

RESOURCE PACK

**Consulenti e praticanti consulenti del
lavoro del settore pubblico e privato
coinvolti in programmi di apprendistato**

**MODULO 2- Lavorare efficacemente
con gli studenti:**

“Una strada per le opportunità”



MODULO 2- Lavorare efficacemente con gli studenti:

"Una strada per le opportunità"

Autore	<i>IIS "DONATO BRAMANTE" DIRIGENTE SCOLASTICO: DANIELA CRESTINI COORDINATION: MAURO GIANIORIO STAFF: FABIO ORAZIETTI; LORENZO RISCICA; GIORGIA DUO' GRAPHIC: CLAUDIA PETROCCO</i>
---------------	---

Indice

MODULO 2: LAVORARE EFFICACEMENTE CON GLI STUDENTI: "UNA STRADA PER LE OPPORTUNITÀ" Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.

1. Obiettivo del modulo e descrizione	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
2. Valutazione iniziale dei bisogni.....	5
3. Livello EQF	7
4. Contenuto dell'apprendimento	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Unità 1- Come fornire un orientamento professionale imparziale.....	8
1.1 Realizzare un intervento di orientamento corretto e utile.....	9
1.2 Valutazione finale complessiva dell'unità.....	10
Unità 2: - Come aiutare i giovani a fare scelte realistiche e soddisfacenti.....	14
2.1 Fasi per lo studente di orientamento ...	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
2.2 Life Career Development (LCD).....	16
2.3 Life Career Assessment (LCA).....	20
2.4 Parametri metodologici qualitativi / quantitativi.....	20
2.5 Valutazione finale complessiva dell'unità	20
Unit 3- Competenze interculturali	23
3.1 Un passo avanti nel percorso di "cittadinanza".....	24
3.2 Processi di integrazione	26
3.3 Modello di orientamento/formazione per la migrazione.....	28
3.4 Valutazione finale complessiva dell'unità	29
Unità 4: come assicurare attività di supporto e follow-up per i datori di lavoro e i giovani.....	31
4.1 Il processo di valutazione.....	32
4.2 Il percorso di autovalutazione	32
4.3 Valutazione finale complessiva dell'unità	33
Valutazione finale del modulo	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Allegati.....	38
Unità 1	38
Attività 1 - Ricezione e presentazione dell'intervento.....	38
Allegato A – Il mio nome.....	38
Allegato B – Cosa faccio nel mio tempo libero	40
Allegato C – Nel mio futuro	41
Attività 2- Interessi personali che possono essere utilizzati per la scelta	42
Allegato A - "L'albero dei miei interessi”	42

Allegato B - "Mi piacerebbe farlo, non lo farei mai"	42
Allegato C - "Scheda del progetto ipotetico di scelta"	46
UNITA' 2.....	50
Attività I - Valori e rappresentazioni sociali, formative e lavorative.....	50
Allegato A - I tre scrigni.....	50
Allegato B - Valori legati al lavoro	51
Allegato C - "Gli anti-valori"	52
Allegato D - "Immagini di lavoro, scuola / formazione"	54
ATTIVITÀ 2 - Competenze individuali.....	54
Allegato A - "La storia della mia vita: schede matrici"	55
Allegato B - "Analisi delle risorse personali: competenze trasversali"	55
Allegato C - "Dall'esperienza alle competenze"	57
Unità 3	58
ATTIVITÀ I - Tipologie di "casi" Accoglienza e ricostruzione/valore delle singole "storie"	58
Allegato A - Principali tipi di utilizzo dei casi e scopi	58
ATTIVITÀ 2 - Tipi di "casi": percorsi di azione e intervento	59
Allegato A - Percorso di intervento.....	60
UNITA' 4.....	60
ATTIVITÀ I - Rielaborazione e sintesi dell'esperienza vissuta.....	61
Allegato A - "Sto iniziando a valutare"	61
Allegato B - "Idee sul ruolo professionale"	61
Allegato C- "Il mio progetto"	62
Attività 2- Follow up e percorso personale	63
Allegato A- Lettura della tua esperienza di formazione.....	63
Allegato B- "Il mio progetto e il mio piano d'azione"	64
Riferimenti	65

MODULO 2- Lavorare efficacemente con gli studenti:

"Una strada per le opportunità"

I. Obiettivo del modulo e descrizione

Il modulo si propone di sostenere e implementare i sistemi educativo-formativi in termini di orientamento, con la consapevolezza che oggi ciò comporta la riformulazione e l'adozione di alcune "linee guida fondamentali", in base alle quali: **a) Il percorso educativo** deve essere finalizzato al raggiungimento di una **"maturità orientativa" globale** della personalità, tale da permettere ad ogni soggetto di imparare a decidere, scegliere, integrare, socializzare, lottare per il cambiamento. **b) L'azione formativa deve essere personalizzata e collettiva allo stesso tempo:** - personalizzata, perché è la persona ad essere al centro dell'intervento, in quanto attore principale; - **collettiva**, perché deve coinvolgere il complesso dei diversi gruppi sociali con cui il "soggetto-attore" al centro dell'intervento interagisce. **c) il processo educativo-formativo sarà qualificato per essere: integrale**, cioè capace di coinvolgere tutta la persona nella sua complessità; - **interattivo**, in quanto si pone nei confronti del destinatario dell'intervento come tra i vari protagonisti dello stesso; **trasversale**, nel senso che richiede il contributo di tutti i soggetti coinvolti; - **permanente**, cioè capace di portare la persona a compiere scelte per il resto della sua vita; - **creativo**, cioè non standardizzante e autoreferenziale; - **funzionale** non solo a un momento critico o difficile, ma alla **definizione di un progetto di vita**.



Il Modulo - **ogni sezione** del quale è accompagnata dalla descrizione di **due attività**, suddivise per **obiettivi, contenuti, strumenti, tempi e indicazioni operative** - assume quindi

l'obiettivo di verificare/stabilizzare, sviluppare ulteriormente e aggiornare le competenze dei formatori/tutor, garantendo la loro preparazione e favorendone l'autonomia e il coinvolgimento, oltre a promuovere il loro benessere personale e professionale e la loro motivazione e autostima, preparandoli a rispondere adeguatamente ai cambiamenti, ma anche incoraggiandoli a essere proattivi e innovativi nella loro professione.

In questo modulo, le Unità 2 e 3 cercano di delineare un quadro interpretativo e operativo che possa essere di riferimento per sostenere l'efficacia e la qualità del lavoro.

Per quanto riguarda **l'approccio pedagogico e le metodologie**, si devono saper utilizzare quelle più legate al coinvolgimento degli allievi e alla promozione dell'autonomia e della personalizzazione dei percorsi; tra le altre: **1. COUNSELING**, azione di sostegno/aiuto per affrontare e risolvere problemi professionali **2. USO DELLE ITC**: l'uso delle nuove tecnologie e le competenze ad esse collegate sono infatti in grado di offrire percorsi di apprendimento più centrati sull'allievo e di creare continuità tra apprendimento formale, non formale e informale; in questo senso le soluzioni digitali possono essere integrate nelle strategie di *lifelong learning* e possono essere uno strumento efficace per ridurre le differenze di risultati e opportunità **3. PROBLEM SOLVING**: saper trovare la soluzione più rapida ed efficace per risolvere un problema. **4. BRAINSTORMING**: una tecnica di problem-solving in cui un gruppo di persone presenta liberamente e spontaneamente le proprie idee, costruendo sulle visioni e le intuizioni degli altri, finché non emerge qualcosa di nuovo e unico. La tecnica è progettata in modo che il pensiero critico e negativo, abituale negli ambienti di gruppo, sia temporaneamente sospeso in modo che le idee possano fluire liberamente e possano essere espresse senza imbarazzo **5. LEARNING BY DOING**: imparare praticando atteggiamenti, sperimentando direttamente le conseguenze delle scelte fatte **6. APPRENDIMENTO ESPERIENZIALE**: in questo modo, attraverso l'azione e la sperimentazione diretta di situazioni, compiti e ruoli, si vuole favorire l'emergere di vocazioni, sviluppare potenzialità, valorizzando le inclinazioni personali **7. APPRENDIMENTO COOPERATIVO**: gli allievi lavoreranno/apprenderanno in piccoli gruppi, aiutandosi a vicenda e sentendosi corresponsabili del percorso reciproco **8. PEER TO PEER**, particolarmente adatto all'inclusività.

