



Co-funded by  
the European Union

Acronimo: VET for NAI

**Facilitare l'integrazione degli immigrati appena arrivati nel  
mercato del lavoro attraverso un orientamento  
professionale/lavorativo adeguato.**

*Numero del progetto: 2021-1-SE01-KA220-VET-000033215*

*Esigenze degli stakeholder per l'orientamento  
professionale al mercato del lavoro*

***Risultato 1***

***Report di sintesi: conclusioni e prospettive basate sulla ricerca condotta dai  
partner e sui focus group***

***Revalento, Berkel-Enschot***

***Ottobre 2022***



<b>Introduzione</b>	3
<b>1. I nuovi arrivati e le loro attuali opportunità sul mercato del lavoro</b>	4
<b>1.1 Background del nuovo arrivato</b>	4
Paese di origine:	4
Tendenza principale per sesso/età	4
Tendenza principale del livello di istruzione	4
Principale tendenza dell'esperienza lavorativa precedente	4
<b>1.2 Conclusione generale sul livello di istruzione</b>	5
<b>1.3 Opportunità del mercato del lavoro e posizioni raggiunte</b>	5
<b>2. Attività di integrazione fornite nel Paese ospitante</b>	6
<b>2.1 Caratteristiche generali</b>	6
<b>2.3 Le scelte offerte</b>	6
<b>2.4 Conclusioni</b>	7
<b>3. Ambizioni dei nuovi arrivati</b>	8
<b>3.1 Il lavoro retribuito: l'attuale posizione nel mercato del lavoro</b>	8
<b>3.2 Le ambizioni dei nuovi arrivati</b>	8
<b>3.3 Disallineamenti e cause</b>	9
<b>3.4 Conclusioni</b>	10
<b>4. Ruolo dell'accoglienza e dell'orientamento professionale nei programmi attuali</b>	12
<b>4.1 Accoglienza, valutazione dei bisogni e orientamento</b>	12
<b>4.2 Osservazioni sui formati didattici utilizzati e sui requisiti</b>	13
<b>4.3 Coinvolgimento dei datori di lavoro</b>	14
<b>4.5 Conclusioni</b>	14
<b>5. Principali aree di attenzione per l'elaborazione di un orientamento professionale del mercato del lavoro</b>	15
<b>5.1 Contenuto dei moduli</b>	15
<b>5.2 Conclusioni</b>	17
<b>6. Alcune conclusioni generali e la strada da percorrere per il Risultato 2</b>	19
<b>6.1 Alcune conclusioni generali</b>	19
<b>6.2 Suggerimenti per il risultato 2</b>	21



Co-funded by  
the European Union

## Introduzione

Il progetto Erasmus+ 2021 VET for NAI è un progetto triennale che mira alla realizzazione di un'efficace strategia di orientamento e di supporto ai nuovi arrivati e ai rifugiati per facilitare un'effettiva integrazione. Il progetto è composto da Dimitra Ltd (Grecia), Effebi (Italia), FISPE (Francia), Revalento (Paesi Bassi) e TrimTab (Svezia, anche coordinatore del progetto). Prima di progettare gli strumenti di orientamento, i partner hanno svolto un'intensa ricerca sulle attuali opportunità di accesso per i nuovi arrivati e su come questi processi sono organizzati nei diversi Paesi partner. Inoltre, è stata prestata attenzione a descrivere il ruolo dell'orientamento e del supporto alla carriera nei processi di integrazione definiti nei diversi Paesi partner. L'obiettivo della ricerca è quello di definire con esattezza il focus e gli obiettivi del Risultato 2, il formato che probabilmente sarà efficace e il contenuto che R2 dovrebbe trattare. Questo è anche l'obiettivo principale della presente relazione di sintesi.

Il presente rapporto non intende solo riassumere la ricerca dei partner e le conclusioni da essi raggiunte. Per una descrizione dettagliata delle politiche attuali nei Paesi partner, dei punti di forza e di debolezza, ecc. si rimanda ai rapporti di ricerca dei singoli partner.

La prima parte di questa relazione sintetica intende fare il punto della situazione: qual è la situazione attuale dei nuovi arrivati, chi sono e da dove vengono, e quali sono le posizioni lavorative in cui è probabile che entrino? Da questa descrizione si trarranno le conclusioni su quale gruppo specifico di nuovi arrivati si concentrerà il lavoro in R2. Verranno inoltre riassunti i difetti comuni delle politiche di integrazione nei Paesi partner, insieme all'attuale (scarsa) attenzione per l'orientamento professionale. I suggerimenti per il miglioramento saranno utilizzati per fornire input per la progettazione di una metodologia e dei contenuti dei due moduli che saranno sviluppati. Questo viene presentato nell'ultimo capitolo.

Per aumentare la leggibilità e l'utilizzo dei risultati, la dimensione di questo rapporto di sintesi è limitata in pagine.

Revalento

Berkel-Enschot,

Novembre 2022



## opportunità sul mercato del lavoro

In questo capitolo verranno descritte le caratteristiche generali dei nuovi arrivati. Il primo paragrafo descrive il loro Paese d'origine con particolare attenzione al sesso, all'età, al livello di istruzione e all'esperienza lavorativa. Il secondo paragrafo si concentra sui livelli di istruzione e il terzo sulle opzioni del mercato del lavoro e sui lavori che i migranti hanno intrapreso. Alla fine vengono tratte le conclusioni sul gruppo target su cui il progetto deve concentrarsi.

### 1.1 Il contesto del nuovo arrivato

#### Paese di origine:

In generale, la maggior parte dei nuovi immigrati proviene da Afghanistan, Bangladesh, Eritrea, India, Costa d'Avorio e Siria. Dal 2017 in poi la tendenza generale è stata quella di una lenta diminuzione dei richiedenti asilo. Attualmente il numero di richiedenti asilo è nuovamente aumentato a causa della crisi della Turchia in quasi tutti i Paesi dell'UE. L'attuale situazione dei rifugiati è gravemente aggravata dalla guerra russa in Ucraina.

In generale, il background dei richiedenti asilo sta gradualmente cambiando: nel 2016 due terzi di tutti i richiedenti asilo provenivano dalla Siria o dall'Eritrea/Somalia. Attualmente la situazione è cambiata. I richiedenti asilo di origine siriana sono ancora un gruppo numeroso, ma più diversificato rispetto al passato.

