



ip4j



KIT DI STRUMENTI per l'orientamento professionale e guida



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

Produzione intellettuale 1

KIT DI STRUMENTI

per l'orientamento

professionale

e guida



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IP4J è un progetto finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma "Erasmus+".

Questa pubblicazione riflette solo il punto di vista dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Che cos'è?

Un TOOLKIT per un più efficace ORIENTAMENTO E ORIENTAMENTO PER DISABILI E MIGRANTI in grado di supportare l'individuazione delle competenze utili e selezionare i migliori percorsi di carriera individuali seguendo le reali esigenze del mercato e dell'occupazione.

Il toolkit è una risorsa educativa aperta GRATUITA integrata con video, collegamenti Web e strumenti.

Descrive un approccio nuovo di zecca che si occupa della creatività utilizzata per supportare gli educatori per un migliore orientamento professionale e orientamento rivolto a persone poco qualificate e migranti.

In primo luogo, è necessario facilitare e sbloccare le competenze dei formatori di “mente aperta” che saranno utilizzate per aiutare e sostenere i lavoratori poco qualificati ei migranti nell'identificare e selezionare un migliore percorso di carriera personale.

Il toolkit sarà disponibile in 6 lingue diverse: inglese + tutte le lingue nazionali dei partner.

Sarà composto da 4 capitoli:

1. Orientamento professionale e pratiche di orientamento in tutta Europa
2. Orientamento professionale con creatività, metodologia di risoluzione dei problemi creativi e mattoncini LEGO®
3. Metodologia di orientamento professionale per migranti e poco qualificati (approccio, difficoltà e gestione)
4. COME progettare e utilizzare la metodologia con suggerimenti pratici e suggerimenti per l'implementazione

Il TOOLKIT sarà disponibile come Open Educational Resource tramite:

- PDF interattivo (conterrà alcuni collegamenti ipertestuali a siti Web pertinenti, altre pagine del documento e video) in 6 diverse lingue nazionali (inglese + quelle nazionali di tutti i partner)
- in formato digitale, pubblicato sulla piattaforma ISSUU (una piattaforma online mondiale che consente a chiunque di condividere alcuni contenuti digitali con 100 milioni di visitatori unici al mese)
- nell'APP per dispositivi mobili.

A proposito di progetto

Siamo cinque organizzazioni partner provenienti da tutta Europa: Germania, Italia, Islanda, Romania e Spagna.

Il nostro obiettivo è fornire a voi, formatori o educatori, gli strumenti giusti per creare l'ambiente giusto affinché i vostri studenti possano prosperare in classe, ma soprattutto, sul mercato del lavoro, dopo aver completato le lezioni.

I risultati del progetto saranno pubblicati come OER in 6 diverse lingue nazionali europee con un evidente vantaggio in termini di diffusione e sfruttamento dei risultati del progetto.

Come accadrà:

- UN TOOLKIT di ORIENTAMENTO E ORIENTAMENTO PER DISABILI E MIGRANTI per identificare le competenze utili e selezionare i migliori percorsi di carriera individuali seguendo le reali esigenze del mercato e dell'occupazione.
- BOOKLET interattivi concepiti come Risorse Educative Aperte sui reali bisogni del mercato come Aiuto in Cucina, Giardinaggio e cura del paesaggio, Artigianato dei Servizi di Pulizia e prodotti artistici.
- VIDEO TUTORIAL contenenti istruzioni chiare e dettagliate su un canale YouTube del progetto.
- Un'APP per dispositivi ANDROID per consentire l'accesso ai materiali formativi e anche per i discenti in mobilità.
- UNA RETE DI ESPERTI con un nuovo profilo limitato al personale dei partner di progetto come "Formatore pratico e innovativo europeo per migranti e persone poco qualificate" riconosciuto nell'ambito dei sistemi ECVET ed EUROPASS.

In dex

Che cos'è?	2
Informazioni sul progetto	3
CAPITOLO 1 - Orientamento professionale e pratiche di orientamento in Europa	5
1.1. Sistemi di orientamento nei paesi del progetto - fonte Euroguidance	5
1.1.1. Sistema di orientamento in GERMANIA	5
1.1.2. Sistema di Guida in ROMANIA	6
1.1.3. Sistema di orientamento in ITALIA	7
1.1.4. Sistema di orientamento in SPAGNA	8
1.1.5. Sistema di orientamento in ISLANDA	9
1.2. Casi di orientamento nei paesi partner del progetto	10
1.2.1. Casi dalla Germania	10
1.2.2. Caso dalla Romania	13
1.2.3. Caso dall'ITALIA	16
1.2.4. Caso dalla SPAGNA	19
1.2.5. Caso dall'ISLANDA	24
CAPITOLO 2 - Orientamento professionale con creatività, Metodologia creativa per la risoluzione dei problemi e i mattoncini LEGO®.	29
2.1. Introduzione	29
2.2. Il metodo LEGO® SERIOUS PLAY®	29
2.3. Un metodo innovativo per l'orientamento professionale e lo sviluppo professionale	
32	
CAPITOLO 3 - Metodologia dell'orientamento professionale per migranti e poco qualificati (approccio, difficoltà e gestione).	34
3.1 Perché è importante una sessione di orientamento professionale?	34
3.2 Processo per la consulenza professionale e l'integrazione nel mercato del lavoro in Romania	35
3.3 Descrizione del lavoro per consulenti di studio e carriera in Islanda	42
3.4 Servizio per migranti con basse competenze in Islanda presso MSS	43
CAPITOLO 4 - COME progettare e utilizzare la metodologia con consigli pratici e suggerimenti per l'implementazione.	45
4.1 Metodologia dell'orientamento professionale – ROGEPA (Romania)	45
4.2 Metodologia di orientamento professionale da MSS (Islanda)	48

CAPITOLO 1 - Orientamento professionale e pratiche di orientamento in Europa

1.1. Sistemi di orientamento nei paesi del progetto - fonte Euroguidance

Fonte: <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems>

1.1.1. Sistema di guida in GERMANIA



PANORAMICA

Il sistema di orientamento tedesco fornisce in linea di principio l'accesso ai servizi di orientamento scolastico e professionale per tutti i cittadini in qualsiasi fase della loro vita, siano essi in fase di istruzione o formazione, occupati, disoccupati o in cerca di formazione continua.

L'offerta di orientamento professionale si basa tradizionalmente sulla distinzione tra orientamento scolastico e orientamento professionale nel settore della formazione professionale e del lavoro.

L'orientamento scolastico comprende:

- Orientamento e consulenza scolastica,
- Orientamento ai percorsi educativi,
- Servizio Psicologico Scolastico,
- Orientamento professionale e professionale da parte dell'Agenzia federale per il lavoro (FEA),
- Servizi di consulenza per l'istruzione superiore (HE).

L'orientamento professionale comprende:

- Inserimento e consulenza presso le Agenzie per l'Impiego (EA)/Centri per l'Impiego locali,
- Orientamento professionale nella FEA,
- Orientamento scolastico comunale,
- Centri di educazione degli adulti,
- Orientamento professionale nelle camere (es. commercio o industria) e
- Orientamento da parte di fornitori di formazione continua.

Maggiori dettagli su politiche, servizi e pratiche, formazione, ricerca e sviluppo ed etica sono disponibili su:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany>

1.1.2. Sistema di Guida in ROMANIA



PANORAMICA

Lo scopo dell'orientamento e della consulenza in Romania è quello di fornire interventi di sviluppo personale su misura e facilitare le transizioni individuali tra le diverse fasi del sistema educativo e la vita lavorativa. L'attuale struttura dei servizi di orientamento e consulenza in Romania è stata creata negli anni '90, con aggiornamenti successivi. I principali fornitori di questi servizi sono le scuole, le università e gli uffici pubblici per l'impiego.

I servizi di orientamento sono regolati separatamente:

- **I servizi di orientamento nelle scuole** sono disciplinati dalla Legge sull'istruzione (1/2011) e dall'Ordinanza del Ministero dell'Istruzione n. 5555/2011.
- Dal 1997 il Ministero della Pubblica Istruzione ha imposto che tutti **istituti di istruzione superiore** dovrebbe istituire e fornire servizi di orientamento per gli studenti.
- **Orientamento nel pubblico impiego** uffici è regolato dalla Legge sulla disoccupazione e la promozione dell'occupazione (2002).

La strategia nazionale per l'apprendimento permanente ha puntato ad ampliare i servizi di orientamento disponibili, in particolare per gli adulti, che attualmente hanno solo la possibilità di accedere agli uffici pubblici per l'impiego. Entro il 2020 è prevista l'apertura di oltre 100 centri per l'apprendimento permanente, con l'orientamento tra i servizi chiave da offrire.

Al momento (2019) non esiste un forum di orientamento a livello nazionale . Ogni ramo dei servizi di consulenza tende ad avere il proprio percorso di sviluppo. Ci sono incontri occasionali tra rappresentanti di diversi servizi.

Esiste un'iniziativa legislativa in corso che mira a offrire un quadro generale per i servizi di consulenza.

Maggiori dettagli su servizi e pratiche, formazione, lavoro di ricerca e sviluppo ed etica sono disponibili su:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-romania>

1.1.3. Sistema di orientamento in ITALIA



PANORAMICA

Il sistema di orientamento italiano è composto da un'ampia gamma di fornitori di orientamento pubblici e privati (fornitori di IFP, istituti di istruzione superiore, consigli scolastici regionali e le camere di commercio dei "nuovi arrivati") e le attività sono erogate in diversi contesti (istruzione, formazione, occupazione, comunità), ma soprattutto nei sistemi educativi e occupazionali.

Con riferimento alla prima, di competenza del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), la scuola ha un ruolo centrale nei processi di orientamento (dai 3 ai 19 anni); promuovono e realizzano, autonomamente o in collaborazione con soggetti pubblici e privati, attività di orientamento finalizzate alla costruzione e al rafforzamento di specifiche competenze orientative.

Il sistema occupazionale ricade in parte nelle competenze del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), che definisce gli indirizzi generali per l'orientamento al lavoro, e in parte nelle 21 Regioni e Province Autonome, sovrane in questo ambito di intervento. Di conseguenza, le autorità regionali e locali organizzano e gestiscono autonomamente le attività di orientamento professionale, che sono svolte da una varietà di Servizi pubblici per l'impiego (SPI) - circa 800 in tutto il paese - come:

- centri per l'impiego
- centri locali di orientamento al lavoro
- info punti giovani.

Molte agenzie di formazione professionale forniscono anche servizi di orientamento per aiutare i giovani a scegliere il proprio percorso educativo e l'integrazione nel mercato del lavoro.

Per quanto riguarda il settore privato, secondo la recente Legge di Riforma delle Camere di Commercio (25.11.2016), anche alle Camere di Commercio sono affidate funzioni di orientamento al lavoro attraverso la collaborazione con gli enti pubblici e privati competenti.

I servizi di orientamento professionale sono offerti anche in contesti lavorativi sia da parte dei datori di lavoro che delle organizzazioni sindacali.

Infine, l'Agenzia nazionale per le politiche del mercato del lavoro (ANPAL), di recente costituzione, coordina la rete nazionale dei servizi pubblici e privati per le politiche del lavoro e ha tra i suoi compiti il rafforzamento e l'ammodernamento dei SPI anche puntando al miglioramento della qualità dei servizi e delle attività di orientamento.

Maggiori dettagli su politiche, servizi e pratiche, formazione, lavoro di ricerca e sviluppo ed etica sono disponibili su:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-italy>

1.1.4. Sistema di orientamento in SPAGNA



PANORAMICA

Il sistema di orientamento spagnolo fornisce in linea di principio l'accesso ai servizi di orientamento scolastico e professionale per tutti i cittadini in qualsiasi fase della loro vita - siano essi in istruzione o formazione, occupati, disoccupati o in formazione permanente. Poiché la Spagna è altamente decentralizzata, l'orientamento è fornito da diverse istituzioni e organizzazioni del governo centrale e delle comunità autonome (regioni) come segue:

- Sistema educativo
- Sistema occupazionale
- Parti Sociali: Camere di Commercio, Organizzazioni Datoriali e Sindacati
- Organizzazioni private

Euroguidance Spagna fornisce informazioni dettagliate nel portale ufficiale sull'orientamento e l'IFP “ [TodoFP](#) ”, che fa parte della pagina web del Ministero dell'Istruzione e della Formazione Professionale.

- È possibile trovare orientamento professionale e professionale [qui](#).
- Vengono fornite reti di orientamento delle comunità autonome [qui](#).

La legge sull'istruzione "Legge organica 3/2020, del 29 dicembre, che modifica la legge organica 2/2006, del 3 maggio, sull'istruzione" (LOMLOE, dicembre 2020) stabilisce la legislazione nazionale e definisce **L'orientamento come diritto dello studente**, quale fattore di qualità educativa. “L'orientamento scolastico e professionale come mezzo per raggiungere una formazione personalizzata che contribuisca a un'educazione integrale delle conoscenze, delle competenze e dei valori” è uno dei principi di questa legge.

Tutte le amministrazioni regionali sono tenute a fornire servizi e risorse specifici, inclusi professionisti specializzati, per garantire il successo scolastico.

