



SYMPATIC

Support and Value Adults Mobility and
Training for Integration into Companies

IL PACCHETTO MOBILITÀ

SOSTEGNO E VALORE DELLA MOBILITÀ E DELLA
FORMAZIONE DEI GIOVANI ADULTI PER
L'INSERIMENTO NELLE IMPRESE

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un avallo del contenuto, che riflette solo il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Cofinanziato dal programma Erasmus+
dell'Unione europea



INDICE

Tavola dei contenuti

CAPITOLO 1 – Il metodo a 5 fasi del lavoro di coaching.....	5
1.1 FASE 1: Identificazione e selezione del partecipante.....	6
1.2 FASE 2: Convalida del progetto di mobilità	10
1.3 FASE 3: Costruzione del progetto e preparazione	12
1.4 FASE 4: Mobilità all'estero e inserimento.....	15
1.5 FASE 5: Capitalizzazione della mobilità.....	17
CAPITOLO 2 - Strumenti per identificare e valutare le competenze.....	20
2.1 Introduzione alla valutazione delle competenze.....	21
2.2 Competenze chiave: identificazione e presentazione.....	24
2.3 Strumenti di valutazione delle competenze.....	26
CAPITOLO 3 – I 7 scenari dopo un Progetto di Mobilità.....	34
3.1 Auto-imprenditorialità.....	34
3.2 Accesso al mercato del lavoro.....	36
3.3 Volontariato / Formazione.....	38
3.4 Convalida dell'esperienza.....	42
3.5 Vivere all'estero.....	46
3.6 Accesso al lavoro nella pubblica amministrazione.....	47
3.7 Istruzione formale.....	49
CAPITOLO 4 – Come aiutare i giovani ad usare i Social Media	54
4.1 Perché e come usare i social media.....	54
4.2 Come controllare l'identità digitale.....	57
4.3 Raccomandazioni per migliorare la qualità e l'impatto dell'uso dei social media.....	58

IL PACCHETTO MOBILITÀ DEL PROGETTO SYMPATIC

Oggi la mobilità internazionale è sempre più riconosciuta e vista come un trampolino di lancio per il futuro dei giovani grazie al contributo di un'esperienza umana e professionale unica e arricchente.

Ciò è particolarmente evidente con l'impegno dell'Unione Europea attraverso il programma Erasmus+, ma anche con i progetti di mobilità transnazionale specifici dei paesi europei, che si sviluppano ogni anno di più.

Se la mobilità internazionale offre un'apertura al dialogo interculturale, alla solidarietà e allo sviluppo della cittadinanza europea, essa ha ancora più senso per l'inserimento socioprofessionale dei giovani quando fornisce un percorso verso lo sviluppo di carriera o l'occupazione. Al di là di questa esperienza, va ricordato che è un modo molto concreto per aumentare le proprie possibilità di accesso all'occupazione. Questa esperienza permette ai giovani di testare le loro capacità, identificare i loro talenti e imparare da nuove situazioni.

Il job coach, la cui missione è sostenere lo sviluppo del progetto professionale dei giovani che si trovano in difficoltà con l'inserimento socioprofessionale, svolge così un ruolo chiave nel processo di mobilità.

Questo pacchetto mobilità mira a contribuire a comprendere il ruolo e i compiti del job coach nel sostenere i giovani in un progetto di mobilità all'estero e a fornire consulenza e strumenti ai job coach quando accompagnano i giovani in mobilità all'estero.

Sulla base di diversi approcci e teorie sviluppati dai partner del progetto SYMPATIC, il lettore potrà beneficiare di consigli sulle fasi chiave del supporto e degli strumenti per migliorare il valore della mobilità all'estero nei percorsi di carriera dei partecipanti.

Il Capitolo 1 è dedicato alla presentazione delle cinque fasi relative al sostegno del job coach a un partecipante a un progetto di mobilità. Queste cinque fasi comprendono il sostegno prima, durante e dopo la mobilità del giovane, al fine di valorizzare l'esperienza di mobilità all'estero per il progetto futuro del giovane.

Il Capitolo 2 fornisce al job coach consigli e strumenti per aiutare i partecipanti a identificare e valutare le competenze acquisite durante la mobilità all'estero. La valutazione delle competenze consente quindi ai giovani partecipanti di identificare il loro apprendimento durante la mobilità all'estero al fine di valorizzarlo nel quadro del loro progetto futuro.

Il Capitolo 3 presenta l'approccio dei 7 possibili scenari dopo una mobilità all'estero e secondo le specificità dei 4 paesi partner del progetto SYMPATIC: Germania, Cipro, Francia e Italia.

Infine, il **Capitolo 4** fornisce al job coach le chiavi per allenare i giovani all'utilizzo dei social network e per imparare a controllare la loro identità digitale per la propria carriera professionale.



CAPITOLO 1

Il metodo a 5 fasi del lavoro di coaching

Integrato nel Pacchetto Mobilità, questo capitolo si propone di presentare il supporto del job coach in 5 fasi, metodo sviluppato da un progetto di mobilità transnazionale creato in Germania e chiamato "Job destination Europe".

L'obiettivo è quello di consentire al lettore di individuare le fasi e gli strumenti per il sostegno alla formazione professionale nel contesto di progetti a sostegno dell'inserimento socioprofessionale dei giovani con accesso specifico alla mobilità all'estero.

L'obiettivo principale di un job coach è quello di fornire supporto per sviluppare il progetto professionale del candidato. Per raggiungere questo obiettivo lui/lei deve fornire un follow-up coerente durante le fasi chiave del progetto di mobilità.

I processi possono essere suddivisi in 5 fasi, che illustriamo di seguito:

- Fase 1: Identificazione e selezione del partecipante
- Fase 2: Convalida del progetto di mobilità
- Fase 3: Costruzione del progetto e preparazione
- Fase 4: Mobilità all'estero e inserimento
- Fase 5: Capitalizzazione della mobilità

1.1 FASE 1: Identificazione e selezione del partecipante

Ricerca dei partecipanti

La diversità dei programmi per l'attuazione di un soggiorno all'estero comporta talvolta requisiti di partecipazione molto diversi, grandi differenze nel gruppo di destinatari e quindi differenze nelle esigenze dei partecipanti.

A seconda del programma di mobilità e del paese, possiamo trovare diversi tipi di progetti, obiettivi e gruppi target. Tuttavia, possiamo specificare i tipi di mobilità più comuni utilizzati nel quadro di progetti che possono essere:

- ❖ Mobilità all'estero come parte di un programma di tirocinio (a breve o lungo termine con, ad esempio, il programma di tirocinio sul lavoro Erasmus +)
- ❖ Mobilità all'estero nell'ambito di un servizio volontario (per esempio con l'ESC)
- ❖ Mobilità nel quadro degli scambi interculturali (corsi a termine)
- ❖ Mobilità all'estero nel quadro della formazione
- ❖ Mobilità all'estero nel quadro degli studi (ad es. Erasmus o programma Leonardo De Vinci)

Erasmus+, ad esempio, apre questa opportunità a tutti - studenti, personale, tirocinanti, insegnanti, volontari e altre parti interessate. Il programma non riguarda solo l'Europa o i cittadini europei, ma è aperto a partecipanti provenienti da tutti i paesi.

Altri programmi con il sostegno finanziario del Fondo sociale europeo, invece, sono adattati a persone con particolari difficoltà di accesso al lavoro o alla formazione, al fine di integrarli gradualmente e in modo sostenibile nel mercato del lavoro.

Il ruolo del job coach è quello di individuare possibili candidati che potrebbero beneficiare di un progetto di mobilità internazionale. Poi, è importante aiutare i candidati a sviluppare il loro progetto e le aspettative di mobilità. Esempio: intendono mettere in pratica ciò che hanno imparato e stanno cercando di sperimentare e sviluppare nuove competenze?

A seconda del gruppo di destinatari del programma di mobilità, i partecipanti sono assunti da diverse Istituzioni e organizzazioni.

Nel quadro dei progetti di mobilità che aiutano l'inserimento socioprofessionale dei giovani, la ricerca di partecipanti NEET è particolarmente prioritaria a causa delle difficoltà di inserimento che possono incontrare.

Chi sono i NEET?

Poiché la mobilità è oggi considerata un trampolino di lancio per l'inserimento socioprofessionale dei giovani da parte delle istituzioni europee, l'assunzione di partecipanti NEET è incoraggiata in molti progetti.

L'indicatore per giovani non occupati, né inseriti in un percorso di istruzione o di formazione (abbreviato in NEET) riguarda il gruppo di persone di una determinata età e sesso che non è occupato e non partecipa all'istruzione o alla formazione.

Il gruppo target è caratterizzato da molteplici ostacoli di posizionamento, ad esempio:

- Disoccupazione di lunga durata
- Mancanza o insufficienza delle qualifiche scolastiche
- Mancanza di maturità dopo l'abbandono scolastico
- Mancanza di motivazione e disorientamento dopo l'abbandono della formazione,
- Mancanza di struttura quotidiana e di autostima a causa di battute d'arresto nella vita privata (isolamento sociale, problemi finanziari)
- Restrizioni sanitarie (fisiche, mentali, psicosociali),
- Mancanza di competenze linguistiche e competenze linguistiche non utilizzate (tra i giovani migranti)
- Lavoro precario
- Mancanza o errata conoscenza del mercato del lavoro e delle conseguenti opportunità personali
- Errata immagine di sé rispetto alle proprie competenze, con conseguente disallineamento del profilo della personalità e dei requisiti di formazione o di occupazione

Identificazione dei gruppi destinatari

L'identificazione del gruppo di potenziali destinatari come primo passo può essere effettuata in collaborazione con diversi attori:

- ❖ Centri di collocamento
- ❖ Agenzie regionali per il mercato del lavoro
- ❖ Agenzie nazionali di collocamento

È consigliabile cercare persone di fiducia nelle rispettive istituzioni che conoscano e sostengano il programma e raccomandare il progetto di mobilità ai partecipanti nel lungo termine.

Misure di rafforzamento della fiducia possono essere regolari con approccio diverso come eventi di incontro nei centri di lavoro/ agenzie di lavoro (Esempio: Riunione di informazione collettiva)

Poiché non tutti i giovani adulti sono registrati presso i centri di collocamento o non sono più raggiunti da loro, altre fonti di reclutamento sono:

- ❖ Caserme
- ❖ Centri di consulenza per i giovani
- ❖ Istituti di assistenza ai giovani
- ❖ Chi lavora in strada
- ❖ Job coach autonomi

È importante diffondere il più possibile informazioni sulla mobilità e creare una rete sostenibile di

partner che cooperino.

Requisiti per la partecipazione

Una volta che il progetto è stato pubblicizzato, i consulenti presso i centri di lavoro e le agenzie di lavoro suggeriscono che le persone interessate prendano parte al progetto all'estero.

Prima del colloquio di selezione individuale con la persona interessata, i consulenti dei centri di lavoro insieme con il job coach fanno una **preselezione dei potenziali partecipanti**.

Per i requisiti dei partecipanti, il job coach deve collaborare con diverse organizzazioni come le agenzie di collocamento, centri per il lavoro, l'organizzazione che si occupa dell'invio di partecipanti e l'organizzazione ospitante all'estero.

Se il progetto esiste per diversi anni, gli ex partecipanti sono contatti adatti per raccomandare il progetto ad altri.

Possono essere utilizzati anche portali online per la consulenza e l'istruzione continua dei giovani. La partecipazione a fiere e fiere dell'istruzione è inoltre idonea al reclutamento delle parti interessate.

Candidature scritte

Una volta identificati, gli interessati inviano una domanda scritta allo sponsor della misura di mobilità. La domanda di candidatura include un curriculum vitae e una breve dichiarazione sulla motivazione per la partecipazione al progetto.

Dà al job coach la possibilità di controllare l'età, il livello di istruzione, nonché la situazione professionale e di invitare la persona interessata a un colloquio personale.

Viene effettuata una prima selezione in cui il profilo delle parti interessate viene confrontato con le esigenze dei programmi di mobilità. Sono controllati i dati chiave dell'interessato. Questi includono:

- Età
- Occupazione
- Motivazione alla partecipazione

Se il profilo soddisfa i requisiti di base del programma di mobilità, la persona interessata sarà invitata a un colloquio individuale.

Colloquio di selezione individuale

Dopo la preselezione tra il job coach e l'agenzia di collocamento, si tiene un colloquio di selezione con la persona interessata al programma di mobilità.

Devono essere osservate, tra l'altro, le seguenti formalità:

- Informativa sulla privacy per l'autorizzazione alla registrazione dei dati personali dell'interessato protetti dalla legge
- Colloquio in un'atmosfera neutra, preferibilmente nei locali dell'organizzazione di invio (a causa della vulnerabilità di questo gruppo di destinazione e dei problemi sensibili che ne derivano, si dovrebbe fare attenzione a garantire che l'intervista si svolga in uno spazio protetto)

- Informare l'interessato sulle condizioni di partecipazione nonché informazioni approfondite sullo svolgimento del progetto

In termini di contenuto, sono trattati soprattutto i seguenti punti:

Discussione sugli argomenti della lettera di accompagnamento / motivazione con particolare attenzione alle caratteristiche speciali che comporta il lavorare all'estero

- ✓ Livello di istruzione / titolo di studio / esperienza professionale
- ✓ Competenze linguistiche
- ✓ Esperienze all'estero
- ✓ Aspettative legate al progetto
- ✓ Richieste di tirocinio o volontariato
- ✓ Obiettivo professionale successivo al progetto
- ✓ Possibili ostacoli o difficoltà (ad es. La salute, ecc.)
- ✓ Paure

Una volta completato il colloquio di selezione, viene concordata una data vincolante per la decisione di partecipare al progetto. Si consiglia di dare alla parte interessata un paio di giorni per prendere una decisione.

Valutazione dei rischi associati al soggiorno all'estero

Prima di confermare la partecipazione al progetto, le opportunità e i rischi sono valutati uno ad uno in base alle conoscenze attuali sulla situazione personale e professionale della persona interessata. Oltre ai risultati della preselezione con l'agenzia di collocamento e il colloquio di selezione con la persona interessata, si può consultare, se necessario, un contatto personale del partecipante (assistente sociale, terapeuta, altre persone di riferimento, eventualmente il contatto presso l'organizzazione ospitante all'estero).

Per la valutazione dei rischi, i seguenti criteri, tra gli altri, devono essere presi in considerazione a causa della vulnerabilità del gruppo target:

- Malattie fisiche e mentali
- Terapie in corso, anche durante il soggiorno all'estero
- Problemi con i debiti
- Problemi abitativi
- Problemi con droghe

È anche consigliabile coinvolgere il partner straniero nel processo di preselezione in modo che un'offerta basata sui bisogni possa essere preparata a livello individuale.

ALLEGATI FASE 1	
Requisiti per la partecipazione	Allegato 1 : Procedura di pre-selezione
Colloquio di selezione personale	Allegato 2 : Linee guida per il colloquio di selezione personale

1.2 FASE 2: Convalida del progetto di mobilità

Costruzione del progetto di mobilità

Dopo la prima fase di identificazione e selezione dei partecipanti al progetto di mobilità, il job coach invita il partecipante a discutere assieme che tipo di incarico (ad es. tirocinio o volontariato) è rilevante per le sue prospettive future. L'idea è quella di essere in grado di costruire insieme gli obiettivi di apprendimento della mobilità e di essere in grado di definire un incarico che si adatti alle prospettive future del partecipante. Per fare ciò, il job coach può chiedere al partecipante i suoi obiettivi, bisogni e desideri nel contesto della sua mobilità con una **scelta di orientamento della missione di mobilità**.

Formalizzazione del progetto di mobilità

Una volta che il progetto è considerato abbastanza maturo da parte del job coach, i partecipanti dovrebbero ricevere tutte le informazioni amministrative necessarie (come i documenti essenziali da compilare) per portarlo avanti.

Se la decisione di partecipare è positiva, viene stipulato un **contratto di partecipazione** tra l'organizzazione di invio e il partecipante.

I diritti e gli obblighi di entrambe le parti contraenti per tutte le fasi della mobilità, vale a dire la fase di preparazione per il soggiorno all'estero, il soggiorno all'estero con tirocinio / volontariato, nonché la fase di follow-up dopo il soggiorno all'estero, derivano da questo **contratto di partecipazione**.

Un **accordo di cooperazione transnazionale (tca)** disciplina i diritti e gli obblighi vincolanti tra l'organizzazione di invio e l'organizzazione di accoglienza nel paese di destinazione. L'organizzazione ospitante all'estero è responsabile dell'organizzazione della mobilità in concerto con il job coach e il referente per la mobilità dell'organizzazione di invio.

