

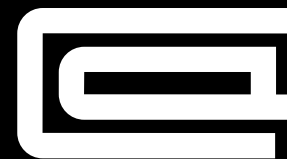
# LANG WORK

## Toolkit digitale

ORIENTAMENTO PROFESSIONALE INCLUSIVO  
PER I TALENTI INTERNAZIONALI

Autore: Consorzio LANG WORK

Data: Settembre 2023



**Co-finanziato dal  
Programma Erasmus+  
dell'Unione Europea**

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.

## Informazioni su LANG WORK

**Nome del progetto:** Multilingualism at Work: International Talents, Mismatched Language Skills and Workplace Communication

**Progetto n.:** 2021-1-FI-KA220-ADU-000027045

**Finanziamenti:** Partenariato di cooperazione Erasmus+ per l'educazione degli adulti

**I nostri partner:**



COMPARATIVE RESEARCH NETWORK:



**Contattateci:** [langwork.eu](http://langwork.eu)



## Informazioni su questo rapporto

**Titolo del documento:** Toolkit digitale: Orientamento professionale inclusivo per i talenti internazionali

**Consegna n.:** Risultato di Progetto n. 3

**Autori:** Consorzio LANG WORK

**Editore:** Consorzio LANG WORK

**Data di pubblicazione:** Settembre 2023

**Distribuzione:** Pubblicazione gratuita

### Crediti



Il "Toolkit Digitale: Orientamento Professionale Inclusivo Per I Talenti Internazionali " è stato sviluppato nell'ambito del progetto Erasmus+ KA220-ADU "Multilingualism at Work: International Talents, Mismatched Language Skills and Workplace Communication" (acronimo LANG WORK) (Progetto n. 2021-1-FI-KA220-ADU-000027045) e viene concesso in licenza Creative Commons.

[Licenza internazionale Attribuzione-Non commerciale-  
Condividi allo stesso modo 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



**Co-finanziato dal  
Programma Erasmus+  
dell'Unione Europea**

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.

## Indice

Informazioni su LANG WORK.....	2
Informazioni su questo rapporto.....	2
Crediti.....	2
Indice.....	3
Introduzione.....	4
CAPITOLO 1: Casi e politiche di successo in Europa in materia di orientamento professionale inclusivo.....	6
1.1 STRATEGIA DELLA CE PER L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ.....	6
1.2 RACCOLTA DI CASI DA PARTE DEI PARTNER SULL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE INCLUSIVO.....	9
1.3 RICERCA SUI SISTEMI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE.....	21
Sistema di orientamento in Finlandia.....	21
Sistema di orientamento in Italia.....	23
Sistema di orientamento in Germania.....	26
Sistema di orientamento in Grecia.....	28
CAPITOLO 2: I mattoncini LEGO® a supporto dell'orientamento professionale dei talenti internazionali.....	30
2.1 La metodologia LEGO® SERIOUS PLAY®.....	30
2.2 PROCESSO LEGO® SERIOUS PLAY®.....	31
2.3 APPROCCIO SPERIMENTALE ALL'ORIENTAMENTO DEI TALENTI INTERNAZIONALI CON I MATTONCINI LEGO®.....	32
CAPITOLO 3: IKIGAI personale.....	34
3.1 Che cos'è IKIGAI?.....	34
3.2 Perché l'IKIGAI è importante per l'orientamento professionale?.....	35
3.3 CASO: IKIGAI applicato all'orientamento professionale.....	37
3.4 La rilevanza dell'IKIGAI per i talenti internazionali.....	38
3.5 IKIGAI e Translinguismo.....	39
CAPITOLO 4: Nuovi curricula EUROPASS e personal branding.....	45
4.1 EUROPASS.....	45
4.2 IL PERSONAL BRANDING.....	50
4.3 COMPETENZE LINGUISTICHE NEL PERSONAL BRANDING.....	54
Bibliografia, Pubblicazioni, Link a materiali e risorse esterne.....	55

## Introduzione

### Che cos'è questo documento?

Si tratta di un kit di strumenti digitali volto a rafforzare la voce dei talenti internazionali quando comunicano le loro capacità e competenze.

Questo documento è un kit di strumenti digitali per l'orientamento professionale inclusivo che aiuta i talenti internazionali a emergere e a comunicare le proprie capacità e competenze.

In linea con la Strategia per l'inclusione e la diversità della Commissione europea, l'inclusione delle persone che incontrano barriere di accesso o che hanno minori opportunità nell'istruzione, nella formazione e nel lavoro è un obiettivo chiave delle iniziative Erasmus+. Lo scopo è quello di non lasciare indietro nessuno e verso società più inclusive, giuste, più verdi e più adatte alle tecnologie digitali.

Il kit di strumenti comprende una selezione pertinente di diversi approcci, metodologie arricchite da suggerimenti pratici per favorirne l'attuazione con un approccio pratico e con consigli e suggerimenti per l'attuazione e con argomenti innovativi.

Si tratta di una Risorsa Educativa Aperta contenente materiali pronti per essere utilizzati per innovare e potenziare le pratiche di orientamento professionale per l'inclusione in contesti multilinguistici. Si compone di 5 capitoli:

- » Casi e politiche di successo in Europa in materia di orientamento professionale inclusivo.
- » Mattoncini LEGO® per sostenere l'orientamento professionale dei talenti internazionali.
- » IKIGAI personale - concetto giapponese che si riferisce all'avere una direzione o uno scopo nella vita - il concetto è stato adattato a scopi di orientamento professionale.
- » Nuovi curricula EUROPASS e personal branding.
- » Consigli pratici per realizzare un orientamento professionale di successo, con link a materiali e risorse esterne.

### Quali sono le esigenze e i gruppi target di questo toolkit?

Il gruppo target è composto da persone con minori opportunità: persone che, per motivi economici, sociali, geografici o di salute, a causa del background migratorio, o per motivi quali disabilità o difficoltà educative o per qualsiasi altro motivo, compreso un motivo che potrebbe dare origine a discriminazione, si trovano ad affrontare ostacoli che impediscono loro di avere un accesso effettivo alle opportunità presenti.

## Il progetto

Multilingualism at Work: International Talents, Mismatched Language Skills and Workplace Communication il cui acronimo è LANGWORK è un partenariato di cooperazione Erasmus+ nel campo dell'educazione degli adulti.

L'obiettivo del progetto è sviluppare un mercato del lavoro inclusivo per gli educatori internazionali adattando metodologie e strumenti di formazione professionale che facilitino il dialogo tra persone con background sociolinguistici non corrispondenti.

## Attuazione

L'implementazione del progetto si articola in 3 fasi.

### » Scoperta e scambio di pratiche

Raccolta di informazioni per comprendere la natura e la dinamica dell'insicurezza linguistica in un ambiente di lavoro multilingue.

### » Formazione

Sviluppo di competenze per affrontare l'insicurezza linguistica nei contesti lavorativi.

### » Lavoro

Test del nostro approccio e della nostra metodologia in condizioni reali di lavoro.

## Risultati

### » Documento di ricerca sugli aspetti pedagogici del metodo del Translinguismo

Il documento è una rassegna empirica del translinguismo nell'istruzione e nella vita lavorativa. Documenta tutte e tre le fasi di attuazione.

### » Manuale elettronico per le pratiche di reclutamento equo nell'Istruzione Formale

Il manuale aiuta a comprendere meglio l'approccio al translinguismo nell'istruzione, descrive i requisiti per un ambiente di insegnamento multilingue e guida il processo di reclutamento dei talenti internazionali.

### » Toolkit digitale sull'orientamento professionale inclusivo per i talenti internazionali

Un kit di strumenti per rafforzare la voce dei talenti internazionali quando comunicano le loro capacità e competenze.

### » Corso multimediale online

Il corso elettronico introduce i quadri e le scoperte per superare le barriere linguistiche nell'istruzione. Può essere utilizzato come materiale supplementare per gli studenti di studi linguistici e pedagogici.

## Maggiori informazioni

<https://www.langwork.eu>

# CAPITOLO 1: Casi e politiche di successo in Europa in materia di orientamento professionale inclusivo

Il primo capitolo:

- Introduce i concetti di inclusione e diversità (secondo la Commissione Europea).
- Presenta alcuni casi rilevanti in Europa sull'orientamento professionale inclusivo.
- Esplora i sistemi di orientamento professionale in alcuni Paesi europei (Finlandia, Italia, Germania e Grecia).

## 1.1 STRATEGIA DELLA CE PER L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ

I principi di uguaglianza e inclusione fanno parte dei valori fondamentali dell'Unione Europea. Allo stesso tempo, le società sono sempre più diverse sotto molti aspetti. Ne consegue una maggiore necessità di imparare a gestire la diversità e creare società più inclusive e coese in Europa.

Gli "Orientamenti per l'attuazione della strategia per l'inclusione e la diversità di Erasmus+ e del Corpo europeo di solidarietà" della Commissione Europea è un documento importante per comprendere la diversità e il modo in cui è collegata all'inclusione. Si basa sulle esperienze dei diversi settori dei programmi e incoraggia l'ispirazione e la motivazione reciproca.

Nel 2021, la Commissione europea ha pubblicato un documento denominato: "Linee guida per l'attuazione della strategia Erasmus+ e del Corpo europeo di solidarietà per l'inclusione e la diversità".

La strategia aiuta a raggiungere e sostenere nel modo migliore i giovani con minori opportunità e crea una cornice trasparente per facilitare i progetti di inclusione e diversità.

Fonte: <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionstrategy/aboutid/>



Secondo la strategia comunitaria per l'inclusione e la diversità, i *principali OSTACOLI all'UGUAGLIANZA e all'INCLUSIONE* sono:

» *Disabilità*

Ciò include menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che, in interazione con varie barriere, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione di una persona alla società al pari degli altri.

» *Problemi di salute*

Le barriere possono derivare da problemi di salute, tra cui malattie gravi, malattie croniche o qualsiasi altra situazione di salute fisica o mentale che impedisca la partecipazione ai programmi.

» *Barriere legate ai sistemi di istruzione e formazione*

Le persone che per vari motivi faticano a partecipare ai sistemi di istruzione e formazione, i giovani che abbandonano prematuramente l'istruzione e la formazione, i NEET (persone che non lavorano nè frequentano corsi di istruzione o formazione) e gli adulti scarsamente qualificati possono incontrare delle barriere. Sebbene altri fattori possano influenzare questa barriera, queste difficoltà educative, sebbene possano essere legate anche a circostanze personali, derivano per lo più da un sistema educativo che crea limitazioni strutturali e/o non tiene pienamente conto delle esigenze particolari dell'individuo. Gli individui possono incontrare delle barriere alla partecipazione anche quando la struttura dei programmi di studio rende difficile intraprendere una mobilità di apprendimento o formazione all'estero come parte dei loro studi.

» *Differenze culturali*

Sebbene le differenze culturali possano essere percepite come barriere da persone di qualsiasi provenienza, esse possono colpire in modo particolare le persone con minori opportunità. Tali differenze possono rappresentare delle barriere significative all'apprendimento in generale, a maggior ragione per le persone con un background di migrazione o di rifugiati - in particolare per i migranti appena arrivati -, per le persone che appartengono a una minoranza nazionale o etnica, per chi usa il linguaggio dei segni, per le persone con difficoltà di adattamento linguistico e di inclusione culturale, ecc. L'esposizione a lingue straniere e a differenze culturali durante la partecipazione a qualsiasi tipo di attività del programma può scoraggiare gli individui e in qualche modo limitare i benefici della loro partecipazione. Tali differenze culturali possono persino impedire ai potenziali partecipanti di richiedere un sostegno attraverso i programmi, rappresentando così una barriera all'ingresso.

» *Barriere sociali*

Difficoltà di adattamento sociale, come competenze sociali limitate, comportamenti antisociali o ad alto rischio, (ex) delinquenti, (ex) tossicodipendenti o alcolisti, o emarginazione sociale possono rappresentare una barriera. Altre barriere sociali possono derivare dalle circostanze familiari, per esempio essere il

primo della famiglia ad accedere all'istruzione superiore o essere un genitore (specialmente un genitore single), un badante, un capofamiglia o un orfano, oppure aver vissuto o vivere in un istituto.

» *Barriere economiche*

Svantaggi economici come un basso tenore di vita, un basso reddito, discenti che devono lavorare per mantenersi, dipendenza dal sistema di assistenza sociale, disoccupazione a lungo termine, situazioni precarie o di povertà, essere senza casa, con debiti o problemi finanziari, ecc. Altre difficoltà possono derivare dalla limitata trasferibilità dei servizi (in particolare il sostegno alle persone con minori opportunità) che devono essere "mobili" insieme ai partecipanti quando si recano in un luogo lontano o, ancor più, all'estero.

» *Barriere legate alla discriminazione*

Le barriere possono derivare da discriminazioni legate al genere (identità di genere, espressione di genere, ecc.), all'età, all'etnia, alla religione, alle convinzioni, all'orientamento sessuale, alla disabilità o a fattori intersezionali (una combinazione di una o più delle barriere discriminatorie citate).

» *Barriere geografiche*

Vivere in aree remote o rurali, su piccole isole o in regioni periferiche/estreme, in periferie urbane, in aree meno servite (trasporti pubblici limitati, servizi scadenti) o in aree meno sviluppate di Paesi terzi, ecc. può costituire un ostacolo.



## 1.2 RACCOLTA DI CASI DA PARTE DEI PARTNER SULL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE INCLUSIVO

### CASO #1: MATCH

#### Nome del caso:

**Migrazione di talenti africani attraverso lo sviluppo di capacità e l'assunzione (MATCH)**

#### Paese:

Belgio, Italia, Paesi Bassi e Lussemburgo, oltre a Senegal e Nigeria.

#### Dimensione

(locale/nazionale/internazionale):

Internazionale

#### Qual è il contesto in cui il caso è stato attuato?

Si tratta di un'iniziativa della durata di 39 mesi finanziata dall'Unione Europea (UE) che mira *a fornire*

*talenti qualificati alle aziende europee del settore privato il cui fabbisogno di personale qualificato non può essere soddisfatto dall'offerta disponibile sul mercato del lavoro dell'UE.*

Il progetto è iniziato nel Gennaio 2020 e si è concluso nell'Aprile 2023.