Maggiori dettagli su politiche, servizi e pratiche, formazione, lavoro di ricerca e sviluppo ed etica sono disponibili su:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-spain>

1.1.5. Sistema di orientamento in ISLANDA



PANORAMICA

L'orientamento in Islanda è stato avviato all'interno del sistema scolastico e per molto tempo è stato visto principalmente come uno strumento per aiutare gli studenti a fare le giuste scelte educative. La speranza era che ciò avrebbe ridotto l'elevato tasso di abbandono sia delle scuole secondarie superiori che delle università. A poco a poco, l'orientamento per gli adulti è andato crescendo, in particolare l'orientamento per i disoccupati. Negli ultimi anni, la domanda di sviluppo professionale per adulti occupati è stato il campo che è cresciuto più rapidamente poiché le parti sociali sentono la necessità di un approccio più mirato. C'è stata anche una richiesta di orientamento online, soprattutto per le persone con un'istruzione formale limitata.

L'orientamento è stato principalmente di competenza del Ministero dell'Istruzione, della Scienza e della Cultura, ma il Ministero degli Affari Sociali ha sviluppato l'orientamento professionale all'interno dei Servizi Pubblici per l'Impiego. Altri attori che hanno influenzato lo sviluppo dell'orientamento sono, ad esempio, le autorità locali e gli esperti nel campo dell'orientamento, i sindacati, i datori di lavoro e varie associazioni, con l'Associazione islandese per l'orientamento scolastico e professionale in prima linea.

La divisione degli affari di orientamento si basa su diversi clienti, diversi soggetti, diverse impostazioni e diverse modalità di finanziamento. Non esistono canali formali nella cooperazione tra i diversi attori, ma la maggior parte delle innovazioni nel campo dell'orientamento si sono verificate quando ministeri, professionisti e parti sociali hanno unito le risorse.

Il Ministero dell'Istruzione, della Scienza e della Cultura è responsabile dell'orientamento nel sistema educativo. La guida è integrata negli atti per ogni livello e non è quindi vista come un'unità separata.

La Direzione del Lavoro, che opera sotto l'egida del Ministero delle Industrie e dell'Innovazione, ha la responsabilità dell'orientamento dei disoccupati.

In Islanda non è stata sviluppata alcuna politica per l'orientamento permanente.

Maggiori dettagli su servizi e pratiche, formazione ed etica sono disponibili su:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-iceland>

1.2. Casi di orientamento nei paesi partner del progetto

Raccolti dai soci.

1.2.1 Casi dalla Germania



CASO 1

- Dove?

Germania, città: Magdeburgo

- Chi?

SBH Suedost GmbH Magdeburgo

È l'ente locale di formazione per l'orientamento professionale.

Ente riconosciuto ed accreditato per la formazione del personale scolastico dal Ministero dell'Istruzione tedesco, Agenzia Nazionale del Lavoro, è presente nell'elenco degli enti iscritti all'attestato di qualità dei servizi erogati dai soci. CertQua e DIN ISO9000.

-approccio, metodologie, attività, efficacia, impatto

SBH Südost promuove un nuovo tipo di orientamento professionale, in particolare per persone poco qualificate e migranti. L'obiettivo dell'orientamento professionale per gli immigrati (BOF) è quello di integrare ulteriormente il maggior numero possibile di giovani migranti e aumentare le loro possibilità di ottenere un apprendistato!

Destinatari: L'offerta "Orientamento professionale per immigrati" è rivolta a migranti che non sono più obbligati a frequentare la scuola, rifugiati e richiedenti asilo, ma anche persone tollerate con accesso al mercato del lavoro.

Deve essere presente la qualifica linguistica B1.

Include:

Valutazione di idoneità in 5 aree professionali

1. Professioni del metallo
2. Area verde
3. Pulizia degli edifici
4. Pulizie, catering/servizio
5. Commercio/vendita, magazzino/logistica

Giornate di workshop con supporto linguistico, insegnamento della materia e fase operativa nelle aziende della regione.

Durante l'intero periodo, i partecipanti ricevono supporto dal supporto del progetto, maestri formati, formatori e docenti.

Le giornate di workshop durano 9 settimane.

Durante le giornate di workshop, i partecipanti conoscono diverse professioni. Nei laboratori, acquisiscono familiarità con le tipiche mansioni lavorative e ricevono una formazione

linguistica integrata su base settimanale o giornaliera. Un'altra componente è l'istruzione tecnica per una migliore preparazione alla scuola professionale.

Nella fase di laboratorio, tutti coloro che partecipano al corso ricevono il pranzo gratuitamente.

Le giornate di workshop sono seguite dalle giornate di pratica aziendale, durante le quali i partecipanti conoscono la vita quotidiana nelle aziende della regione.

La fase operativa dura 4 settimane. Trattare con colleghi e clienti serve come estensione delle competenze linguistiche.

È garantito un supporto completo da parte del supporto al progetto e degli assistenti sociali.

Particolare attenzione è rivolta alle giovani donne. Dovrebbe essere più facile per loro iniziare ad allenarsi. Cofinanziato dal Ministero dell'Istruzione e della Scienza.



- collegamenti, video

BOF orientamento professionale per migranti,

[Berufsorientierung für Zugewanderte – BOF — SBH \(stiftung-bildung-handwerk.de\)](https://www.stiftung-bildung-handwerk.de/berufsorientierung-fuer-zugewanderte-bof-sbh)

copia 29/05/2021 – www.sbh-suedost.de Esempi di valutazione

3 partecipanti hanno ottenuto un lavoro e un contratto di lavoro fisso nel 2020.

CASO 2

- Dove?

Germania, Città: Bad Salzungen , Magdeburgo

- Chi?

SBH Suedost /Nordost GmbH Bad Salzungen, Magdeburgo

È l'ente locale di formazione per l'orientamento professionale.

È un'organizzazione riconosciuta e accreditata per la formazione del personale scolastico dal Ministero dell'Istruzione tedesco, Agenzia nazionale del lavoro. È nell'elenco delle organizzazioni iscritte al certificato di qualità dei servizi forniti dai membri. CertQua e DIN ISO9000.

-approccio, metodologie, attività, efficacia,

La formazione professionale in una struttura esterna (BaE) integrativ è una formazione professionale supportata dal punto di vista socio-pedagogico, che oltre alla qualifica pratica e teorica promuove anche la competenza professionale generale e lo sviluppo personale.

L'obiettivo è il passaggio alla formazione in azienda. Aiutiamo a far fronte a problemi personali e sociali e prepariamo i tirocinanti nell'ambito della pianificazione del sostegno individuale per il passaggio alla formazione in azienda o per l'assunzione di un impiego soggetto alla previdenza sociale dopo la fine della formazione.

La formazione si svolge nei nostri laboratori. Nell'ambito delle fasi di formazione in azienda nelle nostre società di cooperazione, i tirocinanti approfondiscono e consolidano le conoscenze e le competenze acquisite. Nelle nostre lezioni di sostegno e recupero, ripetiamo e approfondiamo i contenuti teorici e generali delle lezioni della scuola professionale e ci prepariamo al lavoro in classe. Per garantire il successo della formazione, i tirocinanti ricevono anche una preparazione completa per l'esame.

Il BaE integrativ si rivolge ad adolescenti e giovani adulti senza formazione professionale iniziale, che hanno completato la scuola dell'obbligo e necessitano di un aiuto speciale per l'inserimento nel mercato della formazione e del lavoro.

Venditore

Commerciante al dettaglio

Addetta alla direzione dell'ufficio

Addetto al magazzino

Specialista per la logistica di magazzino (m / f)

- collegamenti, video

<https://www.stiftung-bildung-handwerk.de/sbh-vor-ort/sbh-suedost/standorte-sbh-suedost/bad-salzen/berufsausbildung-in-ausserbetrieblichen-einrichtungen-bae-integrativ>

Intervista social ped. Doreena Lorenz, come inserirsi nella formazione/processo di istruzione professionale. [1 esempio a Magdeburgo](#) (clicca e segui il link al video)

Precondizione, obiettivo, rinuncia. Intervista fatta da Ralf Sachsenmaier maggio 2021.

1.2.2 Caso dalla Romania



- Dove?

Romania

- Chi?

ROGEPA SRL - erogatore di servizi di formazione professionale e consulenza e orientamento al mercato del lavoro.

-approccio, metodologie, attività, efficacia,

Quali servizi offrono?

Misure di sostegno alla ricerca del lavoro attraverso servizi di informazione e consulenza professionale, ma anche attraverso l'erogazione di corsi di formazione (qualificazione, riqualificazione e/o perfezionamento).

Quando?

Anno dopo anno, attraverso i progetti che realizziamo, forniamo sia servizi di informazione e consulenza professionale, sia corsi di formazione per diverse categorie di persone: disoccupati, persone inattive nel mercato del lavoro, persone che vogliono migliorare la propria condizione mercato del lavoro, ecc.

, sono stati erogati servizi di informazione, consulenza e orientamento al mercato a un numero di 308 adulti, di età compresa tra i 16 e i 64 anni.

L'attività di consulenza e orientamento al mercato del lavoro è stata svolta da 3 psicologi, specializzati in consulenza e orientamento professionale, assunti a tempo determinato (durante il progetto) da ROGEPA SRL.

Come?

- La consulenza è stata effettuata immediatamente dopo che la persona è stata registrata nel gruppo target, sulla base del modulo di identificazione del bisogno.
- Ogni persona ha beneficiato di 20 ore di consulenza individuale e 20 sessioni di consulenza di gruppo.
- La consulenza di gruppo è stata effettuata con gruppi di 10-12 persone.
- Durante gli incontri individuali, il consulente professionale ha aiutato il beneficiario a identificare le proprie competenze e abilità personali, a essere consapevole di quali

competenze e capacità professionali possiede, quali sono i suoi valori professionali e cosa lo motiva esattamente a integrarsi nel mercato del lavoro.

- Inoltre, durante le sessioni di consulenza individuale, il beneficiario viene preparato a partecipare a un colloquio di lavoro, creare il proprio CV e redigere una lettera di motivazione.
- Durante le sessioni di counseling di gruppo, tematiche quali: identificare e gestire efficacemente le proprie emozioni, strategie di comunicazione efficaci, aumentare la motivazione per accedere al mercato del lavoro, collaborazione con colleghi/capi/subordinati con "personalità forti", sviluppare l'autostima ecc.
- Al termine delle sessioni di consulenza, il beneficiario ha ricevuto raccomandazioni in merito alla qualifica di cui avrebbe bisogno per candidarsi per determinati lavori adatti a lui o in merito all'opportunità di avviare un'attività in proprio se la persona consigliata ha capacità imprenditoriali.
- A seconda del risultato di queste sessioni di consulenza (accompagnate da schede di consulenza, set di test, interpretazioni e profili psicologici risultanti da questi test), ciascun beneficiario è stato reindirizzato a determinate attività del progetto che erano rilevanti per loro: corsi di formazione professionale nei settori richiesto sul mercato del lavoro e seguendo il profilo psicologico della persona consigliata.

Sono stati seguiti alcuni passaggi per realizzare questo approccio di consulenza professionale:

- Creazione di un profilo per fornire informazioni sul mercato del lavoro e sull'evoluzione delle occupazioni.
- Completare la valutazione della personalità e gli strumenti di autovalutazione per l'orientamento professionale.
- Creazione di strumenti per valutare le capacità, le abilità e le competenze professionali delle persone in cerca di lavoro, come una guida al colloquio, l'osservazione e il questionario.
- Creazione di strumenti per praticare metodi e tecniche di ricerca di lavoro utilizzati faccia a faccia e online.
- Inoltre, abbiamo lavorato con una serie di test calibrati a livello della popolazione rumena: la piattaforma CAS ++ (Piattaforma di valutazione computerizzata)

CAS++ è un software per test psicologici, un prodotto di valutazione psicologica computerizzato e/o offline per adulti, che può essere utilizzato per valutazioni personalizzate, selezione e reclutamento del personale o consulenza professionale.

Il sistema di valutazione CAS++ contiene oltre 50 test psicologici adattati e calibrati alla popolazione rumena, raggruppati in cinque categorie principali: abilità cognitive, abilità non cognitive, personalità e atteggiamenti, emozioni e comportamenti (scale cliniche), interessi e valori. Alcuni test possono essere completati solo online, mentre altri possono essere completati anche nella versione cartacea, con lo psicologo che inserisce successivamente i dati per ottenere automaticamente il punteggio.

Ogni persona che faceva parte del gruppo target del progetto ha beneficiato di:

- ricevere informazioni sul mercato del lavoro e sull'evoluzione delle occupazioni (posti vacanti negli archivi dell'agenzia per il lavoro; posti vacanti nella banca dati del Sistema Telematico di Conciliazione Lavorativa - SEMM; occupazioni/mestieri/professioni più richieste sul mercato del lavoro; le condizioni imposti dai datori di lavoro; la gamma di servizi offerti dall'agenzia per il lavoro).
- una valutazione della personalità e un'autovalutazione per l'orientamento professionale.
- formazione sui metodi e le tecniche per la ricerca di un lavoro.
- orientamento verso un percorso di qualificazione/riqualificazione/aggiornamento professionale.

1.2.3 Caso dall'ITALIA



CASO 1

- dove ?

Italia

- chi ?

Associazione Nazionale Orientatori- ASNOR

E' l'Associazione Nazionale Italiana per l'Orientamento al Lavoro.