È importante aggiungere che, rispetto al suddetto repertorio, sarà particolarmente importante saper promuovere e applicare la **PERSONALIZZAZIONE DEI PERCORSI**, che si basa soprattutto su: 1. Interventi / forme di accompagnamento che si concentrano sulla promozione dell'autonomia e della responsabilità di tutti gli studenti coinvolti e sull'identificazione dei loro interessi e inclinazioni individuali 2. Interventi / forme di accompagnamento per studenti con difficoltà scolastiche, (disabili, SLD, BES, con particolare riferimento a soggetti di immigrazione più o meno recente) 3. Interventi / forme di accompagnamento per studenti solidi dal punto di vista della conoscenza (le cosiddette "eccellenze"). Infine, l'unità 4 sarà finalizzata all'individuazione delle modalità di follow-up più efficaci e flessibili per valutare gli esiti della formazione e soprattutto il successivo percorso intrapreso/scelto dal soggetto destinatario. L'ultima parte di questo modulo sarà dedicata alla valutazione sommativa di quanto rappresentato e di quanto proficuo sia stato l'esito formativo per i tutor.

Nota metodologico-operativa

Si può ipotizzare che questo percorso di orientamento venga svolto per allievi della fascia 17/20, sia scolarizzati che non scolarizzati. Il totale delle ore può variare da un minimo di 21 ore ad un massimo di 23 ore. Si può anche pensare di prevedere un'ora di colloquio individuale per ogni studente, alla fine del progetto, al fine di sostenere il progetto di scelta di ognuno.

2. Valutazione iniziale dei bisogni



L'istruzione e la formazione plasmano l'umanità, promuovono la trasformazione delle persone e della società e sono importanti per la partecipazione dei cittadini a livello associativo, economico, democratico e culturale, così come per la crescita, lo sviluppo sostenibile, la coesione sociale e la prosperità all'interno dell'Unione. In questo contesto, è possibile individuare nella

dimensione dell'**orientamento**, ovvero nella capacità di governare consapevolmente le scelte che regolano il percorso di apprendimento, di lavoro e di vita - non a caso, il **Long Life Learning** è considerato una condizione necessaria per tutti coloro che partecipano e vogliono contribuire efficacemente e responsabilmente alla comunità, territoriale, nazionale ed europea di cui fanno parte - la principale richiesta che proviene dal mondo dell'istruzione, della formazione, del lavoro e della società civile.

Per quanto riguarda le sfide che il mondo dell'Istruzione e della Formazione deve affrontare, la più importante è quella di promuovere e sostenere l'incontro con le realtà più dinamiche dell'innovazione nel mondo del lavoro, favorendo i destinatari dell'**Orientamento nello sviluppo delle competenze chiave espresse dall'Agenda Europea 2020**, come l'imprenditorialità, intesa come atteggiamento proattivo nei confronti dei problemi affrontati, e lo spirito di iniziativa, puntando alla **dimensione didattica e di apprendimento sociale** e non a quella della mera formazione di carattere professionale. Inoltre, in linea con questa fase di grande trasformazione, la formazione è orientata a facilitare l'inserimento del giovane in una dimensione organizzativa funzionante, favorendo l'acquisizione delle competenze necessarie per agire con piena e immediata efficacia. Particolarmente importante è la capacità del tutor di mettere a disposizione una mappa delle opportunità disponibili: stage, tirocini, corsi professionali, percorsi nazionali, regionali e territoriali, misure di Garanzia Giovani. Il sistema educativo nazionale è, da questo punto di vista, ancora arretrato e caratterizzato da metodologie che mostrano carenze e insufficienze ormai evidenti: la personalità, le inclinazioni, le vocazioni dell'allievo occupano ancora poco spazio, così come ancora poca attenzione viene data ai processi di autonomia, autostima e responsabilità che sono, al contrario, il motore di un'educazione/formazione davvero incisiva, stabile e in grado di sostenere i soggetti per tutta la vita.

Per meglio rispondere ai nuovi bisogni, si dovrà pensare ad una nuova figura di lavoratore che non solo possieda i necessari requisiti tecnici, ma anche nuove conoscenze di base (informatica-informatica, inglese, economia, organizzazione), competenze personali (comunicazione e relazione lavoro cooperativo, apprendimento continuo) e anche vere e proprie virtù del lavoro (affrontare l'incertezza, risolvere i problemi, sviluppare soluzioni creative).

Livello EFQ

In un contesto di costanti cambiamenti sociali, demografici, culturali, economici, scientifici, ambientali e tecnologici, il mondo dell'istruzione e della formazione va decisamente nella direzione di individuare le migliori e più efficaci strategie di azione, al pari della professione degli insegnanti e dei formatori, sempre più chiamati a soddisfare richieste e aspettative e ad assumere responsabilità. Il Quadro Europeo delle Qualifiche (generalmente abbreviato in EQF) è un sistema - basato sui risultati di apprendimento ottenuti al termine del percorso formativo - che permette di confrontare le qualifiche professionali dei cittadini dei paesi europei. A questo proposito, va notato che per "qualifica" si intende una certificazione formale rilasciata da un'autorità competente al termine di un percorso formativo come attestazione di aver acquisito competenze compatibili con gli standard stabiliti dal sistema educativo nazionale. A partire dal 14 febbraio 2008, per ogni qualifica rilasciata in Europa è possibile identificare il corrispondente livello EQF e questo permette di confrontare le qualifiche acquisite in diversi paesi.

In questo modulo, la formazione dei tutor è pensata per intervenire efficacemente sulle materie di livello 4 - cioè il possesso di:

1. **CONOSCENZE:** Pratiche e teoriche in ampi contesti, in un posto di lavoro o di studio;
2. **COMPETENZE:** Cognitive e pratiche necessarie per risolvere problemi specifici in un ambito di lavoro o di studio;
3. **ABILITA':** Autogestione, all'interno di linee guida, in contesti di lavoro o di studio solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Supervisionare il lavoro di routine di altri, assumendosi qualche responsabilità per valutare e migliorare le attività di lavoro o di studio.

3. Contenuto dell'apprendimento

Unità I- Come fornire un orientamento professionale imparziale

Descrizione dell'Unità:

L'obiettivo del processo di orientamento, infatti, come strumento trasversale e strategico per lo sviluppo della persona, consiste nel facilitare/attuare un reale inserimento di quest'ultima nella società, dove realizzando se stessa e i suoi scopi personali, allo stesso tempo può contribuire alla promozione del bene comune in modo

critico e autentico. Inoltre, questo processo cerca di **rendere il soggetto autonomo e responsabile delle scelte che compie**, sia a livello lavorativo che personale, visto l'ormai stretto rapporto che esiste tra questi due ambiti.

