



Sommario del rapporto di ricerca

Indice

Introduzione	3
Risultati della ricerca locale.....	5
Austria.....	5
Cipro	6
Repubblica Ceca	7
Finlandia.....	8
Germania.....	9
Irlanda	10
Italia	12
Regno Unito	14
Conclusioni	16

Introduzione

Lo sviluppo di servizi di orientamento per adulti, già impiegati, è di rilevante interesse.

I cambiamenti importanti avvenuti nell'organizzazione del lavoro richiedono ai lavoratori di ripensare alle loro carriere in maniera continua.

Il progetto ACUMEN mira a fornire un'ampia gamma di strumenti di formazione che sono progettati e sviluppati, con le più recenti piattaforme tecnologiche, per migliorare le abilità e le competenze di gestione della carriera degli adulti europei. Utilizzando come punto di partenza il framework CMS (Career Management Skills) sviluppato in Scozia, i partner di ACUMEN mirano a sviluppare le risorse per la gestione della carriera con l'obiettivo di supportare adulti, già impiegati o in cerca di lavoro, a identificare percorsi di sviluppo delle loro carriere.



Il Career Management Skills (CMS) Framework della Scozia è stato pubblicato a luglio del 2012 e descrive un insieme di abilità di gestione della carriera raggruppati intorno a 4 temi: il Sé (Self), i punti di forza (Strengths), gli obiettivi (Horizons) e le reti (Networks).

Il CMS scozzese rappresenta un framework di competenze che offre una definizione coerente e una descrizione delle abilità incluse in 4 temi principali:

- Sè – queste competenze consentono agli individui di sviluppare il loro senso del sé all'interno della società;
- Punti di Forza – queste competenze consentono agli individui di acquisire, costruire e ricercare forme appaganti di apprendimento e opportunità di lavoro in base ai loro punti di forza;
- Obiettivi – queste competenze consentono agli individui di visualizzare, pianificare e raggiungere le loro aspirazioni di carriera attraverso la loro vita;
- Reti -queste competenze consentono agli individui di sviluppare relazioni e reti sociali di supporto.

Considerate nel loro complesso, le competenze descrivono una serie di abilità, atteggiamenti e capacità che accompagnano le esperienze di vita di un individuo. In quanto tale, lo Scottish CMS Framework definisce e illustra chiaramente le competenze che facilitano i singoli lavoratori e quelli che sono alla ricerca di lavoro nella gestione della loro carriera e descrive come si possono acquisire e applicare queste competenze. Il team del progetto ACUMEN si baserà su questo modello per sviluppare una serie completa di strumenti e risorse che riguardano i temi sopra indicati.

Per garantire che i risultati ottenuti dal team del progetto ACUMEN siano adatti a superare le lacune esistenti, è stato sviluppato un processo di ricerca mirato e sono stati prodotti report a livello nazionale che illustrano la situazione attuale in materia di orientamento degli adulti nei rispettivi paesi. Gui-

data dall'istituto BEST, la ricerca ha incluso sia analisi documentaria e sia attività di ricerca sul campo e si è ripromessa di rispondere alle domande che seguono, che – a loro volta – indicheranno le future azioni di sviluppo del progetto.

- Per quali livelli di competenze dovrebbero essere progettate le nuove risorse tematiche nella gestione della carriera?
- Quali risorse esistenti potrebbero essere utilizzate o ri-progettate per essere utilizzate nel nuovo scenario di gestione della carriera?
- Quali sono i formati multimediali più appropriati per sviluppare le nuove risorse in modo da garantire che siano soddisfatte le preferenze dei discenti adulti e che il potenziale dell'apprendimento in rete venga utilizzato al massimo?
- Quale dovrebbe essere il modello di valutazione più appropriato per facilitare la misurazione dei risultati ottenuti a tutti i livelli?
- Quali tipi di risorse sono necessarie per favorire la formazione di educatori degli adulti, esperti dello sviluppo della forza lavoro, fornitori di servizi per l'impiego e responsabili delle risorse umane in questa nuova area di gestione della carriera?

Per rispondere a queste domande di ricerca, ogni partner di progetto ha iniziato un'attività di analisi documentale in modo da definire un profilo di tutti i supporti e servizi di orientamento alla carriera. Per convalidare i risultati della ricerca documentale, i partner hanno presentato i risultati della loro attività ad un piccolo gruppo di studio composto da professionisti qualificati ed esperti che operano nel settore della formazione professionale, del coaching e del counseling. Attraverso questi gruppi di ricerca, i partner del progetto hanno così acquisito dai professionisti del settore una conoscenza appropriata dell'attuale offerta di servizi di orientamento per adulti nei paesi di provenienza di ciascun partner.

I paragrafi che seguono forniscono una sintesi dei risultati principali dei processi di ricerca nazionali e dei report nazionali sviluppati dai partner del progetto che sono i seguenti:

- Austria
- Cipro
- Repubblica ceca
- Finlandia
- Germania
- Irlanda
- Italia
- Regno Unito

Il documento completo di tutti i report nazionali può essere consultato sul sito web del progetto: www.acumen.website.



Risultati della ricerca locale

Austria

La situazione dell'orientamento professionale in Austria si compone principalmente di un gran numero di fornitori integrati in diverse aree. Nell'ambito dell'educazione degli adulti, il Public Employment Service Austria (AMS) svolge un ruolo importante come principale erogatore di servizi correlati al mercato del lavoro a livello nazionale, regionale e locale. Di conseguenza, l'AMS occupa una posizione centrale nell'ambito della professionalizzazione del lavoro: da un lato, come intermediario di altri consulenti, dall'altro partecipando allo sviluppo di strumenti per la formazione dei consulenti.

Informazioni e orientamento nella carriera sono fornite anche da enti sociali, in particolare dalle camere di commercio nelle province e negli uffici regionali. Queste offrono molti servizi per la gestione della carriera, non solo per i propri membri (datori di lavoro e società), ai quali offrono informazioni sui corsi, ma più in generale per i giovani che cercano sedi di apprendistato e per i lavoratori che cercano istruzione e formazione, in particolare quelli forniti dal Wirtschaftsförderungsinstitut (l'istituto per la promozione economica delle Camere di commercio austriache), il più grande organismo di istruzione e formazione professionale in Austria.

Allo stato attuale in Austria, i servizi di informazione, consulenza e orientamento sono disponibili anche online attraverso varie iniziative:

- www.bibwiki.at è uno strumento professionale interorganizzativo per la gestione della conoscenza nella consulenza formativa ed è una fonte unica di informazioni. È un wiki, che viene redatto, mantenuto e utilizzato da consulenti di diverse istituzioni e in diversi ambiti professionali.
- www.erwachsenenbildung.at è un portale informativo per gli insegnanti e gli studenti in educazione degli adulti e pubblica quotidianamente nuovi documenti e annunci. I redattori forniscono informazioni a coloro che sono interessati e che provengono dal settore educativo. Queste informazioni riguardano i sistemi informativi, la professione, le sovvenzioni, le fondazioni e altre questioni tecniche che riguardano l'educazione degli adulti.
- www.bib-atlas.at è un atlante per gli annunci di offerte nell'orientamento in Austria come organizzazioni in cui le regioni forniscono orientamento e consulenza a mirati gruppi target. I dati vengono inseriti e gestiti dai fornitori stessi.
- www.bildungsberatung-online.at offre una guida online e quindi consente maggiore dinamicità nel processo di orientamento.

In Austria, attraverso importanti modifiche nelle strutture lavorative e nelle condizioni sociali, le forze lavoro sono sempre più costrette ad aggiornarsi costantemente e a valutare i propri percorsi di carriera. La fornitura di servizi di consulenza classica di carriera a scuola o in istituti può ancora essere importante, ma è sempre meno adatta a soddisfare le esigenze degli adulti nel mercato del lavoro.