#### Tendenza principale per sesso/età

Nel corso dell'anno la tendenza principale nei Paesi partner è la stessa: la maggior parte dei migranti che richiedono asilo sono uomini (relativamente giovani) (fino al 60%). La percentuale rimanente è costituita da una percentuale quasi uguale di donne e bambini (compresi i minori non accompagnati). I dati mostrano che, una volta sistemati i giovani uomini, arrivano le donne e i bambini.

#### Tendenza principale del livello di istruzione

In tutti i Paesi partner la maggioranza ha un basso livello di istruzione (rispetto agli standard dell'UE), ha ricevuto solo l'istruzione primaria o è analfabeta. Le donne in generale sono meno istruite degli uomini. A causa della loro età, anche la maggioranza dei giovani ha un basso livello di istruzione. Le persone provenienti dalla Siria in generale hanno un livello di istruzione leggermente superiore rispetto alla media dei richiedenti asilo in generale. Una percentuale relativamente alta di loro ha persino ricevuto un'istruzione superiore. Tuttavia, il livello di istruzione non è paragonabile a quello europeo.

#### Tendenza principale nell'esperienza lavorativa precedente

In generale, le donne richiedenti asilo hanno un'esperienza lavorativa molto limitata. Le principali aree di esperienza, nel caso in cui ne abbiano (all'incirca meno del 50% dell'intero gruppo), sono le pulizie, la cura, l'estetica e simili. Quindi in professioni tradizionalmente considerate appannaggio delle donne.

L'esperienza lavorativa degli uomini è molto più varia. Si va dall'agricoltore, all'artigianato, all'edilizia, ai trasporti, al commercio, alla chimica, all'assistenza sanitaria (medici), all'istruzione, ecc. Le barriere per accedere a professioni simili nei Paesi partner sono elevate a causa dei diversi standard di conoscenza, del valore dell'istruzione richiesta, degli strumenti e dei metodi utilizzati, nonché delle norme in materia di salute e sicurezza, delle regole e degli obblighi giuridici e delle diverse modalità di esercizio delle professioni.

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



**Co-funded by  
the European Union**

## 1.2 Conclusioni generali sul livello di istruzione

In generale, nel 2020 la maggior parte dei nuovi arrivati nei Paesi partner ha un livello di istruzione equivalente al livello 3 e 4 dell'EQF o inferiore. Una gran parte dei nuovi arrivati è anche analfabeta.

In generale, le donne hanno un livello di istruzione inferiore rispetto agli uomini. Soprattutto i migranti provenienti dalla Siria hanno un livello di istruzione più elevato. Ma se confrontato con gli standard europei, difficilmente corrisponde ai livelli di istruzione e formazione professionale superiore e/o universitaria dell'UE. Ciò significa che durante il processo di convalida del diploma è probabile che si verifichi un'ulteriore frustrazione, che blocca il successo dell'ingresso in lavori che pensano di essere in grado di svolgere, ma che in realtà sono fuori portata.

Il gruppo dei nuovi arrivati con i livelli di istruzione più bassi è quello più vulnerabile in termini di processo di integrazione: bisogna impegnarsi molto per raggiungere il livello minimo di istruzione necessario per entrare nel mercato del lavoro. Per i più istruiti il processo di integrazione può anche diventare frustrante, ma almeno hanno un'istruzione su cui costruire una carriera.

## 1.3 Opportunità del mercato del lavoro e posizioni raggiunte

Nel 2021, nella maggior parte dei Paesi partner il mercato del lavoro si è rapidamente trasformato in un mercato di carenza. Soprattutto in Svezia, Francia, Italia e Paesi Bassi. Carenza di personale in quasi tutti i settori del mercato del lavoro. Questo non solo per le posizioni lavorative poco qualificate in mercati in rapida crescita e cambiamento come la logistica, i trasporti e il commercio, la ristorazione, l'ospitalità, ma anche in settori che richiedono personale ben formato: assistenza, istruzione, tecnologia, settore dei servizi, servizi pubblici, ecc. Gli attuali programmi di integrazione nei diversi Paesi partner si concentrano su un rapido inserimento nel mercato del lavoro, riducendo così la pressione sul sistema delle prestazioni sociali. In genere si tratta di posizioni lavorative poco o per nulla qualificate in un numero molto limitato di settori.

In termini di opportunità di lavoro, ci sono molte possibilità per il personale poco qualificato, quindi anche per i nuovi arrivati. Ma allo stesso tempo non è certo che si tratti di posizioni stabili nel lungo periodo. Per questo motivo, un'integrazione sostenibile richiede una certa attenzione/investimento nell'istruzione e formazione professionale per garantire un lavoro futuro e concentrarsi anche sulle opportunità di carriera. Allo stesso tempo, i nuovi arrivati non hanno una buona conoscenza e comprensione di ciò che riguarda i lavori specifici, di ciò che devono sapere e se la loro esperienza e le loro conoscenze sono rilevanti/utilizzabili. Questo è un motivo importante per prestare maggiore attenzione al processo di orientamento professionale individuale.

## 2. Attività di integrazione fornite nel Paese ospitante

Questo capitolo descrive brevemente nei primi due paragrafi le caratteristiche principali dei diversi programmi di integrazione nei Paesi partner. Il terzo paragrafo descrive quali sono le scelte offerte e perché la scelta è limitata nel modo in cui viene presentata e quali sono i rischi di queste limitazioni. Vengono inoltre tratte alcune conclusioni sul ruolo dell'orientamento professionale in questo processo.



Co-funded by  
the European Union

## 2.1 Caratteristiche generali

Non tutti i Paesi partner hanno una politica di integrazione elaborata e un programma di sostegno. Non è quindi possibile fare un confronto. Si possono solo fare alcune osservazioni generali sul tipo di pensiero/politica che sta alla base delle offerte. L'attuale clima politico nella maggior parte dei Paesi dell'UE porta a una sorta di sforzo minimo / offerta alla maggior parte dei migranti. L'UE non dovrebbe diventare troppo attraente come luogo in cui venire e stabilirsi (aumentando l'immigrazione), preferibilmente dovrebbe diventare ancora meno attraente per gli immigrati (riducendo così l'afflusso). Questo, in generale, non aiuta la politica di integrazione, poiché non porta ad avere a disposizione una grande quantità di mezzi e di sostegno per la loro integrazione.

