



*Fostering youth inclusive education
and transition to work through game-based approaches
integrating active employment and web-based guidance in Europe”
KA2-2016-1-IT01-KA202-005493*

**ANALYSIS AND SELECTION OF EXISTING GOOD
PRACTICES AND ATTRACTIVE ICT AND GAME-
BASED E-TOOLS TO STIMULATE ACTIVE
EMPLOYMENT, AND DELIVER EFFECTIVE
GUIDANCE AND EMPLOYMENT SERVICES**

ANALYSIS AND SELECTION OF EXISTING GOOD PRACTICES AND ATTRACTIVE ICT AND GAME-BASED E-TOOLS TO STIMULATE ACTIVE EMPLOYMENT, AND DELIVER EFFECTIVE GUIDANCE AND EMPLOYMENT SERVICES

OUTPUT 1

INTRODUZIONE

Errore. Il segnalibro non è definito.

BUONE PRATICHE NELL'USO DEGLI STRUMENTI ICT

Errore. Il segnalibro non è definito.

definito.

Errore. Il segnalibro non è definito.

Strumenti di auto-promozione

Errore. Il segnalibro non è definito.

e-portfolio CIOFS-FP Piemonte

Errore. Il segnalibro non è definito.

COMP-PASS e-portfolio

Errore. Il segnalibro non è definito.

Europass

Errore. Il segnalibro non è definito.

CoRobim

Errore. Il segnalibro non è definito.

Podporme remeslá

Errore. Il segnalibro non è definito.

ISTP

Errore. Il segnalibro non è definito.

CV ONE

Errore. Il segnalibro non è definito.

Youthpass

14

Strumenti di career matching

Errore. Il segnalibro non è definito.

Sorprendo

Errore. Il segnalibro non è definito.

Emplea+

Errore. Il segnalibro non è definito.

Observatorio de Empleo de los más vulnerables.

Errore. Il segnalibro non è

definito.

I can work.hu'

Errore. Il segnalibro non è definito.

JOBMETOO

Errore. Il segnalibro non è definito.

Strumenti di valutazione delle competenze

Errore. Il segnalibro non è definito.

Educaweb

Errore. Il segnalibro non è definito.

WeRentrepreneur

Errore. Il segnalibro non è definito.

PerformanSe ECHO/ORIENTE

Errore. Il segnalibro non è definito.

RIASEC- Creer Choicer

Errore. Il segnalibro non è definito.

KomposYT

Errore. Il segnalibro non è definito.

The Who Am I? game board	Errore. Il segnalibro non è definito.
TRUITY	Errore. Il segnalibro non è definito.
123 Test	Errore. Il segnalibro non è definito.
Strumenti informativi	Errore. Il segnalibro non è definito.
World of Work	Errore. Il segnalibro non è definito.
LinkedIn	Errore. Il segnalibro non è definito.
Youth Guarantee Programme	Errore. Il segnalibro non è definito.
Incorpora	Errore. Il segnalibro non è definito.
Eurodesk	Errore. Il segnalibro non è definito.
Euro-guidance	Errore. Il segnalibro non è definito.
European Voluntary Service	Errore. Il segnalibro non è definito.
RICERCA SUGLI ICT TOOLS PER L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE	Errore. Il segnalibro non è definito.
L'APPROCCIO PEDAGOGICO ADVP	Errore. Il segnalibro non è definito.
LA METODOLOGIA DELLA GAMIFICATION	Errore. Il segnalibro non è definito.

OUTPUT 1

Il progetto Job Labyrinth promuove una strategia coerente allo scopo di avere un impatto sugli obiettivi attesi e realizzare una vasta gamma di attività, eventi e output.

In particolare, il progetto prevede la realizzazione di sette Output, ciascuno di essi coordinato da un leader che, in collaborazione con gli altri partner, contribuisce a conseguire gli obiettivi del progetto.

Il primo Output riguarda l'analisi e la selezione di buone pratiche e di strumenti ICT e game-based attrattivi per incentivare l'occupazione attiva e fornire servizi efficaci di orientamento e avviamento al lavoro.

Nel corso del primo Output un'analisi comparativa raccoglierà tutte le migliori pratiche, approcci metodologici e strumenti implementati con successo in Europa.

L'output prodotto permetterà di costruire la struttura del Job Labyrinth Game e della piattaforma che include:

- Analisi e selezione dei principali strumenti di orientamento web-based e dei maggiori database nazionali ed europei che permettono incontro tra domanda e offerta di lavoro.
- Linee guida tecnologiche e pedagogiche rivolte ai professionisti per poter integrare gli e-tools nei servizi orientati all'orientamento e all'inserimento lavorativo.
- Studio sulla gamification e prospettive degli approcci di gamification applicati ai servizi di orientamento e avviamento al lavoro: buone pratiche nell'uso della gamification per l'apprendimento attivo e per stimolare l'occupazione attiva dei giovani emarginati.
- Capitalizzazione delle migliori pratiche e degli approcci selezionati all'interno del progetto, inclusi suggerimenti e soluzioni tecnologiche per integrare gli approcci di gamification e gli strumenti web-based all'interno del Job Labyrinth game e della Comunità di Pratiche.

INTRODUZIONE

E' ormai pienamente evidente il cambiamento che lo sviluppo dei servizi ICT ha imposto al nostro modo di vivere e di lavorare.

La crescente globalizzazione del commercio e dei sistemi produttivi, oltre ad un allungamento del periodo occupazionale, richiede un continuo riadattamento degli individui e delle loro competenze al fine di rimanere aggiornati in funzione dei cambiamenti previsti o necessari.

Inoltre, nonostante l'attuale clima politico d'incertezza sullo stato dell'Unione che sta coinvolgendo i Paesi europei, i programmi, che sono stati messi in atto negli anni, hanno incrementato il potenziale per la mobilità tra Stati nel settore dell'educazione, della formazione e del mondo del lavoro; ponendo le basi per uno sviluppo dei percorsi professionali dei cittadini in un contesto geografico più ampio.

Complice anche una crisi economica iniziata nel 2009 e i cui effetti possiamo ormai considerare strutturali, la vita dei giovani, in particolare, sarà caratterizzata da molteplici transizioni durante la propria vita lavorativa; dalla scuola al sistema VET, dall'istruzione superiore al lavoro; dal lavoro alla disoccupazione e viceversa e dalla mobilità tra Paesi.

Da queste istanze erano emerse molto chiaramente le indicazioni del Consiglio Europeo del 2008: *“Council on resolution on better integrating lifelong guidance into life long strategies”*¹, in cui si invitavano gli stati membri a seguire:

- il rafforzamento del ruolo del long life guidance all'interno delle strategie dei Paesi membri nell'ambito della cornice strategica della cooperazione europea nel settore dell'educazione e della formazione.
- Ove possibile, aggiornare le politiche e pratiche di orientamento a livello nazionale.
- Favorire i principi di acquisizione delle competenze di gestione del proprio percorso professionale durante tutto l'arco della propria vita.
- Facilitare l'accesso di tutti i cittadini ai servizi di orientamento.
- Sviluppare la qualità ed efficacia dei processi.
- Incoraggiare il coordinamento e la cooperazione dei diversi stakeholder a livello nazionale , regionale e locale.

Questi erano gli obiettivi strategici. Resi ancor più attuali e necessari alla luce dei piani di sviluppo economico dei diversi Stati che hanno messo a disposizione ingenti fondi per le imprese che metteranno in atto una serie d'iniziative volte a valorizzare l'integrazione di nuove tecnologie e servizi ICT nei processi produttivi e che riguarderanno la connessione tra

¹ Council of European Union; Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies- 2905th Education, Youth and culture Council meeting ,Brussels, November 21st, 2008.

sistemi fisici e digitali, l'analisi complessa attraverso big data e gli adattamenti real time. Processi che di fatto definiscono la 4° rivoluzione industriale, "Industry 4.0"².

Navigare in questo scenario è autenticamente difficile e molti individui rischiano di trovarsi in una situazione di "disorientamento formativo"; tanto più quanto si percepisce la necessità di appropriarsi e usare nuovi saperi che non trovano corrispondenza in un sistema educativo tradizionalmente strutturato sulla rigidità dell'offerta e con la difficoltà di filtrare le informazioni delle richieste del mondo del lavoro che utilizza, oltretutto, svariati mezzi di comunicazione.

La "confusione" informativa dovuta alla vastità ed eterogeneità delle fonti di comunicazione non è un problema secondario. Il senso di questa difficoltà a trovare un filo conduttore che aiuti l'individuo ad orientarsi nel vasto mondo dei media, vecchi e nuovi, è colto molto bene dal sociologo italiano Ferrarotti nel suo libro "Un popolo di frenetici informatissimi idioti". Intendendo la parola "idioti" nel suo senso etimologico, dall'antico greco, di inesperto, non competente; mettendo così in evidenza il paradosso di una connessione continua ai nuovi strumenti ICT e di una contemporanea difficoltà di comprensione dei contenuti.

Insomma, la complessa realtà del mondo del lavoro di oggi, che emerge anche dalle rilevazioni Eurostat, mette in evidenza una situazione piuttosto paradossale.

Mentre in molti Paesi si denuncia la mancanza di personale qualificato, i tassi di disoccupazione rimangono elevati.