Questo porta alla necessità di utilizzare i servizi di gestione della carriera in base ai tempi e alle esigenze dell'individuo. L'auto-iniziativa e l'auto-organizzazione svolgono un ruolo cruciale, perché senza queste competenze tale condizione di indipendenza non sarebbe possibile. Il mondo sta cambiando e l'individuo deve far fronte a questi cambiamenti non con paura e passività, ma con l'acquisizione di una serie di competenze chiave, con le quali è possibile ottenere la flessibilità necessaria.

Queste competenze chiave possono essere inglobate nelle CMS (Career Management Skills), dato che possono essere utilizzate per identificare le competenze utili esistenti, per impostare nuovi obiettivi di apprendimento e per migliorare l'occupabilità e l'inclusione sociale. Tuttavia, l'apprendimento delle CMS non è un'attività che si esaurisce in una sola volta. È il costante lavoro su e con queste abilità che porta un reale beneficio. Identificare le opportunità, migliorare le competenze, aumentare il valore personale nel mercato del lavoro, individuare potenziali di sviluppo sul posto di lavoro o essere in grado di prendere decisioni di carriera importanti sono solo alcuni degli aspetti associati allo sviluppo di CMS.

Per essere in grado di offrire una vasta gamma di materiali didattici e di raggiungere l'utenza, è necessario utilizzare la tecnologia digitale moderna. In particolare, i dispositivi mobili svolgono un ruolo importante in questo contesto. Allo stesso modo, devono essere presi in considerazione il monitoraggio e la valutazione delle CMS ovvero il progresso dell'apprendimento. Potrebbe essere utile raccogliere alcuni esempi di best practices di ciascun paese relativi a questi aspetti di consulenza educativa e di orientamento professionale. Da questi potrebbero derivare spunti ulteriori di riflessione.

L'orientamento in materia di educazione degli adulti e di istruzione e formazione professionale è offerta principalmente agli adulti di età superiore ai 18 anni attraverso organizzazioni pubbliche e private. Dalle attività di ricerca documentale e l'indagine sul campo è emerso che nel settore dell'istruzione professionale i servizi di carriera sono principalmente disponibili per gli individui che frequentano scuole serali. Questi individui di solito hanno abbandonato i percorsi di istruzione tradizionale e tornano a scuola per acquisire nuove competenze e ottenere il diploma di scuola superiore o professionale. I servizi forniti alla carriera per questo gruppo sono solitamente parte dei servizi della scuola o dell'istituto per il proseguimento degli studi.

L'apprendimento degli adulti a Cipro viene offerto agli adulti di qualsiasi fascia di età attraverso i centri di formazione per adulti, le organizzazioni private, gli enti pubblici, il Ministero dell'Istruzione e della Cultura e programmi sostenuti da HRDA e dal Ministero del diritto del lavoro, dal welfare e dall'assicurazione sociale.

I centri di formazione per adulti offrono corsi di lingua e corsi per lo sviluppo sociale, finanziario, personale e culturale. Tuttavia, in questi centri non sono previsti corsi per la gestione della carriera né servizi di supporto professionale. Pertanto, è necessario sviluppare e adattare nuovi curricula che affrontino la gestione della carriera all'interno dei corsi esistenti e / o di quelli in via di sviluppo. Inoltre, i servizi di supporto alla carriera potrebbero essere erogati attraverso i centri di formazione.

Alcune organizzazioni private stanno realizzando progetti con il sostegno di programmi di finanziamento locali ed europei allo scopo di offrire istruzione e formazione ad individui appartenenti a gruppi vulnerabili. Queste organizzazioni spesso forniscono anche supporto alla gestione della carriera per questi individui. Tuttavia, i servizi sono disponibili solo durante il periodo di finanziamento (di solito 1-3 anni) e il numero di organizzazioni che forniscono questi servizi non è sufficiente per il numero di persone che vorrebbero utilizzare i loro servizi. Il gruppo di ricerca locale ha suggerito che le risorse sviluppate durante il periodo di finanziamento dovrebbero essere disponibili online.

Negli ultimi anni, sono stati compiuti molti sforzi da parte del governo per l'occupazione di individui appartenenti a gruppi vulnerabili. Il Ministero del Lavoro, della Salute e dell'Assicurazione sociale stanno attuando programmi di occupazione rivolti a soggetti vulnerabili. Tuttavia, la maggior parte dei programmi non prevede opportunità di istruzione e formazione per gli individui che partecipano a questi programmi. Il gruppo di ricerca locale ha suggerito che questi programmi dovrebbero essere integrati nei servizi di formazione e orientamento alla carriera.

L'Associazione per lo sviluppo delle risorse umane di Cipro (HRDA) sostiene sia le risorse umane sia le imprese, attuando una serie di regimi di lavoro e fornendo programmi per sovvenzionare società, organizzazioni private e pubbliche, università e college. Queste attività includono la formazione delle competenze di gestione della carriera.

Nel settore privato, le agenzie di consulenza e di reclutamento stanno fornendo servizi a coloro che sono alla ricerca di occupazione e ai datori di lavoro, tra cui consulenza, formazione e servizi di orientamento professionale. Il Consiglio per i Giovani di Cipro, in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e della Cultura, offre ai giovani di età inferiore ai 35 anni servizi di consulenza per la gestione della carriera. Anche attraverso la rete EURES, Cipro sta fornendo servizi di supporto alla carriera e opportunità di lavoro ai soggetti interessati. Dopo un'analisi dei principali risultati della ricerca e dei feedback ricevuti dal gruppo locale, sono state elaborate le seguenti indicazioni.

1. Le competenze di gestione della carriera potrebbero essere acquisite sul posto di lavoro ma anche attraverso corsi di formazione e mediante interazioni all'interno del contesto. Per tale ragione, è importante che i corsi siano strutturati in modo da riflettere le esperienze di ciascun individuo. Le risorse da sviluppare dovrebbero includere test per valutare le conoscenze, gli stili di apprendimento e le competenze. Pertanto, le aree tematiche dovrebbero essere progettate in modo da aiutare ciascun individuo a valutare le proprie competenze e progredire rispetto al proprio livello di conoscenza.
2. Le società di consulenza, gli istituti privati e le agenzie di assunzione di personale hanno sviluppato risorse nel campo della gestione della carriera e della consulenza professionale. Molte di queste risorse sono protette da copyright dalle aziende private e non sono fruibili per il grande pubblico. Ci sono alcune risorse disponibili in Grecia aperte al pubblico ma non possono essere riadattate ai fini del progetto ACUMEN. Tuttavia, queste risorse potrebbero essere utilizzate come strumenti guida o fonti di ricerca per lo sviluppo delle risorse del progetto ACUMEN mirate allo sviluppo delle carriere.

3. Il processo di valutazione dovrebbe essere allineato con i metodi di insegnamento ed essere utilizzato per fornire feedback sia allo studente che al docente. Per ciascuna area tematica, è necessario stabilire un insieme chiaro di scopi e obiettivi per aiutare lo studente e il docente a valutare se hanno raggiunto i loro scopi e obiettivi.
4. Il curriculum potrebbe essere suddiviso in moduli e potrebbe seguire un approccio formativo autoregolato. Ogni capitolo potrebbe includere una combinazione di esercizi scritti (saggi, esercizi brevi e casi di studio) e test.
5. Per agevolare la formazione efficace di educatori degli adulti, coach (sia career sia job coach), fornitori di servizi per l'impiego e responsabili delle risorse umane, sono necessarie risorse didattiche che possano sostenere questo gruppo di destinatari nel loro nuovo ruolo di sviluppo di abilità e competenze per gestione delle carriere: a) Riunioni di gruppo di lavoro, b) Corsi di formazione dei formatori, c) Hub online con risorse di formazione, d) Forum online, e) Directory dei servizi e dei materiali disponibili

Nel complesso, i servizi di orientamento disponibili a Cipro per favorire gli individui nella gestione delle loro carriere sono limitati. La crisi finanziaria e il cambiamento globale nel settore dell'occupazione hanno colpito persone provenienti da una serie di categorie, tra cui gruppi vulnerabili e soggetti con lunghe carriere. Mentre ci sono sforzi per includere questi gruppi sul mercato del lavoro, la disponibilità di servizi di orientamento per sostenere la loro carriera è limitata a società private e a programmi governativi di breve durata. In conclusione, i nuovi scenari di gestione della carriera dovrebbero contribuire alla sostenibilità degli sforzi esistenti, introducendo anche programmi e schemi supplementari.