A questo proposito, l'unità individua alcuni aspetti importanti: la scientificità (le indicazioni si basano sui migliori dati di ricerca disponibili, preparati da studiosi esperti di formazione e lavoro); **la chiarezza** (gli incontri devono essere tenuti da educatori professionisti con consolidata esperienza nella gestione dei gruppi); **la personalizzazione** (ogni allievo deve ricevere informazioni pertinenti alla sua situazione e ai suoi interessi specifici) e, soprattutto, **l'imparzialità**: l'operatore deve tenersi lontano dall'esprimere giudizi e far trapelare approvazioni o disapprovazioni e in generale qualsiasi tipo di valutazione, poiché ciò rappresenta un ostacolo alla comprensione del problema e alla comunicazione.

In questa unità compaiono due attività - **ATTIVITÀ 1**: Ricezione e presentazione dell'intervento / **ATTIVITÀ 2**: Gli interessi personali che possono essere utilizzati per la scelta. Ciascuna suddivisa in: **obiettivi, contenuti, strumenti** - utili per iniziare a raccogliere, in un feedback, elementi importanti per procedere ad una prima fase di valutazione / autovalutazione delle motivazioni e degli obiettivi - **tempi e indicazioni operative**.

1.1 Realizzare un intervento di orientamento corretto e utile

Realizzare un corretto e utile intervento di orientamento significa individuare e riconoscere il bisogno del soggetto: fornire informazioni mirate sulle carriere universitarie o sulle prospettive professionali; ampliare l'orizzonte conoscitivo offrendo alternative innovative, soluzioni pratiche anche rispetto al metodo di studio e di lavoro. Dare i giusti mezzi all'individuo affinché possa costruire i significati della propria esperienza, partendo dalle proprie risorse-competenze all'interno del contesto in cui vive, e si possa attuare una favorevole interazione con l'ambiente.

Gli allievi impegnati nell'orientamento e nella formazione hanno diritto innanzitutto ad un **ambiente di apprendimento favorevole alla crescita personale e ad una formazione qualificata**, coerente con il corso di studi seguito e/o con l'esperienza di vita che li caratterizza, e che rispetti e valorizzi l'identità di ciascuno. Per migliorare le esperienze e gli esiti dell'apprendimento, le attività devono conferirgli **un ruolo centrale**: spetta all'allievo, infatti, gestire personalmente il proprio percorso di apprendimento, formazione e riqualificazione. In questo modo, gli studenti possono dotarsi degli strumenti per diventare **cittadini attivi e digitali**, in grado di valorizzare le conoscenze acquisite controllando la natura, il luogo, il ritmo e i tempi dell'apprendimento, in linea con le proprie opinioni e i propri valori, nonché con valori come la solidarietà e il rispetto del diverso che fanno parte dell'identità europea. In questo senso, **la formazione è forse il modo più significativo di investire nelle persone, alle quali dare il più ampio accesso possibile alle opportunità di**

apprendimento permanente. (J. Delors, "Il libro bianco", 1993). Di conseguenza, gli interventi dovranno essere differenziati a seconda del soggetto che si presenta; l'obiettivo principale è quello di offrire ad ogni persona ciò di cui ha veramente bisogno. **È utile saper progettare PER le persone piuttosto che SULLE persone**, per offrire loro opportunità di miglioramento e di cambiamento, evitando sprechi di tempo e di risorse, e questo significa anche che il tutor/formatore deve essere in grado di contribuire in modo significativo affinché un percorso affidatogli sia un'importante occasione di crescita e di apprendimento per gli allievi. **In poche parole, le possibilità di successo del percorso orientativo e formativo in atto sono direttamente proporzionali alla professionalità del tutor, alla sua capacità di essere autorevole e accogliente.**

Una fase molto importante dell'Orientamento, per molti versi decisiva, è la prima fase, cioè il momento in cui il soggetto si avvicina al percorso formativo ma, spesso, non ha ancora deciso di impegnarsi pienamente in questo momento di apprendimento e di crescita. Gli strumenti presenti in questa unità sono finalizzati ad aprire un dialogo positivo tra il formatore e i soggetti informativi, attivando da subito processi di conoscenza reciproca - tra il formatore e i soggetti da guidare e tra i soggetti stessi - di valutazione/autovalutazione e, soprattutto, di relazione positiva e condivisione del percorso.



1.2 Valutazione finale complessiva dell'unità

Al termine dell'Unità, i lettori avranno compreso la necessità di applicare nel loro lavoro i principi di scientificità, chiarezza, personalizzazione e imparzialità, avendo allo stesso tempo presente il quadro generale che caratterizza un percorso formativo: creare un clima accogliente e collaborativo; tenere conto delle specificità di ogni fase dell'intervento e, allo stesso tempo, saperlo rendere unitario, omogeneo ed efficace;

porre sempre e comunque attenzione alle caratteristiche personali, culturali e socio-economiche dei singoli soggetti partecipanti al percorso di orientamento.

I. Ricezione e presentazione dell'intervento

- **Obiettivi:** Creare un'atmosfera accogliente in classe. Analizzare la domanda di orientamento e la "posta in gioco" nel processo di scelta
- **Contenuti:** Presentazione del consulente e dei soggetti dell'Orientamento Analisi e riconoscimento delle variabili inerenti al processo di orientamento Spiegazione delle modalità di azione e degli atteggiamenti messi in campo nel processo decisionale. Possibile traccia di un percorso operativo per la scelta
- **Strumenti:**
 - "Mi presento attraverso ..."
 - "Il mio nome"
 - "Vi dico quando ho deciso/scelto di ..."
 - "Cosa faccio nel mio tempo libero"
 - "Nel mio futuro"
- **Tempi:** Il lavoro può essere svolto in un incontro di 3 ore con successiva consegna e rielaborazione durante l'incontro successivo, oppure, se ritenuto necessario, si possono ipotizzare 2 incontri di 2 ore ciascuno entro i quali concludere le attività.
- **Indicazioni:** gli strumenti presentati sono esempi delle attività da svolgere durante l'accoglienza. L'operatore può scegliere uno di questi, facendo attenzione ai tempi e al numero di persone del gruppo. A volte le attività di racconto e narrazione orale, se troppo lunghe, possono distrarre l'ascoltatore e far perdere l'atmosfera raggiunta dal gruppo.

Descrizione degli strumenti:

“Mi presento attraverso...”

L'attività prevede la narrazione orale al gruppo classe.

L'attività può essere svolta utilizzando oggetti (mostrati dai partecipanti al gruppo) o invitando gli studenti a scrivere una metafora che li rappresenti (Io sono come ...) e a disegnare una carta con il loro nome e la metafora, spiegandone il significato.

ATTIVITÀ I / ALLEGATO A

“Il mio nome”

Proposta di scrivere e riflettere sul proprio nome:

- "Name round": pronunciare il proprio nome con varie intonazioni (dirlo normalmente, sussurrarlo, gridarlo, pronunciarlo con tono lamentoso, con gioia, con esclamazione, intonazione interrogativa...) - Compilare la carta dei nomi - Momento finale di riflessione sull'andamento dell'attività

“Vi dico quando ho scelto/deciso di...”

Questo è un esercizio di scrittura individuale che richiede riflessione e scelta nell'evocazione dei ricordi. Lo sforzo è quello di ricordare un momento importante e significativo in cui è stata presa una decisione o è stata fatta una scelta rilevante. Alla fine, si chiede agli studenti di condividere inizialmente le emozioni suscitate dallo stimolo, le difficoltà che sono sorte e l'atteggiamento suscitato dall'evocazione. Poi si chiede se sono disposti a leggere il proprio scritto.