Nella politica di integrazione, la tendenza principale nei Paesi partner è quella di stimolare i migranti a trovare un lavoro retribuito (qualsiasi lavoro) il più rapidamente possibile (una prospettiva a breve termine). Stimolare una vittoria rapida per renderli indipendenti dal sistema di prestazioni sociali. Inoltre, nella maggior parte delle politiche di integrazione il lavoro è considerato uno dei modi migliori per imparare la lingua e comprendere il funzionamento della società. Il secondo punto centrale di tutti gli approcci è l'apprendimento della lingua e del funzionamento della società.

Per ottenere un rapido inserimento, la maggior parte dei Paesi prevede una forma di valutazione delle capacità, delle competenze, delle esperienze precedenti e della convalida dei diplomi acquisiti. Sulla base di tale valutazione vengono spesso redatti "piani di sviluppo". Le potenzialità di tali valutazioni e piani non vengono quasi mai sfruttate appieno, poiché l'obiettivo principale è quello di ottenere un lavoro, qualsiasi lavoro. In genere questi posti di lavoro si trovano in attività poco qualificate, in quelle aree in cui il mercato del lavoro regionale ha carenze di personale. I piani tendono a essere scritti in modo molto generico e non sono individualizzati, né prestano attenzione alle ambizioni e al potenziale. In Svezia e nei Paesi Bassi i programmi sono organizzati in base ai settori di cui c'è bisogno, combinando formazione linguistica e competenze lavorative specifiche. Attualmente questa è la situazione in quasi tutti i settori, ma l'offerta generale non è praticamente cambiata.

## 2.3 Scelte offerte

I programmi offerti dimostrano una libertà e una flessibilità molto limitate. In realtà, l'orientamento professionale offerto non è altro che una rapida corrispondenza tra ciò che viene offerto e il modo in cui i singoli coach affrontano questi argomenti. L'obiettivo principale è quello di ottenere un lavoro o qualsiasi altro lavoro nel più breve tempo possibile. All'inizio questo risponde anche alle esigenze primarie del richiedente asilo: fare qualcosa per ricambiare l'ospitalità e il sostegno offerti dalla terra ospitante (senza capire effettivamente in cosa consista l'offerta di lavoro). Una volta terminato il programma di integrazione, tuttavia, il nuovo arrivato si troverà in piedi da solo, non c'è più alcun sostegno disponibile e cambiare posizione lavorativa in combinazione con la necessaria formazione professionale aggiuntiva è difficilmente possibile, a meno che non si conosca la strada e/o si sia disposti a investire (tempo e spesso denaro).

La realtà, quindi, è che dopo un po' di tempo i nuovi arrivati non sono più contenti della situazione in cui si trovano, perché le loro ambizioni e capacità potrebbero permettere di ottenere di più, ma la strada per arrivarci è difficilmente percorribile. Questo può facilmente alimentare un processo di insoddisfazione e frustrazione, e rafforzare la sensazione di non essere connessi.

In generale, nei Paesi che offrono programmi di integrazione, questi programmi tendono ad avere standard e termini fissi. Le parti di istruzione professionale sono offerte dagli istituti (A)VET di tutti i Paesi. Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



**Co-funded by  
the European Union**

Paesi. È molto improbabile che il presente progetto sia in grado di influenzare i contenuti offerti da tutti questi istituti. Pertanto, è meglio sviluppare strumenti di facile utilizzo che possano essere di aiuto o incorporati nei programmi in corso.

## 2.4 Conclusioni

La procedura di integrazione nella maggior parte dei Paesi prevede limiti rigorosi al livello di sintonizzazione personale di questo processo. L'obiettivo è raggiungere l'indipendenza individuale il più rapidamente possibile (il che significa avere un lavoro retribuito). Pertanto, il processo è orientato a individuare una direzione e una corrispondenza il più presto possibile nel programma di integrazione, senza condividere buone informazioni sul lavoro o un orientamento decente delle proprie ambizioni. Questo non lascia quasi spazio per sviluppare interessi, formulare ambizioni più elevate, obiettivi a lungo termine e investire nella necessaria formazione supplementare.

Puntare sullo sviluppo di un supporto specifico all'orientamento solo per uno o due settori (come l'edilizia) si aggiungerebbe allo stesso errore già commesso: cercare riscontri rapidi in una direzione già definita. Mancano le risorse e l'ambizione politica per prestare davvero attenzione all'orientamento professionale più ampio e all'orientamento fin dall'inizio, poiché le soluzioni per l'integrazione sono ricercate in un insieme limitato di programmi standardizzati.



### 3. Ambizioni dei nuovi arrivati

In questo capitolo viene presentata una sintesi dei risultati relativi alla posizione sul mercato del lavoro dei nuovi arrivati, alle loro ambizioni e alle ragioni del divario tra ambizioni e realtà. Particolare attenzione sarà nuovamente rivolta al ruolo dell'orientamento professionale e alle differenze tra donne immigrate e uomini e tra persone con un livello di istruzione alto e basso. Il quarto paragrafo riassume i risultati principali e presenta suggerimenti relativi al gruppo target più vulnerabile in termini di posizione sul mercato del lavoro e di scarso orientamento professionale.

#### 3.1 Il lavoro retribuito: la posizione attuale sul mercato del lavoro

Le ricerche dei partner hanno dimostrato che dopo un periodo compreso tra i 3 e i 5 anni il 25%-55% di tutti i richiedenti asilo (con permesso di soggiorno permanente nella fascia di età 18-65 anni) ha un lavoro retribuito. (in genere non a tempo pieno e su base temporanea). La percentuale rimanente vive di sussidi sociali (circa il 40%) o svolge ad esempio attività di volontariato.

La percentuale di immigrati che hanno un lavoro retribuito in generale è notevolmente più alta per il gruppo di età inferiore ai 35 anni.

Anche la partecipazione delle donne al lavoro retribuito rispetto agli uomini è in calo in tutti i Paesi partner (solo il 35% ha un lavoro retribuito o anche meno). Questa percentuale varia anche in base al contesto culturale. Spiegazione generale<sup>1</sup>: le donne hanno un'istruzione inferiore e una minore esperienza lavorativa; i modelli di ruolo tradizionali impediscono la progressione; i programmi di integrazione si concentrano maggiormente sugli uomini o su un solo partner di una coppia (per far uscire una famiglia dal sistema di prestazioni sociali il più rapidamente possibile).

La maggior parte dei lavori acquisiti riguarda il commercio, la logistica (taxi, autobus), la ristorazione e l'industria. In generale, si tratta anche di lavori pesanti e che richiedono poche o nessuna competenza, oltre che di lavori che difficilmente richiedono la conoscenza della lingua. Nella maggior parte dei casi, in tutti i Paesi, gli inserimenti lavorativi avvengono per posizioni che richiedono bassi livelli di istruzione (e sono piuttosto vulnerabili).