Repubblica Ceca

I servizi di orientamento e consulenza nella Repubblica Ceca sono erogati secondo due linee, ciascuna delle quali ha una serie di istituzioni di supporto altamente specializzate. Il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali, attraverso i suoi uffici del lavoro si occupa principalmente delle scelte legate alla carriera, alle transizioni e alle nuove occupazioni. Il Ministero della Pubblica Istruzione, della Gioventù e dello Sport si occupa principalmente di orientamento e di consulenza nelle scuole.

La professionalità sembra essere forte in tutte le istituzioni; un risultato che può essere dovuto a questa specializzazione.

L'interoperabilità dei servizi di orientamento in materia di istruzione e di occupazione e il loro buon funzionamento sono aspetti che recentemente hanno acquisito maggiore importanza.



Cercare di mettere insieme domanda e offerta di lavoro ha un ruolo molto importante non solo nelle vite degli individui ma nello sviluppo della società in generale.

Ci sono ampie possibilità di miglioramento nei servizi di orientamento nel settore del lavoro, in particolare per quanto riguarda le basi metodologiche a cui mancano standard chiaramente definiti. Il sistema della formazione continua dei consulenti mostra anche alcuni inconvenienti. Il sistema di consulenza potrebbe essere certamente migliorato se sostenuto da un'adeguata legislazione e da direttive omogenee sulla erogazione di tali servizi.

Sul mercato è presente una vasta gamma di informazioni, risorse di consulenza e di supporto legate alla carriera che devono essere aggiornate ed ampliate regolarmente. Al fine di fornire un approccio globale al cliente, è necessario impostare i servizi di orientamento professionale specificamente per le persone impiegate che vorrebbero cambiare la loro carriera nel mercato del lavoro ceco in rapido movimento. Questo servizio dovrebbe operare in conformità con le norme specifiche e contribuire a migliorare le opportunità dei cittadini nel mercato del lavoro e, al tempo stesso, provvedere ai bisogni dei datori di lavoro.

I nuovi servizi di orientamento stanno diventando una parte indispensabile della formazione permanente. È un dato di fatto; tuttavia, l'educazione degli adulti e l'apprendimento permanente non sono tra i punti di forza dei sistemi di istruzione in Repubblica Ceca, e lo stesso vale per molti altri paesi. Di fatto si può anche dire che nella Repubblica Ceca questo ambito della formazione è piuttosto sottovalutato e che esiste un urgente bisogno di porre rimedio alla situazione attraverso servizi di orientamento professionale.

Finlandia

La necessità di sviluppare le capacità di orientamento degli adulti è un problema ampiamente riconosciuto in Finlandia e ci sono diversi progetti a tal riguardo. Tuttavia, i progetti sembrano essere slegati l'uno dall'altro e vi è la necessità di un approccio unitario. Alcuni dei progetti in corso sono elencati in fondo a questa pagina.

I servizi di gestione della carriera sono ampiamente forniti in Finlandia. Come si evince dalla ricerca documentaria, il principale fornitore servizi per la carriera in Finlandia è il Ministero dell'Economia e del Lavoro. Offre servizi versatili in maniera gratuita. I servizi offerti dal ministero sono disponibili in tutto il paese e per tutti i cittadini. Tuttavia, il Ministero dell'Economia e del Lavoro è a volte considerato lento e burocratico. Quindi, si sono creati nuovi fornitori di servizi come i sindacati, società di selezione ed imprenditori privati che offrono servizi di orientamento professionale per adulti.



La ricerca documentaria ha dimostrato che vi è una reale necessità di un nuovo approccio di gestione della carriera negli adulti. Il nuovo approccio dovrebbe essere flessibile e disponibile a richiesta. Si deve inoltre tener conto delle diverse esigenze e delle capacità dei partecipanti. La guida e consulenza personalizzata come parte essenziale del nuovo approccio sono state fortemente sottolineate come un fattore chiave per aiutare gli adulti a imparare a identificare i loro punti di forza, gli interessi, a migliorare i punti deboli e a cercare informazioni adeguate sul mercato del lavoro e la carriera che vogliono perseguire. Il coraggio, l'attitudine al cambiamento continuo e allo sviluppo di se stessi sono considerati fattori importanti nella capacità di orientamento degli adulti. La necessità di competenze pedagogiche di alto livello nei formatori è stata sottolineata in quanto ritenuta importante nell'aiutare gli adulti ad adottare il nuovo approccio.

Molto materiale in finlandese può essere utilizzato nelle fasi avanzate del progetto. Come accade per il materiale in lingua inglese usato in Finlandia in ambito di assistenza e consulenza, la maggior parte del materiale è stato sviluppato altrove.

Il materiale considerato utile per questo progetto include esercizi per identificare i punti di forza e interessi, le informazioni sul posizionamento dei laureati nel mercato del lavoro e sulla scrittura dei CV.

Raccomandazioni

Il nuovo approccio dovrebbe preferibilmente comprendere sia la formazione in classe sia l'apprendimento in rete. La formazione in classe con la finalità di rafforzare l'interazione sociale (faccia a faccia), il lavoro di squadra e la sicurezza dei partecipanti nell'esprimere le proprie idee oralmente, tutti aspetti fondamentali nell'odierno mercato del lavoro. La formazione in classe è particolarmente importante per i soggetti con difficoltà nelle relazioni sociali. L'apprendimento in rete, d'altra parte, potrebbe aumentare l'auto-riflessione, l'auto-iniziativa e l'orientamento agli scopi. Gli esercizi a lungo termine e l'elaborazione delle riflessioni, atteggiamenti, competenze e la crescita dei partecipanti in tutti i settori menzionati potrebbero favorire lo sviluppo delle loro capacità della gestione della carriera. I siti web, le piattaforme e le applicazioni sviluppate per l'apprendimento in rete dovrebbero essere facili da utilizzare.

Germania

La ricerca documentaria ha dimostrato che l'offerta di orientamento e consulenza è principalmente disponibile per i disoccupati e per persone in cerca di un lavoro. L'Agenzia nazionale per l'occupazione e Centri per l'Impiego offrono una grande varietà di servizi per l'orientamento e per la consulenza, spesso subappaltati a terzi. Questi possono essere sia privati, sia organizzazioni no-profit. Gli operatori di orientamento nei servizi pubblici devono soddisfare i requisiti previsti dall'Agenzia nazionale per l'occupazione. Questi requisiti possono essere, per es., una laurea in pedagogia o nei servizi sociali e una comprovata esperienza lavorativa nel campo del coaching e dell'orientamento. Tuttavia, la "carriera" del consulente o del coach non è un ruolo definito in Germania e non prevede formalmente nessun tipo di requisito standard minimo o di accesso legale coerente per questo settore professionale. Lo stesso vale anche in riferimento ai liberi professionisti dell'orientamento. Indipendentemente dalla professione, dalla formazione o dal curriculum degli studi, ognuno può definirsi un coach o supervisore di carriera, ed esistono più di 300 programmi di formazione sul coaching offerti da diversi enti in Germania. Associazioni nel campo dell'orientamento professionale hanno precisato gli standard di qualità e cercato di stabilire linee guida etiche e competenze di base per la formazione, ma non sono legalmente vincolanti.

Ci sono anche alcune opportunità gratuite di orientamento per i lavoratori, ma non così tante, e molto spesso, tuttavia, i lavoratori non ne sono a conoscenza.