I giovani in particolare e coloro che si trovano a metà carriera sembrano essere le fasce di popolazione più colpite e faticano ad invertire il trend negativo iniziato nel 2009.

Secondo le rilevazioni Eurostat del 2013, il tasso di giovani che non lavorano e che non frequentano attività d'istruzione (i Neet, "not in employment nor in Education and Training") è del 20% o più in un terzo degli stati membri.

Cifre che rimangono confermate anche nei rapporti più recenti come emerge dalla *Country statistical overviews* del 2016 del Cedefop.³

I NEET sono a maggior rischio di disoccupazione di lunga durata, di percorsi di carriera irregolari, di povertà ed esclusione sociale. L'inattività economica in giovane età può avere conseguenze profonde e persistenti sulla persona, compromettendone i risultati di carriera e l'identità: è il cosiddetto 'scarring effect' (l'effetto cicatrice). L'abbandono precoce del

² http://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/documenti/Industria_40%20conferenza_21_9

³ *On the way to 2020: data for vocational education and training policy*, Country statistical overviews – 2016 update, Cedefop

percorso di studi colpisce poi in modo particolare i giovani migranti, i quali conseguono risultati peggiori in termini di apprendimento e sul mercato del lavoro.⁴

La necessità di aggiornare le proprie competenze o di acquisirne di totalmente nuove non si era mai presentata con tale frequenza, rapidità e radicalità, mettendo in evidenza il tema di un nuovo orizzonte della formazione, Lifelong, e spostando il focus delle politiche di sostegno di tipo passivo a quelle attive che prevedono la partecipazione del soggetto come attore del proprio sviluppo.

Questa necessità, di aggiornamento continuo, o, più proattivamente definibile come opportunità, presuppone un ri-orientamento altrettanto continuo che, nella prospettiva europea, assume una valenza formativa generativa rispetto al processo soggettivo di apprendimento, svolgendo pertanto una funzione strategica per l'intero sistema di lifelong learning. A fronte di questo radicale cambiamento è necessario creare una sinergia forte tra le professionalità che operano nel campo dell'orientamento e quelle che lavorano nell'ampio settore della formazione.

Se da un lato queste sono le issue critiche di coloro che si affacciano al modo del lavoro, di chi si trova in transizione e di coloro che sono in difficoltà a seguire l'evoluzione dello streaming tecnologico, perché impossibilitati ad avere accesso ai nuovi strumenti ICT o semplicemente perché tentati dal rifiuto di tutti quegli strumenti nuovi per cui non vengono intravisti maggiori benefici, è opportuno riflettere sui mezzi a disposizione per gli operatori nel settore VET e coloro che attraversano queste fasi.

Come rileva Majumdar, stiamo assistendo ad un cambio di paradigma, si sta passando da strumenti di self help e di tipo informativo, ad una relazione attiva tra beneficiario e counselor e alla creazione di comunità tra beneficiari con interessi simili.⁵

In questa prospettiva molti sono gli studi che si concentrano sull'analisi della richiesta di nuovi mezzi per i beneficiari con la finalità di migliorare l'efficacia dei percorsi formativi e di orientamento ma anche rendendoli più attrattivi, per questi target, iniziando ad esplorare il potenziale di apprendimento basato sulle logiche di gioco.

Al tempo stesso, l'adozione di strumenti ICT evoluti rappresentano un elemento di facilitazione e arricchimento del lavoro degli operatori VET e altrettanti sono le ricerche che si concentrano sulla definizione delle digital skills fondamentali per lo sviluppo professionale. L'introduzione di questi strumenti rappresentano nuove ed ulteriori risorse nell'orientamento, nella valutazione, nell'analisi e auto-analisi, nell'elaborazione dei consigli, nell'informazione e

⁴ Nota Informativa, Dicembre 2014, Cedefop.

⁵ Majumdar, Sh., (2009) *The pedagogical framework for on-line learning*, in *International Handbook of Education for the changing world*, Maclean&Wilson (eds.), Unevoc & Springer.

comunicazione, nella formazione e ricerca, nell'amministrazione e gestione del processo di orientamento e delle sue azioni.

Nel 2010 sono stati definiti una serie di obiettivi strategici per il settore VET fino al 2020:

- *making initial VET an attractive learning option with high relevance to labour market needs and pathways to higher education;*
- *easily accessible continuing VET for people in different life situations simplifying skill development and career changes;*
- *widening accessibility to VET, making it more inclusive;*
- *flexible systems based on recognition of learning outcomes, including diplomas, and supporting individual learning pathways;*
- *supporting permeability and making it easier to move between different parts of the education and training system;*
- *cross-border mobility as an integral part of VET practice;*
- *skill development;*
- *strengthening key competences (European Parliament and Council of the European Union; 2006), including language learning and entrepreneurship;*
- *promoting work-based learning;*
- *improving VET quality, including professional development of VET teachers, trainers and mentors and the use of quality assurance mechanisms;*
- *encouraging investment in VET;*
- *technological innovation.*⁶

La finalità di questo progetto è in linea con le indicazioni prioritarie del Consiglio appena citate, cioè di rendere “*initial VET an attractive learning option with high relevance to labour*” attraverso la creazione di un gioco che favorisca l’engagement individuale e motivi alla ricerca delle informazioni corrette per costruire il proprio progetto personale secondo il principio pedagogico ADVP (Activation de developpement vocationnel et personnel).

L’intento è quello di utilizzare le tecniche di gioco per collegare una serie di strumenti operativi individuati dai partner di progetto all’interno di buone prassi, attraverso una meta ricerca dei progetti finanziati dall’Unione, in primis job tribu; e una survey che è stata rivolta ai network dei partner.

⁶ On the way to 2020: data for vocational education and training policies Country statistical overviews; 2016 update, Cedefop

I diversi strumenti che sono stati presi in considerazione sono di seguito elencati in quattro diverse categorie, facendo riferimento alla medesima tassonomia utilizzata nel progetto Progress Job Tribu:

- *strumenti di auto-promozione;*
- *strumenti di career matching;*
- *strumenti di valutazione delle competenze;*
- *strumenti informativi.*

Bibliografia:

- M. G. Balducci, Simona Marchi a cura di, *Certificazione delle competenze e apprendimento permanente*, ed. Carocci, 2014
- M. Brusaglioni, *Personal Empowerment*, Ed. Franco Angeli, 2012
- M. Camoglio, a cura di, *Il portfolio nella formazione professionale*, Ed. Cnos/Fap 2006
- L. Carro Sancristóbal, María del Carmen Gómez Nieto, *Análisis de las adaptaciones curriculares desde los presupuestos de la Investigación-Acción*, Revista interuniversitaria de formación del profesorado, N° 17, 1993
- Ciofs/Fp, *Le competenze orientative, un approccio metodologico e proposte di strumenti*, associazione Ciofs/fp
- Cnos/Fap, *Linee guida per i servizi al lavoro*, 2014
- Cnos/Fap, *Linee guida per i servizi al lavoro*, 2014
- F. Ferrarotti, *Un popolo di frenetici informatissimi idioti*, Ed. Solfanelli, 2014
- Isfol, *Orientare l'orientamento*, ed. Franco Angeli, 2003
- Le Boterf G., *De la Compétence. Essai sur un attracteur étrange*, Ed. de l'Organisation, 1994
- L. Leboyer, *Le Bilan de compétences*, Les Editions de l'organisation, 1993
- A. Selvatici, M. G. D'Angelo, a cura di, *Il bilancio di competenze*, Ed. Franco Angeli, 1999
- P. Serreri, a cura di, *PERSeO Personalizzare e Orientare*, Ed. Franco Angeli, 2010
- P. Serreri, Aureliana Alberici, *Competenze e formazione in età adulta*, Ed. Monolite Editrice, 2009
- M. Striano, R. Capobianco a cura di, *Il bilancio di competenze all'Università: esperienze a confronto*, Ed. Fridericiana Editrice Universitaria, 2015
- C. Ruffini, V. Sarchielli, a cura di, *Il bilancio di competenze nuovi sviluppi*, Ed. Franco Angeli, 2001 <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/58686>

BUONE PRATICHE NELL'USO DEGLI STRUMENTI ICT

Strumenti di auto-promozione

e-portfolio CIOFS-FP Piemonte

www.eportfoliobilco.it

Il C.I.O.F.S.- FP – Centro Italiano Opere Femminili Salesiane – è un'associazione senza scopo di lucro, presente sul territorio italiano che si occupa della promozione di percorsi formativi, ma anche attività di orientamento, accompagnamento, stage, servizi al lavoro, progetti di scambio con altri Paesi europei, rivolti a persone in differenti condizioni lavorative. Nell'ambito dei servizi al lavoro, l'associazione ha sviluppato internamente uno strumento e-portfolio che è stato utilizzato anche nell'ambito delle buone prassi del “Job Tribu”.

L'utente, guidato da una serie di domande aperte, ha la possibilità di sviluppare il suo portfolio delle competenze.

Il tempo di compilazione stimato è di circa due ore. Successivamente è possibile per il soggetto effettuare degli aggiornamenti periodici che richiedono circa un'ora.

Lo strumento è fruibile senza costi di licenza ed è concepito come un elemento di supporto ai percorsi di orientamento e di bilancio delle competenze che la persona mette in atto attraverso il supporto degli operatori appositamente formati e abilitati.