In alcuni Paesi partner si registra una tendenza all'ingresso di un numero crescente di richiedenti asilo nei programmi AVET di livello 3 e 4 (corsi in servizio, istruzione per adulti, istruzione a tempo parziale). Uno dei fattori alla base di questo aumento è il bisogno di manodopera avvertito dai datori di lavoro.

#### 3.2 Le ambizioni dei nuovi arrivati

C'è una grande differenza tra le ambizioni e i sogni di uomini e donne appena arrivati. Inoltre, anche il livello di istruzione gioca un ruolo nel determinare se le persone hanno un'idea di direzione o se non ne hanno affatto. In generale, le ricerche sui partner mostrano quanto segue:

**A : Per le donne immigrate (la maggior parte delle quali ha un basso livello di istruzione):** I risultati mostrano una grande varietà di ambizioni e idee.

---

<sup>1</sup> Engbersen, R. et al, "Ondernemerschap: Een kans voor statushouders?", Platform 31, Den Haag, 2018. Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



Co-funded by  
the European Union

Semplice e basilare: prendermi cura di mio marito e dei miei figli, imparare la lingua e "non avere la più pallida idea" dato che nessuno ha chiesto questo / dato che ai loro occhi non è un'opzione realistica fare qualcos'altro;....

Più elaborate: volontariato, lavoro in ospedale, in un ristorante o in un salone di bellezza, avvio di un'attività in proprio, diventare infermiere, avviare un negozio di parrucchiere, lavorare come designer di interni. Tutto dipende dal livello di istruzione, dal bagaglio culturale e dalle esperienze precedenti.

Soprattutto nel gruppo di donne appena arrivate e con un basso livello di istruzione, le donne spesso non hanno idea della possibilità di avere una vita lavorativa, delle competenze che hanno, del fatto che sono autorizzate ad avere un'ambizione e non sanno come combinare una carriera con le loro tradizioni. Il retroterra culturale esercita una forte influenza sul livello di ambizione delle donne migranti, rendendole più passive.

**B: Per gli uomini migranti:** In generale, gli uomini migranti con un'istruzione elevata e che hanno avuto una buona posizione nel loro Paese d'origine hanno l'ambizione di cercare di entrare in posizioni simili. Soprattutto nell'ambito dell'istruzione superiore, la varietà di esperienze lavorative è grande, quindi non c'è una tendenza generale nella direzione in cui preferiscono entrare nel mercato del lavoro.

Per gli uomini con livelli di istruzione inferiori (non qualificati fino al livello 3 dell'EQF) il quadro è leggermente diverso. Ma anche in questo caso dipende in larga misura dall'esperienza lavorativa precedente. Molti uomini si aspettano di poter svolgere un tipo di lavoro simile a quello che svolgevano nel Paese d'origine, ma non sanno che questi lavori non esistono più nel Paese ospitante. Oppure non sanno che il contenuto del lavoro è completamente diverso. Inoltre, come per le persone con un livello di istruzione superiore, l'esperienza lavorativa e il livello non sono paragonabili ai livelli richiesti in qualsiasi Paese dell'UE.

Per molti l'ambizione è quella di trovare un lavoro retribuito, qualsiasi lavoro, poiché vogliono costruire il loro futuro nella terra ospitante. Questo primo passo verso il lavoro è fortemente promosso (spinto) dalla politica di integrazione promossa da molti Paesi partner. In seguito, questa prima ambizione può facilmente trasformarsi in una trappola e in un disadattamento, dal momento che non esiste una consapevolezza della carriera o un sostegno alla carriera.

### 3.3 Disallineamenti e cause

Nei diversi rapporti dei partner vengono citati i seguenti tipi di disallineamento:

**1. Disadattamento delle capacità e delle competenze richieste:**

- Disadattamento dei livelli di istruzione; svalutazione dell'istruzione precedente;
- Disallineamento tra il contenuto di lavori "simili" nel paese ospitante e in quello di origine (tecnologia, strumenti, processi);
- Livello linguistico (lettura e scrittura);
- Mancanza di supporto dopo aver completato il programma di integrazione / essere entrati nel mercato del lavoro;
- Scarsa percezione dei propri punti di forza e di debolezza;
- Disallineamento delle aspettative.

**2. Disadattamento culturale:**

- Mancanza di consapevolezza della carriera (soprattutto per le donne immigrate)

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



si aspetta;

- Incertezza se restare o tornare in patria.

**3. Lacune nella conoscenza generale e nella comprensione del mercato del lavoro:**

- Mancanza di opportunità per un orientamento più ampio (nessuna priorità, nessun tempo, nessuna risorsa)
- Nessuna attenzione/guida personalizzata;
- Mancanza di materiali di supporto per l'orientamento sul mercato del lavoro e sulle proprie conoscenze ed esperienze.
- I materiali utilizzati sono troppo orientati alla lingua e hanno un contenuto troppo limitato.
- L'orientamento professionale non è un punto di forza degli allenatori che offrono supporto nel programma di integrazione, né lo è delle scuole di lingua;
- I fattori culturali ostacolano l'accettazione di alcune opportunità di lavoro;
- Mancanza di informazioni sull'effettiva funzione di un lavoro.

**4. Norme e regolamenti**

- Mancanza di priorità politica
- Mancanza di fondi e mezzi
- Burocrazia

Questi squilibri si verificano a tutti i livelli. Per le persone con un livello di istruzione più elevato, tuttavia, ci sono sempre un po' più di opportunità. Ciò richiede molta pazienza, poiché devono affrontare un grande divario tra lo status in patria e la posizione che possono ottenere nel Paese ospitante. Per le persone con un basso livello di istruzione, e in particolare per le donne, i divari di cui sopra sono più pesanti, poiché non possono fare affidamento sull'istruzione o sulle esperienze lavorative e devono superare un numero ancora maggiore di barriere senza un adeguato sostegno.

