



FROM YOUTH
TO WORK

RESOCONTO DELL'ANALISI DEI BISOGNI



Erasmus+

FROM YOUTH TO WORK

CROATIA GREECE HUNGARY ITALY PORTUGAL ROMANIA

The project [From Youth to Work](#) | 2017-1-HR01-KA205-035273 has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT COORDINATOR:

Sirius - centar za psihološko savjetovanje, edukaciju i istraživanje (CROATIA)

Sirius*

Centar za psihološko savjetovanje,
edukaciju i istraživanje

PARTNER ORGANIZATIONS:

IATAP - Technology and Human Resource Institute (GREECE)

Conceitos do Mundo (PORTUGAL)

DGASPC Harghita (ROMANIA)

EMINA Palyaorientacios Alapitvány (HUNGARY)

Formazione Co&So Network (ITALY)



CONTENTS

PREFAZIONE	01
PARTE I: PRINCIPALI RISULTATI DELLA RICERCA DOCUMENTALE NAZIONALE	02
I.0. INTRODUZIONE	03
I.1. ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E POLITICHE PUBBLICHE	04
I.2. PROFESSIONALITÀ E COMPETENZE DI COLORO CHE SVOLGONO L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE	10
I.3. SPECIALI MISURE DI SOSTEGNO PER GIOVANI SVANTAGGIATI	14
I.4. ALLEGATO: ESEMPI DI BUONE PRATICHE NEI PAESI PARTNER	17
PARTE II: RESOCONTO SUI RISULTATI DELLA RICERCA	29
II.0. INTRODUZIONE	30
II.1. RISULTATI PRINCIPALI	31
II.2. RISULTATI DETTAGLIATI	32
II.3. DIFFICOLTÀ INCONTRATE E RELATIVE NECESSITÀ DI FORMAZIONE	40
II.4. ABILITÀ E COMPETENZE IMPORTANTI NEL SETTORE DELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE	46
II.5. CONSIGLI PER STRUTTURARE LA FORMAZIONE	50
PARTE III: ALLEGATO	52
III.1. RAPPORTO NAZIONALE: CROAZIA	53
III.2. RAPPORTO NAZIONALE: GRECIA	55
III.3. RAPPORTO NAZIONALE: UNGHERIA	57
III.4. RAPPORTO NAZIONALE: ITALIA	58
III.5. RAPPORTO NAZIONALE: PORTOGALLO	60
III.6. RAPPORTO NAZIONALE: ROMANIA	62
III.7. GUIDA PER L'INTERVISTA	65

PREFAZIONE

Questa ricerca fa parte dell'opera d'ingegno n°1 (IO1) - Analisi dei bisogni del progetto "From Youth to Work" co-finanziato dalla Commissione Europea, attraverso il programma Erasmus+, Partenariati Strategici.

La realizzazione della ricerca è stata curata dal Direttorato generale per l'Assistenza Sociale e la Tutela dell'Infanzia della regione di Harghita, Romania (The General Directorate for Social Assistance and Child Protection Harghita) ed ha avuto lo scopo di mettere assieme gli ultimi risultati ottenuti a livello nazionale ed identificare i bisogni degli operatori giovanili nel campo dell'orientamento professionale e consulenza nei paesi partecipanti, Croazia, Grecia, Ungheria, Italia, Portogallo e Romania.

Il progetto "From Youth to Work" si pone lo scopo di migliorare le pratiche nel contesto del lavoro giovanile per quanto concerne l'orientamento professionale, supportando l'idoneità al lavoro dei giovani, migliorando il Sistema di ricerca del lavoro e supportando il passaggio dal mondo dell'istruzione a quello del mercato del lavoro. Il raggiungimento di tali obiettivi dovrebbe contribuire al miglioramento del lavoro giovanile, così come all'individuazione di importanti abilità e conoscenze utili per l'inclusione dei giovani svantaggiati (NEET e.g.). Obiettivo del progetto è lo sviluppo di materiali di lavoro, sia teorici che pratici, ma anche di competenze trasversali, comprensione trans-nazionale e scambio di conoscenze tra le organizzazioni partner.

L'obiettivo dell'attività dell'IO1 è stato:

- Identificare un percorso professionale per gli operatori giovanili impegnati nell'orientamento professionale
- Identificare le necessità degli operatori giovanili
- Analizzare e comparare le buone pratiche a livello nazionale ed europeo, le procedure, le metodologie e gli strumenti per ciò che concerne l'orientamento professionale e servizi a supporto dell'impiego ed informare gli stakeholders riguardo le differenti pratiche, politiche, piani d'azione e programmi.

Nell'ottica di gettare le basi per l'ottenimento di risultati utili e interessanti dal progetto (come nel caso dei materiali didattici (IO2) indirizzati agli operatori che lavorano con i giovani nel campo dell'orientamento professionale), sono stati portati avanti in ognuno dei paesi partner degli studi a livello nazionale utilizzando due metodi: i) una ricerca documentale mirata a descrivere l'attuale struttura legale e politica per l'orientamento professionale e counselling; ii) un'indagine attraverso interviste semi-strutturate con l'obiettivo di raccogliere i racconti e le esperienze di 15 operatori giovanili nel settore dell'orientamento professionale dei giovani svantaggiati, per capire come questi forniscono i loro servizi ed in quale maniera pensano che tali servizi possano essere migliorati.

Questa ricerca è divisa in due parti. Nella prima presenteremo le informazioni inerenti le somiglianze e le differenze a livello nazionale fra i paesi partner nel contesto dell'orientamento professionale e counselling in base ai risultati delle ricerche documentali nazionali. La seconda parte presenterà i risultati delle interviste sul campo agli operatori che lavorano con i giovani e su come essi svolgono le loro attività di orientamento professionale e consulenza.



PARTE I

PRINCIPALI RISULTATI DELLA RICERCA
DOCUMENTALE NAZIONALE

I.0. INTRODUZIONE

Nella strutturazione del progetto è stata utilizzata la ricerca documentale come metodo di raccolta dei dati dalle fonti esistenti, sia cartacee che in rete (giornali nazionali, letteratura, blogs, studi e risultati di altre ricerche); questo ha permesso di spiegare i sistemi a livello nazionale ed europeo, così come le migliori prassi ed i servizi nei paesi partner per quanto concerne l'orientamento professionale (procedure di inclusione, metodologie e strumenti).

Per organizzare le informazioni più importanti riguardanti il Sistema per l'orientamento professionale ed il counselling e le prassi nei paesi partner è stato proposto un approccio descrittivo su tre livelli:

1. Livello del sistema nazionale di orientamento professionale
Livello degli operatori che lavorano con i giovani
Livello del gruppo destinatario – giovani svantaggiati

Ogni partner ha condotto una ricerca su un aspetto specifico, raccolto e proposto i risultati in maniera che fossero poi messi in relazione con quelli raccolti negli altri paesi.

L'obiettivo della seguente ricerca è quello di individuare similitudini e differenze del sistema nazionale per l'orientamento professionale ed è diviso in 3 sezioni: nella prima parte presenteremo il sistema nazionale e le principali politiche. Nella seconda riassumeremo i differenti approcci verso la professionalizzazione dei servizi e degli operatori. Nell'ultima parte presenteremo i programmi speciali per i giovani a rischio già sviluppati nei paesi partner.

Gli esempi di buone prassi raccolti durante la ricerca vengono riportati separatamente. Questi includono esempi dal settore dell'impiego, dell'educazione, dell'orientamento professionale e si trovano nell'allegato al rapporto.

I.1. ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E POLITICHE PUBBLICHE

Come nella maggioranza dei paesi europei, così in tutti i paesi partner, l'inizio dell'attività di orientamento professionale risale ai primi anni del ventesimo secolo, quando i governi iniziarono a promuovere questo servizio come parte del processo di industrializzazione.

Ad oggi l'orientamento professionale vanta una struttura istituzionale più professionale ed organizzata, strettamente connessa con il sistema educativo (istituti scolastici) e con la rete dei servizi per l'impiego (servizi pubblici per l'impiego), ripartiti fra numerosi ministeri ed enti governativi. I più importanti ministeri responsabili dell'orientamento professionale sono: il Ministero dell'Educazione e del Lavoro o come nel caso dell'Ungheria il Ministero per l'Economia Nazionale (responsabile delle politiche sul mercato del lavoro, istruzione professionale e della formazione per adulti) e il Ministero per le Risorse Umane (responsabile delle politiche per la gioventù, inclusione sociale, politiche per la famiglia ed educazione). Alcuni paesi (es. Grecia, Romania) hanno adottato un approccio professionale nello sviluppo del sistema di orientamento professionale. L'obiettivo di queste istituzioni è stato quello di creare una connessione tra l'educazione e le esigenze occupazionali. Sfortunatamente essi hanno molta meno influenza su quanto riguarda lo sviluppo delle reti in materia di orientamento professionale e per quanto concerne la fornitura di sistemi di supporto per i giovani. Altri paesi come la Croazia, l'Ungheria e l'Italia hanno creato specifiche istituzioni con servizi e gruppi di destinatari ben definiti. Il Servizio per l'Impiego Croato fornisce consulenze individuali per l'orientamento professionale per gli alunni all'ultimo anno della scuola primaria, per studenti dell'ultimo anno della scuola secondaria, così come agli studenti universitari.

In Ungheria l'Ufficio Nazionale dell'Istruzione e Formazione Professionale e della Formazione degli Adulti (NOVETAL), sviluppa e supervisiona le attività di apprendimento permanente nel settore dell'Istruzione e Formazione Professionale (IFP). In Italia inoltre gli uffici di InformaGiovani, presenti a livello comunale e provinciale, offrono un servizio di informazioni gratuito ai giovani per ciò che riguarda le scelte scolastiche e professionali.

Le politiche riguardanti l'orientamento professionale vengono realizzate dai paesi partner in accordo con le strategie e le direttive stabilite dall'Unione Europea, specialmente la strategia "Istruzione e Formazione 2020" e la Garanzia Giovani. I paesi partner sviluppano specifici programmi a livello nazionale (come Human Capital Operational Programs, "Giovanisi" della Regione Toscana, Social Renewal Operational Programme etc.) finanziati dal Fondo Sociale Europeo; essi offrono opportunità per un accesso facilitato al mondo del lavoro attraverso lo sviluppo di servizi di supporto all'impiego e tirocini.

Una precisa valutazione del livello di efficienza nell'attuazione di tali strategie ci fornirebbe certamente interessanti dati riguardanti le attitudini politiche nei confronti dell'orientamento professionale e sui programmi di apprendimento permanente. Ad ogni modo non è nelle finalità del presente studio la valutazione delle differenti scelte governative, ma si cerca di fornire informazioni utili per lo sviluppo di supporto, sia per i giovani, che per gli operatori giovanili impegnati nell'orientamento professionale.

I servizi di orientamento professionale sono erogati dagli enti pubblici in maniera gratuita. Nel quadro formativo gli studenti possono entrare in contatto con l'orientamento professionale attraverso il curriculum nazionale, tramite specifici corsi incentrati sulle scelte professionali (Ungheria, Romania, Portogallo) o attraverso il coinvolgimento di specialisti più o meno preparati professionalmente (psicologi o consulenti del lavoro) che possono supportare il processo di pianificazione della carriera.

Il sistema dell'impiego in molti paesi (Croazia, Grecia, Portogallo, Romania) si limita per lo più a fornire informazioni ai disoccupati registrati, mentre in Italia il servizio pubblico per l'impiego si occupa anche di pianificazione professionale e di supporto a diversi livelli nei confronti di specifici gruppi destinatari (es. persone con disabilità).

Il settore privato in tutti i paesi partner svolge un ruolo complementare ai servizi del settore pubblico, fornendo formazione professionale, informazione e assistenza. In ogni caso il livello di importanza e influenza che esso può assumere varia in base ai paesi partner ed ai rapporti tra pubblico e privato.

Il settore privato può contribuire allo sviluppo di nuovi approcci nella formazione professionale e nell'assistenza attraverso la partecipazione e la collaborazione a progetti europei; contribuisce inoltre al miglioramento delle strategie a livello nazionale mediante lo sviluppo di programmi nell'ambito della programmazione operativa nazionale finanziati dal Fondo Sociale Europeo. Le compagnie private che operano nel campo del reclutamento del personale sono anche presenti nel settore dell'orientamento professionale e forniscono servizi nel settore a scopo di lucro. Il settore privato potrebbe anche svolgere un importante ruolo nel supportare la formazione professionale ed i programmi di assistenza, come la Audi Company in Győr (Ungheria).

Tutti i paesi partecipanti segnalano incoerenze nel sistema di supporto che appare incapace di assistere i beneficiari delle diverse categorie durante tutte le fasi della vita sia dal punto di vista della rete di contatti che di servizi (educazione, orientamento professionale ed impiego). In ogni caso, ad un'analisi più accurata, il livello di malfunzionamento varia in base all'efficacia dei programmi nazionali istituiti nei vari paesi partner per integrare i servizi e fornire interventi continui.

Alcuni paesi partner (Grecia, Portogallo, Romania) incontrano difficoltà simili nel fornire approcci integrati per quanto concerne la fornitura di servizi di orientamento professionale e consulenza in base ai bisogni dei datori di lavoro. In base ai resoconti nazionali, i servizi di orientamento professionale sono limitati ed incapaci di assicurare collaborazioni lavorative e di apprendimento attraverso la pratica, tra gli istituti di formazione e le imprese.

Questo permetterebbe agli studenti di seguire un percorso professionale e in una certa misura di soddisfare le esigenze occupazionali. In alcuni casi, come ad esempio la Romania, il sistema nazionale manca di coesione non garantendo assistenza nelle zone rurali o a gruppi svantaggiati, sia nel caso di studenti che di adulti. In questi paesi partner la mancanza di linee guida nazionali e norme di qualità, così come di strumenti di monitoraggio dell'orientamento professionale trovano soluzioni che attenuano il problema in diverse maniere.

Ci sono in ogni caso, dei sistemi nazionali che forniscono politiche e servizi più integrati. Il Servizio per l'Impiego Croato, attraverso ricerche ed analisi, fornisce indicazioni affinché i programmi d'istruzione si allineino con le esigenze del mercato del lavoro. Più precisamente esso indica la necessità da parte del mercato del lavoro di specifiche professioni ed il relativo numero di studenti delle scuole superiori che potranno svolgerle.

In Italia è stato fondato nel 2012 con la collaborazione del governo e delle regioni, un sistema di consulenza integrato rappresentato dal sistema nazionale di apprendimento permanente; quest'ultimo mira alla realizzazione delle strategie a livello nazionale ed a garantire la qualità dell'orientamento professionale così come pari opportunità di accesso a servizi di consulenza personalizzati per tutti i giovani. Sono stati sviluppati strumenti di monitoraggio e delineate le norme minime di qualità per i servizi di consulenza (incluso le competenze professionali degli operatori/consulenti). I ministeri competenti hanno creato gruppi di lavoro interistituzionali che hanno definito le norme minime di qualità per i servizi, così come le competenze professionali degli operatori. Queste soluzioni hanno garantito la qualità del servizio di consulenza e pari opportunità di accesso per tutti i giovani adulti, permettendo di soddisfare le necessità e le priorità specifiche a livello territoriale (regionale).

Nonostante questo accordo, emerge che la cooperazione è parziale e ci sono difficoltà nello stabilire legami tra i differenti approcci adottati dalle regioni. Allo stesso modo in Ungheria, dopo l'adozione nel 2014 della Strategia Nazionale per l'Apprendimento Permanente 2014-2020, è stato avviato un processo di sviluppo e ristrutturazione delle vecchie istituzioni. L'obiettivo è quello di creare una rete nazionale permanente per l'orientamento basata su una definizione integrata di sviluppo della carriera.

Di seguito presentiamo un breveriasunto dei sistemi nazionali di orientamento professionale e consulenza nei vari paesi partner, che permetterà una migliore comprensione dell'argomento per le future ricerche. Ad ogni modo si consiglia di consultare tutti i resoconti nazionali inclusi nell'allegato a questo documento per ottenere ulteriori informazioni e punti di contatto.

In Croazia l'orientamento professionale è fornito dal Servizio Croato per l'Impiego (CES), e da altre istituzioni che svolgono questo ruolo a livello legislativo come il Ministero della Scienza, quello dell'Educazione e dello Sport, il Ministero del Lavoro ed il Sistema Pensionistico. Il CES agisce a livello nazionale, regionale e locale. Ci sono cinque uffici regionali e diciassette locali che operano all'interno del CES. Ogni ufficio regionale o locale è attivo in un settore specifico. Esistono complessivamente novantanove settori la cui attività permette lo svolgimento delle funzioni ed il raggiungimento degli obiettivi del CES in tutta la Croazia.

Il CES fornisce servizi di orientamento professionale e consulenza per gli alunni al loro ultimo anno nella scuola primaria, all'ultimo anno delle scuole secondarie, ma anche agli studenti universitari implementando questo servizio grazie alla collaborazione con le scuole e le famiglie. Offrono anche supporto online o diretto. Il CES fornisce anche servizi ai disoccupati quando necessario.

Si affiancano al CES nell'offrire servizi di orientamento professionale anche altre istituzioni, come la scuola primaria e secondaria, gli istituti di formazione per adulti, le università, l'Associazione Croata per l'Impiego, agenzie per l'istruzione e la formazione professionale, agenzie per l'educazione degli adulti, l'Agenzia per la Mobilità e i Progetti Europei etc.

In Grecia il sistema dei servizi per l'orientamento professionale si sviluppa principalmente al livello dei settori dell'educazione e del lavoro, attraverso una serie di enti non-profit e for-profit.

A livello nazionale il Ministero del Lavoro, Sicurezza Sociale e Solidarietà Sociale porta avanti la sua attività attraverso l'organizzazione greca per l'impiego Manpower (OAED). Le principali attività ed obiettivi sono l'orientamento professionale, la gestione della disoccupazione e l'offerta di corsi di formazione e apprendistato per la futura forza lavoro. Il Ministero dell'Educazione, della Ricerca e degli Affari Religiosi, sta sviluppando le sue attività in due direzioni: nell'istruzione secondaria e in quella universitaria. Durante la scuola secondaria l'orientamento professionale è parte integrante del curriculum degli studenti, i quali possono avvalersi di consulenze anche presso i Centri di Orientamento Professionale (KESYP) delle prefetture greche e presso gli Uffici per l'Orientamento Professionale.

Al contempo tali uffici aiutano anche gli studenti a concludere con successo il proprio percorso di studi ed a pianificare le loro carriere future, oltre a cercare un lavoro nel settore scelto.

A livello locale ogni comune fornisce servizi di orientamento professionale (consulenze individuali o di gruppo), ma senza una chiara struttura legislativa. In aggiunta servizi sanitari e del welfare, come ad esempio il Centro Greco per la Produttività e il centro di Educazione Popolare, sono attivi su scala ridotta nell'orientamento professionale, grazie alla partecipazione ai Progetti Europei. Anche alcuni uffici del settore privato svolgono un ruolo nell'orientamento professionale.

Nel quadro dell'occupazione, l'organizzazione greca per l'impiego Manpower (OAED) fornisce altri servizi di consulenza e informazioni sulle opportunità di carriera. L'Organizzazione Nazionale per la Certificazione delle Qualifiche e l'Orientamento professionale (EOPPEP) unisce le attività e le politiche dei due ministeri e rappresenta l'ente nazionale che fornisce loro supporto scientifico e tecnico per la realizzazione e il miglioramento delle politiche nazionali di orientamento professionale, ma anche per l'erogazione di tali servizi in Grecia.

In Ungheria il governo centrale è responsabile della gestione del sistema educativo con maggiori responsabilità negli ultimi anni in materia di istruzione primaria e secondaria.

Le attività di orientamento e sviluppo sono supervisionate sia dal Ministero Nazionale dell'Economia che dal Ministero delle Risorse Umane. Il Ministero Nazionale dell'Economia si occupa di alcuni elementi delle politiche sul mercato del lavoro, orientamento professionale, preparazione e apprendimento per gli adulti. A partire dal luglio 2015, il Ministero Nazionale dell'Economia è anche responsabile di mantenere le istituzioni di IFP. Contemporaneamente il Ministero delle Risorse Umane supervisiona il sistema educativo, le politiche per i giovani, per l'inclusione sociale, per la famiglia e per l'istruzione a tutti i livelli, dalla scuola primaria alle università. La struttura dei Centri di Informazione per l'Impiego (FIT), al momento presenti negli uffici governativi provinciali, offre accesso diretto a vari materiali utili come film e documentazione informativa sulla tematica dell'occupazione. Nel 2015 è stato fondato il l'Ufficio Nazionale dell'Istruzione e Formazione Professionale e della Formazione degli Adulti (NOVETAL) ed è diventato responsabile della supervisione e dello sviluppo di attività permanenti nel campo dell'IFP in Ungheria. A livello nazionale dei progressi nella consulenza per l'orientamento professionale sono stati portati a termine in due fasi, grazie allo sviluppo del Sistema Ungherese di Orientamento Permanente 2008-2011 e 2012-2015. Il programma ha posto un'enfasi speciale nello sviluppo di strumenti e servizi utilizzabili nell'orientamento professionale, ma anche nella preparazione dei consulenti (es. insegnanti, operatori dei servizi sociali, operatori di orientamento professionale, staff dei Centri per l'Impiego).

In Italia i principali enti pubblici che forniscono orientamento professionale sono il Servizio Pubblico per l'Impiego, i Centri Informagiovani ed alcune realtà private. Lo svolgimento di tali funzioni segue le norme nazionali sulla qualità dei servizi adottate nel 2013; esse definiscono gli standard qualitativi minimi per i servizi e le competenze base degli operatori/consulenti, in linea con quanto indicato nel Sistema Nazionale di Apprendimento Permanente adottato dal governo nel 2012.

I Centri per l'Impiego operano a livello delle aree metropolitane, in linea con quanto deciso dalle singole Regioni italiane. Essi rappresentano il punto di riferimento per coloro che cercano un impiego, per coloro che vogliono cambiare lavoro, per le compagnie in cerca di nuovi membri del personale, per chi è interessato a seguire un corso di formazione ed in generale per chiunque voglia ricevere assistenza. I centri Informagiovani sono localizzati a livello comunale e provinciale ed offrono servizi di orientamento professionale per i giovani (offerte di lavoro, concorsi pubblici, tirocini, corsi di formazione, borse di studio, scuole ed università); offrono inoltre informazioni su eventi culturali, attività per il tempo libero, ma anche riguardanti diverse altre tematiche. Inoltre ogni regione ha il compito di sviluppare un programma più articolato in relazione alle proprie caratteristiche specifiche. Gli enti privati che offrono servizi per l'impiego vengono autorizzati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; fra questi si annoverano agenzie di formazione, cooperative sociali, fondazioni, organizzazioni senza scopo di lucro, sindacati e associazioni di categoria. La Camera di Commercio fornisce inoltre, per gli aspiranti imprenditori ed i nuovi imprenditori, informazioni, consulenza, formazione e servizi di assistenza. La consulenza professionale viene anche fornita a livello scolastico; in alcuni casi vengono forniti programmi di consulenza in caso di abbandono scolastico per alunni non ancora maggiorenni. Anche i giovani stranieri beneficiano di questi servizi. Infine le università possiedono un proprio ufficio di Orientamento e Inserimento Professionale.

In Portogallo, similmente a quanto accade in Grecia e Romania, l'orientamento professionale viene fondamentalmente svolto da entità appartenenti al settore pubblico e dell'istruzione. L'orientamento scolastico e professionale sono sviluppati e realizzati nel campo dell'istruzione primaria e secondaria, dai Servizi di Psicologia e Orientamento, a loro volta supervisionati dalla Direzione Generale per l'Educazione. Nell'ambito dell'istruzione superiore sono gli Uffici di Supporto per l'Inserimento Professionale (GAIP) a fornire assistenza agli studenti. La responsabilità di amministrare e gestire questi uffici spetta alle università che possiedono completa autonomia decisionale in quest'ambito.

Il settore pubblico attraverso l'Istituto per l'Occupazione e la Formazione Professionale, PI (IEFP, P.I.) è incaricato di offrire i servizi per l'impiego (informazioni e orientamento professionale) solo ai disoccupati e agli impiegati alla ricerca di nuove opportunità di lavoro; oltre a servizi alla persona, essi forniscono anche supporto telefonico e in rete.

In Romania l'orientamento professionale è fondamentalmente basato su due strutture: (1) l'istruzione (a livello pre-universitario ed universitario) e (2) il mercato del lavoro (agenzie statali per l'impiego e realtà private). All'interno del sistema scolastico, l'orientamento professionale viene fornito già nelle scuole attraverso corsi specifici o negli uffici di assistenza psico-pedagogica. Questi uffici fanno parte del sistema scolastico e sono presenti nelle scuole con più di ottocento alunni, oppure nel caso di gruppi di scuole. La loro attività è coordinata dal Centro di Assistenza Psico-Pedagogica che è presente in ogni provincia. Nel caso di studenti disabili sono invece le Commissioni per le Competenze Complesse che agiscono per garantire consulenza e diagnosi psicologica.

Tutte le istituzioni sopracitate vengono coordinate a livello regionale dal Centro per le Risorse Educative e l'Assistenza che opera sotto l'autorità dell'Ispettorato Scolastico Regionale (Ministero dell'Educazione). Sono anche presenti a livello universitario, i Centri di Informazione e Orientamento che forniscono informazioni e consulenza nell'ambito dell'orientamento professionale.

L'Istituto delle Scienze dell'Educazione, operante sotto l'autorità del Ministero dell'Educazione, gestisce il Dipartimento per l'Educazione e l'Orientamento; questo svolge, dal punto di vista pratico, l'attività di coordinamento della rete per l'orientamento professionale. All'interno del dipartimento un personale con formazione interdisciplinare ha la funzione di mettere in comunicazione il sistema scolastico con la domanda di lavoro, fornendo corsi e materiale didattico per il personale che lavora con i giovani.