Può essere richiesto anche l'accordo vincolante del centro di lavoro per partecipare alla mobilità nella forma del cosiddetto **accordo di inserimento**, a seconda del programma di mobilità e del paese. Ciò può essere necessario se il centro di collocamento vuole continuare a garantire l'erogazione delle prestazioni sociali (indennità di disoccupazione) durante l'intera durata del progetto.

L'organizzazione ospitante all'estero è responsabile dell'organizzazione della missione previa consultazione con il job coach e il referente della mobilità, a seconda del programma di mobilità. Ciò risulta dagli accordi contrattuali tra l'organizzazione di invio e quella di accoglienza.

La scelta della missione di mobilità può basarsi sui seguenti criteri:

Tirocinio

- ✓ Disponibilità dell'azienda ad accettare un tirocinante
- ✓ Corrispondenza tra il profilo di attività in azienda e l'eventuale coinvolgimento del tirocinante

- ✓ Conoscenza delle lingue straniere (anche lingua di lavoro dell'azienda)
- ✓ Orientamento professionale del partecipante

Volontariato

- ✓ La capacità dell'organizzazione di accoglienza di ospitare un volontario a seconda delle sue risorse (spazio e attrezzature sul posto di lavoro per il volontario, disponibilità di personale, tempo dedicato ai volontari di supporto, ecc.)
- ✓ Corrispondenza tra le motivazioni del partecipante e i compiti/missioni proposti
- ✓ Orientamento professionale del partecipante

Infine, una **Carta dei valori** o un **impegno di qualità** (organizzazione di invio/organizzazione di accoglienza/partecipante) possono includere:

- Impegno dell'organizzazione di invio a rispettare i suoi doveri e principi.
- Impegno del partecipante ad adottare un comportamento corretto sul lavoro, a non mettere nessuno né se stesso a rischio, a rispettare le abitudini e la cultura del paese di destinazione.
- Il partecipante accetta che l'organizzazione di invio raccolga dati sulla sua vita personale e sulla situazione socioeconomica.
- In conformità ai regolamenti francese/tedesco/... e alle norme generali sulla protezione dei dati (GDPR) in vigore dal 25 maggio 2018, avete il diritto di accedere, modificare, rettificare o cancellare i vostri dati personali e la cancellazione delle informazioni che vi riguardano, che è possibile esercitare rivolgendo direttamente una richiesta alla persona responsabile del trattamento.

ALLEGATI FASE 2	
Linee guida di orientamento per una missione di mobilità	Allegato 3: Esempio di linee guida di orientamento per un tirocinio Allegato 4: Linee guida per un progetto di apprendimento per un volontariato dal Progetto VALLEY
Contratto di Partecipazione Impegno alla qualità	Allegato 5: Accordi Erasmus+ tra beneficiari e partecipanti (discenti) al progetto di Mobilità per la Formazione Professionale e l'Istruzione
Accordo di collaborazione transnazionale	Allegato 6: Esempio di accordo di attività tra le organizzazioni di invio/accolgenza

1.3 FASE 3: Preparazione per il soggiorno all'estero

La formazione post-partenza

A seguito della decisione di partecipare al progetto, inizia la fase di preparazione presso il luogo di invio. La fase di preparazione dei partecipanti può variare a seconda dei progetti di mobilità e quindi andare da una settimana a due mesi di preparazione, ad esempio. Anche il lavoro del job coach assume un ruolo importante in questa fase.

È necessario preparare i giovani prima di partire per la mobilità di tipo lavorativo. Attraverso questa formazione, l'obiettivo è quello di fornire loro conoscenze, metodi e strumenti che consentano ad ogni giovane di continuare a costruire e valorizzare il proprio progetto di mobilità e di approcciarlo nelle sue diverse dimensioni (personali, civiche, professionali). La formazione deve essere una rotazione di periodi di apprendimento, simulazione, testimonianze e condivisione di esperienze. Deve anche affrontare le capacità e l'adattabilità dei partecipanti (saper prevedere e immedesimarsi nella situazione di ciò che una persona dovrà realizzare in un contesto diverso, interculturale, ecc.).

Se si dà avvio a una preparazione efficace prima del lavoro-collocamento all'estero, saremo più in grado di parlare dei risultati ottenuti perché ogni giovane partirà con strumenti e obiettivi chiaramente definiti.

Oltre al sostegno individuale ai partecipanti da parte del job coach, vengono offerti corsi di gruppo. L'impostazione di questo corso dovrebbe anche essere nelle mani del job coach e del tutor dell'organizzazione di invio.

Questi corsi di gruppo possono includere diversi tipi di workshop:

- **Seminario sulle lingue straniere**
- **Seminario sulla comunicazione**
- **Workshop interculturale**
- **Laboratorio rischi e sicurezza**
- **Workshop sulle competenze**
- **Workshop sui Social media**
- **Laboratorio sul CV e sulle lettere di presentazione**
- **Attività di team building**

I workshop affiancano il coaching individuale. Gli argomenti dei corsi di gruppo possono essere discussi in modo più approfondito in un colloquio personale tra il job coach e il partecipante.

La partecipazione alla fase di preparazione è obbligatoria. Serve a prevedere se i partecipanti siano pronti e stabili per un soggiorno all'estero. Se la previsione positiva del reclutamento non viene confermata nella fase di preparazione, il partecipante non può sempre iniziare la mobilità all'estero.

L'attività del job coach inizialmente e nel breve termine si riferisce alla scelta della missione di mobilità, ma non perde di vista l'obiettivo di inserimento finale: il tirocinio/volontariato/formazione

è quindi una tappa intermedia sulla via dell'inserimento professionale.

Ad esempio, nell'ambito del progetto Job Destination Mobility realizzato in Germania, gli insegnanti e i formatori propongono orari di lavoro diversi intorno al progetto professionale dei giovani e al loro progetto di collocamento.

Questi workshop possono essere adattati ad altri tipi di mobilità nel l'ambito del sostegno all'attività del job coach.

IL PROGETTO “JOB DESTINATION”. ESEMPIO DI PREPARAZIONE

Il progetto Job Destination Europe è un progetto di mobilità transnazionale il cui obiettivo è quello di consentire ai giovani dai 18 ai 35 anni di completare uno stage in azienda in un altro paese europeo. La componente centrale è un soggiorno accompagnato di 2-6 mesi all'estero (focalizzato sul tirocinio in azienda), che è integrato in una fase di preparazione individuale e di follow-up in Germania. L'inserimento del gruppo target nel lavoro o nella formazione è garantita nella fase di follow-up attraverso una cooperazione coordinata tra i servizi regionali per l'occupazione e le imprese di cooperazione.

Biografia professionale

In una prima fase, il job coach propone una giornata di formazione sulla biografia professionale. Questo modulo permette di fare una retrospettiva di esperienze personali e professionali oltre che di formazione e/o interruzione dei percorsi formativi. Affrontando il passato, si possono chiarire le ragioni del l'orientamento professionale necessario. I partecipanti riflettono su ciò che hanno sperimentato e diventano consapevoli delle ragioni per la partecipazione al progetto.

Valutazione delle competenze

Un altro obiettivo è la valutazione delle competenze. In primo luogo, i risultati del lavoro biografico sono registrati e suddivisi in diversi campi di competenza. Inoltre, vengono utilizzati strumenti per l'autovalutazione e la percezione esterna.

Per scoprire di più sugli strumenti online per la valutazione delle competenze: vai al Capitolo 2 del Pacchetto Mobilità

Competenze nel mercato del lavoro

La conoscenza del rispettivo mercato del lavoro regionale, ma anche sovraregionale, è necessaria per migliorare l'orientamento professionale. In questo contesto, il job coach fornisce anche approfondimenti su settori, industrie e profili professionali esemplari. Possono essere utili visite congiunte a fiere del lavoro e dell'istruzione, nonché colloqui con esperti di diverse professioni.

Curriculum vitae

Una volta determinata la mobilità desiderata, il CV è scritto nella lingua del paese di destinazione. Il CV è preceduto da un profilo in modo che l'organizzazione ospitante possa riconoscere facilmente e rapidamente il contesto della missione di mobilità desiderata.

Strumenti di e-learning

Il job coaching può essere integrato dall'utilizzo di uno strumento di e-learning dalla fase di preparazione, passando per la fase all'estero, fino alla fase di follow-up. Lo strumento di e-learning è quindi un filo digitale che accompagna le fasi di preparazione per il soggiorno all'estero e il follow-up. In questo modo, le singole fasi sono documentate per il job coach e, soprattutto, per il partecipante, e possono essere lette e studiate in profondità in qualsiasi momento.

Questi strumenti possono includere compiti settimanali che si concentrano sulla registrazione di successi nell'apprendimento e auto-riflessione.

Analisi del mercato del lavoro e dei settori occupazionali

Un altro esercizio riguarda l'analisi del mercato del lavoro e la conoscenza dei potenziali settori occupazionali. I partecipanti ricercano diversi siti web del mercato del lavoro sotto la guida del job coach e prendono nota dei settori occupazionali. Poi classificano i campi occupazionali in tre gruppi di colori: rosso per i campi occupazionali a cui non sono interessati, giallo per i campi occupazionali a cui potrebbero essere interessati, verde per i campi occupazionali a cui sono interessati. L'esercizio si chiama Semaforo Occupazionale perché i gruppi professionali sono classificati in base ai colori del semaforo.

In questo modo, l'allievo diventa consapevole di diverse prospettive professionali e restringe la sua ricerca. Questo rappresenta un primo, sommario, orientamento di carriera.

Il risultato della preparazione è la scelta del tirocinio, che si basa sui seguenti criteri:

- ❖ Disponibilità dell'azienda ad accettare un tirocinante
- ❖ Corrispondenza tra il profilo di attività in azienda e l'eventuale coinvolgimento del tirocinante
- ❖ Conoscenza delle lingue straniere (inclusa la lingua di lavoro dell'azienda)
- ❖ Orientamento professionale del partecipante

ALLEGATI FASE 3	
Seminario sulle lingue straniere Seminario sulla comunicazione Workshop interculturale Laboratorio rischi e sicurezza Laboratorio sul CV e sulle lettere di presentazione	Allegato 7: Esempio di una svolta linguistica in inglese Allegato 8: Esempio di workshop di comunicazione "Dibattere, Parlare e Convincere" dal Progetto SBCP Allegato 9: Esempio workshop interculturale Allegato 10: Laboratorio rischi e sicurezza

1.4 FASE 4: Mobilità all'estero e inserimento

Fase introduttiva

Una fase introduttiva di **una settimana** può servire ad acclimatare il partecipante al nuovo ambiente. Il partecipante conosce il suo ambiente di vita e di lavoro.

Di norma, sono previste escursioni giornaliere, esplorazioni cittadine e corsi di lingua avanzati.

Il job coach organizza un **primo incontro** con il tutor dell'organizzazione di accoglienza.

Il contenuto di questo colloquio iniziale può essere:

- ❖ Conoscere l'organizzazione ospitante
- ❖ Definizione iniziale degli obiettivi di apprendimento
- ❖ Inserimento nel gruppo di lavoro
- ❖ Organizzazione della prima settimana lavorativa (determinazione dell'orario di lavoro, aree di assegnazione)

Oltre a questo colloquio, i giovani possono anche apprendere la base giuridica, le dimensioni, la posizione e gli obiettivi della struttura. Questi sono trattati assieme alla suddivisione dei compiti e del lavoro, alla progettazione dei processi di lavoro e alla ripartizione del lavoro in questa organizzazione.

La mobilità all'estero

Durante una mobilità all'estero, il follow-up del job coach è importante tanto quanto le fasi di preparazione e di rientro. Il job coach deve essere in grado di mantenersi in contatto regolare con il partecipante al fine di avere uno scambio con lui/lei sull'evoluzione dei suoi incarichi e sul suo inserimento. Dal momento che gli obiettivi di apprendimento sono stati definiti all'inizio della mobilità del partecipante, il job coach deve sapere se sono stati raggiunti, in che modo e, eventualmente, perché no e come adattare gli obiettivi per raggiungerli meglio in accordo con il tutor locale.

Nell'**accordo sull'obiettivo di apprendimento** tra il job coach, il tutor e il partecipante, vengono definite le attività e le fasi di sviluppo mirato. L'accurata descrizione degli obiettivi di apprendimento all'inizio dello stage consente un confronto continuo nel percorso successivo.

Le attività svolte dal partecipante possono essere basate sul suo orientamento professionale, così come le opportunità offerte dall'organizzazione ospitante.

Il partecipante può tenere un **diario di apprendimento** e registrare le attività e le fasi di crescita delle competenze individuali.

Il tirocinante riconosce e riflette sui principi dell'organizzazione giornaliera, settimanale e mensile del luogo in cui fa pratica. Lui/ lei riconosce l'importanza delle fasi della routine quotidiana e quali compiti gli/le vengono assegnati. Lui/lei impara da essi a individuare quali siano le azioni da intraprendere, piani e programmi da discutere con il gruppo di lavoro e per realizzarli in modo indipendente. Il tirocinante pianifica il programma giornaliero e settimanale insieme al tutor e al gruppo di lavoro.

Il job coach valuta il diario di apprendimento insieme al partecipante in riunioni almeno settimanali o mensili a seconda del tempo dedicato alla mobilità all'estero e, se necessario, discute raccomandazioni per incrementare o modificare i compiti nell'organizzazione ospitante.

Lui/lei funge da "apriporta" e "mediatore culturale", è disponibile per il tirocinante come partner di discussione, riflette su situazioni caratterizzate da fenomeni culturali, supporta i partecipanti fornendo informazioni di base che li aiutano a classificare le loro esperienze.

Ogni mese, può aver luogo un incontro tra il job coach, il tutor e il partecipante per fare un bilancio con una valutazione graduale delle competenze acquisite o rafforzate. Successivamente, ulteriori obiettivi di apprendimento possono essere fissati per il mese successivo o per la successiva fase della mobilità nell'organizzazione ospitante.

In caso di conflitti o disaccordi tra il partecipante e l'organizzazione ospitante, una riunione di mediazione può essere tenuta dai referenti della mobilità (tutor organizzazione di invio/accoglienza) e dal job coach, se necessario. Questo incontro di mediazione si svolge tra i due tutor (organizzazione di invio/accoglienza), il job coach e i partecipanti. Le possibili soluzioni sono incluse nell'accordo sull'obiettivo di apprendimento. I tutor sono responsabili dell'attuazione della risoluzione dei conflitti nel gruppo di lavoro, il job coach per il supporto e la valorizzazione dei partecipanti.

Valutazione della mobilità

Un **incontro** finale tra il job coach e il tirocinante o job coach, tutor e tirocinante può svolgersi dopo il periodo di mobilità di lavoro nell'organizzazione ospitante. Lo scopo di questo incontro è la valutazione dell'apprendimento acquisito durante la missione di mobilità. Si tiene conto dello sviluppo delle competenze professionali, linguistiche e interculturali.

A seconda della mobilità all'estero e del programma, il partecipante riceve di solito un certificato o un attestato che indica la sua partecipazione. È importante garantire che il partecipante abbia la prova e la certificazione della propria esperienza di mobilità.

Tale valutazione può essere inclusa nel pacchetto generale di documenti relativi alle future candidature del partecipante.

ALLEGATI FASE 4

Fase introduttiva	Allegato 12: Esempio di fase di introduzione di una settimana
-------------------	--

	Allegato 13: Esempio di Primo colloquio di orientamento per tirocinio
La mobilità all'estero	Allegato 14: Esempio di accordo sugli obiettivi di apprendimento
Valutazione della mobilità	Allegato 15: Linee guida per il colloquio finale per il tirocinio Allegato 16: Guida per gli incontri di valutazione e capitalizzazione del progetto PC IMPRESS

1.5 FASE 5: Capitalizzazione del Progetto di mobilità

Formazione alla capitalizzazione

Il soggiorno all'estero può essere seguito da un comune follow-up dopo il ritorno del giovane dalla mobilità, che può durare da una settimana a diverse settimane a seconda del tipo di mobilità e progetto, e può essere esteso anche in caso di esigenze individuali. Lo scopo del follow-up è da un lato quello di concretizzare le aspirazioni di carriera del partecipante e dall'altro quello di sostenere attivamente l'inserimento nella formazione e nel lavoro.

Come nella fase di preparazione, il follow-up può essere di gruppo con una "formazione di ritorno" per capitalizzare l'esperienza di mobilità e approfondire la preparazione individuale.

Durante la fase collettiva con la "formazione alla capitalizzazione" si possono sviluppare diversi workshop:

- ❖ Workshop di feedback/apprendimento
- ❖ Workshop sulle capacità di valutazione
- ❖ Workshop sulle strategie di ricerca di un lavoro
- ❖ Workshop sull'imprenditorialità
- ❖ Workshop sul Progetto post-mobilità

Valutazione delle competenze

Prima di tutto, una valutazione della crescita delle competenze è organizzata dal job coach dopo la mobilità all'estero. Può essere fatto in occasione di incontri individuali o di gruppo, a seconda del **metodo di valutazione** delle competenze (**autovalutazione** o valutazione comune).