### 3.4 Conclusioni

- Tutti i nuovi arrivati soffrono di disallineamenti e barriere simili;
- Soprattutto gli immigrati con un basso livello di istruzione e le donne sono i più vulnerabili..;
- Le donne scelgono spesso direzioni stereotipate;
- Non c'è quasi tempo per esplorare e affrontare le conoscenze e le esperienze individuali o per sviluppare una certa consapevolezza di carriera;
- I potenziali talenti non vengono presi in considerazione in modo adeguato, con il rischio di un deterioramento della motivazione.
- La maggior parte dei programmi di integrazione cerca di ottenere solo risultati rapidi;
- Una volta che questi programmi si interrompono, spesso manca un ulteriore sostegno, poiché il compito governativo è considerato concluso. Spetta ai cittadini stessi decidere quando dare una svolta alla propria carriera;
- Il sostegno alla carriera è occasionalmente stimolato dai datori di lavoro che hanno a cuore l'agenda sociale.
- I processi di orientamento sono offerti da allenatori che in realtà non sono attrezzati per farlo.



**Co-funded by  
the European Union**

A causa di questo rischio di disallineamento, la società rischia di dover pagare per questo disallineamento nel prossimo futuro (a causa di persone che lasciano il lavoro, di nuove richieste al sistema di sicurezza sociale, di malattie, di uso improprio del talento, ecc.)



## 4. Ruolo dell'accoglienza e

### dell'orientamento professionale nei programmi attuali

Questo capitolo presenta una breve descrizione del ruolo della valutazione nel programma ufficiale di integrazione nei Paesi partner. Il secondo paragrafo di questo capitolo descrive il tipo di metodi di formazione utilizzati negli attuali programmi di integrazione offerti da una varietà di fornitori attivi in questo settore... Il terzo paragrafo riassume alcuni punti di vista sulla natura del coinvolgimento dei datori di lavoro. Il capitolo si conclude con una sintesi delle idee principali presentate. Questo contributo pone le basi per il capitolo 5, in cui vengono suggeriti nuovi contenuti e la metodologia di base per il materiale da sviluppare.

#### 4.1 Accoglienza, valutazione dei bisogni e orientamento

Tutti i Paesi partner dispongono di procedure di valutazione e formati di assunzione ben sviluppati. Alcuni di questi sono stati sviluppati a livello europeo. Tutti mirano a valutare le capacità e le competenze degli immigrati, le esperienze precedenti e una prima indicazione delle lacune rispetto ai posti di lavoro offerti. La maggior parte dei Paesi partner ha anche una sorta di processo ufficiale in cui queste informazioni di ingresso vengono trasformate in un piano d'azione individuale. Si tratta di capire fino a che punto queste informazioni vengono effettivamente utilizzate. Nelle relazioni dei partner sono stati menzionati alcuni problemi che descrivono perché gli strumenti potenziali non vengono utilizzati appieno:

- I Paesi partner differiscono nel modo in cui tutti gli immigrati in arrivo vengono registrati / catturati; pertanto non tutti gli immigrati vengono raggiunti; in alcuni Paesi gli immigrati possono spostarsi da un comune all'altro, interrompendo così l'integrazione in corso;
- In alcuni Paesi partner gli immigrati si spostano in altri Paesi dell'UE dopo l'arrivo;
- Mancanza di risorse e di tempo; le priorità governative spesso costringono a un uso rapido e sporco di questi strumenti: non sfruttano appieno il loro potenziale, non sono realmente individualizzati;
- Non tutto il personale coinvolto è formato per utilizzare correttamente questi strumenti (ha un background di consulenza di carriera);
- La scelta della carriera è considerata una questione una tantum, tutte le ruote sono messe in moto in una certa direzione. Questa direzione viene raramente messa in discussione sulla base di nuove informazioni (il che è l'opposto di ciò che fa l'orientamento professionale);
- Quando viene affrontata la scelta della carriera, spesso è al servizio di un rapido inserimento nel mercato del lavoro;
- L'orientamento professionale non ha praticamente alcun ruolo (richiede troppo tempo);
- Nella maggior parte dei Paesi partner l'orientamento professionale è offerto come una piccola parte di un curriculum molto più ampio / formazione linguistica / formazione alla cittadinanza;
- Spesso la valutazione dei bisogni viene fatta solo per ottenere risultati rapidi e non per obiettivi a lungo termine;

L'orientamento viene offerto solo per fare una scelta nel percorso disponibile, quindi orientato a rendere il processo di integrazione il più breve ed efficiente possibile. L'orientamento e il sostegno sono offerti più per questioni come la vita, l'alloggio, il reddito, le tasse, ecc. e molto meno per un orientamento professionale decente. Dal punto di vista politico, il clima nella maggior parte dei Paesi dell'UE non è adatto a investire molto nell'orientamento professionale: il motto è "non lamentarti, renditi utile".

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



Co-funded by  
the European Union

#### 4.2 Osservazioni sui formati didattici utilizzati e sui requisiti

In generale, i corsi di integrazione disponibili sono spesso determinati dai requisiti stabiliti dal governo. Le abilità e le competenze settoriali specifiche sono sviluppate attraverso programmi in [Paesi partner che mirano all'ingresso in settori specifici. Spesso viene offerta una forma di tirocinio/apprendimento basato sul lavoro per contribuire a questo obiettivo. nel corso di integrazione. La maggior parte dei programmi riguarda la formazione linguistica, spesso percepita come una delle principali competenze che gli immigrati devono possedere: essere competenti nella lingua del Paese ospitante.

Nei Paesi partner, in generale, la formazione offerta utilizza un mix di approcci didattici; le lezioni frontali su argomenti specifici sono l'eccezione. La maggior parte delle informazioni viene presentata ed elaborata in modo interattivo: attraverso discussioni, brevi presentazioni, esercizi (fisici) e giochi. La formazione linguistica è supportata da una piccola selezione di libri standard. La maggior parte dei formatori utilizza i compiti a casa (e i cahier di lavoro) come aggiunta alle lezioni, per aiutare i nuovi arrivati a ripetere i contenuti di apprendimento e ad allenarsi. Spesso vengono offerti programmi elettronici di supporto a coloro che hanno sufficienti competenze informatiche e hanno accesso a un computer (il che rappresenta una barriera ancora una volta per le persone poco qualificate). In Svezia e nei Paesi Bassi vengono utilizzati anche materiali didattici basati su giochi per formare gli immigrati alle norme e ai valori dei Paesi dell'UE.

Per quanto riguarda i requisiti: Gli stakeholder indicano che i programmi di integrazione potrebbero trarre beneficio se i materiali fossero:

- Meno basato sul testo;
- Flessibilità d'uso che ne facilita l'integrazione nei programmi in corso;
- Preferibilmente utilizzabile il più presto possibile nei programmi di integrazione;
- Copre le basi dell'orientamento professionale: Chi sono; cosa voglio: come arrivarci?
- Copertura dei lavori d'ingresso e non di un solo settore
- Guida su obiettivi raggiungibili a lungo termine
- Offrire informazioni pratiche sull'orientamento professionale (finanze, istruzione, sostegno); una questione importante è: a chi rivolgersi quando si incontra un problema di carriera?
- Basato su immagini, con l'aggiunta di esercizi pratici in aula e fuori;
- Non richiede troppo tempo, perché andrebbe a scapito di altri obiettivi dei programmi.