Tutti gli esperti coinvolti in questo dibattito arrivano alla conclusione che sia necessario non solo sostenere i disoccupati attraverso l'apprendimento e una migliore formazione, ma anche promuovere i lavoratori per rinforzarli e accompagnarli nella gestione della loro formazione e carriera. In relazione alle future sfide della nostra società, che richiedono una maggiore necessità di molteplici scelte di carriera, è evidente che una buona formazione nell'orientamento e nella carriera professionale giocherà un ruolo significativo nella soluzione di questi problemi.

Allo stesso tempo il significato di informazione in materia di istruzione, la carriera e l'occupazione su Internet stanno aumentando considerevolmente con il continuo sviluppo delle moderne tecnologie dell'informazione e della comunicazione e l'uso differente dei nuovi media. Gruppi di ricerca hanno identificato questo aspetto come punto cruciale di tutta la questione. L'ampliamento della capacità di orientamento è uno degli obiettivi del progetto. Un altro sarà quello delle competenze ICT. Sarà

necessario sviluppare la nostra piattaforma di apprendimento in modo che le persone poco qualificate siano capaci di comprendere come utilizzarla e si sentano motivati ad ampliare le proprie competenze attraverso il suo utilizzo.

Le domande degli strumenti on-line servono sia da guida per la conoscenza dello strumento, sia nella scelta per l'utilizzo delle parole che portano i partecipanti a risultati sorprendenti e inaspettati che quindi favoriscono l'integrazione di nuove prospettive nella concezione del proprio sé.

Per assicurarsi di rispondere alle esigenze di questo eterogeneo target di lavoratori poco qualificati, è importante che gli strumenti comprendano e indirizzino i partecipanti di ogni provenienza. Per quanto riguarda i questionari, ad esempio, può significare offrire versioni di livello base e avanzato per soddisfare le esigenze di tutti.

La difficoltà maggiore è che gli strumenti non possono fornire una conversazione aperta paragonabile ad una sessione di coaching "faccia a faccia", in quanto gli strumenti digitali possono offrire solo un modello di domanda binaria a cui rispondere. Al fine di garantire comunque un ambiente di apprendimento che sia paragonabile a quello "faccia a faccia", la varietà di strumenti risulta indispensabile. Per motivare i partecipanti, gli strumenti dovrebbero includere sia una componente passiva sia una attiva: il partecipante deve acquisire nuove conoscenze per guardare video, leggere fumetti o sostenere interviste. D'altra parte, lui o lei dovrebbe anche impegnarsi in una modalità creativa con i temi, ad esempio, lavorare con obiettivi, o conoscere aspetti di sé attraverso le risposte fornite a questionari o sperimentare giochi online con determinati scopi di apprendimento. Sarebbe opportuno lasciare materiale cartaceo, vale a dire qualcosa di consultabile, al termine di ogni modulo, in modo che i partecipanti abbiano un feedback che possano consultare e avere a portata di mano per allenarsi ulteriormente. Questo potrebbe essere implementato come un feedback di testo visualizzabile durante lo svolgimento o al termine della sessione per mostrare il risultato finale relativo all'auto-valutazione e al processo di apprendimento.

Gli esperti in questo campo in base alla loro esperienza sanno quanto siano importanti l'interazione "faccia a faccia" e le conversazioni e che una piattaforma digitale non può sostituire completamente questo tipo di interazione. Se ulteriori sessioni di coaching non sono possibili, gli studenti dovrebbero almeno essere motivati a discutere i loro risultati con familiari e amici per trovare sostegno nella propria rete di appartenenza.

Irlanda

Dalle nostre attività di ricerca documentaria e di indagine sul campo, abbiamo appreso che l'orientamento in materia di istruzione e formazione professionale in Irlanda si rivolge principalmente a studenti e adulti dai 18 anni in su coinvolti in iniziative di formazione professionale e programmi che in genere sono accreditati tra i livelli 1 e 6 all'interno del quadro nazionale delle qualifiche. Pertanto, gli adulti che partecipano a questi programmi possono aver abbandonato la scuola presto e ora si rivolgono all'istruzione; o, in alternativa, potrebbero desiderare di acquisire nuove abilità di una nuova professione o per sviluppare ulteriormente le loro capacità nel loro attuale settore di competenza. I servizi di orientamento per adulti che vengono forniti insieme a questi programmi di formazione professionale tendono ad essere promossi da istituti di istruzione superiore, centri di aggregazione giovanile locali o programmi di formazione più generali offerti agli adulti che hanno abbandonato presto la scuola e che ora vogliono tornare allo studio.

I servizi di orientamento a questi studenti sono erogati principalmente da un servizio di orientamento e informazione, l'"Adult Educational Guidance and Information Service" (AEGI). AEGI è un'iniziativa sostenuta dal Ministero della Pubblica Istruzione ed è gestito dal Centro Nazionale per l'Orientamento in materia di istruzione. Questa iniziativa prevede, a livello locale, la presenza di consulenti per la carriera professionale che si avvalgono dei servizi di "Adult Education Guidance and Information Services" (AEGIS), offerti in tutta l'Irlanda da 16 agenzie formative, Education and Training Boards (ETBS). In totale, la AEGI supervisiona e gestisce 40 centri di formazione per l'orientamento per adulti offerti da questi 16 ETBS (National Centre for Guidance in Education, 2016); (AONTAS - National Adult Learning Organisation, 2016); (Cavan and Monaghan Education and Training Board, 2016).

I servizi di orientamento per adulti vengono offerti anche da Meath Partnership e da organizzazioni affini attraverso un programma denominato "Social Inclusion and Community Activation Programme" (SICAP). In maniera analoga alla iniziativa AEGIS, questo servizio è indipendente, riservato e gratuito per chi cerca lavoro e per i lavoratori part-time e con impieghi precari. Attraverso questo programma, gli specialisti SICAP aiutano le persone a elaborare i loro percorsi di istruzione e formazione professionale; ad individuare e fissare obiettivi di carriera; a pianificare e implementare strategie

per la loro progressione di carriera; identificare le barriere che possono ostacolare il loro successo e individuare strategie per superare questi ostacoli; sostenere i candidati attraverso consulenza e coaching per consentire loro di raggiungere gli obiettivi prefissati. Questo servizio è offerto attraverso sia sessioni private, uno-a-uno, sia attraverso seminari che facilitano il 'ritorno al lavoro'; in genere, questi sono offerti nel corso di quattro sessioni (12 ore) e incentrati su temi come la pianificazione della carriera; la ricerca strutturata del lavoro; la stesura di CV e della lettera di presentazione; il colloquio di lavoro e coaching, e l'esplorazione della possibilità di rientrare nei percorsi formativi. Ad integrazione di questi fornitori di servizi di orientamento locali e nazionali, ci sono innumerevoli agenzie di risorse umane private, enti di reclutamento e coaching in Irlanda che offrono servizi al personale e in cerca di lavoro in termini di gestione della carriera. Questi servizi sono focalizzati sull'erogazione di servizi di orientamento e consulenza a pagamento. Essi tendono a fornire servizi più personalizzati in termini di progressione di carriera, con l'assistenza nella ricerca di lavoro e l'organizzazione della simulazione di colloqui di lavoro. Queste aziende private forniscono anche coaching per persone che si trovano di fronte ad un importante cambiamento di vita come trovare un lavoro per la prima volta, creare un'impresa o andare in pensione.

In seguito ad una analisi sui feedback ricevuti dal nostro gruppo di ricerca locale sul tema della gestione delle carriere, possono essere fatte le seguenti raccomandazioni.