L'orientamento professionale per il mercato del lavoro è fornito sia dal settore privato che da quello pubblico. Il settore pubblico è rappresentato, a livello regionale, dalle Agenzie per l'Impiego, il cui ruolo è quello di limitare la disoccupazione offrendo servizi per tutte le fasce di età: programmi per l'orientamento professionale, programmi di formazione per la reintegrazione e la riconversione al mercato del lavoro, mediazione tra coloro che cercano un'occupazione e i datori di lavoro. Gli Uffici del Lavoro sono localizzati in tutte le regioni e nelle principali città. In questi centri il personale addetto offre consulenza per l'orientamento professionale in particolare a coloro che sono registrati come disoccupati in cerca di un'occupazione.

I servizi per l'orientamento professionale forniti dal settore privato sono attivi principalmente nella ricerca, selezione e collocamento di forza lavoro qualificata e specializzata; di norma sono le grandi aziende ad avvalersi di questo tipo di servizi. Il numero delle organizzazioni che forniscono supporto alle persone in cerca di occupazione, di migliori condizioni di lavoro o migliore stipendio, è comunque limitato. Tutti i servizi privati di orientamento professionale devono essere autorizzati dall'Agenzia Nazionale per l'Impiego.

I.2. PROFESSIONALITÀ E COMPETENZE DI COLORO CHE SVOLGONO L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

In un mondo in costante mutamento, caratterizzato da differenti sfide socio-economiche, l'orientamento professionale deve adattarsi costantemente alle nuove esigenze del mercato del lavoro e a quelle delle persone in cerca di impiego. Di seguito analizzeremo il riconoscimento professionale, l'ambito pratico, lo status professionale, ma anche la formazione dei consulenti per l'orientamento professionale nei paesi partner.

Oltre al settore dell'educazione e a quello dell'impiego, l'orientamento professionale viene fornito in diversi ambiti: assistenza alla gioventù, organizzazioni per i giovani, centri di detenzione, nel settore del commercio (camere di commercio), etc.

Le ONG forniscono alcuni servizi in ambiti in cui le pubbliche istituzioni non sono presenti o non riescono a soddisfare le esigenze. Fra i servizi offerti dalle ONG troviamo: offerta di servizi di supporto all'inclusione (Italia), associazioni per il l'occupazione giovanile (Croazia), supporto ai gruppi svantaggiati (Romania: persone disabili, giovani al di fuori dell'assistenza statale, etc.). Queste organizzazioni danno inoltre un contributo, attraverso vari progetti, all'ideazione di approcci innovativi e supporto mirato.

I sistemi di garanzia di qualità hanno come obiettivo quello di incrementare l'efficienza e la trasparenza del processo di fornitura del servizio e sono fortemente connessi con la professionalizzazione dell'attività.

Analizzando la qualità delle strutture nazionali dei paesi partner, possiamo osservare distinzioni e varianti per quanto riguarda il riconoscimento professionale nel campo dell'orientamento professionale e dei servizi di assistenza.

I paesi partner presentano norme di qualità nei vari ambiti dove viene fornito il servizio per orientamento professionale. Il servizio è fortemente connesso al quadro dell'istruzione ed i paesi partner hanno sviluppato speciali linee guida, norme obbligatorie e descrizioni del profilo professionale per gli specialisti che lavorano nel settore dell'educazione.

Tuttavia i requisiti variano nel caso dei praticanti. I resoconti nazionali dei paesi partner sul sistema di orientamento e consulenza professionale rivelano differenze significative legate al riconoscimento professionale del servizio.

Grecia, Portogallo e Romania ad oggi non dispongono di un sistema strutturato e coerente che garantisca la qualità. Non esiste un metodo o dei contenuti ben definiti dei corsi iniziali di formazione per l'orientamento e la consulenza professionale e questo può portare i programmi e le strategie a divergere dagli obiettivi della politica pubblica. Nella maggior parte dei casi vengono considerate sufficienti per gli operatori nel campo dell'orientamento professionale, qualifiche in settori correlati (ad esempio, psicologia, pedagogia, servizi sociali, sociologia) anche se queste hanno poco o nulla a che fare con le competenze necessarie per l'orientamento.

In Croazia il Servizio di Collocamento Croato ha stabilito nel 2015 le norme di qualità per l'orientamento professionale ed i servizi di selezione, definendo gli standard di lavoro per i fornitori di servizi in questi ambiti. Lo scopo di questo documento è stato quello di determinare e migliorare i servizi, per stabilire una metodologia unica di servizio, e per definire le modalità di scambio di informazioni tra colleghi e coloro che usufruiscono dei servizi. Il documento definisce tre livelli di servizi forniti dal CES: 1) utilizzo di strumenti sul web e servizi di auto-aiuto (attraverso CISOK: Centro per l'Informazione e l'Orientamento Professionale); 2) sessioni di gruppo che forniscono informazioni e consulenza a breve termine; 3) servizi personalizzati completi (compreso il lavoro individuale con i beneficiari).

Le norme di qualità definiscono i procedimenti standard ed il processo di orientamento professionale per studenti e disoccupati e stabiliscono i tipi di orientamento professionale. La fornitura e le modalità di accesso alle informazioni relative alla carriera sono standardizzati per diversi gruppi di beneficiari (disoccupati, datori di lavoro, studenti e professionisti in istituti d'istruzione).

Informazioni relative alla carriera possono avere carattere generale o specifico. La carriera specifica nell'orientamento professionale viene svolta da professionisti con una adeguata preparazione, in grado di lavorare con determinati gruppi di disoccupati (disabili, candidati al lavoro autonomo, etc.).

Il profilo formativo degli operatori di orientamento e consulenza professionale, come anche nella maggior parte dei paesi partner, non è stato ancora definito. Non esiste nessun corso specialistico di laurea o post laurea e neanche alcun titolo specifico che qualifichi gli specialisti del settore.

In Croazia le persone attive nel campo dell'orientamento professionale hanno spesso una diversa preparazione in relazione a quale aspetto specifico dell'orientamento professionale trattano, ma anche della tipologia di servizi che forniscono.

In Ungheria, nel contesto della Strategia Nazionale di Apprendimento Permanente, sono stati sviluppati dei protocolli nazionali per l'orientamento professionale per fornire efficaci linee guida ai professionisti; esse includono le indicazioni di base che i consulenti per l'orientamento professionale dovrebbero seguire.

Negli ultimi anni sono stati fatti alcuni tentativi per assicurare procedure comuni di qualità. Uno di questi è lo sviluppo del "codice etico" in base a norme UE.

Dal 2012, con l'istituzione del Sistema Nazionale di Apprendimento Permanente, l'Italia ha perseguito l'obiettivo di garantire una strategia nazionale e la parità di accesso per tutti gli interessati e la qualità del servizio professionale e di orientamento. Sono state anche sviluppate norme minime di qualità per i servizi di orientamento (tra cui le competenze professionali degli operatori/consulenti) e idonei strumenti di monitoraggio.

Tali soluzioni hanno avuto l'obiettivo di garantire la qualità dei servizi di orientamento e la pari opportunità di accesso per tutti i giovani, il tutto coordinato ed indirizzato per venire incontro alle necessità e le priorità specifiche del territorio (regioni). Purtroppo si segnala che ad oggi, nonostante le misure intraprese, la cooperazione rimane parziale e ci sono difficoltà ad armonizzare l'operato delle regioni.

Gli standard minimi nazionali di qualità per i servizi di orientamento professionale definiscono specifici requisiti per le agenzie di collocamento private per fornitori di servizi di orientamento professionale del settore privato. Enti pubblici e privati che intendono fornire intermediazione nel mercato del lavoro (agenzie per il lavoro/Centri per l'Impiego), ricerca e selezione del personale o supporto per la ricollocazione professionale, devono richiedere l'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro.

Enti che intendono fornire orientamento, servizi di collocamento, monitoraggio delle tendenze del mercato del lavoro, devono richiedere l'accreditamento. Inoltre, i fornitori di servizi devono seguire i requisiti in materia di gestione della qualità definiti a livello regionale. Non esistono però requisiti particolari per gli operatori. In Romania ci sono alcune norme obbligatorie che regolamentano l'orientamento professionale. Per i servizi forniti agli adulti (18+), il fornitore è tenuto ad ottenere una certificazione da parte dell'Ufficio di Collocamento.

I criteri per ottenere tale certificazione includono principalmente i requisiti professionali del personale (numero di professionisti) e precise caratteristiche dello spazio/luogo in cui viene fornito il servizio. Gli standard di qualità non sono però fissati in maniera precisa.

D'altra parte, il personale che fornisce orientamento e consulenza professionale nel quadro educativo deve possedere una formazione specifica (laurea in psicologia, laurea o master in psicologia scolastica) e deve poter soddisfare le mansioni indicate dal ministero.

Il Ministero della Pubblica Istruzione inoltre, emette delle direttive dove si delinea il funzionamento, l'organizzazione e le responsabilità dei centri di consulenza nelle scuole (Centro per le risorse educative e di assistenza, centri di assistenza psico-pedagogico).

Ci sono stati alcuni tentativi di riconoscere professionalmente le attività e il profilo degli operatori di orientamento e consulenza professionale: nel 1999 sono stati sviluppati gli standard professionali per la figura del consulente di orientamento professionale, nel 2010 per quella del consulente scolastico, nel 2011 per il consulente professionale, nel 2011 per lo specialista in collocamento mirato e nel 2012 per l'animatore. Nonostante questi sforzi, il requisito principale per la pratica dell'orientamento professionale è quello di presentare un certificato attestante la propria formazione nel campo psico-socio-pedagogico.

Come detto i professionisti nel campo dell'orientamento professionale possono avere formazioni diverse nelle varie aree psico-socio-pedagogiche, a seconda del campo in cui operano. Solo pochi programmi di master forniscono una formazione specifica, fra questi troviamo il corso di "Scienze dell'educazione permanente e della formazione continua" dell'Università di Bologna (Italia), il master sull' "Orientamento delle risorse umane" presso l'università di Szent Istvan (Ungheria) o il "Master Europeo per l'Educazione degli Adulti" alla West University (Romania).

Nella maggior parte dei casi quindi i professionisti provenienti da tutti i paesi partner sono costretti a fare affidamento sulle opportunità di formazione in ambiti connessi con il loro lavoro. Al fine di aggiornare e mantenere la propria preparazione, gli operatori giovanili possono frequentare corsi in rete, seminari o accrescere le proprie competenze attraverso l'autoeducazione, utilizzando risorse online (pubblicate in particolare da organizzazioni europee come Eurguidance, Cedefop, etc.)

Le associazioni professionali hanno un ruolo fondamentale nel fornire indicazioni, strumenti e supporto per lo sviluppo professionale, in alcuni casi offrendo speciali opportunità di formazione focalizzate su aspetti specifici dei metodi di orientamento professionale.

In alcuni paesi partner esistono organizzazioni professionali dedicate all'orientamento professionale. Nella maggior parte dei casi, come in Croazia, Grecia, Portogallo e Romania, alcuni professionisti nel campo dell'orientamento professionale potrebbero essere iscritti all'albo degli psicologi, mentre altri ad altre associazioni professionali.

In Ungheria è l'Associazione Ungherese per l'Orientamento all'Educazione Superiore a rappresentare gli apprendisti operatori nel campo dell'orientamento professionale e a servire servizi di orientamento agli studenti, nonostante i suoi membri abbiano preparazioni talvolta molto diverse. Inoltre la Fondazione Kontackt (per i giovani operatori) mette in contatto i professionisti nel campo dell'orientamento aventi differente tipologia di preparazione e fornendo formazione e consulenza.

In Italia l'Associazione Nazionale Orientatori (ANSOR) accreditata dal Ministero dell'Istruzione e dell'Università, promuove la cultura dell'orientamento professionale ed è incaricata di riconoscere il ruolo professionale di coloro che sono coinvolti nel guidare e assistere chiunque debba fare delle scelte in momenti di transizione o di difficoltà. Essa mantiene e gestisce l'Albo ANSOR dei Consulenti per l'Orientamento Professionale ed offre, in collaborazione con le università, un corso base online di un anno per i professionisti. Nel 2004 è stata fondata l'associazione denominata "Società Italiana per l'Orientamento - SIO"; essa raccoglie i professionisti che lavorano nel campo dell'orientamento, al fine di garantire gli operatori attraverso lo sviluppo e la ricerca nel settore, la proposta di buone pratiche, la promozione dell'orientamento come processo permanente nel raggiungimento della realizzazione personale.

Per quanto concerne i metodi e gli strumenti utilizzati dagli operatori giovanili nel settore dell'orientamento professionale, possiamo concludere che non sono state osservate particolari differenze fra i paesi partner. Gli strumenti vengono scelti in base ai bisogni specifici di ogni singolo giovane. In una certa misura ed in relazione alla loro formazione, gli operatori utilizzano strumenti psicometrici, come ad esempio: questionari sulla personalità, test attitudinali, etc. Essi possono anche utilizzare altri strumenti presi in prestito da altre discipline.

In linea con gli Standard Nazionali Minimi di Qualità (Italia), esistono strumenti raccomandati in maniera ufficiale applicati nell'orientamento professionale. Essi si rivelano utili nella trasmissione di informazioni, per il primo orientamento, per l'orientamento in materia di istruzione e per l'accompagnamento e la guida in transizione. Sono state inoltre realizzate alcune piattaforme per l'orientamento professionale sulla rete.

L'orientamento professionale nella maggior parte dei paesi offre supporto soprattutto attraverso servizio informazioni, ma anche con la valutazione delle competenze, metodi di ricerca del lavoro e fornendo consulenza sulla formazione professionale. Soltanto in Italia la politica pubblica offre un supporto anche dopo l'inserimento lavorativo. Infine esistono alcune ONG che cercano di fornire supporto per ogni fase della vita lavorativa.

I paesi partner segnalano alcune difficoltà e sfide, spesso legate a fattori socio-economici o personali, che gli operatori giovanili devono fronteggiare nel fornire orientamento professionale. Soprattutto in Romania e Grecia gli operatori giovanili vengono spesso sovraccaricati con diverse mansioni e agiscono di norma in condizioni di scarsi finanziamenti da parte dello Stato.

Altri paesi, come la Croazia e la Romania, segnalano una mancanza di strumenti e conoscenze. Anche pesanti cambiamenti della legislazione possono portare a confrontarsi con sfide complesse, come riportato dall'Ungheria, dove le nuove emergenti politiche nel sistema dell'orientamento permanente, mostrano ambiguità e mancanza di chiarezza. Gli stessi beneficiari, ovvero i giovani, rappresentano talvolta una sfida (Italia, Ungheria).



I.3. SPECIALI MISURE DI SOSTEGNO PER GIOVANI SVANTAGGIATI

Idealmente le politiche per l'occupazione dovrebbero contribuire a raggiungere l'equità sociale e l'inclusione per tutte le categorie della popolazione europea attiva. Ma molti dei gruppi emarginati e svantaggiati, che dovrebbero essere il bersaglio dei servizi di orientamento professionale tendono ad essere i più restii a utilizzare tali servizi che vengono forniti in un contesto istituzionale formale.

Mentre una qualche forma di servizio di orientamento è generalmente a disposizione degli studenti in tutti i paesi partner, ci sono solo pochi servizi mirati per coloro che sono considerati 'a rischio' o svantaggiati (ad esempio, le persone con disabilità, i giovani adulti dell'assistenza statale, madri single e anziani attivi, etc.). Nella sezione seguente riassumeremo le possibilità di sostegno, in particolare quelle a cui possono accedere i giovani disoccupati in tutti i paesi partner, al fine di ottenere una migliore comprensione delle loro esigenze e sfide.

Le politiche per l'occupazione dei paesi partner sono fortemente influenzate dalla strategia Europa 2020 per la crescita e l'occupazione. Di conseguenza i paesi partner hanno sviluppato programmi speciali finanziati dal Fondo Sociale Europeo per l'inclusione dei giovani svantaggiati (soprattutto NEET, altri gruppi svantaggiati di giovani come quelli con disabilità o a rischio sociale, in base alle esigenze nazionali), ad esempio Garanzia Giovani e Programma Operativo per il Capitale Umano. Tali programmi sono rivolti a soggetti pubblici e privati, che dovranno fornire dettagliati piani di attuazione (proposta di progetto) affinché essi vengano finanziati.

Il tasso di disoccupazione giovanile è una variabile che dimostra il successo di questi programmi; tuttavia non sono ben documentati i dati sull'accesso dei giovani svantaggiati all'orientamento professionale; in generale esso è piuttosto basso, infatti la domanda di servizi per l'orientamento professionale è maggiore delle opportunità offerte.

Uno studio rumeno afferma che soprattutto i giovani con esigenze particolari, non sono supportati dal servizio di orientamento professionale o da quello per l'impiego. Anche la posizione sul territorio rappresenta un fattore che può influire sullo scarso accesso all'orientamento, essendo più complicato per la struttura istituzionale raggiungere le zone più marginali. Ci sono ad ogni modo, alcuni esempi di adozione di approcci specifici per i giovani a rischio, alcuni inclusi nelle politiche nazionali:

In Croazia gli studenti con problemi di sviluppo e gravi problemi di salute vengono identificati grazie all'indagine sulle intenzioni professionali, che il Servizio di Collocamento Croato effettua ogni anno scolastico.

Dopo una valutazione psicologica o di un processo di riabilitazione professionale, viene rilasciata l'opinione di un gruppo di esperti con le raccomandazioni dei programmi educativi da seguire; tutto ciò in accordo con le capacità e abilità individuali dello studente, ma anche delle necessità del mercato del lavoro e le opportunità di formazione per gli studenti nel settore. Tuttavia va notato, che non tutti gli studenti sono coinvolti nel processo di assistenza e di sostegno, soprattutto nel caso di adolescenti, in particolar modo se facenti parte di gruppi svantaggiati.

Alcune università greche, come l'Università Aristotele di Salonicco forniscono servizi specializzati per studenti appartenenti a Gruppi Sociali Vulnerabili, mirate a sviluppare le loro qualifiche professionali e migliorare il loro inserimento lavorativo. Questo servizio è offerto dall'Ufficio Liaison della Struttura per la Carriera e l'Occupazione.

In Ungheria sono state avviate politiche come la Strategia per lo Sviluppo dell'Istruzione Pubblica 2003 e la Strategia per lo Sviluppo della Formazione Professionale 2005-2013; esse hanno l'obiettivo di risolvere la difficile sfida di fornire supporto ai gruppi svantaggiati, in particolare l'orientamento professionale per la popolazione Rom e dei giovani con bisogni specifici rappresentano le aree dove l'intervento è più urgente. Tali strategie hanno l'obiettivo di favorire l'integrazione dei gruppi svantaggiati all'interno del sistema educativo e successivamente in quello dell'orientamento professionale. Altre misure di intervento, su scala relativamente più ristretta, come ad esempio il progetto "Provvisorie per il viaggio" lanciato nel 2005 e finanziato dalla Fondazione Pubblica per i Rom in Ungheria, mira a ridurre l'abbandono scolastico dall'IFP attraverso un programma di borse di studio in combinazione con servizi di tutoraggio. Il sottoprogramma "Strada per una professione" fornisce un limitato supporto finanziario per gli studenti svantaggiati IFP e per i loro insegnanti che svolgono il ruolo di tutor.

In Italia i servizi del Centro per l'Impiego forniscono collocamento mirato per assistere le persone con disabilità e le persone di categorie protette. C'è anche un ufficio speciale per i migranti con mediatori linguistici e culturali per aiutarli a sfruttare le opportunità di lavoro.

I.4. ALLEGATO: ESEMPI DI BUONE PRATICHE NEI PAESI PARTNER

CROAZIA

Nome: Sirius – Centre for psychological counselling, education and research

Indirizzo: Bužanova 10, 10000 Zagreb, Croatia

Tel/E-mail: 00385 1 6701 224; info@centar-sirius.hr

Pagina web: www.centar-sirius.hr

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA:

L'obiettivo generale del progetto Centro Giovani per il Lavoro – progetto pilota nella regione di Sisak-Moslavina, è quello di aumentare l'occupabilità dei giovani disoccupati della zona (la più sottosviluppata in Croazia) tramite la costituzione di due centri giovani a Sisak e Glina aventi l'obiettivo di sviluppare e supportare il lavoro. Con l'aiuto di questo progetto, le strutture dei Centri Giovani a Sisak e Glina sono state allestite; attraverso la formazione di un Job Club Leader e 100 ore di formazione e sostegno individuale, sono stati formati 20 giovani disoccupati con preparazione nelle discipline umanistiche e/o nelle scienze sociali. I Centri Giovani per il Lavoro hanno fornito corsi di formazione intensivi a 60 giovani disoccupati attraverso 9 cicli didattici. Oltre ad una formazione intensiva focalizzata sulle competenze necessarie per lavorare, sono state anche fornite informazioni utili e orientamento ad altri 152 giovani in cerca di orientamento professionale ed in cerca di lavoro.

DESTINATARI (GRUPPI DI GIOVANI SVANTAGGIATI):

- 20 giovani disoccupati istruiti con diploma in materie Umanistiche e/o Scienze Sociali che sono stati accettati nel programma di formazione per il futuro Centro Giovani per il Lavoro. 2 persone sono state assunte nei recentemente formati Centri Giovani per il Lavoro in varie zone rurali, sottosviluppate della Croazia.
- 60 giovani disoccupati (lungo-termine) hanno seguito un programma intensivo di ricerca del lavoro di 3 settimane sotto la supervisione del Youth Job Club Leader
- 100 disoccupati (lungo-termine) della comunità locale avranno accesso alle attività del Centro Giovani per il Lavoro

ASPETTI/RISULTATI IMPORTANTI DELLA BUONA PRATICA:

Questo progetto ha guidato diversi tipi di attività finalizzate a dare sostegno ai giovani disoccupati nelle comunità locali, affiancandosi a quelle dei servizi ufficiali per il lavoro. Alcune categorie di giovani che vivono nelle comunità di queste zone (a causa dell'isolamento geografico), come ad esempio quelli appartenenti alle minoranze nazionali, le persone con disabilità, con minori opportunità educative, persone delle aree rurali, etc., corrono maggiori rischi di rimanere disoccupati. L'istituzione di questi Centri Giovani per il lavoro ha reso l'educazione non formale più accessibile per i giovani, in termini geografici e finanziari. Frequentando i corsi dei centri, i beneficiari hanno potuto ricevere una certa formazione, guadagnare competenze specifiche necessarie per lavorare e hanno ampliato la loro rete di contatti; tutto questo fornisce loro un bagaglio che li faciliterà nel processo di ricerca di lavoro.

Tutte le attività svolte hanno permesso a questi giovani di essere più attivi nella ricerca di lavoro e nel campo del lavoro autonomo. I giovani coinvolti nel progetto hanno sviluppato un approccio proattivo verso l'occupazione e la loro rete di contatti. Tutte le attività sono state svolte in base alle necessità dei giovani disoccupati; è stato fornito loro molto supporto (computer, internet, etc). Queste attività hanno portato ad un maggiore tasso di occupazione per i partecipanti al corso, grazie all'acquisizione di abilità specifiche e un'attitudine positiva nei confronti dell'impiego.

Autore: Iva Šverko, PhD e Toni Babarović, PhD dell' Institute of Social Sciences Ivo Pilar
Tel/E-mail: Iva.Sverko@pilar.hr; Toni.Babarovic@pilar.hr
Pagina web: www.putkarijere.hr (Career Path)

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA:

Put karijere (percorso di carriera) è un sito internet interattivo che fornisce numerosi questionari psicologici di qualità e scientificamente testati, per tutti coloro che hanno intenzione di pianificare il proprio percorso professionale. Tutti i questionari possono essere utilizzati gratuitamente e forniscono dei risultati che possono rivelarsi utili nel processo di pianificazione del percorso professionale. Sul sito le persone possono trovare maggiori informazioni riguardanti i propri interessi professionali, i valori che si possono trovare e realizzare sul posto di lavoro, le difficoltà che le persone possono incontrare nel trovarsi a prendere decisioni relative alla carriera e come risolverle, indicazioni su come gestire una carriera e ricevere consigli su come migliorarla. Compilando il questionario sarà possibile disporre di maggiori informazioni sui tratti e le caratteristiche relative al loro processo di pianificazione della carriera. Questo sito fa parte di un più ampio progetto scientifico portato avanti da autori e collaboratori della Fondazione Croata della Scienza.

DESTINATARI (GIOVANI SVANTAGGIATI):

Questo sito può essere utilizzato da chiunque abbia bisogno di un riscontro di qualità sui propri tratti e caratteristiche, durante la fase di ricerca di un lavoro adeguato o di cambio di carriera. Può anche essere utile a persone disoccupate come strumento di auto-riflessione nell'ottica di prendere decisioni relative alla carriera lavorativa.