Le immagini possono essere utilizzate per discutere e parlare delle domande chiave affrontate nell'orientamento professionale:

- Quali sono le mie competenze, le mie conoscenze e i miei punti di forza (conosco questi strumenti, so come usarli?) Una forma leggera di valutazione per stabilire se le conoscenze e le esperienze precedenti corrispondono o meno al mercato del lavoro del paese ospitante. Che porta alla domanda successiva: Cosa devo imparare?
- Che cosa voglio? Quali condizioni mi attraggono? In che tipo di condizioni voglio lavorare?
- Quali sono le condizioni di lavoro tipiche del Paese ospitante?
- Chi sono: Cosa mi motiva?

Le domande chiave dell'orientamento professionale potrebbero essere il principio organizzativo dei moduli da sviluppare. Un modulo non è altro che un insieme di linee guida che consistono in diversi moduli di lavoro per parlare di quella particolare domanda chiave dell'orientamento professionale utilizzando le immagini.

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



### 4.3 Coinvolgimento dei datori di lavoro

Nelle relazioni dei partner vengono fatte le seguenti osservazioni sul coinvolgimento dei datori di lavoro:

- Chiedete ai datori di lavoro quali sono i posti di lavoro offerti.
- Coinvolgere i datori di lavoro nella selezione dei materiali rappresentativi da utilizzare (raffigurazione delle condizioni di lavoro, del clima di lavoro, ecc.
- Informare i datori di lavoro sulla necessità di personale vincolato offrendo opportunità di carriera / prospettive future (vedi linee guida da sviluppare);
- Coinvolgere i datori di lavoro nelle aule quando si discute delle specificità del mercato del lavoro locale.
- Coinvolgere i datori di lavoro nella creazione di un'offerta che aiuti gli immigrati a scoprire nella realtà le caratteristiche di un lavoro (assaggi);

### 4.5 Conclusioni

A causa dei vincoli e delle priorità nazionali, non c'è quasi attenzione per l'orientamento professionale individuale. Nell'ambito dei programmi esistenti non c'è quasi tempo per aggiungere questo aspetto, a meno che un partner di progetto non sia anche un fornitore di programmi legati all'integrazione. Pertanto, non è necessario elaborare vasti moduli di formazione basati su testi. L'accento dovrebbe essere posto sulla creazione di materiali facili da usare che facilitino la discussione e la sensibilizzazione, ma che si inseriscano comunque nel contesto della formazione linguistica esistente. Materiali che consentano di discutere le questioni chiave dell'orientamento professionale in relazione al mercato del lavoro regionale. In questo modo il progetto contribuirà ad arricchire i programmi attuali invece di cercare di sostituirli.

Soprattutto gli immigrati con un basso livello di istruzione e le donne sono le persone più vulnerabili a causa delle barriere aggiuntive che devono affrontare. Poiché i programmi sono standardizzati e si concentrano sull'aiutare gli immigrati a inserirsi nel mercato del lavoro il più rapidamente possibile, non c'è quasi tempo per esplorare e affrontare adeguatamente le conoscenze e le esperienze individuali, per esaminare i bisogni e le ambizioni a lungo termine. Tanto meno si può iniziare a sviluppare una certa consapevolezza delle carriere per persone che non ci hanno mai pensato e non sanno cosa sia effettivamente disponibile.



## 5. Principali aree di attenzione per

### l'elaborazione di un orientamento professionale del mercato del lavoro

Questo capitolo riassume e analizza le informazioni raccolte dai partner in merito ai bisogni formativi a cui il progetto mira. Il primo paragrafo si concentra sui contenuti dichiarati per entrambi i moduli: uno riguardante le informazioni sul mercato del lavoro e uno sulle questioni di orientamento professionale. Il secondo paragrafo intende sintetizzare il tutto e trarre alcune conclusioni che hanno un impatto sulla metodologia di entrambi i moduli.

#### 5.1 Contenuto dei moduli

La proposta indica che nel corso del progetto saranno sviluppati i moduli indicati nella tabella seguente. La tabella presenta una panoramica di ciò che è stato presentato nei rapporti dei partner su ciò che è considerato rilevante per ciascuno di questi moduli.

Modulo suggerito (Testo conforme alla proposta)	Competenze da sviluppare	I contenuti devono essere offerti per raggiungere questo obiettivo attraverso l'orientamento professionale e il coaching:
<b>Modulo informativo che comprende informazioni sulla professione e sul mercato del lavoro secondo la ricerca</b>	Scelta Pianificazione della carriera Ricerca di informazioni Motivazione Fiducia Consapevolezza di sé; Fiducia in se stessi Ascolto Formazione linguistica/comunicazione; impegno sociale; Gestione psicologica Iniziativa corretta Cultura lavorativa locale (norme e valori) Orientamento sociale Conoscenza della professione Convalida dell'istruzione Opzioni educative Norme e valori culturali Conoscenza delle procedure amministrative;	Serie di immagini di settori del mercato del lavoro regionale / offerte di lavoro; lavori di ingresso e potenziali posizioni di carriera a cui puntare; Serie di immagini relative al contenuto di questi lavori; Insieme di immagini relative alle condizioni di lavoro; norme e valori lavorativi; Set di soft skills di base richiesto; Esercizi legati a queste immagini per aiutare i nuovi arrivati a capire le opportunità disponibili e le caratteristiche di un lavoro; come cercare informazioni; Esercizi relativi alle immagini che aiutano i nuovi arrivati a comprendere il contenuto di questi lavori; Esercizi relativi al mercato del lavoro locale; Esercizi per capire le condizioni di lavoro, cosa sanno già e cosa devono ancora imparare; esercizi per capire la cultura del lavoro (responsabilità, diritti, abitudini). Aiutando a capire perché c'è solo un'offerta limitata; Attività di job shadowing; Esercizi / materiale fotografico (flash card) che aiutano a comprendere le competenze necessarie, spiegano la professione, come orientarsi e la cultura locale; allegati con informazioni aggiuntive; Applicazione per smartphone su mercato del lavoro e cultura; Esercizio di studio dei giornali Video esplicativo sulle procedure amministrative
<b>Il modulo informativo fornirà molti input utili per il</b>		<b>Il secondo modulo potrebbe utilizzare gli stessi set di carte, ma con esercizi diversi, incentrati su "cosa so" e cosa voglio, e cosa mi serve per</b>