1. Lo sviluppo della carriera è un processo continuo che dura per tutta la vita esperito dagli individui attraverso le interazioni con il loro ambiente, e spesso abilità e competenze possono essere apprese attraverso l'esperienza di lavoro, la formazione e anche in periodi di inoccupazione. Pertanto, il team del progetto ACUMEN riconosce che le competenze correlate, l'apprendimento e l'esperienza non procedono in modo lineare per tutta la carriera; cioè dal livello base a quello avanzato; e quindi le risorse necessarie devono essere sviluppate di conseguenza.
2. Le risorse tematiche di gestione della carriera dovrebbero essere progettate in modo tale che vi sia una progressione e che gli individui possano misurare le loro competenze e abilità ed usufruire del corso o utilizzare le risorse al livello che è più adatto a loro.
3. Molte delle risorse attualmente esistenti e disponibili nel campo della gestione della carriera sono protette da copyright dai consulenti privati e dagli enti di formazione. Questi corsi, importanti e rilevanti per il progetto ACUMEN, non sono disponibili per la ri-progettazione e il riutilizzo nello sviluppo dello scenario ACUMEN della gestione della carriera. Risorse adatte possono essere reperite su:

www.careersportal.ie; www.businessballs.com, così come risorse gratuite sono accessibili attraverso Slideshare; tuttavia può essere difficile valutare la qualità dei materiali pubblicati su Slide-share a causa della natura aperta della piattaforma.

4. Gli strumenti di valutazione inclusi nelle risorse ACUMEN dovrebbero essere progettate come strumenti per il potenziamento di attività di insegnamento e di apprendimento non soltanto per la mera valutazione.

A tal fine, la fase di valutazione dovrebbe essere allineata con gli obiettivi formativi del curriculum.

5. Alcuni metodi efficaci di valutazione includono discussioni online, dove gli studenti possono fare gruppo, applicare e migliorare le proprie abilità di risoluzione dei problemi e nel pensiero critico; brevi test alla fine dell'unità; prove più complesse, del tipo "testa la tua conoscenza", possono essere poste alla fine di ogni modulo e si focalizzeranno, per esempio, sulla definizione degli obiettivi della carriera e sulla produzione di un piano personale di gestione della carriera.
6. I test somministrati attraverso la piattaforma di e-learning di ACUMEN dovrebbero essere semplici, a risposta multipla e con la possibilità di essere corretti dagli stessi studenti in modo da poter essere utilizzati anche dopo la fine del progetto.
7. Al fine di facilitare la formazione degli educatori degli adulti, di coach per la carriera e per il lavoro, dei responsabili dei servizi per l'impiego, dei responsabili delle risorse umane, le seguenti risorse pedagogiche sono richieste per supportare questo gruppo di riferimento per sviluppare abilità e competenze nella gestione della carriera dei loro clienti.
 - Un programma di formazione dei formatori o di accesso ai nuovi materiali del corso; formazione basata sulla resilienza finalizzata ad aiutare i clienti a fronteggiare e superare le sfide; archivi online di risorse basate su scenari; casi di studio, curricula, materiali per l'apprendimento per coach del lavoro, piattaforme online per indirizzare i clienti; forum per mettere in contatto altri educatori degli adulti/coach/servizi per l'impiego; elenchi di servizi locali; materiali per la formazione di specifiche abilità volti a promuovere lo sviluppo di competenze e a facilitare

abilità chiave in persone che cercano lavoro e altri clienti.

8. Nel revisionare la Matrice degli Obiettivi del modello di CMS scozzese, il gruppo di lavoro irlandese ha contribuito a fornire il seguente ulteriore obiettivo: "essere migliori nel promuovere e comunicare le proprie abilità, i propri talenti e a sviluppare reti volte alla costruzione di contatti e connessioni sul posto di lavoro".

Italia

La ricerca documentaria ci ha mostrato che in Italia le offerte di orientamento e consulenza sono molto variegata e non standardizzate.

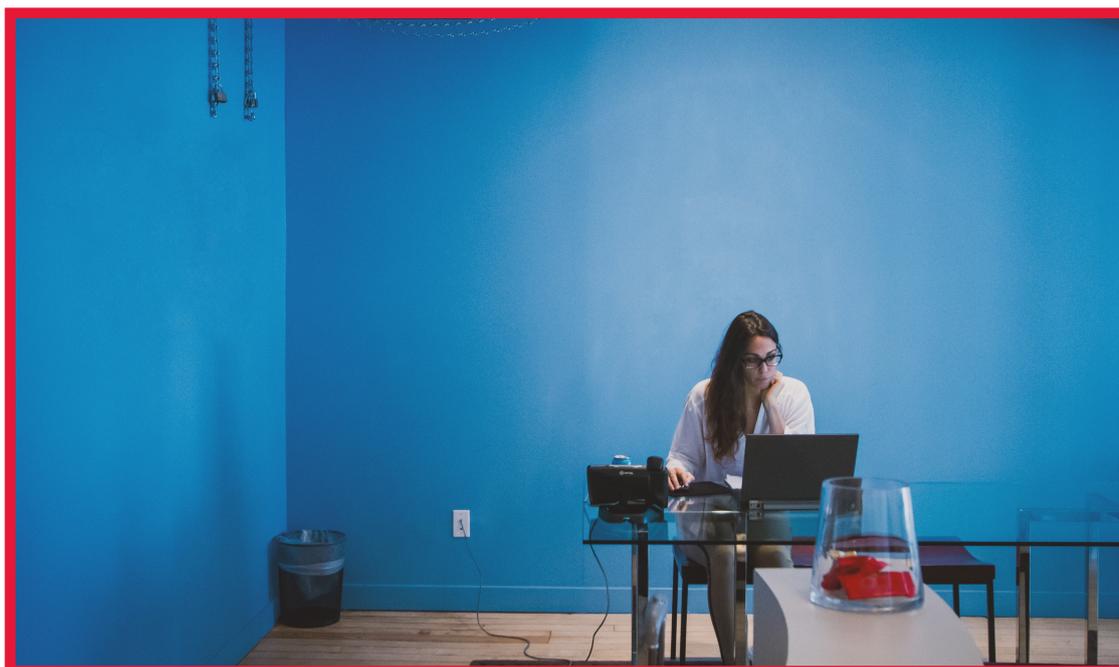
Secondo l'ISFOL (2011), i centri registrati (la maggior parte) che hanno dichiarato di portare avanti attività di assistenza rappresentano:

- 80% delle aziende;
- 57% del sistema di formazione professionale;
- 96% dei centri per l'orientamento e per l'impiego;
- 80% del sistema educativo;
- 99% delle università e dell'alta formazione.

Le abilità di gestione della carriera e la formazione e l'orientamento professionale sono stati formalmente definiti e disciplinati nelle Linee Guida Nazionali per l'istruzione permanente nel 2013. Non esiste attualmente un modello nazionale per l'orientamento alle carriere simile a quello scozzese. Le funzioni di orientamento professionale possono essere divise tra i distretti scolastici (orientamento educativo) e regionali (orientamento professionale). La presenza di target specifici ha anche creato la necessità di centri di informazione ad hoc (per le donne, immigrati, ecc ...).

Dopo la riforma della Costituzione italiana che nel 2001 ha dato maggiore autonomia alle Regioni, il governo centrale deve essere d'accordo con le Regioni sul quadro generale in base al quale viene erogato l'orientamento professionale. Le Province sono responsabili per la gestione dei servizi di orientamento per gli adulti e giovani dai 14 ai 18 anni che non lavorano né studiano, mentre l'orientamento professionale per gli studenti è affidata a scuole e università.

Oltre alle attività svolte nelle scuole secondarie (orientamento volto a rafforzare la conoscenza delle proprie potenzialità e orientamento informativo inerente l'offerta formativa a disposizione e le sue connessioni con il mercato del lavoro) e nelle Università (finalizzate a supportare gli studenti universitari nella scelta della loro formazione percorso di specializzazione o nella comprensione delle dinamiche del mercato del lavoro e delle relative opportunità lavorative), si illustreranno brevemente alcune iniziative in materia di orientamento AE (per quanto riguarda sia i disoccupati sia i normali



servizi di gestione della carriera).