L'aumento delle competenze riguarda sia le attività nell'organizzazione di accoglienza sia la vita all'estero in generale.

In questo modo, i partecipanti acquisiscono la capacità di riflettere e descrivere con precisione le competenze acquisite. Inoltre, diventano maggiormente efficaci rispetto al loro futuro percorso di carriera.

Europass Mobility

In questa fase, il job coach può creare un **“Europass”** in collaborazione con il partecipante. Questo documento, valido in tutta Europa, è firmato dall'organizzazione di invio e dal partecipante. Conformemente ai requisiti dell'Europass Mobility, si tiene conto dei seguenti ambiti di competenza:

- ❖ Competenze professionali
- ❖ Competenze linguistiche (linguaggio tecnico, linguaggio quotidiano)
- ❖ Competenze digitali
- ❖ Capacità organizzative
- ❖ Competenze sociali

L'Europass contiene inoltre una descrizione precisa delle attività svolte durante il tirocinio, il nome del l'organizzazione ospitante e del tutore responsabile.

Portfolio

Un **Portfolio** che accompagna il processo di preparazione e il soggiorno all'estero, può essere utilizzato come diario di apprendimento a supporto della valutazione della crescita delle competenze.

CV e lettera di presentazione

Un workshop sul CV e sulla lettera di presentazione può anche essere organizzato per aiutare i partecipanti a valorizzare la loro mobilità all'estero. Anche in questo caso, il job coach deve conoscere e trasmettere i requisiti attuali per l'elaborazione (forma e contenuto) del CV e della documentazione di candidatura.

L'aumento delle competenze ha quindi un duplice valore: da un lato, si migliorano le competenze interculturali e linguistiche e si acquisisce la conoscenza del paese e della sua cultura; dall'altro, si acquisisce una nuova competenza professionale.

Workshop sul colloquio di lavoro

Un workshop di colloquio di lavoro può essere organizzato con simulazioni di colloqui di lavoro. Ad esempio, il job coach assume il ruolo del reclutatore, l'allievo quello del candidato effettivo e il gruppo riceve una scheda di osservazione che include una linea guida per valutare le prestazioni dell'allievo.

Con il consenso del "richiedente", la simulazione del colloquio di lavoro può essere registrata e successivamente messa a disposizione dell'allievo. La registrazione dà al partecipante l'opportunità

di analizzare il flusso vocale, il linguaggio del corpo e il portamento generale durante la simulazione e quindi prepararsi meglio per i futuri colloqui di lavoro.

Coaching individuale

Durante il coaching individuale, il job coach può aiutare il partecipante a definire, chiarire o approfondire il suo progetto post-mobilità. Il job coach può supportare il partecipante sul processo di candidatura, sulle potenziali analisi dei collegamenti, sulla compilazione dei documenti di candidatura e con la ricerca di annunci di lavoro in base al profilo del richiedente.

Il job coach assiste il partecipante nel suo inserimento, che può riguardare, ad esempio, l'inserimento nel posto di lavoro, la ricerca di una formazione professionale, la ripresa degli studi, una nuova mobilità all'estero, ecc.

In tale contesto, la cooperazione con i centri di collocamento e le agenzie di collocamento può essere particolarmente importante. Molto utile è anche la rete di partner a cui è possibile collegare il job coach.

Dopo aver partecipato con successo, sono disponibili le seguenti opzioni di inserimento:

- ❖ Trovare un lavoro nel paese in cui si risiede
- ❖ Auto-imprenditorialità
- ❖ Formazione formale (scuola, doppio titolo di studio, tirocinio)
- ❖ Convalida dell'esperienza
- ❖ Lavoro nella pubblica amministrazione
- ❖ Volontariato / Formazione
- ❖ Vita all'estero

L'approccio basato su 7 scenari può aiutare il job coach e il partecipante ad analizzare e cercare insieme i possibili percorsi per il progetto post-mobilità.

Per scoprire di più sull'approccio a 7 scenari: vai al CAPITOLO 3

Una volta che un'offerta è stata identificata a seconda dello scenario post-mobilità che il partecipante ha scelto, il job coach lavora con il partecipante per preparare la candidatura e il suo portafoglio che può consistere in:

- ✓ Aggiornamento del curriculum vitae
- ✓ Scrivere una lettera di presentazione
- ✓ Creare l'Europass Mobility
- ✓ Trovare mettere in ordine altri certificati/diplomi
- ✓ Preparare un potenziale colloquio di lavoro

Per la ricerca di posti vacanti (oltre ai portali di lavoro ufficiali), il job coach può anche contattare personalmente i potenziali datori di lavoro e fornire loro informazioni specifiche sul quadro e il contenuto dell'esperienza di mobilità all'estero. Poiché è noto che il soggiorno all'estero è un criterio supplementare per l'assunzione, questo aspetto viene espressamente utilizzato.

Nel corso degli anni, la rete del job coach diventa imprescindibile e importante. La creazione di una forte rete di strutture diverse, come ad esempio aziende, organizzazioni di mobilità, istituzioni e imprenditori, offre maggiori opportunità ai partecipanti. Ad esempio, un partecipante che vuole ottenere un lavoro, può essere messo in contatto più facilmente con potenziali datori di lavoro che sono interessati e hanno bisogno di candidati con esperienza all'estero, capacità interculturali e conoscenza delle lingue straniere.

ALLEGATI FASE 5	
Formazione alla capitalizzazione	Allegato: Esempio di Formazione al ritorno dal progetto Competences+ Allegato: Esempio di workshop sull'imprenditorialità dal Progetto LENE Allegato: Esempio di strategia di ricerca del lavoro "Vendi te stesso per ottenere un lavoro" dal Progetto SBCP
Valutazione delle competenze	Allegato: Esempio di autovalutazione e inventario delle competenze dal Progetto VALLEY Allegato: Metodi di valutazione delle competenze dal Progetto VALLEY
EUROPASS	Allegato: Esempio del CV EUROPASS
Portfolio	Allegato: Esempio di portafoglio di competenze dal Progetto PC IMPRESS



CAPITOLO 2

STRUMENTI PER INDIVIDUARE E VALUTARE LE COMPETENZE

Questo capitolo ha l'obiettivo di fornire al job coach consigli e strumenti per aiutare i partecipanti a identificare e valutare le loro competenze acquisite durante la mobilità all'estero. La valutazione delle competenze consente quindi ai giovani partecipanti di identificare il loro apprendimento durante la mobilità all'estero al fine di valorizzarlo nel quadro del loro progetto futuro.

È di fondamentale importanza aiutare i partecipanti a **mostrare le competenze** acquisite e/o rafforzate durante la loro mobilità di lavoro all'estero. Gli obiettivi sono incoraggiare il coinvolgimento dei giovani in un **processo di autovalutazione** e consentire loro di essere **attivi nell'attuazione del loro scenario futuro**.

I partecipanti devono essere pronti a rivedere le competenze acquisite e a identificarle come una delle **8 competenze chiave** dell'Europa. È inoltre necessario che i giovani partecipino ad esercizi che consentano loro di mettere in evidenza e valutare le loro competenze e di sfruttare al meglio le loro esperienze e competenze. Le decisioni relative alla **valutazione hanno una grande influenza sul modo in cui le competenze chiave sono insegnate e comprese**, e quindi su ciò che i partecipanti ai progetti di mobilità apprendono.

Affinché i partecipanti alla mobilità internazionale possano stabilire un **legame tra queste competenze e le loro esperienze**, devono essere in grado di evidenziare le missioni e le scoperte che possono aver compiuto durante la loro mobilità di lavoro. Questo permetterà loro di tradurre le competenze sviluppate in parole e quindi di mostrarle meglio.

La valutazione consente agli individui di capire il loro apprendimento. Infatti, li aiuta a elaborare le nuove conoscenze e competenze che hanno sviluppato durante tutta la loro esperienza all'estero. Utilizzando e/o sviluppando **metodologie e strumenti di valutazione** che aiutino a identificare fino a che punto uno studente riesce a sviluppare determinate competenze, i job coach possono aiutare i partecipanti a comprendere i loro stili di apprendimento preferiti e a diventare autonomi.

Dopo il rientro dei partecipanti dal progetto di mobilità all'estero, i job coach devono insistere sul fatto che il progetto non è ancora finito per impedire che i partecipanti evitino di partecipare al completamento della valutazione del loro progetto e delle loro competenze.

In effetti, molti partecipanti hanno bisogno di aiuto per elaborare la **varietà di esperienze** al fine di trasformarli in competenze pienamente descritte che possono avere un impatto sul **loro progetto futuro e sulla loro vita**.

Ciò che è importante identificare è la natura e la portata di ciò che hanno riportato a casa in termini di conoscenza, competenze, valori e comportamenti e come tali arricchimenti contribuiranno non solo al loro **sviluppo personale e professionale**, ma avranno anche un **impatto sulla loro comunità e sulla società**.

2.1 Competenze chiave: identificazione e presentazione

Quali sono i vantaggi della mobilità internazionale?

La mobilità internazionale si riferisce ad un'attività che si svolge in un contesto geografico, culturale e linguistico diverso. Corrisponde all'azione di trasferirsi da un paese all'altro per fare un tirocinio, un lavoro o un volontariato.

Il progetto (stage/volontariato) deve essere costruito intorno al retroterra del partecipante e agli obiettivi futuri e non intorno ad una destinazione se vogliamo ottenere i massimi benefici.

La mobilità è un'opportunità di apprendimento e sviluppo che consente ai beneficiari di:

- Sviluppare competenze personali, sociali e professionali
- Espandere la rete professionale e personale
- Sperimentare un diverso contesto interculturale

Dopo un progetto di mobilità, i benefici più comuni identificati dai partecipanti sono:

- Culturali
- Sociali e relazionali
- Pedagogici
- Apertura di nuove prospettive
- Formativi

All'interno di questi benefici si trovano diverse esperienze vissute in tutto il progetto di mobilità che possono essere tradotte in competenze. Il riferimento alle competenze chiave europee può essere utilizzato per identificarle e valorizzarle.

Le 8 competenze chiave

Definizione delle 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente come raccomandato dal Consiglio dell'Unione Europea il 22 maggio 2018:

1. Competenza alfabetica funzionale

La competenza alfabetica funzionale indica la capacità di individuare, comprendere, esprimere, creare e interpretare concetti, sentimenti, fatti e opinioni, in forma sia orale sia scritta, utilizzando materiali visivi, sonori e digitali attingendo a varie discipline e contesti.

2. Competenza multilinguistica

Tale competenza definisce la capacità di utilizzare diverse lingue in modo appropriato ed efficace allo scopo di comunicare. In linea di massima essa condivide le abilità principali con la competenza alfabetica: si basa sulla capacità di comprendere, esprimere e interpretare concetti, pensieri, sentimenti, fatti e opinioni in forma sia orale sia scritta (comprensione orale, espressione orale, comprensione scritta ed espressione scritta) in una gamma appropriata di contesti sociali e culturali a seconda dei desideri o delle esigenze individuali.

3. Competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria

a. La competenza matematica è la capacità di sviluppare e applicare il pensiero e la comprensione matematici per risolvere una serie di problemi in situazioni quotidiane. Partendo da una solida padronanza della competenza aritmetico-matematica, l'accento è posto sugli aspetti del processo e dell'attività oltre che sulla conoscenza.

b. La competenza in scienze si riferisce alla capacità di spiegare il mondo che ci circonda usando l'insieme delle conoscenze e delle metodologie, comprese l'osservazione e la sperimentazione, per identificare le problematiche e trarre conclusioni che siano basate su fatti empirici, e alla disponibilità a farlo.

4. Competenza digitale

La competenza digitale presuppone l'interesse per le tecnologie digitali e il loro utilizzo con dimestichezza e spirito critico e responsabile per apprendere, lavorare e partecipare alla società. Essa comprende l'alfabetizzazione informatica e digitale, la comunicazione e la collaborazione, l'alfabetizzazione mediatica, la creazione di contenuti digitali (inclusa la programmazione), la sicurezza (compreso l'essere a proprio agio nel mondo digitale e possedere competenze relative alla ciber-sicurezza), le questioni legate alla proprietà intellettuale, la risoluzione di problemi e il pensiero critico.

5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare

La competenza personale, sociale e la capacità di imparare a imparare consiste nella capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare con gli altri in maniera costruttiva, di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera. Comprende la capacità di far fronte all'incertezza e alla complessità, di imparare a imparare, di favorire il proprio benessere fisico ed emotivo.

6. Competenza in materia di cittadinanza

La competenza in materia di cittadinanza si riferisce alla capacità di agire da cittadini responsabili e di partecipare pienamente alla vita civica e sociale, in base alla comprensione delle strutture e dei concetti sociali, economici, giuridici e politici oltre che dell'evoluzione a livello globale e della sostenibilità.

7. Competenza imprenditoriale

La competenza imprenditoriale si riferisce alla capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri. Si fonda sulla creatività, sul pensiero critico e sulla risoluzione di problemi, sull'iniziativa e sulla perseveranza, nonché sulla capacità di lavorare in modalità collaborativa al fine di programmare e gestire progetti che hanno un valore culturale, sociale o finanziario.

8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali

La competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali implica la comprensione e il rispetto di come le idee e i significati vengono espressi creativamente e comunicati in diverse culture e tramite tutta una serie di arti e altre forme culturali. Presuppone l'impegno di capire, sviluppare ed

esprimere le proprie idee e il senso della propria funzione o del proprio ruolo nella società in una serie di modi e contesti.

Come aiutare i partecipanti ad identificare le loro competenze?

1. Valutazione e analisi dell'esperienza di mobilità

Quando il progetto di mobilità è stato creato, sia il job coach che il partecipante hanno identificato specifici risultati di apprendimento che progetto doveva aiutare il partecipante a raggiungere. È estremamente importante che il job coach segua questi aspetti nella valutazione del progetto con il partecipante per cercare di valutare se gli obiettivi siano stati raggiunti.

Oltre ai risultati previsti, anche se non sono stati pianificati nel progetto fin dall'inizio, possono riscontrarsi risultati di apprendimento non intenzionali. Questi risultati di apprendimento non intenzionali possono derivare da attività del progetto che non sono andate come precedentemente previsto. Possono anche risultare dall'esperienza del partecipante nel paese ospitante al di fuori del contesto del progetto di mobilità.

Come può il job coach farlo?

- Confrontando le aspettative iniziali, le motivazioni e le paure del partecipante
- Controllando se il partecipante ha raggiunto i propri obiettivi e superato i propri timori
- Invitando i partecipanti a riflettere sul loro processo di apprendimento
- Consentendo l'identificazione di questi risultati di apprendimento non voluti
- Evitando di ridurre il campo delle loro domande durante il processo di valutazione

Consentendo alcune domande aperte o esercizi, i partecipanti saranno in grado di riflettere anche al di fuori del loro progetto di mobilità e portare nuove prospettive alla loro esperienza di mobilità.

2.2 Identificazione delle competenze

È della massima importanza consentire a ciascun partecipante di essere padrone delle proprie competenze.

Come Job Coach, il tuo ruolo è quello di guidare i partecipanti a capitalizzare i risultati della loro esperienza di mobilità. Ciò deve avvenire in varie fasi: prima, durante e dopo il progetto.

- **Nella fase di preparazione:** Il job coach aiuta a identificare le aspettative dei partecipanti verso il progetto. Li guida anche attraverso la comprensione delle competenze.
- **Durante la fase di implementazione:** Il job coach aiuta i partecipanti a collegare l'esperienza agli obiettivi della loro mobilità e a tradurli in competenze. Questo può essere fatto attraverso diversi esercizi o l'uso di strumenti (*ad esempio: portafoglio di competenze, Competenze + applicazione telefonica...*)
- **Dopo il progetto:** Il job coach supporta i partecipanti nel trasferire il loro apprendimento in altri contesti e sfruttare i risultati nel loro futuro sviluppo personale e professionale.

Il job coach deve aiutare i partecipanti a documentare i loro risultati e aiutare quelli che devono essere riconosciuti. I partecipanti possono ricevere una prova della partecipazione, ma anche diversi documenti che aiutano a ottenere il riconoscimento dei loro risultati (ad esempio: Europass).

Le competenze sviluppate dai partecipanti sono identificate e valutate sia per il progetto nel suo complesso che per i singoli partecipanti. Tale valutazione mette a confronto non solo il punto di partenza del partecipante e gli obiettivi precedenti, ma anche l'impatto che il progetto ha avuto su di lui/lei.

La valutazione dovrebbe comprendere una prospettiva più a lungo termine, consentendo ai partecipanti di proiettarsi nello scenario del loro progetto futuro e vedere come il progetto di mobilità e le competenze sviluppate durante il loro soggiorno all'estero possano influenzare la realizzazione del loro progetto.