<p>modulo di orientamento e viceversa.</p>		<p>arrivarci? Questo aiuta a creare collegamenti tra la ricerca di informazioni e l'orientamento professionale.</p>
<p>Modulo di orientamento (che copre i metodi, la struttura organizzativa e le risorse)</p>	<p>Competenze da sviluppare</p>	<p>I contenuti devono essere offerti per raggiungere questo obiettivo attraverso l'orientamento professionale e il coaching:</p>
	<p>Scelta Pianificazione della carriera Motivazione Ambizione Riflessione Senso di responsabilità Consapevolezza di sé Fiducia in se stessi Autogestione Ascolto Formazione linguistica/comunicazione Iniziativa sociale Candidatura per un lavoro Risoluzione dei problemi Consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza per poter lavorare al meglio Sentirsi inclusi</p>	<p>Aiutare a capire cosa conoscono già di determinati lavori; quali sono le lacune che devono essere coperte; capire il proprio ruolo e la propria responsabilità quando si tratta dei requisiti del lavoro; Esplorare le proprie ambizioni; Esplorare le proprie esperienze in relazione ai posti di lavoro offerti; Esercizi sulla comunicazione in ambienti più formali; Esercizi per migliorare la mobilità ; Esercizi di copertura dei bisogni personali; Attività di gruppo che promuovono la gestione psicologica, l'impegno e l'iniziativa; Schede flash con foto sul fronte e spiegazione sul retro. Spiegazione delle qualità necessarie per entrare nel mercato del lavoro, delle qualità già possedute e del loro rapporto con le posizioni lavorative e la carriera nel paese ospitante; allegati di autovalutazione, motivazione e leadership; Video sulla stesura del CV, sul colloquio di lavoro e sulla ricerca di lavoro; Relatori ospiti; Esercitarsi a sfruttare le proprie ambizioni; Colloquio motivazionale; Libretto per la comprensione e la produzione verbale.</p>

L'elenco di cui sopra è un misto di questioni specifiche e generali e l'inventario manca di una certa concentrazione e di priorità/realismo. Inoltre, l'elenco mostra alcune idee sbagliate su ciò che la consulenza di carriera fa e non fa. Inoltre, le competenze e i contenuti sono talvolta mescolati, così come il ruolo e le responsabilità generali che i corsi ufficiali di integrazione e i relativi stakeholder hanno nei Paesi partner per quanto riguarda la formazione e lo sviluppo delle competenze generali e le regole e gli obblighi del Paese ospitante. Inoltre, anche se l'elenco sarebbe stato più breve, è necessario concentrarsi per poter sviluppare contenuti utilizzabili. Evidenziare l'orientamento professionale sembra un modo logico per farlo, dato che è l'obiettivo principale della ricerca dei partner e l'area principale su cui verte la proposta.



## 5.2 Conclusioni

L'orientamento professionale e il coaching si basano essenzialmente sulla sensibilizzazione: aiutare i clienti a capire: Chi sono; di cosa sono capace, cosa voglio fare; come posso raggiungerlo? In sostanza, questo il consulente lo ottiene guidando il cliente attraverso i processi di scelta e aiutandolo a capire perché fa/ha fatto certe scelte. Se il progetto si propone di stabilire le condizioni per migliorare l'orientamento professionale nei programmi di integrazione, aiutando gli immigrati a entrare in programmi di formazione professionale che sono in grado di gestire e a cui sono interessati, questo dovrebbe essere il fulcro dello sviluppo dei materiali. Questo è l'obiettivo e l'oggetto delle esercitazioni. Il modulo informativo dovrebbe fornire informazioni utili al modulo di orientamento e viceversa. Tutte le altre competenze menzionate non sono un obiettivo principale, anche se molte di esse saranno sviluppate come parte intrinseca del processo di orientamento.

Ciò significa che l'essenza dell'elenco di competenze si limita a: auto-riflessione / comprensione dei propri punti di forza e di debolezza (consapevolezza di sé e rafforzamento della propria motivazione come risultato); scelta e infine, ma non meno importante, pianificazione della carriera. Tutte le altre competenze menzionate possono essere derivate dall'affrontare queste 3 competenze di base.

Sulla base delle informazioni presentate, è necessario sviluppare due moduli. Entrambi i moduli devono coprire le domande fondamentali relative alla consulenza di carriera: Chi sono; di cosa sono capace? Cosa voglio fare e come ci arrivo? La base di entrambi i moduli deve essere costituita da un ampio database di immagini. Immagini che potrebbero rappresentare, ad esempio, i tipi di lavoro disponibili, le loro caratteristiche principali, i processi e gli strumenti utilizzati, nonché il contesto in cui il lavoro viene eseguito. È necessario creare una serie di esercizi su come utilizzare queste immagini: ad esempio, per valutare le conoscenze e le competenze sui lavori rappresentati, le condizioni di lavoro preferite, i requisiti di ingresso, le opzioni di carriera per un passo successivo in quel settore, o forse per sensibilizzare sulle ambizioni future, e/o per discutere le questioni di genere.

Le aree sopra elencate possono essere trasformate in materiale didattico di facile utilizzo, consistente in un'ampia banca dati di immagini relative al lavoro e in una serie di esercizi su come queste immagini possono essere utilizzate per sviluppare una qualche forma di consapevolezza della carriera, facilitare l'orientamento, creare una visione della propria conoscenza e comprensione dei requisiti lavorativi e delle eventuali lacune nelle conoscenze e nelle competenze attuali per poter svolgere determinati lavori. Idealmente, questo potrebbe essere presentato sotto forma dei due moduli menzionati nella proposta. Un modulo più orientato all'informazione, l'altro più al processo.



## 6. Alcune conclusioni generali e la strada da percorrere per il Risultato 2

### 6.1 Alcune conclusioni generali

L'obiettivo della maggior parte dei programmi di integrazione nazionali è quello di stimolare l'indipendenza individuale nel più breve tempo possibile (il che significa avere un lavoro retribuito). Pertanto, in generale, il processo è orientato a indicare la direzione e a fare matching il più presto possibile nel programma di integrazione, senza condividere buone informazioni sul lavoro o un orientamento decente delle proprie ambizioni degli immigrati. Ciò non lascia quasi spazio per sviluppare interessi, formulare ambizioni più elevate, obiettivi a lungo termine e investire nella necessaria formazione professionale aggiuntiva. Ciò mette a rischio un'integrazione sostenibile e la motivazione delle persone coinvolte.