#### Come funziona?

Aderendo a MATCH, le aziende di Belgio, Italia, Paesi Bassi e Lussemburgo sono state supportate nel reperimento e nella preselezione di talenti africani provenienti da Senegal e Nigeria, *due Paesi che offrono un surplus di professionisti qualificati.*

Alla luce delle restrizioni ai viaggi introdotte durante la pandemia COVID-19, oltre al trasferimento fisico dei talenti africani in Europa originariamente previsto, il progetto MATCH ha offerto anche una serie di modalità di lavoro ibride e/o a distanza su misura, tra le quali le aziende assuntrici potevano scegliere, in base alle loro preferenze. Anche le condizioni contrattuali, compresa la durata dell'impiego, variavano a seconda del tipo di impiego previsto da ciascuna azienda. In caso di trasferimento nell'UE, le condizioni contrattuali dovevano essere in linea con le norme e i regolamenti del Paese di destinazione. Nel caso di lavoro a distanza, le condizioni contrattuali dovevano riflettere le norme e i regolamenti del Paese in cui il talento risiedeva e svolgeva le mansioni. Esisteva anche la possibilità per le aziende di optare per un approccio misto, ad esempio con uno o più periodi di lavoro a distanza abbinati ad incarichi di breve/lungo termine nell'UE. Nel caso della mobilità verso l'UE, i costi del visto e del trasferimento erano



coperti dall'azienda che assumeva, mentre il talento era responsabile della ricerca di un alloggio. IOM ha fornito indicazioni sull'integrazione dei talenti nei loro nuovi Paesi d'origine.

Il team di MATCH ha inoltre fornito supporto ai talenti nigeriani e senegalesi partecipanti attraverso sessioni di preparazione ai colloqui di lavoro, formazione sulle soft skills, orientamento pre-partenza e assistenza nelle procedure amministrative relative al reclutamento internazionale.

### Qual è stato l'impatto?

MATCH ha facilitato la raccolta di 657 CV, di cui 375 sono stati sottoposti a processi di preselezione per un totale di 118 posizioni aperte in 29 società che assumevano. 140 talenti hanno raggiunto la fase finale del processo di reclutamento e 8 talenti sono stati assunti da aziende in Italia, Paesi Bassi e Belgio.

### Il caso è sostenibile, in grado di durare nel tempo) o ha bisogno di sostegno (ad esempio, di finanziamenti pubblici)?

Ha bisogno del sostegno di fondi pubblici anche se, oltre agli inserimenti lavorativi, il progetto MATCH attua anche:

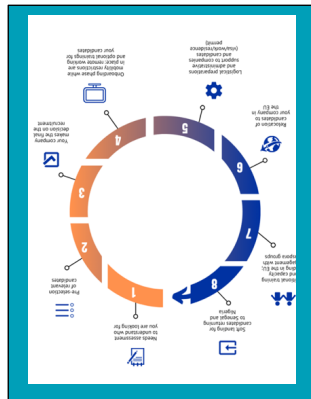
- » Attività complementari come la formazione per lo sviluppo delle competenze.
- » 14 attività di sviluppo delle capacità in Senegal e Nigeria, come la metodologia per lo sviluppo del curriculum di orientamento pre-partenza (PDO) per l'inserimento lavorativo all'estero e la formazione sul reclutamento etico e sulla protezione legale dei migranti ai sensi delle convenzioni internazionali per gli operatori del servizio pubblico.
- » 8 corsi di formazione per aziende private sulle competenze interculturali, diversità e inclusione, oltre a requisiti pratici e legali per il reclutamento internazionale.
- » La condivisione delle conoscenze tra l'UE e i Paesi africani partecipanti garantisce che questa iniziativa di mobilità lavorativa sia pienamente vantaggiosa per i migranti e per i Paesi partecipanti.

### Link al sito web e alla fonte dei materiali:

<https://belgium.iom.int/match>

<https://pie.camcom.it/orientamento-al-lavoro-e-alle-professioni/formazione-lavoro/progetto-match-assumere-talenti-africani>

### Foto del caso:



## CASO #2: SIMHE

### Nome del caso:

#### SIMHE Sostegno agli immigrati nell'istruzione superiore in Finlandia

### Paese:

Finlandia.

### Dimensione

(locale/nazionale/internazionale):

A più livelli, regionale, nazionale e internazionale.



### Qual è il contesto in cui il caso è stato attuato?

SIMHE è una *rete di cooperazione tra 10 atenei, università di scienze applicate, autorità locali e altri soggetti interessati*. La rete è stata istituita per la prima volta nel 2016. SIMHE si rivolge ai migranti con un elevato livello di istruzione.

Le attività di SIMHE mirano a migliorare il riconoscimento dei titoli di studio e delle qualifiche conseguite al di fuori della Finlandia e a rimuovere le barriere che ostacolano l'accesso dei talenti internazionali al mercato del lavoro e/o al proseguimento degli studi. Inoltre, SIMHE raccoglie buone pratiche che informano lo sviluppo di nuovi servizi.

I partner di SIMHE sono Arcada UAS, Karelia UAS, Metropolia UAS, Oulu UAS, Savonia UAS, Tampere University Community, University of Helsinki, University of Jyväskylä, University of Turku e University of Vaasa.

### Come funziona?

*SIMHE offre servizi di orientamento professionale agli immigrati con un alto livello di istruzione*. I talenti internazionali possono partecipare alle attività organizzate dalla loro unità regionale SIMHE. I servizi SIMHE comprendono sessioni di consulenza individuale o di gruppo sulle opportunità di studio disponibili, sul riconoscimento delle qualifiche, sulla pianificazione della carriera e sull'apprendimento delle lingue. Arcada UAS è specializzata nel fornire orientamento sulle opportunità in lingua svedese.

I servizi SIMHE includono attività in loco, come Juttuklubi Joensuu, un evento di networking per talenti internazionali e rappresentanti di aziende.

I servizi di SIMHE comprendono un'applicazione mobile in inglese con informazioni sulla vita in Finlandia (incluse informazioni sull'apprendimento delle lingue), un catalogo di corsi con motore di ricerca, una bacheca per le offerte di lavoro e un generatore di CV. L'applicazione SIMHE è disponibile su Play Store e App Store.

### Qual è stato l'impatto?

Non disponiamo dei dati di tutte le organizzazioni SIMHE. I dati raccolti da Metropolia UAS mostrano che il numero di persone che frequentano il programma di orientamento SIMHE di Metropolia è quadruplicato dal 2016.

**Il caso è sostenibile, in grado di durare nel tempo) o ha bisogno di sostegno (ad esempio, di finanziamenti pubblici)?**

I servizi SIMHE sono stati istituiti nel 2016. L'iniziativa è supportata dal finanziamento strategico degli istituti di istruzione superiore.

**Link al sito web e alla fonte dei materiali:**

<https://www.oph.fi/en/simhe-services-higher-education-institutions>

**Foto del caso:**



## CASO #3: Programma Talent Boost

### Nome del caso:

### Programma Talent Boost

### Paese:

Finlandia.

### Dimensione

(locale/nazionale/internazionale):

Regionale e nazionale

### Qual è il contesto in cui il caso è stato attuato?



La concorrenza globale e le crescenti sfide demografiche mettono a dura prova l'economia finlandese. L'immigrazione di talenti internazionali è un modo per stabilizzare il mercato del lavoro.

*Talent Boost è un programma di sviluppo che mira a rendere la Finlandia una destinazione più attraente per le persone altamente qualificate e a sostenere la loro integrazione.*

Il programma è stato avviato nel 2017 su iniziativa del Primo Ministro Juha Sipilä. È stato sviluppato sotto la guida del primo ministro Sanna Marin. Il Ministero dell'Economia e dell'Occupazione e il Ministero dell'Istruzione e della Cultura supervisionano l'attuazione del programma.

### Come funziona?

Talent Boost è suddiviso in *3 flussi di lavoro*:

- 1) Attrazione di talenti*
- 2) Miglioramento della legislazione sui migranti e le procedure per i permessi*
- 3) Creazione di condizioni migliori per il mantenimento e la crescita.*

Il terzo asse di lavoro è un approccio globale all'integrazione degli immigrati. Le misure di integrazione comprendono lo sviluppo della carriera e dell'imprenditorialità, le opportunità di apprendimento della lingua, il riconoscimento delle qualifiche, il rafforzamento della diversità nelle aziende finlandesi e il sostegno alla carriera delle famiglie.

Il programma è attuato da hub regionali di Talent Boost, mentre Business Finland coordina le attività imprenditoriali a livello nazionale.

Uno degli hub regionali si trova presso l'Università di Scienze Applicate di Jyväskylä (JAMK). JAMK organizza regolarmente attività di condivisione delle conoscenze (ad esempio, newsletter e corsi sulla carriera) e di networking. Ci sono sessioni settimanali di Zoom per le persone in cerca di lavoro e programmi linguistici per gli studenti che completano gli stage presso le aziende finlandesi.

Le iniziative di TalentHub consistono in servizi per i talenti internazionali e per le aziende internazionali che facilitano il match-making professionale.

### **Qual è stato l'impatto?**

Talent Boost è un programma completo ancora in corso.

Nel 2022 si è tenuto per la quinta volta il Talent Boost Summit. L'evento è stata una conferenza sul reclutamento di una forza lavoro internazionale e sullo sviluppo di ambienti di lavoro diversificati. Nel 2022 si sono registrati 300 partecipanti in loco e 200 online.

### **Il caso è sostenibile, in grado di durare nel tempo) o ha bisogno di sostegno (ad esempio, di finanziamenti pubblici)?**

Essendo un'iniziativa governativa, il programma si basa su finanziamenti pubblici.

### **Link al sito web e alla fonte dei materiali:**

<https://talentboost.fi/en/frontpage>

<https://tem.fi/en/talent-boost-en>

Opuscolo:

<https://tem.fi/documents/1410877/0/The+Talent+Boost+programme.pdf/6e2c54e9-1efd-c5b8-3c4a-c497a414417f/The+Talent+Boost+programme.pdf?t=1617107068334>

### **Foto del caso:**



## CASO n. 4: Rete IQ

### Nome del caso:

**Rete IQ (Rete "Integrazione attraverso la Qualificazione")**

### Paese:

Germania.

### Dimensione

(locale/nazionale/internazionale):

Nazionale e internazionale

### Qual è il contesto in cui il caso è stato attuato?



L'integrazione attraverso la qualificazione è un *programma di sostegno a livello nazionale* finalizzato all'attuazione della legge sul miglioramento della valutazione e del riconoscimento delle qualifiche professionali acquisite all'estero (2011) per *promuovere l'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro delle persone con un background migratorio*.

Dal suo inizio, sono stati messi in pratica circa 400 progetti locali e regionali, che costituiscono la rete nazionale "Integrazione attraverso la Qualificazione". I progetti vengono attuati a livello di Stati federali sulla base di accordi vincolanti tra i vari attori del mercato del lavoro (ossia ministeri degli Stati federali, amministrazioni comunali, agenzie di collocamento e centri per l'impiego, organizzazioni di migranti, Camere di commercio, attori dell'economia regionale e fornitori di formazione continua).

Le sedici reti regionali di coordinamento sono supportate da cinque dipartimenti specializzati a livello nazionale che contribuiscono con competenze scientifiche nei seguenti campi: orientamento e qualificazione; supporto linguistico per il lavoro; economia dei migranti, sviluppo di competenze interculturali e antidiscriminazione; immigrazione. Queste competenze comprendono anche lo studio della trasferibilità delle buone pratiche adottate in altri Paesi.

Soprattutto per ragioni demografiche, dalla metà degli anni Duemila l'economia tedesca si trova sempre più spesso a dover far fronte alla carenza di manodopera qualificata e, allo stesso tempo, ad assorbire un numero significativo di nuovi immigrati e rifugiati nei propri mercati del lavoro.

La Rete IQ è stata creata il 1° gennaio 2005 dal Ministero Federale del Lavoro e degli Affari Sociali in collaborazione con l'Agenzia Federale per l'Occupazione per migliorare l'integrazione nel mercato del lavoro di adulti con un background migratorio e con competenze e qualifiche di valore acquisite prima del loro arrivo in Germania.

L'obiettivo è stato quello di facilitare il riconoscimento di queste abilità e qualifiche e, se necessario, di proporre una formazione complementare, compreso il supporto linguistico e di altro tipo, per garantire un futuro impiego nel loro settore di competenza. Infatti, gli immigrati e i richiedenti asilo, in particolare quelli provenienti da Stati non membri

dell'UE, spesso finiscono per svolgere lavori che non corrispondono alla loro istruzione e formazione professionale iniziale.

L'accento è stato quindi posto sullo sviluppo di nuove offerte di orientamento e consulenza professionale per questo gruppo target, nonché per i soggetti interessati nelle economie regionali.

### **Come funziona?**

La Rete IQ ha definito quattro campi d'azione principali: orientamento e consulenza sul riconoscimento delle qualifiche ottenute all'estero e sull'adeguata formazione continua; misure di formazione continua; sviluppo di competenze interculturali e relative offerte; reti regionali per la manodopera qualificata-immigrazione. Nel 2017 ne è stato aggiunto un quinto, denominato Fair Integration (integrazione equa), in collaborazione con la Federazione tedesca dei sindacati; il suo obiettivo è la consulenza su argomenti pratici relativi alla legislazione sul lavoro, poiché i migranti tendono a essere più spesso vittime di pratiche abusive da parte dei datori di lavoro.

La chiave per comprendere il concetto alla base della rete è l'intuizione che *le nuove offerte di orientamento e consulenza non dovrebbero essere limitate al gruppo target principale dei migranti e dei rifugiati, ma estese a tutti gli attori del mercato del lavoro.*

Così, uno dei progetti regionali di Amburgo ha sviluppato una guida pratica per i consulenti di carriera sul lavoro con gli interpreti, mentre uno dei dipartimenti specializzati ha pubblicato una guida pratica su come comunicare in un tedesco semplice e comprensibile. Il superamento delle barriere linguistiche è stato un obiettivo importante.