Target: Si rivolge ai giovani, disoccupati, migranti, persone in difficoltà, in mobilità, adulti che necessitano di aggiornamento professionale.

Lingua/e: Italiano, francese e inglese.

COMP-PASS e-portfolio

www.comp-pass.org

Comp-pass nasce nell'ambito del progetto europeo “Erasmus +” grazie alla collaborazione internazionale di 4 ONG di Polonia, Germania, Repubblica Ceca e Romania.

Lo strumento si presenta come un CV interattivo. Il soggetto può accedere gratuitamente alla piattaforma e elaborare il proprio portfolio. Durante la compilazione, stimata intorno ai 45 minuti, il soggetto effettua un'autovalutazione a partire da quattro categorie di competenze: personal, social, management e practical.

Ogni categoria presenta diversi Item composti da una scala Liker di risposta a 5 livelli- ogni livello rappresenta il grado in cui il soggetto padroneggia conoscenze, abilità e attitudini inerenti alla categoria in questione ed è munito di una descrizione dettagliata e approfondita. Il livello 1 indica una competenza base, il livello 5 indica una competenza esperta e specializzata dell'ambito in indicato.

L'attenzione è rivolta in particolar modo alla Non Formal Education e alle Soft Skills.

Successivamente, il soggetto può condividere all'interno del portfolio: video, foto, immagini, documenti e quant'altro possa essere utile per approfondire la conoscenza della persona e può inoltre decidere a che livello è possibile per gli utenti esterni accedere alle informazioni da lui condivise in modo da adattare il portfolio alle legislazioni dei vari paesi (cookies, privacy).

Target: Si rivolge ai giovani in formazione o in cerca di occupazione, Neet.

Lingua/e: Tedesco, inglese, spagnolo, francese, italiano, lettone, ungherese, portoghese, sloveno, bulgaro.

Europass

www.europass.cedefop.europa.eu

L'*Europass* è un'iniziativa della Direzione Generale Istruzione e Cultura dell'Unione europea volta a migliorare la trasparenza delle qualifiche e della mobilità dei cittadini europei. L'obiettivo è quello di aiutare tutti gli utenti a creare un Curriculum Vitae o un Passaporto delle lingue nel "Formato Europeo" semplicemente per mezzo di un wizard.

All'interno della piattaforma è possibile trovare altri tre documenti: Europass Mobilità, Supplemento delle Certificazione e Supplemento al Diploma.

I cinque documenti sono fruibili gratuitamente. Durante la compilazione il soggetto inserisce nei diversi campi i propri dati personali relativi alle qualifiche ottenute. Sono presenti delle schede di autovalutazione costituite da scale Likert di risposta su tre livelli: da base ad avanzato, ogni livello è corredato da una descrizione precisa e dettagliata.

Gli elaborati finali forniscono una panoramica generale sulle competenze del soggetto.

Target: Si rivolge a giovani e adulti in formazione, datori di lavoro, enti di istruzione e formazione.

Lingua/e: Tutte le lingua del partenariato europeo.

Corobim

www.corobim.sk

CoRobim è un ente slovacco, con sede a Bratislava, che si occupa di orientamento professionale degli studenti e inoltre fornisce servizi di selezione alle aziende che hanno bisogno di regolare efficacemente l'afflusso di forza lavoro e vogliono impiegare in primo luogo le persone della regione in cui operano.

Per l'orientamento CoRobim utilizza le c.d. “Storie di carriera” che rappresentano uno strumento utile per effettuare una repository di profili professionali e per la valutazione delle competenze comportamentali e motivazionali.

Lo strumento si compone di un questionario preliminare, con item a risposta multipla, utile per effettuare un bilancio delle competenze e degli interessi del candidato; durante la fase successiva si procede alla creazione di un video presentazione della durata di circa dieci minuti in cui il soggetto si presenta e descrive la sua professione e le sue capacità a riguardo (finora le professioni individuate sono state circa settanta).

Una volta completato, il video, viene condiviso on line sui vari social o spedito direttamente ai diversi datori di lavoro.

Lo strumento è disponibile gratuitamente, non è richiesta nessuna certificazione per la somministrazione.

Target: Si rivolge ai giovani in fascia d'età generalmente compresa tra i sedici e i trent'anni in orientamento professionale

Lingua/e: Slovacco

Podporme remeslá

www.podpormeremesla.eu

Podporme remeslá nasce in seguito ad un progetto di tre anni avviato dall'Istituto Statale d'Istruzione Professionale Slovacco (SIOV), con lo scopo migliorare il livello della formazione professionale.

Si tratta di un database di video in cui studenti di leFP o chi ha completato un percorso in una scuola professionale secondaria, descrivono il proprio progetto professionale. I video

hanno la durata di circa 4 minuti, durante i quali i soggetti parlano del percorso di istruzione intrapreso e delle caratteristiche del lavoro che svolgono.

I video sono fruibili agli studenti ancora in formazione per orientarli nelle scelte future e guidarli nelle prime esperienze professionali.

Il database è aperto e accessibile anche ai datori di lavoro e alle organizzazioni in cerca di specifiche figure professionali.

Target: Si rivolge a studenti nel processo di orientamento al lavoro.

Lingua/e: Slovacco

ISTP

istp.sk/informacie-o-istp

ISTP è un sito gestito dalle autorità statali Slovacche che nasce da un progetto sponsorizzato dal Ministero del Lavoro, Affari Sociali e Famiglia della Repubblica Slovacca, per contrastare la disoccupazione.

Il portale offre strumenti di informazione e di consulenza che aiutano giovani e disoccupati ad orientarsi nel mondo del lavoro.

Sul sito è presente un archivio contenente le descrizioni dettagliate di numerose professioni, suddivise per ambito e livello di istruzione. Soltanto per alcune professioni sono presenti dei video descrittivi.

Gli utenti possono accedere gratuitamente al sito e, nella sezione “Bussola lavorativa”, generando un proprio profilo, indicando il livello di istruzione, le esperienze lavorative pregresse nell'ambito verso cui vorrebbero orientarsi, la compilazione richiede circa 30 minuti. I campi e le informazioni richieste sono stati stabiliti attraverso la collaborazione con team di esperti che hanno determinato i requisiti di qualificazione, condizioni personali e le restrizioni sanitarie relative alle prestazioni dei singoli lavori.

Il sito *ISTP* successivamente genera un database nazionale di tutti i profili personali dei candidati.

Anche aziende e datori di lavoro possono pubblicare sulla piattaforma annunci relativi a specifiche figure professionali ricercate.

I profili dei candidati e le offerte dei datori di lavoro vengono poi combinati e messi in contatto.

Target: Si rivolge a giovani in inserimento lavorativo e disoccupati.

Lingua/e: Slovacco

CV ONE

www.gocvone.com

CV ONE è una piattaforma che permette la creazione di un video cv. Sul sito è possibile registrare fino a 5 video di presentazione direttamente dal proprio computer, che vengono poi assemblati e montati ed è possibile allegare altri documenti informativi. E' presente anche una parte descrittiva in cui l'utente può inserire le esperienze lavorative e/o formative pregresse.

Lo strumento genera poi video cv che fornisce una panoramica sulle competenze del soggetto.

L'elaborato finale può essere condiviso direttamente dalla piattaforma attraverso i vari network.

Target: Lo strumento è rivolto a giovani in cerca di occupazione e ad adulti nel percorso di ri-orientamento professionale.

Lingua/e: Non vi sono limiti di linguaggio, il soggetto può scegliere se compilare CV ONE in inglese per adattarlo ad un pubblico internazionale, oppure nella propria lingua se si desidera raggiungere un pubblico nazionale.

Youthpass

www.youthpass.eu

Youthpass è uno strumento per documentare e riconoscere i risultati dell'apprendimento relativamente alle attività di lavoro giovanile. Fa parte della strategia della Commissione europea per promuovere il riconoscimento dell'apprendimento non formale.

Previa registrazione, è possibile accedere alla parte riservata del sito per la creazione dei certificati.

Il soggetto che ha preso parte alle attività supportate dai programmi Youth in Action ed Erasmus +, insieme ad una persona di supporto, ha la possibilità di descrivere quali sono le attività specifiche che ha intrapreso e quali sono i risultati dell'apprendimento.

La piattaforma genererà quindi un certificato che conferma la partecipazione ad una specifica attività e fornisce una descrizione dettagliata delle competenze apprese.

Il certificato Youthpass è suddiviso in tre sezioni.

La prima pagina conferma la partecipazione a un determinato progetto ed elenca le attività principali del progetto. Fornisce anche informazioni di base sul contesto generale e sul valore dell'attività.

La seconda sezione fornisce informazioni in modo più dettagliato sul progetto. Sono menzionate le organizzazioni responsabili, gli scopi, le attività e i risultati del progetto descritto.

Nella terza sezione, i partecipanti riflettono sul loro apprendimento e sui risultati. Sono incoraggiati a descrivere ciò che hanno appreso nel corso del progetto. Non c'è né una limitazione relativamente a quanto i partecipanti possono scrivere per fornire indicazioni circa l'esperienza e le competenze apprese.

Youthpass diventa in questo modo un processo di riflessione che aiuta a definire e descrivere i risultati dell'apprendimento in un progetto giovanile; rendendo più consapevoli i partecipanti delle loro competenze.