Come può il job coach farlo?

- Coinvolgendo il partecipante in un processo di autovalutazione
- Invitando i partecipanti a riconoscere le proprie competenze di partenza e a confrontarle con quelle acquisite nel corso del periodo di mobilità.
- Rafforzando e migliorando queste competenze in modo che i partecipanti diventino consapevoli e orgogliosi delle competenze acquisite.
- Dando loro i mezzi per valutare la propria esperienza.
- Spiegando la differenza tra competenze trasversali e abilità professionali.
- Fornendo ai partecipanti gli strumenti per valutare le loro competenze.
- Facilitando la convalida di tali competenze.
- Fornendo ai partecipanti strumenti e documenti per il riconoscimento delle loro competenze e dei loro risultati.
- Fornendo un feedback sulla valutazione della struttura ospitante
- Conducendo un sondaggio con l'organizzazione ospitante per riconoscere l'impatto che il progetto del partecipante ha avuto su vari livelli (organizzazione, pari, comunità locale...).
- Includendo una prospettiva più a lungo termine per il partecipante
- Sensibilizzare i partecipanti sul loro percorso di apprendimento e incoraggiarli a fare progetti per il futuro.

3. Come capitalizzare l'esperienza di mobilità

Dopo aver identificato le competenze, il job coach dovrebbe aiutare il partecipante a rispondere a questa domanda: Come possono queste competenze essere utilizzate nello scenario futuro del partecipante?

Come può il job coach farlo?

- Analizzando le competenze e la formazione richieste per lo scenario futuro del partecipante
- Aiutando il partecipante a collegare le competenze acquisite alle aspettative sul proprio scenario futuro (mercato del lavoro, imprenditorialità, formazione...)
- Incoraggiando il partecipante a intraprendere ulteriori corsi di formazione per colmare potenziali lacune esistenti
- Assistendo il partecipante nella scrittura del CV e della lettera di presentazione e mettendo in mostra le sue competenze
- Aiutando il partecipante a prepararsi per i colloqui

Consigli pratici per il Job Coach

1. Per riassumere, il Job Coach dovrebbe:

- Comprendere ed essere in grado di presentare al partecipante alla mobilità le competenze chiave
- Definire chiaramente con il partecipante una tabella di marcia delle esigenze e degli obiettivi
- Aiutare il partecipante a identificare i propri punti di forza e di debolezza
- Guidare i partecipanti alla mobilità nella valutazione e nella valorizzazione delle loro competenze
- Utilizzare e diffondere strumenti per aiutare i partecipanti a valutare e valorizzare le loro competenze
- Aiutare i partecipanti a definire il loro scenario futuro collegando le loro competenze alle aspettative
- Incoraggiare l'autoriflessione e aiutare i partecipanti ad avviare un processo di riconoscimento delle loro competenze
- Contribuire all'inserimento socioprofessionale dei partecipanti dopo la mobilità
- Avere una certa conoscenza del mercato del lavoro locale e identificare le competenze necessarie per trovare un lavoro
- Guidare i partecipanti nella loro ricerca in direzione del loro scenario futuro

2. Domande da porsi come Job Coach nell'attuazione del processo di valutazione:

- Hai un piano dettagliato per valutare l'attività e i risultati di apprendimento dei partecipanti?
- Il piano di valutazione è chiaro a tutte le parti coinvolte?
- Il piano di valutazione valuta se gli obiettivi sono stati raggiunti?
- Il tuo piano di valutazione consente l'identificazione di risultati non previsti?
- La valutazione prende in considerazione l'impatto del progetto sulle comunità di accoglienza e di invio e sulla propria organizzazione?

2.1 Strumenti di valutazione delle competenze

• L'Europass

L'Europass è lo **strumento europeo più affidabile per gestire l'apprendimento e la carriera**. Sia durante gli studi, sia durante l'avvio di un primo lavoro o se si è alla ricerca di nuove sfide, l'Europass consente ai partecipanti di **comunicare efficacemente le proprie competenze e qualifiche in Europa**.

L'Europass incoraggia a compiere il passo successivo nel proprio percorso di apprendimento o di carriera:

- Aiutando a riflettere sulle **attuali competenze ed esperienze**;
- Presentando agli utenti opportunità di lavoro e di apprendimento affidabili e su misura in Europa;
- Semplificando la [scrittura del CV](#) e della [Lettera di Presentazione](#) attraverso **modelli modificabili**;
- Fornendo agli utenti informazioni accurate sul lavoro e lo studio in Europa;
- Fornendo collegamenti a reti di support appropriate.

Per scoprire di più sull'EUROPASS: <https://europa.eu/europass>

Il Progetto Competences+

L'obiettivo del progetto Competences+ è aiutare i partecipanti ai progetti di mobilità ad accedere al mercato del lavoro al loro ritorno per continuare il processo pedagogico che avevano prima della partenza.



Strumenti:

- Un'indagine tra 100 datori di lavoro (Italia, Germania, Francia, Regno Unito) per scoprire le competenze richieste dai datori di lavoro: permette l'identificazione delle competenze ricercate dai datori di lavoro secondo i settori di attività.

Esperienza di mobilità internazionale:

- Il 67% delle aziende intervistate ritiene che l'esperienza internazionale sia un valore aggiunto per l'assunzione.
- Il 52% ha affermato che l'esperienza all'estero è un criterio nel loro processo di selezione.

Qualità ricercate:

- Valutare i punti di forza
- Comunicare con facilità
- Riconoscere le debolezze e volontà di migliorare
- Adattabilità
- Utilizzo delle competenze acquisite da esperienze precedenti
- Una piattaforma che presenta i 7 scenari + una formazione su CV e lettera di presentazione



Un'applicazione per cellulari per promuovere l'esperienza di mobilità e valutare le competenze (riassumere l'esperienza della mobilità internazionale attraverso esperienze e testimonianze al termine della mobilità, analizzare le competenze tramite esperienze e attraverso un questionario prima e dopo la mobilità sulle 8 competenze chiave dell'Europa, modificare e salvare un registro delle esperienze)

- **Riassume l'esperienza** attraverso esperienze e testimonianze
- **Edita e salva un registro** delle loro esperienze
- **Condivide l'esperienza** tramite social media
- **Valuta le competenze** prima e dopo il test di autovalutazione della mobilità sulle 8 competenze chiave dell'UE

Una formazione di gruppo di due giorni al ritorno fornisce una guida per valutare le esperienze, valutare le competenze acquisite e prepararsi per i progetti futuri.

Maggiori informazioni e accesso agli strumenti: <https://adice.asso.fr/en/projects/competences-plus/>

- #BuildUpYourFuture

#Buildupyourfuture è una piattaforma online dedicata ai giovani che fornisce strumenti e soluzioni concrete per facilitare la transizione dal Servizio di Volontariato Europeo ai loro progetti futuri.

FORMATION

Téléchargez le PDF et suivez cette formation divisée en quatre parties :

- Phase préparatoire
- Le CV
- La lettre de motivation
- Maîtriser son identité numérique



Soluzioni e strumenti concreti per facilitare il futuro dei partecipanti

7 scenari per trovare un modo innovativo e alternativo al proprio sviluppo personale

Formazione Online

Fase di preparazione

CV

Lettera di presentazione

Social media

Maggiori informazioni e accesso agli strumenti: www.future.adice.asso.fr

- Il Progetto AKI APP

Gli strumenti AKI (un quadro di riferimento di 5 competenze, un kit di valorizzazione e una relazione sui legami tra gli strumenti AKI e gli strumenti EUROPASS e YOUTHPASS) mirano alla valorizzazione delle competenze trasversali, sviluppate dai giovani durante la mobilità internazionale.

Valorizzazione delle competenze in materia di mobilità internazionale



Una guida di 5 competenze sviluppate durante una mobilità internazionale è stata creata dal partenariato AKI con l'aiuto di giovani che hanno completato una mobilità all'estero, nonché di giovani e operatori commerciali provenienti da Germania, Francia, Belgio e Québec. Questo strumento di riferimento consente ai giovani che hanno completato una mobilità all'estero di individuare le competenze trasversali acquisite nel corso della loro esperienza.

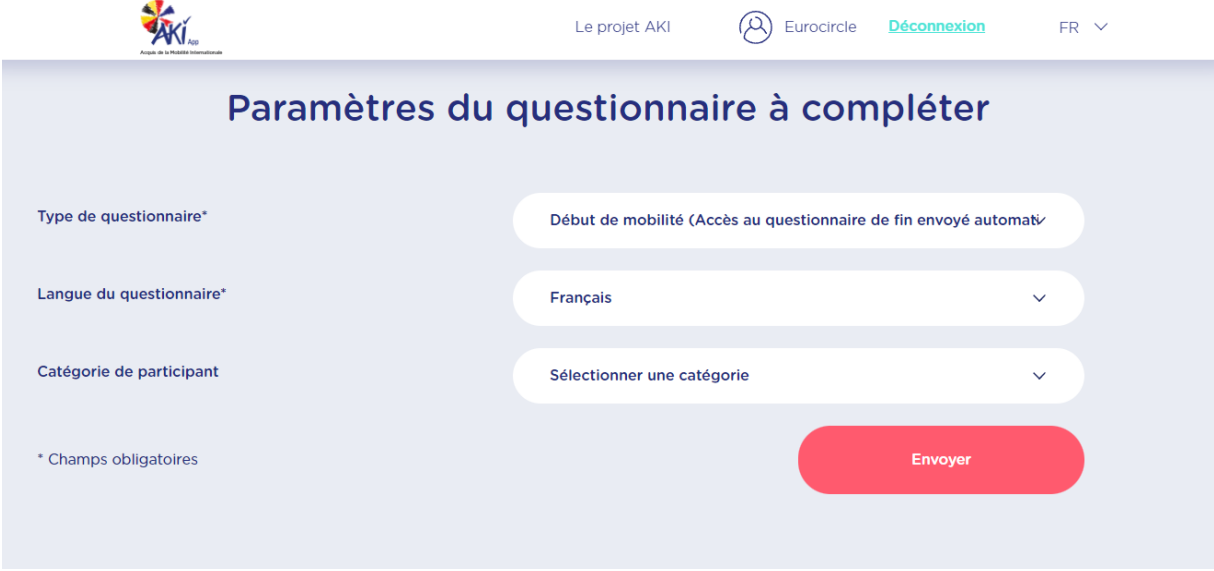
L'accento è stato quindi posto su:

Apertura mentale,
Adattamento al cambiamento,
Senso delle relazioni interpersonali,
Senso di responsabilità,
Fiducia in se stessi.

Questa guida di riferimento integra l'EUROPASS e il quadro di riferimento delle 8 competenze chiave formulate dall'Unione europea, che include già competenze linguistiche e tecniche, aggiungendo le competenze trasferibili, più difficili da identificare.

Strumenti: Un questionario e un documento per valutare le competenze

Un kit di valorizzazione è messo a disposizione di ogni giovane che abbia completato una mobilità all'estero. Consente ai partecipanti di riflettere sulla loro esperienza di mobilità e di valorizzarla (questionari destinati ai giovani, opuscolo di follow-up del tutor, documento personalizzato per la valorizzazione delle competenze trasversali).



The screenshot shows the 'Paramètres du questionnaire à compléter' (Questionnaire completion parameters) page of the AKI App. The page has a light blue header with the AKI App logo on the left and navigation links 'Le projet AKI', 'Eurocircle', 'Déconnexion', and 'FR' on the right. The main content area is a light blue box with the title 'Paramètres du questionnaire à compléter'. It contains three dropdown menus: 'Type de questionnaire*' with the selected option 'Début de mobilité (Accès au questionnaire de fin envoyé automatiquement)', 'Langue du questionnaire*' with 'Français', and 'Catégorie de participant' with 'Sélectionner une catégorie'. A red 'Envoyer' button is at the bottom right. A footnote '* Champs obligatoires' is at the bottom left.

La piattaforma AKI App è accessibile anche alle organizzazioni così che possano registrare i loro partecipanti e rivedere le loro competenze ed esperienze. In questo modo, sostiene i professionisti nei loro sforzi per promuovere le competenze dei partecipanti.

Questo processo di valorizzazione può anche essere effettuato in modo indipendente dal partecipante.

Maggiori informazioni e accesso agli strumenti: <https://www.aki-app.org/fr/>

- Il Progetto VALLEY

VALLEY mira a fornire nuove risorse per identificare e riconoscere le capacità e le competenze sviluppate dai giovani principalmente durante la loro esperienza di volontariato, e per aumentare la motivazione per alcuni gruppi target vulnerabili, come i NEET (i giovani che non hanno un'occupazione, un'istruzione o una formazione) rivolgendosi anche al settore del volontariato come mezzo per reinserirsi nella vita sociale.



In VALLEY, le competenze che i partecipanti sviluppano nella loro esperienza all'estero sono convalidate ed evidenziate attraverso il sistema di validazione LEVEL 5.

Il LEVEL 5 è specificamente concepito per valutare e convalidare lo sviluppo di competenze personali, sociali e organizzative in contesti di apprendimento non formali e informali. Si basa su un approccio tridimensionale per convalidare i risultati dell'apprendimento a livello cognitivo, affettivo e in relazione all'attività– Il cubo LEVEL5.

Strumenti: La piattaforma di E-learning VITA



La piattaforma di apprendimento VITA ospita una serie di corsi che appartengono a diversi contesti di progetto. Uno è Comeln, che mira a sostenere le imprese per assumere e integrare i rifugiati. Strettamente correlato è EILEEN, che offre corsi sulle competenze interculturali, sul mentoring e sulla convalida delle competenze per promuovere l'inserimento dei colleghi stranieri. Anche noi vi presentiamo VALLEY. Si rivolge agli organizzatori di volontariato giovanile e ai giovani volontari e si occupa del riconoscimento e della convalida dei risultati dell'apprendimento attraverso il volontariato.

La piattaforma di e-learning è accessibile sia ai professionisti che ai partecipanti.

Maggiori informazioni e accesso agli strumenti: <https://valley-eu.org/>

Piattaforma di apprendimento : <https://learning.vita-eu.org/my/>

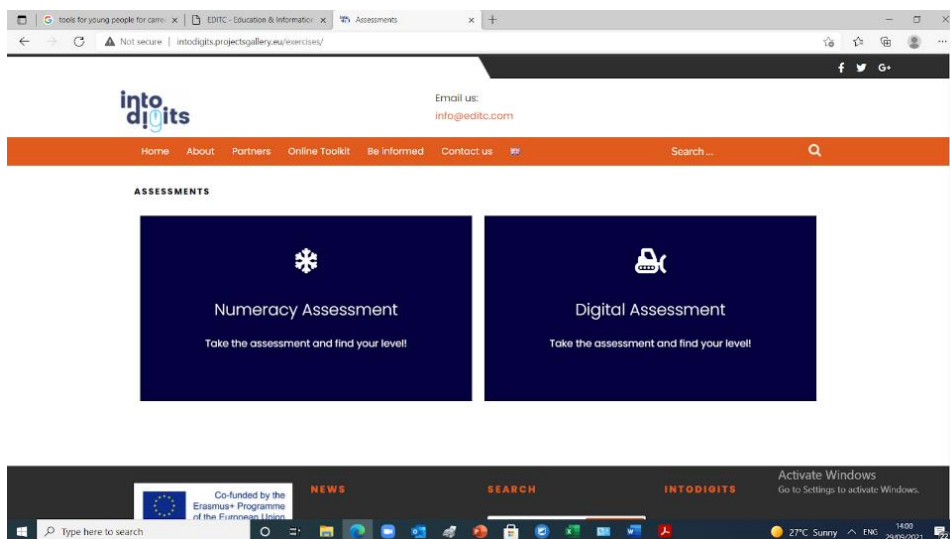
- **INTODIGITS**

*Gli adulti scarsamente qualificati sono uno dei gruppi fortemente influenzati dall'inizio della crisi finanziaria dell'UE, come indicano chiaramente i dati dell'indagine sulle forze di lavoro dell'UE. Uno dei problemi che impediscono l'inserimento degli adulti poco qualificati nel mercato del lavoro è la mancanza di una formazione adeguata. **IntoDIGITS**, un progetto Erasmus+ mira a colmare questa lacuna suggerendo approcci integrati e fornendo un mix di competenze matematiche di alfabetizzazione digitale, rispondendo così alle esigenze specifiche del gruppo target.*

Nonostante il gruppo target di questo progetto sia costituito da adulti poco qualificati, riteniamo che il suo Toolkit online possa essere utile ai giovani che partono o ritornano da una mobilità.

Per scoprire di più sul progetto: [IntoDigits Online Toolkit \(projectsgallery.eu\)](https://projectsgallery.eu)

Utilizzando il Kit online si possono valutare le proprie capacità matematiche e le competenze digitali.