ASPETTI/RISULTATI INTERESSANTI DELLA BUONA PRATICA:

Questo sito rappresenta un esempio di connessione fra i risultati della ricerca scientifica e l'applicazione pratica ed è perciò un caso non molto comune in Croazia. Il suo sviluppo è avvenuto nell'ambito del progetto Vocational Development in Adolescence: Setting the Adolescent Career Transition, ed è stato condotto da Iva Šverko Dott. Ric. e Toni Babarović Dott. Ric. all'Istituto di Scienze Sociali Ivo Pilar. L'obiettivo del progetto è stato quello di individuare i fattori chiave di una efficace transizione dalla scuola al lavoro o dalla scuola all'università. Il progetto si è posto l'obiettivo di i fattori chiave di una positiva transizione dalla scuola al lavoro o dalla scuola all'università. Il progetto include una ricerca e un'indagine pratica. Nella parte di ricerca è stato stabilito e verificato un modello per il processo di transizione dell'adolescente, mentre nella parte pratica è stato sviluppato il sito web Put karijere (percorso di carriera). Sul sito possiamo trovare diversi questionari psicologici:

- Inventario degli interessi figurato e descrittivo
- Inventario della sfera personale - modello sferico degli interessi e delle competenze
- Inventario dei valori
- Inventario della maturità professionale
- Adattamento della carriera- Valutazione delle competenze
- Valutazione delle condizioni attitudinali
- Difficoltà decisionali nell'ambito della carriera
- Profilo decisionale nell'ambito della carriera

GRECIA

Nome: Greek Manpower Employment Organization (OAED)

Indirizzo: Ethnikis Antistaseos 8st, 17456 Greece, Alimos

Tel/E-mail 0030-2109989500 / infoportal@oaed.gr

Pagina web: <http://www.oaed.gr/>

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA:

Il Forum riunisce i NEET e le imprese mediante la promozione dei servizi di OEAD e ponendo particolare enfasi sui servizi di orientamento, formazione e opportunità di lavoro. Le attività del Forum includono: opportunità di carriera e lavoro, gruppi di discussione, seminari, informazione EURES; supporto alla stesura del CV; presentazioni dettagliate delle iniziative Garanzia Giovani e varie attività connesse a GG in Grecia.

DESTINATARI (GIOVANI SVANTAGGIATI):

Il Forum si è tenuto come un evento giornaliero nel maggio 2014 ed è stato il quarto di questo tipo organizzato dall' Organizzazione Greca Manpower per l'Occupazione (OAED) negli ultimi tre anni. Il Forum ha avuto come destinatari i NEET ed altri gruppi, incluso persone in cerca di lavoro e datori di lavoro ed è stato concepito come un mezzo per rendere attivi gli utenti e comunicare loro in maniera precisa i servizi offerti dall'OAED.

ASPETTI/RISULTATI IMPORTANTI DELLA BUONA PRATICA:

Il Forum del 2014 ha richiamato circa 2000 partecipanti. Sia il Seminario, che il supporto alla stesura del CV hanno fatto registrare un gran numero di partecipanti (rispettivamente 270 e 525), rispetto a quanto ci si attendesse (240 e 300). Inoltre, il 51% dei partecipanti ha affermato di voler proseguire il percorso attraverso sedute più approfondite di orientamento con l'OAED (il che rappresentava l'obiettivo primario del seminario); il 64% ha dichiarato di aver trovato il seminario dell'OAED utile. Nuovi forum sull'occupazioe sono stati previsti per il futuro prossimo.

Nome: Greek Manpower Employment Organization (OAED)

Indirizzo: Ethnikis Antistaseos 8st, 17456 Greece, Alimos

Tel/E-mail 0030-2109989500 / infoportal@oaed.gr

Pagina web: <http://www.oaed.gr/>

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA:

Oltre a puntare ad attivare e responsabilizzare gli utenti attraverso un'immediata integrazione nel mercato del lavoro, i seminari forniscono informazioni dettagliate riguardanti tutti i servizi di orientamento offerti dall'OAED e l'opportunità di prendere parte ad uno specifico gruppo di orientamento. La pratica segue un approccio di apprendimento empirico, dove i partecipanti vengono suddivisi in gruppi di lavoro per discutere specifici casi studio e affrontare esercizi specifici. Alla fine hanno l'opportunità di lavorare con una figura specializzata nell'orientamento per approfondire l'argomento e scrivere i loro CV. Infine questa pratica è anche progettata per fornire ai partecipanti gli strumenti e le conoscenze che permettano loro di scegliere autonomamente il migliore programma di orientamento dell'OAED.

DESTINATARI (GIOVANI SVANTAGGIATI):

Nel 2012, l'Organizzazione Greca Manpower per l'Occupazione (OAED) ha introdotto questa pratica come programma pilota, con l'obiettivo di informare approfonditamente i disoccupati sui servizi forniti dall'OAED. Dal 2013 la pratica è stata sviluppata sistematicamente tramite l'organizzazione di seminari tre volte all'anno, che si tengono in differenti direzioni regionali OAED.

ASPETTI/RISULTATI IMPORTANTI DELLA BUONA PRATICA:

La pratica dovrà essere estesa ad altre regioni della Grecia. Ad oggi sono stati svolti 33 seminari e seguiti 1150 destinatari. Fra questi 906 sono stati indirizzati a servizi di orientamento professionale, 166 sono stati assunti o formati ulteriormente.

UNGHERIA

Public Education Bridge Programmes

Eseguendo complessi compiti pedagogici, sociali, culturali, educativi, per sviluppare le competenze e la personalità, il Public Education Bridge Programmes assiste gli studenti nella scelta delle scuole secondarie o della formazione professionale, ma anche nell'ottenimento di conoscenze necessarie per trovare lavoro ed iniziare una vita indipendente. Gli studenti in età scolare che hanno terminato le scuole elementari, ma che non sono ancora stati ammessi alle scuole secondarie, possono continuare i loro studi nel programma Bridge I per volontà della scuola primaria. La formazione organizzata nel programma Bridge I integra le conoscenze e le competenze necessarie per la prosecuzione degli studi, fornendo percorsi di sviluppo differenziati disegnati in base alle esigenze specifiche e le capacità del soggetto.

La formazione organizzata nel programma Bridge I prepara gli studenti per l'acquisizione di metodi di apprendimento adeguati alle loro capacità individuali ed alle funzioni del quadro di orientamento professionale. Qui gli studenti vengono introdotti alle conoscenze necessarie per entrare nel mercato del lavoro.

Nel quadro del programma Bridge I, gli studenti svolgono un esame di ammissione ad una scuola secondaria. Al completamento del programma la scuola rilascia un certificato che attesta il raggiungimento dei requisiti di studio. Il programma Bridge I prevede, qualora si manifesti la necessità, di fornire un alloggio agli studenti.

Se lo studente in età scolare non è in possesso di una licenza di studi elementare, durante l'anno scolastico nel quale compie quindici anni, se è comprovato che lui/lei ha completato con successo sei anni nella scuola elementare, la scuola procede all'ammissione dello studente al programma Bridge II. Il bagaglio educativo fornito dal programma Bridge II, motiva gli studenti ad apprendere e sviluppare le abilità richieste per legge per alcune professioni; svolge funzioni di orientamento professionale per questo tipo di occupazioni e può preparare per l'acquisizione di una qualifica professionale parziale. I partecipanti al programma Bridge II devono sostenere un esame finale per diplomarsi e ricevere un attestato dalla scuola. Il superamento con successo dell'esame finale certifica la qualifica professionale parziale e dà il diritto di continuare in una scuola media.

Nel contesto del programma Bridge II, gli studenti acquisiscono tutte le conoscenze necessarie per iniziare la formazione professionale e anche acquisire gli elementi di conoscenze teoriche e pratiche necessarie per iniziare la formazione professionale. A seguito del completamento con successo del programma Bridge II, gli studenti saranno preparati per l'esame professionale durante l'anno, o gli anni, del corso di orientamento.

Nel quadro dei Programmi Educativi Pubblici Bridge le attività, come corsi e programmi per il complesso sviluppo degli studenti, sono equamente distribuiti in orario mattutino e pomeridiano. Gli insegnanti che partecipano alla realizzazione di attività educative pensate in base alle capacità specifiche degli studenti, possono ricevere un'integrazione salariale nel caso in cui non meno del 70% dei loro studenti, coinvolti nell'attività didattica durante l'anno scolastico, superino con successo un test d'ingresso scritto per la scuola media, oppure, nel caso del programma Bridge II, accedano al secondo anno con successo.

Nell'ambito dei Programmi Educativi Pubblici Bridge, vengono anche organizzati corsi mirati per coloro che non hanno ancora terminato le scuole elementari entro la fine della scuola dell'obbligo ed hanno completato con successo meno di sei anni di scuola elementare; tali corsi permettono allo studente di cominciare una scuola professionale nel quadro delle qualifiche professionali definite dal Decreto Governativo sul Registro Nazionale delle Qualifiche Professionali.

I progetti a scopo educativo dei Programmi Educativi Pubblici Bridge seguono le normative delineate in un decreto specifico emesso dal ministro responsabile dell'educazione. Tali programmi includono i principi di organizzazione di gruppo, il sistema di strumenti di sviluppo e il quadro normativo sulla valutazione/stima e la supervisione degli studenti e dell'attività pedagogica.

I Programmi Educativi Pubblici Bridge possono essere organizzati in scuole primarie e secondarie nel quadro stabilito dal governo. Le istituzioni che partecipano ai programmi sono nominati dall'ufficio governativo.

Il progetto Bridge to Business

Il progetto Bridge to Business (HRom in ungherese) si basa su un nuovo approccio per l'inclusione dei Rom attraverso la promozione dell'occupazione sul mercato del lavoro primario, più precisamente nel settore privato, e mediante l'approfondimento delle pratiche di assunzione responsabile. L'obiettivo principale del progetto è quello di facilitare l'accesso al lavoro come impiegati e nelle compagnie private, dei Rom in possesso di un diploma di scuola superiore o di un titolo universitario.

L'obiettivo a lungo termine del progetto è quello di contribuire all'entrata dei Rom nella classe media e di sviluppare una società inclusiva, caratterizzata da minori pregiudizi e atteggiamenti anti-Rom. Il progetto mira anche a sensibilizzare le comunità Rom rispetto al valore della formazione. Si prevede che saranno raggiunti buoni risultati attraverso l'incremento delle possibilità occupazionali e di costruzione di carriera fra i giovani Rom.

Il concetto alla base del progetto va oltre quelle che sono di norma le aspettative dei più comuni programmi per l'occupazione dei Rom, che usualmente sono rivolti a persone dal basso livello di istruzione o a disoccupati di lungo termine e propone misure alternative per incrementare l'occupazione dei Rom. Le attività supportano i potenziali dipendenti Rom preparandoli per entrare con successo nel mondo del lavoro aziendale. D'altra parte il progetto sostiene anche le società del datore di lavoro ad adattare le loro procedure interne al fine di sostenere l'inserimento e l'integrazione dei meno competitivi candidati Rom, creando un ambiente più inclusivo. Da questi interventi emergeranno nuove conoscenze utili alla progettazione di strumenti di politica sociale più performanti, che permetteranno di colmare il divario tra la minoranza Rom relativamente istruita e il settore delle imprese.

Gli interventi svilupperanno, testeranno e valuteranno rigorosamente, i vari servizi alle persone e alle imprese. CEU CPS è responsabile per la valutazione di impatto del progetto. Il monitoraggio e la valutazione del progetto si concentrerà sia sullo sviluppo personale dei partecipanti, nonchè sui potenziali cambiamenti che esso potrebbe innescare per ciò che riguarda l'etica aziendale.

ITALIA

Nome: Cooperativa Il Cenacolo- Società Cooperativa Sociale Onlus (member of the biggest consortium of social cooperatives in Florence: Gruppo Cooperativo Co&So)
Indirizzo: Via Leopoldo Pellas 20/A-B - 50141 Firenze
Tel/E-mail +39 055 / 6584985 segreteria@coopcenacolo.it and culturaro@coopcenacolo.it
Pagina web: <http://www.coopcenacolo.it/index.php> and <http://coeso.org/>

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA:

Il progetto NEET-WORK è stato sviluppato tra l'ottobre 2014 e l'ottobre 2015 dalla cooperativa sociale Il Cenacolo. Tale progetto ha fatto parte dei 17 progetti pilota finanziati dalla Regione Toscana tramite il progetto Giovanisì indirizzati in maniera specifica ai NEETs. Il progetto ha coinvolto un ampio numero di realtà, sia pubbliche che private, come ad esempio i comuni (Firenze, Scandicci, Fiesole, Calenzano, e altri), scuole IFP, servizi sanitari, associazioni di categoria e centri giovani che operano nelle città coinvolte.

Il progetto ha avuto l'obiettivo di sviluppare una strategia di azione portata avanti da una rete di enti locali attivi nel settore dell'educazione, della formazione e della consulenza, mirata ad identificare i giovani NEETs (giovani tra 18 e i 30 anni che non sono inseriti in alcun percorso di formazione, istruzione o lavoro) nella Provincia di Firenze e coinvolgerli in laboratori di orientamento, seminari sulla ricerca attiva del lavoro, sessioni di orientamento individuale e corsi di formazione per migliorare le loro competenze trasversali. L'obiettivo finale del progetto è stato quello di supportare i NEETs a prendere decisioni in maniera consapevole, su come accedere al mercato del lavoro e/o come scegliere un percorso di orientamento professionale. Inoltre, i NEETs sono stati incoraggiati a registrarsi al portale Garanzia Giovani e a sostenere colloqui di lavoro presso il Centro per l'Impiego.

DESTINATARI (GIOVANI SVANTAGGIATI):

NEETs (giovani che non sono inseriti in alcun percorso di formazione, istruzione o lavoro) di età compresa tra 18 e 30 anni residenti nella Provincia di Firenze.

ASPETTI/RISULTATI INTERESSANTI DELLA BUONA PRATICA:

Il 60% dei partecipanti aveva un'età compresa tra 18-25 anni, la distribuzione in relazione al genere è stata circa del 50-50%. Sono state svolte 4 edizioni delle attività del progetto tra l'ottobre 2014 e l'ottobre 2015 con la partecipazione di 124 NEETs:

- 73 partecipanti ai seminari di orientamento
- 43 partecipanti ai seminari di ricerca attiva di lavoro e 67 partecipanti a quelli sulla stesura del CV & 57 a simulazioni di colloquio di lavoro
- 102 partecipanti ai corsi di formazione per l'accrescimento delle abilità trasversali
- 5 partecipanti alle sessioni individuali di orientamento.

Al termine del progetto 92 partecipanti si sono registrati al portale Garanzia Giovani; 27 hanno trovato lavoro o tirocini con possibilità di assunzione.

Nome: "Migrants Desk" at the Public Employment Center (Sportello Immigrati presso il Centro per l'Impiego) / Management by Consorzio Mestieri

Indirizzo: depends on the PES address, for further information visit:

<http://www.cittametropolitana.fi.it/lavoro/centri-per-limpiego/centri-per-limpiego-sedi-e-orari/>

Tel: depend on the PES address (see above)

e-mail: Simin Shahbazi: shahbazi@coopcenacolo.it , Marco Antonucci: firenze@mestieritoscana.it

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA:

Lo Sportello Immigrati è un servizio all'interno dei 9 Centri per l'Impiego a Firenze, che offre servizi di orientamento e consulenza legale ai cittadini non comunitari sui problemi relativi all'impiego che possono sorgere a causa della differente posizione legale che questi hanno a paragone dei cittadini italiani e comunitari. Lo Sportello Immigrati è un servizio di informazioni con l'obiettivo di supportare sia i cittadini di paesi terzi che le aziende per quanto concerne le normative sull'impiego e fornire aiuto ai cittadini non comunitari nelle risoluzioni di problemi legati al lavoro. Lo Sportello è gestito dal consorzio Mestieri (di cui Formazione Co&So fa parte) insieme con gli altri Centri per l'Impiego pubblici a livello regionale.

Il servizio offre:

- Informazioni riguardanti il mercato del lavoro a livello locale, le professioni, opportunità di formazione in base alle necessità dei clienti (attraverso interviste dal vivo o per telefono), fornitura di materiali stampati riguardanti i servizi offerti, informazioni sulle normative legate alla condizione legale degli stranieri in Italia.
- Orientamento per indirizzare i clienti nel percorso professionale più appropriato (max. 90 minuti per cliente) in base a:
 - Delianezazione di un primo Profilo del livello di formazione del cliente, precedenti esperienze di lavoro, competenze, ambizioni e necessità relative al lavoro e valutazione delle tendenze del mercato del lavoro locale ed opportunità di formazione.
 - Sviluppo del Piano di Azione Individuale, che descrive le azioni che la persona dovrà intraprendere, con l'aiuto del Centro per l'Impiego, per trovare un lavoro/corso di formazione..

-
- Mediazione Culturale e Linguistica per i cittadini non comunitari (30 min. su appuntamento) per aiutarli a comprendere i servizi locali e le caratteristiche del mercato del lavoro. Il servizio prevede la traduzione dei documenti più importanti e del CV del cliente, nelle seguenti lingue: Albanese, Cinese, Arabo, Rumeno, Bengalese, Inglese, Spagnolo e Francese.
- La buona pratica è finanziata dalla Regione Toscana attraverso i fondi FSE.

DESTINATARI (GIOVANI SVANTAGGIATI):

Coinvolge cittadini non comunitari e datori di lavoro disposti ad assumere lavoratori extracomunitari o che ne hanno già alle dipendenze nella loro compagnia. Tuttavia, dal momento che la maggioranza sono giovani cittadini dei paesi del terzo mondo ed i funzionari non sono del settore dell'istruzione, dell'orientamento e della formazione, esso rappresenta una buona pratica per il gruppo target del nostro progetto.

ASPETTI/RISULTATI INTERESSANTI DELLA BUONA PRATICA:

Dall'inizio dell'erogazione del servizio (gennaio 2017), approssimativamente 2000 migranti hanno visitato lo Sportello Immigrati e la quasi totalità di questi ha sviluppato/aggiornato il proprio CV con l'aiuto dello staff dello Sportello e dei mediatori culturali. Tutti i clienti hanno ricevuto supporto nella ricerca di lavoro sul portale per il lavoro della Regione Toscana (<http://idolweb.cittametropolitana.fi.it>); almeno il 50% di loro hanno potuto seguire un corso gratuito di lingua italiana e per il 5% dei giovani migranti è stata inviata una richiesta di adesione alla Garanzia Giovani.

Dal punto di vista qualitativo, le iniziative intraprese, hanno permesso ai giovani migranti di ottenere una migliore visione d'insieme delle proprie opportunità all'interno del mercato locale del lavoro e di ricevere supporto nel trovare lavoro o formazione.

ROMANIA

Nome: L'ufficio del collocamento mirato - Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Harghita

Indirizzo: Piața Libertății nr. 5, 530140 Miercrea Ciuc, Romania

Tel/E-mail +40 266 314711, office@dgaspchr.ro, caagheorgheni@gmail.com

Pagina web: www.caahr.ro, www.dgaspchr.ro

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA:

Il collocamento mirato è un servizio di supporto basato sulle linee guida dell'EUSE. L'ufficio di collocamento mirato è stato fondato nel 2014 per un progetto incentrato sull'inclusione dei giovani a rischio nel mercato del lavoro. Nel contesto del progetto sono stati creati anche altri tre uffici in zone differenti della regione di Harghita. L'approccio utilizzato dai consulenti (consulenti di orientamento professionale, tutors) si è basato sulle necessità personali dei beneficiari ed ha coinvolto direttamente quest'ultimi nel processo di ricerca del lavoro. Il processo di sostegno si è basato su 5 fasi principali: impegno in prima persona del cliente - informazione ed impegno attivo da parte del cliente nel percorso di supporto; creazione del profilo professionale attraverso una valutazione psicologica approfondita mirata ad evidenziare la necessità di una specifica formazione; impegno di lavoro, l'impegno del datore di lavoro, supporto on the job - off the job (sul posto di lavoro e fuori).

In base alla metodologia i beneficiari possono/devono essere seguiti durante tutte le fasi dell'impiego: raccolta di informazioni, impegno nel lavoro, sicurezza sul lavoro, applicazione. Anche gli impiegati rappresentano un gruppo di destinatari del servizio e saranno quindi oggetto del supporto, che fornirà loro l'aiuto necessario.

DESTINATARI (GIOVANI SVANTAGGIATI):

Giovani a rischio (giovani NEETs, Rom, etc.) e persone con disabilità.

ASPETTI/RISULTATI INTERESSANTI DELLA BUONA PRATICA:

Secondo i dati del 2017,

- L'Ufficio di collocamento mirato ha fornito aiuto a 52 persone (persone disabili, familiari, etc.). 21 beneficiari hanno scelto di partecipare al percorso di supporto e 17 hanno ricevuto offerte di lavoro, 11 di loro sono stati assunti.
 - 21 beneficiari hanno partecipato alla formazione per lo sviluppo permanente delle competenze
- 21 beneficiari sono stati registrati nel sistema di disoccupazione.

PORTUGAL

Nome: Conceitos do Mundo - ONGD

Indirizzo: Avenida da República, nº 50 – 2º Piso, Lisboa, Portugal

Tel +351 96 498 40 30

E-mail anabela@conceitosdomundo.pt

Pagina web: www.conceitosdomundo.pt

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA:

A Conceitos do Mundo abbiamo sviluppato, a partire dal 2014, il progetto (EIH – Educação Intercultural e Humana), in cooperazione con la Regione di Seixal, con l'obiettivo di tutelare i diritti dei bambini e dei giovani.

La nostra buona pratica è incentrata su tematiche che coinvolgono i giovani, come ad esempio il diritto al lavoro ed il loro posto nella società. Inoltre abbiamo sviluppato un programma basato su tali argomenti: il diritto al lavoro, coesione sociale e mercato del lavoro. Il progetto è tuttora in fase di sviluppo anche se sono già stati ottenuti risultati positivi.

DESTINATARI (GIOVANI SVANTAGGIATI):

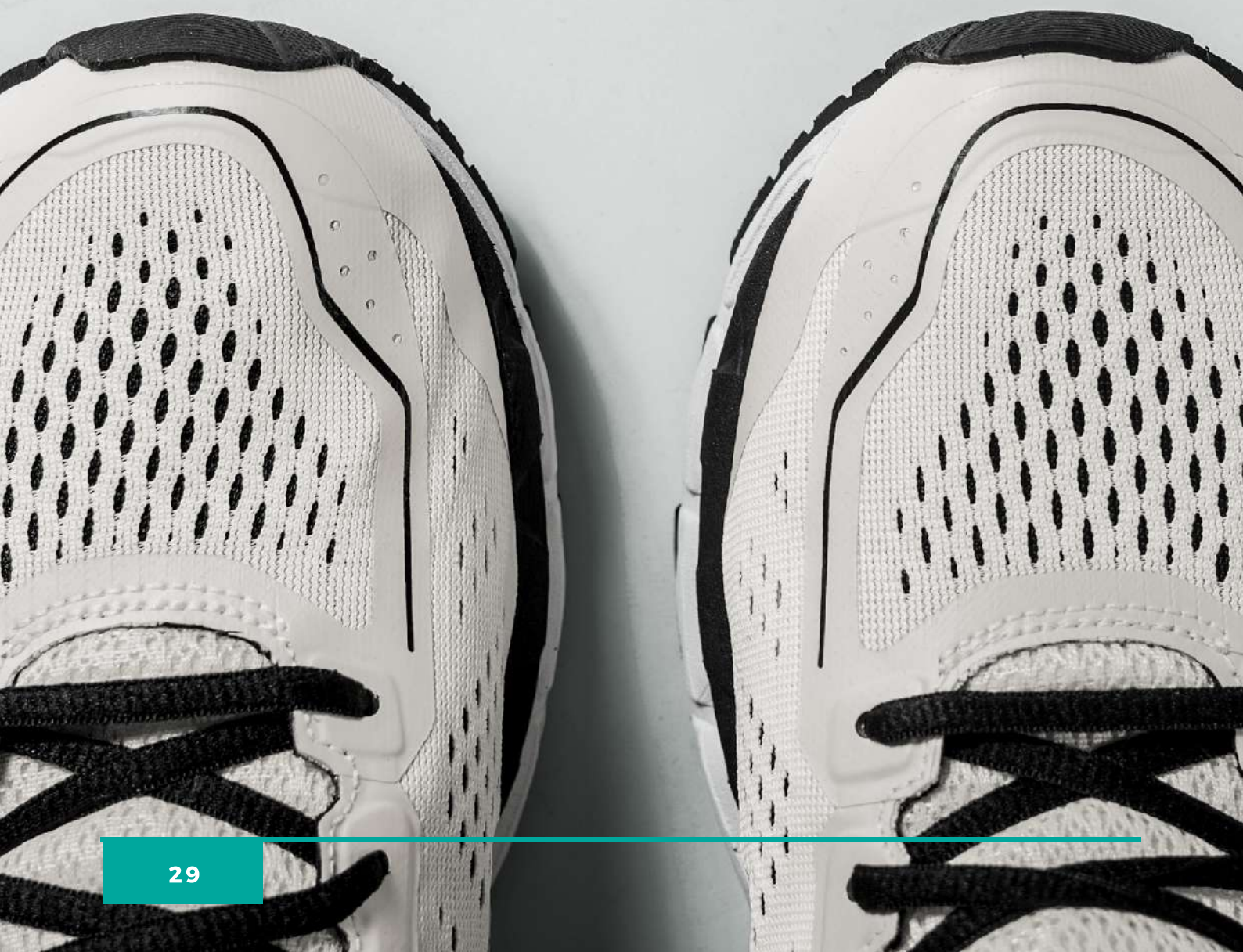
La Regione di Seixal è una vasta regione del Portogallo, ha un carattere fortemente multiculturale con approssimativamente un 80% di persone svantaggiate (incluso giovani).

ASPETTI/RISULTATI INTERESSANTI DELLA BUONA PRATICA:

Nel 2015, l'anno successivo all'inizio del progetto, abbiamo avuto un elevato numero di volontari desiderosi di lavorare con noi e nel 2016 il numero di giovani che seguivano gli studi universitari nella regione di Seixal era aumentata.