Ente riconosciuto e accreditato per la formazione del personale scolastico dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR). E' presente nell'elenco degli Enti iscritti al Ministero dello Sviluppo Economico degli Ordini Professionali che rilasciano l'attestazione di qualità dei servizi erogati dagli iscritti. ASNOR è inoltre iscritta all'Anagrafe della Ricerca tenuta dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

-approccio, metodologie, attività, efficacia, impatto

ASNOR promuove una nuova cultura dell'orientamento professionale, impegnandosi a garantire il riconoscimento del ruolo professionale dell'orientamento professionale.

L'Orientamento è il magazine online promosso da ASNOR per diffondere la cultura dell'orientamento al lavoro in tutti i settori: scuola, università, lavoro, contesti sociali, benessere.

Contiene informazioni sulle opportunità di formazione, dati sul mercato del lavoro, occupazioni e percorsi di carriera; supporto all'orientamento, supporto alla progettazione e pianificazione di progetti formativi mirati e/o professionali; consulenza orientativa, dove l'orientamento professionale, attraverso l'attivazione di un processo di autoemancipazione, offre all'utente anche un supporto psicologico, permettendogli di rafforzare, sviluppare e mettere in pratica le proprie competenze.

L'Orientamento è utile sia ai giovani che agli educatori professionali interessati all'orientamento professionale e al sostegno al lavoro.

Ogni settimana vengono pubblicati diversi articoli su temi aggiornati anche su impulso di un organismo internazionale: il Comitato Tecnico-Scientifico composto da personalità di rilevante prestigio culturale e sociale, provenienti dal settore accademico e della formazione nonché dai contesti istituzionali e imprenditoriali .

- collegamenti, video

<https://asnor.it/it-schede-2-orientamento>

l'Orientamento

IL MAGAZINE PER LA SCUOLA, L'UNIVERSITÀ E IL LAVORO

SCUOLA UNIVERSITÀ LAVORO BENESSERE

ACCEDI ALLA PIATTAFORMA



Si parla di: Didattica a distanza Concorsi e graduatorie scuola Mutamenti sociali Covid-19 Professione orientatore



Scuola

Scuola: l'educazione alla cittadinanza non è solo educazione civica

Educare alla cittadinanza, al rispetto delle regole, all'accoglienza e all'inclusione è un argomento di cui si discute molto in questo periodo di ...

190 4 minuti



copia 26/05/2021 – www.asnor.it

CASO 2

- Dove?

Italia e altri paesi europei

- Chi?

Partenariato del progetto SAVE

-approccio, metodologie, attività, efficacia,

Il progetto SAVE è un progetto finanziato nell'ambito di Erasmus+ con partner provenienti da Italia, Spagna, Repubblica Ceca e Regno Unito.

SAVE ha avuto l'obiettivo di progettare e validare un sistema innovativo (autoconsapevolezza, valutazione e modelli di apprendimento personalizzati, approcci e strumenti) per prevenire e contrastare l'abbandono scolastico e i problemi dei NEET.

Per raggiungere questo obiettivo il progetto ha affrontato i seguenti aspetti:

- coinvolgimento e motivazione degli studenti, implementando efficaci strumenti di autoconsapevolezza e valutazione e soluzioni di Apprendimento 2.0 inclusivo.
- l'orientamento dei formatori e l'empowerment del ruolo di apprendimento, adottando nuovi modelli pedagogici basati su: autovalutazione, modelli di apprendimento personalizzati, portafogli digitali e ambienti potenziati dalla tecnologia.
- reattività della scuola e dell'IVET, implementando un legame più forte tra istruzione e mercato del lavoro e facendo leva sul riconoscimento delle competenze all'interno della cornice del portafoglio digitale.

Gli obiettivi del progetto sono stati raggiunti da:

- effettuare un'analisi transnazionale dei bisogni su modelli, pratiche ed esperienze.
- adattare gli strumenti esistenti e svilupparne di innovativi, nonché strategie e risorse basate sui risultati dello scenario principale.
- definire il modello SAVE complessivo in termini di soluzioni web-enhanced a supporto di modelli di apprendimento personalizzati e strategie di orientamento basate su processi auto-premiati, motivati e attivi.
- sviluppare risorse e strumenti ad hoc sia per i giovani (strumento di autovalutazione, portfolio digitale, ecc.) che per i formatori (linee guida e manuale dei formatori, risorse per l'apprendimento).
- validare e mettere a punto il sistema SAVE e le sue risorse all'interno di 11 centri italiani e in ciascun Paese partner (Azione pilota).

Circa 300 giovani e 133 formatori sono stati coinvolti nelle azioni pilota, la cui valutazione ha rappresentato la base per le Raccomandazioni rivolte contemporaneamente a tre livelli: sistema di istruzione e formazione, professionisti e giovani.

I risultati raggiunti sono la configurazione e l'implementazione di un sistema web integrato, rivolto sia agli studenti che ai formatori, che offre una serie di risorse di apprendimento e (auto)valutazione a supporto del processo di apprendimento e sviluppo ; raccomandazioni strategiche, una rete rafforzata di partner SAVE e regolari azioni di comunicazione e diffusione.

- link, video

<http://save.ciofs-fp.org/>



1.2.4 Caso dalla SPAGNA



[Inercia Digital](#) ha contattato Andalusia Orientation e ha avuto un incontro faccia a faccia con due assistenti sociali. Il Servizio per l'Impiego Andaluso mette a disposizione di chi cerca lavoro in Andalusia una rete completa di unità per l'orientamento professionale, la consulenza per la ricerca di lavoro, l'inserimento lavorativo e il supporto, distribuite su tutto il territorio.

Preferibilmente, i servizi della Rete Andalusia Orienta sono rivolti a coloro che sono registrati come disoccupati in cerca di lavoro e, soprattutto, a quei gruppi che hanno maggiori difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro, come è il caso dei disoccupati di lunga durata persone, persone con disabilità, giovani, donne e gruppi a rischio di esclusione.

Nell'ambito della rete Andalusia Orienta, ti offrono un ampio numero di servizi che vengono eseguiti individualmente o in gruppo e tengono conto del profilo dell'utente e delle sue esigenze. Pertanto, nella rete Andalusia Orienta troverai:

- Sviluppo del tuo itinerario di inserimento personalizzato
- Informazioni sul mercato del lavoro
- Consulenza sulle tecniche di ricerca del lavoro
- Orientamento al lavoro
- Consigli per la conoscenza di sé e il posizionamento per il mercato del lavoro
- Accompagnamento nella ricerca del lavoro
- Rilevazione dei profili imprenditoriali e del lavoro autonomo
- Autoorientamento
- Gestione di piani d'azione individualizzati per i giovani

Poiché non hanno programmi specifici relativi al nostro argomento, ci hanno indirizzato a diverse istituzioni che lavorano a stretto contatto con loro. In altre parole, quando le persone migranti o le persone poco qualificate sono assistite da loro ma hanno bisogno di più aiuto, inviano all'organizzazione giusta in base alle loro esigenze dopo aver avuto un colloquio personale con la persona.

Queste organizzazioni sono Accem e Andalucía Acoge

CASO 1

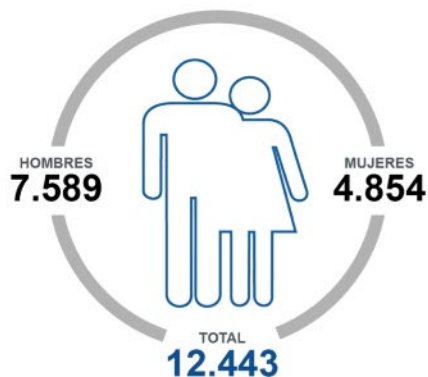
- **Dove?** : Spagna
- **Chi?** [Accem](#)

Accem è un'organizzazione senza scopo di lucro che lavora per migliorare le condizioni di vita delle persone in situazioni di vulnerabilità. Difendono uguali diritti, doveri e opportunità per tutte le persone, indipendentemente dalla loro origine, sesso, origine nazionale o etnica, orientamento e identità sessuale, religione, opinione o gruppo sociale.

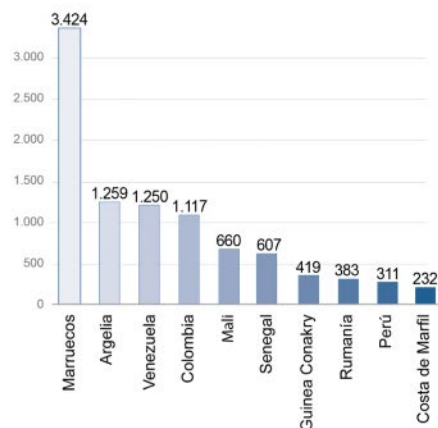
- **Approccio, metodologie, attività, efficacia, impatto**

Nel 2020, Accem ha aiutato 12443 persone migranti provenienti da diversi paesi.

Personas inmigrantes atendidas por Accem en 2020



Personas inmigrantes atendidas por Accem en 2020 por nacionalidades



Hanno un progetto chiamato " Siempre hay tiempo ". In Accem lavorano fin dall'inizio per l'integrazione sociale degli immigrati. E quel percorso inizia sempre rendendo possibile la comunicazione: conoscendo la lingua.

Attraverso il progetto "C'è sempre tempo", Accem propone corsi di formazione linguistica e socioculturale che avvicinano gli studenti alla conoscenza della lingua, della società e della cultura spagnola.

Vengono offerti tre tipi di formazione: in presenza, mista o a distanza, dove lavorano anche con moduli di formazione relativi a legislazione, salute, alloggio, istruzione, risorse della comunità, partecipazione sociale, occupazione e ambiente. nella società ospitante.

Allo stesso modo, questo progetto è concepito e progettato per facilitare la conciliazione tra la vita lavorativa, personale e familiare degli immigrati, attraverso l'adeguamento degli orari e l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Dal 2016 viene offerto anche un corso sulla conoscenza costituzionale e socioculturale della Spagna, basato sui contenuti presentati dall'Istituto Cervantes come fondamentali e necessari per l'ottenimento della nazionalità spagnola. Nel corso dell'anno i corsi avranno cinque edizioni di otto settimane ciascuna.

Questo programma è finanziato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale (MEYSS) e dal Fondo per l'asilo, la migrazione e l'integrazione (FAMI).

Purtroppo, il progetto si è concluso nel 2020 ma siamo riusciti a ottenere alcune informazioni relative all'impatto, all'efficacia, ecc. Questo è un riepilogo dell'implementazione e dell'impatto del progetto:

Presentiamo un riepilogo delle pietre miliari quantitative del progetto durante questi cinque anni.

“Siempre Hay Tiempo” è iniziato nel 2015 con un unico corso pilota online per lo spagnolo come seconda lingua. Al corso online, di cui si sono svolte quattro edizioni, si sono iscritte 137 persone e 59 alla fine hanno partecipato. Nell'intero progetto gli studenti sono stati 150 (66 uomini e 84 donne).

L'anno successivo l'offerta online è stata ampliata: sono stati aggiunti un corso di lingua e cultura spagnola e una conoscenza costituzionale e socioculturale della Spagna.

Nel 2017 i partecipanti al progetto sono stati 91 uomini e 122 (per un totale di 213 persone). La novità di questo bando è stato un corso di spagnolo di livello elementare online, della durata di 150 ore in 15 settimane.

I corsi 2017 e 2018 sono quelli di consolidamento del progetto: nel 2018 hanno partecipato 255. Come novità, nel 2018 è stato lanciato un corso online per preparare l'esame teorico della patente.

Il 2019 è stato l'anno del consolidamento del programma. Vi hanno partecipato 284 persone e più di 600 si sono iscritte ai corsi online.

Nel 2020, anno della pandemia, ha mantenuto l'offerta formativa, ampliando l'attività ai corsi online tramite Meet. Oltre alla formazione in presenza, nel 2020 sono stati organizzati 60 corsi online:

Attraverso la piattaforma Moodle 20 corsi:

- 3 corsi di spagnolo online di livello iniziale A1.
- 4 corsi di spagnolo online di livello pre-intermedio A2.
- 5 corsi online di lingua e cultura spagnola di livello B1.
- 4 corsi online sulla conoscenza costituzionale e socioculturale della Spagna.
- 4 corsi online per il test teorico della patente di guida.
- Tramite l'applicazione Google ® Hangouts Meet:
- 4 corsi in videoconferenza di livello spagnolo A1
- 3 corsi in videoconferenza di livello spagnolo A1+
- 2 corsi in videoconferenza di livello spagnolo A2.
- 18 corsi, esercitazioni in videoconferenza e attività online per prepararsi al DELE A2.
- 7 corsi in videoconferenza per la preparazione all'esame CCSE.
- 3 corsi in videoconferenza di livello B1.
- 3 corsi in videoconferenza di livello B2.

Sono stati realizzati 104 tutorial di alfabetizzazione digitale.

178 persone, 114 donne e 64 uomini hanno partecipato ai corsi online della piattaforma Moodle, ai corsi in videoconferenza e ai laboratori e tutorial di alfabetizzazione digitale.

<https://siemprehaytiempo.accem.es>

<https://www.accem.es/formacion/una-experiencia-de-formacion-proyecto-siempre-hay-tiempo/>

Accem Formación

Usted no se ha identificado. ([Acceder](#))



Página Principal

Menú principal

Anuncios de la página

Siempre hay tiempo.
Programa de conciliación
de la vida formativa y
personal. Herramientas
para la residencia legal y la
ciudadanía activa.

Navegación

- ▼ [Página Principal](#)
- [Anuncios de la página](#)
- > [Cursos](#)

Portada



El proyecto Siempre Hay Tiempo ha llegado a su fin. Lamentamos comunicar que no tendrá continuidad en el año 2021.