<https://www.youthforesight.org/resource-search?tab=all>

Nella pagina web <https://www.youthforesight.org/> i giovani possono trovare strumenti utili come webinar e pubblicazioni per migliorare le proprie competenze.



[ValuedByYouValuedByOthers-chap4.pdf \(Source:www.youthpass.eu\)](https://www.youthpass.eu/chap4.pdf)

Questo documento contiene strumenti e suggerimenti per l'autovalutazione e può essere molto utile per i giovani al fine di valutare se stessi e scoprire quale competenza possono migliorare. Nella pagina web www.youthpass.eu potete trovare molte risorse utili per migliorare se stessi.

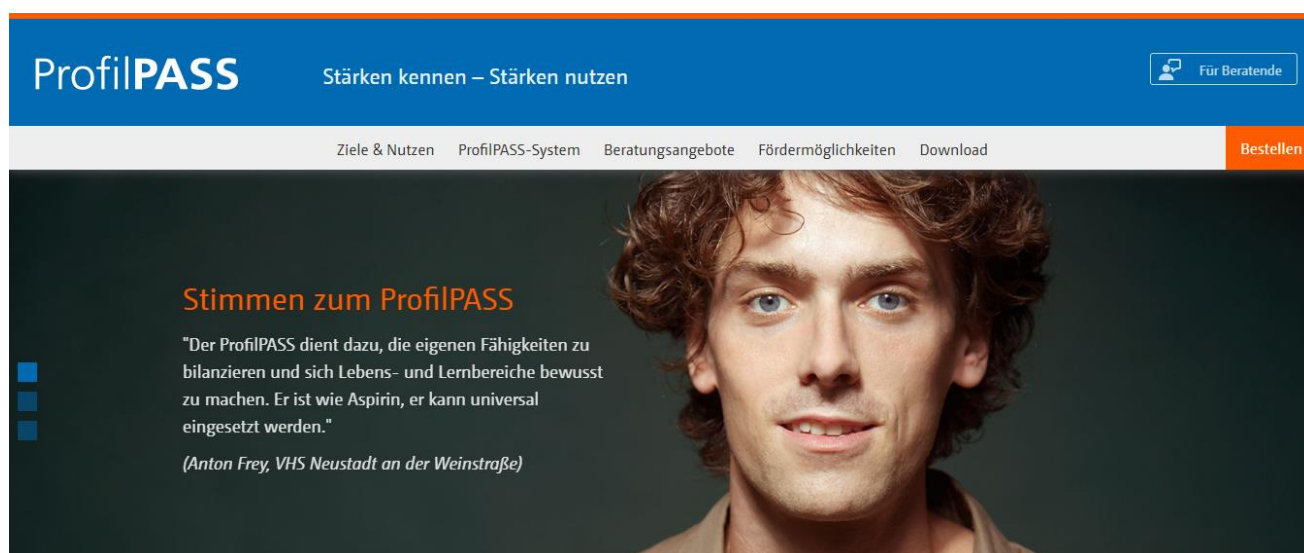
- **ProfilPASS**

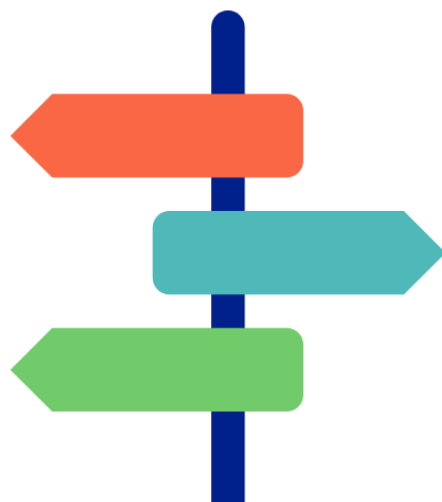
Tra i molti strumenti disponibili, il ProfilPASS dovrebbe essere menzionato qui. Il ProfilPASS supporta l'apprendimento permanente. In un processo guidato e strutturato, le proprie competenze provenienti da tutte le aree della vita vengono identificate e documentate. L'obiettivo è quello di rendere le persone consapevoli delle proprie capacità e competenze informalmente acquisite e di utilizzarle per la pianificazione della vita e l'avanzamento professionale.

Il ProfilPASS è il primo passaporto per l'istruzione continua che viene utilizzato in tutta la Germania e comprende l'apprendimento informale oltre alle qualifiche scolastiche e professionali.

Strumento: Accesso a un documento di valutazione delle competenze ProfilPASS (Lingue: tedesco, inglese, francese, greco, sloveno, spagnolo)

Per sapere di più su ProfilPASS : <https://www.profilpass.de/download>





CAPITOLO 3

I 7 scenari dopo un Progetto di Mobilità

Questo capitolo presenterà i 7 scenari possibili dopo una mobilità all'estero o un'IFP con informazioni sugli scenari specifici dei paesi partner del progetto, quali Germania, Cipro, Francia e Italia, per quanto riguarda la differenza tra settori di attività e procedure amministrative. L'obiettivo è che i giovani sappiano cosa fare e dove andare quando ritornano. Inoltre, sapranno come prepararsi se vogliono trasferirsi all'estero per studiare o lavorare grazie alle informazioni sulla specificità dei paesi partner. Il Pacchetto sulla Mobilità mira quindi a dare strumenti ai job coach per introdurre meglio tutti gli scenari possibili e per mantenere un contatto diretto con i giovani dopo la mobilità o l'IFP.

3.1 Auto-imprenditorialità

L'imprenditorialità è l'atto di avviare un'impresa. Più in generale, l'imprenditorialità è definita come l'intero processo di scoperta, valutazione e sfruttamento relativo all'azione imprenditoriale. L'imprenditorialità è fatta di passaggi e fasi inevitabili. Si parte da un progetto creativo, che deve trasformarsi in un'attività economica redditizia e sostenibile. Per fare questo, è necessario formalizzare tutte queste fasi in un documento chiamato business plan.

Creare un'impresa significa creare il proprio posto di lavoro, creare ricchezza e, perché no, creare occupazione. L'imprenditorialità è uno stile di vita, una sfida permanente, una capacità di gestione e di decisione le cui conseguenze avranno un impatto sul tenore di vita dell'imprenditore e dei suoi dipendenti.

• FRANCIA

La creazione di una società in Francia richiede l'espletamento di un certo numero di formalità amministrative (numero SIRET, codice APE, Partita IVA, ecc.).

Per maggiori informazioni: <https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr/portail/accueil/sinformer-sur-le-statut/lessentiel-du-statut.html>

• CIPRO

La creazione di una società a Cipro richiede il completamento dei seguenti passaggi:

- ✓ Incorporare come persona giuridica nel registro delle società;
- ✓ Registrarsi presso il Dipartimento delle Imposte;
- ✓ Registrarsi per ottenere la Partita IVA
- ✓ Registrarsi per il VIES (esenzione IVA negli scambi con altri paesi dell'UE);
- ✓ Registrazione presso i Servizi di Previdenza Sociale;

Puoi anche registrarti come lavoratore autonomo. Registrarsi come lavoratore autonomo è un processo molto più semplice e veloce rispetto all'incorporazione della tua attività come azienda, Il modulo di domanda per l'iscrizione come lavoratore autonomo può essere presentato a mano/ per posta presso l'ufficio locale di assicurazione sociale del distretto.

Il modulo di domanda deve essere accompagnato da una copia della carta d'identità, passaporto o certificato di registrazione straniero (ARC).

Il numero di assicurazione sociale è di solito indicato entro 1-2 settimane dalla presentazione della domanda.

• GERMANIA

In Germania, il sostegno alla creazione di imprese è fornito sia a livello federale che statale.

Il portale di start-up del **Ministero Federale dell'Economia e dell'Energia (BMWi)** offre informazioni complete su tutte le questioni relative al processo di start-up: dal processo decisionale, alla preparazione di un business plan, alla scelta di una forma giuridica idonea al finanziamento dell'idea imprenditoriale.

<https://www.existenzgruender.de/DE/Gruendung-vorbereiten/Gruendung-im-Ueberblick/inhalt.html>

La banca dati dei finanziamenti del **Ministero Federale dell'Economia e dell'Energia** offre inoltre un'ampia gamma di opportunità di sostegno e di finanziamento per l'istruzione e la formazione, il lavoro, l'inclusione, l'integrazione e la creazione di imprese a livello federale, statale e di UE:

https://www.foerderdatenbank.de/SiteGlobals/FDB/Forms/Suche/FoederprogrammSuche_Formular.html?submit=Suchen&cl2Processes_Foederberechtigte=existenzgruenderin&filterCategories=FundungProgram&templateQueryString=berlin

A livello di stati federali, inoltre, un gran numero di piattaforme di finanziamento e di informazione supporta le persone nella realizzazione di un'azienda start-up.

- **ITALIA**

Puoi lavorare come lavoratore autonomo per un cliente, che sia una persona fisica o giuridica.

Per avere diritto alla protezione sociale prevista per i lavoratori autonomi, è necessario iscriversi a una delle direzioni amministrative istituite presso l'INPS: artigiani, operatori commerciali, lavoratori agricoli autonomi, gestione separata.

Se svolgi un'attività commerciale, devi presentare una domanda di iscrizione tramite la Comunicazione Unica (ComUnica) al Registro delle Imprese gestito da Unioncamere.

3.2 Accesso al mercato del lavoro

Il "mercato del lavoro" si riferisce a qualsiasi tipo di lavoro, a tempo pieno o parziale, e in qualsiasi settore. Per trovare un lavoro, le procedure sono o inviare una candidatura spontanea o rispondere a un'offerta di lavoro. In concreto, ciò significa inviare un CV e una lettera di presentazione al selezionatore. Il candidato è invitato a un colloquio per dimostrare la propria capacità occupazionale e idoneità al lavoro per il quale intende candidarsi. La maggior parte delle persone in cerca di lavoro sono registrati presso operatori dei servizi di occupazione. Essi possono quindi beneficiare di assistenza nella ricerca di un lavoro e sostegno finanziario. Chi cerca lavoro può anche trovare lavoro attraverso contatti o uno stage.

- **FRANCIA**

In Francia esistono due tipi principali di contratti:

- ❖ Il CDD, che è un contratto a tempo determinato,
- ❖ Il CDI, che è un contratto a tempo indeterminato.

È comune che i primi posti di lavoro siano con contratti a tempo determinato.

Dopo la crisi del COVID19, il mercato economico francese si è evoluto e ha compromesso molti settori, in particolare il settore dei servizi, come l'industria alberghiera e della ristorazione e il settore culturale. Tuttavia, dal 2021, c'è stata una ripresa economica con settori che stanno assumendo sempre più, come l'edilizia, il digitale, il settore sanitario e il comparto alimentare.

Di fronte alle tendenze future, sono le professioni orientate verso il commercio equo e solidale, il lavoro medico-sociale, in particolare l'assistenza domiciliare, l'insegnamento e l'industria alberghiera e della ristorazione che potrebbero dettare il ritmo per il futuro dell'occupazione in Francia.¹

Per scoprire di più sui settori che stanno assumendo: <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14878>

¹ Fonte : [https://www.lefigaro.fr/services/marche-du-travail-2021-decouvrez-les-secteurs-gui-recrutent-20210920#:~:text=March%C3%A9%20du%20travail%202021%20%3A%20Une,ann%C3%A9e%202021%20\(**\).](https://www.lefigaro.fr/services/marche-du-travail-2021-decouvrez-les-secteurs-gui-recrutent-20210920#:~:text=March%C3%A9%20du%20travail%202021%20%3A%20Une,ann%C3%A9e%202021%20(**).)

L'agenzia francese Pôle Emploi è l'istituzione giuridica che si occupa del sostegno all'occupazione in Francia.

Per maggiori informazioni, visita il sito: <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

- **CIPRO**

Ci sono tre tipi di contratto a Cipro:

Contratto part time – Per ‘*lavoratore part-time*’ si intende un lavoratore dipendente le cui ore di lavoro normali, calcolate su base settimanale o in media su un periodo di occupazione di un anno, sono inferiori alle ore di lavoro normali di un lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento

Contratto a tempo determinato – Per ‘*lavoratore a tempo determinato*’ si intende una persona che ha un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato, stipulato direttamente tra il datore di lavoro e il lavoratore, quando la fine del contratto o del rapporto di lavoro è determinata da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una data specifica, l'esecuzione di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico

Contratto a tempo indeterminato – Per ‘*lavoratore a tempo indeterminato*’ si intende un lavoratore con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

- **GERMANIA**

In Germania, l'istituto centrale di supporto alla ricerca di lavoro e/o formazione è l'**Agenzia federale per l'occupazione (BA)**. Sul sito web della BA, sia gli individui che le imprese possono trovare numerose informazioni su tutte le questioni relative alla ricerca di un lavoro, alle scelte di carriera e di studio, all'istruzione e alla formazione professionale <https://www.arbeitsagentur.de>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanzielle-hilfen-und-unterstuetzung>

Uno speciale pacchetto di servizi bilingue (tedesco e inglese) è rivolto a persone provenienti dall'estero e fornisce informazioni complete su tutte le questioni relative al mercato del lavoro in Germania: sicurezza sociale, riconoscimento delle qualifiche, accesso ai corsi di tedesco, tirocini, formazione e posti di lavoro, sostegno finanziario, creazione di un'impresa, ecc.

<https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>

- **ITALIA**

Contratto di lavoro a tempo indeterminato: Questo tipo di contratto disciplina il cosiddetto "normale" rapporto di lavoro in Italia. Esso prevede una durata indeterminata e garantisce al lavoratore una maggiore tutela rispetto a qualsiasi altro tipo di contratto in Italia.

Contratto a tempo determinato: Lo scopo di questo tipo di contratto è quello di assumere dipendenti per servizi che sono limitati nel tempo. Un contratto a tempo determinato può durare fino a 36 mesi, comprese le proroghe. I limiti sono di solito fissati dai contratti collettivi nazionali (CCT). La legge

italiana prevede che il numero complessivo dei contratti a tempo determinato non superi la soglia del 20% del personale assunto a titolo permanente.

Contratti part-time: Essi devono essere in forma scritta e l'orario di lavoro deve essere specificato. La retribuzione e gli altri diritti sono di norma proporzionati a quelli dei lavoratori a tempo pieno che si trovano nella stessa posizione. Questo tipo di contratto consente al datore di lavoro una maggiore flessibilità attraverso clausole aggiuntive che possono essere inserite nel contratto.

Contratto a chiamata o intermittente (Lavoro a chiamata o intermittente): Questo tipo di contratto consente al dipendente di dichiarare la sua disponibilità a lavorare per un certo periodo di tempo, durante il quale può essere chiamato per qualche giorno solo con un breve preavviso. Il presente contratto deve essere redatto per iscritto.

Contratto di apprendistato (apprendistato): contratto a tempo indeterminato con un contenuto di formazione professionale. Il datore di lavoro è tenuto a garantire che l'apprendista acquisisca competenze e qualifiche professionali.

3.3 Formazione / Volontariato

Dopo un primo progetto di mobilità internazionale, è possibile beneficiare di un altro programma, purché siano soddisfatti i criteri (età, durata, ecc.) e il progetto sia pertinente.

La mobilità dovrebbe essere un'opportunità di apprendimento e sviluppo, consentendo l'arricchimento dei propri valori e l'acquisizione di competenze utili per realizzare progetti personali e professionali. Occorre pertanto dimostrare la pertinenza e l'impatto del progetto sul progetto professionale del partecipante.

- **INTERNAZIONALE**

- ❖ **Il programma di volontariato delle Nazioni Unite**

Si rivolge a persone altamente qualificate (laurea o diploma tecnico superiore) e permette loro di servire come volontari a sostegno della pace e dello sviluppo in tutto il mondo, all'interno di un progetto guidato da un ufficio ONU nel Sud.

Età: dai 25 anni

Durata: da 6 a 12 mesi rinnovabile

Zona geografica: Mondo

Il compenso dei volontari varia a seconda della missione e della sua durata.

Dove posso saperne di più? <http://www.unv.org/fr.html>

- **EUROPA**

- ❖ **Il Corpo Europeo di Solidarietà**

L'Unione Europea offre un programma di volontariato europeo chiamato Corpo Europeo di solidarietà, che consente ai giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni di svolgere una missione di volontariato fino a 14 mesi nei paesi europei o nei paesi confinanti con l'Europa.

Il CES è un programma dell'Unione Europea volto ad incoraggiare la mobilità dei giovani. Permette loro di lavorare all'estero su un progetto di interesse generale. Il CES offre un'esperienza formativa, sviluppa la cittadinanza, permette di mostrare solidarietà, di scoprire un'altra cultura, un'altra lingua.

Età: dai 18 ai 30 anni

Durata: da 2 a 12 mesi

Area geografica: Europa e paesi o regioni partner vicini dell'Unione europea

L'indennizzo dei volontari varia a seconda del paese.