La rete ha prodotto un gran numero di documenti, ausili visivi e liste di controllo in una dozzina di lingue principali dei migranti o dei veicoli, oltre che in tedesco semplificato, per aiutare le persone a navigare nel complesso sistema burocratico tedesco o a sostenere il lavoro di consulenza. Esempi di buone pratiche sono stati successivamente diffusi attraverso la rete.

Altri progetti pilota hanno progettato e implementato nuovi modelli di consulenza, come la consulenza di gruppo, i punti informativi, la consulenza a distanza e vari strumenti di consulenza online e su linee telefoniche dirette, che sono diventati particolarmente importanti durante la pandemia di Covid-19, insieme a corsi di formazione e workshop per tutti i gruppi target.

### **Qual è stato l'impatto?**

Tra gennaio 2015 e settembre 2022, 375.743 persone, di cui 109.027 con un passato da rifugiati, hanno beneficiato di una prima consultazione per il riconoscimento delle loro qualifiche o di un'eventuale ulteriore formazione. Tra queste, 32.439 hanno partecipato a una forma di formazione continua e 20.853 hanno ottenuto con successo il riconoscimento dell'equivalente tedesco delle loro qualifiche professionali o hanno soddisfatto i requisiti per l'occupazione corrispondenti al loro livello di qualifica.

Le professioni più frequentemente interessate riguardano il settore sanitario, l'ingegneria e il settore educativo (insegnanti, educatori). Quasi 180.000 attori del mercato del lavoro (agenzie per l'impiego e centri per l'impiego, comuni, imprese e fornitori di formazione continua) hanno partecipato a corsi di formazione e ad altre forme di divulgazione su uno dei seguenti temi: competenze interculturali, riconoscimento delle qualifiche ottenute



all'estero, competenze di orientamento e consulenza rivolte ai migranti, reclutamento di manodopera qualificata e supporto linguistico per il lavoro.

Le reti regionali di lavoratori qualificati per l'immigrazione hanno anche organizzato corsi sulla gestione dell'integrazione a livello aziendale.

### Il caso è sostenibile, in grado di durare nel tempo) o ha bisogno di sostegno (ad esempio, di finanziamenti pubblici)?

Il programma di sostegno è stato inizialmente finanziato dal Ministero Federale del Lavoro e degli Affari Sociali, dall'Agenzia Federale per l'Occupazione e dal Fondo Sociale Europeo durante la fase preparatoria (2005-2007), poi, durante la seconda fase di sperimentazione, anche dal Ministero Federale dell'Istruzione e della Ricerca e, tra il 2015 e il 2022, cofinanziato da mezzi nazionali e dal Fondo Sociale Europeo. Attualmente è in attesa di una decisione su un nuovo ciclo di finanziamento per il FSE Plus (2021-2027), l'attuale strumento principale dell'UE per investire nelle persone. Tuttavia, uno degli obiettivi della Rete IQ è stato quello di trasformare i progetti pilota in istituzioni permanenti e di promuovere le buone pratiche a livello nazionale.

### Link al sito web e alla fonte dei materiali:

<https://www.netzwerk-iq.de/>

### Foto del caso:

<p>Visualisierungshilfe <b>Farsi</b> (Iran)</p>		<p><b>1. مدرک بیمه خدمات اجتماعی</b></p> <p>ما به مدرک بیمه خدمات اجتماعی شما نیاز داریم. شما می توانید آنرا از بیمه بازنشستگان و یا از بیمه سلامت تامین نمایید. اگر شاغل هستید احتمالاً این مدرک در اختیار کارفرمای شماست.</p>
	<p><b>2. اجاره نامه</b></p> <p>ما به اجاره نامه شما نیاز داریم. اگر چنین مدرکی ندارید، از صاحب خانه خود سوال نمایید. ما باید دقیقاً بدانیم شما چه مقدار اجاره می پردازید. نه تنها در مجموع بلکه بخش به بخش.</p>	
	<p><b>3. هزینه های گرمایش</b></p> <p>ما می خواهیم بدانیم هزینه های گرمایش شما چقدر است. لطفاً صورتحساب هزینه های گرمایش خود و یا صورتحساب هزینه های شارژ را به ما نشان دهید.</p>	
	<p><b>4. گردش حساب سه ماه گذشته</b></p> <p>ما به فرم گردش حساب سه ماه گذشته شما نیاز داریم. اگر آنرا در اختیار ندارید، از بانک خود سوال کنید.</p>	
	<p><b>5. مدارک تقاضای کار / رزومه</b></p> <p>ما به مدارک تقاضای کار شما نیاز داریم. فهرستی از شرکت هایی که برای آنها تقاضای کار داده اید. و همچنین یک رزومه. تمام بخش های مهم زندگی کاری خود را در آن وارد نمایید: سال و محل تولد، تحصیلات، مشاغل، نقل مکان ها.</p>	

## CASO #5: Worldplaces – Luoghi di lavoro che lavorano con le donne migranti

### Nome del caso:

**Worldplaces-Workplaces Working with Migrant Women**

### Paese:

Grecia.

### Dimensione

(locale/nazionale/internazionale):

Nazionale



### Qual è il contesto in cui il caso è stato attuato?

L'iniziativa Diversità sul posto di lavoro della Generazione 2.0 RED rimane al passo con l'evoluzione delle esigenze del mercato del lavoro e con le tendenze globali che continuano a modellarlo. Tiene conto dei risultati ottenuti, delle lezioni apprese lungo il percorso e delle migliori pratiche identificate. Dalla sua nascita nel 2017, l'iniziativa si è costantemente evoluta, attingendo al patrimonio di conoscenze accumulato nel tempo. Il suo obiettivo generale è quello di fornire supporto agli attori del settore privato che si sforzano di coltivare ambienti di lavoro inclusivi ed equi.

A partire dal dicembre 2021, il programma Diversità sul posto di lavoro ha *introdotto* attivamente *pratiche esemplari che ruotano attorno all'integrazione sul posto di lavoro*. Queste pratiche sono state concepite per dare potere alle donne provenienti da contesti di immigrazione, con particolare attenzione all'arricchimento delle loro vite e alla promozione di un senso di comunità. Questa collaborazione coinvolge partner stimati in tutta Europa. Il progetto si chiama "Worldplaces-Workplaces Working with Migrant Women" e riceve il sostegno finanziario del Fondo per l'asilo, la migrazione e l'integrazione dell'Unione Europea.

Il lancio ufficiale del progetto "Diversità sul posto di lavoro", avvenuto nel 2017, ha segnato un significativo passo avanti, *stringendo partnership con aziende e organizzazioni*. Questi collaboratori non solo hanno sostenuto l'iniziativa, ma hanno anche condiviso la nostra visione di promuovere un ambiente equo e accessibile per tutti.

L'obiettivo finale era quello di creare condizioni di parità per gli individui provenienti da contesti culturali diversi all'interno del mercato del lavoro greco. Questo sforzo è stato perfettamente integrato nel più ampio progetto denominato "Livelihoods for Vulnerable Populations in an Inclusive Labor Market" (mezzi di sussistenza per le popolazioni vulnerabili in un mercato del lavoro inclusivo), portato avanti da Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity. Questo progetto ha ricevuto il sostegno dell'International Rescue Committee fino a febbraio 2020. Da marzo 2020 ad agosto 2021, l'iniziativa Diversità sul posto di lavoro è stata parte integrante del progetto "Equality Works", che opera sotto l'egida del programma Active Citizens Fund.

Ad oggi, *la Rete comprende oltre 90 aziende, 17 delle quali hanno partecipato attivamente alla formazione "Diversità e inclusione sul posto di lavoro"*. Molte altre

aziende si sono impegnate volontariamente in iniziative volte a integrare nella forza lavoro persone con background migratorio. Ciò include attività come la realizzazione di conferenze in vari settori e l'organizzazione di visite didattiche nei luoghi di lavoro.

Per entrare a far parte della Rete, le aziende consolidano il loro impegno sottoscrivendo la Carta delle Diversità. Questa carta è allineata agli standard europei e si basa sui principi della legge 4443/2016 sulla parità di trattamento. Nel 2017 e nel 2018 sono state realizzate campagne di sensibilizzazione. Il loro scopo era quello di comunicare ampiamente la profonda importanza della diversità sia nel mercato del lavoro che nella vita di tutti i giorni.

### **Come funziona?**

Questo progetto, che estende il suo campo d'azione sia alle aziende a scopo di lucro che alle organizzazioni no-profit, è rivolto ai luoghi di lavoro di Atene e non solo. Offre loro un quadro completo per migliorare le loro politiche di inclusione. Ciò comporta l'accesso a una serie di risorse che evidenziano le migliori pratiche per l'integrazione di genere e gli strumenti per la progettazione di ambienti inclusivi. Inoltre, l'iniziativa offre una formazione sulla gestione della diversità delle risorse umane, impartendo competenze per coltivare un ambiente che sia equo e inclusivo, sottolineando l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Le aziende e le organizzazioni che scelgono di entrare a far parte della rete Worldplaces possono usufruire di un'ampia gamma di vantaggi per lo sviluppo delle capacità. Inoltre, hanno l'opportunità di contribuire attivamente alla sua più ampia diffusione in Grecia e nell'UE. Ciò riguarda un ruolo di sostenitori o addirittura di ambasciatori, promuovendo attivamente le politiche di inclusione nel mercato del lavoro.

Oltre a preparare i beneficiari all'ingresso nel mercato del lavoro, l'iniziativa Diversità sul posto di lavoro adotta un duplice approccio. Non solo prepara le persone in cerca di lavoro, ma fornisce anche ai datori di lavoro gli strumenti e le conoscenze necessarie per praticare un trattamento equo e promuovere un'atmosfera inclusiva all'interno dei loro luoghi di lavoro. Non si tratta solo di vantaggi individuali, ma anche di sostenibilità aziendale e di promozione dell'innovazione.

### **Qual è stato l'impatto?**

Ad oggi, la Rete vanta un'adesione di oltre 90 aziende. Tra queste, 17 hanno già partecipato alle illuminanti sessioni di formazione "Diversità e inclusione sul posto di lavoro". Contemporaneamente, un numero consistente di aziende ha partecipato in modo proattivo a varie attività. Queste iniziative sono volte a integrare nel mercato del lavoro persone provenienti da contesti migratori. Tali iniziative comprendono conferenze e dibattiti in diversi settori e visite didattiche nei luoghi di lavoro.

L'adesione alla Rete è ora simboleggiata dall'impegno a rispettare la Carta delle Diversità. Questa carta è meticolosamente realizzata in linea con gli standard europei e affonda le sue radici nei principi delineati nella legge 4443/2016, che tratta della parità di trattamento. Nello spirito di sensibilizzazione, sia nel 2017 che nel 2018 sono state condotte campagne complete. L'obiettivo centrale era quello di trasmettere, su scala più ampia, il significato critico della diversità non solo nel mercato del lavoro, ma anche nella vita di tutti i giorni.

Nel suo percorso, l'iniziativa Diversità sul posto di lavoro ha partecipato attivamente e co-organizzato eventi che hanno sostenuto le pari opportunità di lavoro per le persone con background migratorio. Tra gli esempi più significativi si possono citare la Fiera del lavoro inaugurale che ha messo in contatto rifugiati e migranti con il mercato del lavoro ad Atene, la Fiera del lavoro digitale dell'ACCMR nel settore del turismo e dell'ospitalità e l'evento di grande impatto +Ergasia.

**Il caso è sostenibile, in grado di durare nel tempo) o ha bisogno di sostegno (ad esempio, di finanziamenti pubblici)?**

Diversity in the Workplace è un progetto cofinanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione dell'Unione Europea.

**Link al sito web e alla fonte dei materiali:**

<https://g2red.org/diversity-in-the-workplace/>

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=DIOa-EmIVWQ&t=24s>

## 1.3 RICERCA SUI SISTEMI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

### Sistema di orientamento in Finlandia



#### Panoramica

Per le persone che si trasferiscono in un altro Paese, *"integrazione"* può significare molte cose, dal sapere dove trovare i servizi di base al sentirsi parte della comunità. D'altro canto, i responsabili politici definiscono l'integrazione dei migranti semplicisticamente come l'aver un posto di lavoro. Detto questo, trovare un lavoro non è sempre facile, soprattutto per i talenti internazionali che devono affrontare molti ostacoli. In questo contesto, un sistema di orientamento professionale è un meccanismo che sostiene direttamente l'integrazione nel mercato del lavoro.

Sebbene la Finlandia abbia faticato più di altri [Paesi nordici ad assumere cittadini stranieri](#), riconosce l'importanza dell'orientamento professionale. L'orientamento è suddiviso in servizi per studenti, giovani, disoccupati e altre persone in cerca di lavoro, con fornitori diversi per ciascun gruppo. Le istituzioni che partecipano all'orientamento professionale mirato sono: scuole e università, uffici per l'occupazione e lo sviluppo economico e le municipalità.

#### Politica

[La Strategia per l'orientamento permanente 2020-2023](#) ha individuato i seguenti benefici dell'orientamento professionale:

- » per gli studenti, una migliore possibilità di completare l'istruzione ad ogni livello.
- » per i laureati, un passaggio più rapido all'occupazione o alla formazione continua.
- » nella ricerca di lavoro, assicurando che i candidati trovino le posizioni aperte più appropriate.
- » per i dipendenti, il miglioramento del benessere grazie a maggiori capacità di gestione della carriera.

Tuttavia, lo stesso documento individuava anche la necessità di riformare il sistema di orientamento, per renderlo più olistico e integrato. La strategia non è ancora stata valutata.

La legge definisce le qualifiche necessarie per lavorare come consulente di orientamento nelle scuole primarie e secondarie o come psicologo professionale. La legge non specifica le qualifiche dei consulenti di orientamento nell'istruzione superiore.

### **Servizi e pratiche**

In Finlandia, tutti hanno diritto all'istruzione di base. Se necessario, gli adulti con un passato da migranti possono iscriversi a scuola per completare l'istruzione di base. Esistono anche programmi di alfabetizzazione per adulti.