Presentamos un resumen de los hitos cuantitativos del proyecto a lo largo de este lustro de andadura.

- Siempre Hay Tiempo comenzó en el año 2015 con un único curso piloto online de español como segunda lengua. En el curso online, del que se celebraron cuatro ediciones, se inscribieron 137 personas y finalmente llegaron a participar 59. En todo el proyecto fueron 150 los alumnos (66 hombres y 84 mujeres).
- Al año siguiente se amplió la oferta online: se sumaron un curso de lengua y cultura españolas y uno de conocimiento constitucional y sociocultural de España.

Piattaforma elettronica (corsi online)

CASO 2

- **Dove?** : Spagna e altri paesi europei
- **Chi?** [Andalusia Acoge](#)

La Federazione Andalusia Acoge è nata nel 1991 per fornire una risposta più efficace e completa all'allora incipiente fenomeno dell'immigrazione e la costruzione di una società plurale e inclusiva.

Attualmente è composto da 9 associazioni che svolgono il loro lavoro in 21 centri in tutta la geografia andalusa e melilla. Grazie all'impegno di circa 400 persone - per lo più volontari - la Federazione serve migliaia di persone ogni anno, lavorando in modo coordinato per rispondere alle principali esigenze degli immigrati che si rivolgono alle nostre associazioni. Attraverso équipe multidisciplinari svolgono un'assistenza sociale integrale, intervengono a partire dalla mediazione interculturale e realizzano azioni volte a promuovere la costruzione di una cittadinanza più aperta, attiva e partecipativa.

- **Approccio, metodologie, attività, efficacia, impatto**

Il progetto "Support me- Supporting professionals to trainmigrants in UE" è cofinanziato dal programma europeo Erasmus + dell'Unione Europea Codice progetto: 2019-1-FR 204-062901.

‘Support Me’ offrirà strumenti e manuali di orientamento a professionisti e volontari che lavorano nel sociale con migranti internazionali e richiedenti asilo.

Il progetto si propone di offrire informazioni e strumenti chiave che aiutino a rafforzare e migliorare le azioni attualmente in fase di sviluppo, e soprattutto a rafforzare e sostenere il lavoro dei gruppi di lavoro che necessitano di maggiori informazioni, formazione o guide di base per garantire migliori opportunità ai migranti in un contesto di sviluppo sociale e comunitario.

In questo modo, si prevede di contribuire, da un lato, a una migliore accoglienza dei migranti internazionali, a un migliore sostegno e alla riduzione della discriminazione e, dall'altro, al rafforzamento di una società coesa e unita.

Le esigenze che il progetto Support Me copre sono state identificate dai bisogni espressi da formatori e volontari durante lo sviluppo del progetto europeo DIME (2015-2018): «Sviluppare un quadro di riferimento e moduli formativi per promuovere l'inclusione dei migranti».

Partnership:

- Francia: Insup Formacion e AIFRISSS
- Grecia: Edra – Attività cooperative sociali per gruppi vulnerabili e IASIS
- Germania: Bupnet GmbH
- Italia: Programma Integra
- Spagna: Universidad de Huelva e Federación Andalucía Acoge

Principali risultati (disponibili a breve)

- Guida strutturata alla raccolta di conoscenze e buone pratiche:

Sosterrà professionisti, volontari e formatori nello sviluppo delle loro funzioni e nei processi di formazione dei gruppi di lavoro di nuova costituzione.

La guida includerà informazioni e strumenti su:

- Processi migratori internazionali
- Progetti migratori e processi psico-emotivi personali
- Diversità culturale
- Sviluppo di processi che migliorino le azioni e il benessere dei migranti
- Metodologie didattiche del lavoro agile per lavorare individualmente o in gruppo:
- Il riconoscimento e la valorizzazione della diversità
 - Cura e supporto psico-emotivo relativi al processo e al progetto migratorio
 - Sviluppo di gruppo di progetti collettivi
 - Un metodo pedagogico che consente a professionisti, formatori e personale volontario di facilitare processi di individuazione di significative competenze trasversali acquisite dai migranti in origine, transito e destinazione.

http://www.supportme.insup.org/?page_id=205

<https://acoge.org/proyectos/>

1.2.5 Caso dall'ISLANDA



CASO 1

Titolo	Orientamento allo studio e alla carriera per adulti nell'istruzione e nel lavoro.
Posto	Islanda
Organizzazione/Istituzione	Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum
Descrizione	Supporto nell'istruzione e nel lavoro da migrante con scarse competenze con barriera linguistica a portatore di successo nello studio e nel lavoro.
Benefici (cosa è cambiato grazie a questo progetto e per chi)	Potenziare i migranti con basse competenze nello studio e nel lavoro
Collegamento a www	https://www.mss.is/
Strumenti, materiali, video	https://www.youtube.com/watch?v=bjj8dEe6G3k&t=190s (sottotitolo)

La consulenza allo studio e alla carriera è uno dei principali pilastri del lavoro che MSS svolge per i propri clienti, supportandoli nella ricerca della propria strada, per lavoro o per studio. Questo servizio è gratuito.

L'obiettivo principale dello studio e della consulenza professionale è rafforzare la consapevolezza delle persone sui propri talenti, attitudini e interessi, affinché possano godere di una carriera o di uno studio di successo.

I consulenti di studio e di carriera offrono consigli sulle abitudini di lavoro e sulla selezione dei percorsi di carriera e di studio.

Servizi offerti:

Sondaggi di interesse.

Esamina quale posto di lavoro è adatto in base agli interessi e alle competenze. La persona riceve una conferma di ciò che sospettava o ha un'idea per un nuovo percorso professionale. I sondaggi sugli interessi ruotano attorno all'ambiente di lavoro e al modo in cui l'ambiente si adatta alla persona in questione. Quindi i lavori vengono esaminati in base a quello.

Informazioni su studi e lavoro.

Informazioni su come valutare gli studi. Sia nazionali che estere.

Curriculum vitae e lettera di presentazione.

Gli individui sono informati su come procedere prima di candidarsi per un lavoro. Convalida dell'apprendimento informale. Gli individui ottengono la loro competenza dal lavoro precedente, hobby e situazioni familiari valutate e accreditate dal governo. Tecniche di apprendimento e abitudini di apprendimento.

Agli individui viene insegnato come mantenere un portfolio di studio e migliorare le proprie abitudini di apprendimento.

Impostazione degli obiettivi:

Gli individui sono supportati nella definizione di obiettivi realistici e tempestivi che li aiuteranno ad andare avanti verso un destino di loro creazione.

Gli individui ricevono supporto da consulenti di studio e di carriera in qualsiasi momento durante i loro studi presso MSS. Riceveranno supporto durante la rivalutazione delle loro opportunità di carriera e percorsi di studio.

Molte persone che attualmente lavorano vengono a MSS per studiare o rafforzarsi per il mercato del lavoro. Anche le persone in cerca di lavoro si iscrivono a MSS per lo stesso motivo e ricevono ulteriore supporto dai consulenti per trovare la loro strada nel mercato del lavoro. Molte persone in cerca di lavoro sono immigrati. Ricevono supporto per la scrittura del loro CV, valutazione educativa sul mercato del lavoro islandese, supporto nell'apprendimento dell'islandese e ricerca di stage nei settori dei servizi, dei viaggi e della pesca.

Algirdas Kasuliz è arrivato in Islanda nel 2007 dalla Lituania come operaio edile. Stava studiando in un'accademia di polizia in Lituania, ma si è preso una pausa dalla scuola per guadagnare soldi extra all'estero. Ad Algirdas piaceva stare in Islanda e lui e sua moglie hanno scelto di vivere lì e di avere due figli oggi.

Quando le banche fallirono nel 2008, Algirdas era disoccupato e aveva difficoltà linguistiche. Ha cercato aiuto da un consulente in MSS per rafforzare il suo islandese e ha ottenuto aiuto per esplorare la possibilità di ulteriori studi. Ha imparato l'islandese ed è stato aiutato a fare un CV e fare domanda per gli studi a cui era interessato. Algirdas è andato al college islandese di pesca e ha seguito un corso di due anni che è stato molto utile a causa delle sue difficoltà linguistiche. Non aveva mai lavorato nella lavorazione del pesce, ma il suo entusiasmo e la sua diligenza c'erano sicuramente. Durante questi due anni ha studiato tecnologia ittica, che comprendeva ingegneria meccanica, capitaneria di piccole navi e cura delle macchine in piccole imbarcazioni e controllo qualità. Ha cercato lavoro con l'aiuto della scuola e ha ricevuto stage retribuiti. Ha fatto bene e ha imparato più islandese e inglese oltre ai suoi studi e al suo lavoro.

Dopo la formazione nel lavoro e nello studio, ha seguito un corso aggiuntivo di un anno in gestione della qualità nell'industria alimentare ed è stato assunto come responsabile della qualità presso una delle più grandi aziende di pesca in Islanda. Ha risorse umane e una grande responsabilità per la produzione dove sono in gioco molti soldi. Ha anche imparato il polacco, che usa ampiamente nelle comunicazioni con lo staff.

Algirdas è un ottimo modello in cui puoi ottenere grandi risultati con diligenza, duro lavoro e il giusto supporto. Dice che non ha smesso affatto di studiare e punta ad aumentare i suoi studi in management.



CASO 2

Funzionalità e benessere

Titolo	Funzionalità e benessere
Posto	Reykjanesbær
Organizzazione/Istituzione	Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum
Descrizione	Supporto nell'istruzione e nel lavoro da migrante con scarse competenze con barriera linguistica a portatore di successo nello studio e nel lavoro.
Benefici (cosa è cambiato grazie a questo progetto e per chi)	Potenziare i migranti con basse competenze nello studio e nel lavoro.
Collegamento a www	https://www.mss.is/
Strumenti, materiali, video	https://www.ruv.is/sjonvarp/spila/landinn/29058/95h05p https://www.visir.is/k/96e45693-3e4a-4228-ba7e-3b9813939e83-1612120788001?fbclid=IwAR16PW6eQnOZVNC2AdH3d5nEbzOSj-6Ef07zdJ9Hph7wF96Q1rd7Hb4AezE

Nella città di Reykjanesbær è in corso un progetto di collaborazione tra il Centro per l'apprendimento permanente di Suðurnes (MSS) e il dipartimento del benessere di Reykjanesbær. Il progetto si chiama funzionalità e benessere. Si tratta di un progetto della durata di tre mesi che prevede attività intese a rafforzare ulteriormente le persone che sono state con i servizi sociali per lungo tempo o sono in disoccupazione di lunga durata e incoraggiare queste persone ad essere più attive e a prendersi cura dei propri benessere.

È stato utilizzato l'alloggio dell'Esercito della Salvezza, e si è dimostrato efficace avere questo gruppo marginale da solo e non in un istituto scolastico tradizionale dove ci sono molti studenti tutto il giorno, tutti i giorni.

MSS gestisce gli studi e le componenti lavorative si prende cura della qualità dell'insegnamento, fornisce insegnanti in base alle loro capacità e conoscenze, si prende cura di tutta l'organizzazione relativa agli studi e sottolinea di soddisfare i bisogni e le esigenze di tutti coloro che partecipano a questo progetto.

Reykjanesbær ha un assistente sociale che si trova presso la sede dell'Esercito della Salvezza ogni giorno lavorativo ei partecipanti hanno facile accesso all'assistente sociale. Secondo l'assistente sociale, ha intervistato tutti i partecipanti e valutato le loro abilità con scale di valutazione per stimare dove devono essere gli accenti per ciascuno dei partecipanti. È anche lì per guidare ogni individuo e aiutare con tutto ciò di cui ha bisogno. Avendo un accesso così facile all'assistente sociale, possiamo vedere che stanno iniziando a fidarsi di lei per le cose più improbabili e sono più aperti e pronti a discussioni difficili perché hanno acquisito familiarità con l'assistente sociale, hanno iniziato a fare affidamento su di lei e sono grato per la sua assistenza.

I partecipanti frequentano il corso quattro giorni alla settimana, per due ore alla volta. Prima di mezzogiorno arriva il primo gruppo, è un gruppo di circa 15 donne, nel pomeriggio abbiamo un altro gruppo, e poi abbiamo circa 15 uomini che frequentano il corso. Tutti i partecipanti sono persone che sono arrivate in Islanda come richiedenti asilo e vivono in Islanda da un anno o più. Il gruppo delle donne è composto in gran parte da individui di origine araba o africana. Molte di queste donne sono state isolate a casa o con poca o nessuna attività nel corso degli anni. Il gruppo maschile è stato per lo più un po' più basso in questo paese e sono principalmente di origine araba o africana.

La collaborazione con l'Esercito della Salvezza è tale che gli studenti possono venire la mattina presto prima dell'inizio della lezione, rimanere fino all'arrivo del gruppo successivo in casa, e prendere caffè e tè, l'Esercito della Salvezza offre il pranzo per i gruppi, il le donne pranzano dopo le lezioni e gli uomini possono presentarsi prima al corso per poter pranzare prima dell'inizio della lezione.

I soggetti del progetto:

Le materie principali che i responsabili del progetto e gli insegnanti hanno sottolineato sono ad esempio:

L'islandese è usato nella lingua di tutti i giorni, praticano l'islandese in diversi scenari e si allenano a parlare, scrivere, ascoltare e parlare. Acquisiscono anche una conoscenza di base della grammatica islandese per essere in grado di formare correttamente le frasi.