Può essere utilizzato dagli operatori dei servizi al lavoro per le seguenti attività:

Servizio Volontario Europeo; Mobilità dei giovani lavoratori; Attività di cooperazione transnazionale (TCA) delle agenzie nazionali.

Target: Youth pass è aperto a tutti i giovani, a prescindere dal loro background sociale, educativo o culturale.

Lingua/e: 27 lingue disponibili

Strumenti di Career Matching

Sorprendo

www.sorprendo.it

Il software *SORPRENDO* è un database di profili professionali che può essere utilizzato come strumento di orientamento e supporto informativo nell'ambito di attività di orientamento alle professioni e alla carriera, nelle scuole e negli enti di formazione professionale.

La piattaforma contiene schede informative su oltre 400 professioni descritte in base a 117 caratteristiche. Combinando questi dati con le abilità e le preferenze del soggetto, Sorprendo individua il “dna professionale”.

L’utente effettua una valutazione personale sulle singole caratteristiche proposte dal sistema e ciò permette allo strumento di selezionare e ordinare le professioni più compatibili.

Se l’interessato dovesse cambiare idea sulle sue preferenze, ha la possibilità di modificarle, perfezionando l’abbinamento con i profili più interessanti e rilevanti in un processo di ri-valutazione e riflessione.

Dai risultati di questa analisi è possibile costruire un proprio progetto professionale concreto identificando obiettivi e scadenze.

È prevista una licenza, annuale o biennale, per enti e scuole.

Target: Si rivolge a studenti, giovani in cerca di lavoro e adulti in ricollocamento professionale.

Lingua/e: Italiano

Emplea+

<https://www.accenture.com>

Il programma *Emplea +* nasce in ordine al progetto Erasmus + e propone diverse soluzioni con componenti diversi per la misurazione e lo sviluppo dell’occupabilità delle persone più vulnerabili.

Si può accedere on-line da qualsiasi terminale attraverso il cloud di Accenture con il proprio username e la password.

All’interno della piattaforma si trovano:

- Un’applicazione di valutazione che permette al personale tecnico di valutare i richiedenti impiego e identificare l’eventuale gap tra le competenze del soggetto e l’obiettivo posto.
- Un’applicazione di auto-valutazione delle competenze che permette al richiedente impiego di auto-valutarsi.
- Materiale di formazione on-line che permette al richiedente impiego di sviluppare le competenze necessarie al lavoro richiesto.

Il tutto si fonda su una metodologia unica basata su un dizionario completo delle competenze.

L'utilizzo della piattaforma è riservato agli addetti dei servizi al lavoro previa licenza ed è previsto un corso di formazione della durata di 14 ore.

Target: Si rivolge ai giovani, NEET, persone in difficoltà, in mobilità, adulti che necessitano di aggiornamento professionale.

Lingua/e: Spagnolo

Observatorio de Empleo de los más vulnerables.

juntos-por-el-empleo-de-los-mas-vulnerables.newsletter.accenture.com

Si tratta di un sito web dove le ONG possono accedere ad informazioni obiettive sulla situazione attuale e sulla proiezione futura del mercato del lavoro e sulle nuove opportunità d'impiego per i gruppi vulnerabili, attraverso l'osservazione di 10 assi di valori.

Le ONG, possono gratuitamente registrarsi al portale e accedere ai grafici riguardanti l'andamento del mercato del lavoro e le proposte lavorative rivolte a disabili o a gruppi svantaggiati.

L'osservatorio pertanto offre 4 grandi servizi:

- calcolo e presentazione degli indicatori del mercato del lavoro;
- analisi della situazione attuale del mercato del lavoro;
- calcolo e interpretazione delle tendenze future;
- gestione dei contenuti dell'osservatorio.

Le informazioni vengono fornite in base all'area geografica, al tipo di occupazione, alla qualifica, etc...

Attualmente l'Osservatorio fornisce una scheda di valutazione con indicatori del mercato del lavoro e il rapporto domanda- offerta.

La scheda di valutazione raccoglie i dati provenienti da organizzazioni e team work che hanno già avuto accesso all'Osservatorio, così come informazioni pubbliche. La piattaforma conta: le informazioni anonime fornite da 350.000 persone, più di 100.000 offerte di lavoro e più di 37.000 contratti stipulati. Questi dati continuano a crescere ogni trimestre con le nuove informazioni presentate dalle organizzazioni coinvolte.

Target: Si rivolge alle ONG che si occupano di persone svantaggiate e disabili.

Lingua/e: Spagnolo

I can work.hu'

<http://dolgoz6ok.hu/cimlap>

È stato progettato per creare e sviluppare posti di lavoro sostenibili per persone con disabilità o appartenenti a categorie svantaggiate, prestando attenzione alle esigenze del mercato del lavoro. L'obiettivo è quello di sensibilizzare l'opinione pubblica sul valore sociale delle persone con disabilità.

Gli utenti possono accedere gratuitamente al sito per ricevere informazioni sulle proposte e le modalità di lavoro e fornire le informazioni utili riguardanti le proprie abilità, competenze e grado di istruzione.

I profili dei candidati vengono poi confrontati con i profili richiesti dai datori di lavoro, grazie anche ad una diagnosi logistica delle organizzazioni coinvolte e messi in atto dei piani di inserimento sul posto di lavoro per favorire lo sviluppo personale e professionale

Target: Si rivolge a chi ha più di 18 anni, persone con disabilità o appartenenti a categorie svantaggiate, disoccupati.

Lingua/e: Ungherese.

JOBMETOO

<http://www.jobmetoo.com/>

Jobmetoo facilita l'incontro tra candidati con disabilità e appartenenti alle categorie protette con il mondo del lavoro e delle aziende.

L'utente può creare gratuitamente il proprio profilo, fornendo i dati relativi alla propria istruzione, alle esperienze lavorative pregresse e effettuando un'autovalutazione delle proprie soft skills grazie alle schede valutative proposte dallo strumento.

La piattaforma è fruibile anche alle aziende che possono iscriversi, fornendo una descrizione della propria mission, del proprio impegno sociale nei confronti della disabilità e delle figure professionali ricercate.

I candidati possono ricercare tra le varie offerte di lavoro proposte, inoltre Jobmetoo mostra la percentuale di affinità tra il profilo del soggetto interessato e quella dell'annuncio visualizzato.

Lingua/e: Italiano

Target: Si rivolge a persone con disabilità o svantaggiate e aziende in cerca di figure professionali.

Strumenti di valutazione delle competenze

Educaweb

www.educaweb.it

Educaweb è il portale italiano dedicato alla formazione e all'orientamento nato dalla pluriennale collaborazione tra il noto portale spagnolo Educaweb.com e la società Pluriversum di Siena, specializzata nell'orientamento scolastico e professionale.

Si tratta di un motore di ricerca gratuito, specializzato nella gestione di un database di corsi, master, seminari e altri percorsi di formazione, sia in aula che online.

La ricerca con Educaweb offre la possibilità di accedere a pagine dedicate a ogni tipologia di corsi e a specifici temi e a diversi livelli di istruzione.

Sono presenti schede descrittive dettagliate relative ai corsi e dei vari centri di formazione, scuole o università. Una volta individuati i corsi di interesse sul portale, è possibile richiedere maggiori informazioni agli enti interessati

I servizi offerti dal motore di ricerca sono molteplici: come ad esempio vedere immediatamente sulla mappa dove si svolge il corso, individuare automaticamente eventuali corsi simili e compararli tra loro per valutare quale risponde meglio alle proprie esigenze e disponibilità di tempo e budget

Target: Si rivolge a giovani e adulti che devono orientarsi verso un percorso di studio, di formazione o di lavoro.

Lingua/e: Italiano.

WeRentrepreneur

<http://www.werentrepreneur.com/>

WeRentrepreneur è una piattaforma che l'editore di strumenti esperti di valutazione PerformanSe, mette a disposizione per la valutazione delle competenze imprenditoriali. L'utente può accedere gratuitamente al sito e compilare il questionario proposto composto da 70 domande.

Terminate le risposte lo strumento elabora un report descrittivo dello stile di imprenditorialità della persona, utile per comprendere i comportamenti relativi a tre aree chiave che sostengono l'agire nella pratica imprenditoriale: strategia, organizzazione e relazioni umane.

Target: Si rivolge a giovani e adulti che intendono iniziare un progetto imprenditoriale o intraprendere la libera professione

Lingua/e: Francese, inglese, spagnolo, Italiano, polacco, portoghese, tedesco, ungherese, sloveno, slovacco, ceco, olandese, finlandese, bulgaro, arabo, russo, rumeno.

PerformanSe ECHO/ORIENTE

<http://www.performanse.com/>

PerformanSe è il principale editore francese di strumenti esperti per la valutazione delle competenze comportamentali e motivazionali.

Gli strumenti che propone hanno trovato applicazione sia nel contesto aziendale che in quello dei servizi al lavoro e orientamento, ambito in cui ha da sempre sviluppato un accordo operativo per la ricerca con il Cnam di Parigi (Conservatoire National des Arts et Métiers).

Per l'orientamento e il supporto all'analisi delle competenze individuali, che aiutano la persona nell'identificazione dei propri punti di forza e di attenzione rispetto alla definizione e messa in opera di un progetto professionale, PerformanSe ha sviluppato due strumenti: Perf Echo e Perf Oriente.