ATTIVITÀ I / ALLEGATO B

“Cosa faccio nel mio tempo libero”

Lo strumento proposto ha l'obiettivo di stimolare lo studente a ricostruire e analizzare le attività che svolge, o che ha svolto in passato, in contesti diversi da quello dello studio e/o del lavoro (in famiglia, nel volontariato, nel tempo libero), e a valutare se queste esperienze gli hanno permesso di acquisire competenze spendibili nell'attività lavorativa. Nella prima scheda si chiede alla persona di elencare dieci attività che svolge o ha svolto al di fuori del lavoro, comprese quelle considerate poco importanti. Viene poi invitata a riflettere sul grado di successo, interesse e soddisfazione percepito nello svolgimento delle attività identificate. La valutazione delle attività svolte con maggiore efficacia e soddisfazione avvia la riflessione sui livelli di padronanza delle competenze e sul loro possibile utilizzo nel contesto professionale. Avviare una riflessione sulle esperienze e competenze extra-professionali può essere utile nel caso di giovani che escono dalla scuola superiore con poche esperienze lavorative.

ATTIVITÀ I / ALLEGATO C

“Nel mio futuro”

Attraverso questo strumento molto simile vogliamo stimolare la persona a lasciarsi andare all'immaginazione rispetto a come si vede nel proprio futuro. Si tratta di uno strumento narrativo che prende spunto dall'immaginazione di ognuno, per far lavorare gli studenti sugli obiettivi sottesi al futuro, sulle competenze necessarie per raggiungere quel futuro, sulla strada da percorrere. Infine, si evidenzia con gli studenti quali sono le conoscenze, le competenze già in possesso e quali sono quelle su cui intraprendere un percorso formativo.

2. Interessi personali che possono essere utilizzati per la scelta

Obiettivi: Analizzare gli interessi personali coinvolti nel percorso di scelta. Evidenziare le macro aree professionali. Ipotizzare le prime aree professionali in cui veicolare gli interessi personali.

Contenuti: Spiegazione e analisi degli interessi personali di ognuno. Come convogliare i propri interessi all'interno di macro aree professionali. Prime ipotesi di scelta.

Strumenti:

- o "L'albero dei miei interessi"

- o "Mi piacerebbe farlo/non lo farei mai"
- o "Scheda del progetto ipotetico scelto"

Tempi: il lavoro può essere fatto in un incontro di 3 ore, dividendo il lavoro in due fasi di 1 ora e mezza ciascuna. Ove necessario, si possono ipotizzare 2 incontri di 2 ore ciascuno: durante il primo si lavora esclusivamente sugli interessi individuali, durante il secondo, dopo una spiegazione delle macro aree professionali, gli studenti vengono supportati nel canalizzare i loro interessi evidenziati.

Indicazioni: gli strumenti presentati sono esempi delle attività da svolgere per evidenziare gli interessi individuali coinvolti nella scelta. L'operatore può sceglierne uno, facendo attenzione ai tempi e al numero di persone del gruppo. A volte può capitare che qualcuno non voglia esprimere oralmente, davanti agli altri, il lavoro svolto. È bene non insistere, sottolineando però che il racconto personale può mobilitare idee anche negli altri. Le macro aree professionali non sono incluse, poiché è importante fare riferimento a quelle individuate dal territorio, utilizzando strumenti ad hoc, come quelli delle associazioni di categoria.

Descrizione degli strumenti:

ATTIVITÀ 2 / ALLEGATO A

"L'albero dei miei interessi"

Lo strumento mira ad analizzare gli interessi degli studenti al fine di identificare le aree e le attività gratificanti in cui cercare di ottenere risultati soddisfacenti. Si compone di due schede. Nella prima, lo studente identifica i suoi interessi attuali, disponendoli in ordine gerarchico dal più forte al più debole ed è invitato a disegnare una prima pianta i cui fiori, di diverse dimensioni, rappresentano l'intensità degli interessi identificati. Successivamente, gli viene chiesto di disegnare una seconda pianta con fiori che rappresentano interessi del suo passato. Il secondo foglio offre una serie di spunti di riflessione e domande di approfondimento utili per analizzare il foglio. Alcuni interessi possono essere rimasti costanti nel tempo, mentre altri sono stati caratterizzati da un certo grado di variabilità: quest'ultimo foglio può essere utilizzato come traccia per aiutare lo studente a confrontare gli interessi attuali con quelli passati, in modo da capire verso quali intende indirizzare il suo sviluppo personale e professionale.

ATTIVITÀ 2 / ALLEGATO B

"Mi piacerebbe farlo, non lo farei mai"

Questo strumento analizza anche gli interessi degli studenti, rimandandoli ad alcune aree di attività professionale già individuate e chiedendo una selezione progressiva delle loro preferenze. Si può procedere riportando i risultati nello schema finale e confrontare i risultati individuali degli studenti. La sintesi di questo lavoro può costituire il punto di partenza per un confronto con testimoni significativi.

ATTIVITÀ 2 / ALLEGATO C**"Scheda del progetto ipotetico scelto"**

È il primo momento in cui esprimere le proprie riflessioni rispetto al progetto professionale individuale, seguendo un percorso strutturato, che mira ad aiutare la persona a fare chiarezza dentro di sé e a mettere in fila le proprie idee. Si tratta di una scheda "obbligatoria", che deve essere conservata dalla persona, che può essere aggiornata durante il corso e che può essere utilizzata alla fine dell'intervento come confronto con il progetto reale preparato.

Unità 2: - Come aiutare i giovani a fare scelte realistiche e soddisfacenti**Descrizione dell'Unità:**

Educare al lavoro come valore significa dare un senso alla vita professionale e non solo; infatti, le professioni sono occasioni privilegiate per realizzare alcuni valori vitali nella persona. In passato non si è prestata molta attenzione ai valori in funzione dell'orientamento; è stato solo con l'avvento delle teorie della scelta professionale che i valori hanno cominciato ad essere considerati come fattori determinanti. Essi rivestono una notevole importanza nella scelta professionale in quanto orientano e motivano la scelta dei percorsi formativi e delle attività lavorative e contribuiscono alla soddisfazione personale e relazionale. Le "innovazioni" che hanno coinvolto anche l'istituzione scolastica a tutti i livelli, e l'acquisita consapevolezza che il mercato del lavoro richiede ormai strategie di partecipazione attiva e flessibilità di pensiero, **hanno determinato il passaggio da un modello di orientamento che cercava di mettere l'uomo giusto al posto giusto ad una concezione di orientamento inteso come azione formativa che mira a rendere i giovani capaci di affrontare le richieste di una società complessa.** Questa premessa è fondamentale per comprendere come, insieme agli aspetti socio-economici strutturali, la situazione del lavoro giovanile sia estremamente critica. Tutto ciò richiede un cambiamento radicale delle politiche attive del lavoro, con l'adozione di prospettive e strumenti completamente diversi.



In questa unità appaiono due attività - ATTIVITÀ 1: Valori e rappresentazioni sociali, formative e lavorative; ATTIVITÀ 2: Abilità individuali - ognuna divisa in: obiettivi, contenuti, strumenti

Fasi per lo studente di orientamento

A partire da queste premesse, si può ipotizzare un percorso per l'apprendista orientatore secondo le seguenti fasi:

- Fase I: Analisi dei bisogni del soggetto e formulazione e definizione degli obiettivi da raggiungere.
- Fase II: Ricostruzione della sua storia personale con particolare riferimento allo studio approfondito della storia scolastica e lavorativa del giovane.
- Fase III: Elaborazione di un progetto individualizzato che deve basarsi sulla valorizzazione delle risorse personali (caratteristiche, competenze, interessi, valori, ecc.) in un'ottica sia di ricostruzione del passato ma anche di valutazione delle risorse di contesto (familiari, ambientali ecc.) e di specificazione del ruolo che esse possono svolgere a sostegno del suo specifico problema/ transizione.