La sociologia esamina come funziona il sistema di governo in Islanda, i diritti e i doveri degli individui, ed esamina ciò che sta accadendo nella società ora, ad esempio le festività islandesi, il clima, i terremoti e le eruzioni vulcaniche.

Insegnamento tecnico con particolare attenzione ai propri dispositivi intelligenti.

Coaching in cui l'obiettivo è l'autoesame e l'auto-potenziamento.

Artigianato in cui l'enfasi è sul lavorare con la lana islandese, imparare a lavorare a maglia e all'uncinetto, lavorare su progetti di intaglio, creazione di gioielli e visitare musei d'arte.

Educazione alla salute il cui scopo è fornire informazioni sui servizi che possono essere ottenuti dalle istituzioni sanitarie, ad esempio, per rivedere l'importanza della protezione dei bambini, della salute mentale e dell'assistenza medica.

I consulenti di studio e di carriera assistono i partecipanti con un CV e un portfolio, guidano anche gli studenti verso il passaggio successivo, che si spera sia un lavoro o uno studio.

Gite sul campo dove puoi vedere il museo regionale di Reykjanesbær e il museo della musica, visitare le aziende della zona e altro ancora.

Gli obiettivi del progetto :

- L'obiettivo del progetto è quello di coinvolgere i partecipanti in più attività.
- Farli pensare di più al loro benessere.
- Per incoraggiarli a partecipare alla società.
- Falli uscire da questo isolamento sociale in cui si trovano molte persone.
- Per incoraggiarli ad avere una relazione buona e sana tra loro.
- Aumentare la conoscenza delle usanze e delle tradizioni in Islanda e introdurli alle usanze e alle regole scritte e non scritte nella società islandese.
- Accrescere il loro interesse e la conoscenza del territorio in cui vivono
- incoraggiare gli studenti a proseguire gli studi e, si spera, a trovare lavoro.
- Fai in modo che i partecipanti partecipino, si divertano e si divertano, imparino cose nuove, aprano le loro menti a nuove conoscenze e facciano amicizia.

I vantaggi del progetto:

- Vengono istruiti sulla cultura e la società in Islanda, quindi si spera che abbiano una migliore comprensione della società islandese.
- Diventano più consapevoli dei costumi e delle regole non scritte della società e, nel processo, ne diventeranno una parte ancora maggiore.
- Stanno rafforzando la loro amicizia reciproca; si incontrano al di fuori della scuola e si godono l'amicizia ormai fondata.
- Che saranno più ricettivi a frequentare più corsi e a candidarsi per un impiego.



CAPITOLO 2 - Orientamento professionale con creatività, Metodologia creativa per la risoluzione dei problemi e i mattoncini LEGO®.

2.1. introduzione

Molti studenti, spesso brillanti, non riescono a immaginarsi in un lavoro futuro.

Secondo una ricerca condotta dalla Commissione Europea:

- Molte persone in Europa non riescono a trovare lavoro perché non hanno le competenze adeguate o ricoprono posizioni che non corrispondono al loro talento. Il 30% dei laureati occupa posizioni che non richiedono un titolo universitario.
- Il 40% dei datori di lavoro europei ha difficoltà a trovare persone con le competenze di cui hanno bisogno per crescere e innovare.

Il sistema educativo formale non supporta gli studenti a focalizzare meglio le loro visioni di carriera. In effetti, gli educatori (qualsiasi persona che insegna, guida o facilita il passaggio dall'istruzione e formazione al lavoro) dovrebbero aiutare lo studente, l'adulto e il disoccupato a trovare una visione di carriera personale.

È importante fare attenzione perché la visione di carriera deve essere personale e va aiutata e non imposta o indirizzata verso il punto di vista dell'educatore.

Esistono centinaia di metodologie creative da utilizzare in questo contesto anche se quella più promettente si basa sull'uso della creatività, della Metodologia del Problem-Solving Creativo e dei mattoncini LEGO®.

La metodologia su cui si basa l'approccio è denominata LEGO® SERIOUS PLAY®.



2.2. Il metodo LEGO® SERIOUS PLAY®

Le origini: Il metodo nasce da un'esigenza pratica: definire la propria identità e sviluppare una strategia coerente.

Il metodo LEGO® SERIOUS PLAY® è un processo facilitato di incontro, comunicazione e risoluzione dei problemi in cui i partecipanti vengono guidati attraverso una serie di domande, che approfondiscono sempre di più l'argomento. Ogni partecipante costruisce il proprio modello LEGO® 3D in risposta alle domande del facilitatore utilizzando elementi LEGO® appositamente selezionati. Questi modelli 3D servono come base per la discussione di gruppo, la condivisione delle conoscenze, la risoluzione dei problemi e il processo decisionale ¹.

Le mani sono l'organo dell'intelligenza.

L'immaginazione richiede precisione (M. Montessori)

L'apprendimento avviene particolarmente bene quando creiamo attivamente qualcosa di esterno a noi.

(S. Papert)

Le persone hanno una naturale attitudine a 'mettersi in gioco': in un contesto partecipativo e coinvolgente, pensieri e idee possono essere liberamente espressi, generando nuove consapevolezze, sviluppando strategie e soluzioni condivise.

Il metodo LSP favorisce i processi di sviluppo individuale e di gruppo consolidando le capacità di problem solving attraverso processi di negoziazione, comunicazione e apprendimento cooperativo.

Durante un meeting tradizionale, c'è il 20% di partecipazione dei partecipanti, mentre durante un meeting LSP, c'è il 100% di partecipazione.

Quali sono i vantaggi del metodo LSP?

- Maggiore partecipazione
- Migliori riflessi
- Altre idee
- Più sicurezza, coinvolgimento e passione
- Risultati migliori

Il CORE PROCESS del metodo LSP?

- SFIDA
- COSTRUZIONE
- CONDIVISIONE
- RIFLESSIONE
- METAFORA: il metodo LSP si avvale dell'incredibile potere delle metafore

Il metodo LSP è lo strumento ideale quando:

¹ <https://www.lego.com/it-it/seriousplay>

- vuoi aumentare il ROI delle attività di formazione
- vuoi esplorare diverse soluzioni per un problema complesso
- vuoi pianificare attività ad hoc in cui è importante che il gruppo trovi rapidamente risposte e/o soluzioni su cui impegnarsi da subito
- vogliamo utilizzare una metodologia coinvolgente e impattante, neutralizzando lo scetticismo e l'abbandono preventivo
- vuoi superare l'approccio frontale che vede il computer e le slide come principale strumento di apprendimento
- vuoi consolidare le competenze personali e di gruppo stimolando al massimo la naturale capacità di apprendere
- vuoi creare un contesto "protetto" in cui ognuno possa sentirsi libero di esprimere le proprie idee in modo costruttivo, trasformandole in stimoli e opportunità per gli altri
- vogliamo incoraggiare e ottenere la naturale partecipazione anche di coloro che sono meno inclini al coinvolgimento attivo
- vuoi generare una vera e propria assunzione di responsabilità individuale e di squadra, capace di garantire un concreto allineamento

Etichetta e procedura LEGO® SERIOUS PLAY®

LSP OPEN SOURCE: Nel 2010, il Gruppo LEGO ha deciso di passare da una comunità di tipo privato a una gestione open source, pubblicando la metodologia LSP con una licenza aperta Creative Commons.

Per applicare correttamente il metodo LSP e rispettarne i valori fondamentali, è necessario rispettare le regole di comportamento durante la sua applicazione, raccolte nel "Etichette LSP" e contenute nel documento Open-Source: "Introduction to LEGO® SERIOUS PLAY®"

Si compone di 7 regole:

1. Il facilitatore lancia una sfida di costruzione, stabilisce il periodo di tempo per costruire e guida il processo.
2. Il modello costruito dal partecipante è la TUA risposta personale alla sfida.
3. Non esistono risposte sbagliate: non esiste una risposta corretta, e ognuno ha punti di vista diversi, tutti corretti. Ciò che conta non è l'aspetto del modello, ma la sua storia raccontata e condivisa.
4. 'Pensa con le tue mani': se non sai cosa vuoi costruire, spesso è meglio iniziare semplicemente a costruire. Facilitare può incoraggiarti e confermare che le tue mani guideranno il processo.
5. Ciò che conta è il significato dato da chi ha costruito il modello, quindi le domande degli altri partecipanti riguarderanno sempre il modello, la storia e il significato dato al modello e mai chi lo ha costruito.
6. "Ascolta con i tuoi occhi": osserva gli schemi che vengono condivisi - usa i seni visivi per raccogliere e comprendere ancora di più ciò che i partecipanti stanno condividendo.

7. Tutti partecipano durante tutto il processo.

2.3. Un metodo innovativo per l'orientamento professionale e lo sviluppo professionale

La metodologia LEGO® SERIOUS PLAY® potrebbe essere applicata in contesti diversi dal business per cui è stata concepita?

La metodologia è molto flessibile ma non estranea ai contesti per i quali è stata concepita: il business e lo sviluppo di prodotti e servizi.

Inoltre, attorno alla metodologia si è sviluppata una comunità che è molto attiva nel diffondere ma anche nel preservare il valore e i concetti della metodologia.

Quindi, gli innumerevoli vantaggi della metodologia LSP dovrebbero essere utilizzati, nella versione Open-Source, come base per un approccio completamente nuovo.

La nuova metodologia utilizza i mattoncini Lego® e i vantaggi del metodo LEGO® SERIOUS PLAY® ma con un approccio e uno scopo completamente diversi.

La metodologia è stata testata in diversi progetti pilota presso luoghi di formazione e formazione professionale e in master post-universitari con ottimi risultati, in base al feedback ricevuto dagli studenti e anche dal personale dell'istituto di formazione professionale.

Ora, però, analizziamo nel dettaglio il metodo volto a facilitare l'orientamento alla carriera e una visione più chiara del possibile sviluppo personale e professionale.

Cosa è necessario per facilitare l'orientamento alla carriera e una visione più chiara del possibile sviluppo personale e professionale?

Il materiale necessario sono ovviamente i mattoncini Lego® e questi set sono consigliati:

- lo Starter Kit standard LEGO® SERIOUS PLAY® - 2000414 Starter Kit set
- tanti mattoncini vari, magari quelli contenuti nei set Lego® Classic



L'approccio metodologico

Il metodo, come anticipato, prende spunto dal metodo LEGO® SERIOUS PLAY® seguendo 4 fasi o step fondamentali:

- Fase 1 - la sfida: in questo caso si tratta di creare una chiara visione e autoconsapevolezza del percorso professionale individuale di ciascun partecipante grazie ad un processo integrato di apprendimento, interazione e crescita competente anche grazie alla sinergia e collaborazione con gli altri
- Fase 2 - costruzione: si avvale di diversi passaggi a partire dalla presa di confidenza con l'uso dei mattoni, la comprensione e l'apprendimento dell'uso di metafore, la costruzione di modelli personali e infine il collegamento con i modelli degli altri
- Fase 3 - condivisione: si articola in tutte le fasi del workshop in cui i partecipanti imparano a comunicare sul proprio modello e ad ascoltare il contributo degli altri partecipanti.
- Fase 4 - riflessione: attraverso domande e feedback riguardanti il modello o i modelli costruiti, i partecipanti si immergono come costruito per emergere con nuovi significati e contenuti.

Attraverso il ruolo di un facilitatore formato, il counselor guida i partecipanti, con domande potenti e stimolanti, attraverso un percorso di consapevolezza del proprio percorso di sviluppo professionale.

Il processo è il seguente:

- Costruisci un modello che rappresenti il tuo LEGO® AVATAR.
- Costruisci un modello che ti rappresenti mentre fai qualcosa che ti piace, che ami, quando ti senti bene, ad esempio nel tempo libero.
- Costruisci un modello che ti rappresenti mentre fai qualcosa in cui sei bravo.
- Costruisci un modello che ti rappresenti mentre fai qualcosa per cui sei pagato o per cui saresti pagato.
- Costruisci un modello che rappresenti NON te ma un futuro lavoratore nel tuo campo che ha successo o avrà successo nei prossimi anni a venire.

I modelli sono presentati ai pari e aiuteranno a identificare gli elementi rilevanti nei percorsi di carriera per i partecipanti. Clicca sulla foto a destra per vedere [il video- esempio!](#)



CAPITOLO 3 - Metodologia dell'orientamento professionale per migranti e poco qualificati (approccio, difficoltà e gestione).

3.1 Perché è importante una sessione di orientamento professionale?

Un orientamento professionale efficace fornisce informazioni e supporto personalizzati e imparziali per prendere decisioni informate. Ti aiuta a sviluppare il tuo talento e la tua creatività, a comprendere l'importanza dell'apprendimento continuo e ad avere un approccio attivo al mercato del lavoro. Man mano che il mercato del lavoro diventa più complesso e cambia più spesso, l'orientamento professionale diventa sempre più importante per te.

La consulenza di carriera è la soluzione per...

Evoluzione tecnologica . Il mercato del lavoro è in continua evoluzione, alcuni lavori (che possono essere automatizzati) stanno scomparendo o cambiano radicalmente e stanno emergendo nuovi posti di lavoro e la necessità di nuove competenze. La riqualificazione e il miglioramento delle competenze, ben pianificati nelle sessioni di orientamento professionale, sono visti come parti integranti della vita lavorativa.

