

Path for Career

Moving forward! **Andiamo avanti!**



Il gruppo di lavoro di Path 4 Career è stato silenzioso, ma attivo. Abbiamo approfittato della situazione senza precedenti creata dalla pandemia da Coronavirus e abbiamo lavorato duramente per creare i Capitoli teorici e i giochi interattivi del progetto di Path 4 Career. Anche se, come il resto del mondo, eravamo in lockdown, ci siamo tenuti in contatto via e-mail e Skype. Siamo felici di presentare i tre capitoli della Guida e i relativi giochi.

Guida PATH FOR CAREER

La guida del progetto P4C è divisa in 3 capitoli, ai quali sono abbinati 3 giochi sviluppati dalla partnership. Il contenuto teorico è stato sviluppato dopo un'intensa formazione di 5 giorni che si è svolta a Liverpool per il capitolo 1, a Murcia per il capitolo 2 e a Salerno per il capitolo 3.



Il primo capitolo è stato realizzato dal partner britannico, MBM, che ha preparato la parte teorica e dal partner rumeno, SEP, che ha realizzato la parte metodologica.

Capitolo 1 – Gestione attiva della carriera

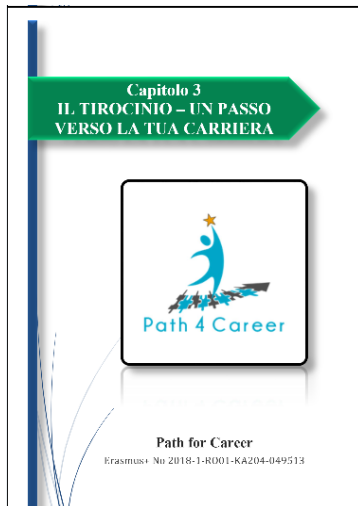
Il primo capitolo si focalizza sul miglioramento delle competenze dei formatori che si occupano di **della carriera** attraverso l'apprendimento e lo scambio di buone pratiche per una formazione di qualità. Questo capitolo sarà di supporto ai giovani laureati e a coloro già con un impiego nello **stabilizzare** il passaggio dall'istruzione formale al mercato del lavoro. I giovani laureati dovrebbero essere proattivi ed essere preparati rispetto ai requisiti e alle esigenze dei futuri datori di lavoro e le loro conoscenze, capacità, abilità e competenze dovrebbero soddisfarne le aspettative.



Il secondo capitolo è il risultato del lavoro del partner spagnolo, UCAM, che ha preparato la parte teorica e del partner rumeno, SEP, che ha realizzato la parte metodologica.

Capitolo 2 – Soft skills per il lavoro

Il capitolo 2 mostra l'importanza delle competenze trasversali quando ci si candida per un lavoro. Quando si sceglie tra due candidati apparentemente uguali, le organizzazioni attualmente considerano le "competenze trasversali" come fattore chiave discriminante. In effetti, nel rapporto Global Talent Trends di LinkedIn, il 92% dei professionisti in risorse umane ha affermato che le competenze trasversali sono ugualmente o addirittura più importanti rispetto alle competenze complesse al momento di un'assunzione. E l'89% ha affermato che quando una nuova assunzione non è proficua è a causa della mancanza di competenze trasversali fondamentali.



Il terzo capitolo è stato realizzato in collaborazione con l'organizzazione italiana ESSENIA UETP, che ha preparato la parte teorica e il coordinatore rumeno, SEP, che ha realizzato la parte metodologica.