Infatti, realizzare un corretto e utile intervento di orientamento significa individuare e riconoscere il bisogno del soggetto: fornire informazioni mirate sulle carriere universitarie o sulle prospettive professionali; ampliare l'orizzonte conoscitivo offrendo alternative innovative, soluzioni pratiche anche per quanto riguarda il metodo di studio e di lavoro; **fornire i giusti mezzi affinché egli possa costruire i significati della propria esperienza a partire dalle proprie risorse-capacità all'interno del contesto in cui vive, e affinché si possa attuare una favorevole interazione con l'ambiente.**

Il processo di orientamento ha bisogno di riflettere sulla propria esperienza per pianificare i futuri cambiamenti e/o sviluppi e richiede innanzitutto una motivazione personale a mettersi in gioco in modo aperto e critico che dipende sia dal soggetto che, ovviamente, dalla preparazione, dalle competenze e dalla professionalità del formatore.

2.2 Life Career Development (LCD)

Un importante contributo alle metodologie di orientamento e supporto alla definizione del proprio progetto personale e di vita è costituito da quello che viene definito **Life Career Development (LCD)**, ovvero uno "sviluppo personale lungo il corso della vita attraverso un'integrazione di ruoli, di situazioni ed eventi nella vita di una persona". In questa metodologia, l'accento è posto sulla persona nel suo insieme, fino a parlare di "**carriera umana**", nello specifico la parola carriera in questo contesto intende mettere in relazione i ruoli in cui ognuno è coinvolto (lavoratore, studente, figlio, genitore, cittadino), gli ambienti in cui i soggetti si trovano e le tappe che segnano il corso della vita (studio, ricerca di un lavoro, matrimonio, partecipazione alla vita civile e politica, ecc).

Infine, il termine **sviluppo** viene utilizzato per indicare il continuo progresso delle persone, la loro crescita e il loro divenire imparando gradualmente a "diventare". Usando l'intera espressione sequenzialmente vita - carriera - sviluppo, è come se i significati separati si unissero per formare una stringa di significato complessivo con un valore aggiunto, quello di rappresentare le persone con i loro stili di vita.

Questi strumenti permettono al soggetto di analizzare le proprie competenze, attitudini e motivazioni, in modo da poterle sviluppare nel contesto del lavoro o di un progetto formativo. È quindi importante che, come già sottolineato, l'individuo, attraverso l'orientamento, sia in grado di autovalutarsi e di fare scelte consapevoli riguardo al proprio percorso formativo o lavorativo, in senso lato: che possa arrivare ad avere una conoscenza reale e unitaria del proprio concetto di sé. **In poche parole, lavorare sulla propria storia di vita significa appropriarsi delle conoscenze necessarie riguardo a ciò che ci appartiene, prenderne coscienza e avviare una progettazione più adeguata alle proprie risorse e alle proprie ambizioni per il cambiamento che si sente necessario.**

2.3 Life Career Assessment (LCA)

Il passo successivo è quello di procedere con una valutazione delle proprie esperienze per andare oltre con una decisione ragionata. Questo è quello che viene chiamato **Life Career Assessment (LCA)** il cui obiettivo è quello di aiutare concretamente la persona che ne ha bisogno a chiarire e risolvere eventuali problemi nella gestione del proprio progetto di vita attraverso una valutazione accurata. Affinché l'aiuto che il consulente intende offrire sia funzionale ai bisogni espressi, è necessario partire da quello che può essere considerato il conflitto interiore che la persona sta vivendo. In generale, le persone affrontano tre conflitti vitali che possono essere rappresentati con **tre domande**:

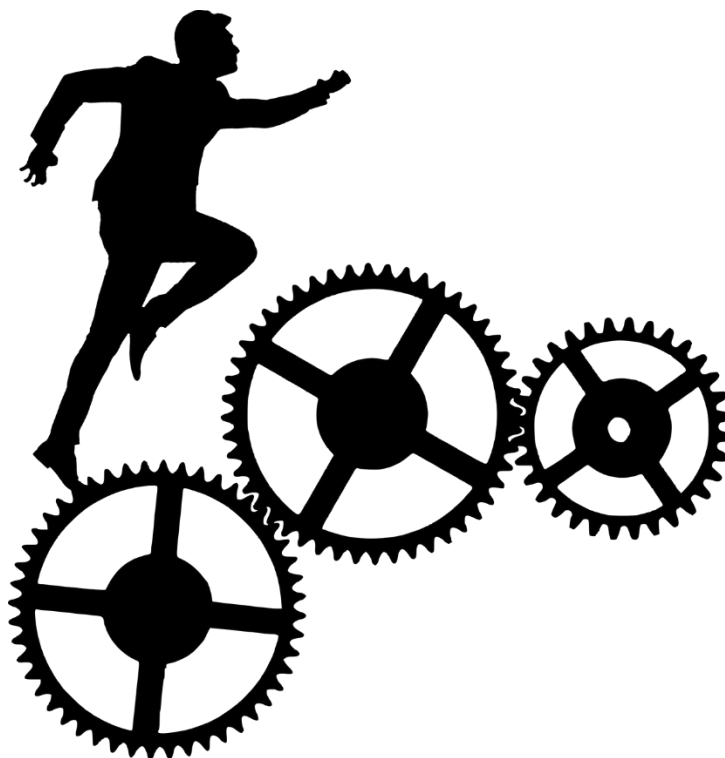
- 1. Cosa voglio fare nella mia vita?**
- 2. Come posso riuscire a perseguire i miei obiettivi?**
- 3. Come posso attrezzarmi per iniziare il percorso?**

Rispondere a queste domande per alcune persone non presenta problemi perché hanno una buona conoscenza di se stesse, sanno cosa gli piace e cosa non gli piace, i loro punti di forza e di debolezza; hanno un livello di autostima abbastanza solido e si sentono in grado di perseguire con perseveranza i loro obiettivi; altre, invece, possono sentire un orizzonte meno chiaro, o avere meno fiducia in se stesse; il counselor guiderà le fasi di valutazione del LCA (Life Career Assessment) seguendo questo itinerario a partire dalla fase di valutazione delle esperienze professionali e del percorso formativo precedenti. In questa fase il consulente solleciterà il soggetto in orientamento a presentare esempi concreti di esperienze sia positive che negative (definita tecnica dell'incidente critico) su tutti i fronti, per evitare generalizzazioni astratte. Alcuni strumenti diventano particolarmente rilevanti, come: l'orientamento narrativo; il bilancio delle competenze; le azioni di empowerment (sviluppo della fiducia nelle proprie capacità); le attività finalizzate all'autoformazione o alla capacità di pianificare i propri percorsi di studio, lavoro e vita.

La fase finale del LCA è quella che viene definita come una valutazione sintetica e ha lo scopo di ridare forza al soggetto, che deve raggiungere la consapevolezza del percorso intrapreso ed essere in grado di stilare una bozza di progetti di carriera basati su ipotesi personali.

Un ulteriore approfondimento, nella conoscenza del soggetto, è la tecnica dei tre punti di forza e dei tre difetti, che viene spesso utilizzata anche nella selezione del personale. Il soggetto, infatti, viene invitato ad individuare con sincerità i propri punti di forza e di debolezza, di conseguenza l'utilità per il counselor è quella di prendere coscienza, in modo chiaro, delle risorse personali del soggetto, sulle quali può contare. Questo elemento aiuterà il soggetto a riflettere su se stesso quando deve prendere delle decisioni, o quando decide di correggere alcuni punti del suo comportamento da mettere in discussione e migliorare.