Come trovare un incarico?

https://europa.eu/youth/solidarity/projects_fr#search/project/keyword=

Dove trovo le informazioni? <https://www.corpseuropeensolidarite.fr/>

- **FRANCIA**

- ❖ **Il servizio civile francese - Service Civique**

Il servizio civile francese offre la possibilità di svolgere una missione al servizio della comunità e di sviluppare e acquisire nuove competenze. L'obiettivo del servizio civile è rafforzare la coesione nazionale e la diversità sociale attraverso missioni di interesse generale su vari temi (cultura, istruzione, ambiente, sociale, sport, ecc.). Le missioni possono essere effettuate in Francia o all'estero.

Età: dai 16 ai 25 anni per il SC

Durata: da 6 a 12 mesi per il comitato di vigilanza

Zona geografica: Francia e qualsiasi destinazione all'estero

Accessibile ai giovani stranieri residenti in Francia per 1 anno

Indennità di volontariato: fissata dalla legge, pari a € 522 al mese all'estero e € 473 in Francia. Un supplemento di 107,50 euro in contanti o in natura è pagato dall'organizzazione ospitante per mese e per volontario.

Per maggiori informazioni e per candidarsi alle missioni: <https://www.service-civique.gouv.fr/>

- ❖ **Il programma FAJE program (Specifico per i giovani della Regione Sud in Francia)**

Il programma "FAJE" permette ai giovani laureati in cerca del loro primo impiego di migliorare la loro formazione iniziale grazie all'acquisizione di esperienza lavorativa in un'azienda o associazione all'estero. Questo programma è cofinanziato dalla Regione Sud e dall'Europa attraverso il Fondo Sociale Europeo.

Età: essere in cerca di lavoro sotto i 30 anni al 31 dicembre 2020

Durata: 6 mesi

Zona geografica: Mondo

Indennità di volontariato: 700 € al mese durante la missione all'estero, nonché l'assistenza di viaggio (rimborso dei biglietti di andata e ritorno alla tariffa più economica, con un massimale di 500 € e assistenza con costi di visto per un importo massimo di 300 €)

Dovo posso scoprire di più? <https://www.maregionsud.fr/aides-et-appels-a-projets/detail/faje>

❖ Il volontariato internazionale nelle aziende – VIE

Il VIE è un servizio civile svolto all'estero. Le missioni affidate riguardano in particolare i seguenti settori: cultura, ambiente, aiuti umanitari. Il VIE può essere realizzato con una società francese all'estero, una società straniera collegata ad una società francese mediante un accordo di partenariato o un'organizzazione straniera coinvolta nella cooperazione con la Francia. In questo caso, il VIE deve essere un incarico di cooperazione economica. Il volontario deve cercare l'incarico.

Età: tra i 18 e i 28 anni alla data di registrazione (fino al giorno del suo 29° compleanno)

Durata: tra 6 e 24 mesi e può essere rinnovata una volta per un massimo di 2 anni

Zona geografica: Mondo

Assegno volontario di sussistenza: variabile a seconda del paese

Dove posso trovare informazioni? <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10040>

Dove trovare un incarico: <https://mon-vie-via.businessfrance.fr/>

❖ Il volontariato internazionale amministrativo – VIA

Il VIA è un servizio civile svolto per i servizi governativi francesi all'estero: in consolati, ambasciate, servizi economici francesi e missioni all'estero o nei servizi di cooperazione e azione culturale (SCAC). Si tratta di tutte le professioni: insegnamento, giurisprudenza, economia, medicina, informatica, alberghiera e ristorazione, cultura, comunicazione, ecc...

Età: tra i 18 e i 28 anni alla data di registrazione

Durata: tra 6 e 24 mesi e può essere rinnovata una volta per un massimo di 2 anni

Zona geografica: Mondo

Assegno volontario di sussistenza: variabile a seconda del paese

Where to find information: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13279>

Where to find an assignment: <https://mon-vie-via.businessfrance.fr/>

❖ Il volontariato internazionale di solidarietà (VSI)

Il VSI consiste in un impegno da parte di un adulto per una missione di emergenza umanitaria o di sviluppo all'interno di un'associazione riconosciuta e accreditata dallo Stato. Questo servizio volontario è un impegno internazionale.

Età: dai 18 anni

Durata: da 1 a 6 anni

Area geografica: Nei paesi dell'Europa meridionale e orientale, principalmente in Africa, Asia e Sud America.

L'indennità di volontariato varia a seconda del paese.

Come trovare una missione?

France Volontaires <https://www.france-volontaires.org/> oppure consultando la lista delle associazioni approvate sul sito web del Servizio Pubblico: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11444>

❖ Il servizio di volontariato Franco-Tedesco

Il servizio volontario franco-tedesco consente di svolgere una missione all'interno di un'associazione tedesca nel campo culturale, ecologico, sociale o sportivo, ecc. È un'esperienza particolarmente arricchente a livello personale, ma anche a livello interculturale e linguistico. Le associazioni francesi e tedesche che inviano e ospitano contemporaneamente uno o più giovani volontari garantiscono che siano seguiti da una consulenza.

Età: dai 18 ai 25 anni

Durata: 12 mesi

Area geografica: Germania / Francia

Indennità di volontariato di un minimo di 442,11 €. Altre indennità possono essere aggiunte a seconda dei casi.

Dove posso trovare maggiori informazioni? <http://www.volontariat.ofaj.org/?lang=fr>

• CIPRO

I programmi di volontariato a Cipro sono principalmente attraverso programmi Erasmus+ come il Corpo Europeo di Solidarietà.

• GERMANIA

In Germania, molta attenzione è dedicata al volontariato da parte dei giovani. Diversi programmi consentono il volontariato in vari settori della società:

Anno Sociale Volontario (FSJ)

<http://www.wegweiser-freiwilligenarbeit.com/freiwilligendienst-ausland/fsj-im-ausland/>

<https://www.bundesfreiwilligendienst.de/stellen/bundeslaender/berlin>

Anno Ecologico Volontario (FÖJ)

<https://www.berlin.de/sen/uvk/umwelt/freiwilliges-oekologisches-jahr/>

Servizio Internazionale di Volontariato Giovanile (IJFD)

<https://www.ijfd-info.de/startseite.html>

• ITALIA

Servizio universale civile italiano

Il Servizio Civile Universale è la scelta volontaria di dedicare alcuni mesi della propria vita alla difesa disarmata e non violenta del proprio Paese, all'educazione, alla pace tra i popoli e alla promozione dei valori fondanti della Repubblica Italiana, attraverso azioni per la comunità e il territorio.

Il Servizio Civile Universale rappresenta un'importante opportunità di formazione e di crescita personale e professionale per i giovani, che sono una risorsa indispensabile e vitale per il progresso culturale, sociale ed economico del Paese.

I settori di intervento in Italia e all'estero in cui le organizzazioni propongono progetti che coinvolgono volontari sono:

- Assistenza
- Protezione civile
- Patrimonio ambientale e rigenerazione urbana
- Patrimonio storico, artistico e culturale
- Istruzione e promozione della cultura, paesaggio, ambiente, sport, turismo sostenibile e sociale
- Agricoltura di montagna, agricoltura sociale e biodiversità
- Promozione della pace tra i popoli, promozione della non violenza e della difesa non armata e protezione dei diritti umani; cooperazione allo sviluppo
- Promozione della cultura italiana all'estero e sostegno alle comunità di italiani all'estero.

Questa sezione contiene i fondamenti, il percorso, i dati e le iniziative del servizio civile universale. Con il Decreto Legislativo 6 marzo 2017, n. 40, il servizio civile universale si propone di accogliere tutte le richieste di partecipazione dei giovani che, per scelta volontaria, intendono fare un'esperienza di grande valore educativo e civico, che può anche dare loro competenze utili per entrare nel mondo del lavoro.

3.4 Convalida dell'esperienza

Per migliorare l'occupabilità dei partecipanti, è importante che le loro competenze siano riconosciute. Ad esempio, nel contesto della riqualificazione o della ricerca di un posto di lavoro.

La valutazione delle competenze permette al partecipante di prevedere il proprio sviluppo professionale in una prospettiva concreta. Le sue capacità e il suo profilo trarranno vantaggio da una maggiore conoscenza: possono essere un'opportunità per accedere a una posizione più remunerata o più interessante. Offre anche l'opportunità di cambiare il settore di attività per trovare un ambiente di lavoro più adatto a voi o, molto semplicemente, per trovare un lavoro. Può essere fatto su richiesta del datore di lavoro, il dipendente, o come parte del ritorno al lavoro.

Nell'Unione europea la questione della convalida delle competenze formali e non formali sta diventando sempre più importante.

"La Commissione UE ha presentato la nuova Agenda europea per le competenze per la competitività sostenibile, la giustizia sociale e la resilienza il 1º luglio. L'agenda sottolinea l'importanza della formazione continua e dell'apprendimento permanente e si concentra sul miglioramento delle competenze esistenti e sull'acquisizione di nuove competenze. Con un aumento significativo degli investimenti nelle persone e nelle loro competenze, mira a sostenere la ripresa sostenibile dalla pandemia da Coronavirus.

Nel quadro di questa nuova strategia per le competenze, la Commissione Europea ha fissato obiettivi ambiziosi per i prossimi cinque anni. Essi si basano su indicatori esistenti, in base ai quali i progressi possono essere monitorati annualmente.

Questi includono, ad esempio, l'aumento del tasso di partecipazione degli adulti alle misure di istruzione e formazione continua, soprattutto tra gli adulti poco qualificati, nonché l'aumento del numero di adulti di età compresa tra i 16 e i 74 anni con competenze digitali di base.

La nuova agenda sulle competenze comprende un totale di 12 misure, tra cui il nuovo Europass e un'"agenda sulle competenze di vita". Ciò riguarda i giovani e gli adulti - indipendentemente dal mercato del lavoro - su temi quali l'alfabetizzazione mediatica, le competenze civiche e l'alfabetizzazione finanziaria, ambientale e sanitaria. ²

- **FRANCIA**

VAE (Validation des Acquis de l'Expérience): Qualsiasi persona, indipendentemente dall'età, dalla nazionalità, dallo status e dal livello di istruzione, che possa dimostrare di avere maturato almeno un anno di esperienza direttamente connessa alla certificazione prevista, può presentare domanda di VAE. Questa certificazione, che può essere un diploma, un titolo o un certificato di qualifica professionale, deve essere registrato nel Repertorio Nazionale delle Certificazioni Professionali.

Per scoprire di più sul VAE : <https://www.vae.gouv.fr/>

- **CIPRO**

Lo scopo del Sistema delle Qualifiche Professionali è quello di valorizzare le risorse umane attraverso la valutazione e la certificazione delle qualifiche professionali dei candidati. Il target di riferimento per l'SQP è rivolto ai dipendenti, ai disoccupati e agli economicamente inattivi.

La convalida dei risultati della valutazione dell'apprendimento precedente e la certificazione delle qualifiche professionali dei candidati aiuteranno le persone disoccupate e inattive a trovare un lavoro e gli occupati a progredire.

Settori dell'economia in cui sono stati sviluppati gli standard delle qualifiche professionali:

- Industria del turismo
- Industria manifatturiera
- Industria delle costruzioni
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio
- Riparazione di veicoli
- Attività di formazione professionale
- Sistemi di comunicazione e reti / computer
- Parrucchiere

Per partecipare alla valutazione e certificazione delle qualifiche si può avere una qualifica e alcuni anni di esperienza lavorativa. Il numero di anni di esperienza dipende dal livello della qualifica che hai (Livello 1 al livello 8) secondo il sistema di qualificazione di Cipro.

² Fonte: <https://www.agenda-erwachsenenbildung.de/schwerpunkte/>

Fase 1: Determinazione dei risultati dell'apprendimento ottenuti attraverso l'apprendimento standard e / o non formale

La determinazione dei risultati dell'apprendimento viene effettuata in un Centro di Valutazione delle Qualifiche Professionali (KAEP) e comprende i seguenti:

- ❖ Informare un candidato sulle disposizioni del sistema di qualificazione professionale e sui criteri per l'inclusione dei candidati nel PQF
- ❖ Ottenere un quadro delle qualifiche e dell'esperienza del candidato
- ❖ Consulenza del candidato, attraverso il dialogo e la revisione, per scoprire
- ❖ livello delle sue conoscenze, abilità e abilità
- ❖ Consulenza di un candidato per individuare le qualifiche professionali appropriate corrispondenti alle qualifiche, all'esperienza e al livello di conoscenze, competenze e capacità
- ❖ Preparare un candidato per la sua / sua valutazione chiedendo lui/ lei a partecipare alla formazione e sviluppo, se necessario, al fine di soddisfare i risultati
- ❖ Registrazione dei risultati della fase 1 nel modulo OP4

Fase 2: Documentazione dei risultati dell'apprendimento ottenuti attraverso l'apprendimento formale e/o non formale

La documentazione dei risultati dell'apprendimento viene effettuata in un KAEP approvato e include quanto segue:

- ❖ Fornitura da parte del candidato delle prove dei risultati dell'apprendimento identificati nella fase 1, fornendo la documentazione delle qualifiche e dell'esperienza
- ❖ Assicurarsi che le prove corrispondano ai risultati dell'apprendimento identificati nella fase 1 e fornire documentazione soddisfacente
- ❖ Registrazione dei risultati della fase 2 nel modulo OP4
- ❖ Preparazione della candidatura (modulo OP3) per l'inserimento nel processo di valutazione e la certificazione delle sue qualifiche professionali

Fase 3: Valutazione dei risultati dell'apprendimento ottenuti attraverso l'apprendimento formale e/o non formale

- ❖ La valutazione dei risultati dell'apprendimento è effettuata in un KAEP approvato dai valutatori, previa approvazione dell'Autorità per lo Sviluppo delle Risorse Umane di Cipro (HRDA), e comprende quanto segue:
- ❖ Presentazione all'HRDA, tramite il KAEP, di una candidatura per l'acquisizione di un qualifica professionale
- ❖ Verifica della compatibilità della domanda con i criteri di inclusione dei candidati nel processo di valutazione per ottenere la qualifica professionale per la quale è presentata la domanda
- ❖ Decisione sull'approvazione della domanda di inclusione del candidato nella procedura di valutazione e certificazione delle qualifiche professionali
- ❖ Valutazione del candidato sulla base di uno specifico quadro di qualificazione professionale, da parte di un team di valutatori composto da due membri
- ❖ Esecuzione di audit al fine di garantire la qualità, la trasparenza e l'obiettività della valutazione, nonché la verifica dei metodi e delle procedure di valutazione

Fase 4: Certificazione delle Qualifiche Professionali ottenute attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale

- ❖ La certificazione delle qualifiche professionali è decisa dall'HRDA e comprende i seguenti elementi:
- ❖ Verifica e convalida dei risultati della valutazione delle qualifiche professionali dei candidati.
- ❖ Rilascio di un certificato di qualifica professionale

• GERMANIA

Non vi è alcun riconoscimento di formazione precedente allo scopo di ottenere una laurea. È utilizzato solo per l'accesso all'istruzione superiore.

“Il Grundgesetz, vale a dire la costituzione tedesca, specifica che l'istruzione è una competenza dei Länder, ognuno dei quali è autonomo nell'adozione delle proprie leggi. Il governo federale dispone tuttavia di prerogative in materia di sostegno finanziario agli alunni e agli studenti, di protezione giuridica per gli studenti per corrispondenza e di regolamentazione di talune professioni (settori legislativo, medico e paramedico).

La natura federale dell'organizzazione tedesca significa che non esiste un sistema standardizzato a livello nazionale per la convalida dell'apprendimento non formale e informale.

Fin dalla creazione nel 1969 del Externenprüfung ("esame esterno"), è stato possibile per qualsiasi candidato di sostenere l'esame finale di un corso di formazione formale senza aver frequentato il corso. Infatti, questo Externenprüfung è lo strumento principale per la convalida di esperienza professionale o personale.

La legge federale sulla valutazione delle qualifiche professionali del 2012 (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG) ha rafforzato la valutazione e il riconoscimento della formazione professionale e delle qualifiche acquisite all'estero. Questa legge è vista come un cambiamento di paradigma in quanto pone l'esperienza di lavoro come punto focale delle competenze individuali e apre le porte alla valutazione dell'apprendimento non certificato, anche se si applica solo ai titolari di qualifiche straniere.

Il Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) è il quadro nazionale delle qualifiche. Sviluppato nel 2011, mira a una valutazione unificata in Germania al fine di rendere possibili le equivalenze a livello europeo. Mira, inoltre, a valutare le capacità, conoscenze e competenze più che le materie e la durata della formazione e dovrebbe pertanto svolgere un ruolo importante nello sviluppo della convalida in Germania. Il riferimento delle competenze acquisite attraverso canali non formali e informali dovrebbe essere uno degli sviluppi futuri del DQR.”³

Per maggiori informazioni sul DQR : https://www.dqr.de/dqr/de/home/home_node.html

³ Fonte: BOUSQUET Julie, Toulouse University, “Etude sur la Validation des acquis de l’expérience en Europe”
LLL-Transversalis, FEDER Report.