I principali servizi offerti sono: colloqui di orientamento, bilanci di competenza, assistenza durante la ricerca di lavoro, assistenza durante l'inserimento lavorativo.

L'orientamento professionale e scolastico per adulti e NEET è fornito da Associazioni di imprese, Registri professionali, Enti bilaterali delle parti sociali coinvolte in diversi settori, Enti privati che operano nel settore sociale, Agenzie di lavoro interinale, etc.

Una nuova iniziativa è rappresentata dal servizio "Informagiovani", fornito da Comuni e Province, insieme con Associazioni, Agenzie ed enti privati che operano nel settore sociale.

Il profilo professionale dell'operatore di orientamento non è ufficialmente riconosciuto in Italia. Le persone che lavorano in questo campo hanno diversi background (Economia, Giurisprudenza, Psicologia, Scienze Politiche e Scienze della Formazione) e ruoli diversi (educatori degli adulti, esperti di sviluppo della forza lavoro, fornitori di servizi per l'impiego, responsabili delle risorse umane). È per questo che abbiamo pensato di coinvolgere nella ricerca sul campo tutti questi tipi di professionisti.

Il gruppo di ricerca italiano ha espresso pieno apprezzamento per il progetto e ha convenuto che le nuove risorse tematiche di gestione della carriera dovrebbero essere progettate per diversi livelli. I partecipanti hanno osservato che le competenze di gestione della carriera sono estremamente utili e preziose sia per chi lavora che per coloro che sono in procinto di entrare nel mercato del lavoro. Tali competenze, tuttavia, sono importanti in tutte le fasi e le differenze tra diverse fasi della propria vita lavorativa dovrebbero essere considerate quando si pensa ai diversi livelli di abilità: prima di iniziare a lavorare; dall'educazione al lavoro; in attività lavorativa; quando non si lavora; in preparazione per l'abbandono o la riduzione dell'attività lavorativa. L'idea di livelli offre anche la possibilità di aiutare a valutare l'efficacia degli interventi volti al miglioramento delle competenze di gestione della carriera. Uno dei partecipanti ha suggerito che potremmo immaginare i livelli di abilità lungo un continuum, dove il livello base è rappresentato dalla consapevolezza delle proprie competenze e capacità, il livello intermedio è rappresentato dall'autonomia e la proattività è il livello più alto.

Gli esperti hanno indicato e descritto diverse raccolte di risorse online che potrebbero essere utilizzate o ri-progettate per il nuovo scenario di gestione della carriera.

Secondo i partecipanti, i formati multimediali più appropriati sono sicuramente brevi video, tutorial e testimonianze di persone che hanno avuto successo nella gestione della loro carriera.

Essi potrebbero fornire esempi motivanti. Inoltre, potrebbero aiutare le persone, in particolare studenti adulti, a riflettere sulle proprie capacità e sui diversi aspetti della gestione della carriera. Giochi e strumenti di valutazione on-line sono stati menzionati anche tra gli strumenti utili per far riflettere e per apprendere i contenuti.

I partecipanti hanno elencato diverse strategie di valutazione. Queste strategie presentano vari livelli di formalità e solo alcune di loro potrebbero essere utilizzate in un programma online: l'autovalutazione attraverso test a scelta multipla o vignette che illustrano alcune situazioni tipiche di gestione della carriera; valutazione tra pari, questionari somministrati alle persone che lavorano con la persona valutata o che la conoscono a fondo; portfolio di carriera e risultati raggiunti; osservazione; interviste strutturate; incarichi o progetti in cui si possono dimostrare i risultati raggiunti a tutti i livelli.

Alcuni partecipanti hanno suggerito che la valutazione formale dà valore ai processi di CMS; tuttavia la maggior parte di loro ha dichiarato che la valutazione formale non dovrebbe essere una priorità.

Alcuni di loro hanno sottolineato che il più semplice e più efficiente in termini di costi-benefici sarebbe un'autovalutazione (guidata) sulla base di criteri oggettivi.

I partecipanti hanno anche menzionato i contenuti della formazione e dei diversi strumenti che un professionista dovrebbe usare (possedere) per aiutare i suoi clienti ad acquisire capacità di orientamento: corsi e strumenti di coaching; conoscenza di diversi strumenti e di prove di valutazione; possibilità di accedere alle informazioni riguardanti il mondo del lavoro e soprattutto per quanto riguarda il futuro sviluppo professionale.

Alcuni partecipanti hanno sottolineato che un programma di formazione specifica per i professionisti dovrebbe includere momenti di simulazione in aula di casi di studio e / o di casi reali.

I membri del gruppo di ricerca hanno discusso e validato tutti i cinque risultati di apprendimento del CMS scozzese. Essi hanno anche suggerito di includere ulteriori obiettivi di apprendimento come: la soluzione dei problemi, vale a dire la possibilità di "inquadrate" i problemi al fine di trovare una soluzione; comunicazione e trattative, vale a dire essere in grado di comunicare le proprie competenze e talenti, di negoziare e di accrescere le opportunità.

Regno Unito

Sia dalla ricerca documentaria che dalla ricerca sul campo è emerso che c'è una differenza tra il settore pubblico e privato nel Regno Unito e, inoltre, che esiste una vasta gamma di risorse di gestione della carriera di varia qualità. Alcuni programmi sono rivolti a diplomati e / o laureati e sono altamente strutturati, al fine di fornire i candidati percorsi di carriera collaudati, rodati, come nei servizi sociali e assistenziali, nonché per il NHS (servizio nazionale sanitario). Alcuni sono stati anche molto recensiti e apprezzati da esperti indipendenti.

Biblioteche, centri per l'impiego, centri per l'educazione degli adulti e di orientamento forniscono un punto di partenza utile per quegli adulti che cercano di migliorare le loro carriere, sia quando già hanno un lavoro che quando cercano di riqualificarsi in un nuovo campo o cambiare mestiere del tutto. Il governo britannico ha anche un servizio per la carriera disponibile on-line e in vari altri mezzi di comunicazione, il National Careers Service, che mira a soddisfare le necessità di tutti. Numerose altre aziende private cercano anche di soddisfare le aspettative dei candidati, ma ovviamente a pagamento.

Vi è una reale necessità nel Regno Unito per le risorse di gestione della carriera di lavoratori, qualificati o non qualificati, a basso reddito per via delle continue oscillazioni del mercato del lavoro. Il tasso di povertà nel Regno Unito è sempre in aumento e molte persone si trovano bloccati in un vicolo cieco, senza alcuna speranza di uscire da un circolo vizioso di posti di lavoro a bassa retribuzione, di mancanza di fondi da parte del governo, e di mancanza di tempo per accedere a risorse pubbliche a causa della scarsa consapevolezza su dove trovarle. Questo riguarda in ultima analisi, la produttività della nazione (Wolf, 2015). Pertanto le nuove risorse devono essere prontamente disponibili, facilmente comprensibili, brevi e accessibili per soddisfare questa popolazione in aumento.

Inoltre, vi è la necessità di risorse stabili e affidabili per tali abilità come tecniche di colloquio, simulazioni di intervista, capacità di redazione del proprio CV e della lettera di accompagnamento, formazione orientata alla resilienza, all'informatica e alle nuove tecnologie come pure al primo soccorso, la sensibilizzazione alla sicurezza sul lavoro, che copre tutti i settori e fornisce un utile contributo alla gestione della carriera e alle competenze del profilo del candidato. Inoltre, a causa della crescita del numero di start-up nel Regno Unito, la formazione commerciale di base potrebbe essere più facilmente accessibile (come scrivere un business plan, come ottenere i finanziamenti, ecc.). Risorse pubbliche per tali fini sono solo disponibili tramite biblioteche e servizi di informazione, ma non per uso individuale. In alcuni casi alcune banche possono fornire tale aiuto attraverso i loro portali web online.