Gli studenti hanno diritto all'orientamento e alla consulenza presso le loro istituzioni. Nelle università, l'orientamento è offerto dal personale dei servizi agli studenti, dal personale accademico, dai servizi di orientamento e reclutamento. I consulenti di orientamento sono presenti nelle università di scienze applicate.

Nelle università, ad esempio, i servizi di orientamento includono seminari sui programmi di finanziamento della ricerca o seminari sulle opportunità di carriera al di fuori del mondo accademico.

I disoccupati in cerca di lavoro hanno accesso a corsi di formazione e stage retribuiti. Le persone con background migratorio possono beneficiare di un corso di integrazione organizzato dagli Uffici per l'occupazione e lo sviluppo economico (Ufficio TE). Il corso di integrazione comprende un corso di lingua e di pianificazione professionale, oltre a moduli sulla vita pratica in Finlandia.

### **Etica**

L'Associazione finlandese dei consulenti di orientamento (SOPO) ha pubblicato le linee guida etiche per i consulenti di orientamento. Il consulente deve attenersi alle seguenti regole nel suo lavoro:

#### » *Dignità*

Il consulente rispetta il fatto che il consultato faccia la propria scelta. Il suo ruolo è quello di presentare al consultato diverse opzioni.

#### » *Integrità*

Il consulente deve presentare informazioni aggiornate provenienti da fonti affidabili.

#### » *Riservatezza*

Il consulente deve proteggere la privacy degli assistiti, in linea con le leggi in vigore.

#### » *L'indipendenza*

Il consulente è consapevole di come la cultura e i vari stereotipi (compreso il genere) influenzino il processo di orientamento.

#### » *Sviluppo professionale*

Il consulente migliora le proprie competenze, in linea con gli sviluppi del settore.

#### » *Cooperazione*

Il consulente sviluppa una rete di contatti con professionisti di diversi settori.

#### » *Salute e benessere*

Il consulente cerca aiuto quando ne ha bisogno.

Maggiori informazioni su: <https://www.sopo.fi/en/yhdistys-en/eettiset-periaatteet-en/>

## Sistema di orientamento in Italia



### Panoramica

Il sistema di orientamento in Italia è fornito sia da *enti pubblici che privati* (scuole, enti di formazione professionale, istituti di istruzione superiore, camere di commercio, enti di formazione e servizi per l'impiego).

Le attività vengono svolte principalmente nei settori dell'istruzione, della formazione, dell'occupazione e in alcune comunità.

Nel sistema educativo formale (dai 3 ai 19 anni) l'orientamento è promosso e attuato dalle organizzazioni educative in collaborazione con soggetti pubblici e privati.

Mentre le strategie per il sistema educativo provengono dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), il sistema occupazionale è guidato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (linee guida generali) e dai singoli governi regionali.

Il *sistema del pubblico impiego*, organizzato e gestito dalle Regioni, è composto da:

- » Centri per l'impiego
- » Centri locali di orientamento professionale
- » Punti Info Giovani.

*Altre attività di orientamento*, non strutturate a livello centrale, sono fornite dagli enti di formazione professionale (soprattutto per sostenere i giovani nella scelta del percorso formativo e professionale), dalle Camere di commercio (in collaborazione con i settori pubblico e privato), dai datori di lavoro e dai sindacati (per i lavoratori in determinati contesti settoriali e industriali).

Recentemente, alcune funzioni sono state affidate all'ANPAL. L'ANPAL è l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro. Promuove il diritto al lavoro, la formazione e la crescita professionale delle persone, coordina la rete nazionale dei servizi per l'impiego ed è responsabile del sistema informativo del mercato del lavoro. L'organizzazione è anche responsabile della messa a punto di strumenti e metodologie adeguate per supportare le operazioni pubbliche e private nel mercato del lavoro. L'Agenzia coordina la Rete nazionale dei servizi per l'impiego, che promuove il diritto al lavoro, la formazione e lo sviluppo professionale. La rete comprende le strutture regionali per le politiche attive del lavoro, l'INPS, l'INAIL, le agenzie per il lavoro e altri intermediari autorizzati, i fondi

interprofessionali per la formazione continua, le camere di commercio, le università e le scuole secondarie superiori.

## **Politica**

Seguendo la Rete di politiche europee sull'orientamento permanente, dal 2009 il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) ha finanziato un Forum nazionale italiano per l'apprendimento permanente per attivare la cooperazione e coordinare le azioni dei fornitori nazionali, regionali e locali dei servizi di orientamento.

La politica di orientamento è stata definita nel 2014 dal MIUR nelle Linee guida nazionali per l'orientamento permanente (MIUR, 2014) coinvolgendo tutti i vari portatori d'interesse e seguendo gli obiettivi dell'Unione Europea.

L'orientamento educativo stabilito dalle *Linee guida nazionali per l'orientamento permanente* si concentra su 2 misure:

- » Insegnamento incentrato sull'orientamento: orientamento di base per gli studenti in termini di sviluppo personale e partecipazione attiva alla società.
- » Azioni di accompagnamento: sostenere i giovani nell'acquisizione della capacità di apprendere e migliorare le abilità e le competenze per un migliore sviluppo personale e professionale.

Le singole istituzioni scolastiche sono tenute a fornire un coordinatore dell'orientamento, attività di formazione e materiali per gli insegnanti in materia di orientamento permanente e sensibilizzazione dei genitori.

Nel 2019 il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) ha lanciato le Linee guida sui percorsi per le competenze trasversali ai fini dell'orientamento, evidenziando l'approccio auto-orientativo all'orientamento per sostenere gli studenti nell'effettuare delle scelte più consapevoli sul loro sviluppo personale e sociale.

## **Servizi e pratiche**

### » *Sistema educativo*

Gli studenti dai 14 ai 19 anni sono guidati da insegnanti e consulenti a livello istituzionale. Le attività consistono nello stimolare la riflessione e l'autoconsapevolezza su abilità, capacità e competenze per una futura occupazione. A seguito della Legge 107/2015, le scuole secondarie superiori stanno guidando l'orientamento in contesti di apprendimento basato sul lavoro per gli studenti.

### » *Istruzione superiore*

Le università hanno una struttura organizzativa differenziata con luoghi dedicati all'orientamento professionale. L'attività comprende il sostegno agli studenti nella loro vita accademica e la scoperta di percorsi formativi e professionali. Di solito, si limita a fiere del lavoro e della carriera e ad "Open Day" che coinvolgono imprese e altri soggetti pubblici e privati.



### » *Servizi per l'impiego*

Le attività sono gestite dai governi regionali attraverso i Servizi pubblici per l'impiego e comprendono principalmente la fornitura di informazioni e alcune attività di orientamento e consulenza per categorie specifiche, ad esempio apprendistato, tirocini, giovani adulti con problemi di inserimento nel mercato del lavoro, disoccupati, donne, over 45, NEET.

## **Formazione**

Gli operatori di orientamento non hanno requisiti formali in Italia e di solito sono gestiti da professionisti nei settori sociologici, psicologici, economici e psicopedagogici e/o basati su un'esperienza sul campo. Diversi corsi di formazione all'orientamento sono organizzati ed erogati da organizzazioni private nel campo dell'istruzione e della formazione professionale.

Asnor è l'Associazione Nazionale Italiana Orientatori. L'Associazione, con la collaborazione di istituzioni universitarie italiane e straniere, ha costruito e definito un sistema dettagliato incentrato sul profilo professionale dell'orientatore, spingendo per stimolarne il pieno riconoscimento e promuoverne la sua regolamentazione.

Asnor gestisce il Registro Orientatori Asnor.

Asnor ha sviluppato una serie di percorsi formativi per rafforzare, arricchire e migliorare le competenze di orientamento professionale, in modo innovativo e in linea con la visione europea di "career guidance ", tra cui:

- » Master universitari
- » Istruzione avanzata
- » Formazione continua

Fonte: 28/05/2023 da <https://www.euroguidance.eu>

## Sistema di orientamento in Germania



### Panoramica

In linea di principio, l'*orientamento* educativo e *professionale* lungo tutto l'arco della vita *è disponibile per tutti i cittadini in fase di istruzione o formazione, occupati, disoccupati o in cerca di formazione continua*, come parte della Strategia nazionale per le competenze adottata nel 2019 per consentire a tutti i dipendenti attuali e futuri di mantenere e adattare le proprie qualifiche e competenze in un ambiente di lavoro in continua evoluzione. L'orientamento permanente intende contribuire al raggiungimento di questo obiettivo politico.

Per ragioni storiche, si fa una *distinzione tra orientamento scolastico e professionale*.

- » Nel sistema educativo generale, i servizi di orientamento sono forniti da insegnanti, assistenti sociali e psicologi scolastici appositamente formati, in collaborazione con gli operatori di orientamento professionale dell'Agenzia federale per il lavoro (FEA). I servizi comprendono l'orientamento e la consulenza scolastica, l'orientamento sulle traiettorie educative e l'orientamento professionale e di carriera.
- » Negli istituti di istruzione superiore, i servizi centrali di consulenza, coadiuvati da esperti di facoltà, informano gli studenti e i candidati su tutte le questioni relative allo studio (ad esempio, la scelta dell'università, del campo di studi, delle materie e della preparazione agli esami), mentre i servizi di carriera in loco supportano la transizione verso l'occupazione.

### Politica

La FEA, che ha il mandato legale di offrire orientamento professionale a giovani e adulti, fornisce consulenza in materia di occupazione, formazione continua e prevenzione della disoccupazione attraverso le sue oltre 150 agenzie locali per l'impiego e i suoi centri di informazione professionale.

I responsabili del collocamento, che di solito sono consulenti formati, propongono ai loro clienti un piano d'azione basato su una valutazione delle capacità e delle competenze. Le

persone di età inferiore ai 25 anni ricevono un orientamento presso le agenzie per l'impiego, dove i consulenti delle agenzie per l'impiego, dei centri per l'impiego e delle organizzazioni di assistenza ai giovani collaborano per rispondere alle esigenze di consulenza e integrazione dei loro clienti e offrono un sostegno coordinato e individuale per la loro transizione verso la formazione e l'occupazione.

La maggior parte dei comuni gestisce centri di istruzione per adulti per fornire istruzione generale e formazione professionale continua (CVET). Inoltre, le camere di commercio, le federazioni industriali e le parti sociali offrono servizi di orientamento in materia di istruzione e formazione professionale a tutte le parti interessate, in particolare per quanto riguarda l'apprendistato nel sistema duale. Allo stesso modo, i sindacati offrono ai propri iscritti servizi di orientamento alla formazione continua.

Nel settore privato, l'orientamento è fornito da consulenti di gestione, da professionisti privati dell'orientamento professionale e da un numero crescente di organizzazioni no-profit, nonché da fornitori di formazione continua.

Diversi altri servizi di orientamento si rivolgono a gruppi specifici, come le persone con disabilità, i giovani svantaggiati e le persone con un background migratorio.

## **Servizi e pratiche**

La natura frammentata del sistema di orientamento tedesco è il riflesso delle responsabilità condivise tra il governo federale, gli stati federali e i comuni che caratterizzano il sistema nazionale di istruzione e occupazione, in cui anche altri attori economici e sociali svolgono un ruolo importante.

L'orientamento e la consulenza professionale sono una professione non regolamentata, in cui ogni settore o fornitore ha i suoi requisiti, di solito un diploma di istruzione superiore con una formazione aggiuntiva.

In particolare, l'Università di Scienze Applicate del Lavoro della FEA ha un programma di laurea triennale multidisciplinare e un programma di master di 5 semestri, oltre a fornire una formazione interna e un'ulteriore istruzione per il personale che ha intrapreso una carriera di orientamento proveniente da diversi background accademici.

L'Università di Scienze Applicate per il Lavoro Sociale, l'Educazione e l'Assistenza di Dresda propone un "Master in Counselling" extra-occupazionale della durata di 8 semestri, con un focus sul counselling psicodinamico e sistemico.

Il National Guidance Forum for Education, Career and Employment è una rete indipendente di istituzioni, organizzazioni ed esperti che promuove la professionalità e la qualità dell'orientamento professionale, con particolare attenzione all'orientamento lungo tutto l'arco della vita.

Fonte: 28/05/2023 da <https://www.euroguidance.eu>

## Sistema di orientamento in Grecia



### Panoramica

In Grecia, il sistema di orientamento è implementato da:

- » *il settore pubblico*: nell'istruzione, nell'occupazione e nei servizi di assistenza sociale
- » *il settore privato*: fornito da centri, consulenze e uffici autorizzati.

La Certificazione delle qualifiche e dell'orientamento professionale (EOPPEP) fornisce un supporto rilevante al Ministero dell'Istruzione.

### Politica

La politica di orientamento professionale in Grecia è di competenza dei Ministeri dell'Istruzione e degli Affari religiosi [www.minedu.gov.gr](http://www.minedu.gov.gr), del Lavoro e degli Affari sociali [www.ypergasias.gov.gr](http://www.ypergasias.gov.gr) e della Salute.

Il Ministero dell'Istruzione supervisiona i Centri di pianificazione educativa a livello prefettizio e regionale. Il Ministero del Lavoro supervisiona i Centri per la promozione dell'occupazione attraverso la Direzione per l'orientamento professionale dell'Organizzazione greca della manodopera (OAED) [www.oeed.gr/](http://www.oeed.gr/). Il Ministero della Salute controlla organizzazioni separate che forniscono servizi di orientamento professionale a determinati gruppi speciali, come ad esempio i tossicodipendenti.

Il supporto in termini di contributo tecnico e scientifico proviene dall'Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale (EOPPEP). L'EOPPEP è anche il punto di contatto nazionale per le reti internazionali come Euroguidance, Europass, EQAVET, EQF ed ECVET.

### Servizi e pratiche

*La pratica dell'orientamento professionale è fornita, in Grecia, da molte istituzioni e organizzazioni.*

I Centri di sostegno educativo e di consulenza (KESY) - 71 nel Paese - forniscono servizi di orientamento professionale, compresa la valutazione psicosociale e il sostegno pedagogico a livello prefettizio.

L'Istituto per la gioventù e l'apprendimento permanente (INEDIVIM) sovrintende a 62 uffici di orientamento professionale, sostenendo gli adulti che non hanno completato la scuola dell'obbligo.