Disoccupazione . Dopo aver perso il lavoro, il periodo di inattività può essere demotivante. Le sessioni di consulenza professionale aprono la tua prospettiva sull'apprendimento e sulla ricerca attiva di nuove opzioni di carriera, essendo sempre una fonte di motivazione.

Mobilità. Potresti voler viaggiare e trovare lavoro nella destinazione in cui ti stabilisci. La consulenza professionale ti aiuterà a impostare correttamente le tue aspettative, seguendo il mercato del lavoro nell'area prescelta e candidandoti ai lavori che ti si addicono.

Gestione della carriera . Probabilmente hai cambiato il tuo stile di lavoro negli ultimi due anni, forse stai lavorando da remoto o in modo ibrido, e sei diventato molto più responsabile della tua istruzione e formazione. Un orientamento professionale efficace ti fornisce informazioni utili sul mercato del lavoro e ti consente di imparare come gestire la tua carriera, quali corsi sono disponibili per te, come identificare i lavori giusti e come farti valere.

I sondaggi europei, citati nel rapporto "Investing Career Guidance" (da Commissione Europea, OCSE, UNESCO) mostrano che la maggior parte degli adulti riconosce l'orientamento professionale come utile per trovare e scegliere i corsi e i lavori giusti, ma solo una persona su tre cerca consulenza professionale Servizi.

Lo sapevi...?

Ogni anno, un adulto europeo su quattro cerca informazioni sulla carriera, secondo il rapporto "Investing Career Guidance" - realizzato da Commissione Europea, European Training Foundation, European Centre for the Development of Vocational Training, OECD (Organisation for Economic Cooperation and Sviluppo) e UNESCO. Lo stesso rapporto mostra che le attività di orientamento professionale hanno risultati economici, educativi e sociali positivi per gli adulti.

3.2 Processo per la consulenza professionale e l'integrazione nel mercato del lavoro in Romania

Il processo di consulenza professionale inizia con un incontro tra il beneficiario e il consulente. Questo è il momento in cui si stabilisce il rapporto tra i due, si discutono i dettagli pratici del processo di consulenza professionale, si esplora la situazione attuale del beneficiario e si determina come i due collaboreranno per raggiungere gli obiettivi concordati.

Valutazione del beneficiario e raccolta di informazioni

In occasione del primo incontro o anche prima, il consulente professionale deve ottenere informazioni circa i dati di contatto del beneficiario: nome e cognome, indirizzo, numero di telefono, indirizzo email, età, stato civile, storia sanitaria, storia professionale e, se il beneficiario è assunto, possono essere richieste anche informazioni riguardanti il nome e l'indirizzo del datore di lavoro, il numero di telefono, la pagina web.

Per compiere questa azione, è consigliabile disporre di un modulo appositamente progettato per raccogliere queste informazioni, un modulo che verrà compilato dopo la prima discussione con il beneficiario.

Stabilire gli obiettivi e la durata del processo di consulenza

Subito dopo aver avuto un minimo di informazioni sul beneficiario, dobbiamo, molto chiaramente, stabilire gli aspetti relativi alle aspettative del beneficiario, il modo in cui avverrà questo processo e la forma in cui verrà erogato il servizio di consulenza.

Per questo incontro, il consigliere deve sapere:

- cosa ha portato il beneficiario a utilizzare tale servizio?
- cosa si aspettano di ottenere dal servizio di consulenza?
- come sapranno che questo servizio darà risultati?

- quanto sono motivati a seguire questo processo?
- quali sono i loro timori riguardo al processo di consulenza professionale?

Inoltre, il beneficiario deve sapere:

- quanto dura una sessione di consulenza?
- quante sessioni di consulenza saranno necessarie per raggiungere gli obiettivi proposti?
- quale sarà la frequenza di queste sessioni durante una settimana o un mese?
- quanto costa una seduta di consulenza (quando il servizio non è fornito gratuitamente) e come verrà effettuato il pagamento?
- quale sarà il tipo di sessioni di consulenza (consulenza individuale, consulenza di gruppo o entrambe, in una combinazione vantaggiosa per il raggiungimento degli obiettivi proposti)?
- quali saranno le informazioni che saranno mantenute riservate?

Per una maggiore efficienza del processo di consulenza, può essere stipulato un contratto che includa tutti questi aspetti precedentemente indicati. Questo contratto deve essere firmato sia dal beneficiario che dal consulente professionale.

Autoconoscenza della persona

Dopo aver stabilito il rapporto che si creerà tra il consulente professionale e il beneficiario, nonché gli aspetti relativi alla struttura e al modo di organizzare gli incontri, il processo di consulenza proseguirà, negli incontri successivi, con l'individuazione delle idee, dei pensieri e sentimenti che il beneficiario ha su se stesso per conoscere la sua personalità.

Nella prima fase del processo di autoconoscenza, il beneficiario deve identificare cosa *sa* e cosa *può fare bene*.

Attraverso vari test che vengono applicati (CAS ++, PsihoProfile), esercizi, ma anche attraverso domande impegnative, il beneficiario sarà in grado di strutturare le informazioni che ha sulla sua personalità e sui suoi obiettivi come:

- comprendere le proprie capacità, capacità, abilità e conoscenze.
- conoscendone i punti deboli e i modi per migliorarli.
- sviluppare atteggiamenti positivi verso se stessi.

La seconda fase del processo di conoscenza di sé consisterà nell'identificare i propri desideri e le proprie aspirazioni, ovvero il beneficiario imparerà a rispondere alla domanda: cosa mi piace, cosa mi piacerebbe fare?

Gli obiettivi perseguiti in questa fase sono:

- conoscere i propri desideri e le proprie aspirazioni.
- identificare i campi di attività in cui si manifestano interessi personali.
- proiettare, nel breve, medio e lungo termine, le proprie aspirazioni.
- la correlazione delle aspirazioni e dei desideri con le possibilità interne ed esterne di realizzarli.

Il passo successivo che il beneficiario deve compiere nel processo di conoscenza di sé fa riferimento all'individuazione dei valori che stanno alla base del modo in cui interagisce a livello relazionale o agisce nei diversi contesti. Trovare la risposta alla domanda *Cosa è importante per me?* aiuterà il beneficiario a:

- conoscere i loro atteggiamenti e il loro sistema di valori.
- conoscere il proprio modo di aderire ad un autentico sistema di valori.
- sviluppare atteggiamenti positivi.

Quando il beneficiario può identificare, con l'aiuto del consulente professionale, quali sono le sue capacità, competenze che ha, quali sono i suoi desideri e le sue aspirazioni legate a un lavoro, quali sono i valori che sono alla base delle sue azioni, saremo in grado di parlare di un'immagine che la persona si è formata su se stessa. In questa fase, il consulente aiuterà il beneficiario a unificare tutte queste caratteristiche che ha scoperto della persona e della sua personalità in un insieme e darà una risposta alla domanda: *Chi sono io?*

La risposta a questa domanda darà al beneficiario l'opportunità di:

- conoscere i tratti della loro personalità.
- identificare i tratti positivi della personalità, così come i modi per coltivarli.
- rafforzare la loro immagine di sé.
- identificare i loro tratti caratteriali e scoprire nuovi modi di coltivare tratti positivi.

Il complesso processo di conoscenza di sé può essere completato con esercizi volti a sviluppare la motivazione, componente della psiche umana necessaria per seguire un

percorso vocazionale, formulare e raggiungere obiettivi professionali, trovare e mantenere un lavoro.

Pertanto, il consulente professionale ha la responsabilità di seguire:

- lo sviluppo della motivazione interna attraverso la stimolazione della curiosità cognitiva.
- la correlazione dei bisogni personali con il desiderio di soddisfarli.
- la corretta attribuzione dei fattori determinanti per il successo conseguito o per una situazione sfociata nel fallimento.

Dopo che il processo di conoscenza di sé è stato completato e il beneficiario ha una corretta immagine di sé, individuando gli aspetti positivi, ma anche negativi della sua personalità, la fase successiva della consulenza professionale consisterà nell'individuare il mondo delle professioni e occupazioni richieste dalla società odierna.

Identificare il mondo delle professioni e delle professioni

Al momento , il mercato del lavoro è in continua evoluzione, le occupazioni che erano molto ricercate 40-50 anni fa non hanno più il loro posto oggi, e la domanda di lavoro si sta spostando verso altre professioni o nuove occupazioni, che si sono sviluppate negli ultimi anni.

L'istruzione secondaria rumena delinea quadri generali per l'orientamento sul mercato del lavoro, mentre l'istruzione superiore specializza i laureati in pochissime occupazioni rispetto al gran numero di occupazioni che si possono trovare raggruppate nella nomenclatura COR (Classificazione delle occupazioni rumene). Quando non sai che esiste una certa qualifica o occupazione o quando non sai quali sono i requisiti di un certo lavoro, anche se hai competenze specifiche per un campo di attività, quel lavoro rimarrà inaccessibile.

In questa fase, il consulente professionale aiuterà il beneficiario a comprendere i vantaggi e gli svantaggi offerti dalle varie professioni, nonché a identificare ed essere consapevole delle esigenze e dei rischi che le professioni per le quali viene fornita la consulenza e l'orientamento.

Gli obiettivi principali che saranno perseguiti nelle sessioni di consulenza professionale in questa fase sono:

- individuando i mestieri/professioni che il beneficiario potrebbe esercitare in base alle proprie competenze.
- individuando le difficoltà che si possono incontrare nel voler esercitare in un certo campo.
- correlando i propri desideri con le capacità e le abilità che si possiedono.
- identificare le aspettative del datore di lavoro nei confronti del dipendente, ma anche le aspettative del dipendente nei confronti del datore di lavoro.

Dopo aver tracciato il profilo professionale e dopo aver identificato i requisiti specifici di un lavoro, il ruolo del consulente professionale è quello di garantire che il beneficiario sia preparato ad accedere a un lavoro specifico.

Il percorso che deve essere intrapreso dal desiderio di lavorare in un certo campo professionale all'occupazione di un posto di lavoro richiede anche una formazione che a volte necessita di essere assistita da uno specialista.

Preparazione per l'accesso a un lavoro.

Lo scopo di questa fase del processo di consulenza professionale è insegnare al beneficiario a sviluppare il proprio piano per accedere a una posizione vacante, assimilando le informazioni necessarie per preparare i documenti che devono essere sviluppati.

Il primo passo per accedere a un posto di lavoro è sapere *come identificare i posti vacanti* . Il consulente professionale insegnerà al beneficiario dove e come identificare le fonti che possono fornire informazioni sulle offerte di lavoro, ma anche come preparare annunci di lavoro.

Il secondo passo per accedere a un posto di lavoro consiste nel preparare i documenti necessari per candidarsi a una posizione vacante: una lettera di presentazione, una lettera di intenti (motivazione), CV. Il consulente professionale può supportare il beneficiario nella preparazione di questi documenti in base alle sue caratteristiche di personalità, al suo livello di istruzione e formazione o alla sua esperienza professionale.

L'ultimo passo nella preparazione per il lavoro desiderato è sviluppare una strategia di presentazione per un colloquio. Aspetti riguardanti la comunicazione verbale e non verbale, informazioni sul posto di lavoro, ma anche sull'ente/azienda che offre quel posto di lavoro, anticipando le possibili domande durante il colloquio e i possibili argomenti di discussione

sono solo alcuni degli elementi che devono essere preparati prima dell'incontro con l'eventuale datore di lavoro.

Il più delle volte, il processo di consulenza professionale è completato in questa fase, quando il beneficiario è pronto per integrarsi nel mercato del lavoro e dispone di tutti gli strumenti necessari per questo sforzo.

In alcuni casi, il beneficiario desidera continuare il rapporto di consulenza con l'obiettivo di un sostegno nel breve periodo successivo all'assunzione.

Consulenza post-assunzione

Il ruolo del consulente professionale è anche quello di mediare il rapporto tra il beneficiario e il datore di lavoro e, dopo il momento dell'assunzione, può offrire consulenza a entrambe le parti e mediare i conflitti che possono sorgere sul posto di lavoro.

Il beneficiario può avere difficoltà ad adattarsi al nuovo status professionale e sociale e, in questo caso, il consulente professionale deve motivarlo a mantenere il posto di lavoro.

Completamento del percorso di consulenza professionale

Il percorso di consulenza professionale si conclude quando gli obiettivi proposti sono stati raggiunti o quando una delle persone coinvolte in questo processo (il consulente professionale o il beneficiario) ritiene che gli obiettivi proposti non possano più essere raggiunti.

Il completamento del processo di consulenza può essere fatto analizzando questo processo, cercando di trovare la risposta a domande come:

- Cosa ha funzionato meglio per te in questo processo di consulenza professionale?
- Qual è il risultato di cui sei più soddisfatto?
- Quale cambiamento nella tua vita apprezzi di più?
- Quali sono i cambiamenti più importanti che si sono verificati nella tua vita?
- Quali sono le tue attuali aspettative?

1. Orientamento e orientamento professionale ROGEPA – LINK al PDF



2. ROGEPA-orientamento e orientamento professionale – LINK in PDF



3. Orientamento e orientamento professionale ROGEPA – LINK ai VIDEO
4. Orientamento e orientamento professionale ROGEPA – LINK ai VIDEO
5. Orientamento e orientamento professionale ROGEPA – LINK ai VIDEO
6. Orientamento e orientamento professionale ROGEPA – LINK ai VIDEO
7. Orientamento e orientamento professionale ROGEPA – LINK ai VIDEO
8. Orientamento e orientamento professionale ROGEPA – LINK ai VIDEO

9. Orientamento e orientamento professionale ROGEPA - LINK al PDF

THE REPORT

The results of the test are divided into multiple categories, depending on the type of test you chose.