PARTE II

RESOCONTO SUI RISULTATI DELLA
RICERCA

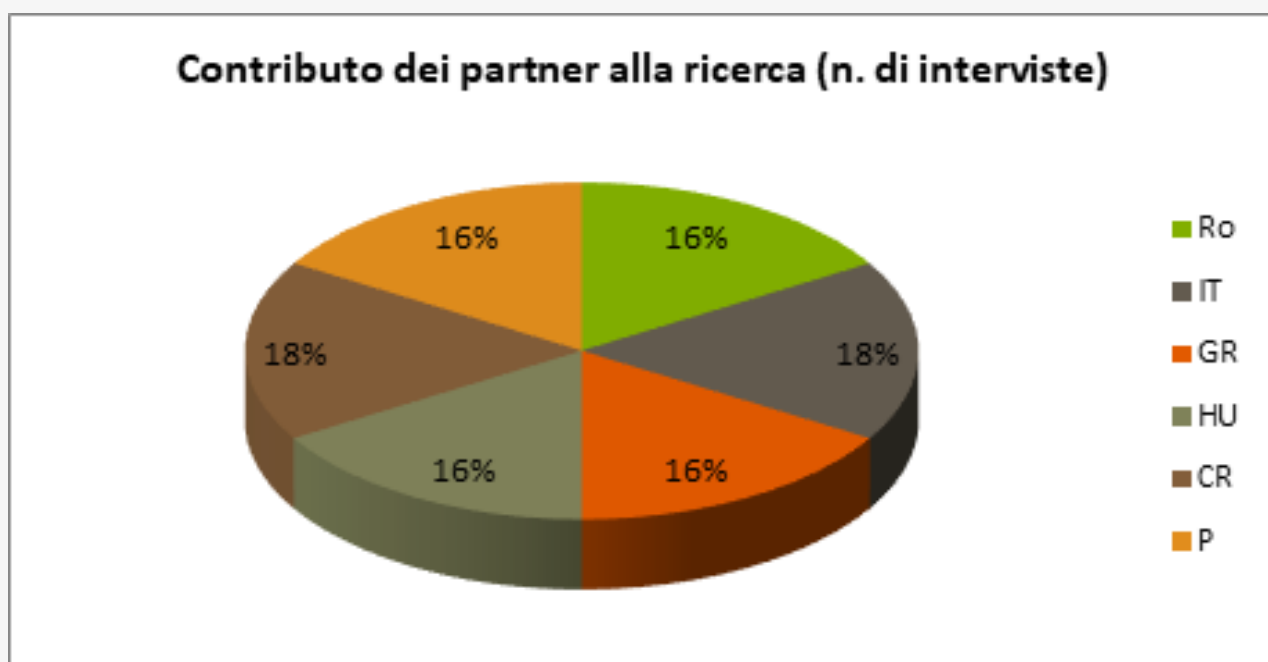


II.0. INTRODUZIONE

Grazie allo sforzo di tutti i paesi partner, è stata svolta una ricerca sperimentale basata sulle esperienze di min. 15 operatori giovanili per paese, impegnati nel settore dell'orientamento professionale dei giovani svantaggiati. L'obiettivo è stato quello di comprendere le condizioni e i contesti in cui svolgono la loro attività ed identificare le loro necessità professionali per migliorare il loro lavoro. I risultati di questa ricerca hanno contribuito ad identificare i principali argomenti e contenuti presenti nei materiali formativi previsti come parte del progetto.

II.0.1. PROGETTAZIONE E METODOLOGIA DELL'INDAGINE

La ricerca è stata condotta tra febbraio e luglio 2018 in Croazia, Grecia, Italia, Ungheria, Portogallo e Romania. 92 operatori giovanili hanno partecipato al sondaggio (min. 15 / paese partner). Qui di seguito possiamo vedere il contributo fornito dai partner per quanto riguarda il campione analizzato:



La ricerca si è basata su interviste semi-strutturate. Le linee guida delle interviste, sono state sviluppate dai partners con l'obiettivo di consentire agli intervistati di esprimere liberamente il proprio pensiero, fornire informazioni e suggerimenti inerenti agli argomenti oggetto di indagine e consentire l'ottenimento di una base oggettiva per il confronto e l'analisi delle risposte. I dati sono stati confrontati e ulteriormente analizzati sulla base dei resoconti forniti da ciascun partner. È importante puntualizzare che questa ricerca non presenta i connotati di una vera e propria indagine scientifica: i risultati ottenuti hanno infatti valore indicativo, in quanto il campione analizzato è troppo limitato e quindi statisticamente non rappresentativo. Inoltre un partner ha utilizzato una metodologia d'indagine differente, mentre un altro ha fornito un resoconto incompleto. Nonostante questo i risultati dell'indagine hanno comunque un ruolo importante nel processo di individuazione delle principali tendenze, dei problemi e delle esigenze riguardanti il lavoro quotidiano degli operatori giovanili nel settore dell'orientamento professionale e dei professionisti di consulenza.

II.1. RISULTATI PRINCIPALI

La presente ricerca ha mostrato che gli operatori giovanili che lavorano nel settore dell'orientamento professionale hanno spesso differenti percorsi di formazione. La maggioranza di loro possiede un titolo di studio universitario in materie attinenti, ma pochi di loro hanno frequentato una formazione professionale o avuto esperienze professionali pertinenti al momento di iniziare a lavorare con i giovani sullo sviluppo della loro carriera. Questi risultati confermano quelli della ricerca documentale relativa ai sistemi nazionali di orientamento professionale per quanto riguarda la professionalità in questo settore di lavoro. La maggioranza degli intervistati ha lavorato per 1-5 anni perlopiù con giovani disoccupati di lungo/breve termine o appartenenti a minoranze etniche e migranti.

Le difficoltà incontrate dagli operatori giovanili nel fornire orientamento professionale, sono correlate al rapporto che necessariamente debbono instaurare con il giovane disoccupato: comprendere le motivazioni e le caratteristiche emotive dei giovani, fornire loro supporto sia sul piano personale che a livello professionale (es. sostegno emotivo in situazioni difficili della vita, consiglio, utilizzo di approcci di consulenza). Un'altra difficoltà spesso incontrata è rappresentata dalla talvolta complessa collaborazione con altri colleghi o con membri di una rete più estesa di supporto e sarà importante in futuro approfondire anche questo aspetto specifico.

I problemi più frequentemente incontrati, secondo gli operatori giovanili, riguardano le capacità e le competenze relative alla motivazione dei giovani, alla comunicazione, allo stabilire relazioni con loro attraverso empatia, tolleranza e comprensione, pur mantenendo confini professionali e indipendenza. Anche questo aspetto necessiterà ulteriori approfondimenti e sviluppi in futuro.

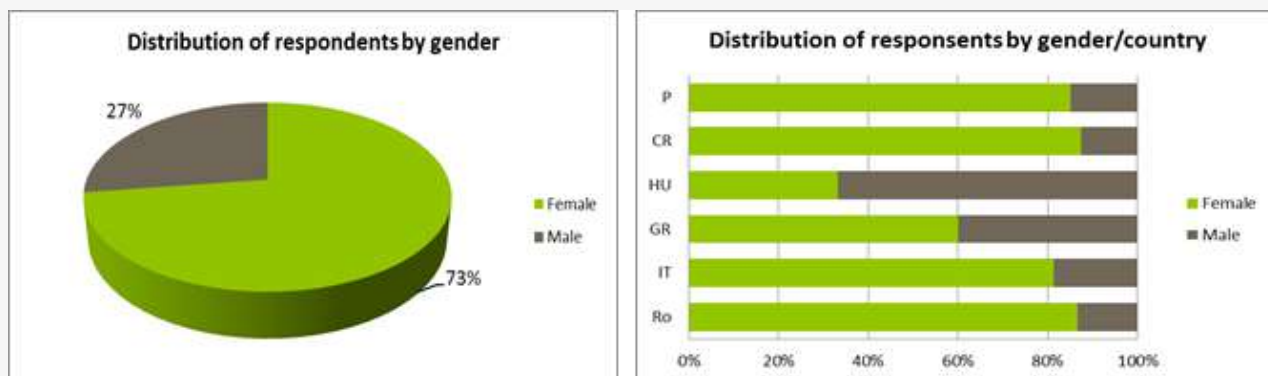
Per quanto riguarda la natura della pratica di orientamento professionale, per ciò che concerne la progettazione formativa, gli intervistati hanno indicato chiaramente la preferenza per metodi formativi basati sulla partecipazione, che includono il peer learning e visite studio di 1-2 giorni con 4/5 ore di lezione.

La ricerca ha messo in evidenza come spesso l'aspetto personale tra operatori sociali e giovani, durante il processo di orientamento e consulenza professionale, superi i confini professionali di sostegno all'occupazione.

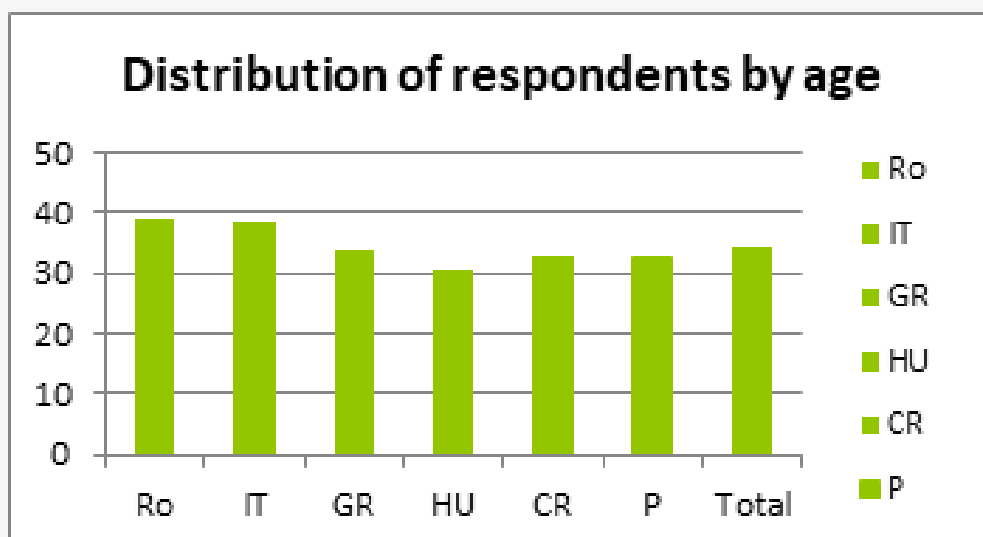
II.2. RISULTATI DETTAGLIATI

II.2.1. DATI SOCIO-DEMOGRAFICI

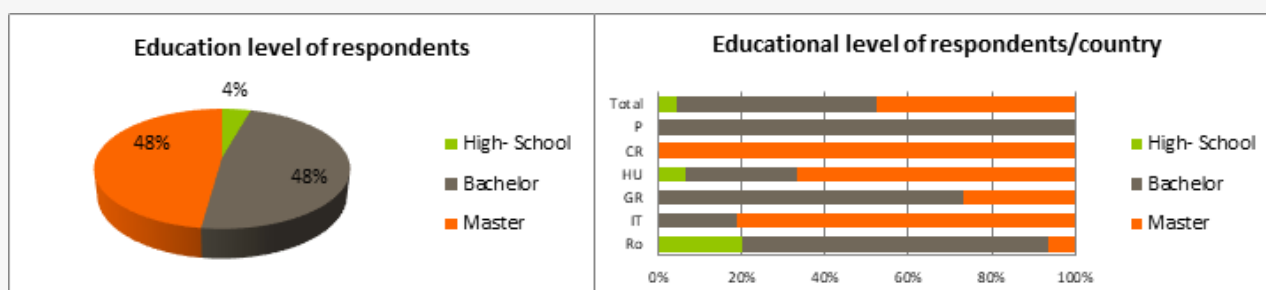
Il campione della ricerca è composto principalmente da donne. Come è possibile vedere nel grafico, poco meno di $\frac{1}{4}$ degli intervistati era maschio. Analizzando i dati dal punto di vista regionale si evince inoltre che, al contrario della tendenza generale, in Ungheria gli intervistati di sesso femminile erano in numero inferiore rispetto a quelli di sesso maschile.



L'età media degli intervistati che hanno partecipato alla ricerca è di 34,52 anni; ciò indica la presenza di un cospicuo numero di giovani operatori sociali con buona esperienza che potranno rappresentare la base per future analisi.



Di seguito possiamo vedere come la quasi totalità degli intervistati sia in possesso di un titolo di studio universitario e circa la metà del campione abbia ottenuto un titolo di master. Tali risultati coincidono con quelli ottenuti dalla ricerca documentale. Un'analisi più approfondita dei dati ci mostra che in Ungheria e Romania l'attività di orientamento professionale viene svolta in minima parte anche da personale in possesso di un diploma di scuola superiore.



II.2.2. BACKGROUND DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

La ricerca ha rivolto particolare interesse nell'analisi del livello di formazione professionale degli operatori giovanili nel campo dell'orientamento professionale, di seguito presenteremo informazioni dettagliate riguardanti il background di formazione professionale degli intervistati.

Per quanto riguarda la partecipazione a corsi di formazione specifici nel campo dell'orientamento professionale, il 38,5% degli intervistati ha dichiarato di aver seguito un corso di formazione professionale dopo aver terminato gli studi, mentre il 14,13% (13) ha partecipato a questo tipo di corsi come condizione per svolgere il loro attuale lavoro. Tali risultati confermano quelli della ricerca documentale, indicando un basso livello di professionalizzazione nel settore dell'orientamento professionale, sottolineato dalla mancanza di corsi base di formazione per i praticanti.

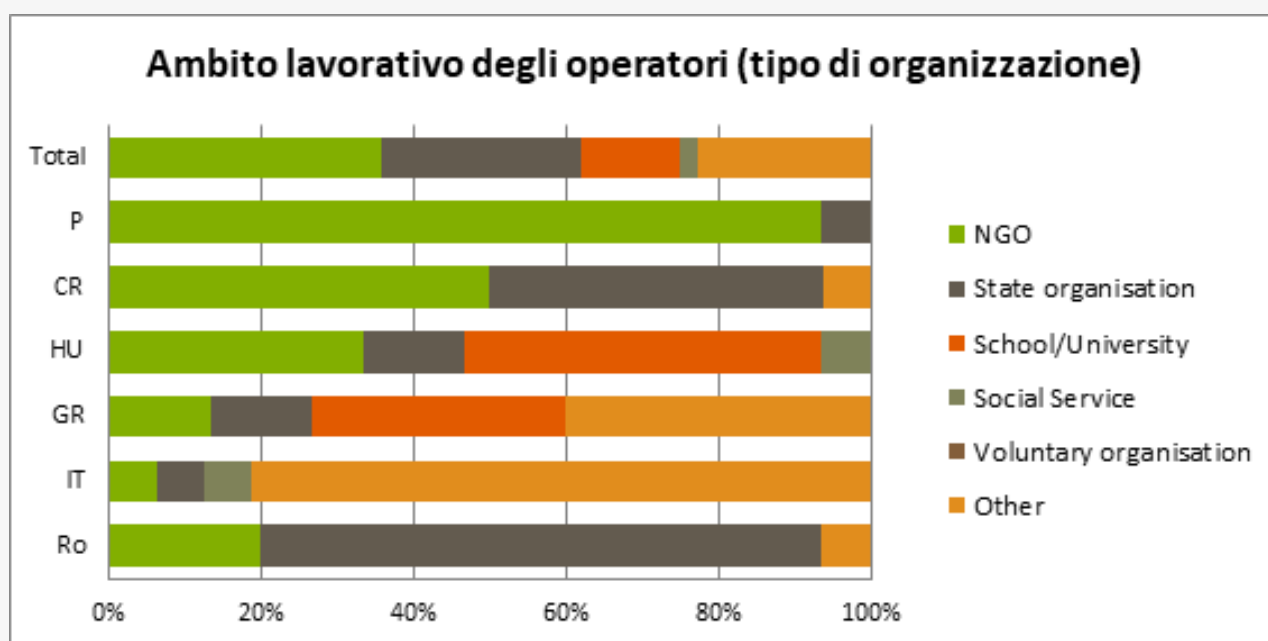


Secondo le informazioni fornite dai partecipanti alla ricerca, i programmi dei corsi di formazione professionale includevano argomenti fondamentali nell'ambito dell'orientamento professionale come: metodi di orientamento professionale, valutazione delle abilità, legislazione del lavoro; inoltre consulenza ed aiuto nelle relazioni interpersonali e gestione dei servizi.

Queste formazioni differivano sia per quanto riguarda la durata, che per i riconoscimenti ottenuti. Per quanto riguarda la durata dei programmi di orientamento professionale essa poteva variare dalle 4 ore nel caso dei seminari alle 250-750 ore in 2 o 3 anni di studi.

II.2.3. BACKGROUND PROFESSIONALE E PROFILO LAVORATIVO DEI PARTECIPANTI

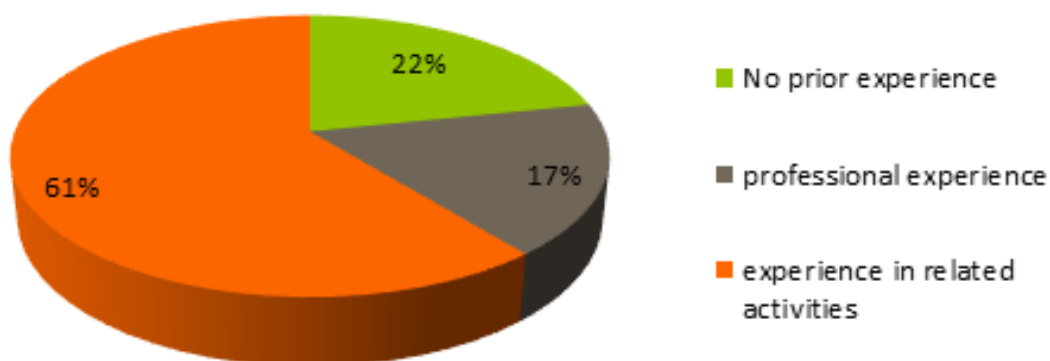
Come possiamo osservare nel grafico sottostante, che riguarda le tipologie di organizzazioni per le quali lavorano gli operatori giovanili, la maggioranza di loro lavora in ONG (38,87%). Uno su 4 degli operatori giovanili lavora per organizzazioni statali (26,9%), mentre una quota simile (22,83%) svolge la propria attività in altri tipi di organizzazione, come le cooperative. Un numero significativo di operatori giovanili in Grecia e Ungheria lavora nelle scuole o in altri istituti di formazione. La maggioranza assoluta degli intervistati (83,7%) ha un impiego a tempo pieno.



Le persone intervistate svolgono diverse tipologie di ruolo ed attività collegate all'orientamento professionale (es. consulenti del lavoro, consulenza pedagogica), inoltre, in qualità di professionisti nel settore delle scienze sociali possono rivestire il ruolo di assistenti sociali, educatori, insegnanti e psicologi. Infine possono svolgere anche alcune mansioni tipiche della figura del coordinatore (es. managers, direttori, coordinatori di progetti, AD) e di altre tipologie di attività (es. marketing, responsabile delle vendite).

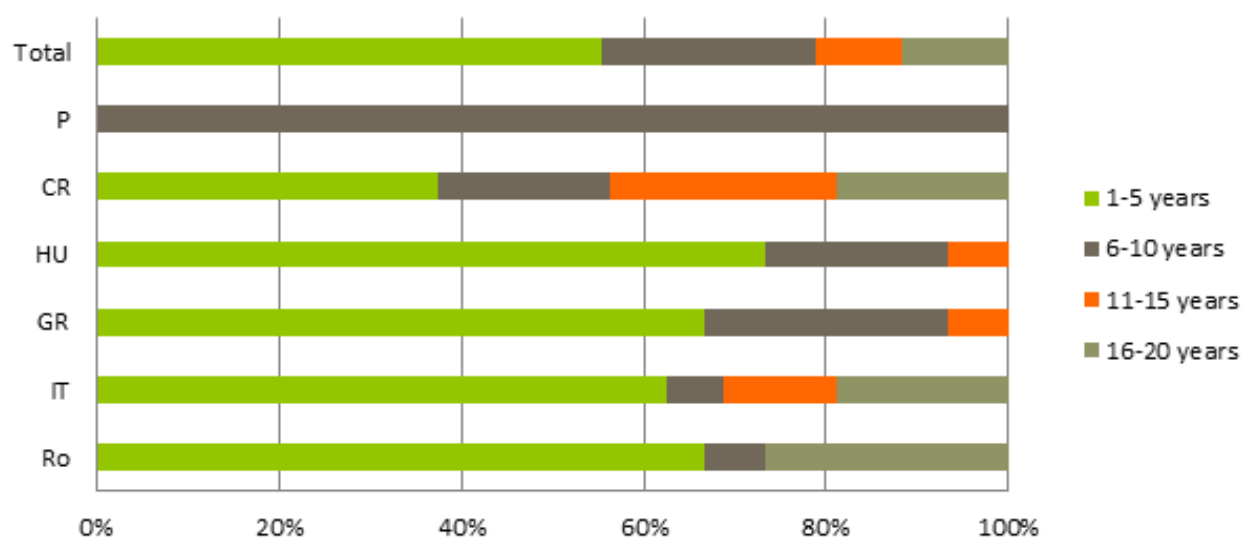
Solo il 17,39% ha affermato di aver avuto esperienze lavorative precedenti. Il 21,74% non aveva rilevanti esperienze precedenti nel settore. Il 60,87% aveva invece avuto qualche esperienza di lavoro rilevante in qualche settore collegato, come ad esempio: l'educazione, organizzazioni giovanili, programmi per la gioventù, formazione per giovani e adulti, attività amministrative, etc.

Precedenti esperienze lavorative



Le esperienze pregresse di lavoro ed il tempo speso nell'attuale posizione da parte dei partecipanti alla ricerca è in stretta connessione con la loro età. Più della metà delle persone intervistate (55,29%) ha lavorato nel campo dell'orientamento professionale per meno di 5 anni, meno di un quarto (23,33%) tra i 5-10 anni. Gli operatori giovanili con la maggior esperienza che hanno partecipato al progetto di ricerca, lavorano in Romania, Italia e Croazia.

Anni passati nell'attuale posizione (% degli intervistati)



II.2.4. SVILUPPO PROFESSIONALE DEI PRATICANTI

Analizzando le risposte collegate alle conoscenze fondamentali che gli operatori giovanili utilizzano ogni giorno nel loro lavoro di orientamento professionale, possiamo notare come vengano frequentemente menzionate l'economia e la conoscenza del mondo del lavoro (legislazione, sovvenzioni, opportunità). Esse si dimostrano utili strumenti utilizzati nel processo di orientamento e ciò sottolinea la natura multidimensionale di questa disciplina. Gli operatori giovanili devono essere in grado di individuare le tendenze del mercato del lavoro e le sue necessità; fornire consulenza legale, ma anche valutare le competenze del giovane, le sue motivazioni e bisogni (necessità di formazione, sostegno, etc.)

La maggioranza degli operatori giovanili svolge ricerche personali su siti internet, portali di informazione e media vari, per trovare le informazioni relative al mercato del lavoro, i cambiamenti legislativi e le opportunità di lavoro. Ricorrono inoltre all'utilizzo di contatti personali e canali conosciuti per trovare eventuali nuove opportunità. L'esperienza dei colleghi più anziani è un'altra importante fonte di conoscenze per i giovani con meno esperienza.

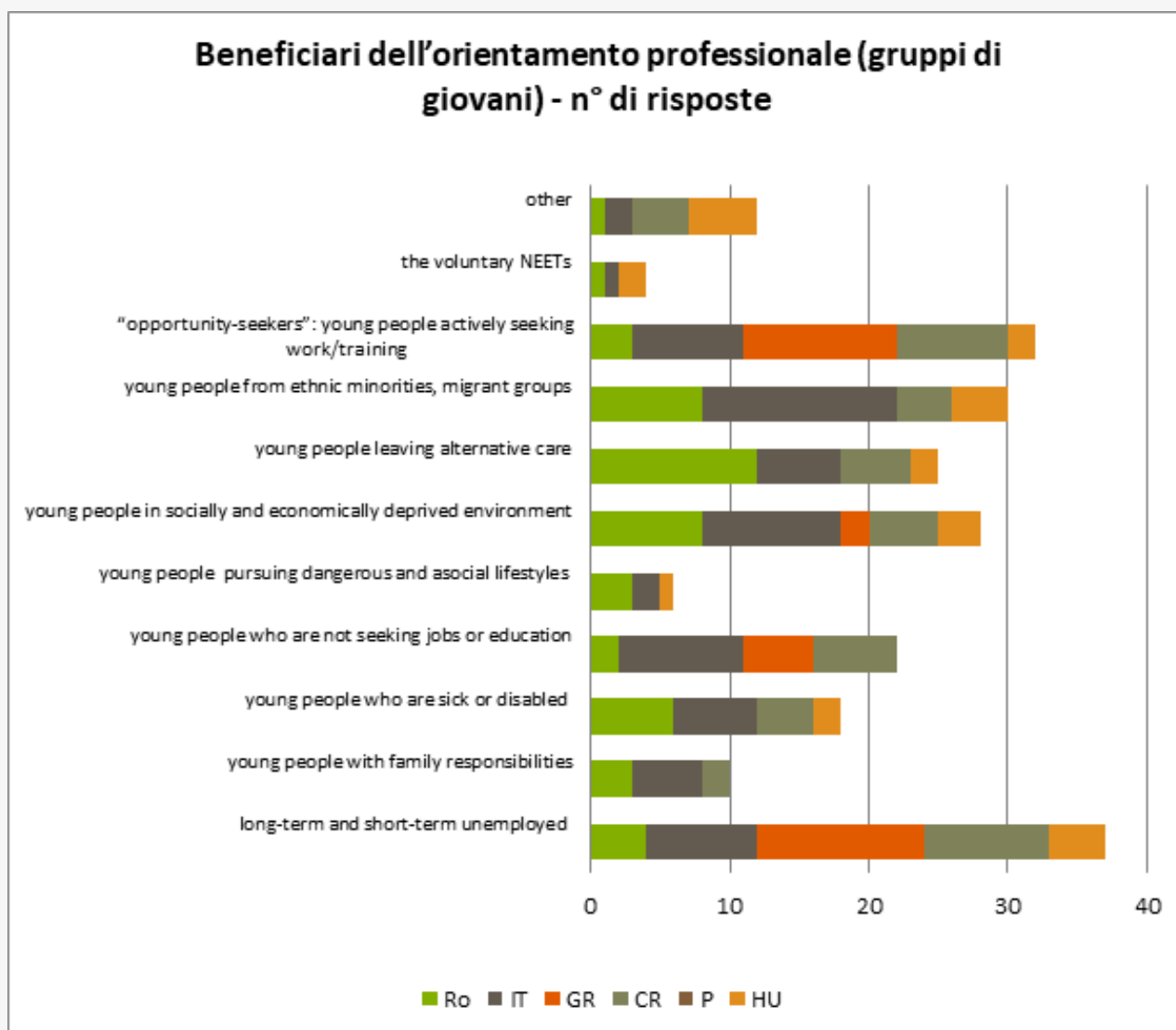
In base ai dati ottenuti tramite questa indagine, possiamo concludere che in nessuno dei paesi partner è disponibile un canale ufficiale di informazione per gli operatori giovanili. Un piccolo gruppo di lavoratori nel campo dell'orientamento professionale ha partecipato a dei corsi di formazione ed utilizzano le abilità acquisite per reperire le informazioni e la conoscenza necessari nel lavoro. Questo aspetto dello sviluppo professionale rafforza i risultati della ricerca documentale, la quale mostra come il riconoscimento professionale dell'orientamento professionale sia ancora in ritardo rispetto ad altre discipline e occupazioni.

