

Connecting Career Counselling and Human Resource Development in Enterprises for Higher Education and Training in Practice

SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO IN PRESENZA E VIA ZOOM

Per riflettere su visioni e azioni innovative di orientamento in ambito lavorativo a vantaggio dei lavoratori di tutte le età, appartenenti a tutti i livelli di istruzione e qualifica, che si trovano ad affrontare difficoltà e rischi.

Venerdì 17 giugno - ore 15.00-18.30

Aula T2 – edificio 4

Via Venezia 14, Università degli Studi di Padova

15.00 – Saluti e introduzione

15.30 - Paola **Magnano**, Università degli Studi di Enna 'Kore'

Promuovere carriere sostenibili: Stay with us: your future for future!

16.00 - Diego **Boerchi**, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Il ruolo delle imprese nei processi di identificazione e valorizzazione delle competenze dei migranti secondo le linee guida del progetto ESPoR

17.00 - Lea **Ferrari**, Università degli Studi di Padova

Il progetto CONNECT!: panoramica

17.30 - Teresa Maria **Sgaramella**, Università degli Studi di Padova

Risultati della sperimentazione del curriculum CONNECT! e passi futuri

18.00 – Dibattito conclusivo

Partecipazione subordinata all'iscrizione: <https://forms.gle/x1gJGgyxixFjWdPa7>

Per informazioni: lea.ferrari@unipd.it

<https://connect-erasmus.eu/>

GERMANY



ITALY



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

AUSTRIA



Donau-Universität Krems
Universität für Weiterbildung

Programme: Erasmus+ KA2 – Strategic Partnerships for Higher Education
Project No.: 2019-1-DE01-KA203-005010

NETHERLANDS



GREECE



SERBIA



LITHUANIA



ASSOCIATED PARTNER



Paola Magnano - Università degli Studi di Enna 'Kore'

Promuovere carriere sostenibili: Stay with us: your future for future!

"Stay with us: your future for future!" è un percorso di orientamento, pensato per gli studenti universitari, che si propone di supportare scelte di carriera consapevoli e sostenibili attraverso metodologie di tipo quanti-qualitativo centrate sulla narrazione (Stebleton, 2010; McMahon & Watson, 2015; Nota & Soresi, 2010, 2015) delle storie e dei vissuti. Tali approcci, partendo dalla storia personale, permettono agli individui di raccontare e ricostruire la propria storia di carriera, dando spazio alle paure, alle preoccupazioni, alle barriere reali o percepite, e alle influenze, passate e presenti, a cui sono - consapevolmente o inconsapevolmente - esposti. Il percorso, della durata complessiva di circa 2 mesi, si articola in 4 incontri in presenza in setting di gruppo, intervallati da 9 attività proposte dall'orientatore, da svolgere in modalità asincrona. È stata, inoltre, prevista la possibilità, su base volontaria, di partecipare ad incontri individuali con l'orientatore. Durante gli incontri in presenza, gli studenti hanno lavorato insieme sulla costruzione di carriera attraverso attività di creazione di rete, foto-linguaggio e corporeità; inoltre hanno compilato una versione aggiornata ed integrata delle dimensioni e dei sistemi di influenze relativi alla carriera sostenibile del "My system of career influences" (MSCI; McMahon, Watson & Patton, 2013). Le attività proposte in asincrono hanno stimolato l'acquisizione di consapevolezza su: lavoro dignitoso; significato del lavoro; significato e/o risignificazione delle traiettorie di inserimento/reinserimento, transizione e sviluppo di carriera; autoefficacia ed efficacia collettiva; barriere reali o percepite; capacità immaginativa; risk intelligence; motivazione; speranza; sostenibilità ambientale e di carriera; senso di comunità/appartenenza e giustizia sociale; senso di agency e progettualità futura.

