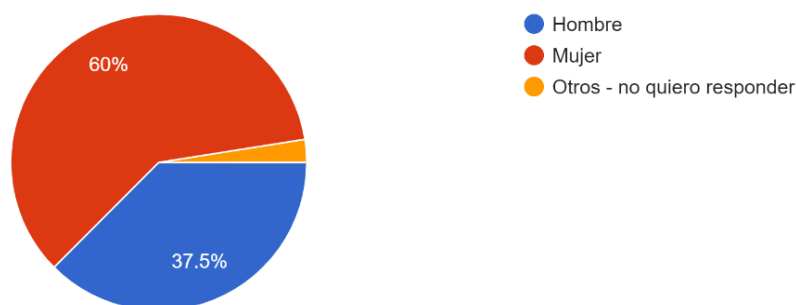
40 responses



1 persona di età inferiore a 20 anni; 27 persone di età compresa tra 21 e 39 anni; 11 persone di età compresa tra 40 e 59 anni; 1 persona di età superiore a 60 anni.

Género

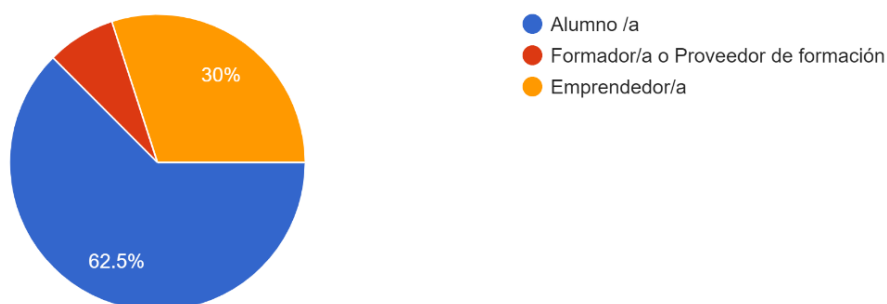
40 responses



24 persone si sono dichiarate di sesso femminile, 15 di sesso maschile e 1 persona ha scelto altro/deciso di non rispondere.

Categoría

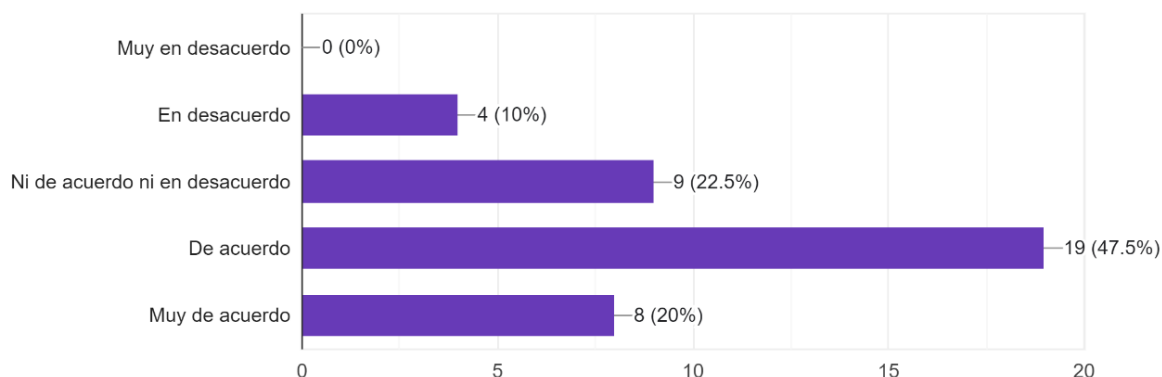
40 responses



25 persone sono segnalate come studenti, 12 come imprenditori e 3 come educatori/fornitori di apprendimento.

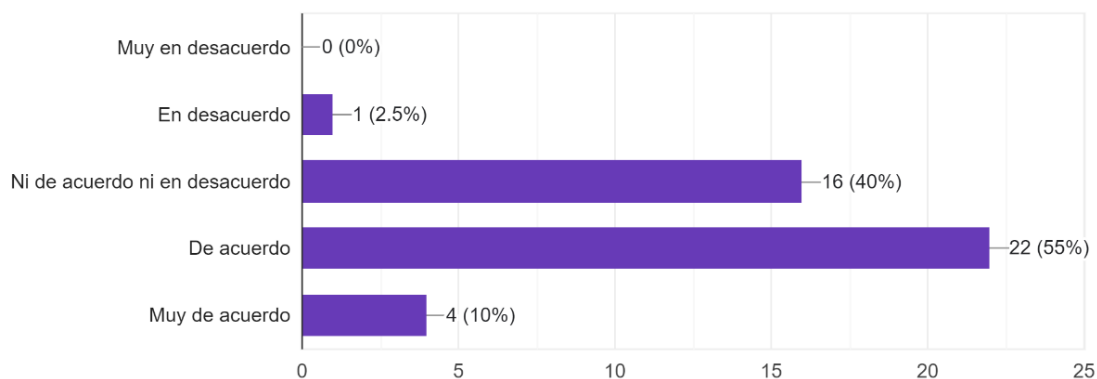
1. En su opinión, los servicios de orientación profesional son adecuados a las necesidades de los usuarios/as