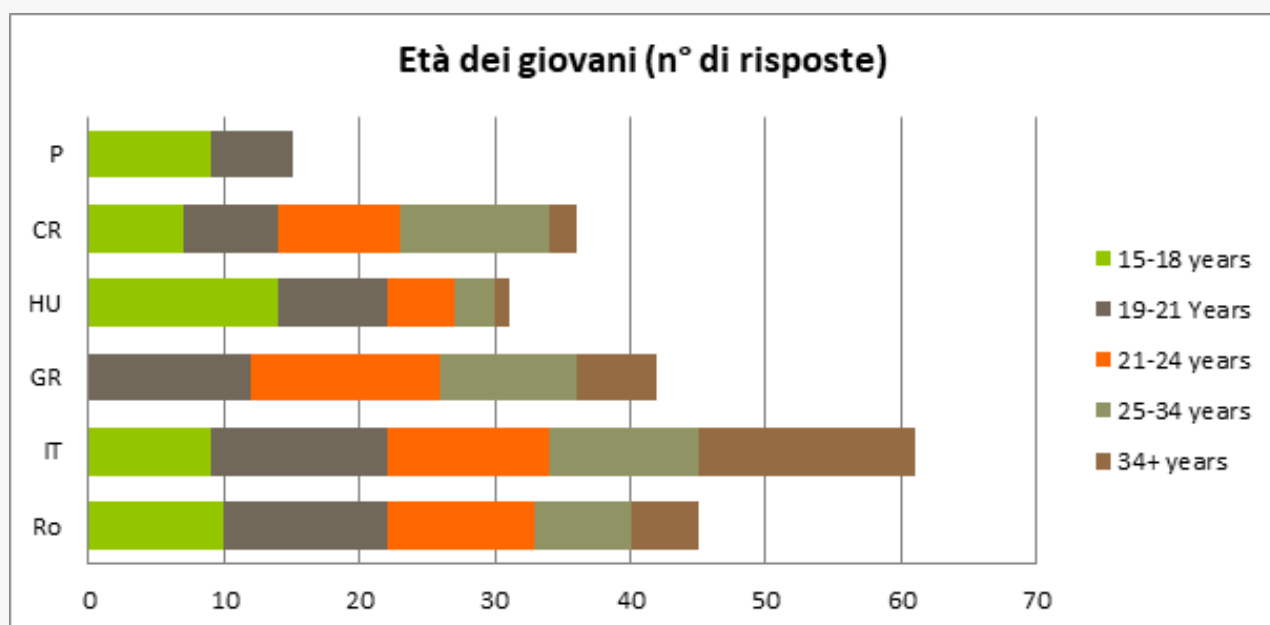
II.2.5. GRUPPI BENEFICIARI DELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

I beneficiari dei servizi di orientamento professionale sono stati stabiliti in base al rapporto NEET 2012 di Eurofound, che ha presentato 11 gruppi di giovani impiegati sulla base di caratteristiche socio-economiche e personali. In accordo con questi risultati gli operatori giovanili lavorano con giovani aventi diversi tipi di formazione e motivazioni personali. In media un operatore giovanile lavora con 3 o 4 gruppi di giovani.

Come riportato nel grafico sottostante, il gruppo principale di beneficiari a cui gli operatori giovanili forniscono supporto sotto forma di orientamento professionale è composto da giovani disoccupati di breve e lungo termine (40,02%). Il secondo gruppo (34%) è invece composto da giovani disoccupati che attivamente ricercano lavoro o delle opportunità di formazione ("cercatori di opportunità"). I giovani appartenenti a minoranze etniche o gruppi migranti hanno circa la stessa probabilità (32,6%) di ricevere dei servizi di orientamento professionale, così come i giovani di ambienti a rischio dal punto di vista sociale ed economico (30,4%). I giovani che abbandonano strutture di tipo familiare (case famiglia, famiglie affidatarie, etc.) rappresentano il 27,2% dei beneficiari.

Similmente a quanto emerso nel quadro delle caratteristiche dei beneficiari, anche per quanto riguarda l'età di quest'ultimi possiamo notare come esistano diverse fasce. Gli intervistati hanno lavorato per circa i 2/3 con giovani tra i 19-21 anni, con giovani fra i 15-18 anni nel 53,6% dei casi e tra i 21-24 anni nel 55,43% dei casi. Un tasso significativamente alto di operatori sociali ha lavorato con giovani tra i 25-34 anni (45,65%) e con gruppi composti da persone sopra i 34 anni (32,61%).





II.3. DIFFICOLTÀ INCONTRATE E RELATIVE NECESSITÀ DI FORMAZIONE

Nella sezione successiva presentiamo le difficoltà più frequentemente incontrate dagli operatori giovanili nell'attività di orientamento professionale.

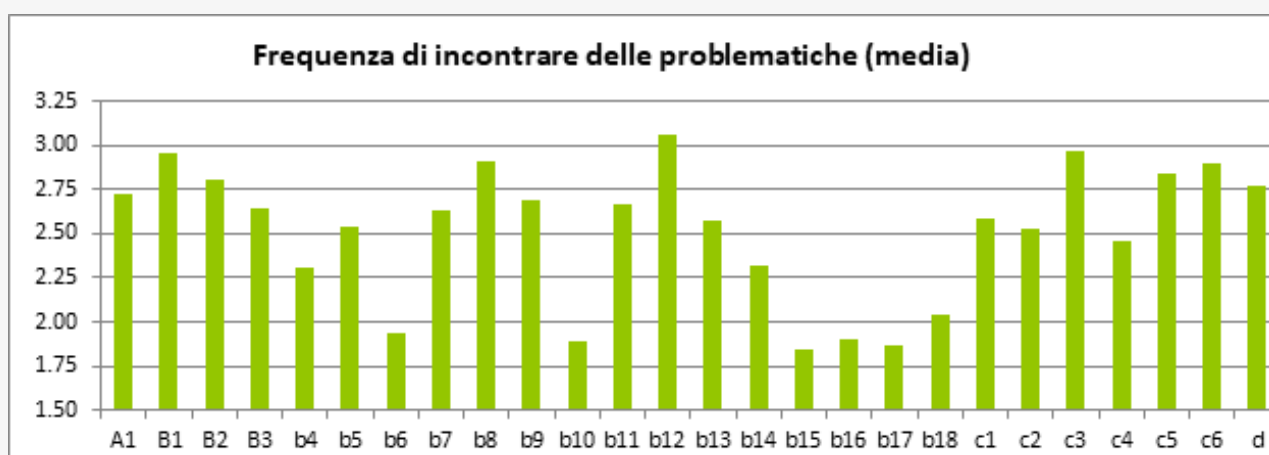
Gli intervistati hanno ricevuto una lista di attività e aspetti vari inerenti all'orientamento professionale e gli è stato chiesto di indicare con quale frequenza incontrano queste tipologie di problematiche durante lo svolgimento della loro attività. Avevano la possibilità di rispondere sulla base di una scala da 1 a 4, dove 1 rappresenta "mai" e 4 "molto spesso". Allo stesso tempo è stato chiesto loro se pensano di aver bisogno di formazione mirata per quella specifica attività o aspetto dell'orientamento professionale per i giovani. Le difficoltà sono state suddivise in tre gruppi rappresentanti: problematiche manageriali, relative ad attività strettamente professionali o ad attività connesse.

Le successive attività erano incluse nella lista:

A	1. Mantenere la documentazione e l'agenda relativa, tenuta dei registri e statistiche sulle attività di sostegno per i giovani
B	1. Individuare i giovani bisognosi di orientamento professionale
	2. Instaurare un rapporto di collaborazione e seguire un approccio inclusivo di lavoro con il giovane
	3. L'applicazione dei principi di sensibilità interculturale (comprensione delle condizioni del contesto sociale, di struttura familiare, subculturali e culturali del giovane)
	4. Lavorare con gruppi, gestire le dinamiche di gruppo
	5. Individuare le difficoltà e i bisogni dei giovani che necessitano di orientamento professionale
	6. Valutare le capacità, le competenze e le attitudini dei giovani (tra cui il riconoscimento di esperienze non formali etc.)
	7. Collaborare con i giovani per stabilire il percorso educativo, di formazione e gli obiettivi personali collegati con l'orientamento professionale
	8. Individuare e scegliere tecniche appropriate in base ai bisogni, gli obiettivi, le condizioni psicologiche, etc. dei giovani (gruppi)
	9. Fornire informazioni sulle opportunità di formazione per i giovani (profonda conoscenza del sistema di educazione, centri di formazione, etc.)
	10. Fornire informazioni riguardanti il mercato del lavoro (responsabilità/obblighi degli impiegati e dei datori di lavoro, opportunità di supporto finanziario, etc.)
	11. Stimolare ed incoraggiare i giovani ad impegnarsi per prepararsi e cominciare un percorso lavorativo
	12. Individuare e comprendere le caratteristiche personali del giovane importanti per il futuro percorso lavorativo; far crescere la motivazione per cambiare le attitudini nei confronti del lavoro e delle responsabilità ad esso connesse
	13. Lavorare con i familiari dei giovani come parte del processo di orientamento professionale
	14. Utilizzare diversi strumenti per identificare il giusto abbinamento tra il giovane e la tipologia di lavoro
	15. Fornire orientamento e assistenza nel processo di ricerca del lavoro (CV, lettere di motivazione)
	16. Fornire orientamento e assistenza nell'affrontare il lavoro (presentare domanda di lavoro, colloqui di lavoro, primo giorno di lavoro)
	17. Fornire supporto e di orientamento sul luogo di lavoro, collaborando con l'ambiente di lavoro dei giovani (colleghi, leader del gruppo, superiori ecc)
	18. Applicare le norme legislative e superare qualora necessario le lacune della legislazione

C	1.	Utilizzare differenti strumenti e approcci per lavorare con i giovani (es. guidare, consigliare, assistere, allenare, supervisionare...) andando oltre quelli che sono i propositi più strettamente legati all'orientamento
	2.	Organizzare e migliorare interessanti e coinvolgenti programmi per i giovani (es. eventi, seminari e altri tipi di attività) che possano contribuire allo sviluppo dell'autostima, la consapevolezza di sé, la scoperta di talenti nascosti, lo sviluppo di abilità di socializzazione e comunicazione ed infine abilità utili nel lavoro e per essere assunti
	3.	Fornire supporto emotivo in situazioni difficili della vita (non legate al lavoro)
	4.	Trattare le preoccupazioni dei giovani con rispetto, tatto e sensibilità, pur restando nei confini professionali
	5.	Stabilire contatti e collaborare con le scuole e le comunità locali ed organizzare forme di supporto per i beneficiari attraverso i servizi sociali e l'assistenza sanitaria
	6.	Fare rete e fornire importanti informazioni riguardo i rischi che potrebbero incontrare ed i luoghi dove potrebbero trovare supporto e aiuto nell'organizzare iniziative per i giovani
D		Partecipare a corsi di formazione mirati a sviluppare le conoscenze utili nel lavoro e le competenze necessarie per l'orientamento professionale

Il prossimo grafico illustra la media di punteggio ottenuta dalle singole attività in base ai punteggi assegnati dagli intervistati, permettendoci di individuare quali attività collegate all'orientamento professionale comportino le maggiori difficoltà per gli operatori. (I risultati specifici per ogni paese sono disponibili nell'allegato).

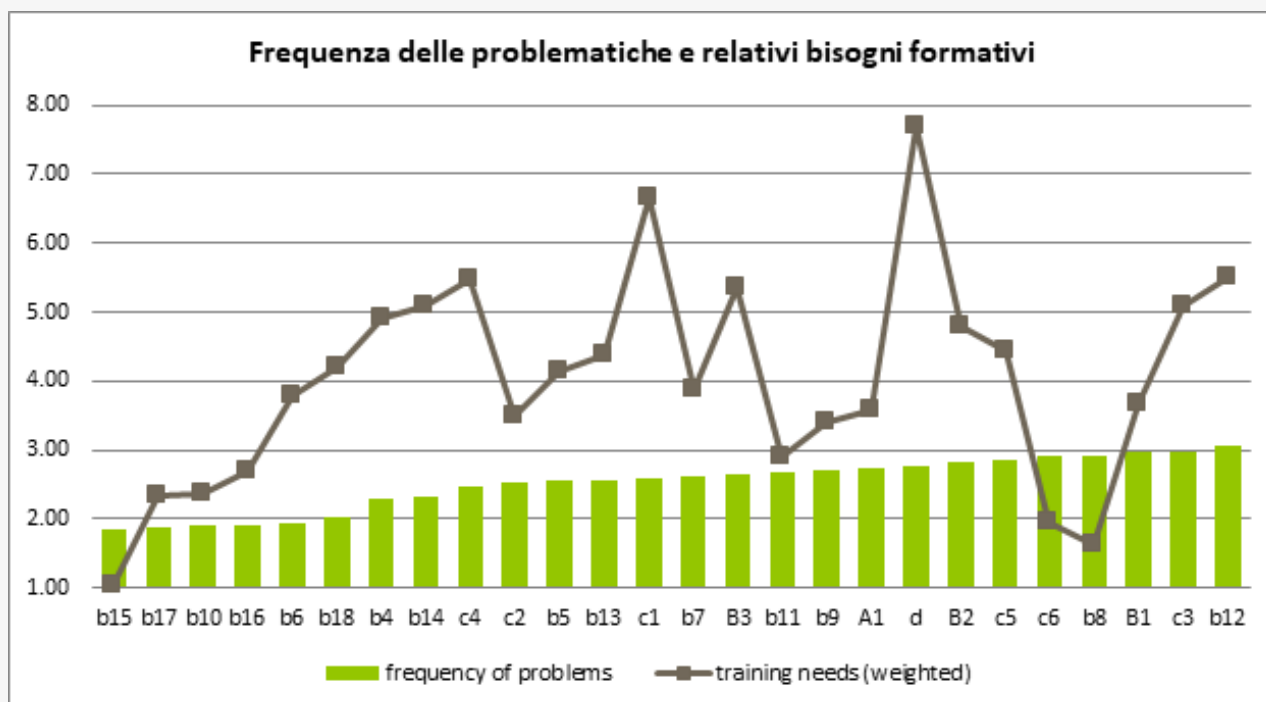


Come possiamo osservare gli intervistati hanno incontrato qualche tipo di difficoltà in tutti gli aspetti dell'orientamento professionale. Il minor numero di difficoltà si è presentato nel fornire consulenza relativa allo sviluppo della carriera, come ad esempio: assistenza nel processo di richiesta per un posto di lavoro (CV, lettera di motivazione) (punto b15-punteggio medio 1,84), controllo e assistenza sul posto di lavoro (punto b17-punteggio medio 1,87) o nel fornire informazioni riguardanti il mercato del lavoro (punto b10-punteggio medio 1,89).

Le 10 difficoltà più frequentemente incontrate sono:

Punteggio medio		Attività
3.06	b12	Individuare e comprendere le caratteristiche personali del giovane importanti per il futuro percorso lavorativo; far crescere la motivazione per cambiare le attitudini nei confronti del lavoro e delle responsabilità ad esso connesse
2.96	c3	Fornire supporto emotivo in situazioni difficili della vita (non legate al lavoro)
2.96	b1	Individuare i giovani bisognosi di orientamento professionale
2.91	b8	Individuare e scegliere tecniche appropriate in base ai bisogni, gli obiettivi, le condizioni psicologiche, etc. dei giovani (gruppi)
2.90	c6	Fare rete e fornire importanti informazioni riguardo i rischi che potrebbero incontrare ed i luoghi dove potrebbero trovare supporto e aiuto nell'organizzare iniziative per i giovani
2.85	c5	Stabilire contatti e collaborare con le scuole e le comunità locali ed organizzare forme di supporto per i beneficiari attraverso i servizi sociali e l'assistenza sanitaria
2.81	b2	Instaurare un rapporto di collaborazione e seguire un approccio inclusivo di lavoro con il giovane
2.77	d	Partecipare a corsi di formazione mirati a sviluppare le conoscenze utili nel lavoro e le competenze necessarie per l'orientamento professionale
2.72	a1	Mantenere la documentazione e l'agenda relativa, tenuta dei registri e statistiche sulle attività di sostegno per i giovani
2.70	b9	Fornire informazioni sulle opportunità di formazione per i giovani (profonda conoscenza del sistema di educazione, centri di formazione, etc.)
2.67	b11	Stimolare ed incoraggiare i giovani ad impegnarsi per prepararsi e cominciare un percorso lavorativo

I bisogni di formazione degli intervistati differiscono leggermente dai risultati correlati ai problemi ed alle difficoltà che gli operatori giovanili incontrano nel loro lavoro. In particolare la valutazione delle abilità e delle competenze dei giovani (b6 - 27,46%) e l'applicazione della legislazione (b18 - 20,97%) sono argomenti molto apprezzati nell'orientamento professionale, considerando che rappresentano alcune delle aree meno problematiche del lavoro. Per contro alcuni punti segnalati come molto problematici, come ad esempio la fornitura di informazioni riguardanti i rischi che il giovane potrebbe incontrare (c6) o l'identificazione e la scelta di appropriate tecniche in virtù dei bisogni specifici del giovane (b8), hanno fatto segnare uno scarso interesse per quanto riguarda la formazione.



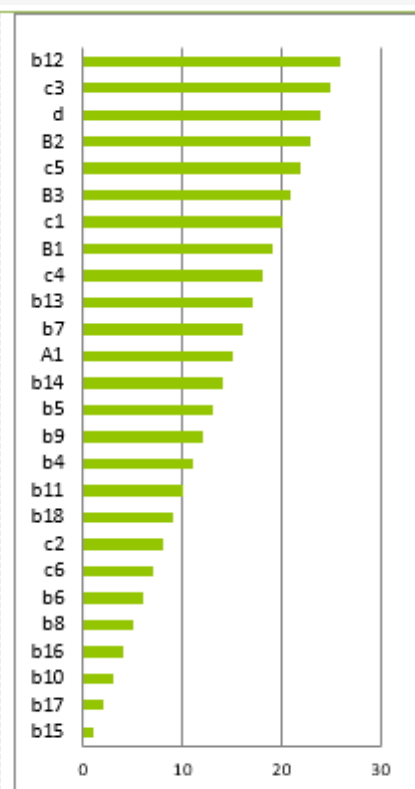
Analizzando i risultati specifici per ogni paese, è possibile osservare nette differenze per quanto riguarda il tipo di formazione richiesta. Questa situazione potrebbe trovare una spiegazione nel differente contesto in cui viene erogato il servizio di orientamento professionale e dalle caratteristiche dei giovani con cui gli operatori giovanili si trovano a lavorare. In ogni modo, considerando l'obiettivo della presente ricerca, non vogliamo addentrarci in analisi più approfondite, ma ci limiteremo a presentare i 10 punti maggiormente menzionati concernenti le aree della pratica dell'orientamento professionale. Questa potrà essere una buona base per futuri approfondimenti e discussioni.

NECESSITÀ DI FORMAZIONE DEGLI INTERVISTATI:

% di risposte		Attività
38.46	b9	Fornire informazioni sulle opportunità di formazione per i giovani (profonda conoscenza del sistema di educazione, centri di formazione, etc.)
33.33	b13	Lavorare con i familiari dei giovani come parte del processo di orientamento professionale
27.59	b7	Collaborare con i giovani per stabilire il percorso educativo, di formazione e gli obiettivi personali collegati con l'orientamento professionale
27.42	b6	Valutare le capacità, le competenze e le attitudini dei giovani (tra cui il riconoscimento di esperienze non formali etc.)
26.83	d	Partecipare a corsi di formazione mirati a sviluppare le conoscenze utili nel lavoro e le competenze necessarie per l'orientamento professionale
25.49	b12	Individuare e comprendere le caratteristiche personali del giovane importanti per il futuro percorso lavorativo; far crescere la motivazione per cambiare le attitudini nei confronti del lavoro e delle responsabilità ad esso connesse
25.40	b16	Fornire orientamento e assistenza nell'affrontare il lavoro (presentare domanda di lavoro, colloqui di lavoro, primo giorno di lavoro)
24.59	c2	Organizzare e migliorare interessanti e coinvolgenti programmi per i giovani (es. eventi, seminari e altri tipi di attività) che possano contribuire allo sviluppo dell'autostima, la consapevolezza di sé, la scoperta di talenti nascosti, lo sviluppo di abilità di socializzazione e comunicazione ed infine abilità utili nel lavoro e per essere assunti
24.00	c6	Fare rete e fornire importanti informazioni riguardo i rischi che potrebbero incontrare ed i luoghi dove potrebbero trovare supporto e aiuto nell'organizzare iniziative per i giovani
22.22	c3	Fornire supporto emotivo in situazioni difficili della vita (non legate al lavoro)
21.82	c4	Trattare le preoccupazioni dei giovani con rispetto, tatto e sensibilità, pur restando nei confini professionali

Precedentemente abbiamo presentato sia una serie di aspetti dell'orientamento professionale dove gli operatori incontrano le maggiori difficoltà, sia abbiamo elencato gli aspetti che maggiormente gli operatori stessi vorrebbero approfondire mediante corsi di formazione. Considerando però che molti punti si ritrovano con elevata frequenza sia nel primo che nel secondo caso, proponiamo di seguito una tabella in cui la graduatoria dei vari punti è frutto della combinazione dei punteggi che essi hanno ricevuto sia per quanto concerne l'analisi delle difficoltà nella pratica dell'orientamento, sia per quello che riguarda le preferenze nella tipologia di formazione da parte degli operatori. In base a questi nuovi risultati raccomandiamo di inserire i seguenti argomenti nello sviluppo di materiali di formazione:

MIGLIORI ARGOMENTI PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE



b12	Individuare e comprendere le caratteristiche personali del giovane importanti per il futuro percorso lavorativo; far crescere la motivazione per cambiare le attitudini nei confronti del lavoro e delle responsabilità ad esso connesse
c3	Fornire supporto emotivo in situazioni difficili della vita (non legate al lavoro)
d	Partecipare a corsi di formazione mirati a sviluppare le conoscenze utili nel lavoro e le competenze necessarie per l'orientamento professionale
b2	Instaurare un rapporto di collaborazione e seguire un approccio inclusivo di lavoro con il giovane
c5	Stabilire contatti e collaborare con le scuole e le comunità locali ed organizzare forme di supporto per i beneficiari attraverso i servizi sociali e l'assistenza sanitaria
b3	L'applicazione dei principi di sensibilità interculturale (comprensione delle condizioni del contesto sociale, di struttura familiare, subculturali e culturali del giovane)
c1	Utilizzare differenti strumenti e approcci per lavorare con i giovani (es. guidare, consigliare, assistere, allenare, supervisionare...) andando oltre quelli che sono i propositi più strettamente legati all'orientamento
b1	Individuare i giovani bisognosi di orientamento professionale
c4	Trattare le preoccupazioni dei giovani con rispetto, tatto e sensibilità, pur restando nei confini professionali
b13	Lavorare con i familiari dei giovani come parte del processo di orientamento professionale

II.4. ABILITÀ E COMPETENZE IMPORTANTI NEL SETTORE DELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

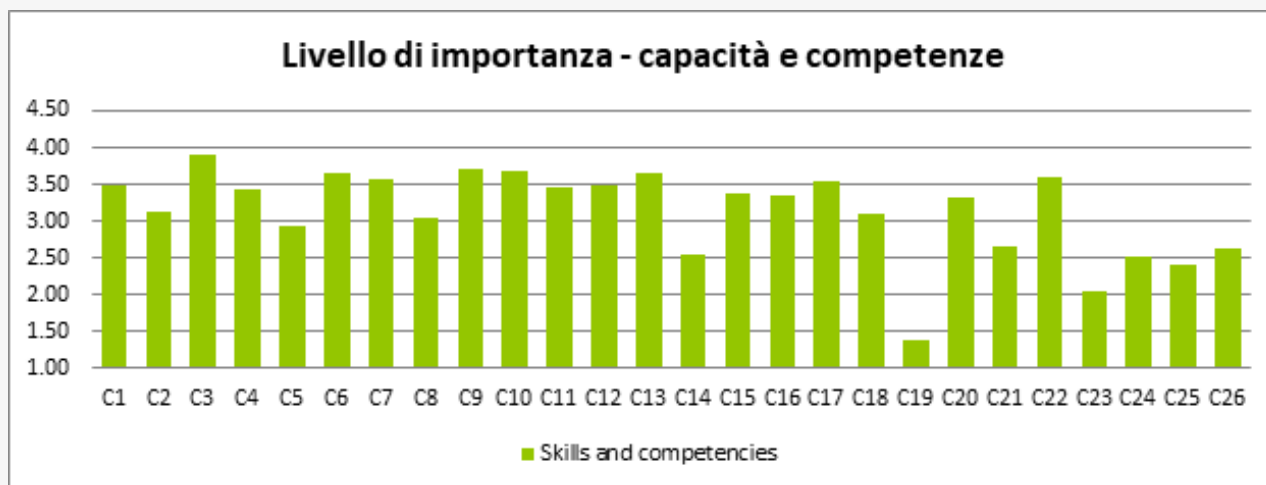
Dopo aver mappato le difficoltà che più frequentemente vengono incontrate dagli operatori giovanili nello svolgimento dell'attività di orientamento professionale ed analizzato anche quelli che gli operatori stessi percepiscono come aspetti importanti per ciò che riguarda la loro formazione, in questa sezione approfondiremo il discorso riguardante le abilità e le competenze più utili ed importanti secondo gli operatori.