Per maggiori informazioni sul riconoscimento delle qualifiche professionali straniere: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/fr/index.php> (Tradotto in 11 lingue)

- **ITALIA**

Sebbene la legislazione preveda un dispositivo di convalida delle competenze, in Italia non esiste una modalità operativa per certificare l'acquisizione di competenze professionali.

Ci sono alcune sperimentazioni e servizi in determinate regioni, ma con caratteristiche diverse.

La procedura di riconoscimento dei crediti formativi per l'accesso ai percorsi formativi è più comune e operativa.

3.5 Vivere all'estero

“Vivere all'estero” significa vivere al di fuori del proprio paese di origine per un periodo di tempo determinato o indeterminato e per uno scopo diverso dal turismo.

Trasferirsi all'estero può essere per diversi motivi:

- Lavorare in Europa o a livello internazionale
- Lavorare in un'organizzazione internazionale
- Studiare all'estero
- Lavorare come au pair all'estero
- Altre possibilità di trasferirsi all'estero

“Il portale europeo per la mobilità del lavoro (EURES) offre un'ampia gamma di informazioni sul lavoro e l'apprendimento in Europa sia per coloro che cercano lavoro che per i datori di lavoro.

"Lanciata nel 1994, EURES è una rete europea di cooperazione di servizi per l'occupazione, destinata a facilitare la libera circolazione dei lavoratori. La rete ha sempre lavorato sodo per garantire che i cittadini europei possano beneficiare delle stesse opportunità, nonostante le barriere linguistiche, le differenze culturali, le sfide burocratiche, le diverse leggi sul lavoro e la mancanza di riconoscimento dei certificati di istruzione in tutta Europa."4

Il supporto della rete EURES offre, attraverso il suo portale, indicazioni e informazioni su questioni pratiche, giuridiche e amministrative (come la ricerca di un lavoro o di una casa, il confronto delle qualifiche, i dati relativi alle diverse nazioni, regioni o settori con riferimento al mercato del lavoro europeo) e un servizio per trovare un lavoro.

Per scoprire di più sull'EURES : <https://ec.europa.eu/eures/public/fr/homepage>

⁴ Fonte: <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

- **FRANCIA**

Al fine di aiutare i giovani che desiderano trovare un lavoro all'estero, esistono centri di "mobilità internazionale" all'interno delle istituzioni francesi specializzati nell'occupazione di giovani e adulti che desiderano beneficiare del sostegno all'espatrio.

- ❖ Agenzie di collocamento

Le Pôle Emploi

L'agenzia francese Pôle Emploi assiste chi cerca un lavoro nella loro ricerca professionale. Questo servizio è disponibile per tutte le persone che desiderano trovare un lavoro. La divisione Mobilità internazionale è specializzata nel sostegno all'occupazione all'estero.

Per saperne di più: <https://www.pole-emploi.fr/international/mobilite-internationale.html>

È possibile per i cittadini francesi fare domanda anche per le istituzioni francesi all'estero come l'Istituto francese, il Campus Francia o l'Alliance française per beneficiare di un'esperienza di espatrio professionale.

Per saperne di più: <https://www.fondation-alliancefr.org/>

3.6 Accesso al lavoro nella pubblica amministrazione

- **FRANCIA**

In Francia esistono tre servizi pubblici: la pubblica amministrazione statale, la pubblica amministrazione territoriale (comuni, dipartimenti, regioni) e la pubblica amministrazione ospedaliera. I dipendenti statali, i dipendenti a contratto e, in alcuni casi, i lavoratori temporanei svolgono le loro funzioni nell'ambito di una missione di servizio pubblico.

Termini e condizioni: In linea di principio, i posti di lavoro nella pubblica amministrazione sono accessibili attraverso un concorso, che garantisce pari opportunità. Per i posti di primo livello, esiste una procedura di assunzione diretta senza concorso.

Nota: L'assunzione all'Assemblea Nazionale, al Senato, alla Banca di Francia, alle organizzazioni sociali e alle grandi imprese pubbliche (RATP, SNCF, EDF-GDF) è responsabilità diretta di tali organismi.

Chi può accedere a questa offerta di sostegno (gruppo obiettivo): cittadini francesi o europei con o senza diploma (a seconda della categoria di lavoro)

- **CIPRO**

A Cipro ci sono 2 servizi pubblici: *la pubblica amministrazione statale e la pubblica amministrazione comunale*. Gli agenti statali svolgono le loro funzioni nell'ambito della missione di servizio pubblico.

I dipendenti del comune svolgono le loro funzioni nell'ambito della missione del comune.

Per ottenere un lavoro in qualsiasi servizio pubblico o servizio comunale di solito è necessario compilare una domanda, sostenere uno o più esami a seconda della posizione di lavoro. Se superi gli esami ti inviteranno per un colloquio.

• **GERMANIA**

«Un lavoro nel servizio pubblico può essere come dipendente pubblico, dipendente o lavoratore in comuni, stati federali, distretti e comunità, autorità federali o statali, il governo federale o altri datori di lavoro in base al diritto pubblico. Nella sola amministrazione federale, vi sono più di 80 professioni di formazione in una vasta gamma di settori. Le autorità federali forniscono formazione in un totale di oltre 130 professioni di formazione riconosciute dallo Stato. Oltre alle occupazioni di formazione riconosciute dallo Stato, la funzione pubblica offre circa 30 corsi di formazione per diverse carriere nella pubblica amministrazione. »⁵

• **ITALY**

Le persone che vogliono lavorare nelle istituzioni italiane devono superare un concorso.

Ci sono alcune eccezioni alle leggi che regolano l'occupazione nella pubblica amministrazione. Esse riguardano il diritto dei disabili o delle persone appartenenti a categorie protette (L. 68/99) e le contributi speciali a favore dei lavoratori pubblici e dei cittadini vittime del dovere di terrorismo (L. 466/80).

I concorsi pubblici sono di diverso tipo: i candidati vengono assunti dopo aver superato uno o più esami (esami scritti, orali e, talvolta, esami basati su risposte brevi o test).

Concorso pubblico basato sulle qualifiche: in questo caso non si deve partecipare ad alcuna selezione pubblica, ma semplicemente presentare le qualifiche elencate nel bando; sulla base di tali qualifiche viene elaborata una graduatoria che stabilisce l'ordine di assunzione. Per qualifiche si intendono di solito diplomi, lauree, specializzazioni, esperienze lavorative, pubblicazioni...

Concorsi pubblici basati su titoli ed esami: in questo caso la selezione dei candidati si basa su entrambi i criteri precedentemente esposti. Così, nella redazione della graduatoria finale vengono presi in considerazione sia i risultati degli esami che le qualifiche possedute dai candidati e la loro valutazione.

Per partecipare a un concorso pubblico, alla data di scadenza per la presentazione della domanda sono necessari alcuni requisiti generali:

- cittadinanza italiana o europea;
- età non inferiore a 18 anni;
- idoneità fisica per l'assunzione;
- non essere mai stati licenziati dalla pubblica amministrazione;
- nessuna precedente condanna penale o processo penale in corso che impedisca il rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione;
- essere conformi alle leggi in materia di obblighi militari;

⁵ Fonte: <https://www.oeffentlicherdienst.de/index.php/berufe>

- godere dei pieni diritti di cittadino.

Alcuni requisiti specifici si uniscono a questi requisiti generali. Essi sono di volta in volta diversi sulla base della posizione per la quale è pubblicato il concorso. I requisiti specifici possono riguardare diplomi, lauree, esperienze di lavoro, pubblicazioni, ecc.

3.7 Istruzione formale

I programmi di istruzione e formazione professionale fanno parte del sistema di istruzione formale. La formazione formale viene impartita negli istituti di istruzione nel quadro di programmi di studio. L'istruzione formale si riferisce al sistema educativo strutturato.

L'istruzione è destinata ad essere universale con una continuità di scopo. È cronologicamente graduata, a tempo pieno e composta da una varietà di programmi e istituzioni di formazione tecnica e professionale. I programmi di istruzione formale di solito terminano con un esame e il rilascio di una qualifica o diploma ufficialmente riconosciuto.

- **FRANCIA**

- ❖ Studi post-laurea

In Francia, le persone che desiderano proseguire gli studi superiori dopo il Baccalauréat hanno diverse possibilità di continuare gli studi.

Ci sono:

- ❖ Università (Licenza in 3 anni, Master in 2 anni, Dottorato da 3 a 5 anni)

L'università fornisce una formazione generale e professionale. Prepara anche gli studenti per le carriere nel settore sanitario. È possibile studiare in corsi "sandwich" (*che alternano lo studio a periodi di pratica, N.d.T.*).

- ❖ Grandes écoles (BAC +5)

Le Grandes écoles, specializzate in ingegneria, commercio, arti applicate, studi politici e le écoles normales supérieures che permettono agli studenti di studiare in diversi campi.

Spesso è necessario superare un concorso per accedere a una Grande école.

- ❖ Brevets de Technicien Supérieur (2 anni)

I BTS fornisce un insegnamento specializzato e ci sono più di 88 specializzazioni. Il ritmo di lavoro è abbastanza veloce.

Per saperne di più sul sistema educativo francese: <https://www.education.gouv.fr/> e <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr>

Per saperne di più su come studiare in Francia come studente straniero: <https://pastel.diplomatie.gouv.fr/etudesenfrance/dyn/public/authentification/login.html> e <https://www.campusfrance.org/fr/candidature-procedure-etudes-en-france>

❖ Programma di formazione lavoro/studio

Il contratto di apprendistato e il contratto di formazione professionale consentono di seguire un corso di formazione (BTS, Licenza, Master per esempio) su un corso “sandwich”. Lavori e studi allo stesso tempo.

Due contratti possono essere presi in considerazione per un programma di studio di lavoro in Francia:

Il contratto di apprendistato

“Chi ha i requisiti?

Giovani di età compresa tra i 16 e i 25 anni;

Alcuni gruppi possono accedere all'apprendistato dopo i 25 anni (apprendisti che si preparano per un diploma o una qualifica superiore a quella ottenuta, lavoratori disabili > maggiori informazioni sul contratto di apprendistato adattato, persone con un progetto per creare o acquisire un'impresa che richiede il diploma o la qualifica in questione);

I giovani che hanno completato il primo ciclo di istruzione secondaria (fine del terzo anno) possono essere iscritti a un apprendistato, sotto lo status scolastico, in una scuola professionale o in un centro di formazione di apprendisti non appena hanno raggiunto l'età di 15 anni.

Quali datori di lavoro?

Imprese dell'artigianato, del commercio, dell'industria e dell'agricoltura, nonché imprenditori di associazioni e liberi professionisti.

Datori di lavoro nel settore pubblico non industriale e commerciale (servizi pubblici statali, locali e ospedalieri, nonché enti amministrativi pubblici).

Il contratto di professionalizzazione

Chi ha i requisiti?

Giovani dai 16 ai 25 anni;

persone in cerca di lavoro di età pari o superiore a 26 anni;

destinatari del reddito di solidarietà attiva (RSA), dell'indennità di solidarietà specifica (ASS) o dell'indennità per adulti disabili (AAH);

Beneficiari dell'assegno per genitore unico (API) nei dipartimenti e nelle comunità d'oltremare di Saint-Barthélemy, Saint-Martin e Saint-Pierre-et-Miquelon;

Persone che hanno beneficiato di un contratto sovvenzionato.

Quali datori di lavoro?

Qualsiasi datore di lavoro soggetto al finanziamento per la formazione professionale continua.

Lo Stato, le autorità locali e i loro enti amministrativi pubblici non possono stipulare un contratto di professionalizzazione.”⁶

Per saperne di più sul programma di formazione lavoro/studio:
<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>

⁶ Fonte: <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/decouvrir-lalternance>

❖ Il Diploma di Accesso agli Studi Universitari (DAEU)

"Il Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (D.A.E.U.) è una vera e propria seconda opportunità per tutti coloro che hanno abbandonato il sistema scolastico prima di ottenere il baccalauréat; è la possibilità di riprendere gli studi in un contesto molto favorevole - adeguata pedagogia, insegnanti volontari e motivati - al fine di raggiungere un livello di qualifica più elevato. La preparazione è pensata per soddisfare le esigenze di ogni individuo: la sera, durante il giorno o a distanza.

Questo diploma conferisce gli stessi diritti di quelli collegati al conseguimento del baccalauréat. In particolare, consente agli studenti di proseguire l'istruzione superiore o di sostenere esami competitivi che richiedono il diploma di baccalauréat. Questo diploma è un diploma nazionale di livello IV nella nomenclatura interministeriale dei livelli di formazione.

I candidati che hanno interrotto gli studi iniziali per almeno due anni e che soddisfano una delle seguenti condizioni possono presentare domanda:

>> avere almeno 20 anni il 1° Ottobre dell'anno in cui viene rilasciato il diploma E fornire la prova di due anni di attività professionale a tempo pieno o parziale, che danno luogo a contributi previdenziali, in quella stessa data.

I candidati disabili possono chiedere un'esenzione totale o parziale dai requisiti per l'esame. Un candidato può iscriversi al corso solo in un istituto ogni anno."

Per saperne di più sul DAEU: <https://www.daeu.fr/>

• CIPRO

A Cipro, l'istruzione obbligatoria dura dieci anni e comprende l'istruzione prescolare, l'istruzione primaria e l'istruzione secondaria inferiore al ginnasio. Dopo aver completato con successo l'istruzione secondaria inferiore, gli alunni ricevono un certificato, che è un prerequisito per l'accesso all'istruzione secondaria superiore generale e ai programmi di istruzione tecnica e professionale secondaria superiore. L'istruzione secondaria superiore dura tre anni. Offre due percorsi, l'istruzione secondaria generale superiore, che viene offerta nei licei, e l'istruzione secondaria superiore tecnica e professionale, che è offerta presso le scuole tecniche in due percorsi, il percorso teorico e il percorso pratico. L'istruzione secondaria superiore è offerta anche presso le scuole serali (istruzione secondaria superiore generale) e presso la scuola tecnica serale (istruzione tecnica secondaria superiore). Dopo aver completato con successo l'istruzione secondaria superiore e superato gli Esami Panciprioti, i laureati ricevono un certificato di uscita (Apolyterion). Lo scopo di superare gli Esami Panciprioti è duplice: ottenere il certificato di uscita ed essere accettato nelle istituzioni pubbliche di istruzione terziaria a Cipro e in Grecia.

L'istruzione e la formazione professionale iniziale sono offerte anche nel contesto del programma di apprendistato, che si rivolge agli alunni che non desiderano proseguire gli studi al livello secondario superiore al termine del terzo anno di ginnasio e che si ritirano dal sistema di istruzione formale.

Il programma è gestito congiuntamente dal Ministero dell'istruzione e della cultura e dal Ministero del lavoro e delle assicurazioni sociali. Il programma ha una durata di due anni e combina l'istruzione

generale e la formazione professionale che si svolge nelle scuole tecniche per due giorni alla settimana, con una formazione pratica nell'industria, dove gli apprendisti sono retribuiti per il loro lavoro, per tre giorni alla settimana. Dopo aver completato con successo il programma biennale offerto nell'ambito del programma di apprendistato, gli apprendisti ricevono un certificato professionale che dà loro il diritto di entrare nel mercato del lavoro come lavoratori semi-qualificati. Questo certificato professionale non è equivalente al diploma di fine studi rilasciato ai diplomati delle scuole secondarie superiori (licei o scuole tecniche). Pertanto, non dà diritto agli apprendisti di proseguire gli studi presso gli istituti di istruzione superiore e terziaria.

L'istruzione terziaria pubblica (istruzione formale) è fornita presso l'Università di Cipro, l'Università di tecnologia di Cipro e l'Università aperta di Cipro. Inoltre, ci sono quattro università private e diverse istituzioni private.

Infine, **l'Autorità per lo Sviluppo delle Risorse Umane di Cipro (istruzione formale)** approva e sovvenziona programmi di formazione iniziale plurisocietari organizzati in collaborazione con istituti di formazione, formazione iniziale a livello di impresa e formazione pratica degli alunni di alcune specializzazioni in istituti di istruzione secondaria tecnica e terziaria pubblici. Questi programmi sono rivolti a persone che hanno completato con successo l'istruzione secondaria superiore.

• GERMANIA

Informazioni stringate sulla scuola, la formazione e lo studio in Germania si possono trovare sulla piattaforma della Federal Employment Agency (BA).