A livello di istruzione superiore, i 35 Career Service delle università sostengono gli studenti e i laureati nella transizione personale verso il mercato del lavoro.

I Servizi Pubblici per l'Impiego (PES) dispongono di 118 Centri per la Promozione dell'Impiego (KPA) diretti dal Ministero del Lavoro e dall'Organizzazione Greca della Manodopera.)

Nel settore privato, anche i Centri di formazione permanente, i lavoratori, i sindacati e le confederazioni, le organizzazioni sociali, le chiese, gli uffici privati per la ricerca di lavoro e le imprese di lavoro temporaneo forniscono alcuni servizi di orientamento professionale.

## **Formazione**

5 università offrono una formazione specializzata - attraverso programmi post-laurea - in orientamento professionale (Università di Atene, Università di Patrasso, ASPETE, Università di Educazione Pedagogica e Tecnologica).

I Centri di Formazione Permanente (CFP) sono fornitori certificati di programmi di formazione continua in materia di orientamento professionale. I corsi, secondo la legge 4547, devono essere certificati dall'Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale (EOPPEP).

## **Ricerca e sviluppo**

L'EOPPEP conduce ricerche e studi in diversi settori dell'orientamento professionale, come le esigenze degli operatori dell'orientamento e dei beneficiari finali.

Altri studi rilevanti provengono dalle università e da altre organizzazioni di ricerca, in collaborazione e con il supporto di alcuni progetti europei.

## **Etica**

L'EOPPEP ha elaborato uno specifico Codice etico per i consulenti di orientamento professionale, contenente una serie di standard etici minimi per il comportamento professionale degli operatori di orientamento professionale.

L'adesione al Codice etico viene misurata grazie ad alcuni indicatori di qualità progettati dal Quadro Nazionale per la garanzia di Qualità dell'Apprendimento Permanente.

L'EOPPEP ha contribuito allo sviluppo delle Linee guida europee per lo sviluppo di politiche e dei sistemi di orientamento permanente.

## CAPITOLO 2: I mattoncini LEGO® a supporto dell'orientamento professionale dei talenti internazionali.

Il secondo capitolo introduce una metodologia sviluppata, testata, adattata e implementata dal team Asnor per il progetto LangWork.

### 2.1 La metodologia LEGO® SERIOUS PLAY®

La *metodologia LEGO® SERIOUS PLAY®* è un processo innovativo progettato per migliorare l'innovazione e le prestazioni aziendali. Basata su ricerche che dimostrano che questo tipo di apprendimento pratico e mentale produce una comprensione più profonda e significativa del mondo e delle sue possibilità, la metodologia LEGO® SERIOUS PLAY® approfondisce il processo di riflessione e sostiene un dialogo efficace - per tutti i membri dell'organizzazione. Si tratta di un processo innovativo e sperimentale progettato per migliorare l'innovazione e le prestazioni aziendali.

LEGO® SERIOUS PLAY® è stato sviluppato dal gruppo LEGO® e successivamente rilasciato come documento Open Source.

*La metodologia LEGO® SERIOUS PLAY® è un processo di incontro, comunicazione e risoluzione di problemi facilitato in cui i partecipanti vengono guidati attraverso una serie di domande, approfondendo sempre di più l'argomento.*

Ogni partecipante costruisce il proprio modello LEGO® 3D in risposta alle domande del facilitatore, utilizzando elementi LEGO® appositamente selezionati. Questi modelli 3D servono come base per la discussione di gruppo, la condivisione delle conoscenze, la risoluzione dei problemi e il processo decisionale.

È una tecnica che migliora la risoluzione dei problemi di gruppo. Utilizzando abilità visive, uditive e cinestetiche, la metodologia richiede che i partecipanti imparino e ascoltino, e che abbiano voce per esprimersi. La metodologia LEGO® SERIOUS PLAY® serve come linguaggio condiviso, indipendentemente dalla cultura o dalla posizione che si riveste e richiede un facilitatore LEGO® SERIOUS PLAY® appositamente formato.

Fonte: 24/07/2023 <https://www.lego.com/en-it/themes/serious-play/about?icmp=LP-SHQL-Standard-Serious-Play-QL-About-passive-TH-NO-48VJAHWIBZ>

# SERIOUSPLAY®

Fonte: 10/08/2023: <https://www.lego.com/en-it/themes/serious-play>

## 2.2 PROCESSO LEGO® SERIOUS PLAY®

*"LEGO® SERIOUS PLAY® offre un ambiente pratico e coinvolgente, in cui l'attività è percepita come significativa, le proprie capacità sono in equilibrio con la sfida da affrontare e si hanno gli strumenti per esprimere le conoscenze emergenti".*

### La struttura del processo

Il metodo LEGO® SERIOUS PLAY® si basa su conoscenze di base su come le persone e i gruppi possano imparare e svilupparsi al meglio. La struttura del processo LSP si basa su un processo di apprendimento che garantisce che le persone si appropriino del loro apprendimento e imparino al meglio.

Questo *processo di apprendimento implica quattro fasi* che si percorrono a spirale:

- » Il *primo passo* della spirale di apprendimento ideale consiste nell'aiutare le persone a collegarsi a ciò che stanno per esplorare e a comprendere il contesto e il significato di ciò che stanno per approfondire.
- » Il *secondo passo* consiste nel coinvolgere le persone in un processo in cui creano un prodotto collegato agli obiettivi dell'esplorazione, coinvolgendo le loro conoscenze e riflessioni, nonché le loro abilità creative - e le loro mani.
- » Il *terzo passo* consiste nell'aiutare le persone a riflettere su ciò che hanno creato e ad approfondire le loro riflessioni sul prodotto, per diventare consapevoli di ciò che le loro esplorazioni hanno portato loro e per ottenere ulteriori intuizioni.
- » Il *quarto passo* si sostanzia nella possibilità di collegare le conoscenze appena acquisite a nuove esplorazioni che si vorrebbero perseguire.

Fonte: [LEGO® SERIOUS PLAY® Documento open-source](#)



## 2.3 APPROCCIO SPERIMENTALE ALL'ORIENTAMENTO DEI TALENTI INTERNAZIONALI CON I MATTONCINI LEGO®

Un approccio sperimentale è stato *introdotto, testato e pilotato* durante l'evento di formazione dei formatori per il personale del consorzio LangWork a Berlino (Germania) nel novembre 2022. I partecipanti dello staff sono stati impegnati in una serie di attività intensive.

Durante lo sviluppo della metodologia, i mattoncini sono stati utilizzati insieme ad alcuni elementi pedagogici e didattici, ma anche a intensi elementi di gamification e a punti di vista pratici provenienti da metodi di orientamento, consulenza e coaching.

### Obiettivo del workshop

L'obiettivo della sessione è quello di facilitare una riflessione e stimolare azioni sul multilinguismo e la comunicazione sul lavoro e nella comunità.

L'obiettivo è stato dichiarato come segue:

*Riflettere su una migliore comunicazione con le persone, a prescindere dal loro background nazionale o sociale e linguistico e stimolare spunti per approcci inclusivi che valorizzino i talenti internazionali sul lavoro e nella comunità.*





## Il processo del workshop

Dopo alcuni esercizi voliti a fornire ai partecipanti le competenze tecniche e la fiducia nell'uso dei mattoncini, ad esempio la costruzione di una torre e l'inizio dell'uso di metafore per consentire ai partecipanti di usare i modelli per raccontare storie e incorporare le tecniche di comunicazione avanzata, il workshop è entrato nella fase centrale composta da diversi esercizi:

### 1. *Comunicare in un'altra lingua*

Costruzione di un modello per raccontare una storia personale mentre si comunica in un'altra lingua con evidenza sulle difficoltà linguistiche e di comprensione. Il tema sono le DIFFICOLTÀ LINGUISTICHE.

### 2. *Imparare un'altra lingua*

Costruzione di un modello per raccontare una storia personale del momento in cui si impara un'altra lingua con risultati di successo, con evidenza del contesto e del processo di apprendimento in corso. Il tema è il CONTESTO IDEALE DI APPRENDIMENTO DELLA LINGUA.

### 3. *Coscienza interculturale*

Costruzione di un modello per raccontare una storia su un contesto interculturale in cui il partecipante e/o un amico, collega, parente si trovino con una chiara evidenza dei molteplici punti di vista e delle differenze provenienti da culture diverse. Il tema sono i MOLTEPLICI PUNTI DI VISTA PROVENIENTI DA CULTURE DIVERSE.

### 4. *Talenti internazionali*

Costruzione di un modello per raccontare la storia di un futuro lavoratore (talento internazionale) che ha successo nel suo posto di lavoro con evidenza del contesto, delle condizioni di successo e della valorizzazione del talento. Il tema è la VISIONE DALL'ESTERNO DI UN TALENTO INTERNAZIONALE.

### 5. *Riflessioni finali*

Riflessione sulle esercitazioni precedenti riguardanti le difficoltà linguistiche, l'apprendimento delle lingue, l'interculturalità e i talenti internazionali e invito a trovare i legami/collegamenti e lo Storytelling da parte dei singoli partecipanti avendo cura di evidenziare e commentare le lacune presenti e percepite.

#### Suggerimenti pratici per i facilitatori

- » Dare tempo a tutti i partecipanti di esprimersi descrivendo i modelli.
- » Non giudicare i modelli ed evitare, come facilitatore, che gli altri partecipanti giudichino i modelli presentati.
- » Creare uno spazio rilassato in cui tutti i partecipanti siano invitati a comunicare e a giocare.
- » Tenere conto di condizioni particolari dei partecipanti - ad esempio, partecipanti stressati che non sono in grado di rispettare i tempi, concedendo tempo extra o chiedendo loro di contribuire solo quando si sentono pronti.
- » Si suggerisce di avere un facilitatore formato per padroneggiare gli aspetti del metodo e implementare con successo il metodo - un elenco di facilitatori certificati è disponibile presso l'Associazione dei Master Trainer nel LEGO SERIOUS PLAY - link: <https://seriousplay.training/>.

## CAPITOLO 3: IKIGAI personale

Questo capitolo introduce il concetto di IKIGAI e la sua rilevanza per l'orientamento professionale e per i talenti internazionali.

### 3.1 Che cos'è IKIGAI?

Ikigai si traduce approssimativamente in "una ragione d'essere" o "la cosa che ti fa alzare dal letto la mattina". È un concetto potente che collega gli elementi di passione, missione, vocazione e professione in una vita significativa e appagante.

IKIGAI è un concetto giapponese che si riferisce all'aver una direzione o uno scopo nella vita.

L'idea alla base di ikigai è che quando si trova l'intersezione di questi quattro elementi, si può scoprire un senso di scopo e di realizzazione nella propria vita.

L'Oxford English Dictionary definisce Ikigai come "una *forza motivante; qualcosa o qualcuno che dà a una persona un senso di scopo o una ragione di vita*". Più in generale, può riferirsi a qualcosa che porta piacere o appagamento.

Il termine compone due parole giapponesi:

- » *iki* (生き, che significa "vita; vivo")
- » *kai* (甲斐, che significa "(un) effetto; (un) risultato; (un) frutto; (un) valore; (un) uso; (un) beneficio; (nessun, poco) vantaggio") (voce sequenziale come gai), per arrivare a una ragione per vivere [essere vivi]; un significato per [la] vita; cosa [qualcosa che] rende la vita degna di essere vissuta; una "ragion d'essere".



## 3.2 Perché l'IKIGAI è importante per l'orientamento professionale?

Secondo uno studio di Michiko Kumano, la sensazione di Ikigai descritta in giapponese indica solitamente il senso di realizzazione e di appagamento che si prova quando si perseguono le proprie passioni.

In termini di carriera, Ikigai può:

- » aiutarvi a trovare la vostra strada personale, un lavoro che amate, in cui siete bravi e che fa la differenza nel mondo.
- » aiutare ad avere più successo nella vostra carriera, in quanto sarete più motivati e appassionati del vostro lavoro.

È molto utile nel campo dell'orientamento professionale e supporta la ricerca di un lavoro che attraversa le *quattro aree dell'Ikigai*:

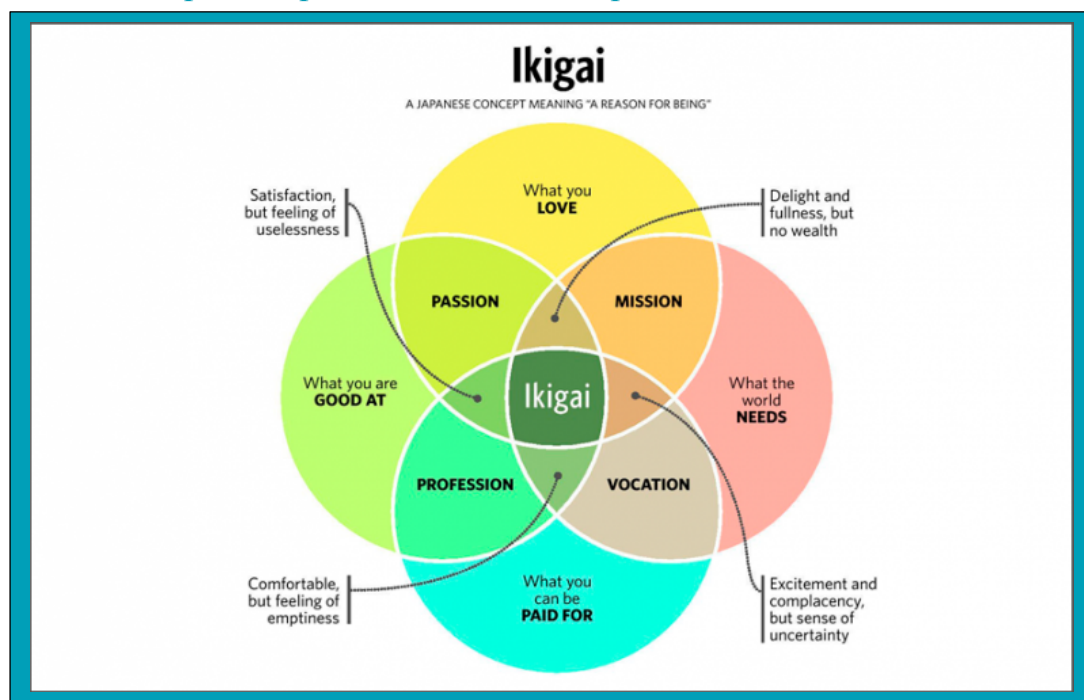
**Passione:** Ciò che amate e vi piace fare, si riferisce alle attività o agli hobby che di solito vi portano gioia ed eccitazione.