Diego Boerghi - Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Il ruolo delle imprese nei processi di identificazione e valorizzazione delle competenze dei migranti

La presenza dei migranti, e in particolare dei rifugiati politici, nel mercato del lavoro italiano è caratterizzata da fenomeni di criticità che li relegano in posizioni marginali e insoddisfacenti, sia per loro che per la nazione ospitante. Basse retribuzioni, discontinuità nell'attività lavorativa, incongruenza tra qualifica e occupazione sono solo alcuni degli effetti negativi più volte rilevati. Gli interventi di supporto all'inserimento lavorativo, condotti prevalentemente dal sistema dell'accoglienza, faticano a contrastare questi fenomeni. Gli operatori mancano di competenze specifiche, e sono chiamati a favorire l'inserimento lavorativo insieme a molte altre attività di accoglienza e integrazione. Gli imprenditori, inoltre, tendono ad avere una visione stereotipata del migrante. Faticano a riconoscerne motivazioni e competenze, e solo raramente colgono il valore migliorativo per le proprie organizzazioni che può essere portato da chi, in quanto elemento "innovativo e distonico", spinge a creare consapevolezza e a ridisegnare alcune dinamiche relazionali e produttive. L'intervento, a partire dall'esperienza e dalle Linee guida del progetto FAMI ESPoR, intende condividere l'urgenza di sostituire una visione dell'orientamento come intervento finalizzato a contrastare la disoccupazione con quella che aspira ad un mercato del lavoro popolato da migranti competenti, motivati e soddisfatti.

Lea Ferrari e Teresa Maria Sgaramella – Università di Padova

Il progetto CONNECT

In Europa vi sono oltre 220 milioni di dipendenti che lavorano in aziende più o meno grandi. Nel corso della vita lavorativa alle persone viene sempre più spesso richiesto di cambiare e crescere anche dal punto di vista lavorativo. L'orientamento professionale inteso come career guidance and counseling (CGC) e i servizi correlati si propongono proprio di agire a questo livello (EU Resolution 2004; 2008). Di fronte al cambiamento demografico, all'emergente digitalizzazione e individualizzazione, alla crisi economica, alla concorrenza globale e alla carenza di competenze, molte organizzazioni in Europa sono sempre più pressate dalla necessità di ricercare ma anche trattenere, a tutti i livelli, i dipendenti di talento, che sono qualificati, competenti e motivati. Allo stesso tempo i lavoratori possono sfruttare la mobilità, cercare opportunità di lavoro attraenti, stabili e orientate al futuro e necessitare di supporto per accedere alle offerte di lavoro in tutta l'Europa.

Studenti e futuri professionisti delle risorse umane, ricercatori e formatori nel settore della formazione professionale, consulenti e coach in servizi pubblici o privati svolgono un ruolo chiave di fronte alle sfide del cambiamento. Il progetto CONNECT! si propone di offrire a tutti costoro una specifica formazione nell'ambito dell'orientamento professionale e del career counseling (CGC). Benchè il progetto non possa ovviamente raggiungere tutti i 220 milioni di lavoratori, esso si propone di stimolare la generazione di azioni di orientamento professionale all'interno delle imprese. Si propone quindi di raggiungere dipendenti di tutte le età, appartenenti a tutti i livelli di istruzione e qualifica, e soprattutto coloro che si trovano ad affrontare particolari difficoltà e rischi. Sono compresi anche studenti e tirocinanti.

Il progetto partito nel 2019 ha consentito di mettere a punto un percorso di formazione e approfondimento per l'università e la formazione continua che si sonda lungo cinque tematiche principali: megatrend del mondo del lavoro, responsabilità sociale di impresa, teorie postmoderne e strumenti dell'orientamento, orientamento in ambito organizzativo, gestione del cambiamento. I tre fattori chiave che ci hanno guidato nello sviluppo del curriculum sono il risultato delle riflessioni maturate nel corso dell'analisi della letteratura e dell'approfondimento empirico svolto dai diversi partner e comprendono: 1) la necessità di sostenere la conoscenza reciproca e la cooperazione tra i professionisti e le professioniste dell'orientamento e delle risorse umane, 2) una crescente attenzione verso i gruppi di lavoratori e lavoratrici vulnerabili e 3) la possibilità di contribuire a rendere le organizzazioni maggiormente pronte ad affrontare le sfide del 21° secolo.

Nel corso della presentazioni avremo modo di illustrare i diversi passi che hanno portato allo sviluppo del curriculum e alla sua validazione. Presenteremo inoltre alcune riflessioni a margine delle sperimentazioni effettuate e rifletteremo insieme sui prossimi passi.