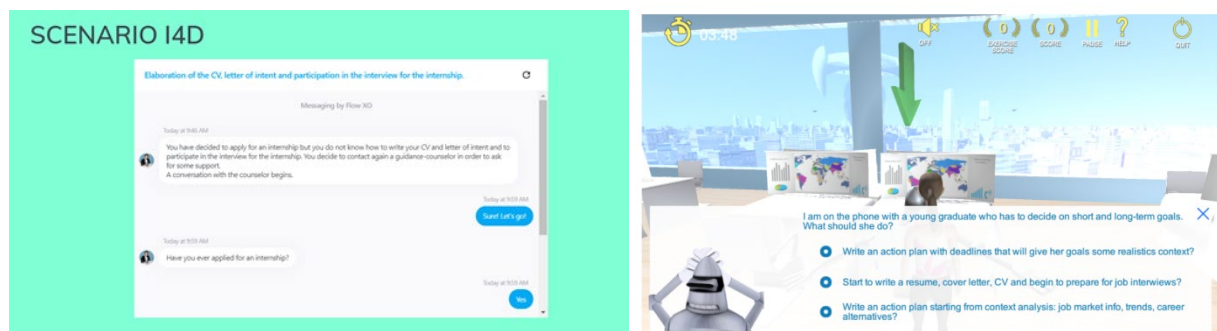
Capitolo 3- Il tirocinio: un passo verso la tua carriera

Il capitolo 3 è focalizzato sui tirocini che i giovani laureati possono intraprendere per un periodo di tempo per aumentare le loro opportunità, acquisendo esperienza pratica da includere nel loro curriculum. Questo capitolo mostra ai giovani laureati i diversi tipi di tirocinio che si possono svolgere e come candidarsi. Un tirocinio consente ai giovani laureati di ottenere un'esposizione diretta al lavoro nel mondo reale. Inoltre permette loro di sfruttare le abilità, le conoscenze e la pratica teorica che hanno imparato all'università. I tirocini offrono una bella curva di apprendimento per gli studenti con poca esperienza nel mondo professionale.



I Giochi

I tre giochi mirano a supportare la parte teorica del progetto P4C. Si concentrano su diversi scenari in cui i giovani laureati possono mettere alla prova le proprie conoscenze nella domanda di tirocinio e sui diversi scenari che potrebbero incontrare. Ogni gioco è progettato per fornire informazioni su eventuali domande o incertezze che un laureato potrebbe avere. Un esempio di ciò è lo Scenario I4D nel Gioco 1, in cui lo studente si impegna in una conversazione con un consulente che porrà domande su come il laureato sta pianificando di fare domanda per un tirocinio e fornisce suggerimenti su come migliorare la proposta. Nel Gioco 3, il partecipante si trova in un centro di pianificazione della carriera dove interagisce con robot che danno consigli ai giovani laureati. I robot sono suddivisi in quattro stanze che corrispondono a diversi argomenti.



Fase di piloting

Siamo ora entrati in una fase molto eccitante, quella in cui testiamo i giochi con neolaureati in Romania, Italia, Regno Unito, Francia, Spagna e Malta. Questa sperimentazione avverrà sotto forma di tre seminari di mezza giornata, con 15 neolaureati o lavoratori di ciascuno dei paesi partner, che vorrebbero migliorare le loro prospettive di carriera. In questo modo saranno formati 90 persone su tre importanti elementi. Sarà data priorità a coloro che hanno scarse opportunità, come coloro che incontrano barriere sociali, ostacoli culturali, rifugiati e migranti.

Scopri di più su <http://path4career.eu/>

A causa delle restrizioni sul Coronavirus in alcuni paesi partner, alcuni partner organizzeranno questi seminari online. I laboratori sono gratuiti, ma i posti sono limitati a 15 persone che soddisfano i criteri, in base all'ordine di arrivo.

Le persone interessate possono contattare:

Romania – Anca Peptan	Email: anca_peptan@yahoo.com
Italia – Giovanna Palumbo	Email: gpalumbo@esseniauetp.it
Regno Unito – Bo Maria Daskalova	Email: mbmtdcenter@gmail.com
Francia – Alexis Lacapelle	Email: a.lacapelle@interactive4d.com
Spagna - Laure Raso	Email: lraso@ucam.edu
Malta – Maryrose Francica	Email: maryrose@acrosslimits.com