Uno dei principali punti emerso dalla ricerca è che queste risorse dovrebbero essere gratuite e facilmente accessibili – in modo che datori di lavoro, responsabili delle risorse umane, consulenti profes-



sionali ecc. siano in grado di indicare ai candidati tali risorse in modo rapido e semplice. Dal momento che molte risorse esistenti sono attualmente private o protette da copyright, queste risultano di scarsa utilità per la popolazione in generale, in particolare per i lavoratori in posizioni vulnerabili scarsamente retribuiti. Tali risorse non sono accessibili neanche agli enti pubblici, incluso il consorzio ACUMEN, in modo che possano essere incorporate tra le risorse per la gestione della carriera.

Tuttavia, le risorse a disposizione del pubblico, come quelle del National Careers service britannico possono essere utilizzate come punto di inizio e di ispirazione nella progettazione di nuove risorse. Altre risorse open source possono essere sfruttate in modo simile; tuttavia, devono essere prima ben valutate in quanto presentano diversa qualità e utilità.

Pertanto, le piattaforme online sembrano una buona idea. Sono state anche sollevate questioni di disponibilità temporale, a tal riguardo sarebbe desiderabile che le risorse fossero rapidamente disponibili e utilizzabili dato l'impegno orario che il lavoro richiede giornalmente. È importante sottolineare che il valore dell'interazione faccia a faccia con i supervisori o i consulenti è stato sottolineato dalla maggioranza, dei partecipanti per cui gli strumenti online non dovrebbero impedire il contatto con persone reali, ma invece dovrebbero offrire un servizio complementare per il candidato in modo da consentirgli di studiare autonomamente e poi portare i risultati a un incontro faccia a faccia per ulteriori discussioni. In questo modo, gli strumenti online migliorano le sessioni faccia a faccia. Queste sessioni possono assumere qualsiasi formato, discussioni uno-a-uno sulla carriera, laboratori o qualsiasi cosa tra le due modalità. Analogamente, autovalutazioni potrebbero avvenire nelle stesse forme.

Le risorse tematiche di gestione della carriera dovrebbero essere modulate, per natura ed attrattività, su una vasta gamma di livelli di abilità; come la ricerca ha dimostrato, ci sono persone con diversi livelli di competenze ed esperienze nei loro campi. Piuttosto che essere accademiche, le risorse di carriera devono quindi essere mirate all'utente finale in modo appropriato al suo livello. Le risorse possono essere di natura progressiva mantenendo una fruibilità autonoma.

Le nuove risorse dovrebbero essere principalmente visive, come ad esempio brevi video (5-8 minuti) con elenchi puntati per sottolineare le idee principali al fine di agevolare l'apprendimento; essi dovrebbero essere brevi e non carichi di informazioni, ma piuttosto una sintesi di tutto ciò che è pertinente a un settore particolare - ricordando che non sono un sostituto per una vera discussione faccia a faccia, ma invece uno strumento per migliorarla. Dovrebbero essere previste la possibilità di scaricare relativi PDF con brevi schede in modo che i candidati possano rivedere i contenuti secondo i propri tempi prima di un incontro faccia a faccia; in modo simile brevi autovalutazioni online possono essere completate dai candidati prima di incontrare supervisori e consulenti. Tutti questi strumenti sono finalizzati a rendere gli incontri faccia a faccia più efficaci in modo che sia i candidati che i loro consulenti abbiano dei punti di riferimento. Ad esempio, tali strumenti possono essere utilizzati per misurare più accuratamente il livello del candidato. I test svolgono anche qui un ruolo utile al fine di valutare la conoscenza dei candidati.

Al fine di facilitare la formazione in servizio di tutte le parti coinvolte nella gestione delle carriere, si potrebbero organizzare seminari e corsi formazione speciali per introdurre i partecipanti a queste nuove risorse, ai materiali e al modo migliore per adattarli alle necessità dei loro clienti/candidati. Sarebbe necessario un portale online (ad esempio sito ACUMEN), una sorta di centro multiservizi, capace di fornire informazioni, consigli e un elenco di servizi. L'accesso a un tale portale - sia da parte dei consulenti che dei loro clienti - incrementerebbe la fiducia nella presa di decisioni circa la loro carriera. Contatti, valutazioni e feedback regolari con i candidati sono stati molto caldeggiati dal gruppo di controllo locale.

In sintesi, le nuove risorse tematiche di gestione della carriera ACUMEN dovrebbero essere ben progettate, fare ricorso a materiali pubblicamente disponibili, essere aperte, ove possibile dal Regno Unito, essere online, modulari, progressive e brevi; visive con elenchi puntati e soprattutto essere facilmente accessibili e disponibili sia per gli stessi candidati che per i loro consulenti al fine di migliorare, e non sostituire, gli incontri cruciali faccia a faccia in modo da renderli più efficienti e, auspicabilmente, più piacevoli.

Quando le risorse sono adeguate ad un particolare candidato, questo può trarre i maggiori benefici ottimizzando il proprio tempo con il consulente di riferimento. A sua volta, il lavoro dei consulenti professionali risulterà molto più facile in quanto hanno qualcosa di concreto su cui lavorare. Dal momento che la gestione delle carriere non è un fine se stesso, ma un processo continuo per tutta la vita, con le nuove risorse appropriate finalizzate al corretto livello del target di riferimento, sia il candidato che il consulente saranno in grado di pianificare e monitorare la progressione della carriera in maniera efficace per tutta la vita.

Conclusioni

I risultati della ricerca documentaria dimostrano che i servizi di gestione della carriera sono molto diverse nei paesi partecipanti (Austria, Cipro, Repubblica Ceca, Finlandia, Germania, Irlanda, Italia e Regno Unito) e l'acquisizione di competenze di gestione della carriera non è legata ad un unico fornitore. Vi è una vasta gamma di fornitori pubblici, privati e di intermediazione, che si occupano di sostegno alla carriera sotto diversi approcci e scopi. Concentrandosi su gruppi o settori specifici è, in linea di principio, una buona idea se viene offerta una vasta gamma di servizi su misura. Purtroppo, secondo i rapporti locali, l'implementazione è solo parzialmente funzionale. Questa divisione di servizi in diverse aree si traduce in un gran numero di programmi, offerte e servizi, i quali agiscono separatamente gli uni dagli altri e, quindi, non formano un quadro uniforme di supporto per la gestione della carriera. Non esiste un approccio omogeneo, ma un gran numero di fornitori, che indica una mancanza di standard di qualità.

In questo contesto, è uno sforzo importante indirizzare il progetto ACUMEN in una direzione che tenga conto dei problemi esistenti e necessità così come delle idee base non ancora attuate pienamente e da attuare con soluzioni innovative. L'obiettivo primario di questo progetto è quindi lo sviluppo di risorse online che siano facilmente accessibili e possano essere utilizzate da adulti con differenti livelli di abilità. Servizi di gestione della carriera complicati e poco usabili come quelli evidenziati dalla ricerca documentaria stremano individui non consentendo loro di sfruttarne i possibili vantaggi.

Lo sviluppo di nuovi materiali e strumenti didattici è caratterizzato da un nuovo concetto di flessibilità e disponibilità su richiesta. L'attenzione non deve essere posta su un particolare gruppo target, piuttosto dovrebbe essere promossa l'idea che tutti gli individui possano beneficiare di un processo di apprendimento permanente di sviluppo delle proprie capacità di gestione della carriera. In questo senso, ACUMEN si rivolge sia agli adulti che sono già impiegati sia a chi è in cerca di un lavoro al fine di promuovere lo sviluppo delle proprie abilità in modo continuo in un mercato del lavoro in continua evoluzione. L'emergere di nuovi percorsi di carriera e le transizioni del mercato del lavoro sono di particolare importanza in questo senso e devono essere prese in considerazione durante lo sviluppo di risorse ACUMEN. Qui l'enfasi dovrebbe essere messa sulla gestione della carriera piuttosto che sull'orientamento professionale.