Va inoltre sottolineato che i **nuovi metodi di valutazione** fanno parte del processo di miglioramento dei processi di insegnamento e apprendimento, metodi tra i quali l'autovalutazione è ormai diventata un sistema, un elemento fondamentale per l'analisi e il riconoscimento da parte di un soggetto delle proprie capacità individuali; quindi metodi che sono in grado di superare i tradizionali approcci sommativi e che rendono la valutazione parte integrante dell'apprendimento, anche attraverso le tecnologie digitali che, senza dubbio, permettono la valutazione in tempo reale, contribuendo così ad un apprendimento più personalizzato. Un primo passo fondamentale per la personalizzazione del percorso, per la definizione della percezione e della visione del mondo dell'allievo a tal fine e, non ultimo, per attivare una relazione positiva tra operatore e allievo stesso (e nella metodologia globale di gestione delle relazioni di aiuto) è il colloquio/consulenza, più precisamente in quella definita non direttiva (o centrata sulla persona). All'operatore viene chiesto di dimostrare un interesse aperto verso il suo interlocutore, quindi una disponibilità integrale e libera da pregiudizi, insieme ad un'intenzione autentica di comprendere l'altro nel suo linguaggio e nella sua esperienza di vita attraverso uno sforzo continuo di rimanere focalizzato sull'obiettivo e di osservare tutti i messaggi impliciti ed espliciti che attraversano la relazione.



Il counselor deve quindi creare le condizioni affinché l'interlocutore possa sviluppare la sua autodirezione e riconoscere i propri sentimenti, atteggiamenti e comportamenti, incoraggiandolo a parlarne apertamente; in questo senso, eventuali giudizi, approvazioni e disapprovazioni, in generale qualsiasi tipo di valutazione da parte del formatore rappresentano un ostacolo alla comprensione del problema e alla comunicazione interpersonale e allontanano l'intervento dalla necessaria "imparzialità".

2.4 Parametri metodologici qualitativi / quantitativi

Infine, ma non meno importante, ecco alcuni parametri metodologici **qualitativi / quantitativi** che favoriscono il successo dell'orientamento e della formazione:

1. **Numero di partecipanti:** il gruppo di lavoro è per definizione composto da un numero di partecipanti che va da 3 a 12; maggiore è il numero, più complessa è la gestione delle relazioni al suo interno e, naturalmente, maggiori sono le risorse disponibili. Questa variabile viene stabilita in base al tipo di obiettivo che dobbiamo raggiungere (ad esempio, un obiettivo creativo richiede più idee), al tempo a disposizione e al luogo in cui si svolgerà la riunione. Un gruppo di 6-7 partecipanti è considerato ottimale;
2. **Disposizione spaziale:** il luogo dell'incontro deve essere "protetto", libero da interferenze esterne.
3. **Disposizione temporale:** la durata della riunione deve essere stabilita prima del suo inizio; la durata ottimale va da un'ora e mezza a tre ore con circa quindici/venti minuti di riposo.

2.5 Valutazione finale complessiva dell'unità

Al termine dell'Unità, gli studenti avranno acquisito la consapevolezza che fare orientamento oggi si basa sul passaggio da un modello di orientamento che cercava di mettere la persona giusta al posto giusto ad una concezione dell'orientamento inteso come azione formativa che mira a soggetti capaci di affrontare le richieste di una società complessa, acquisendo anche la conoscenza di strategie - Life Career Development (LCD), Life Career Assessment (LCA) - e l'utilizzo di strumenti (vedi Attività) utili ed efficaci per accompagnare la persona nel suo progetto di vita. Seguono le attività individuate e previste in questa sezione e i relativi strumenti.

I. Valori e rappresentazione sociale, formativa e lavorativa

Obiettivi: Spiegare e analizzare i propri valori di riferimento.
Spiegare e analizzare le proprie rappresentazioni di se stessi, del futuro, della formazione/scuola e del lavoro.
Rielaborare i valori e le rappresentazioni analizzate ai fini della scelta.

Contenuti: Analisi dei valori di riferimento sociali e personali.
Rappresentazioni sociali di se stessi, del futuro, del lavoro, della formazione/scuola. Come sono e come mi vedono gli altri.
Confronto sulle varie rappresentazioni emerse nel gruppo.
Come utilizzare i propri valori e rappresentazioni nel processo di selezione.

Strumenti:

- A. "I tre scrigni"
- B. "Valori legati al lavoro"
- C. "Gli anti-valori".
- D. "Immagini del lavoro, della scuola/formazione"

Tempi: Il lavoro può essere necessariamente svolto in due incontri di 3 ore ciascuno (o dove si ritiene, si possono ipotizzare 3 incontri di 2 ore ciascuno). Con questa distribuzione temporale, nella prima riunione si tratteranno i valori, mentre nella seconda le rappresentazioni. Bisogna tenere presente che è necessario lasciare il tempo per la rielaborazione delle attività e la loro collocazione all'interno del modulo sulle ipotesi di scelta.

Indicazioni: gli strumenti presentati sono esempi delle attività da svolgere per evidenziare i valori e le rappresentazioni individuali sulla scuola e sul lavoro che i giovani hanno e che tanto influenzano nel momento della scelta. L'operatore può sceglierne uno, facendo attenzione ai tempi e al numero di persone del gruppo. A volte può capitare che qualcuno non voglia esprimere oralmente, davanti agli altri, il lavoro svolto. È bene non insistere, sottolineando però che il racconto personale può anche mobilitare idee negli altri. Si sottolinea lo strumento "Anti-valori", che mira a far riflettere su ciò che non vorremmo mettere in discussione e su ciò che potrebbe essere negoziato quando si tratta di lavoro.

DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI**ATTIVITÀ I / ALLEGATO A*****“I tre scrigni”***

In questo primo esercizio vogliamo cominciare a mettere in evidenza i valori a cui ogni studente tiene particolarmente. Collocarli all'interno dei tre scrigni (oro, argento e bronzo) significa anche dare una prima valutazione dell'indispensabilità dei propri valori. L'esercizio viene svolto individualmente e poi può essere condiviso in gruppo.

ATTIVITÀ I / ALLEGATO B***“Valori legati al lavoro”***

Lo strumento è finalizzato ad approfondire la riflessione sui valori riferiti al lavoro, sugli aspetti di maggiore importanza e a verificare gli aspetti di coerenza o eventuali elementi di contraddizione rispetto alla storia formativa e professionale e ai percorsi progettuali ipotizzati. Nella scheda c'è una breve presentazione dei 16 valori più importanti riferiti al lavoro. Dopo averla letta, la persona è invitata a scegliere i cinque valori più importanti per lui, stabilendo così un ordine gerarchico di importanza. Lo strumento serve come stimolo per iniziare un'analisi approfondita in classe sull'importanza, il significato e l'impatto che rappresentano per la persona e per il suo progetto professionale.

ATTIVITÀ I / ALLEGATO C***“Gli anti-valori”***

Lo strumento è finalizzato all'esplorazione degli anti-valori della persona che possono rappresentare dei vincoli per le scelte professionali future e va ad approfondire la riflessione sui valori relativi al lavoro iniziata nella scheda precedente. Questo tipo di strumento permette agli studenti di comprendere alcune contraddizioni e di esserne consapevoli rispetto alle scelte future, perché permette di far emergere gli orientamenti della persona che condizionano le scelte possibili. Ha quindi lo scopo di verificare gli aspetti di coerenza o eventuali elementi di contraddizione rispetto agli orientamenti progettuali ipotizzati. Avviare una riflessione sugli anti-valori può essere utile se la persona è costretta a confrontarsi con numerose possibilità alternative, come, ad esempio, nel caso di giovani diplomati o laureati che hanno maturato una breve esperienza professionale e che hanno le idee poco chiare sulla scelta da compiere. Un'analisi di questo tipo permette di analizzare in profondità i lavori che non interessano e i valori sottostanti, definendo meglio il contesto professionale di inserimento e facilitando la consapevolezza delle proprie motivazioni al lavoro.