For the psychological profile, the categories are:

- synthetic profile
- dominant traits
- facts analysis

2. Profil sintetic

the synthetic profile

4. Analiză pe factori

dominant traits

3. Caracteristici dominante

facts analysis

3.3 Descrizione del lavoro per consulenti di studio e carriera in Islanda

I consulenti per lo studio e la carriera lavorano in vari ambiti della società, ad esempio con bambini e adolescenti nelle scuole primarie e secondarie. Lavorano anche con gli adulti a livello universitario e in relazione al proseguimento della loro istruzione, alla ricerca di lavoro e alla riabilitazione nel mercato del lavoro. I consulenti di studio e di carriera lavorano anche nel lavoro educativo e nella gestione in aziende private. Sta diventando sempre più comune per i consulenti di studio e di carriera lavorare in modo indipendente.

L'obiettivo principale della consulenza per lo studio e la carriera è aumentare la consapevolezza delle persone sui propri talenti, attitudini e interessi in modo che possano divertirsi e migliorare se stesse nei loro studi e nel loro lavoro. La consulenza ha lo scopo di rendere più facile per le persone, a qualsiasi età e in qualsiasi situazione, realizzare i propri punti di forza, abilità e interesse per aiutarli a decidere su una direzione per i loro studi e lavoro.

I Consulenti allo studio e al lavoro possono, tra l'altro, assistere le persone con:

- Rendersi conto del loro interesse e connettersi con studi e lavori, ad esempio, con test di interesse.
- Conoscere i propri punti di forza e di debolezza e imparare a migliorare e rafforzare le proprie capacità.
- Impostazione degli obiettivi.

- Preparazione per la ricerca di lavoro, CV, lettera di presentazione e assistenza con le domande di lavoro.
- Alla ricerca di interessanti opportunità di studio o altre attività per il tempo libero.
- Migliorare i metodi di lavoro e le tecniche di apprendimento, ad esempio, in termini di organizzazione, gestione del tempo, tecniche di lettura e prendere appunti, ecc.
- Convalida delle competenze reali.
- Rafforzare e responsabilizzare le persone, rafforzare la fiducia in se stessi, le capacità comunicative, il lavoro di squadra e altre abilità personali.
- Aiuta le persone per quanto riguarda la questione personale che si trovano nel campo in cui lavorano i consulenti di studio e di carriera.
- Trova informazioni sulle opportunità di studio e lavoro in Islanda e all'estero.

La consulenza per lo studio e la carriera è una professione legalmente protetta in Islanda. Un individuo che vuole lavorare come consulente di studio e carriera deve seguire un programma di master di due anni presso l'Università dell'Islanda, che termina con un master (120ETC). Al termine degli studi, gli studenti possono richiedere l'abilitazione all'esercizio dell'attività di consulente di studio e di carriera.

3.4 Servizio per le persone con basse competenze e migranti in Islanda presso MSS

MSS è un centro di apprendimento permanente a Suðurnes (Islanda) dove puoi accedere a una vasta gamma di servizi. Il centro impiega 9 project manager, quattro dipendenti del reparto di riabilitazione, due consulenti di studio e di carriera e dipendenti dei servizi di supporto.

Serviamo diversi gruppi e gli individui possono venire da noi a MSS e ricevere aiuto di vario genere. Le funzioni del dipartimento multiculturale sono molteplici e varie, ma le persone di origine straniera vengono perché vogliono studiare, preparare un CV e/o una lettera di presentazione e hanno bisogno di indicazioni su dove cercare un servizio specifico e altre cose che desiderano credere e fidarsi di noi per. Il dipartimento multiculturale organizza anche corsi di islandese per immigrati e organizza corsi di base per migliorare le competenze di base come la lettura e la scrittura in islandese.

Il gruppo di persone di origine straniera servite da MSS è cambiato molto nel corso degli anni, due anni fa la maggior parte degli studenti di studi islandesi erano polacchi, oggi la maggior parte degli studenti sono rifugiati/richiedenti asilo, che parlano principalmente spagnolo, arabo e russo. Il nostro obiettivo è sempre quello di fornire un servizio eccellente, e se possiamo fornirlo nella loro lingua madre, questo è un grande vantaggio.

In MSS abbiamo personale che parla russo e spagnolo, quindi è facile capire quando si tratta di queste persone. Quando abbiamo persone che non parlano una lingua parlata dal personale MSS, utilizziamo interpreti e servizi di interpretariato. È meglio farlo con quelle persone che non capiscono l'inglese e hanno poche competenze linguistiche.

Reykjanesbær è un comune di accoglienza per i richiedenti protezione internazionale, quando una persona ha ricevuto una domanda approvata e un numero di previdenza sociale, il comune invia le informazioni sulla persona all'ufficio di disoccupazione. Lavorano molto a fianco di MSS e indirizzano gli immigrati a MSS per studi e istruzione comunitaria e li indirizzano a un consulente di studio e carriera che può aiutarli a preparare un CV e una lettera di presentazione.

Sono quindi diversi i servizi che si svolgono presso MSS, a seconda di quale sia il bisogno di ognuno, ma le persone che si rivolgono a noi hanno background estremamente diversi, dall'essere analfabeta ad essere altamente istruiti con enormi esperienze e capacità.

Ad esempio, in comune c'è una famiglia piuttosto numerosa e una parte di loro studia alla MSS, ma parlano solo arabo, hanno tutti più di vent'anni, ma hanno poca o nessuna scolarità alle spalle e mancano di tutte le competenze quando si arriva a sistemarsi nella classe scolastica. Hanno poca storia lavorativa o esperienza, quindi è difficile trovare un lavoro per loro. Inoltre, capiscono poco o niente in inglese, e quando ricevono e-mail o sms al telefono, mancano di capacità di lettura e ortografia e quindi non sono in grado di capire. La famiglia in questione ha un consulente nel comune in cui vive e quel consulente parla arabo, il che è un grande vantaggio per le persone per comprendere correttamente le informazioni.

Quello che abbiamo fatto per la famiglia in questione è ottenere un insegnante di lingua araba per insegnare loro l'islandese di base, per farli partecipare, abbiamo inviato un'e-mail, abbiamo fatto chiamare un interprete e il consigliere del comune li ha chiamati per ricordare loro il corso. Nonostante l'aiuto di tutti, è stato difficile convincere le persone a venire a scuola. Successivamente, è stato deciso di iniziare con un corso chiamato Lettura e scrittura in islandese, è un corso per migliorare le competenze di base in lettere e numeri, aumentare

la conoscenza di base di semplici espressioni islandesi, conoscere il più possibile la società, insegnare loro a frequentare scuola e di entrare nella società.

Rispondendo con diversi metodi di apprendimento, diversi progetti e diverse opportunità, speriamo di far loro conoscere la società, rafforzare la loro posizione in Islanda, che imparino a conoscere il paese e la nazione, e questo li rafforzerà come membri attivi di società che, si spera, in futuro entreranno nel mercato del lavoro islandese.

CAPITOLO 4 - COME progettare e utilizzare la metodologia con consigli pratici e suggerimenti per l'implementazione.

4.1 Metodologia dell'orientamento professionale – ROGEPA (Romania)

QUADRO GENERALE DI LAVORO:

Questo programma è destinato a persone appartenenti a gruppi vulnerabili (migranti, persone con un basso livello di istruzione), lo scopo del programma è sostenere queste persone nei loro sforzi per sviluppare le principali competenze necessarie per ottenere un nuovo lavoro e per aiutarli a integrarsi più facilmente in un gruppo di lavoro.

Con il supporto di team interdisciplinari, composti da psicologi, assistenti sociali, traduttori, ecc. miriamo a migliorare il loro sviluppo professionale.

DURATA: il programma di sviluppo delle competenze lavorative si svolgerà su un periodo di 12 incontri, con un incontro a settimana, massimo due/settimane, con una durata di circa 1-2 ore; ogni competenza verrà sviluppata attraverso esercitazioni e trasmettendo alcune informazioni teoriche durante gli incontri.

IL TEMA DEL PROGRAMMA: il tema affrontato in ogni incontro può essere basato sulle attività descritte in questo programma; altre attività possono essere costruite, se rispettano lo scopo e il tema del programma finalizzato allo sviluppo delle capacità lavorative.

GRUPPO DI PARTECIPANTI: i partecipanti saranno persone vulnerabili, in cerca di lavoro, il gruppo è composto da un massimo di 8-10 persone; le attività possono essere svolte con l'intero gruppo o, se del caso, individualmente.

LEADER: il capogruppo sarà un assistente sociale o uno psicologo con competenze in consulenza professionale e orientamento al mercato del lavoro; ove necessario, questo capogruppo sarà accompagnato da un traduttore/interprete che conosca la lingua dei migranti integrati nel gruppo.

Il capogruppo avrà il ruolo di formulare i requisiti per ogni singola attività e garantire il regolare svolgimento delle attività svolte; inoltre, il capogruppo ha il compito di informare i partecipanti circa lo scopo delle attività di quella giornata nonché il giorno e lo scopo dell'incontro successivo.

MATERIALI DI LAVORO: per ogni attività saranno predisposti i materiali necessari per garantire il regolare svolgimento delle esercitazioni; questi materiali possono essere trovati nei requisiti del compito espressi dal capogruppo.

Questo programma mira a sviluppare le seguenti abilità, raggiungendo i relativi obiettivi:

1. COMUNICAZIONE SUL POSTO DI LAVORO

La comunicazione sul posto di lavoro implica l'uso corretto delle forme di comunicazione, sia nei rapporti stabiliti verticalmente con capi o subordinati, sia nei rapporti stabiliti orizzontalmente con i compagni di squadra. Inoltre, questa competenza si riferisce all'uso di un linguaggio specializzato e alla garanzia che le informazioni trasmesse siano corrette, concise e operative.

OBIETTIVI GENERALI:

- utilizzare correttamente forme di linguaggio verbale, non verbale e paraverbale.
- trasmettere informazioni corrette, concise e chiare.
- decodificare correttamente un messaggio a loro indirizzato.
- rispettare il diritto delle opinioni altrui.
- argomentare le idee presentate.
- usare una terminologia specialistica.

2. LAVORO DI SQUADRA

La competenza sociale per lavorare in gruppo comporta l'acquisizione e la pratica di un insieme di attitudini, abilità, abilità e conoscenze che possono essere utilizzate in diversi contesti sociali, per assumere ruoli prosociali e migliorare le relazioni di gruppo/team.

OBIETTIVI GENERALI:

- comprendere le nozioni di gruppo/squadra.
- rispettare le regole del gruppo/squadra.
- riconoscere il ruolo che si ha nel gruppo/squadra.
- comprendere la connessione tra la scelta dei ruoli e la responsabilità individuale.

3. PIANIFICAZIONE

Pianificare e organizzare la propria attività include conoscere i propri compiti, il loro grado di difficoltà e il tempo necessario per portarli a termine. Questa competenza comporta l'acquisizione e la pratica delle capacità di pianificazione delle attività su brevi e lunghi intervalli di tempo, a seconda delle caratteristiche specifiche di ciascuna attività, considerando le particolarità delle risorse necessarie per svolgere i compiti.

OBIETTIVI GENERALI:

- identificare gli obiettivi di lavoro.
- stabilire la sequenza delle attività e la tempistica opportuna per il loro completamento.
- per programmare le attività lavorative, ma anche il tempo personale.
- per identificare le risorse occorre svolgere un compito.

4. SVILUPPO PROFESSIONALE

La competenza sociale dello sviluppo professionale implica un'autovalutazione permanente per garantire una formazione adeguata e per migliorare le proprie prestazioni professionali rispetto ai cambiamenti che appaiono continuamente nel mercato del lavoro o nel campo sociale.

OBIETTIVI GENERALI:

- determinare le aree della propria vita su cui dirigere la propria attenzione.
- creare un piano di sviluppo professionale continuo.
- fissare obiettivi di sviluppo della carriera a lungo termine e stabilire i passi che devono essere compiuti per raggiungere questi obiettivi.

5. ORGANIZZAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

La competenza ad organizzare il proprio posto di lavoro comporta l'allestimento e l'attrezzatura del posto di lavoro in funzione del lavoro svolto e dell'attività quotidiana, con l'obiettivo di aumentarne l'efficienza.

OBIETTIVI GENERALI:

- organizzare il proprio posto di lavoro in modo efficiente per lo svolgimento dell'attività.
- conoscere il loro ruolo nell'allestimento del posto di lavoro e nella collocazione degli strumenti.
- per mantenere la pulizia e l'ordine sul posto di lavoro.
- per migliorare lo spazio di lavoro, dal punto di vista ergonomico.

6. GESTIONE DELLO STRESS

La capacità di controllare il proprio livello di stress consiste nello sviluppare atteggiamenti e comportamenti appropriati per promuovere la propria salute fisica e mentale. tale competenza si basa sul riconoscimento dei propri stati emotivi, cognitivi e fisiologici e sull'esercizio del controllo su tali stati.

OBIETTIVI GENERALI:

- riconoscere le reazioni emotive, cognitive e fisiologiche determinate dallo stress.
- riconoscere il ruolo dei pensieri e delle emozioni come indicatori di stress o di un problema che deve essere risolto.
- sviluppare un piano per adattarsi allo stress di una nuova situazione.