Nella seconda parte dell'intervista è stato chiesto ai partecipanti alla ricerca di valutare l'importanza di una serie di competenze legate alla pratica dell'orientamento professionale e basate sui risultati della ricerca documentale. Gli intervistati hanno potuto scegliere di attribuire una valutazione da 1 a 4, dove 1 significa "bassa" e 4 "elevata importanza". Allo stesso tempo gli intervistati potevano indicare il loro interesse nel partecipare a corsi di formazione per sviluppare quella specifica competenza. Le abilità e le competenze elencate nella ricerca includono aspetti della vita privata e di quella professionale:

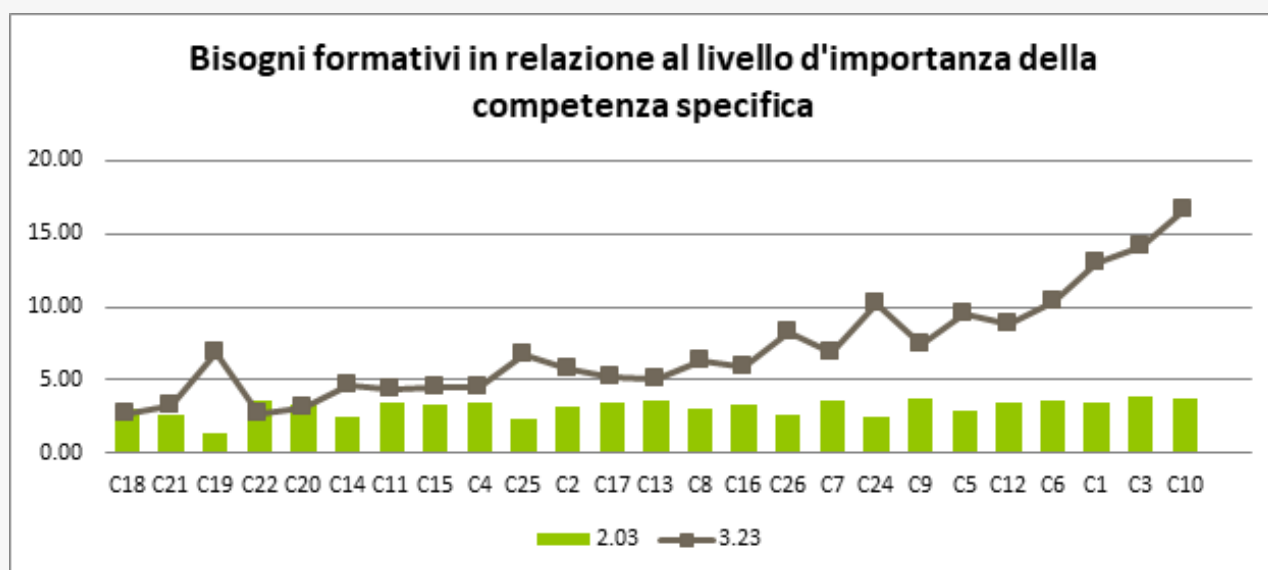
- | |
|---|
| - C1 – Analisi e risoluzione di problemi |
| - C2 – Alfabetizzazione digitale (conoscenze informatiche) |
| - C3 - Comunicazione (occuparsi delle persone) |
| - C4 – Migliorare le capacità linguistiche, la capacità di esprimersi |
| - C5 – Capacità di porsi positivamente |
| - C6 – Abilità interpersonali |
| - C7 – Abilità di stabilire buone relazioni con i giovani |
| - C8 – Orientamento verso i bisogni del cliente |
| - C9 - Empatia |
| - C10 – Motivare le persone |
| - C11 – Organizzazione e pianificazione del lavoro |
| - C12 - Capacità di sviluppo della personalità |
| - C13 – Flessibilità nel pensare (adattabilità, flessibilità, improvvisazione) |
| - C14 – Spirito d'avventura (desiderio di provare cose nuove) |
| - C15 – Capacità decisionali |
| - C16 - Indipendenza |
| - C17 – Lavoro di squadra |
| - C18 - Creatività |
| - C19 – Abilità nello sport, nelle arti, etc. |
| - C20 - Leadership |
| - C21 – Migliorare la lingua nello scritto |
| - C22 – Pazienza, tolleranza, flessibilità |
| - C23 – Capacità matematiche |
| - C24 – Negoziare |
| - C25 – Capacità di recupero |
| - C26 – Una seconda lingua, in particolare se si lavora con un numeroso gruppo etnico/di migranti |

Come possiamo vedere nel grafico sottostante, tutte le abilità e le competenze hanno ricevuto un alto apprezzamento in termini d'importanza per quanto riguarda la pratica dell'orientamento professionale.

Le meno apprezzate sono state quelle relative allo sport, alle arti (1,38) e alle capacità matematiche (2,03). Al contrario gli intervistati hanno indicato come capacità molto importanti per una proficua collaborazione con i giovani: comunicazione (3,91), empatia (3,71); capacità di motivare le persone (3,68), flessibilità nel pensare (adattabilità, flessibilità, improvvisazione) (3,65), capacità interpersonali (3,64), pazienza e tolleranza (3,60), capacità di stabilire buone relazioni con i giovani (3,56), lavoro di squadra (3,53), abilità di sviluppo della personalità (3,50), analisi e risoluzione dei problemi (3,48).



L'opinione degli intervistati sui bisogni di formazione, ci mostra che essi hanno un apprezzamento per le abilità e competenze che si discosta dal livello di importanza di quest'ultime. Le discrepanze maggiori in tal senso si incontrano nel caso di abilità legate allo sport o alle arti (c19), delle competenze in una seconda lingua (c26) e capacità di negoziare (c24). È importante considerare l'insieme dei dati raccolti, soffermandosi anche sulle differenze emerse nei risultati relative ai diversi paesi al fine di trarre conclusioni più precise.

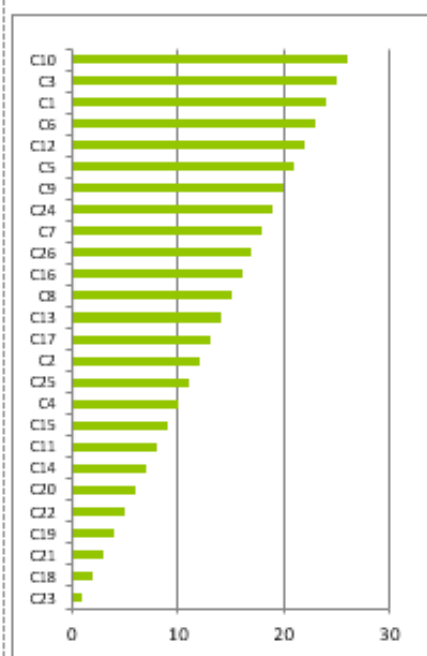


In base ai risultati gli argomenti più quotati sono:

% di risposte		Capacità e competenze
16.67% -	C10	Motivare le persone
14.10%-	C3	Comunicazione (occuparsi delle persone)
13.04%	C1	Analisi e risoluzione di problemi
10.29%	C6	Abilità interpersonali
10.17%	C24	Negoziare
9.52%	C5	Capacità di porsi positivamente
8.82%	C12	Capacità di sviluppo della personalità
8.33%	C26	Una seconda lingua, in particolare se si lavora con un numeroso gruppo etnico/di migranti
7.46%	C9	Empatia
6.94%	C7	Abilità di stabilire buone relazioni con i giovani

Seguendo gli schemi di calcolo presentati nelle sezioni precedenti, dove abbiamo valutato le competenze in base all'importanza e alla necessità, abbiamo moltiplicato i risultati ottenendo la seguente graduatoria. In base ad essa vi raccomandiamo di valutare, come base per i contenuti per la formazione, le seguenti competenze.

Consigli per i contenuti di formazione:



C10 – Motivare le persone

C3 - Comunicazione (occuparsi delle persone)

C1 – Analisi e risoluzione di problemi

C6 – Abilità interpersonali

C12 - Capacità di sviluppo della personalità

C5 – Capacità di porsi positivamente

C9 - Empatia

C24 - Negoziare

C7 – Abilità di stabilire buone relazioni con i giovani

C26 – Una seconda lingua, in particolare se si lavora con un numeroso gruppo etnico/di migranti

C16 - Indipendenza

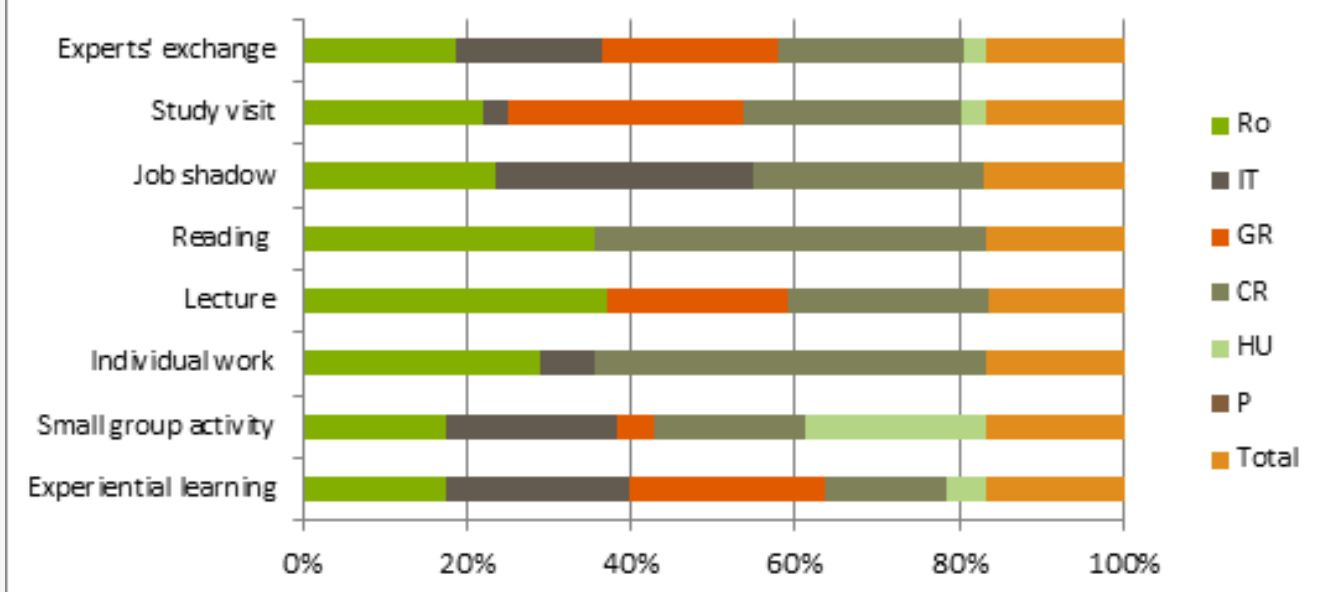
II.5. CONSIGLI PER STRUTTURARE LA FORMAZIONE

Progettare la formazione, incluse le metodologie e lo sfruttamento del tempo disponibile, è un aspetto che riveste un'importanza elevata. Un efficace programma di formazione comporta anche che i partecipanti si sentano a proprio agio e che percepiscano il tempo speso in tal modo come un arricchimento del loro bagaglio di capacità e competenze ed un miglioramento dal punto di vista professionale. Di conseguenza la ricerca ha cercato di valutare anche le preferenze in ambito formativo dei partecipanti all'indagine.

In linea con quanto emerso, la maggioranza degli intervistati preferisce processi di apprendimento molto pratici, come l'apprendimento basato sull'esperienza (58% degli intervistati) o apprendimento in piccolo gruppi (42,39%). Sono anche stati menzionati gli scambi tra esperti (34,78%), le visite studio (29,35%) o il job shadowing (28,26%), che possono rappresentare delle soluzioni importanti nell'ottica di accrescere le capacità e le conoscenze in ambito professionale. Si consiglia caldamente di evitare di strutturare un corso di formazione basandosi sul lavoro individuale ed i compiti (13,04%), sulla lettura (18,48%). Gli intervistati hanno anche indicato di preferire corsi di formazione online (specialmente in Croazia).

Per quanto riguarda la lunghezza dei corsi, i partecipanti alla ricerca hanno mostrato di avere opinioni differenti. La maggioranza degli intervistati italiani ha indicato una durata di 4-8 ore settimanali. I greci e gli ungheresi preferirebbero seguire corsi di 2 giorni a settimana con 4-6 ore di lezione giornaliera; i croati preferirebbero corsi più lunghi, dai 2-3 giorni fino ai 4-5, mentre per contro i portoghesi corsi brevi di 4 ore settimanali. Gli intervistati rumeni infine preferirebbero corsi di un 1 giorno a settimana con 6 ore di lezione.

Distribuzione delle metodologie formative preferite/paese



In conclusione, per quanto riguarda la strutturazione dei corsi di formazione, raccomandiamo di scegliere metodi di apprendimento partecipativi, includendo apprendimento basato sull'esperienza, apprendimento fra pari in piccolo gruppi; per quanto riguarda la durata dei corsi si consiglia 2 giorni a settimana con 4-5 ore di lezione.

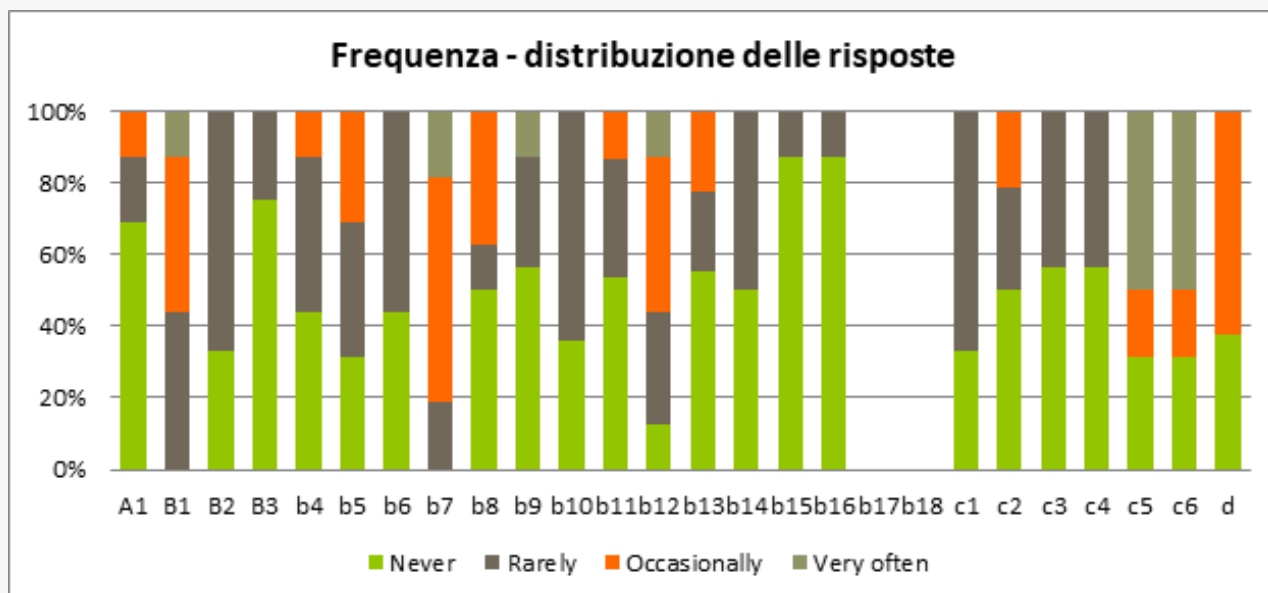
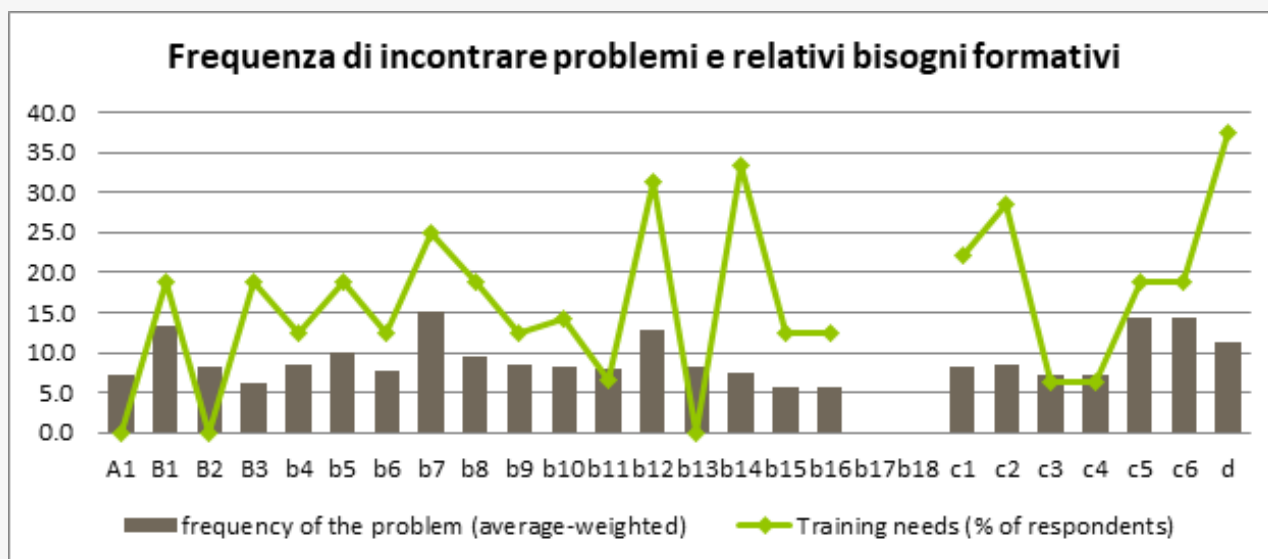
PARTE III

ALLEGATO

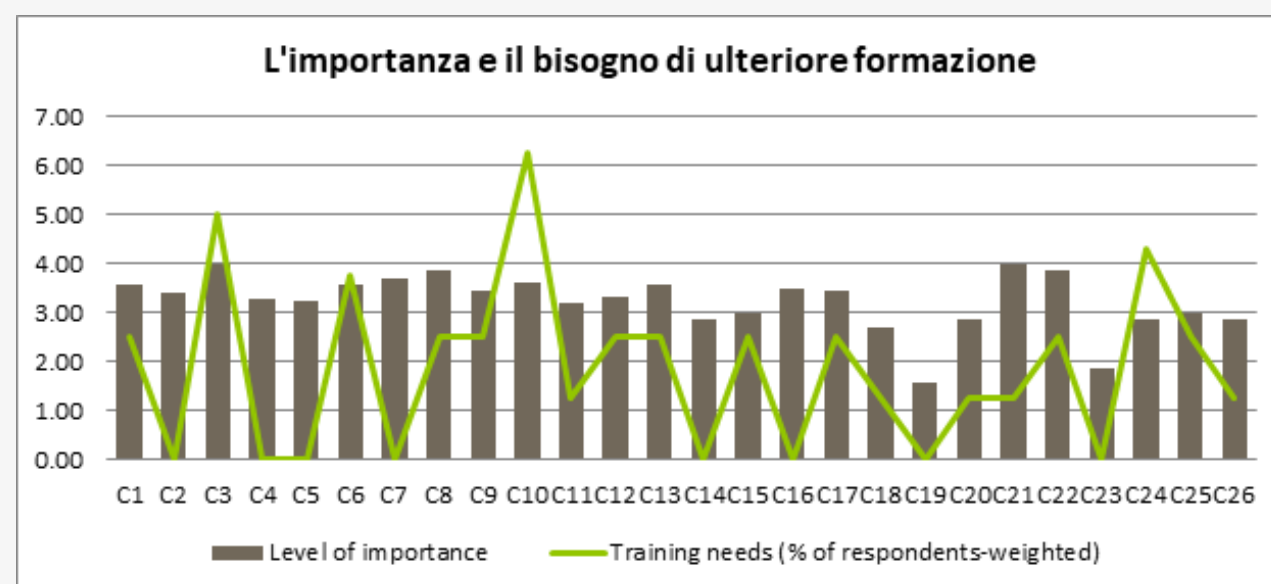
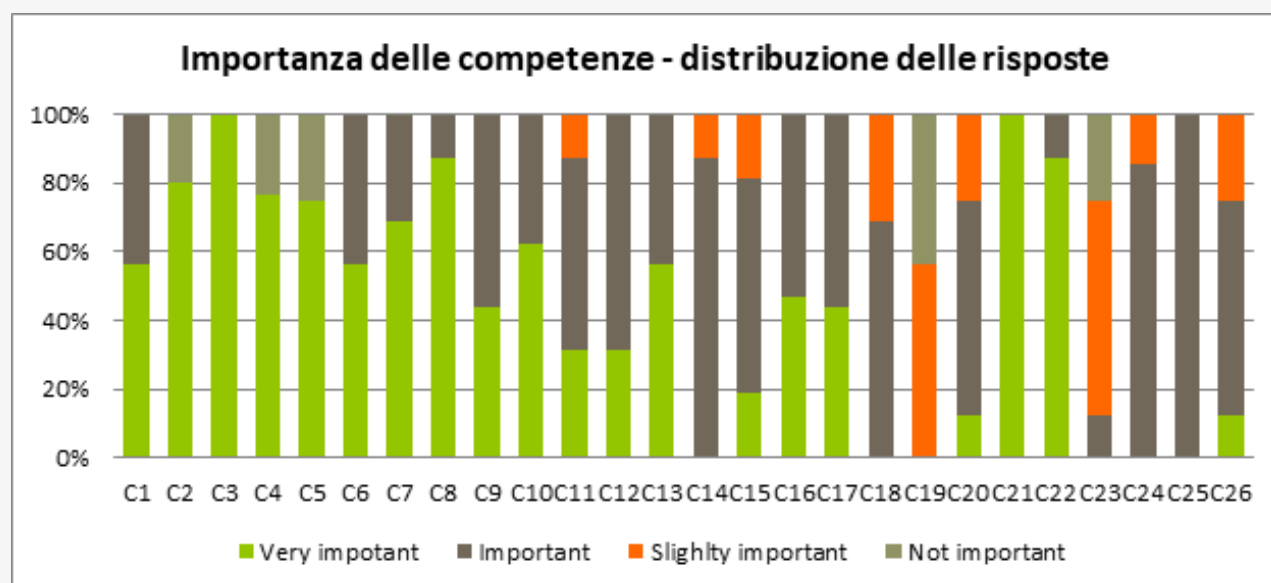


III.1. RAPPORTO NAZIONALE: CROAZIA

Difficoltà nella pratica dell'orientamento professionale

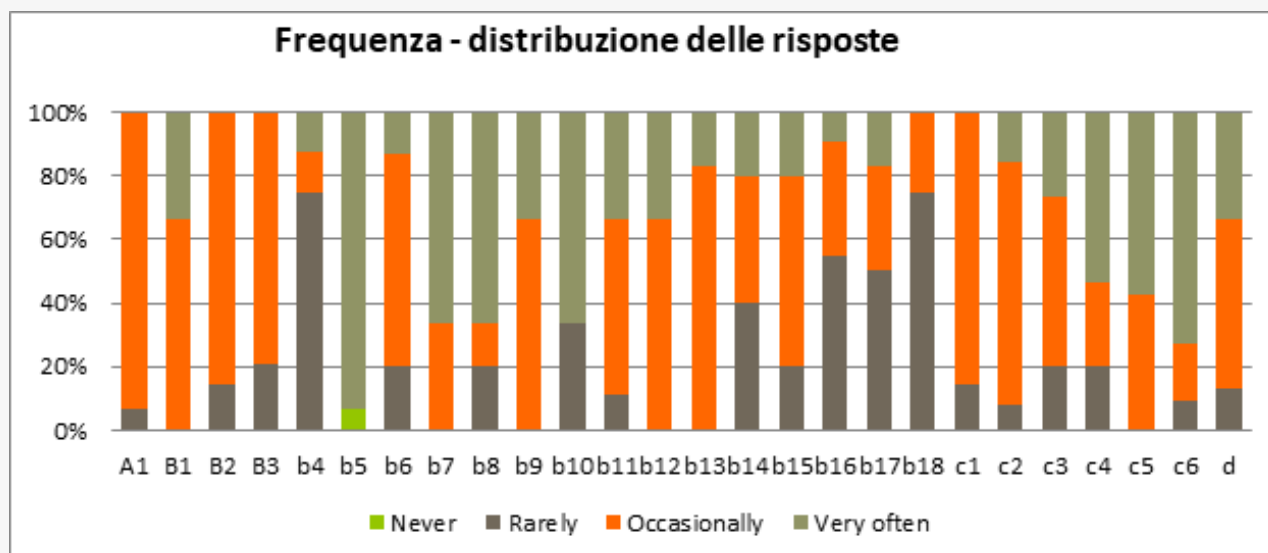
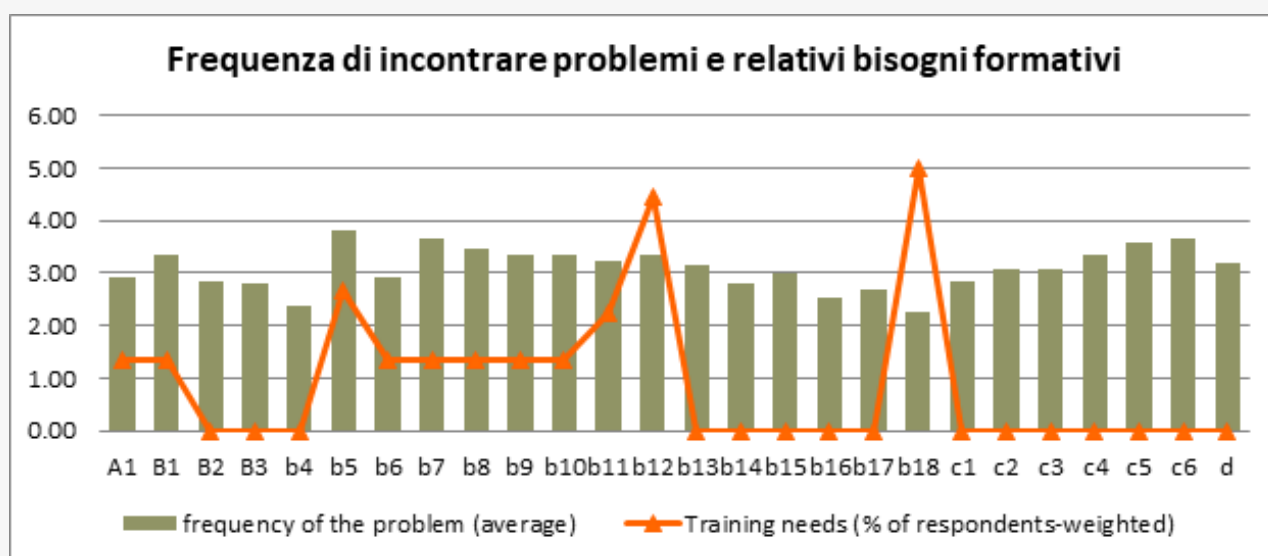