Perf Echo è progettato come un sistema esperto, disponibile via web, finalizzato alla valutazione delle competenze comportamentali e delle motivazioni.

Il questionario, composto da 70 domande ed è proposto con due livelli di linguaggio per favorire anche un'utenza con bassi livelli di scolarità.

Il tempo di compilazione è di circa 15 minuti e i risultati sono immediatamente disponibili. Il report destinato al beneficiario si presenta in forma discorsiva, mentre la versione per l'operatore dei servizi al lavoro, presenta anche una parte grafica utile per l'approfondimento.

Perf Oriente è invece lo strumento appositamente studiato per agevolare la dinamica orientativa.

A partire dalle informazioni emerse dal questionario Perf Echo elabora un report discorsivo che restituisce un profilo su 8 macroaree: amministrare, argomentare, progettare, creare, scambiare, inquadrare, gestire e produrre.

Il report mette in evidenza i punti di forza e gli assi di sviluppo per ogni macro-area considerata evidenziando le attività più confacenti per il valutato e gli elementi che possono risultare critici nell'intraprendere il progetto professionale.

L'approccio pedagogico di PerformanSe è quello di aiutare a comprendere la correlazione tra il bilancio personale emerso con gli ambiti di lavoro in cui la persona ha più chance di riuscita; senza conclusioni deterministiche e favorendo, con l'aiuto dell'operatore dei servizi all'orientamento, lo sviluppo di un progetto professionale.

Target: Si rivolge a giovani in fase di primo inserimento lavorativo e adulti in ricollocazione professionale.

Lingua/e: Francese, inglese, spagnolo, Italiano, polacco, portoghese, tedesco, ungherese, sloveno, slovacco, ceco, olandese, finlandese, bulgaro, arabo, russo, rumeno.

RIASEC- Career Choicer

<http://www.careerchoicer.com/>

Carrier Choicer è una piattaforma dal quale è possibile compilare un RIASEC test .

Il RIASEC o Test di Holland viene spesso utilizzato in psicologia della personalità, l'assunto di base è che ogni persona è unica e le sue caratteristiche possono essere usate per descrivere la personalità e la scelta di ambiente di lavoro adeguato per il futuro.

Il test è formato da 10 sezioni distinte, ognuna formata da domande a risposta multipla, la compilazione richiede 20 minuti circa.

Il report che viene elaborato non è disponibile gratuitamente, ma è necessario pagare una quota e registrarsi al sito.

La teoria dell'orientamento di Holland si basata sulla stretta relazione tra personalità e contesto (o ambiente psicologico) e afferma che personalità può essere indagata a partire dagli interessi professionali individuando 6 tipi di personalità: Realistico, Intellettuale, Artistico, Sociale, Intraprendente, Convenzionale (da qui l'acronimo RIASEC)

Questi sei tipi possono essere assemblati in modo da creare un “Codice della personalità”
L’utente otterrà un codice di tre lettere che, che rimanda alla classificazione fatta dall’ISTAT
delle professioni

Target: Si rivolge a giovani in cerca di lavoro e adulti in ricollocazione professionale.

Lingua/e: Slovacco, ceco, inglese.

KomposYT

<https://www.komposyt.sk/o-projekte/ciele-projektu>

Lo strumento digitale *KomposyT.sk* è la piattaforma progettata come un on-line website.
La piattaforma rientra tra i progetti proposti dal VÚDPaP che è un istituto slovacco che dal
1964 opera nel settore della formazione e dell’istruzione.

Il sito è composto da due sezioni, una pubblica e una interna al quale è possibile accedere
previa iscrizione.

Nella parte pubblica è possibile trovare circa 170 contributi, link, siti web, informazioni e
articoli riguardanti il sistema di orientamento e di consulenza. Le versioni elettroniche degli
articoli sono disponibili, sia per gli esperti dei servizi al lavoro, sia ai profani per uso pubblico.
La sezione interna di KomposyT.sk è progettata esclusivamente per i professionisti ed è
disponibile solo attraverso l’iscrizione inserendo una password personale, qui si ha la
possibilità di accedere all’interfaccia in cui si trovano: strumenti diagnostici, tecniche e
metodologie. Il sistema informativo funge da piattaforma per la condivisione di contributi
tecnici e buone prassi nell’ambito del counseling educativo e permette agli esperti di gestire
le versioni digitali degli strumenti diagnostici disponibili.

Target: Si rivolge a professionisti, genitori, studenti e giovani in orientamento professionale.

Lingua/e: Slovacco, ungherese, rumeno.

Who Am I? Self-Assessment Game

<http://careers.yorku.ca/the-who-am-i-self-assessment-game/>

Il gioco da tavolo *Who Am I? Self-Assessment Game* è stato sviluppato dall'Università di York nel 2007 per fornire un metodo divertente ed interattivo per l'auto-valutazione degli studenti che desiderano esplorare le loro opzioni di carriera.

Il gioco ha lo scopo di far acquisire al giocatore una maggiore consapevolezza riguardo i propri desideri, interessi, abilità e personalità, utile per decidere quale carriera intraprendere. Durante il gioco viene così delineato un profilo dei giocatori, per aiutarli a comprendere meglio chi sono e cosa vogliono nel mondo del lavoro.

Il *Who Am I? Self-Assessment Game* viene giocato da 4-5 persone per tavolo da gioco e include un profilo (Career Profile) in cui i giocatori vi registrano le informazioni sui loro desideri, interessi, abilità e personalità. I giocatori, poi, utilizzano le intuizioni che ottengono durante la partita, per creare una dichiarazione di carriera (Career Statement) che li aiuta a delineare chi sono e cosa vogliono per se stessi nel mondo del lavoro.

Può essere utilizzato come:

- supporto ai laboratori, programmi e servizi di orientamento professionale esistenti;
- strumento per preparare le persone agli incontri individuali di orientamento lavorativo;
- alternativa o supporto agli strumenti di valutazione convenzionali;
- mezzo per lo sviluppo professionale dei dipendenti di un'impresa.

Il gioco è stato inizialmente creato per i studenti dei percorsi post-secondari ma è stato successivamente rivisto per essere utilizzato anche nella scuola superiore e da professionisti della formazione e dello sviluppo per organizzazioni del settore pubblico e privato.

- Fornisce un mezzo di autovalutazione in un ambiente divertente, interattivo e coinvolgente, che mira ad alleviare le ansie legate alla carriera;
- Sottolinea il valore dell'autovalutazione durante il processo decisionale della propria carriera;
- Fornisce ai giocatori supporto e ispirazione attraverso l'interazione di gruppo;
- Incoraggia i giocatori a diventare più consapevoli di influenze interne ed esterne che possono influire sulla decisione della carriera;
- Rassicura i giocatori che ci sono molte opzioni di carriera a loro disposizione;
- Informa i giocatori che il fattore più importante da prendere in considerazione quando si fa una decisione di carriera è chi sono.

È consigliabile che il *Self-Assessment Game* sia facilitato da un consulente esperto di carriera, un consulente di orientamento o un professionista della formazione.

Lingua/e: Inglese

TRUITY

<https://www.truity.com/personality-test/1012/test-results/4220809>

Truity è una piattaforma web dove si possono trovare sia gratuitamente, sia a pagamento, una serie di strumenti per la valutazione, test di personalità o di orientamento.

Il sito è suddiviso per sezioni in base alla tipologia di test a cui si è interessati. È possibile trovare: personality tipe test, career test (in particolare il modello di Holland), Big five questionnaire e Behavior Inventory.

Al termine della compilazione l'utente riceve un report descrittivo che fornisce un bilancio personale delle caratteristiche del soggetto sottolineando gli ambiti in cui la persona ha più possibilità di riuscita.

Target: Si rivolge a giovani in cerca di lavoro e adulti in ricollocazione professionale.

Lingua/e: Inglese.

123 Test

<https://www.123test.com/career-test/index.php>

123 Test è una società privata che si occupa della creazione e pubblicazione di test su internet.

Sul sito è possibile trovare sia gratuitamente, sia a pagamento, una serie di strumenti per la valutazione.

Sono disponibili: test di carriera (tra cui l'Holland Code personality types) , test di personalità, QI e test di intelligenza classica, team roles e test per l'orientamento professionale e scolastico.

Il report fornisce risultati psicometrici scientificamente affidabili, ciò permette la validazione delle competenze, dei tratti mentali e delle abilità della persona.

Target: Si rivolge a giovani in cerca di lavoro e adulti in ricollocazione professionale.

Lingua/e: Spagnolo, tedesco, francese e olandese.

Strumenti informativi

World of Work

www.world-of-work.eu

La piattaforma *World of work* viene sviluppato dalla casa editrice “Dr. Joseph Raabe Slovacchia” e finanziato con il sostegno del programma europeo per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport - Erasmus +. L'obiettivo è quello di ridurre il “gap” significativo tra quello che gli studenti imparano in classe e il mondo reale. Ci si è resi conto che parte del problema è dato dal fatto che gli insegnanti hanno un accesso limitato al materiale per l'orientamento post-scolastico e che la maggior parte piani di studio è stato progettato solo per superare prove e test, con il risultato che gli insegnanti si concentrano rigorosamente solo per soddisfare gli standard educativi.