**Missione:** Ciò di cui il mondo ha bisogno o ciò che sentite di dover contribuire alla società, per avere un impatto positivo e trovare un senso di realizzazione attraverso il vostro contributo.

**Vocazione:** Ciò che siete bravi/più bravi a fare, ed è legato ai vostri punti di forza e alle vostre capacità.

**Professione:** Ciò per cui si può essere pagati. Si riferisce alla carriera o al lavoro che vi permette di sostenervi finanziariamente.

*L'idea alla base di Ikigai è che quando si trova l'intersezione di questi quattro elementi, si può scoprire un senso di scopo e di realizzazione.*



Solo allineando questi quattro aspetti dell'Ikigai, potrete trovare un senso di scopo e significato nella vostra vita e carriera. È essenziale capire che il raggiungimento dell'Ikigai è un processo e non può avvenire da un giorno all'altro. Richiede impegno, auto-riflessione, esplorazione e, a volte, cambiamenti significativi nella vita per allineare passioni, competenze, valori e obiettivi professionali.

Ecco alcuni passi che potete fare per trovare l'Ikigai della vostra carriera:

» ***Riflettere su ciò che si ama***

Che cosa vi appassiona? Quali attività vi piace svolgere? Cosa vi rende vivi? Prendetevi del tempo per riflettere su voi stessi e pensate profondamente alle vostre passioni, ai vostri piaceri e alle attività che vi fanno sentire appagati.

» ***Considerate i vostri punti di forza e i vostri talenti***

In che cosa siete bravi? Quali capacità e abilità avete? Per cosa vi fanno i complimenti gli altri? Comprendete le vostre capacità, i vostri talenti e le aree in cui eccellete. Considerate come potete applicare questi punti di forza per avere un impatto positivo.

» ***Pensate a ciò di cui il mondo ha bisogno***

Quali problemi vedete nel mondo che volete risolvere? Quali capacità o talenti potreste utilizzare per fare la differenza? Ricercate ed esplorate diversi percorsi di carriera, settori o lavori che siano in linea con le vostre passioni, la vostra missione e le vostre competenze.

» ***Valutare il vostro potenziale di guadagno***

Per quale tipo di lavoro puoi essere pagato? Che tipo di stipendio sarebbe sufficiente a sostenere il vostro stile di vita?

Una volta considerati questi quattro fattori, si può iniziare a restringere le opzioni e trovare una carriera che si allinei con il proprio Ikigai, tenendo conto che spesso è necessario abbracciare il cambiamento, potenziare le competenze, essere pazienti e persistenti e che ciò può richiedere tempo e impegno.

Ricordate anche che l'Ikigai non è una cosa che si fa una volta sola e che può evolvere perché è un viaggio continuo di scoperta. Il vostro Ikigai può cambiare con il passare del tempo ed è giusto modificare il vostro percorso man mano che acquistate nuove conoscenze ed esperienze. La chiave è continuare a esplorare, imparare e crescere alla ricerca della realizzazione e dello scopo della propria carriera e della propria vita.

### 3.3 CASO: IKIGAI applicato all'orientamento professionale

Un caso di applicazione di IKIGAI nell'orientamento professionale è il progetto *ECHOO PLAY* nell'ambito di Erasmus+ - link: <https://www.echooplay.eu/>.

Il laboratorio metodologico si ispira ad alcuni principi del LEGO® SERIOUS PLAY® ed è stato utilizzato per supportare gli educatori nel suo utilizzo per una migliore identificazione delle carriere.

Ai partecipanti è stato chiesto di costruire modelli in un quadro metodologico basato sull'Ikigai e di iniziare a riflettere sulle lacune presenti per poter raggiungere il centro del modello.

Il metodo è leggermente diversificato a seconda del profilo dei partecipanti: studenti dell'istruzione professionale, studenti della scuola secondaria, studenti universitari, migranti e disoccupati.



### 3.4 La rilevanza dell'IKIGAI per i talenti internazionali

*L'ikigai e i talenti* sono strettamente correlati, in quanto entrambi pongono al centro la ricerca della realizzazione e dello scopo della vita, anche per quanto attiene lo sviluppo della carriera.

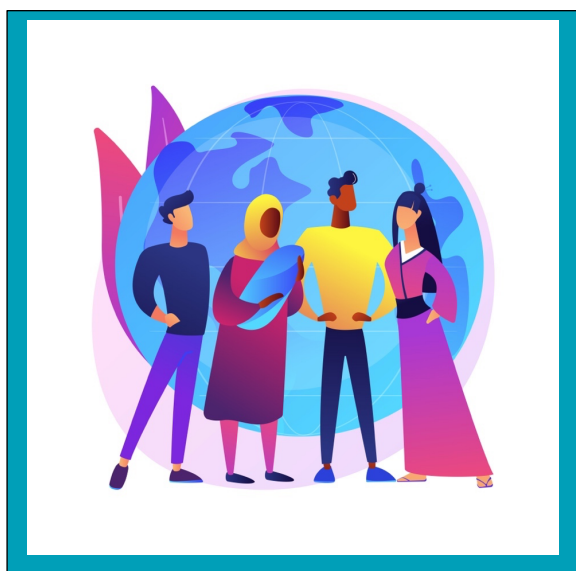
Il termine "*talenti internazionali*" si riferisce in genere a persone che possiedono capacità, competenze o qualifiche uniche, richieste da organizzazioni o aziende di diversi Paesi. Possono parlare correntemente più lingue, avere conoscenze o competenze specialistiche o essere in grado di adattarsi rapidamente a nuove culture.

Il concetto di IKIGAI può essere estremamente rilevante per i talenti internazionali che cercano un orientamento professionale in un altro Paese.

Il concetto di Ikigai può essere estremamente rilevante per i talenti internazionali che cercano un orientamento professionale in un altro Paese.

Quando una persona persegue opportunità in linea con il proprio ikigai, ha maggiori probabilità di trovare un lavoro significativo e soddisfacente, indipendentemente dal luogo in cui si trova.

Nel caso dei talenti internazionali, è importante *identificare ruoli o progetti che permettano loro di valorizzare le proprie passioni, capacità e competenze, avendo un impatto positivo nel mondo e ricevendo un compenso equo e sostenibile, ma anche provando un profondo senso di scopo e soddisfazione nella propria vita professionale.*



Ad esempio, un talento internazionale che parla correntemente più lingue potrebbe utilizzare le sue competenze per lavorare come traduttore o interprete, aiutando persone di culture diverse a comunicare.

Oppure un talento internazionale con conoscenze specialistiche in un campo particolare potrebbe utilizzare le sue competenze per lavorare come consulente o consigliere, aiutando aziende e organizzazioni a risolvere i problemi.

Per i talenti internazionali che cercano opportunità di carriera all'estero, capire il proprio Ikigai può essere utile in molti modi:

- » **Orientamento alla carriera:** Comprendere il proprio Ikigai potrebbe aiutare i talenti internazionali a concentrarsi su campi, settori o ruoli lavorativi specifici allineati con le loro passioni e i loro punti di forza, aumentando la probabilità di trovare un lavoro significativo in un altro Paese.
- » **Integrazione culturale:** Avere un senso di scopo e di direzione può favorire una migliore integrazione culturale e l'adattamento a un nuovo Paese e a una nuova società. Sentirsi soddisfatti del proprio lavoro avrà sicuramente un impatto positivo sul benessere generale dei talenti e sulla loro capacità di adattarsi a culture diverse.
- » **Motivazione e resilienza:** L'esperienza di una carriera all'estero può comportare delle sfide, come le barriere linguistiche, le differenze culturali e la nostalgia di casa. Un forte senso di Ikigai è una fonte preziosa di motivazione e resilienza nei momenti difficili.
- » **Attrarre le opportunità:** I talenti internazionali consapevoli del loro Ikigai sviluppano la capacità di attrarre le opportunità che si allineano con i loro valori e obiettivi.

*In sintesi, trovare il proprio Ikigai come talento internazionale è un viaggio, non una destinazione, e può svolgere un ruolo significativo nel guidare i talenti internazionali verso la realizzazione e lo scopo della vita e della carriera, sia che cerchino opportunità nel loro Paese d'origine che all'estero.*

### 3.5 IKIGAI e Translinguismo

Il linguaggio è una porta d'accesso per sentirsi appagati dalla vita. Ci dà un senso di connessione con gli altri. Una comunicazione fluida significa che siamo sulla buona strada per raggiungere i nostri obiettivi. Quando non riusciamo a trasmettere il messaggio, ci sentiamo ansiosi e smarriti. Questa esperienza è particolarmente rilevante per le persone che vivono in comunità che utilizzano altre lingue che non padroneggiano. Le barriere linguistiche impediscono letteralmente alle persone di soddisfare i propri bisogni, da semplici voglie a gravi problemi di salute.

Il quadro del translanguaging è un modo per migliorare l'accesso ai servizi per gli stranieri. Il translanguaging elimina le barriere consentendo alle persone multilingue di utilizzare il loro intero repertorio linguistico. In pratica, ciò significa che i cittadini stranieri devono poter utilizzare la lingua che meglio risponde alle loro esigenze in una determinata situazione. Ad esempio, le persone multilingue hanno di solito un legame emotivo più forte con la loro prima lingua. Di conseguenza, si sentono più a loro agio nel parlare di argomenti "emotivi" in quella lingua. Sebbene la pratica della comunicazione multilingue sia potenziante e appagante, è anche un dato di fatto che gli stranieri si abituano alla barriera linguistica, nonostante le sue conseguenze negative. LangWork ha

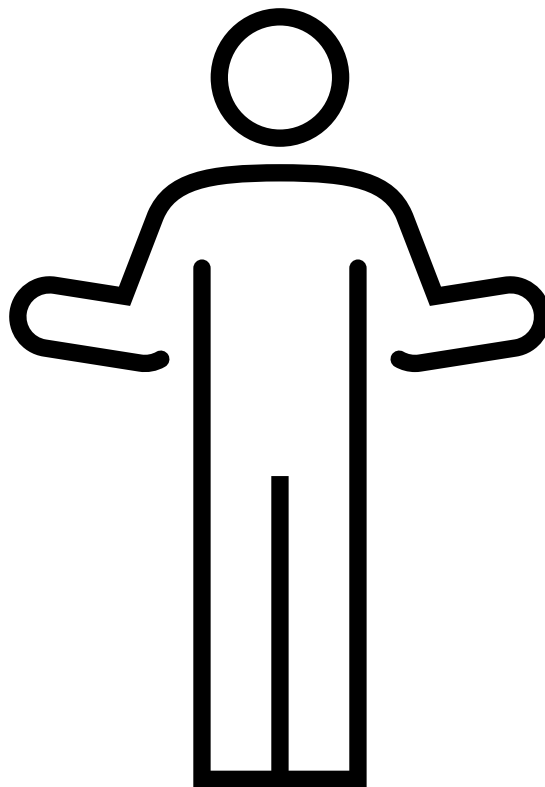
individuato le seguenti attività<sup>1</sup> che possono aiutare i talenti internazionali a identificare i propri bisogni linguistici.

### **Ritratto linguistico**

Si tratta di un semplice esercizio di riflessione che mira a mettere in luce le relazioni emotive personali con le lingue. L'attività può essere completata individualmente o in gruppo. Il materiale comprende un foglio con la sagoma di una persona (potete stampare questa pagina o usare un altro modello) e matite colorate. I destinatari sono persone multilingue o che lavorano in un ambiente multilingue.

Il compito è quello di disegnare una mappa corporea delle lingue. Il compito consiste nel disegnare una mappa corporea delle lingue, segnando le parti del corpo sulla sagoma con delle matite colorate. I colori simboleggiano le lingue della persona e la loro collocazione rappresenta il rapporto che si ha con una lingua o il suo significato nella propria vita. Si può trattare di lingue che si conoscono già o di lingue che si usano nel proprio ambiente. È possibile personalizzare la silhouette in modo che rappresenti meglio l'autore. Il ritratto include anche una legenda che ne chiarisce il simbolismo.

Una volta terminato il ritratto, è il momento di riflettere sull'equilibrio linguistico. Le esigenze linguistiche dell'autore sono soddisfatte? In caso contrario, cosa può fare per soddisfarli?



---

<sup>1</sup> Adattata dal catalogo delle pratiche Langwork



### **Diario linguistico: Fumetto**

Il diario linguistico è un esercizio di riflessione, come un diario. Il diario può assumere molte forme, dal testo al disegno. Inoltre, si può usare qualsiasi lingua.

L'obiettivo del diario è inserire le esperienze e le emozioni in una certa struttura (una storia), che ne faciliti l'elaborazione. Il diario può essere un'attività individuale o di gruppo.

Lo scopo dei gruppi di diari è quello di offrire sostegno. In primo luogo, i membri possono offrire le loro intuizioni sulle voci degli altri, suggerendo dei percorsi alternativi per risolvere dei problemi. In secondo luogo, la condivisione delle voci del diario può far comprendere che certe esperienze sono comuni e che non si è soli con un dato problema.

Gli incontri multilingue evocano ogni tipo di emozione, dallo stress spiacevole al senso di orgoglio. Tenere un diario costringe l'utente di una lingua a dare una struttura all'esperienza, rendendone più facile la comprensione.

La riflessione permette agli utenti di avere un maggiore controllo sul modo in cui reagiscono alle pratiche linguistiche. I diari linguistici possono assumere forme diverse, da un testo scritto in qualsiasi lingua (o in un misto di lingue) a disegni.

Un modo per riflettere sugli incontri linguistici attraverso l'arte è disegnare un fumetto a 4 pannelli. Dopo aver terminato il disegno, incoraggiate la discussione sulle storie.