ATTIVITÀ I / ALLEGATO D***“Immagini del lavoro, della scuola/formazione”***

Lo strumento cerca di aiutare gli studenti a far emergere le rappresentazioni che ognuno ha di sé, della scuola, del lavoro e più in generale della situazione. Le rappresentazioni sono informazioni, immagini, opinioni, credenze relative al mondo della formazione e del lavoro che ognuno ha in relazione al proprio ambiente. L'obiettivo è quindi far emergere le proprie rappresentazioni attraverso lo strumento; poi con un lavoro di gruppo, confrontarle con gli altri e ampliare il proprio punto di vista.

2. Competenze individuali

Obiettivi Riconoscere e analizzare le competenze individuali
Rielaborare le competenze individuali ai fini della scelta.

Contenuti: La storia di se stessi.

Analisi e riconoscimento delle competenze individuali. Le competenze, i successi e i fallimenti Come utilizzare le proprie competenze in vista della scelta.

Strumenti

- A. *"La storia della mia vita: schede matrici"*.
- B. *"Analisi delle risorse personali: competenze trasversali"*
- C. *"Dall'esperienza alle competenze"*

Tempi: Il lavoro può essere svolto in 2 incontri di 3 ore. Durante il primo incontro si focalizza l'obiettivo da raggiungere e si cerca di mettere a fuoco l'idea di capacità. Nel secondo incontro si rielaborano gli esercizi svolti, utilizzando il gruppo come momento di confronto e specchio di se stessi. Successivamente, gli studenti sono invitati a collocare le capacità emerse nella scheda di sintesi.

Indicazioni: gli strumenti presentati sono esempi delle attività da svolgere per evidenziare i valori e le rappresentazioni individuali sulla scuola e sul lavoro che i giovani hanno e che tanto influenzano nel momento della scelta. L'operatore può sceglierne uno, facendo attenzione ai tempi e al numero di persone del gruppo. A volte può capitare che qualcuno non voglia esprimere oralmente, davanti agli altri, il lavoro svolto. È bene non insistere, sottolineando però che il racconto personale può mobilitare idee anche negli altri.

DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI

ATTIVITÀ 2 / ALLEGATO A

"La storia della mia vita: schede matrici"

La scheda è pensata per stimolare gli studenti a ricostruire e analizzare alcune esperienze di vita particolarmente riuscite. Lo scopo di questa attività è quello di far riflettere sulle competenze e sulle risorse possedute, che possono essere spese per un proprio progetto. Si può prevedere sia una consegna generica (ricostruzione di eventi significativi) sia una consegna più precisa che privilegi alcuni tipi di esperienze come quelle personali, formative e/o professionali. La scheda consiste in una griglia, divisa in cinque colonne: nella colonna di sinistra si devono indicare le attività svolte / evento che deve poi essere analizzato in base ai comportamenti (seconda colonna), conoscenze (terza colonna), abilità (quarta colonna) e caratteristiche personali (quinta colonna) possedute dalla persona. Si consiglia una lettura orizzontale della griglia, che permette di analizzare trasversalmente ogni esperienza rispetto ai diversi comportamenti, conoscenze, abilità e caratteristiche attuate. Questa scheda permette di analizzare le diverse attività o i diversi eventi sotto molteplici aspetti e, quindi, consente di individuare elementi ricorrenti e stili di comportamento normalmente messi in atto e di valutare i punti di forza e le eventuali debolezze della persona. Per fare questo è quindi consigliabile esaminare e confrontare almeno due o tre attività o eventi. L'uso di questo strumento richiede molto tempo di elaborazione individuale e di gruppo: è quindi consigliabile calcolare bene il tempo necessario.

ATTIVITÀ 2 / ALLEGATO B

"Analisi delle risorse personali: competenze trasversali"

Lo strumento serve a facilitare la chiarificazione dell'immagine soggettiva che la persona si è costruita delle proprie risorse, aiutandola a prendere coscienza di alcuni punti di forza e di eventuali elementi critici. Occorre agire come facilitatori della riflessione e stimolare l'approfondimento e la necessità di un confronto con elementi oggettivi. Questo confronto può essere effettuato proponendo le griglie a testimoni significativi e successivamente al gruppo. Questo permetterà di evidenziare gli elementi di accordo e disaccordo tra la propria auto-presentazione e quelle fornite dagli altri.

ATTIVITÀ 2 / ALLEGATO C

“Dall’esperienza alle competenze”

Lo strumento è finalizzato alla ricostruzione di esperienze significative per la persona e al riconoscimento delle competenze acquisite durante tali esperienze e l'obiettivo principale è quello di stimolare ad analizzare criticamente le esperienze per avviare una riflessione sulle proprie capacità di affrontare le situazioni e sulle proprie competenze, usate in tali esperienze. Lo scopo di è quello di verificare le capacità e le competenze che la persona possiede e di valorizzare quelle spendibili nel progetto professionale. La riflessione sulle competenze usate parte da un approccio di tipo narrativo che procede dalla descrizione di esperienze ricche di significato per la persona alla loro traduzione in competenze, seguendo lo schema di ricostruzione, analisi e valutazione. Nella scheda lo studente è invitato a descrivere dettagliatamente l'esperienza individuata, descrivendo la situazione iniziale, le decisioni prese, le difficoltà incontrate e gli elementi che hanno contribuito al successo. Infine, è necessario ricostruire le competenze utilizzate nelle diverse situazioni, analizzate rispetto ad alcuni focus di osservazione: condizioni di contesto, conoscenze, abilità, risorse personali messe in gioco e apprendimento raggiunto. In questa fase è quindi importante incoraggiare gli studenti ad analizzare i fatti, a riconoscere le loro competenze, il loro apprezzamento e la loro trasferibilità, valorizzando i punti di forza che emergono dall'analisi e approfondendo la riflessione sulle condizioni di realizzazione: ciò che ha o non ha permesso il successo, i fattori esterni o personali che hanno favorito il successo o il fallimento.

Unità 3- Competenze interculturali

Descrizione dell’Unità:

L'obiettivo generale di questa unità, infatti, è quello di evidenziare che la questione dell'orientamento e della formazione professionale degli immigrati non è solo un problema di adeguamento di un segmento dell'offerta di lavoro alle esigenze dei sistemi economico-produttivi, ma anche di individuazione e utilizzo di strumenti interpretativi e lavorativi utili a realizzare la migliore integrazione linguistico-culturale, individuale e collettiva possibile.

D'altra parte, la visione del tema va certamente ampliata: queste due azioni richiedono infatti e necessariamente una riflessione sui diritti degli stranieri e sulle politiche volte a **promuoverne il riconoscimento e l'effettivo utilizzo nelle società di accoglienza**. A questo proposito, infatti, pesa la difficoltà di fondo secondo cui nelle

società occidentali è ormai possibile distinguere due categorie di persone: cittadini a pieno titolo e altri che non sono riconosciuti come tali, pur vivendo nello stesso territorio, essendo per lo più riconosciuti come residenti legali, e lavorando più o meno regolarmente. Lo status di lavoratori migranti non fa quindi appello a specifiche categorie di persone da tutelare e proteggere, ma tocca un punto fondamentale di una società che non riesce ad invertire la tendenza negativa che pone il divario tra cittadini a pieno titolo al centro della democrazia e non cittadini, magari tollerati come utili, ma sempre in modo relativo e condizionato. In questo contesto, l'Orientamento e la Formazione possono quindi essere giustamente considerati come componenti essenziali del pacchetto dei diritti di cittadinanza. Per queste ragioni, è stata sottolineata la centralità dei processi formativi e di orientamento e si è posta maggiore attenzione alle capacità, da parte dei destinatari, di apprendimento e di adattamento professionale oltre che alle consuete dimensioni di alfabetizzazione primaria. Come è noto, durante il processo di reinsediamento, il capitale culturale degli immigrati è soggetto a una trasformazione per sviluppare nuove competenze richieste e valorizzate dal mercato del lavoro generale. Non a caso, diversi studiosi sostengono che gli investimenti in orientamento, formazione e occupazione sono una strategia chiave per l'integrazione dei nuovi arrivati.