Il progetto unisce gli sforzi di sette organizzazioni provenienti da 3 paesi europei (Slovacchia, Repubblica Ceca e Germania) che si sono impegnati nella la creazione di materiali metodologici innovativi e lo sviluppo di piattaforma on-line in cui sono disponibili materiali per migliorare la pertinenza e la qualità degli oggetti relativi all'area educativa e il mondo del lavoro.

Sul sito è possibile trovare anche video informativi, modello di CV, informazione e tecniche di ricerca del lavoro

Il progetto si concentra su:

- Migliorare la qualità e la pertinenza dell'offerta di apprendimento nell'istruzione e nella formazione sviluppando un approccio nuovo e innovativo per insegnare materie legate al "mondo del lavoro".
- Promuovere la fornitura di competenze chiave, comprese le competenze fondamentali e le competenze trasversali, relative all'area educativa "mondo del lavoro".
- Aumentare la rilevanza del mercato del lavoro nell'offerta di apprendimento e delle qualifiche e rafforzare i legami tra istruzione e formazione con il mondo del lavoro.

Target: Si rivolge a giovani in cerca di lavoro, NEET.

Lingua/e: Slovacco, ceco, tedesco e inglese.

LinkedIn

www.linkedin.com

LinkedIn è un social network gratuito (con servizi opzionali a pagamento), impiegato principalmente per lo sviluppo di contatti professionali. La rete, presente in oltre 200 paesi, ha raggiunto, negli ultimi anni, i 400 milioni di utenti.

Prima iscrizione l'utente può creare un profilo personalizzato, specificando il proprio livello di istruzione, lavori pregressi, soft skills, ecc... .

Successivamente può condividere e realizzare articoli informativi, promuovere e pubblicizzare le proprie attività, creare una lista di persone conosciute e ritenute affidabili in ambito lavorativo. Le persone nella lista sono definite "connessioni": esse sono in effetti le connessioni di un nodo (l'utente) all'interno della rete sociale. L'utente può incrementare il numero delle sue connessioni invitando chi è di suo gradimento.

Inoltre è possibile trovare offerte di lavoro e opportunità di business con il supporto di qualcuno presente all'interno della propria lista di contatti o del proprio network.

I datori di lavoro possono pubblicare annunci e ricercare, tra i profili disponibili, potenziali candidati.

Target: Il social network è aperto a tutti, in particolare a datori di lavoro e persone in cerca di lavoro o di opportunità di business.

Lingua/e: 24 lingue disponibili

Youth Guarantee Program

<http://www.garanzia giovani.gov.it>

La *Garanzia Giovani* (Youth Guarantee) è il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile. Con questo obiettivo sono stati previsti dei finanziamenti per i Paesi Membri con tassi di disoccupazione superiori al 25%, che saranno investiti in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, a sostegno dei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo. I giovani interessati possono presentare la richiesta di adesione al programma allo sportello Garanzia giovani più vicino (tutte le informazioni sono disponibili sul sito).

Una volta preso in carico il soggetto viene guidato in un percorso orientativo e viene creato un profilo personale che tiene conto del gap tra la sua formazione e il mondo del lavoro,

delle sue caratteristiche demografiche e familiari, in un'ottica di personalizzazione delle azioni erogate.

Ai giovani al di sotto dei 30 anni dovrà essere garantita un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio, entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale.

Target: Si rivolge ai giovani tra i 15 e i 29 anni– cittadini comunitari o stranieri (extra UE), regolarmente residenti e non impegnati in un'attività lavorativa né inseriti in un corso scolastico o formativo.

Lingua/e: Tutte le lingue del partenariato europeo.

Incorpora

<http://www.incorpora.hu/rolunk>

Incorpora è una piattaforma progettata per dare la possibilità di accesso al lavoro alle persone che vivono in una situazione di svantaggio.

La persona interessata può accedere al sito e ricevere le informazioni necessarie per prendere parte al programma. I datori di lavoro possono invece registrarsi e diventare membri Incorpora.

Le fasi del processo di inserimento lavorativo sono:

- Analisi delle esigenze di reclutamento.
- Determinazione di lavoro profili alle esigenze della società.
- supporto di screening e di selezione.
- processo di inserimento di sostegno.
- monitoraggio.

Target: Si rivolge a giovani e adulti con disabilità o appartenenti a categorie svantaggiate.

Eurodesk

<https://eurodesk.eu/>

Eurodesk è un'associazione internazionale senza scopo di lucro creata come organizzazione di sostegno al programma Erasmus + .

All'interno del sito è possibile trovare informazioni gratuite riguardo a:

- opportunità di mobilità all'interno della Comunità per l'apprendimento internazionale dei giovani;
 - borse di studio;
 - corsi di formazione;
 - stage;
 - concorsi internazionali.

Il network di Eurodesk è presente in 34 paesi e coinvolge più di mille operatori.

Target: Giovani in orientamento professionale.

Lingua/e: E' disponibile in 24 lingue differenti.

Euro-guidance

<http://ec.europa.eu/ploteus>.

Euroguidance è la Rete europea dei Centri risorse e sostenuta dalla Commissione europea DG Istruzione e Cultura e dalle autorità nazionali competenti in ciascun Paese.

La rete si pone il duplice obiettivo di:

- promuovere la mobilità per motivi di studio e formazione in Europa, aiutando gli operatori di orientamento e i singoli utenti ad una migliore comprensione delle opportunità disponibili nell'Unione europea;
- sviluppare una dimensione europea dell'orientamento.

I Centri, presenti in tutta Europa, lavorando in rete, favoriscono e promuovono la raccolta, la produzione e la circolazione di informazioni in materia di opportunità di istruzione e formazione, opportunità di mobilità, sistemi nazionali d'istruzione e formazione, qualifiche e diplomi, sistemi di orientamento.

Il network è costituito da circa 65 centri specialistici presenti in 34 Paesi europei. Esistono centri Euroguidance in tutti gli Stati Membri dell'Ue/See e di pre-adesione, oltre che in Svizzera.

Euroguidance è, inoltre, responsabile del portale Ploteus che costituisce il Portale sulle opportunità di apprendimento nello spazio europeo.

Target: Si rivolge ad operatori del sistema VET

Lingua/e: La maggior parte dei documenti è disponibile in inglese ma è possibile trovare documenti in tutte le lingue del partenariato europeo.

Servizio Volontario Europeo

<http://serviziovolontarioeuropeo.it/>

Il *Servizio Volontario Europeo* (SVE) finanziato dalla Commissione Europea all'interno del programma Erasmus+ e ha l'obiettivo di migliorare le competenze dei giovani.

Prevede un'esperienza di volontariato internazionale di lungo periodo all'estero, fino a 12 mesi, prestando la propria opera di volontariato in un'organizzazione no-profit.

Lo scopo è aiutare i giovani a sviluppare competenze trasversali, utilizzando strumenti di apprendimento non formali dando loro l'opportunità di confrontarsi con gli altri in un ambiente internazionale che stimoli lo sviluppo di una coscienza attorno alla complessità della nostra società.

Le attività da svolgere spaziano da tutti i campi in cui sono attive le organizzazioni no-profit: dall'assistenza ai disabili, agli anziani o agli ammalati all'animazione con i bambini, gli adolescenti o i giovani, dall'educazione ambientale all'ecologia allo sviluppo sostenibile, dalla cultura alle arti, dalla musica al teatro, etc... .

Sul sito è possibile trovare informazioni anche per stage e lavoro all'estero e altre opportunità di mobilità internazionale (borse di studio, concorsi, campi di lavoro, bandi).

Target: Lo SVE è aperto a tutti, esistono soltanto dei limiti di età- dai 17 ai 30 anni.

Lingua/e: Tutte le lingue del partenariato europeo.

RICERCA SUGLI ICT TOOLS PER L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

Lo scopo della ricerca che abbiamo svolto è stato quello di fare il punto sullo stato dell'arte circa gli strumenti digitali per l'orientamento professionale, rivolti in particolare ai giovani (in difficoltà e non), oggi disponibili e, nell'ambito di questi, identificarne un certo numero che possano essere ricompresi nel progetto Job Labyrinth. La finalità del progetto è quella di favorire l'engagement individuale, dei beneficiari del percorso di orientamento, attraverso il coinvolgimento in un'attività ludica che stimoli la ricerca delle informazioni sul mercato del lavoro, sulla esplorazione delle proprie competenze trasversali e motivi la presa di contatto con i professionisti dei centri che offrono servizi al lavoro.

La ricerca svolta ha avuto la finalità di monitorare strumenti e metodologie (buone prassi) utilizzate nei processi di orientamento e accompagnamento al lavoro, in particolare dei giovani e dei più deboli, che potessero diventare strumenti operativi nello sviluppo di un percorso personale ma anche di lavoro per gli operatori dei centri VET.

La ricerca è stata svolta su due livelli. Attraverso una survey che ha coinvolto i Partner di progetto, il loro network e attraverso ricerca diretta utilizzando diverse fonti documentali anche on-line.

Tra le fonti consultate abbiamo compreso la relazione del progetto europeo Job Tribu mutuandone sia alcuni strumenti , la cui diffusione è stata confermata anche dalla nostra survey, sia la divisione in diverse categorie tipologiche, tassonomia degli strumenti.