<https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/schule-ausbildung-studium-in-deutschland>

• ITALIA

Per completare l'istruzione obbligatoria (dai 6 ai 14 anni) che è la stessa per tutti, il Sistema Nazionale Italiano di Istruzione comprende la Scuola Secondaria che contempla due diverse possibilità:

<i>Curriculum</i>	<i>Qualifiche e possibilità di continuare</i>
1. Scuola Superiore quinquennale per studenti dai 14 ai 19 anni che si divide in: - Licei; - Istituti Tecnici; - Istituti Professionali.	Con l'esame finale di stato gli studenti ottengono il diploma di scuola secondaria che permette loro di andare all'università o di iscriversi a percorsi di istruzione tecnica superiore e di formazione o di iscriversi a un istituto tecnico superiore.
2. Percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore di tre o quattro anni forniti dalle Regioni. Una parte importante del programma di studio (dal 25% al 50% del numero totale	Alla fine del terzo anno gli studenti ottengono una Qualifica Professionale o un Diploma Professionale con il quale è possibile iscriversi ad un percorso di istruzione tecnica superiore e di formazione.

annuo di ore) si basa sull'alternanza scuola-lavoro cioè sulle esperienze formative con le aziende.	
---	--

Dal 2015 i Percorsi di Scuola Secondaria possono essere realizzati in apprendistato di primo livello (art. 43 DLG 81/2015) a partire dall'età di 15 anni che è un rapporto di lavoro finalizzato ad ottenere le qualifiche di cui sopra attraverso l'alternanza formazione-lavoro. In realtà questa soluzione è stata realizzata in modo efficace solo nei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore e solo in alcune Regioni.

I percorsi di formazione tecnica superiore rappresentano il Sistema Duale Italiano così chiamato perché integra il mondo del lavoro e delle imprese attraverso l'alternanza scuola-lavoro o l'apprendistato di primo livello o altri modi come ad esempio l'Azienda Didattica.



CAPITOLO 4

Come aiutare i giovani ad usare i Social Media

Quest'ultimo capitolo mira ad aiutare il job coach a formare e consigliare i partecipanti alla mobilità su come utilizzare il loro social network per migliorare la loro esperienza e garantire che controllino la loro identità digitale per il proprio profilo professionale.

Oggi, l'uso dei social media è sempre più richiesto dalle aziende al fine di assumere. Il Pacchetto Mobilità mira quindi a consentire ai partecipanti di imparare a comunicare in modo efficace e professionale sulla propria mobilità.

4.1 Perché e come usare i Social Media

Oggi, molti datori di lavoro e selezionatori utilizzano i social media per condividere un'offerta di lavoro o controllare il profilo dei candidati sui social network. Pertanto, questo dovrebbe essere seriamente considerato nella strategia di ricerca di lavoro.

I social network online sono diventati un **forum essenziale per pubblicizzare le competenze, creare reti** con le persone online, **identificare opportunità di lavoro** e trasformarle in opportunità di lavoro reali.

Utilizzando i siti di social media o Internet in generale nella ricerca di un lavoro, la visibilità del profilo professionale può essere aumentata e notata da tutto il mondo. I profili online mettono in evidenza competenze ed esperienze nello spazio pubblico e offrono l'opportunità di collegarsi in rete con professionisti di tutti i settori occupazionali. Così, svolgono questo ruolo di intermediazione professionale che permette la visibilità a chi cerca lavoro e ai selezionatori per trovare i profili richiesti.

→ **La piattaforma di social media più comune per la ricerca di lavoro:**

LINKEDIN:

LinkedIn può essere uno strumento prezioso nella ricerca di un lavoro, poiché aziende, selezionatori e cacciatori di teste lo utilizzano per cercare candidati e poi contattarli direttamente. Quando si cerca attivamente un lavoro, è essenziale avere un profilo LinkedIn aggiornato. Un profilo LinkedIn è molto simile alla scrittura di un curriculum online. Tuttavia, i suoi aspetti digitali offrono altre funzionalità utili, come le note legali. Chiedete alle persone che conoscete, che si tratti del vostro manager, dei colleghi, di clienti, fornitori o amici, di scrivere alcuni commenti positivi sulle vostre competenze lavorative sul vostro profilo. Si possono dare suggerimenti sul tipo di commenti che si desidera che scrivano. LinkedIn non sostituisce un classico CV, ma è diventato molto utile, anche essenziale, per completarlo. **È una risorsa essenziale per mobilitare quando si hanno difficoltà a trovare un lavoro, come chiedere alla rete di trasmettere il messaggio, condividere il tuo CV, ecc.**

FACEBOOK:

Facebook permette agli utenti di creare un profilo personale, aggiungere altri come amici e scambiare messaggi all'interno della propria community. È inoltre possibile partecipare a gruppi, organizzare eventi e condividere foto e video.

Sebbene sia un mezzo molto informale e ampiamente utilizzato dalle persone per connettersi con amici e familiari, è sempre più utilizzato dalle organizzazioni per motivi commerciali.

Su Facebook, i confini tra personale e professionale possono essere molto sfocati. I datori di lavoro tendono a cercare gli account di Facebook dei candidati.

Assicurati di sapere sempre quali informazioni personali possono essere visualizzate e da chi. Sii consapevole che la tua immagine del profilo è visibile a tutti, anche a chi non è nella tua lista degli amici.

A tal fine, mostrare di un comportamento professionale su Facebook è importante per la propria carriera professionale in quanto ci sono reclutatori che guardano l'account Facebook di chi cerca un lavoro per assicurarsi che la sua personalità corrisponda a quella presentata sull'account di LinkedIn. Tuttavia, i vantaggi dei social network rimangono molteplici.

→ I vantaggi dell'uso dei social networks

- Essere più visibili ai selezionatori che utilizzano i social network per pubblicizzare i loro posti di lavoro e trovare candidati.
- Fare domanda per una posizione lavorativa rapidamente e facilmente.
- Costruire la tua rete e interagire con un pubblico più ampio su più social network.
- Creare un'immagine positiva mostrando testimonianze, raccomandazioni e presentazioni del proprio lavoro su reti, blog e/o siti web.
- Parlare con i selezionatori, i potenziali datori di lavoro e forse, in futuro, i cacciatori di teste durante la ricerca di un lavoro, interagendo con loro attraverso tutti i canali in tempo reale.

YOUTUBE:

Il canale **YouTube** è uno strumento che offre opportunità attraverso la facilità di editing dei video per raggiungere un pubblico giovane e più ampio. Permette attraverso le sue molteplici funzioni di fare testimonianze e sviluppare competenze come: auto-apprendimento, apprendimento dal vivo, editing video, ecc.

Inoltre, i vari video generati possono essere utilizzati anche per alimentare altri account come LinkedIn, Facebook, ecc.

Obiettivi e pubblico diversi: stessi principi

Cosa	A chi	Perché	Come	Dove
promuovere il tirocinio / attività di volontariato	Pubblico generico, persone interessate a	condividere l'esperienza e migliorare la comprensione del	foto & video testimonial	Social media del partecipante Sito web & social media

	progetti di mobilità	programma di mobilità di cui beneficia il partecipante		dell'organizzazione ospite o di invio
Condividere un'esperienza	organizzazione ospite o di invio	Per mostrare come il progetto si sta evolvendo, quali sono i benefici del sostegno fornito (finanziario e pedagogico...)	foto & video testimonial	Social media del partecipante Sito web & social media dell'organizzazione ospite o di invio
Sensibilizzare	Pubblico generico, persone interessate a progetti di mobilità, Organizzazioni locali e regionali	Aumentare la comprensione del progetto di mobilità e ispirare le persone ad iscriversi e partecipare alle attività	foto & video testimonial	Social media del partecipante Sito web & social media dell'organizzazione ospite o di invio
Promuovere il progetto dell'organizzazione ospite o di invio	Pubblico generico finanziatori locali/internazionali persone interessate a progetti di mobilità	Dimostrare la preparazione e il supporto di cui il partecipante beneficia prima, durante e dopo la mobilità al fine di garantire la qualità e l'impatto del collocamento	foto & video testimonial	Social media del partecipante Sito web & social media dell'organizzazione ospite o di invio

4.2 Come controllare l'identità digitale

→ A cosa sono interessati i datori di lavoro quando controllano i profili sui social media:

- Cenni sul l'abuso di droga o di alcool
- Fotografie discriminanti
- Capacità di comunicazione
- Dichiarazioni diffamatorie
- False dichiarazioni sulla qualifica
- Riferimenti a reati
- Argomenti di interesse
- Informazioni riservate

Come Job Coach, dobbiamo dire ai partecipanti: "Prima di pubblicare informazioni a tuo nome su Internet, dovresti chiederti se sei d'accordo sul fatto che gli amici, la famiglia o anche i datori di lavoro attuali e futuri potrebbero vederle. Se no, cambiale!!

Conoscere l'ambiente locale, la legge e la cultura

- Prima della mobilità e all'arrivo, è importante conoscere le leggi e le normative locali (diverse in ogni paese) (ad esempio: non registrare alcun video o scattare fotografie delle autorità locali)
 - Garantire il consenso ufficiale per qualsiasi ripresa fotografica o video
 - Il partecipante rappresenta sia le organizzazioni di invio che di accoglienza sia più in generale il programma di mobilità. Questo significa che ne sostiene la reputazione, i valori e le idee.
- Fai ricerche sulla cultura locale
 - Chiedi consigli e informazioni a organizzazioni di accoglienza di invio e ad altri partecipanti alla mobilità
 - Osserva, cerca di capire e non fare ipotesi

La consapevolezza del contesto culturale da parte dei partecipanti dovrebbe evitare loro qualsiasi pubblicazione sui social media che vada contro il progetto o i principi dell'organizzazione.

Consenso

Il consenso dovrebbe essere ottenuto da ogni partecipante, utilizzando un modulo di consenso, Prima di utilizzare qualsiasi materiale raccolto, è necessario assicurarsi di sapere:

1. Chi viene fotografato/filmato/intervistato?
2. Da dove proviene? Quale progetto/organizzazione, ecc.?
3. Qual è il suo ruolo?
4. Hai ottenuto il permesso/il consenso di usare le loro parole/fotografie?

È CONSENTITO

- Acquisire prove dei progressi del progetto e/o del suo impatto positivo.
- Scattare foto che mostrano le persone in azione, nell'implementazione del progetto a cui si sta lavorando.
- Concentrarsi sulla positività e la speranza, con persone sorridenti, persone attive, persone con volti felici o orgogliosi.

NON È CONSENTITO

- Fotografare qualsiasi persona o ambiente che esprima angoscia, conflitto o sofferenza.
- Non pubblicare foto che includano un messaggio politico, ad esempio su un cartello o in un graffito.
- Non pubblicare foto di alcool, cibo, ...

4.3 Raccomandazioni per migliorare la qualità e l'impatto dell'uso dei social media

Consigli utili per migliorare la qualità e l'impatto:

- Adattarsi al pubblico
- Usare un linguaggio chiaro, efficace e semplice
- Garantire l'accuratezza di ciò che si pubblica sui social media
- Fare e non fare discorsi verbali e scritti
- Evitare di mettere «mi piace» alle pubblicazioni che vanno contro il paese ospitante
- Come condurre un'intervista con un partecipante: contenuto, ambiente e strumenti da utilizzare
- Quando e come utilizzare la macchina fotografica?: Suggerimenti, consenso...
- Informare i partecipanti sui principi e sull'etica delle organizzazioni di invio e di accoglienza
- Concentrarsi su un'idea alla volta
- Non usare acronimi, scrivere il nome per intero il più spesso possibile (se il consenso è stato fornito). Se si redige un pezzo lungo, scrivere sempre il nome per intero con l'acronimo tra parentesi la prima volta che lo menzioni nel testo. (ad esempio: IFP - Formazione professionale e educativa; LTTA - Learning Teaching Training Activity)
- Non usare un lessico specifico quando si scrive per un pubblico non esperto
- Scrivere frasi brevi; questo costringerà all'uso di un linguaggio conciso
- Coinvolgere il pubblico: attrarre l'interesse del pubblico che si desidera raggiungere, affascinare.

Il modello SUCCES

Semplice: trasmettere un'idea, un messaggio, con parole semplici, una frase breve, un proverbio.

Inaspettato: Inaspettato, fuori dall'ordinario

Concreto: un'immagine che deve mostrare concretamente il messaggio che si vuole trasmettere, le azioni o le attività svolte.

Credibile: il messaggio è più credibile se viene da una persona che conosce il campo, che ha vissuto lì.

Emozioni: il pubblico deve sentire qualcosa quando legge il messaggio o quando guarda una foto, l'emozione è di solito trasmessa attraverso i volti delle persone.

Storie: le storie aiutano ad attrarre l'interesse del pubblico. Possono identificarsi con la gente e trattenerla più facilmente. Usa la loro voce con il loro consenso.

Perché fare un video ?

- Per raccontare la tua esperienza a futuri partecipanti
- Per dimostrare che la mobilità è accessibile a chiunque
- Per motivare altri ad andare all'estero
- Per promuovere i programmi di mobilità suggeriti da ADICE

Su di te

- Una piccola presentazione su di te (nome, età, programma di mobilità, paese, organizzazione ospite, durata)
- Perché hai deciso di intraprendere un apprendistato, un servizio civile o EVS?
- Come sei stato accolto dall'organizzazione ospite o dalla comunità locale?
- Quali sono le tue missioni?
- Cosa ti ha portato questa esperienza a livello professionale e personale?
- Raccomanderesti questa esperienza a chiunque desiderasse andare all'estero?

Una volta che il video sarà pronto, potrai mandarlo al mentore di ADICE tramite WeTransfer

Come fare il tuo video?

1. Per assicurarti la stabilità del tuo telefono, usa un treppiede o, se possibile, chiedi a qualcuno di filmarti
2. Trova un luogo tranquillo e luminoso (preferibilmente all'aperto)
3. Prepara le tue risposte e ripetile
4. Filma sempre in orizzontale
5. Tieni sempre 1 metro di distanza tra te e il telefono e 1,5 metri tra te e lo sfondo
6. Fai una pausa di 5 secondi fra una risposta e l'altra e non tagliare il video
7. Guarda la telecamera durante la tua presentazione e parla a voce alta
8. Poniti di fronte alla luce

Puoi trovare alcune testimonianze sul nostro canale YouTube: <https://bit.ly/2Sfh31o>

Suggerimenti per le foto:

Scegli il tuo soggetto: cosa vuoi mostrare? Su cosa vuoi concentrarti?

La regola dei terzi: si immagina che la cornice sia divisa in 9 parti utilizzando linee orizzontali e verticali, questo permette di posizionare gli elementi della foto in modo appropriato per bilanciare la foto. Questo segue il percorso naturale della vista e consente di interagire con lo spettatore più naturalmente

Utilizzare una cornice all'interno di una cornice: il cervello ama aggrapparsi agli elementi visivi, per essere guidato. Una cornice vi permetterà di sottolineare il soggetto. Es: porta, finestra, alberi, ...

Cogli l'attimo: a volte la foto perfetta non è quella che hai immaginato e non rispetta necessariamente le regole prestabilite. Quindi scatta molte foto e guardale bene prima di selezionarle.

Utilizza diversi scatti:

- Quadro generale: collocare il soggetto nel suo ambiente, in un contesto.
- Primo piano: il volto invade l'intero schermo, permettendo di catturare l'emozione della persona il più vicino possibile.

- Chiedetevi "Qual è la mia intenzione nel condividere questo post?"
- Non ritrarre te stesso come l'eroe della storia pubblicata
- Ottieni il consenso informato dalla potenziale persona ritratta nella foto che utilizzerai
- Conosci il nome e il contesto delle persone ritratte.
- Evita generalizzazioni e includi informazioni con nomi, luoghi (se non sensibili) o altri elementi sul contesto.
- Evita situazioni e luoghi sensibili e vulnerabili.
- Chiediti: "Mi sarebbe piaciuto venire ritratto nello stesso modo?"
- Sii rispettoso delle diverse culture e tradizioni ed evita gli stereotipi

Alcuni elementi chiave: testimonianze scritte per i partecipanti alla mobilità

- Nome, età, programma di mobilità e durata
- Dove? (Campo / contesto)
- Assegnazione e compiti svolti.
- Con chi hanno lavorato? Che tipo di struttura?
- Quale utenza?
- Perché sono stati coinvolti in un tale progetto?
- Qual è stata la difficoltà più grande che hanno incontrato?
- Come hanno fatto a superarla?
- Di cosa sono più orgogliosi?
- In che modo questa esperienza arricchirà i loro progetti futuri?
- Un aneddoto?
- Una parola/frase che riassume la loro esperienza di mobilità. (Verbatim)

CONTATTI

CIOFS-FP - Via di San Saba 14 - 00153 Rome - tel. 0039.06.5729911 - www.ciofs-fp.org/sympatic/
<http://sympatic.projectsgallery.eu>

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un avallo del contenuto, che riflette solo il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione europea