Competenze importanti nella pratica dell'orientamento professionale

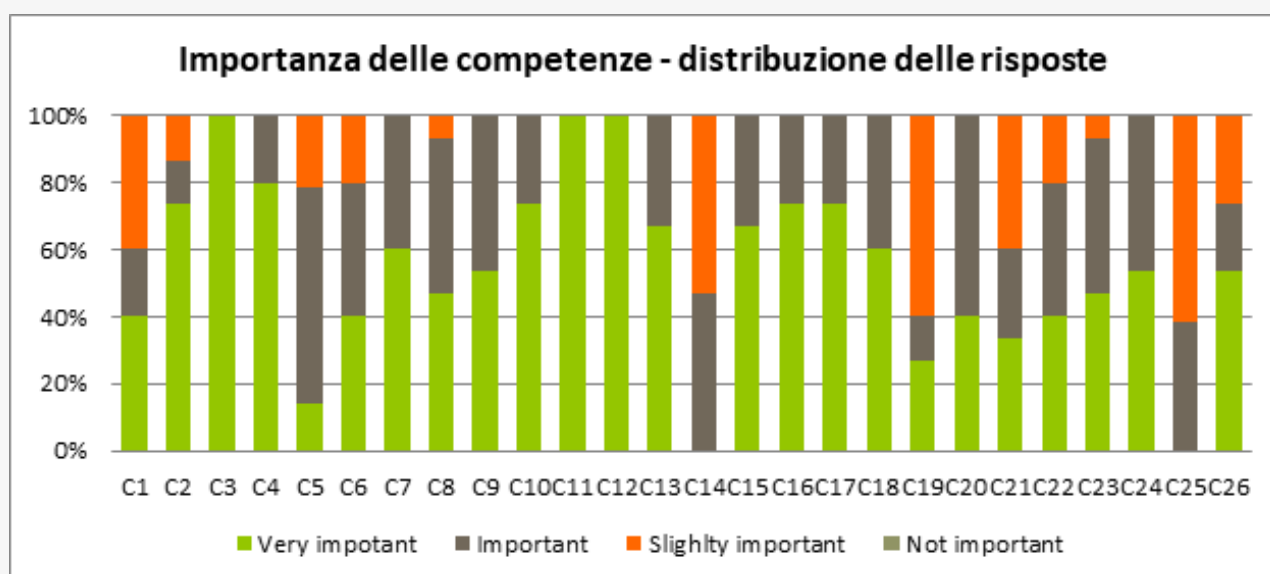
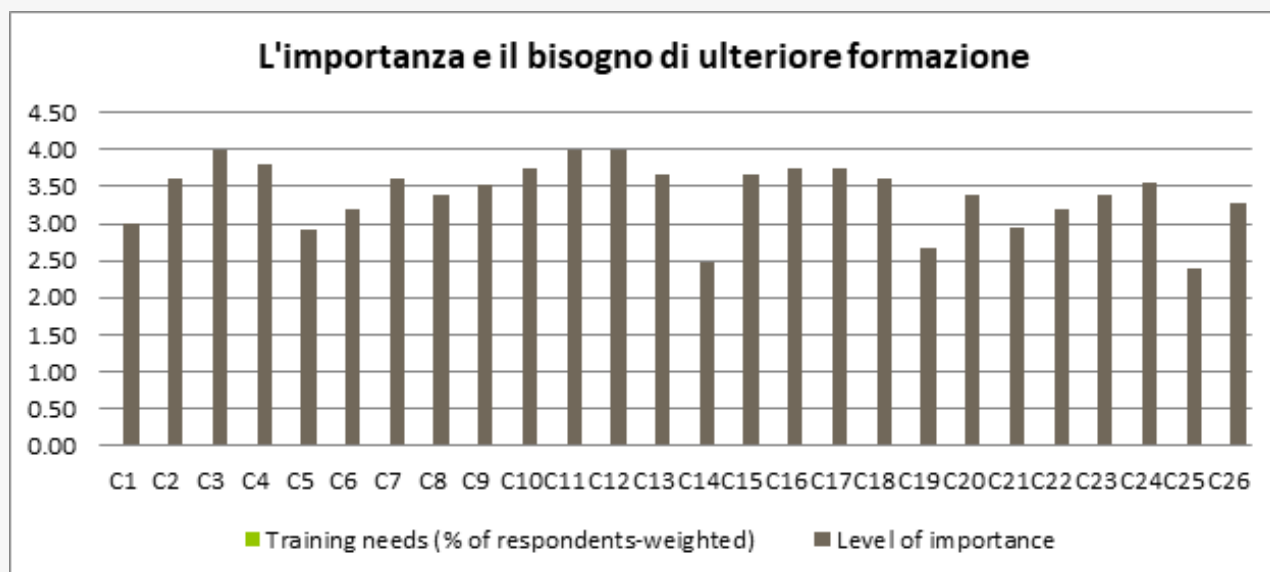


III.2. RAPPORTO NAZIONALE: GRECIA

Difficoltà nella pratica dell'orientamento professionale

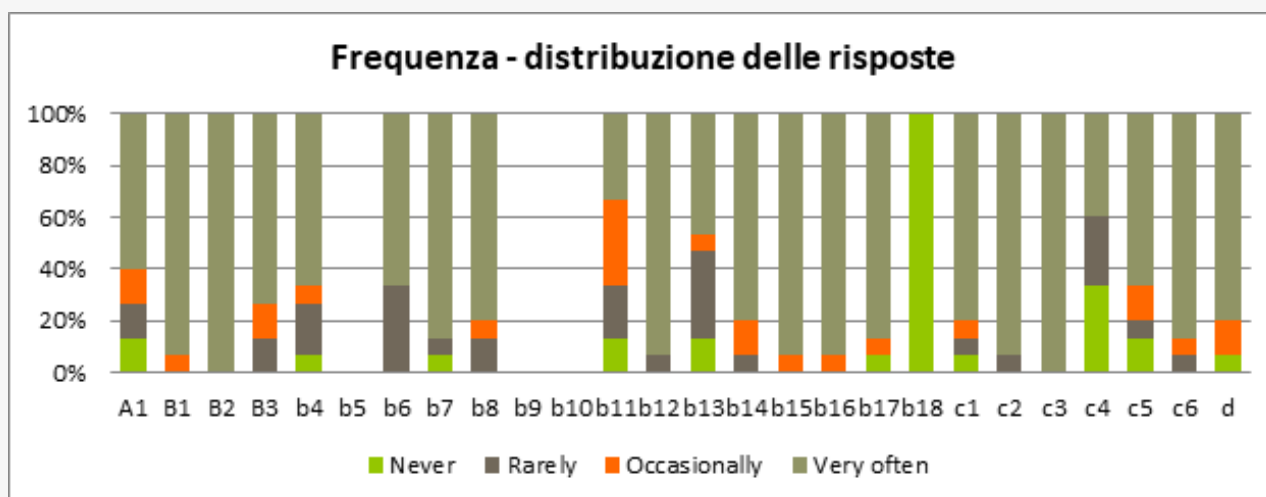
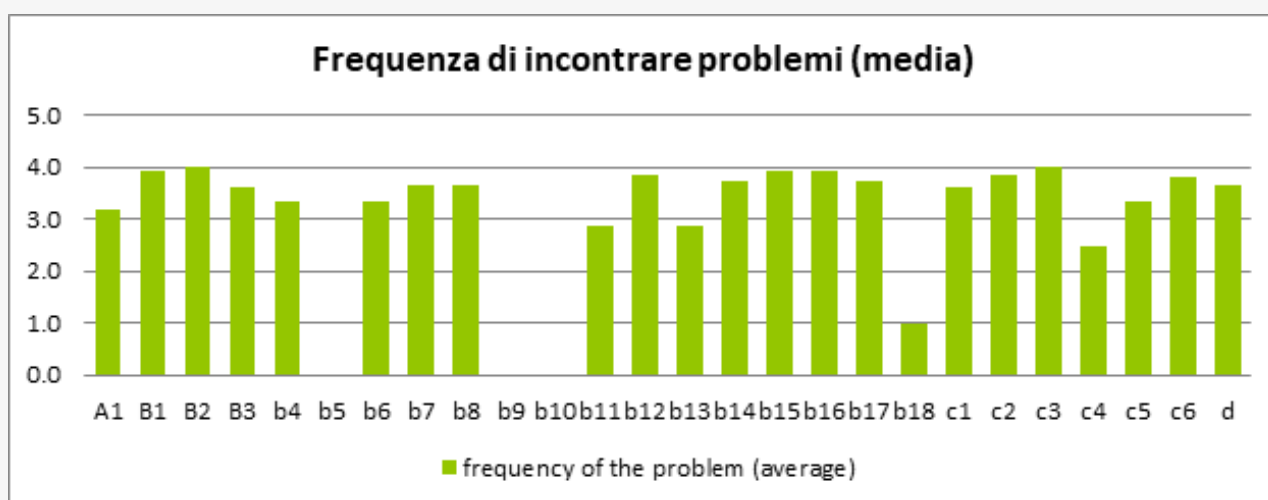


Competenze importanti nella pratica dell'orientamento professionale

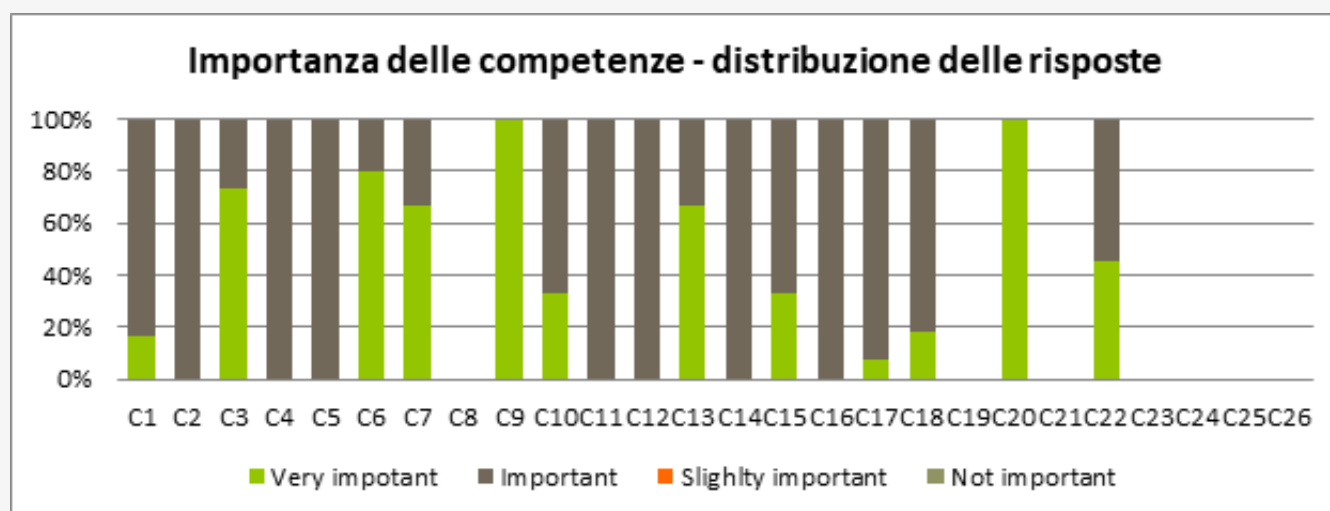


III.3. RAPPORTO NAZIONALE: UNGHERIA

Difficoltà nella pratica dell'orientamento professionale

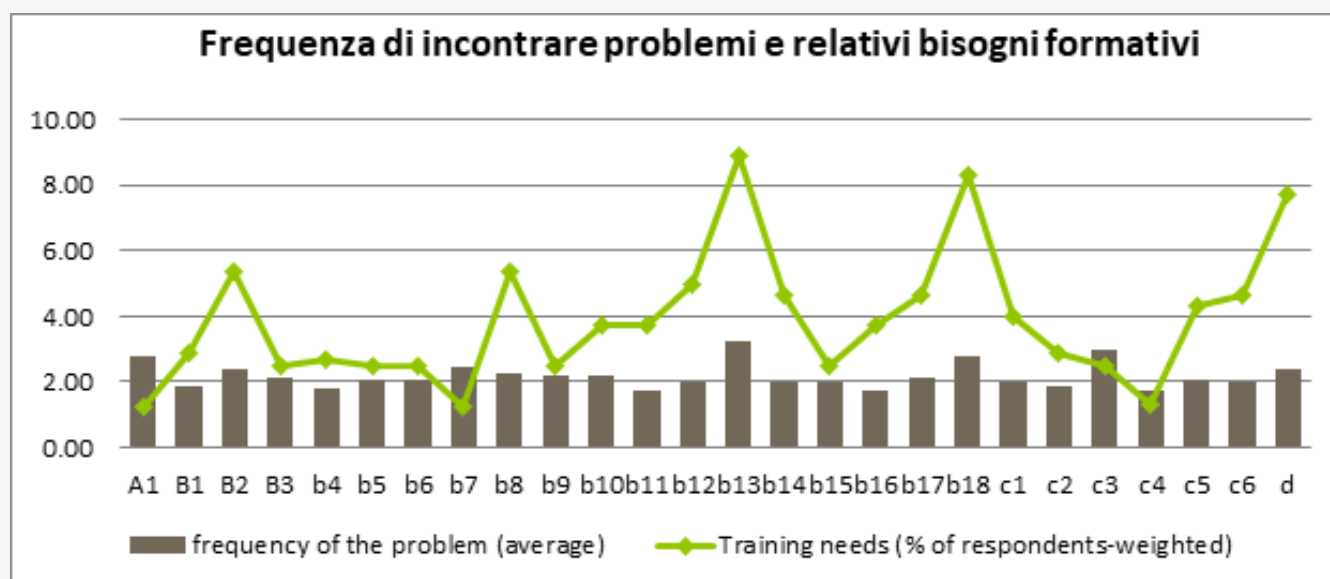


Competenze importanti nella pratica dell'orientamento professionale

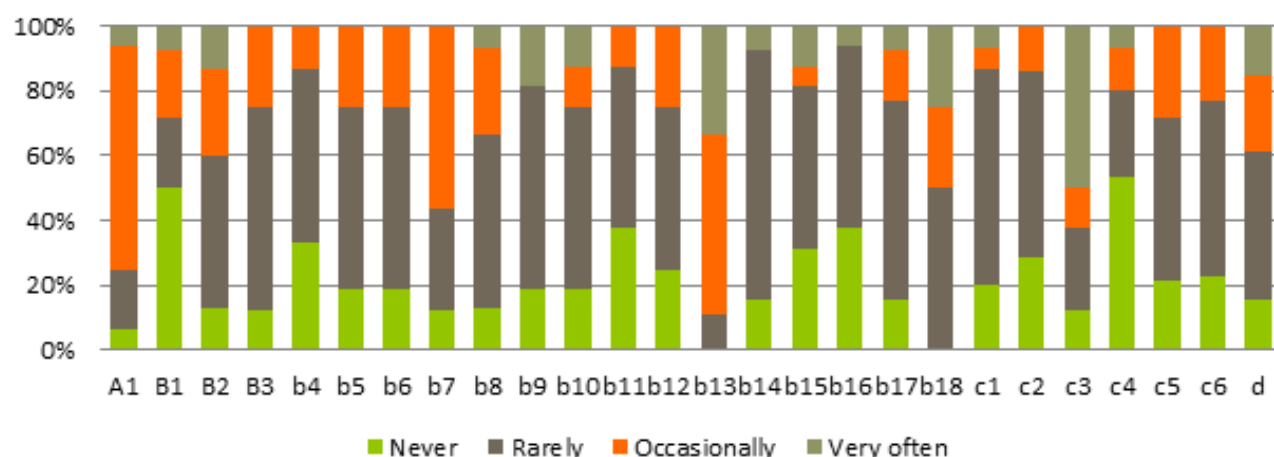


III.4. RAPPORTO NAZIONALE: ITALIA

Difficoltà nella pratica dell'orientamento professionale

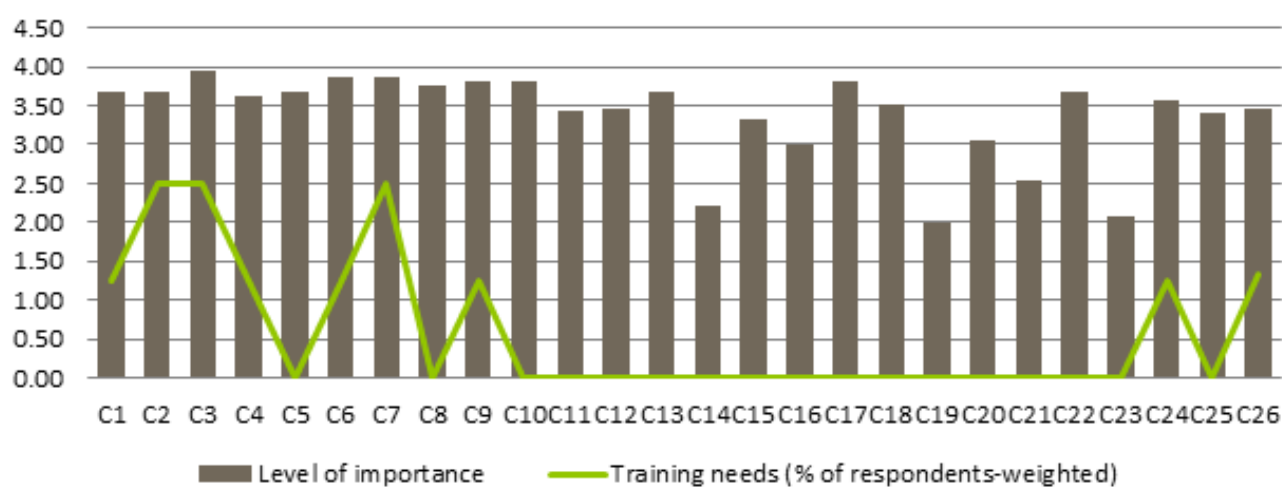


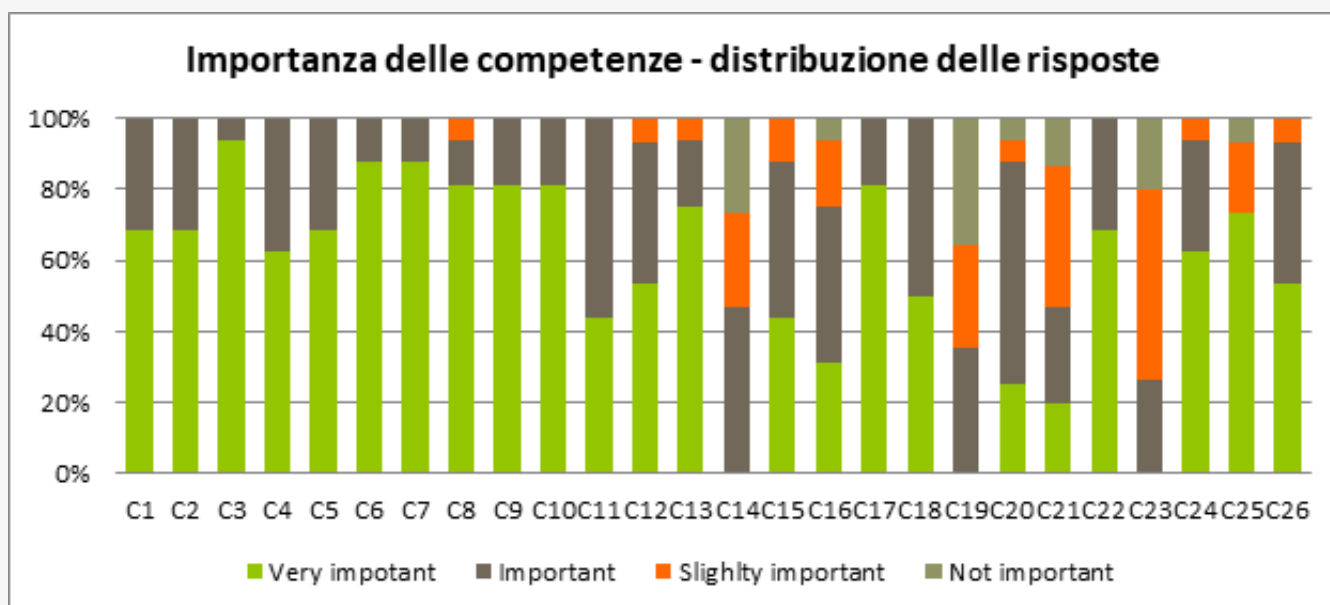
Frequenza - distribuzione delle risposte



Competenze importanti nella pratica dell'orientamento professionale

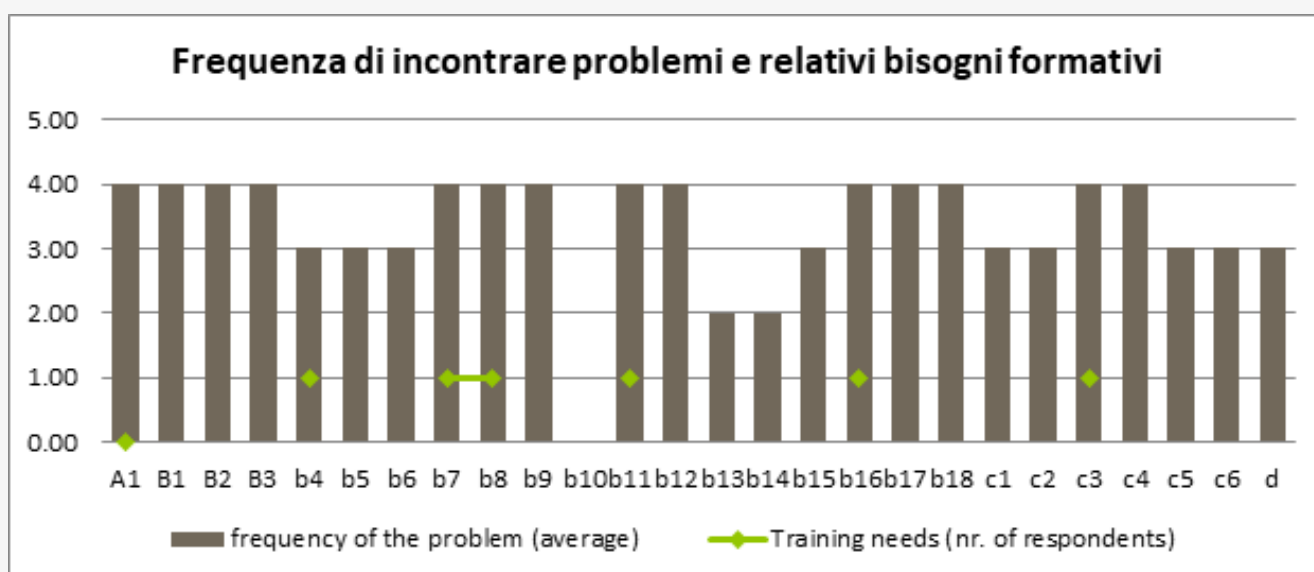
L'importanza e il bisogno di ulteriore formazione