Abbiamo così suddiviso all'interno delle quattro categorie proposte, *strumenti di auto-promozione, strumenti di career matching, strumenti di valutazione delle competenze e strumenti informativi*. Rispetto alle conclusioni e proposte del progetto Job Tribu, abbiamo, in particolare, cercato di approfondire un'area che a nostro giudizio era risultata carente di proposte operative, cioè quella degli *strumenti di valutazione delle competenze*. Abbiamo quindi inserito nella proposta diversi strumenti di autovalutazione delle competenze, attitudini e competenze imprenditoriali. Gli strumenti di supporto alla analisi delle competenze imprenditoriali erano infatti non considerati mentre risultano di non secondaria importanza nella prospettiva dei piani comunitari volti a favorire l'autoimprenditorialità giovanile e le start up.

Il criterio con il quale, tra gli strumenti identificati, abbiamo selezionato alcune proposte da inserire nel framework del Job Labyrinth game sono diversi. Tra questi la ricorrenza nelle risposte alla nostra survey, il fatto di essere tradotti in una pluralità di lingue e quindi accessibili in più Paesi, l'”esportabilità” delle buone prassi o la già comprovata diffusione nel contesto europeo, la garanzia di scientificità.

Strumenti di auto-promozione.

Seppure il focus sia sugli strumenti ICT, abbiamo ritenuto utile prendere in considerazione Europass per le indicazioni circa la compilazione del proprio curriculum cartaceo, strumento tuttora valido.

Come strumenti di arricchimento del proprio percorso di studi e professionale, abbiamo selezionato due strumenti per la creazione del Portfolio individuale delle competenze: l'Eportfoliobilco e Compass. Il primo facente parte degli strumenti evidenziati nel progetto Job Tribu e anche segnalato nelle risposte ricevute attraverso la nostra survey. Il secondo sempre per il riscontro che ne abbiamo avuto attraverso il nostro sondaggio a livello internazionale.

Infine CV ONE, www.gocvone.com, una piattaforma molto semplice ed intuitiva che permette la realizzazione di video cv.

La selezione di questi strumenti consente di fornire strumenti operativi per raccogliere le informazioni che contribuiscono allo sviluppo di un progetto professionale (Portfolio), e codificarle in un curriculum di presentazione sia in forma scritta che video.

Strumenti di career matching.

In questa categoria sono stati analizzati diversi strumenti che propongono data base di profili di competenza professionali. Questi strumenti, utili nel contesto dell'orientamento perchè consentono, in particolare ai giovani, di conoscere i requisiti, in termini di competenze, di diverse professioni, presentano spesso un elemento di criticità. Nel tempo, infatti, le professioni tendono a modificarsi, cambiare, in alcuni casi emergono nuovi mestieri e altri scompaiono. E' necessario quindi che l'editore o il gestore del data base presenti delle caratteristiche di organizzazione e struttura che gli consentano di investire, nel tempo, risorse nella costante osservazione del mercato del lavoro e attualizzazione degli strumenti. Le esperienze che ci sembrano più interessanti, attraverso le buone prassi dei partner di progetto e indicate nei risultati della nostra survey sono Emplea + e Sorprendo.

Strumenti di valutazione delle competenze.

In questa sezione abbiamo inserito e valutato diversi strumenti di self assessment delle competenze comportamentali che hanno la finalità di aiutare la persona a comprendere, in particolare, il grado di possesso delle sue competenze trasversali che sono fondamentali per l'employability della persona.

Gli elementi cui porre attenzione nel selezionare strumenti di questo tipo sono diversi. Innanzi tutto l'editore deve fornire garanzie circa la scientificità e quindi la validazione degli strumenti che propone, e questo non è sempre stato evidente. L'approccio pedagogico è altrettanto importante perchè, nei percorsi di orientamento, la comprensione dei risultati della propria autovalutazione, anche eventualmente mediata da un operatore VET, deve diventare un elemento di stimolo dell'empowerment personale, cioè della persona che ha consapevolezza dei propri punti di forza ma che ha anche degli assi di sviluppo su cui impegnarsi.

Per la diffusione internazionale e gli strumenti plurilingue, l'utilizzo consolidato nell'esperienza dei Partner, la scientificità e la ricerca continua nel settore dell'orientamento professionale (a livello universitario e con Le Cnam - Conservatoire National des Arts et Métiers di Parigi), e per la possibilità di fornire anche al beneficiario una reportistica approfondita e di facile fruizione, abbiamo ritenuto significativo includere PerformanSe Echo, PerfofmanSe Oriente e WeRentrepreneur nel framework del progetto Job Labyrinth.

Strumenti informativi.

In questo ambito le fonti di informazioni sono molte e variegate. Oltre ai siti dove è possibile ottenere indicazioni sulla Youth Guarantee, lo SVE - Servizio Volontario Europeo, Euro-guidance e Euro Desk, è opportuno ricomprendere LinkedIn. Questo strumento, o servizio, si è affermato ormai a livello mondiale come standard e merita di essere ricompreso tra gli strumenti a disposizione.

L'APPROCCIO PEDAGOGICO ADVP

Il metodo pedagogico ADVP (Activation Developement Vocationelle et Professionelle) ha la finalità di far comprendere ed acquisire, ai beneficiari dell'attività di orientamento, la capacità decisionale attraverso un percorso razionale di scelta:

- considerare l'obiettivo della scelta come un problema da risolvere;
- quali sono le reali alternative che si presentano;
- assumere dati informativi su ciascuna di esse;
- prevedere le conseguenze delle diverse decisioni possibili;
- valutare la convenienza morale di ciascuna alternativa;
- compiere la scelta in modo provvisorio;
- verificare la validità della scelta effettuata alla luce degli obiettivi formulati.

Il modello dell'ADVP è stato messo a punto da un'équipe di ricercatori, Pelletier, Noiseaux, Bujold, dell'Università di Laval in Québec (Canada) e si è diffuso in Europa attorno agli anni settanta. “Esso parte dal presupposto che la maturazione della scelta professionale si realizzi attraverso alcune tappe evolutive che presentano differenti compiti vocazionali. L'individuo per completare il proprio percorso di sviluppo deve affrontare e superare positivamente le diverse tappe”⁷.

Dall'idea di Lewin di action-research è stata mutuata l'importanza di intendere il percorso orientativo come una sequenza di avvenimenti che comprende una riflessione critica e continua dei progressi e degli errori individuali ai fini di un'autovalutazione personale.

Le scelte professionali vengono elaborate lungo un processo di sviluppo segnato da stadi e compiti che il beneficiario assolve per arrivare a formulare scelte soddisfacenti, attraverso una sequenza di azioni finalizzate all'orientamento professionale.

Il modello ADVP si basa sulla teoria decisionale di Tiedeman e O'Hara⁸, sul modello di sviluppo vocazionale di D. Super⁹ e il modello di Guilford che mette in correlazione i processi di sviluppo e processi cognitivi¹⁰.

I principi su cui si basa l'ADVP possono essere così schematizzati:

⁷ M.L. Pombeni, Orientamento scolastico e professionale. Un approccio socio-psicologico, il Mulino, Bologna, 1990

⁸ D. Tiedeman, Studies in career development, 1963

⁹ <https://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/counseling-theories/supers-theory/>

¹⁰ Guilford, J.P. (1950) Creativity, *American Psychologist*, Volume 5, Issue 9, 444–454

- principio esperienziale, consiste nel fare esperienza, sviluppare abilità (saper fare) e attitudini (saper essere). E' la situazione in cui osservando i momenti importanti della propria esistenza si acquista consapevolezza delle esperienze forti che riguardano la totalità della persona. Si passa dall'astratto al concreto.
- principio euristico (rielaborazione dell'esperienza) , si tratta di risolvere il problema fatto emergere in precedenza grazie al coinvolgimento del soggetto nella ricerca;
- principio integratore (integrazione logica e psicologica delle esperienze) , si tratta di motivare il soggetto, questo avviene dopo aver dato un senso all'utilità di ciò che si sta facendo

Il processo di decisione relativo alla carriera è situato da Tiedeman e O'Hara nel contesto dello sviluppo della personalità, distinguendo due fasi “anticipazione e realizzazione” che definiscono il criterio di scelta.

La fase di anticipazione è divisa in:

- esplorazione, in cui possono essere considerate diverse mete
- cristallizzazione, in cui la persona definisce i suoi valori, organizza e ordina le soluzioni che possono o no essere prese in considerazione
- scelta, che è la fase della decisione,
- chiarificazione, in cui la persona dissipa i propri dubbi riguardo la giustezza della propria scelta professionale.

La fase di realizzazione è divisa in:

- stadio di induzione, in cui la persona s'impegna negli studi o in un nuovo lavoro e impara ad identificarsi con il nuovo ambiente
- stadio di ri-formazione, in cui la persona, seppur influenzata dal nuovo ambiente, cerca di influire su di esso in funzione delle proprie mete.
- Stadio di integrazione, fase in cui la persona si stabilizza.

L'apporto al modello della teoria di sviluppo professionale di Super ruota attorno al concetto di immagine di sé che la persona ha. L'individuo organizza il suo evolversi professionale in base all'immagine che ha di sé nelle varie fasi di sviluppo. Ciò gli consente di acquisire la maturità professionale necessarie a formulare una sintesi delle varie esperienze che lo porta a tradurre l'immagine di sé in termini professionali.