I risultati della ricerca sul campo con i gruppi di controllo nei paesi partecipanti dimostrano che i futuri partecipanti ACUMEN devono essere in grado di organizzare le proprie attività e avere un certo margine di iniziativa quando utilizzeranno i materiali per l'apprendimento. Per assicurare tali obiettivi, è necessario operare sul livello specifico di ciascun individuo, il che significa che le risorse devono essere adattate ai singoli livelli e alle esigenze dei partecipanti. Un modo per affrontare questo problema è quello di dare ai partecipanti l'opportunità di valutare le proprie competenze al fine di includere la loro precedente esperienza. Quando si parla di livelli diversi, tuttavia, non si intende solo abilità e conoscenza. Gli individui si trovano in diverse fasi della loro vita. Alcuni non sono ancora entrati nel mondo del lavoro, altri sono già occupati o possono avere perso il lavoro recentemente. Le soluzioni offerte da ACUMEN devono necessariamente corrispondere alla diversità delle persone. La moderna tecnologia e nuovi media devono essere utilizzati per sviluppare gli strumenti necessari. Lo sviluppo della capacità di orientamento va di pari passo con l'ulteriore sviluppo delle tecnologie. L'uso delle tecnologie moderne offre un'opportunità ai partecipanti di espandere le loro competenze ICT utilizzando le risorse sviluppate. A questo proposito si deve tenere conto del fatto che alcuni partecipanti potrebbero avere solo competenze ICT di base o nessuna competenza e, quindi, occorre sviluppare un tutorial, in modo che non si scoraggino e la loro motivazione rimanga alta.

Un altro punto importante riguarda l'equilibrio tra contatti faccia-a-faccia con un educatore e attività on-line. Un orientamento personalizzato e la consulenza di solito sono considerati essenziali e possono aiutare a identificare i punti di forza e gli interessi personali fornendo l'opportunità di lavorare sui punti deboli. Gli strumenti sviluppati non possono e non devono sostituire questa opportunità. Tuttavia, gli strumenti devono essere molteplici e caratterizzati da varietà, ad esempio mediante l'uso di diverse risorse di apprendimento (video, casi di studio, ecc.) Risorse basate sul contatto faccia-a-faccia e online dovrebbe nella migliore delle ipotesi sostenersi a vicenda. Entrambi gli elementi possono lavorare insieme per raggiungere un obiettivo comune e non devono essere visti come entità indipendenti l'uno dall'altro. Questo principio guida, naturalmente, richiede anche alcune competenze che gli educatori devono possedere. Per questo motivo, la formazione prevista da ACUMEN assicura che i professionisti siano equipaggiati con il know-how necessario per supportare

gli individui nello sviluppo delle loro capacità di gestione della carriera. Queste competenze necessarie dovrebbero includere una comprensione globale del modello di ACUMEN e le sue risorse. Simulazioni di scenari reali in aule o laboratori potrebbero anche essere concepite al fine di acquisire esperienza pratica.

Al fine di verificare se il processo di apprendimento ha avuto successo ed i partecipanti ne hanno beneficiato, il risultato o il processo di apprendimento devono essere valutati. Il processo di valutazione dovrebbe essere legato ai metodi di apprendimento e dovrebbe fornire un feedback sia per gli adulti sia per i formatori. Per raggiungere tale fine, occorre definire obiettivi e risultati per ogni area tematica trattata devono. In questo modo è possibile determinare il successo e il potenziale di miglioramento. Il punto principale è che l'attività non si esaurisce dopo la valutazione. Si può immaginare di implementare misure che migliorino l'intero processo e lo rendano più efficace. Le valutazioni incluse dovrebbero essere mirate a rendere più proficuo l'insegnamento e l'apprendimento, piuttosto che essere viste come mero strumento di misura. Un possibile approccio per la valutazione può essere legato a discussioni online, dove i partecipanti possono connettersi con gli altri al fine di sviluppare le loro capacità e per lavorare su soluzioni per i problemi specifici. Altri metodi come quiz o compiti scritti possono essere applicati. La soluzione più semplice ed economica potrebbe essere quella dell'autovalutazione. Una combinazione di metodi, sempre nella prospettiva di un feedback mirato allo sviluppo, potrebbe essere efficace.

Sulla revisione della matrice scozzese dei risultati di apprendimento attesi in termini di CMS (Career Management skills) si può concludere che in generale tutti i paesi partecipanti hanno convalidato il modello e hanno ritenuto essenziali anche per il progetto ACUMEN le competenze specifiche definite per i quattro temi - Sè, Punti di Forza, Orizzonti e Reti. La tabella seguente riassume le principali raccomandazioni fornite dai gruppi di ricerca locale per le seguenti richieste:

- a) Accesso e utilizzo in modo efficace dell'intera gamma di prodotti e servizi di gestione della carriera in luoghi e tempi che rispondono alle esigenze degli individui;
- b) Identificare le opportunità per sviluppare gli obiettivi di apprendimento degli individui e le competenze di occupabilità e per comprendere il funzionamento del mercato del lavoro: come trovare un posto di lavoro; valutare le motivazioni alla base dei cambiamenti delle aziende e dei singoli posti di lavoro; e le competenze necessarie per la progressione di carriera;
- c) Identificare la progressione della propria posizione lavorativa;
- d) l'accesso ai servizi di cui gli individui hanno bisogno, con partner che li indirizzino o, dove opportuno, coordinano un pacchetto integrato di servizi.

Essere maggiormente in grado di prendere decisioni di carriera, gestire il cambiamento e l'incertezza attraverso la pianificazione e fare scelte sicure per se stessi

Esperti del settore provenienti dall'Irlanda indicano un ulteriore risultato di apprendimento: "Essere maggiormente in grado di promuovere e comunicare le proprie competenze e i propri talenti e sviluppare reti specifiche di carriera volte a costruire contatti e collegamenti rispetto alla propria posizione lavorativa". Mentre in Italia, altri esperti propongono come ulteriori risultati di apprendimento: "problem solving" e "comunicazione e negoziazione".

	a)	b)	c)	d)	e)
Austria	A tal fine, gli individui devono acquisire capacità autorganizzative e di iniziativa proattiva	Questo dovrebbe anche includere: l'impostazione dei propri obiettivi di apprendimento, la costruzione di prospettive future e la consapevolezza del dinamismo di un mercato del lavoro in continua evoluzione	La competenza richiesta è l'apprendimento su richiesta, la flessibilità della posizione lavorativa e l'adattamento alle esigenze dell'attuale mercato del lavoro	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni
Cipro	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni
Repubblica Ceca	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni
Finlandia	Può rappresentare una sfida in particolare per le persone con diversi tipi di disturbi neuropsicologici. L'orientamento e la consulenza personale rappresentano un supporto indispensabile	Viene richiesto un atteggiamento determinato e l'impegno a continuare a cambiare e a crescere. Anche in questo caso, l'orientamento e la consulenza personale rappresentano una necessità nel CMS	Le stesse considerazioni relative alle prime due domande sono state fatte per questa	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni
Germania	Convalidato senza raccomandazioni	Potrebbe essere difficile per alcune persone e quindi si consiglia un supporto esterno per aiutare gli individui ad ottenere questi risultati	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni
Irlanda	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni
Italia	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni
Regno Unito	L'importanza dell'interazione faccia a faccia e delle risorse libere	Non consensuale. È stata sottolineata la necessità di creare risorse di gestione della carriera sempre aggiornate e un pacchetto integrato di servizi	Convalidato senza raccomandazioni	Convalidato senza raccomandazioni	Non consensuale. Ma è stata confermata la necessità di gestire le scelte di carriera e progressione all'interno della propria posizione lavorativa e della pianificazione futura.



Project Number: 2016-1-UK01-KA204-024334



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.