Ecco alcune domande di supporto per la discussione successiva:

1 Se la vostra storia parla di un'insicurezza che vi ha sopraffatto, riuscite a pensare a un corso alternativo degli eventi, in cui la superate? Di cosa avreste bisogno in quel momento per evitare di essere sopraffatti?

2 Se la vostra storia riguarda la gestione dell'insicurezza con successo, riuscite a individuare cosa l'ha resa possibile? Si tratta di risorse, atteggiamento, sostegno, strumenti che avete avuto a disposizione?

3 Se ci sono altri personaggi, potete raccontare la storia dalla loro prospettiva? Questo cambia la vostra percezione della situazione?

Esempi di fumetti creati durante un evento di formazione Langwork



Figura 1 - Falsi amici

Figura 2 - Ansia da lingua straniera



Figura 3 - Le sfide in situazioni formali



Figura 4 - Vergogna



Figura 5 - Competenze linguistiche arrugginite



Figura 6 - Senso di appartenenza

## CAPITOLO 4: Nuovi curricula EUROPASS e personal branding

Questo capitolo tratta di strumenti e di approcci rilevanti per sostenere l'orientamento professionale dei talenti internazionali:

- Nuovo sistema EUROPASS della Commissione Europea che promuove la mobilità, la trasparenza e il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche in tutta Europa.
- Personal Branding: un metodo per sviluppare e promuovere un'identità personale per l'occupabilità.

### 4.1 EUROPASS



## europass European Union

**EUROPASS** è un insieme di strumenti e informazioni online che aiutano a gestire ogni fase dell'apprendimento e della carriera.

Sia durante gli studi, sia durante la prima esperienza lavorativa o alla ricerca di nuove sfide, Europass permette di comunicare efficacemente le competenze e le qualifiche in Europa.

La Commissione Europea fornisce questo servizio gratuitamente e in 31 lingue diverse.

In questo modo, la Commissione europea aiuta le persone a raggiungere il loro pieno potenziale e a trovare in tutta Europa le opportunità che corrispondono alle proprie capacità ed esperienze.

Europass incoraggia a fare il passo successivo nell'apprendimento o nella carriera:

- Aiutare a riflettere sulle competenze e sulle esperienze attuali in possesso;
- Presentarsi con opportunità di apprendimento e di lavoro personalizzate e affidabili in tutta Europa;
- Semplificare la stesura di CV e lettere di presentazione attraverso modelli modificabili;
- Fornire informazioni accurate sul lavoro e l'apprendimento in Europa;
- Fornire collegamenti a reti di supporto adeguate.

## Gli strumenti di supporto all'apprendimento o allo sviluppo della carriera

Europass offre strumenti online gratuiti che supportano gli studenti, i lavoratori e le persone in cerca di lavoro in tutta Europa, come ad esempio:

### » *Profilo Europass*

Il [profilo Europass](#) aiuta a descrivere le competenze, a trovare lavori interessanti e opportunità di apprendimento, a gestire le candidature e a creare CV e lettere di presentazione.

### » *Editor di CV Europass*

Con l'[editor di CV Europass](#) è possibile:

- o creare e aggiornare i CV,
- o scegliere tra una serie di modelli diversi,
- o memorizzarli in un dispositivo o nella libreria Europass e
- o condividere facilmente i CV in 31 lingue diverse.

### » *Redattore di lettere di presentazione*

Con l'[editor per le lettere di presentazione di Europass](#) è possibile creare una lettera di presentazione strutturata, visivamente gradevole e professionale, utilizzando una serie di modelli diversi.

### » *Supplemento al diploma*

Il [supplemento al diploma](#) fornisce informazioni che facilitano la comprensione delle conoscenze e delle competenze acquisite durante l'istruzione superiore.

### » *Supplemento al certificato*

Il [supplemento al certificato](#) fornisce informazioni che facilitano la comprensione delle conoscenze e delle competenze acquisite durante la formazione professionale.

### » *Europass Mobilità*

L'[Europass mobilità](#) aiuta a mostrare le competenze acquisite durante l'esperienza di mobilità in modo semplice, coerente e comprensibile.

Per quanto riguarda i talenti internazionali, è importante l'attenzione di Europass particolarmente per quanto riguarda le competenze linguistiche.

È possibile autovalutare le competenze linguistiche nel profilo personale Europass. Autovalutare le competenze significa riflettere sulle competenze e descrivere i livelli di conoscenza. Grazie a una semplice tabella di autovalutazione nel profilo Europass, c'è la possibilità di descrivere le proprie competenze linguistiche.

Per ulteriori dettagli, nello strumento di autovalutazione sono presenti alcune descrizioni per scegliere il livello che meglio descriva le capacità di ascolto, lettura, interazione orale,

produzione orale e scrittura in qualsiasi lingua. È inoltre possibile memorizzare i certificati linguistici nella libreria Europass.

Lo strumento di autovalutazione utilizza il Quadro comune europeo per le lingue (QCER).

<https://europa.eu/europass/en/how-self-assess-your-language-skills>

		<b>A1</b>	<b>A2</b>
<b>COMPRESIONE</b>	<b>Ascolto</b>	Riesco a riconoscere parole che mi sono familiari ed espressioni molto semplici riferite a me stesso, alla mia famiglia e al mio ambiente, purché le persone parlino lentamente e chiaramente.	Riesco a capire espressioni e parole di uso molto frequente relative a ciò che mi riguarda direttamente (per esempio informazioni di base sulla mia persona e sulla mia famiglia, gli acquisti, l'ambiente circostante e il lavoro). Riesco ad afferrare l'essenziale di messaggi e annunci brevi, semplici e chiari.
	<b>Lettura</b>	Riesco a capire i nomi e le persone che mi sono familiari e frasi molto semplici, per esempio quelle di annunci, cartelloni, cataloghi.	Riesco a leggere testi molto brevi e semplici e a trovare informazioni specifiche e prevedibili in materiale di uso quotidiano, quali pubblicità, programmi, menù e orari. Riesco a capire lettere personali semplici e brevi.
<b>PARLATO</b>	<b>Interazione orale</b>	Riesco a interagire in modo semplice se l'interlocutore è disposto a ripetere o a riformulare più lentamente certe cose e mi aiuta a formulare ciò che cerco di dire. Riesco a porre e a rispondere a domande semplici su argomenti molto familiari o che riguardano bisogni immediati.	Riesco a comunicare affrontando compiti semplici e di routine che richiedano solo uno scambio semplice e diretto di informazioni su argomenti e attività consuete. Riesco a partecipare a brevi conversazioni, anche se di solito non capisco abbastanza per riuscire a sostenere la conversazione.
	<b>Produzione orale</b>	Riesco a usare espressioni e frasi semplici per descrivere il luogo dove abito e la gente che conosco.	Riesco ad usare una serie di espressioni e frasi per descrivere con parole semplici la mia famiglia ed altre persone, le mie condizioni di vita, la carriera scolastica e il mio lavoro attuale o il più recente.
<b>SCRITTURA</b>	<b>Produzione scritta</b>	Riesco a scrivere una breve e semplice cartolina, ad esempio per mandare i saluti delle vacanze. Riesco a compilare moduli con dati personali scrivendo per esempio il mio nome, la nazionalità e l'indirizzo sulla scheda di registrazione di un albergo.	Riesco a prendere semplici appunti e a scrivere brevi messaggi su argomenti riguardanti bisogni immediati. Riesco a scrivere una lettera personale molto semplice, per esempio per ringraziare qualcuno.

		<b>B1</b>	<b>B2</b>
<b>COMPRESIONE</b>	<b>Ascolto</b>	Riesco a capire gli elementi principali in un discorso chiaro in lingua standard su argomenti familiari, che affronto frequentemente al lavoro, a scuola, nel tempo libero ecc. Riesco a capire l'essenziale di molte trasmissioni radiofoniche e televisive su argomenti di attualità o temi di mio interesse personale o professionale, purché il discorso sia relativamente lento e chiaro.	Riesco a capire discorsi di una certa lunghezza e conferenze e a seguire argomentazioni anche complesse purché il tema mi sia relativamente familiare. Riesco a capire la maggior parte dei notiziari e delle trasmissioni TV che riguardano fatti d'attualità e la maggior parte dei film in lingua standard.
	<b>Lettura</b>	Riesco a capire testi scritti di uso corrente legati alla sfera quotidiana o al lavoro. Riesco a capire la descrizione di avvenimenti, di sentimenti e di desideri contenuta in lettere personali.	Riesco a leggere articoli e relazioni su questioni d'attualità in cui l'autore prende posizione ed esprime un punto di vista determinato. Riesco a comprendere un testo narrativo contemporaneo
<b>PARLATO</b>	<b>Interazione orale</b>	Riesco ad affrontare molte delle situazioni che si possono presentare viaggiando in una zona dove si parla la lingua. Riesco a partecipare, senza essermi preparato, a conversazioni su argomenti familiari, di interesse personale o riguardanti la vita quotidiana (per esempio la famiglia, gli hobby, il lavoro, i viaggi e i fatti di attualità).	Riesco a comunicare con un grado di spontaneità e scioltezza sufficiente per interagire in modo normale con parlanti nativi. Riesco a partecipare attivamente a una discussione in contesti familiari, esponendo e sostenendo le mie opinioni.
	<b>Produzione orale</b>	Riesco a descrivere, collegando semplici espressioni, esperienze ed avvenimenti, i miei sogni, le mie speranze e le mie ambizioni. Riesco a motivare e spiegare brevemente opinioni e progetti. Riesco a narrare una storia e la trama di un libro o di un film e a descrivere le mie impressioni.	Riesco a esprimermi in modo chiaro e articolato su una vasta gamma di argomenti che mi interessano. Riesco a esprimere un'opinione su un argomento d'attualità, indicando vantaggi e svantaggi delle diverse opzioni.
<b>SCRITTURA</b>	<b>Produzione scritta</b>	Riesco a scrivere testi semplici e coerenti su argomenti a me noti o di mio interesse. Riesco a scrivere lettere personali esponendo esperienze e impressioni.	Riesco a scrivere testi chiari e articolati su un'ampia gamma di argomenti che mi interessano. Riesco a scrivere saggi e relazioni, fornendo informazioni e ragioni a favore o contro una determinata opinione. Riesco a scrivere lettere mettendo in evidenza il significato che attribuisco personalmente agli avvenimenti e alle esperienze, mettendo in evidenza quello che è importante.



		<b>C1</b>	<b>C2</b>
<b>COMPRESIONE</b>	<b>Ascolto</b>	Riesco a capire un discorso lungo anche se non é chiaramente strutturato e le relazioni non vengono segnalate, ma rimangono implicite. Riesco a capire senza troppo sforzo le trasmissioni televisive e i film.	Non ho nessuna difficoltà a capire qualsiasi lingua parlata, sia essa dal vivo sia trasmessa, anche se il discorso é tenuto in modo veloce da un madrelingua, purché abbia il tempo di abituarci all'accento.
	<b>Lettura</b>	Riesco a capire testi letterari e informativi lunghi e complessi e so apprezzare le differenze di stile. Riesco a capire articoli specialistici e istruzioni tecniche piuttosto lunghe, anche quando non appartengono al mio settore.	Riesco a capire con facilità praticamente tutte le forme di lingua scritta inclusi i testi teorici, strutturalmente o linguisticamente complessi, quali manuali, articoli specialistici e opere letterarie.
<b>PARLATO</b>	<b>Interazione orale</b>	Riesco ad esprimermi in modo sciolto e spontaneo senza dover cercare troppo le parole. Riesco ad usare la lingua in modo flessibile ed efficace nelle relazioni sociali e professionali. Riesco a formulare idee e opinioni in modo preciso e a collegare abilmente i miei interventi con quelli di altri interlocutori.	Riesco a partecipare senza sforzi a qualsiasi conversazione e discussione ed ho familiarità con le espressioni idiomatiche e colloquiali. Riesco ad esprimermi con scioltezza e a rendere con precisione sottili sfumature di significato. In caso di difficoltà, riesco a ritornare sul discorso e a riformularlo in modo così scorrevole che difficilmente qualcuno se ne accorge.
	<b>Produzione orale</b>	Riesco a presentare descrizioni chiare e articolate su argomenti complessi, integrandovi temi secondari, sviluppando punti specifici e concludendo il tutto in modo appropriato.	Riesco a presentare descrizioni o argomentazioni chiare e scorrevoli, in uno stile adeguato al contesto e con una struttura logica efficace, che possa aiutare il destinatario a identificare i punti salienti da rammentare, di chi ascolta sui punti più importanti e adattare il mio linguaggio allo stile del momento e a quello di chi ascolta.
<b>SCRITTURA</b>	<b>Produzione scritta</b>	Riesco a scrivere testi chiari e ben strutturati sviluppando analiticamente il mio punto di vista. Riesco a scrivere lettere, saggi e relazioni esponendo argomenti complessi, evidenziando i punti che ritengo salienti. Riesco a scegliere lo stile adatto ai lettori ai quali intendo rivolgermi.	Riesco a scrivere testi chiari, scorrevoli e stilisticamente appropriati. Riesco a scrivere lettere, relazioni e articoli complessi, supportando il contenuto con una struttura logica efficace che aiuti il destinatario a identificare i punti salienti da rammentare. Riesco a scrivere riassunti e recensioni di opere letterarie e di testi specialistici.

## 4.2 IL PERSONAL BRANDING

*Il personal branding* consiste nel creare una propria immagine, una reputazione e una percezione che distinguano un individuo dagli altri e ne comunichino i valori, le capacità e le competenze. In sostanza, il personal branding consiste nel gestire il modo in cui ci si presenta al mondo e come gli altri ci percepiscono.

Il Personal Branding è il processo di definizione e promozione di ciò che si rappresenta come individuo.

Il Personal Brand è l'insieme delle esperienze, delle competenze e dei valori che differenziano una persona.



Fonte: 25/07/2023 Immagine di macrovector su Freepik

Fonte: 25/07/2023 Immagine di rawpixel.com su Freepik

È legata al *concetto di reputazione e alla percezione esterna che si ha di un individuo*.

L'obiettivo è trasferire e mostrare un'immagine ben confezionata di sé nella mente di individui e organizzazioni.