L'originalità del metodo ADVP consiste nell'aver individuato le abilità che sottostanno ai compiti e rendono con ciò possibile l'attuazione del progetto e nell'aver proposto delle modalità pratiche per attivarle.

	TAPPE		COMPITI		ABILITÀ
Maturazione della scelta	SCOPERTA	→	ESPLORAZIONE	→	PENSIERO CREATIVO
	↓		↓		↓
	CLASSIFICAZIONE	→	CRISTALLIZZAZIONE	→	PENSIERO CATEGORIALE
	↓		↓		↓
	VALUTAZIONE	→	SPECIFICAZIONE	→	PENSIERO VALUTATIVO
	↓		↓		↓
	SPERIMENTAZIONE	→	REALIZZAZIONE	→	PENSIERO IMPLICATIVO

Attivando le abilità mentali del pensiero creativo, categoriale, valutativo e implicativo, si promuove lo sviluppo del processo evolutivo della scoperta, classificazione, valutazione e sperimentazione che porta alla maturazione della scelta¹¹.

I compiti che il soggetto è chiamato a compiere consentiranno la maturazione e lo sviluppo della persona.

Così l'esplorazione è una presa di coscienza e un'indagine sul sé e sulle opportunità offerte dal contesto. Rappresenta un'apertura su informazioni e su esperienze in rapporto a sé stessi ed al proprio avvenire.

Il momento della cristallizzazione permette di organizzare le informazioni raccolte durante la fase precedente, in grandi categorie e concetti, per circoscrivere il campo di ricerca e individuarne i settori generali e le possibili soluzioni.

Il momento della specificazione rappresenta la conclusione della fasi precedenti. È un momento di ricerca e soluzioni, di progetti, partendo da un'esplorazione più ampia e da una concettualizzazione ricca.

Vuol dire accettare di perdere, di rischiare, di impegnarsi, di mettere in relazione probabilità e desideri considerando la molteplicità dei fattori.

¹¹ CAPPUCCIO, G. (2003), "Il metodo di attivazione dello sviluppo professionale e personale (ADVP)", in ZANNIELLO, G. (a cura di), *Didattica Orientativa*, Tecnodid

All'interno di questo approccio pedagogico, i giochi didattici e i test sono strumenti operativi utilizzabili in contesti di formazione orientativa o di consulenza e aiutano a riconoscere e valorizzare motivazioni, interessi, competenze personali possedute, per identificare i punti di forza e debolezza, per sviluppare capacità decisionali.

Le esercitazioni e i giochi didattici pongono delle situazioni simulate che consentono, mediante l'assunzione di specifici ruoli, di calarsi in nuove realtà, di incrementare la conoscenza di aspetti economici e sviluppare competenze in termini di efficacia comunicativa, di negoziazione e autonomia, di ricerca delle informazioni necessarie per soddisfare i bisogni riconosciuti attraverso l'engagement del soggetto.

Bibliografia:

- R. Bujol, <http://www.trouver-creer.org/>
- G. Cappuccio, *Il metodo di attivazione dello sviluppo professionale e personale (ADVPP)*, in ZANNIELLO, G. (a cura di), *Didattica Orientativa*, Ed. Tecnodid, 2003
- C. Castelli, *L'orientamento in età evolutiva*, Ed. Franco Angeli, 2004
- Guilford, J.P. (1950) Creativity, *American Psychologist*, Volume 5, Issue 9
- A. La Marca (a cura di), *Saggezza e adolescenti*, Ed. Armando editore, 2009
- M.L. Pombeni, *Orientamento scolastico e professionale. Un approccio socio-psicologico*, il Mulino, Bologna, 1990
- D. Tiedeman, *Studies in career development*, 1963
- D. Tiedeman, R. O'Hara, *Career development choice and adjustment*, Ed. College Board, 1963

LA METODOLOGIA DELLA GAMIFICATION

Perché un Gioco Digitale?

Marc Prensky spiega che la comparsa dell'apprendimento attraverso il gioco digitale è avvenuto negli “ultimi decenni del XX secolo”, durante gli anni del boom tecnologico globale. Le ultime generazioni hanno vissuto tutta la loro vita a contatto con la tecnologia, usare diverse applicazioni e strumenti digitali fa parte della loro vita quotidiana. A causa di questo accesso alla tecnologia, Prensky sostiene che gli studenti di oggi “pensano e trasformano le informazioni in modo fondamentale diverso rispetto ai loro predecessori”. Gli insegnanti o quello che Prensky chiama “immigrati digitali” ora devono adattarsi alla lingua e agli stili di apprendimento dei “nativi digitali”, un termine che usa per descrivere la nuova generazione che è sempre stata circondata dalla tecnologia.

I diversi istituti ed enti di formazione devono adattarsi per rispondere ai bisogni dei millennials, potrebbero essere utilizzati degli strumenti di formazione come giochi digitali o per PC in modo da raggiungere e formare con successo i più giovani. Questi giochi possono essere utilizzati in diversi modi e aree tematiche. Oltre agli istituti, anche le aziende utilizzano il gioco per formare i propri lavoratori, assumere personale e motivare gli impiegati. L'apprendimento basato sul gioco segna una nuova era dell'apprendimento, non solo per i millennials, ma anche per tutte le istituzioni e aziende che lavorano per le nuove generazioni.

Secondo Patricia Deubel, l'apprendimento digitale basato sul gioco ha la capacità di impegnare e motivare i giovani, stimolando la memoria a lungo termine e fornendo un'esperienza pratica. L'apprendimento basato sul gioco risulta essere efficace sui giovani, i serious game che facilitano l'apprendimento cognitivo, la pianificazione e la soluzione dei problemi sono degli ottimi strumenti per raggiungere i giovani e motivarli ad imparare.

I giochi digitali forniscono un ottimo strumento per condurre una ricerca educativa. Attrahendo tutti i giovani, indistintamente dal loro background di provenienza, possono essere potenziali strumenti per raggiungere i NEET e i giovani svantaggiati. I giochi aiutano anche i giovani ad individuare i propri obiettivi e a lavorare per raggiungerli, a fornire utili feedback e a misurare il raggiungimento dei proprio scopi. Inoltre la natura interattiva dei videogiochi stimola l'apprendimento e incoraggia i partecipanti a sfidare nuovi argomenti o conoscenze. I giochi digitali possono aiutare i giovani a sviluppare competenze informatiche di cui potrebbero aver bisogno in una società dal continuo progresso tecnologico.

Lo Scopo del Gioco

Aiutare i NEET a conoscere e sviluppare le proprie competenze allo scopo di entrare nel mondo del lavoro ed informarli sulle varie realtà che si occupano di job guidance, servizi al lavoro ed occupabilità dei giovani come gli uffici di collocamento.

Obiettivi di apprendimento del gioco

- Analizzare la situazione dei giovani NEET per l’elaborazione dei dati utili ai centri per l’impiego
- Informarli sui servizi al lavoro e sulle altre misure di supporto
- Sostenere la loro capacità di sviluppare le proprie soft skills
- Motivarli a sviluppare il proprio sé e scoprire le opportunità europee intorno a loro
- Sviluppare competenze basate sul pensiero strategico, seguendo gli obiettivi e la pianificazione.

La Pedagogia del Gioco

La parte più importante del gioco è la sua struttura motivazionale, i NEET sono giovani difficili da raggiungere e da formare, la loro motivazione è molto bassa e difficilmente si recano presso gli uffici di collocamento o centri di formazione. Il gioco sarà in grado di fornire loro le informazioni di cui hanno bisogno e la formazione in un ambiente non educativo. Non si sentiranno sotto stress né avranno paura di giocare, potranno accedervi in qualsiasi momento e ovunque vogliano.

Il gioco permetterà agli utenti (NEET) di entrare nella vita reale e di intraprendere un percorso di auto-apprendimento, ad esempio chiedendo loro di reperire informazioni presso i centri per l’impiego delle vicinanze.

L’empowerment è un elemento importante della pedagogia del gioco, non esiste alcuna autorità o insegnante nel Job Labyrinth Game, i giovani sono il direttore delle proprie decisioni e apprendono dalle proprie esperienze. Possono decider se avvalersi dell’aiuto degli orientatori o no, ma comunque il gioco li aiuterà a capire l’importanza di questa figura.

Gli utenti scelgono un avatar per essere maggiormente coinvolti nel gioco e l’avatar si muove all’interno del labirinto così come un vero giovane si muove nella vita. Il gioco prevede la presenza di numerosi elementi che richiamano la vita dei NEET, gli utenti hanno il comando del gioco così come ce lo hanno nella vita, hanno bisogno di aiuti o di suggerimenti per poter trovare la strada giusta all’interno del labirinto così come nella vita

vera hanno bisogno di aiuto per formare e sviluppare le proprie competenze e trovare un lavoro.

Il gioco ha elementi di apprendimento invisibili, anche se si basa sul superamento dei vari livelli e l'acquisizione di poteri, alla fine del gioco l'utente valuterà la crescita personale più che gli altri obiettivi della struttura, che verranno utilizzati solamente per motivare ed impegnare il ragazzo nei diversi livelli.

La storia e i livelli del gioco sono basati sulle esigenze di apprendimento dei NEET.