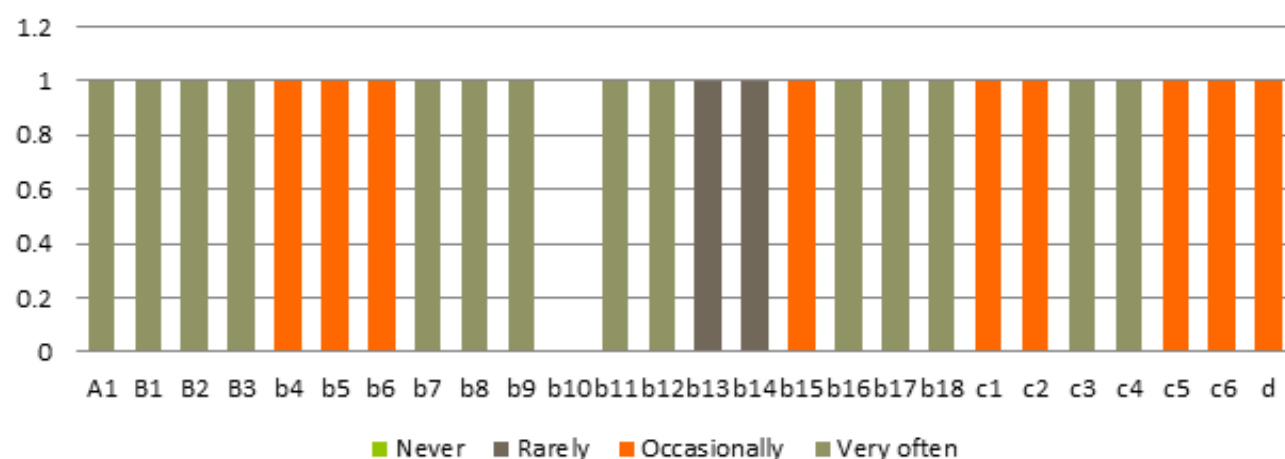


III.5. RAPPORTO NAZIONALE: PORTOGALLO

Difficoltà nella pratica dell'orientamento professionale

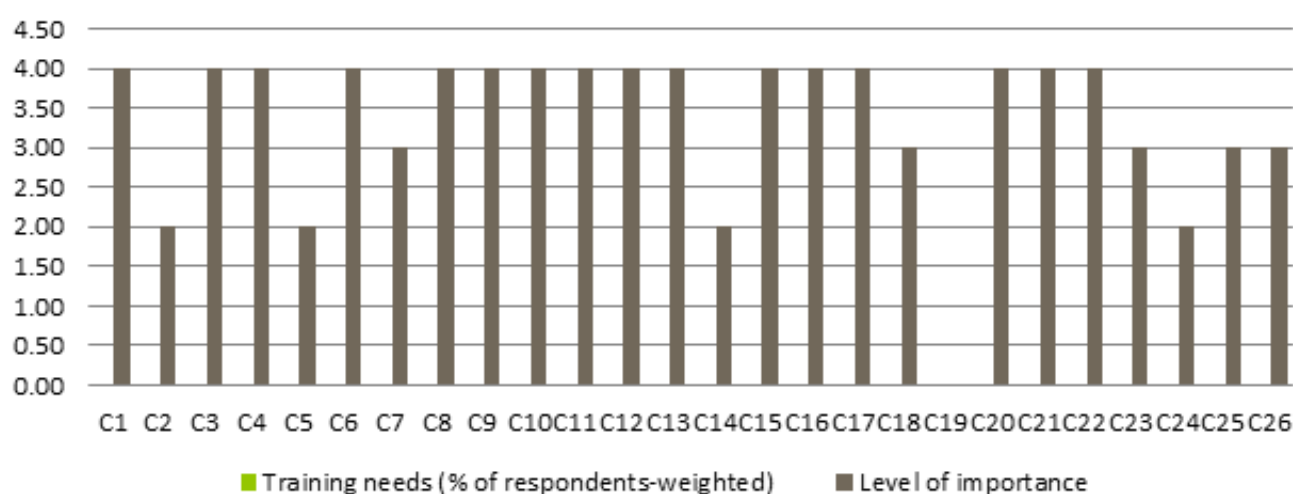


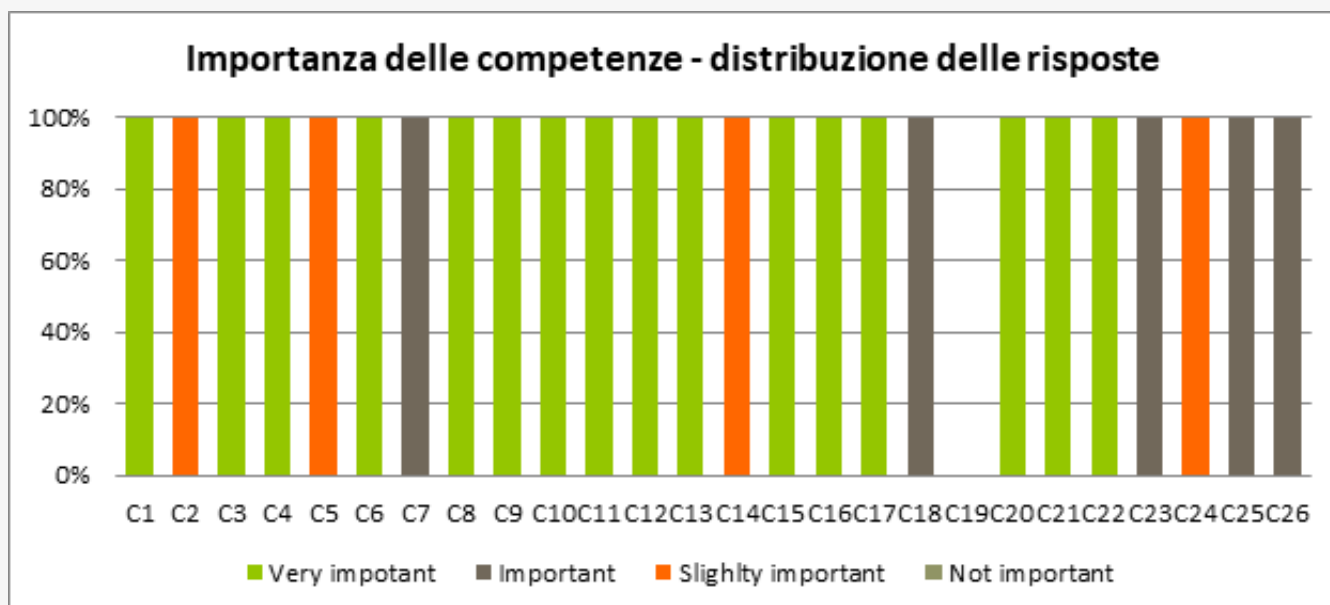
Frequenza - distribuzione delle risposte



Competenze importanti nella pratica dell'orientamento professionale

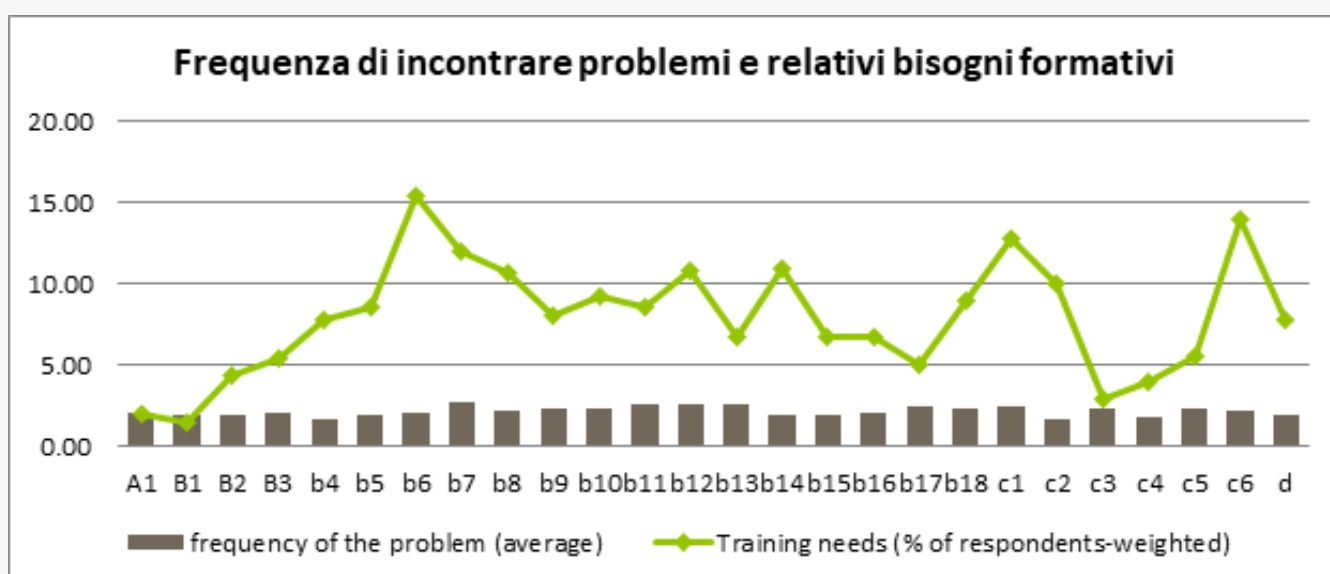
L'importanza e il bisogno di ulteriore formazione

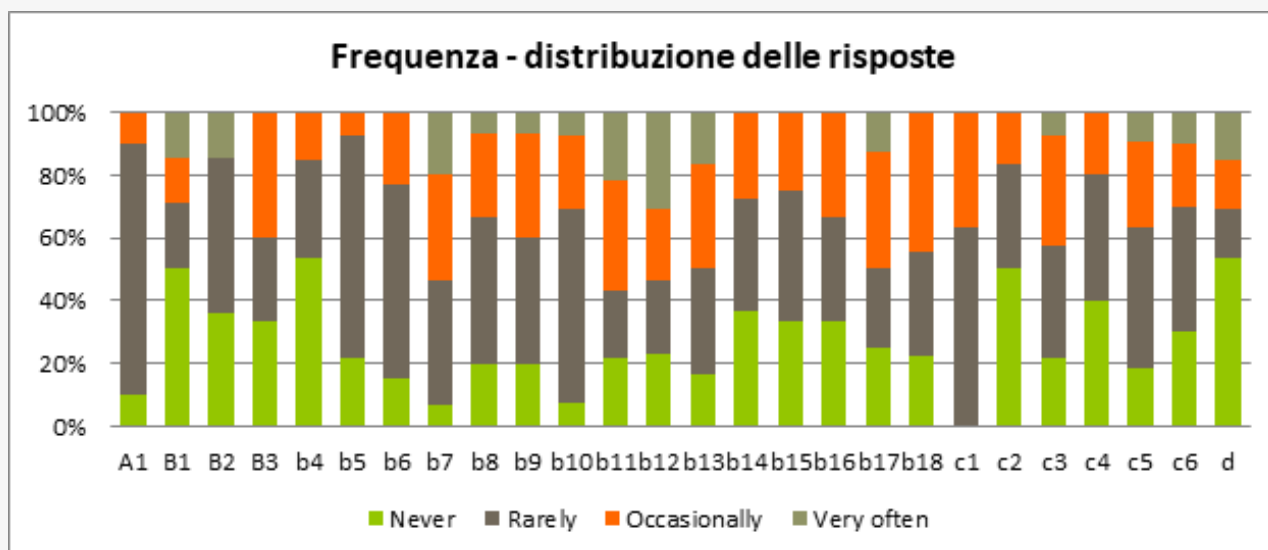




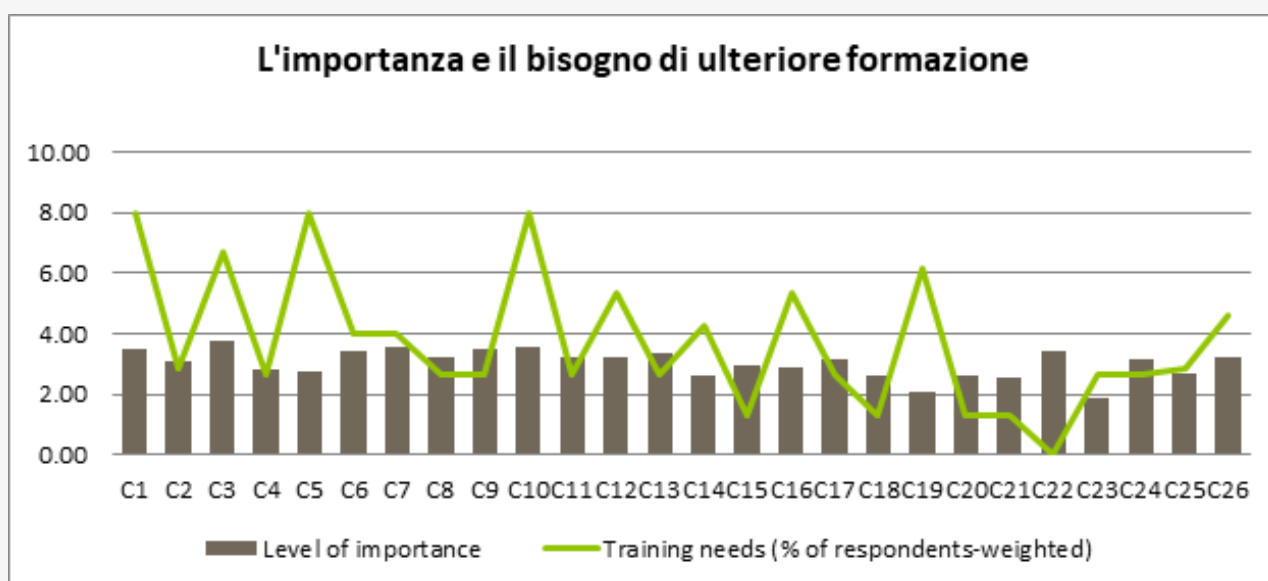
III.6. RAPPORTO NAZIONALE: ROMANIA

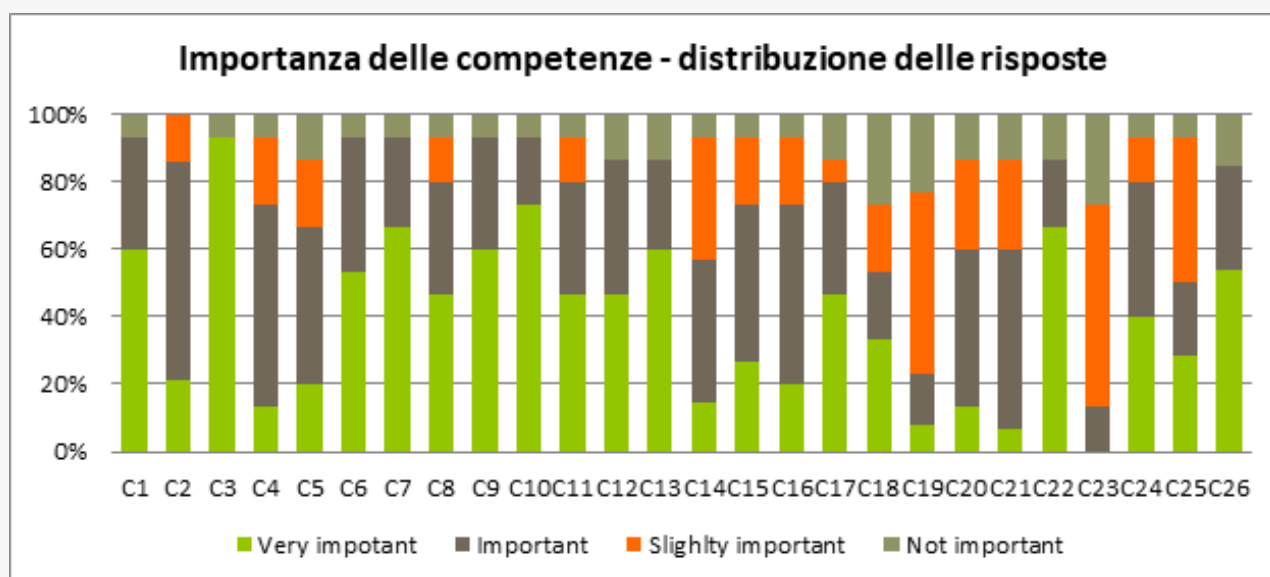
Difficoltà nella pratica dell'orientamento professionale





Competenze importanti nella pratica dell'orientamento professionale





III.7. GUIDA PER L'INTERVISTA



FROM YOUTH TO WORK

IO1 – LINEE GUIDA PER L'INTERVISTA

ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI DEGLI OPERATORI CHE LAVORANO NEL SETTORE DELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E LAVORATIVO RIVOLTO AI GIOVANI

Introduzione

Il progetto FROM YOUTH TO WORK, finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del Programma Erasmus+, si propone di migliorare le metodologie orientative indirizzate ai giovani in difficoltà, in particolare rispetto l'inserimento nel mondo del lavoro, supportare la loro occupazione ed aiutarli nel processo di ricerca del lavoro.

Gli obiettivi del progetto saranno raggiunti tramite lo sviluppo di una ricerca a livello europeo nel settore dell'orientamento per avere un quadro relativo alle procedure, le metodologie e gli strumenti utilizzati nell'orientamento professionale e ai fabbisogni formativi degli operatori. In base ai risultati della ricerca i partner del progetto, appartenenti a sei paesi europei, elaboreranno un corso di formazione per migliorare le competenze degli operatori e la qualità degli interventi e, inoltre, verrà sviluppata la piattaforma online "Youth Portfolio" che permetterà ai giovani di creare il loro portfolio personale digitale.

La presente indagine si focalizza sulle difficoltà che possono emergere e le competenze che sono essenziali nel lavoro di orientamento professionale rivolto ai giovani svantaggiati.

A tale scopo ti chiediamo di compilare il presente questionario che ci aiuterà a elaborare i moduli formativi del corso di formazione. Compilare il questionario richiede circa 15 minuti. Ci farebbe molto piacere avere il tuo contributo!

Grazie!

I partner del progetto FROM YOUTH TO WORK

I. Informazioni personali

Paese d'origine

Età e genere

Livello di istruzione

II. Esperienze di istruzione / formazione professionale

II.1 Ha mai frequentato specifici corsi di formazione o di istruzione professionale nel settore dell'orientamento lavorativo e professionale?

☐ Sì ☐ no

Il completamento di questo corso è stato un prerequisito per essere in grado di praticare il lavoro che sta facendo?

☐ Sì ☐ no

II.2 Quali sono stati i contenuti e la durata del corso di formazione?

Questo corso si è concluso con una qualche forma di qualifica professionale / diploma di istruzione?

Come giudicherebbe l'utilità di questa formazione in relazione al suo lavoro quotidiano?

Contenuti
Durata
Validazione delle conoscenze (eventuali certificati)
Utilità

III. Esperienze professionali

III.1 In che tipo di organizzazione, istituzione lavora?

- ☐ ONG (organizzazione non governativa)
- ☐ Ente pubblico
- ☐ Scuola, università
- ☐ Servizi sociali
- ☐ Organizzazione di volontariato
- ☐ Altro

III.2 Quale posizione professionale ricopre nel settore dell'orientamento professionale e lavorativo dei giovani?

Posizione

Lavoro ☐ full time ☐ part time

III.4 Quali precedenti esperienze professionali nel settore giovanile / dell'orientamento professionale, possiede?

III.5 Con quale categoria di giovani disoccupati lavora? (sulla base della Relazione sui NEET del 2012 di Eurofound)

- ☐ Disoccupati di breve e lunga durata
- ☐ Giovani con responsabilità familiari
- ☐ Giovani con malattie o disabilità
- ☐ Giovani che non sono in cerca di occupazione o educazione
- ☐ Giovani che seguono stili di vita pericolosi o asociali
- ☐ Giovani che vivono in condizione economiche e sociali svantaggiate e di povertà
- ☐ Giovani in uscita da qualche tipo di assistenza alternativa (comunità per minori, ecc.)
- ☐ Giovani migranti o appartenenti a minoranze etniche
- ☐ Giovani in cerca di occupazione o opportunità formazione
- ☐ "NEET volontari" (*voluntary NEETs*): giovani che viaggiano o sono impegnati in attività costruttive come arte, musica e apprendimento auto-diretto
- ☐ Altro, si prega di precisare

III.6 Qual è l'età dei giovani con cui lavora?

- ☐ 15-18 anni
- ☐ 19-21 anni
- ☐ 21-24 anni
- ☐ 25-34 anni
- ☐ 34 + anni

III.6 Da quanti anni lavora in questa posizione professionale, con questi utenti?

- ☐ 1-5 anni
- ☐ 6-10 anni
- ☐ 11-15 anni
- ☐ 16-20 anni
- ☐ 21-25 anni
- ☐ 26-30 anni
- ☐ Altro, si prega di precisare:

III.7 Ha mai incontrato difficoltà, e se sì con quale frequenza, nello svolgimento delle seguenti attività?

	Nessuna opinione	Mai	Raramente	Occasionalmente	Molto spesso	Ha bisogno di ulteriore formazione in questo ambito? SI/NO
A.						
2. Mantenere la documentazione necessaria e gli appuntamenti, tenere traccia dei dati e delle statistiche sulle attività di supporto ai giovani						
B.						
19. Identificare i giovani che hanno bisogno di orientamento lavorativo e professionale						
20. Creare una rete e seguire approcci inclusivi per lavorare con i giovani						
21. Applicare i principi di sensibilità interculturale (comprendere le condizioni dei contesti sociali, familiari, subculturali e delle strutture culturali del giovane)						
22. Lavorare con i gruppi, gestire le dinamiche dei gruppi						
23. Identificare i problemi e i bisogni dei giovani che hanno bisogno di supporto professionale						
24. Valutare le abilità, le competenze e le attitudini dei giovani (incluso il riconoscimento delle esperienze non formali, informali, ecc.)						
25. Collaborare con i giovani per fissare obiettivi personali, formativi ed educativi in relazione alla loro crescita professionale						

26. Identificare e selezionare tecniche appropriate in base agli obiettivi, bisogni, condizioni psicologiche, ecc. dei (gruppi di) giovani						
27. Fornire informazioni su opportunità di istruzione per i giovani (possedendo informazioni rilevanti sul sistema di istruzione e formazione, ecc.)						
28. Fornire informazioni sul mercato del lavoro (diritti/doveri dei datori di lavoro, dei dipendenti, possibile sostegno economico, ecc.)						
29. Stimolare e incoraggiare i giovani ad agire per prepararsi e per iniziarsi al processo occupazionale						
30. Individuare e comprendere le caratteristiche personali dei giovani rispetto al lavoro; costruire la motivazione per cambiare le attitudini rispetto al lavoro, alle responsabilità legate alla professione, ecc.						
31. Lavorare con i genitori dei giovani (come parte del processo di orientamento professionale)						
32. Usare strumenti differenti per identificare e trovare il giusto abbinamento tra il giovane e il lavoro						
33. Fornire orientamento e supporto nel processo di candidatura ad un'offerta lavorativa (CV, lettera di motivazione)						
34. Fornire orientamento e sostegno nel processo di coinvolgimento lavorativo (candidarsi ad un lavoro con						

l'invio di un CV, colloquio di lavoro, primo giorno sul posto di lavoro)						
35. Fornire orientamento e tutoraggio sul posto di lavoro e collaborare con il contesto lavorativo dei giovani (colleghi, capi, superiori ecc.)						
36. Applicare la normativa vigente e oltrepassare le lacune legislative						
C.						
7. Usare strumenti e approcci differenti per lavorare con i giovani (e.g. mentoring, orientamento, coaching, supervisione...) per scopi diversi da quelli strettamente di crescita professionale						
8. Intraprendere e implementare opportunità partecipative e interessanti per i giovani (come eventi, workshop e altri tipi di attività) le quali contribuiscano allo sviluppo dell'autostima, dell'autoconsapevolezza delle abilità nascoste, delle competenze sociali e in fine per acquisire competenze legate all'occupabilità						
9. Fornire sostegno emotivo in situazioni di vita complesse (non legate al lavoro)						
10. Trattare le preoccupazioni dei giovani con rispetto, tatto e sensibilità, mantenendo comunque i confini professionali						
11. Cooperare e fare rete con scuole e comunità locali e organizzare supporto per gli utenti tramite i servizi sociali e sociosanitari.						
12. Fare rete e fornire						

IV. Competenze

IV.1 Quali sono secondo lei le competenze più importanti che dovrebbe avere un operatore che fornisce orientamento professionale a giovani in difficoltà? Per cortesia, valuti le seguenti competenze e abilità!

	Nessuna opinione	Molto important e	important e	Leggerme nte important e	Per niente important e	Ha bisogno di ulteriore formazion e in questo ambito? Sì/No
Analisi e risoluzione di problemi						
Alfabetizzazione digitale (alfabetizzazione informatica)						
Comunicazione (relazionarsi con altre persone)						
Raffinata espressione verbale, abilità di esprimere se stesso						
Competenze di presentazione						
Competenze interpersonali						
Abilità nello stabilire buone relazioni con i giovani						
Orientamento in base ai bisogni degli utenti						
Empatia						
Motivare le persone						
Organizzazione e pianificazione del lavoro						
Competenze nello sviluppo della personalità						
Flessibilità di pensiero (adattabilità, flessibilità, improvvisazione)						
Avventuriero (desideroso di provare cose nuove)						
Presa di decisioni						
Indipendenza						
Lavoro di squadra						
Creatività						
Fare sport, arte, ecc.						
Leadership						
Raffinato nel discorso scritto						
Pazienza, tolleranza e flessibilità						
Competenze matematiche						

Negoziazione						
Resilienza						
Una seconda lingua, in particolare se lavora con un'etnia /gruppo di migranti rilevante						
Desidera aggiungere ulteriori competenze non menzionate in precedenza, ma secondo lei importanti? O desidera aggiungere qualcosa relativo alle competenze degli orientatori?						

V. Formazione

V.1 Come probabilmente saprà, lo scopo del progetto sul quale stiamo lavorando è quello di sviluppare un corso di formazione per operatori giovanili nel settore dell'orientamento professionale.

Che tipo di metodi formativi preferirebbe utilizzare?

- ☐ Apprendimento esperienziale con attività interattive
- ☐ Interazioni in piccolo gruppo
- ☐ Lavoro individuale
- ☐ Conferenze
- ☐ Letture
- ☐ Opportunità di osservazione in contesto di lavoro (Job shadowing)
- ☐ Visite di studio
- ☐ Scambi tra esperti

V.2. Per quante ore al giorno o per quanti giorni alla settimana sarebbe in grado di frequentare un corso di formazione?