ESEMPI DI ATTIVITÀ CHE POSSONO ESSERE SVOLTE NEL PROCESSO DI CONSULENZA DI GRUPPO:

A. COMUNICAZIONE SUL POSTO DI LAVORO

I partecipanti devono annotare nella tabella sottostante la persona che deve svolgere le seguenti mansioni:

COMPITI	RESPONSABILE
PULIRE LO SPAZIO DELL'UFFICIO	
INNAFFIA LE PIANTE IN UFFICIO	
PIANIFICA I COMPITI PER OGNI MEMBRO DEL TEAM	
PULIRE E CONSERVARE GLI ATTREZZI CORRETTAMENTE	
ASCOLTA QUANDO C'È UN PROBLEMA NELLA REALIZZAZIONE DI UN PRODOTTO	
INTERVENIRE IN CASO DI CONFLITTO A LIVELLO DI GRUPPO	

B. LAVORO DI SQUADRA

I partecipanti diranno quali sono le loro aspettative rispetto a un lavoro futuro, facendo riferimento a:

- aspettative da parte del capo (comportamento verbale e non verbale, premi, modo di riferire al rapporto di collaborazione, ecc.).
- aspettative sulla localizzazione dell'attività: arredi, colori, attrezzature, macchinari, ecc.
- aspettative dei colleghi: la posizione all'interno del gruppo, l'aiuto ricevuto per adempiere ai compiti, ecc.
- aspettative rispetto alle mansioni lavorative: difficoltà, rispetto delle scadenze lavorative, supporto ricevuto dai compagni di squadra, ecc.

C. PIANIFICAZIONE

Pensa alle attività che devi svolgere nel prossimo periodo (domani, questa settimana) e assegna un numero, a seconda del grado di urgenza, come segue:

- **urgente** , deve essere fatto il prima possibile – 1.
- **importante** , non può essere posticipato per più di un giorno – 2.
- **moderata** , può essere posticipata di qualche giorno – 3.
- **basso** , può essere posticipato per la prossima settimana – 4.
- **time killer** , non dovrebbe essere fatto, ma è ancora programmato – 5.

4.2 Metodologia di orientamento professionale da MSS (Islanda)

Metodologia dei consulenti di studio e di carriera presso MSS

Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS) è un centro di apprendimento permanente per persone di età pari o superiore a 18 anni, con un'istruzione scarsa o non formale. Ci sforziamo di servire tutte quelle persone che vengono da noi in cerca di istruzione,

consulenza o per altri motivi. Se non siamo in grado di fornire l'assistenza di cui le persone hanno bisogno, le aiutiamo a trovare la persona o l'organizzazione giusta con cui entrare in contatto e con cui parlare. Una parte crescente del gruppo target MSS è costituito da persone di origine straniera. Offriamo una vasta gamma di selezioni di consulenza e studio appositamente progettate per quel gruppo.

Abbiamo due consulenti di studio e di carriera a tempo pieno che lavorano presso MSS. Si prendono cura delle persone che stanno studiando così come di ogni altra persona che cerca la loro guida. I counselor accedono a corsi e percorsi di studio per presentarsi e fornire occasioni di domande. Gli interpreti sono spesso inclusi per assistere con la comunicazione quando necessario e quando è appropriato.

Per entrare in contatto con i Consulenti allo studio e al lavoro di MSS puoi prenotare un appuntamento o semplicemente presentarti. Se il consulente non è in grado di assisterti in quel momento, verrà trovato un altro momento più adatto che si adatti sia ai consulenti di orientamento che alla persona che ha bisogno di parlare con il consulente. I consulenti assistono tutti gli individui gratuitamente e indipendentemente dal fatto che gli individui stiano studiando con noi a MSS o meno.

Quando le persone si rivolgono per la prima volta a un consulente, viene condotta una breve intervista relativa alle aspettative e agli interessi delle persone per identificare la necessità di consulenza. Se un individuo è un immigrato e non ha le competenze linguistiche necessarie per vivere in Islanda. Quindi la persona in questione è incoraggiata a studiare l'islandese o un altro corso che offriamo, ad esempio in inglese o polacco. Nel caso in cui una persona abbia buone competenze linguistiche e possa partecipare all'istruzione generale ma abbia scarse competenze, viene condotta un'intervista per esplorare i suoi punti di forza, l'istruzione precedente e l'esperienza, nonché il campo di interesse in modo che possano essere abbinati e si troverà un percorso di studio adeguato, che sia in MSS o da qualche altra parte.

Per facilitare il processo lavorativo associato all'accoglienza degli immigrati, sono disponibili varie opzioni. Nel caso di una persona che non è in grado di farsi capire nella lingua parlata dai dipendenti MSS, viene offerta per la prima volta l'interpretazione. I dipendenti si sforzano di comunicare e spesso utilizzano "google translate" o altri strumenti simili per aiutare quando appropriato.

I consulenti di studio e carriera di MSS hanno creato una "cassetta degli attrezzi" in formato Padlet dove possono mettere quante più informazioni possibili in un unico posto per facilitare la consulenza. C'è una varietà di informazioni utili agli immigrati e l'esperienza ha insegnato ai consulenti che queste informazioni sono più spesso ricercate.

Il Padlet è una piattaforma funzionante che è ancora in fase di formattazione e dovrebbe essere aggiornata regolarmente. Lì puoi facilmente cercare materiale specialistico per segnalare opportunità di studio e di lavoro.

Nel primo colloquio con un consulente, alla persona in questione viene chiesto quali sono le sue aspettative per la consulenza e lo scopo. Diventa presto chiaro se si cerca assistenza per trovare nuove opportunità di lavoro e/o istruzione. Allo stesso tempo, viene esaminato il background di ogni persona in questione, sia negli studi che nel lavoro.

Molte persone vogliono rafforzare le proprie competenze linguistiche in islandese e inglese. Un numero considerevole di persone in consulenza sceglie anche di rafforzarsi nella tecnologia dell'informazione, tra l'altro per poter sfruttare le varie fonti di informazioni disponibili. Il dipartimento islandese di MSS offre una valutazione della posizione in modo che i futuri studenti possano essere classificati in base alle loro capacità nei loro studi, e questo ha avuto molto successo.

Esempi di immigrati che hanno chiesto consulenza:

Una donna di venticinque anni è arrivata in Islanda da bambina di 10 anni, fa parte di una famiglia in fuga dalla sua patria devastata dalla guerra. Ha lottato con le conseguenze di un'infanzia difficile. È venuta dai consulenti di MSS e ha ricevuto sostegno e consigli. Dopo un colloquio, è stata sottoposta a una valutazione delle competenze generali e le è stata fornita un'analisi dei suoi punti di forza e dei fattori di cui aveva bisogno per rafforzarsi. Sognava di ottenere un'istruzione qui in Islanda. Con il follow-up e l'assistenza, ha completato la scuola secondaria superiore e studia all'università. Mentre studiava all'università ha studiato interpretazione sociale alla MSS. È molto competente in diverse lingue, che è uno dei suoi tanti punti di forza ed è riuscita a creare lavoro extra nell'interpretazione, oltre a studiare all'università in ingegneria. Questa giovane donna sta prosperando oggi.

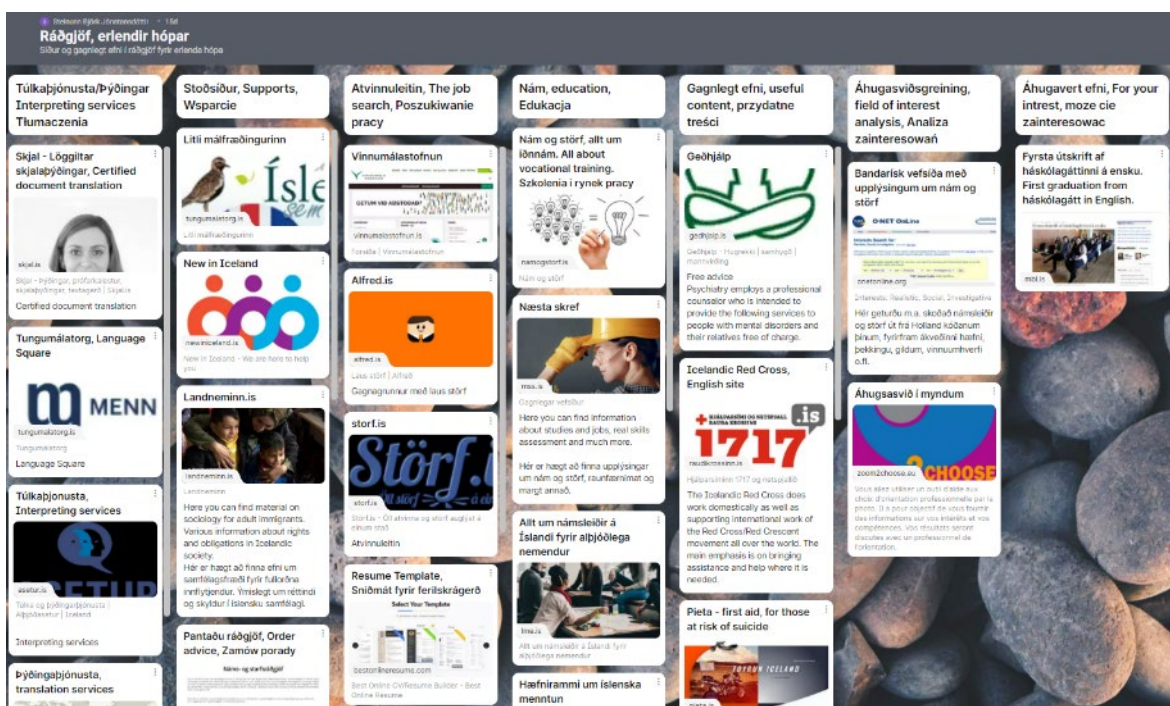
Un giovane polacco sognava di diventare un autista di ambulanze e un soccorritore in Islanda. Aveva un passato nell'esercito polacco come paramedico. Si è posto l'obiettivo di imparare l'islandese e ha scelto un posto di lavoro dove avesse l'opportunità di imparare l'islandese. Dopo aver iniziato con le lezioni di lingua, ha trovato lavoro in una casa di riposo

per anziani, dove si è occupato anche dello studio della lingua islandese. Dopo aver acquisito buone competenze linguistiche, è andato alla Scuola di trasporto medico islandese e ha studiato presso la Croce Rossa islandese. Oggi è il direttore della protezione antincendio e dell'ambulanza in uno dei comuni più grandi dell'Islanda, oltre a insegnare primo soccorso. Lì è un insegnante potente e ricercato. Ha utilizzato la consulenza presso MSS sia per l'istruzione che per l'occupazione.

Il richiedente asilo è stato affiancato dai servizi sociali del comune in cui risiede, per frequentare un corso appositamente pensato per un gruppo di richiedenti asilo. Ha ricevuto consulenza mirata e istruzione nella comunità. È stato sottolineato che un consulente era sempre disponibile per gli studenti durante i loro studi e che sono stati attivati collegamenti con la comunità. Durante gli studi si è offerto volontario per la Croce Rossa, per conoscere ancora meglio la comunità. Durante il corso, gli studenti hanno ricevuto aiuto con un CV e una lettera di accompagnamento, nonché istruzioni su come e dove le persone possono candidarsi per un lavoro. Ha fatto uno sforzo per imparare la lingua e per conoscere la comunità, e gli è andata bene. Gli è stato concesso un permesso di soggiorno in Islanda e, con l'aiuto di un consulente, ha trovato un lavoro adatto a lui.

I consulenti del modulo Padlet presso MSS si trovano nel link sottostante:

<https://padlet.com/sbjork77/96vkfse2m1r3x0n9>



Se l'individuo non è sicuro di ciò che desidera nella vita, c'è l'opportunità di sostenere test di interesse da consulenti di studio e di carriera e sono disponibili in varie lingue. Un individuo in consulenza riceve quindi i risultati del test ed è un certo modo di follow-up da parte del consulente. Il consulente assiste con il CV e la preparazione di una lettera di

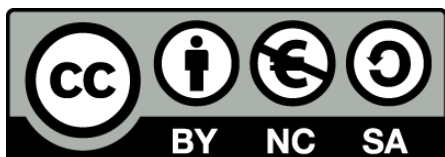
accompagnamento. Numerosi corsi sono tenuti in varie lingue, ad esempio in inglese e polacco, per informare le persone sui loro diritti e doveri nel mercato del lavoro in Islanda. I consulenti aiutano anche a preparare i partecipanti ai colloqui di lavoro. MSS collega il più possibile le persone al mondo degli affari attraverso visite sul posto di lavoro e visite di rappresentanti delle aziende della zona.



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

Questo progetto è finanziato dalla Commissione Europea.

Questa pubblicazione riflette solo il punto di vista dell'autore e la Commissione/le agenzie nazionali non possono essere ritenute responsabili per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Il "TOOLKIT dell'output intellettuale 1 per l'orientamento e l'orientamento professionale" è stato sviluppato nell'ambito del progetto Erasmus+ KA2 "Innovative and Practical training for low-skilled and migrant Jobs" – acronimo IP4J (Progetto n. 2020-1-DE02-KA202-007465) e è concesso in licenza con Creative Commons.

[Licenza internazionale Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



contact

<https://ip4j.eu>

Authors: IP4J project staff

Publisher: IP4J consortium
Free publication, **January 2023**