40 responses



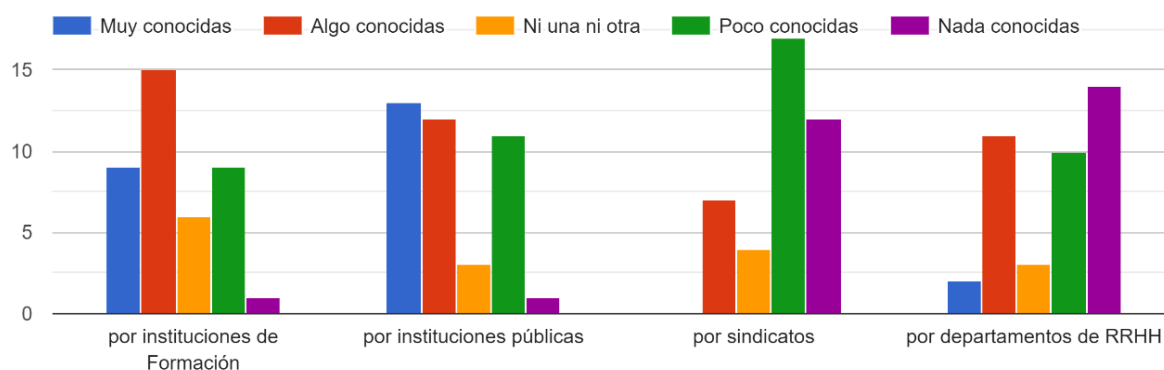
3. En su opinión, la orientación profesional está disponible en el momento en que se necesita

40 responses



Il 47,5% + 20% ha dichiarato che i servizi di orientamento professionale sono adeguati alle esigenze degli utenti e più del 50% afferma che vengono forniti al momento giusto quando necessario, aggiungendo come spiegazione che le persone incaricate dell'orientamento sono state comprensive e disponibili la maggior parte delle volte.

5. ¿Cómo de conocidas le son las siguientes ofertas de orientación profesional?



Questo grafico mostra come le istituzioni scolastiche e le autorità pubbliche siano le modalità più comuni di accesso all'orientamento professionale, in base al contesto degli intervistati. Seguono i sindacati e le risorse umane delle aziende private, che rappresentano tipologie di istituzioni meno conosciute che forniscono questo tipo di servizio.

Per quanto riguarda la domanda su quali istituzioni dovrebbero essere responsabili di fornire servizi di orientamento professionale, gli intervistati si sono concentrati sulle istituzioni locali e pubbliche.

Inoltre, alla domanda su quale situazione dovrebbe essere offerto l'orientamento professionale, la maggior parte di loro ha risposto che dovrebbe essere offerto in ogni situazione adatta, soprattutto dopo la fine degli studi e in situazioni di disoccupazione.

I cambiamenti sociali sono considerati dagli intervistati come un punto focale dell'incertezza, dove tutti gli eventi recenti hanno portato le persone a doversi adattare meglio ai nuovi ambienti, rendendo la società più vulnerabile.

La maggior parte degli intervistati ritiene che esista un legame tra orientamento professionale e sviluppo sostenibile. Tuttavia, alcuni di loro non vedono necessariamente una relazione diretta tra questi due concetti.

Per quanto riguarda gli altri aspetti dell'orientamento professionale che devono essere sviluppati, i partecipanti hanno menzionato alcuni temi come la formazione gratuita e di qualità, una maggiore personalizzazione e supporto, più materiali, strutture e lezioni adatte alle vostre esigenze, tra gli altri.

CONCLUSIONI

Questo documento ha raccolto informazioni preziose che serviranno come fonte principale di informazioni per i prossimi risultati del progetto IEUCG, che comprendono, tra l'altro, un manuale e dei moduli formativi.

Mentre il primo capitolo ci offre una panoramica dei diversi sistemi e delle politiche attualmente adottate in Europa, il secondo porta una prospettiva più pratica di casi che possono contribuire positivamente al progresso di nuovi metodi di orientamento professionale, ed è molto prezioso quando si tratta di progettare nuovi programmi che siano al passo con le richieste delle nuove generazioni nel mercato del lavoro, e con i recenti cambiamenti post-Covid 19. È noto il contributo delle agenzie governative, delle università/centri di formazione e anche delle ONG nell'innovazione dell'orientamento professionale.

L'ultima parte porta il punto di vista di persone diverse sulla questione dell'orientamento professionale e riflette l'opinione molto personale di ogni discente/formatore che ci ha risposto. In questa parte, anche analizzando Paesi diversi, si possono notare dei punti in comune nelle diverse opinioni e feedback raccolti:

- *L'orientamento professionale deve essere al passo con i rapidi cambiamenti della società e del mercato del lavoro.*
- *Dovrebbero essere disponibili informazioni più centralizzate e accessibili per chi ne ha bisogno.*
- *Gli enti pubblici e privati dovrebbero collaborare e fornire una guida che segua l'individuo per tutta la vita.*
- *L'orientamento professionale è importante soprattutto nei momenti di transizione e cambiamento del proprio percorso: fine degli studi, fine del contratto di lavoro, cambio di carriera e altro.*

Dai dati raccolti, il partenariato sarà in grado di procedere con la realizzazione dei risultati del progetto, che sicuramente contribuiranno a un tema rilevante nei settori dell'occupazione e dell'istruzione (formale e non formale).



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

Questo progetto è finanziato dalla Commissione europea.

L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione/Agenzie nazionali non possono essere ritenuti responsabili per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Il "Rapporto: Orientamento alla carriera in Europa" è stato sviluppato nell'ambito del progetto Erasmus+ KA220-VET "Innovative European Career Guidance" (Progetto n. 2021-1-IT01-KA220-vet-000035649) ed è concesso in licenza Creative Commons.

[Licenza internazionale Attribuzione-Non commerciale-Condividi allo stesso modo 4.0.](#)



**Innovative
European
Career
Guidance**

contatti

www.ieucg.eu

Autori: *Staff del progetto Innovative European Career Guidance*

Editore: *Consorzio europeo IEUCG*

Pubblicazione gratuita, Aprile 2023