Mancano le risorse e l'ambizione politica per prestare davvero attenzione all'orientamento professionale più ampio e alla guida fin dall'inizio, poiché le soluzioni per l'integrazione sono ricercate in una serie limitata di programmi standardizzati.

La formazione professionale non è un'offerta standard, poiché i programmi nazionali di integrazione cercano solo risultati rapidi. Una volta che questi programmi vengono interrotti, spesso non c'è più alcun sostegno. Spetta ai cittadini stessi dare una svolta alla propria carriera. Il sostegno alla carriera diventa quindi una questione che occasionalmente viene stimolata dai datori di lavoro che hanno a cuore l'agenda sociale.

Tutti i nuovi arrivati soffrono di disallineamenti e barriere simili, legati al livello di istruzione e alla mancanza di informazioni sulle conoscenze e le aspettative in materia di lavoro. Soprattutto gli uomini e le donne immigrati con un basso livello di istruzione sono i più vulnerabili. Poiché i programmi sono standardizzati e si concentrano sull'aiutare gli immigrati a inserirsi nel mercato del lavoro il più rapidamente possibile, non c'è quasi tempo per esplorare e affrontare adeguatamente le conoscenze e le esperienze individuali, per esaminare i bisogni e le ambizioni a lungo termine. Tanto meno si può iniziare a sviluppare una certa consapevolezza delle carriere per le donne migranti che non ci hanno mai pensato e non sanno cosa sia effettivamente disponibile.

La ricerca ha dimostrato che non c'è quasi nessuna attenzione per l'orientamento professionale individuale ed è complicato elaborare i programmi esistenti con nuovi materiali. L'accento dovrebbe essere posto sulla creazione di materiali facili da usare che facilitino la discussione e la sensibilizzazione alla carriera, ma che si inseriscano comunque nel contesto dei programmi di integrazione e/o di formazione linguistica esistenti. Materiali che consentano di discutere le questioni chiave dell'orientamento professionale in relazione al mercato del lavoro regionale. I materiali basati su immagini possono costituire la base di questo approccio. Questo materiale basato su immagini è ideale soprattutto quando si lavora con immigrati poco qualificati.

Nelle relazioni dei vari Paesi sono indicati i seguenti requisiti:

- Concentrarsi sui gruppi più vulnerabili: donne e persone con un basso livello di istruzione;
- Definire e concentrare gli strumenti su diversi settori, tutti caratterizzati da una carenza di forza lavoro; lavori di ingresso;
- Sviluppare una metodologia di orientamento professionale che possa essere integrata/utilizzata dagli attuali attori dei programmi di integrazione;
- Sviluppare una metodologia che non sia ostacolata dalla lingua del paese ospitante (basata su immagini);

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



## Co-funded by the European Union

- Rafforzare la motivazione prestando attenzione alla ricerca e all'aumento delle ambizioni individuali;
- Utilizzabile nelle prime fasi del processo di integrazione
- Concentrarsi sugli obiettivi a lungo termine ed evidenziare la rilevanza di quelli a breve termine in tale prospettiva.
- Focus sulle domande chiave della consulenza di carriera...
- Ma... Rimanete chiusi alla situazione attuale e alle opzioni disponibili;
- Utilizzare le domande "Chi sono / di cosa sono capace?" della consulenza di carriera per sviluppare lo strumento di valutazione (in questo modo lo strumento di valutazione diventa parte del processo di consulenza).
- Sviluppare manuali utilizzando la stessa base, ma con serie di esercizi e modelli diversi.
- Limitare la quantità totale di immagini da raccogliere per entrambi i moduli, altrimenti diventa troppo complicato da gestire.



Co-funded by  
the European Union

## 6.2 Suggerimenti per il prossimo passo

Sulla base delle informazioni presentate si potrebbero sviluppare due moduli. Entrambi i moduli devono coprire le domande fondamentali relative alla consulenza di carriera: : Chi sono; di cosa sono capace? Cosa voglio fare; di cosa ho bisogno per arrivarci? La base di entrambi i moduli deve essere costituita da una base di immagini ampia ma ben limitata.

Alcune immagini di esempio per i lavori del settore



Esercizi esemplificativi relativi a queste immagini:

Cosa pensate che rappresentino? (domanda iniziale per chiarire e verificare la comprensione reciproca)

Che tipo di professioni pensate siano rappresentate? (aggiunto con istruzioni di supporto per il formatore su come parlarne);

Per quali di questi lavori ci sono posti vacanti nella regione? (fornire diverse fonti di informazione);

Quali di quelli raffigurati potrebbero essere di vostro interesse (ordinare da alto a basso in base all'interesse); perché il primo è attraente per voi; perché il secondo non lo è affatto)?

In aggiunta: aggiungere un esercizio di verifica della realtà (organizzare una visita a determinati datori di lavoro, un carosello di posti di lavoro, ecc.)

Per migliorare la conoscenza e la comprensione dei nuovi arrivati, vengono citate le seguenti dimensioni principali di cui raccogliere le immagini:

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



**Co-funded by  
the European Union**

1. Potenziali lavori di ingresso in diversi settori
2. Opzioni di carriera raggiungibili all'interno del settore e relativi requisiti;
3. Requisiti di abilità e competenza per l'accesso ai posti di lavoro (soft skills di base);
4. Cultura del lavoro;
5. Condizioni di lavoro (cosa ti piace?) lavoro con le mani, amministrativo, da solo, con i colleghi ecc. ecc;)
6. Potenziali percorsi di carriera e modi per fare un passo successivo (e a chi rivolgersi in caso di domande).

Consigli per il prossimo passo:

- Condividere e verificare la comprensione dell'approccio di base
- Definire le dimensioni che le immagini devono rappresentare
- Dividete i partner e lasciate che ciascuno raccolga immagini relative alle dimensioni nominate.
- Ogni partner sviluppa una serie di esercizi (3-5) che possono essere utilizzati per quel particolare set di immagini.
- Ogni partner sviluppa 1-2 esercizi interdimensionali
- Se pertinente, ogni partner progetta/riferisce la tabella di supporto / la scheda di valutazione (assessment) / il video o altro / le istruzioni per il punteggio;