Il personal branding è un *processo circolare che si rinnova continuamente*: questo implica la necessità di continuare a crescere giorno dopo giorno, di sapersi reinventare come persone e come professionisti, di puntare al miglioramento continuo delle capacità e delle competenze tecniche personali, e soprattutto di imparare a comunicare meglio.

## Il processo



### *Conoscere se stessi e conoscere*

- » *Autovalutazione* (passioni, valori, obiettivi personali e visione).
- » Essere *valutati dagli altri* (ciò che viene espresso all'esterno, a partire dalle persone più vicine).
- » Conoscere i miei *concorrenti* (chi sono? Cosa hanno in comune con me? Cosa hanno di diverso da me?).
- » *Target*: a chi mi rivolgo?

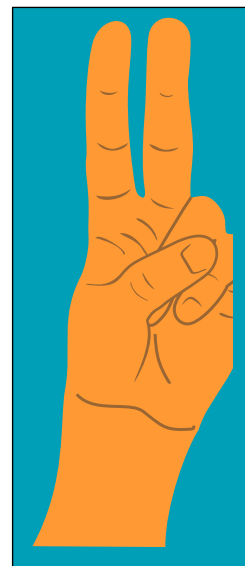
### *Esprimere se stessi.*

#### *Scegliere gli strumenti per condividere il proprio marchio*

(LinkedIn, social network, CV, che descriva anche i fallimenti ed il porcesso di crescita conseguente).

È essenziale essere:

- » *Chiari*
- » *Coerenti* nei contenuti
- » *Costanti* nel seguire la pianificazione di una strategia di comunicazione.





### *Analizzare le opportunità offerte dal web*

Web reputation basata su:

- » *Livello di coinvolgimento* dei contenuti pubblicati.
- » Il numero di like e reshares dei *follower*.
- » *Sentiment dei contenuti pubblicati*.
- » Blog/siti - *dati analitici*

### **Lo strumento**

Il Personal Branding Canvas è uno strumento utilizzato per riflettere sugli aspetti principali del vostro personal brand. Se utilizzato correttamente, il canvas vi aiuta a identificare le vostre caratteristiche uniche. È una rappresentazione visiva del vostro brand e di ciò che lo guida. Potete discutere il vostro personal branding canvas con un orientatore per ottenere un feedback su come svilupparlo al meglio. Ricordate di rivederlo e aggiornarlo periodicamente, perché i brand devono adattarsi alle condizioni che cambiano.

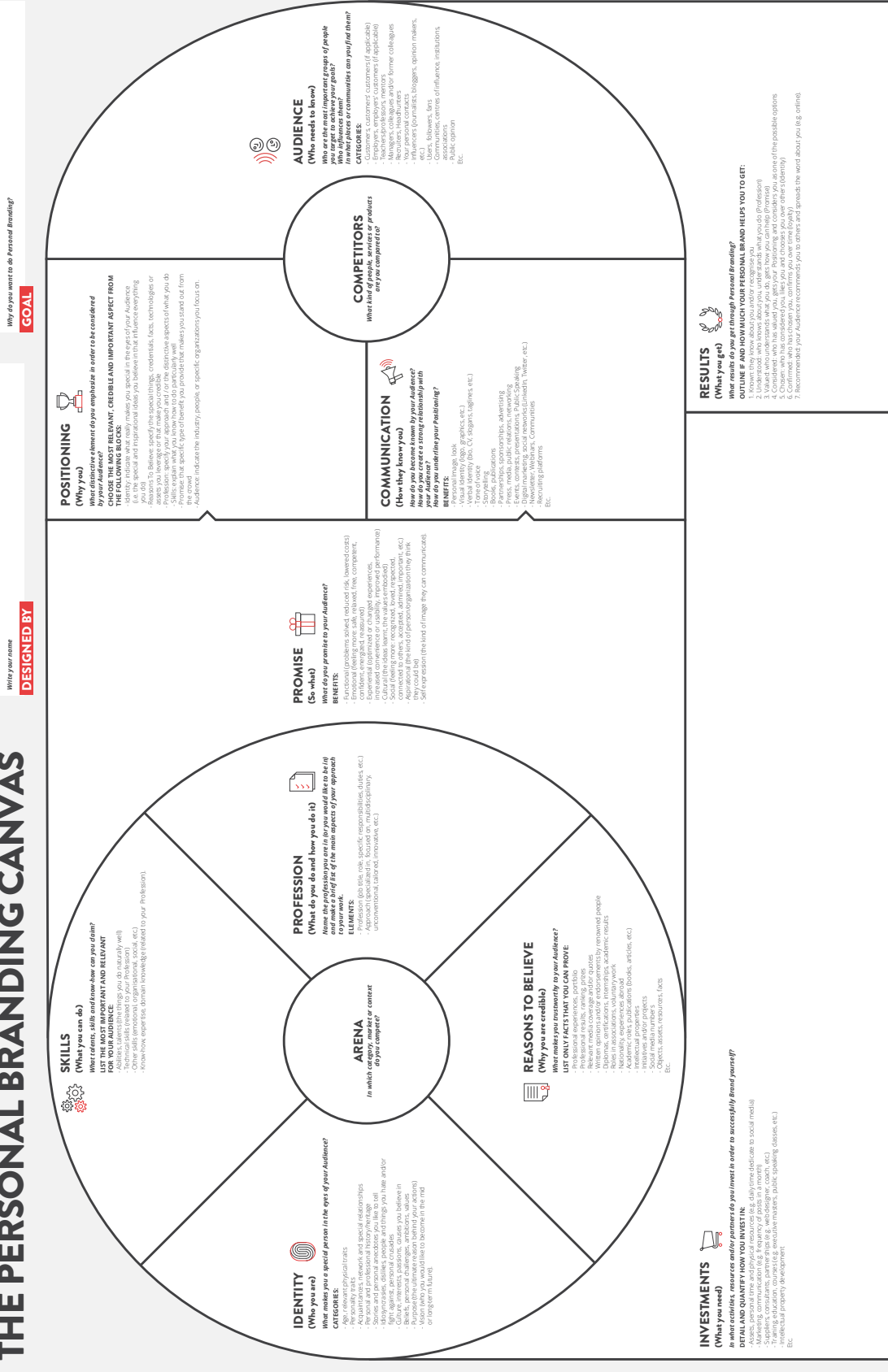
Per maggiori informazioni su come compilare il vostro personal branding canvas, consultate [queste istruzioni](#) oppure visitate il sito <https://www.brandcredential.com/post/creating-your-personal-branding-canvas-a-step-by-step-guide>.

[Cliccate qui](#) per accedere al personal branding canvas o scaricatelo da

<https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>

Ingrandire per leggere i caratteri piccoli. Stampare su carta di grande formato.

# THE PERSONAL BRANDING CANVAS



## 4.3 COMPETENZE LINGUISTICHE NEL PERSONAL BRANDING

Le competenze linguistiche sono un elemento importante per l'occupabilità. Tuttavia, il mercato del lavoro presenta pregiudizi nei confronti delle persone che utilizzano una seconda lingua sul lavoro. Molte persone, compresi i team di reclutamento del personale, esprimono giudizi negativi basandosi sull'accento straniero o su alcune incomprensioni linguistiche. Per le persone che hanno questa mentalità da madrelingua, i disguidi linguistici possono eclissare le loro capacità professionali. LangWork propone le seguenti attività che i talenti internazionali possono svolgere per presentarsi come abili utilizzatori della lingua.

### **Scrittura creativa**

I social media, come LinkedIn, sono una piattaforma utile per mostrare il proprio personal brand attraverso brevi post o commenti. Leggete i contenuti inseriti da professionisti della vostra area di competenza per acquisire il vocabolario specialistico e lo stile narrativo pertinente. Postando nella lingua di destinazione, si possono rafforzare le proprie competenze linguistiche e dimostrare la propria identità professionale. Siate aperti sulla vostra identità di utenti di una seconda lingua: state usando questo spazio per esercitarvi e imparare. Concentratevi sulla chiarezza e non preoccupatevi troppo della correttezza. Dopo aver creato una raccolta di post, potete inserirli nel vostro portfolio di utenti di lingue.

### **Diario linguistico tascabile**

Registrare le nuove parole in un taccuino tascabile è un buon modo per memorizzare le nuove parole usate nelle frenetiche situazioni quotidiane. L'idea è quella di annotare la parola o le parole e di verificarne il significato in un secondo momento. Per verificare il significato, si può consultare un dizionario o cercare la parola su Google. Tuttavia, si può anche utilizzare il glossario per avviare una conversazione con un collega che parla già correntemente. Le conversazioni sul significato o sull'uso corretto di parole e strutture specifiche sono un modo efficace per imparare. Allo stesso tempo, prendendo appunti e seguendoli, si dà l'impressione di essere una persona diligente e organizzata, il che è sicuramente positivo per il proprio personal brand.

### **Portfolio dell'utente di lingue**

Un portfolio è un documento che presenta un campione di progetti a un potenziale cliente o datore di lavoro. Un portfolio per utenti di lingue è un documento che presenta la propria traiettoria multilingue, con particolare attenzione al linguaggio specifico del settore. È un documento complementare ai certificati linguistici tradizionali, che non includono informazioni sulle competenze linguistiche specifiche di una materia.

[Cliccare qui](#) per accedere al modello di portfolio dell'utente linguistico o scaricarlo dal sito ufficiale di Langwork all'indirizzo <https://langwork.eu/results>.

## Bibliografia, Pubblicazioni, Link a materiali e risorse esterne

### *Pubblicazioni*

- Cedefop, Commissione europea, ETF, OIL, OCSE, UNESCO - Investire nell'orientamento professionale 2021: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-09/investing\\_in\\_career\\_guidance.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-09/investing_in_career_guidance.pdf)
- Cedefop, Commissione europea, ETF, OIL, OCSE, UNESCO - Investire nell'orientamento professionale. Il caso dei lavoratori 2023: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_886629.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_886629.pdf)
- Commissione europea - Linee guida per l'attuazione della strategia per l'inclusione e la diversità di Erasmus+ e del Corpo europeo di solidarietà - 2021 - <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>
- Comunicazione della Commissione europea sull'attrazione di competenze e talenti [https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2020-09/20170927\\_communication\\_on\\_the\\_delivery\\_of\\_the\\_eam\\_en.pdf](https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2020-09/20170927_communication_on_the_delivery_of_the_eam_en.pdf)
- Michele Tuccio, Misurare e valutare l'attrattività dei talenti nei Paesi OCSE. OCSE 2019 - <https://www.oecd.org/migration/mig/Measuring-and-Assessing-Talent-Attractiveness-in-OECD-Countries.pdf>
- Governo del Regno Unito, Talenti globali, 2023 - [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/1169733/Global\\_talent.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1169733/Global_talent.pdf)
- Open-source/ <Introduzione a LEGO® SERIOUS PLAY®> - [https://www.lego.com/cdn/cs/set/assets/blt8ec1d6ff766ddfd4/LEGO\\_SERIOUS\\_PLAY\\_OpenSource\\_14mb.pdf](https://www.lego.com/cdn/cs/set/assets/blt8ec1d6ff766ddfd4/LEGO_SERIOUS_PLAY_OpenSource_14mb.pdf)
- Harrison Monarth, A cosa serve un marchio personale? - <https://hbr.org/2022/02/whats-the-point-of-a-personal-brand>

### *Libri*

- Erin Meyer, La mappa della cultura: Decodificare il modo in cui le persone pensano, guidano e fanno le cose attraverso le culture, PublicAffairs 2016.
- Per Kristiansen, Robert Rasmussen, Building a Better Business Using the LEGO® SERIOUS PLAY® Method, John Wiley & Sons, 2014.
- Hector Garcia, Ikigai: Il segreto giapponese per una vita lunga e felice, Random UK 2016
- Mike Kim, Todd Herman, Tu sei il marchio: Il progetto in 8 fasi per mettere in mostra la tua competenza unica e costruire un'attività altamente redditizia e personalmente appagante, Morgan James Pub 2021
- Cynthia Johnson, Piattaforma: L'arte e la scienza del personal branding, Lorena Jones Libri 2019

- William Arruda, L'uomo digitale: Personal Branding reale nell'era virtuale, Amer Society for Training & 2019
- Dan Schawbel, Marcus Buckingham, Promuoversi: Le nuove regole per il successo della carriera, Griffin 2014
- Dorie Clark, Reinventare voi stessi: Definisci il tuo marchio, immagina il tuo futuro, Harvard Business School Pr 2017

## Siti web

- Euroguidance: La rete Euroguidance è una rete di centri nazionali di risorse e informazioni per l'orientamento - <https://www.euroguidance.eu/about-us>
- Il sito web della Commissione europea sui talenti internazionali: [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/talent-partnerships\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/talent-partnerships_en)
- Il Centro carriere internazionali: <https://icc.edu/career-services/>
- Internazioni: <https://www.internations.org/>
- Sito web del Gruppo Banca Mondiale sulla mobilità dei talenti: <https://www.forbes.com/sites/rebeccaskilbeck/2019/05/30/talent-mobility-the-key-to-unlocking-your-organizations-potential/>
- Attrattività dei talenti OCSE 2023 <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/>
- HSBC International Talent Acquisition - Una guida completa: <https://www.businessgo.hsbc.com/en/article/international-talent-acquisition-a-complete-guide>
- LEGO® SERIOUS PLAY® dal sito LEGO® : <https://www.lego.com/en-it/themes/serious-play/about>
- Associazione Nazionale Italiana per l'Orientamento Professionale ASNOR - [www.asnor.it](http://www.asnor.it)
- CareersNet La rete di esperti del Cedefop in materia di orientamento professionale permanente e sviluppo delle carriere è stata creata per monitorare gli sviluppi politici e le pratiche innovative nell'UE, nell'EFTA/SEE e nei paesi candidati all'UE: <https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet>

## Strumenti

- Uno strumento gratuito per costruire il vostro personal branding: <https://bigname.pro/personal-branding-canvas>
- Strumenti digitali Europass: <https://europa.eu/europass/en/europass-alati>
- Il processo di pianificazione della carriera in 6 fasi: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-planning-process>
- Quadro e strumenti per lo sviluppo della carriera: <https://www.hsph.harvard.edu/career-services/career-tools/>