In questa unità compaiono due attività - **ATTIVITA' 1**: Tipologie di "casi" Accoglienza e ricostruzione/valorizzazione delle singole "storie"/ **ATTIVITA' 2**: Tipologie di "casi": percorsi di azione e intervento - ciascuna suddivisa in: **obiettivi, contenuti, strumenti** - utili per iniziare a raccogliere, in modalità feedback, elementi importanti per procedere ad una prima sintesi dell'esperienza - **tempi e indicazioni operative**.

3.1 Un passo avanti nel loro percorso di "cittadinanza"

Una considerazione fondamentale e alla base di ogni azione di Orientamento/Formazione verso questa categoria è che attraverso l'Orientamento, la formazione professionale e il raggiungimento di uno status lavorativo più qualificato, gli immigrati possono fare un passo avanti molto importante nel loro percorso di "cittadinanza". Allo stesso tempo, bisogna assolutamente tener presente che la concessione di questo "diritto" non è un gioco a somma zero per la società ospitante: **la qualificazione degli immigrati è un contributo all'aumento dell'efficienza del mercato del lavoro**, che innalza il livello di scambio tra le competenze degli immigrati e i posti di lavoro che vengono loro offerti. Diventa infatti possibile impiegare lavoratori stranieri anche in attività qualificate, per le quali l'offerta interna non è comunque sufficiente; ampliare il bacino di risorse umane a cui attingere in fase di reclutamento e selezione; sviluppare nuovi servizi e attività attraverso processi di "job creation" (lavoro autonomo, cooperative). In questo senso, quindi, va costruito un modello, e sottoposto a verifica metodologica e operativa, finalizzato a sviluppare un percorso di costruzione identitaria e professionale nei giovani migranti, immigrati e rifugiati, a partire dalla valutazione del loro **progetto migratorio**.

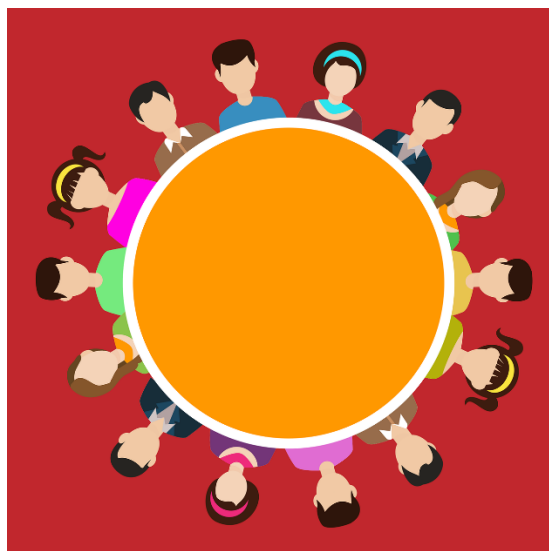
I consulenti devono imparare costantemente nuovi modi di approccio e informazioni sugli aspetti interculturali (legali, culturali, sociali, politici, economici, individuali e relativi al sesso) e tenerli aggiornati. **I migranti si trovano in una situazione "particolare"**: un nuovo paese, una lingua straniera, regole e strutture rigide. Arrivano con determinati bisogni ed esperienze e con il desiderio di essere riconosciuti per le qualifiche che hanno portato in Italia.

I consulenti, come "fornitori" di informazioni, devono **conoscere le storie di vita dei migranti**, le loro motivazioni e le speranze che hanno eventualmente ottenuto nel loro paese. Devono anche scoprire perché sono emigrati: persecuzione, fuga dalle persecuzioni, fuga dalla giustizia, curiosità o solo il sogno di una vita migliore per i loro figli. La sfida è anche legata alla comprensione che alcune persone hanno vissuto e probabilmente vivranno in comunità e nemmeno parlano la lingua del paese in cui si trovano. Perciò, a parte le esperienze personali, è importante cogliere alcuni contesti di immigrazione per ogni situazione particolare e questo significa, prima di tutto, che **l'orientamento professionale deve essere basato sulle conoscenze e competenze precedenti dei migranti stessi**.

I consulenti devono quindi apprendere costantemente nuove modalità di approccio e di informazione sugli aspetti interculturali (giuridici, culturali, sociali, politici, economici, individuali e relativi al sesso) e mantenerli aggiornati; i migranti si trovano in una situazione "specifica": un nuovo paese, una lingua straniera, regole e strutture spesso rigide: arrivano con determinati bisogni ed esperienze e con il desiderio di essere riconosciuti per le qualifiche che hanno portato in Italia. In questo contesto, infatti, è importante tenere presente, ad esempio, che la migrazione altera, a volte profondamente, il capitale umano a disposizione del soggetto: a volte lo innalza, rendendolo più prezioso (è il caso, ad esempio, delle **migrazioni qualificate**, l'altra faccia della **fuga dei cervelli** dai paesi poveri ai paesi ricchi; o degli immigrati che realizzano progetti imprenditoriali basati sull'assunzione di un ruolo di ponte tra società e culture diverse); più spesso lo deprime, provocando una dequalificazione professionale del lavoratore che si stabilisce in un paese diverso. La necessità di trovare un qualsiasi lavoro per mantenersi e rimanere nel paese di destinazione si manifesta con tale intensità che il soggetto si allontana dai propri desideri di realizzazione personale e professionale.

3.2 Processi di integrazione

In realtà, l'orientamento e la formazione non sono uno strumento delle politiche del lavoro, ma trovano un posto importante nel contesto delle **politiche di integrazione**. Inoltre, la formazione non è solo una via per l'integrazione futura, ma anche un luogo dove, qui e ora, si stanno già svolgendo processi di integrazione: tra immigrati di diversa provenienza e condizione sociale, spesso divisi da pregiudizi e contrasti antichi e recenti; e tra i soggetti in formazione e i formatori, intesi come individui e come istituzioni. Nel contesto formativo è possibile porre domande e ricevere risposte, raccogliere e decodificare informazioni, verificare la validità delle informazioni raccolte, esporre esperienze vissute, esprimere preoccupazioni e disagi, elaborare aspirazioni e progetti, confrontare costumi, valori e visioni di vita, andando oltre gli angusti confini familiari di clan o comunità etnica. E tutto questo senza paura di apparire invadenti, di suscitare intolleranza o ironia, di alimentare stereotipi e pregiudizi. In questo senso, la formazione può essere vista come una "nicchia di accoglienza", in cui è possibile costruire relazioni reciproche, basate "su quella conoscenza di cui gli immigrati hanno bisogno come l'aria per non continuare ad essere "sordi" in mezzo ad un popolo cieco".



In questo microcosmo, comunicante con la società più ampia e allo stesso tempo appartata, c'è spazio per ridefinire e rinegoziare la propria identità culturale e professionale nel contesto della società di accoglienza. La formazione ha una componente puramente assimilativa, in quanto offre agli immigrati un pacchetto di contenuti (linguistici, comportamentali, tecnico-professionali) a cui si richiede di conformarsi per trovare la cittadinanza. Ma è anche il luogo in cui i migranti possono discutere e confrontare il loro patrimonio di conoscenze e credenze con le norme sociali e le istituzioni della società che li accoglie, valutando quanto accettare, quanto rifiutare, quanto conoscere meglio. Il migrante può infatti essere visto come un **"viaggiatore culturale"**, situato in una dinamica di transizione e di ricerca di nuovi equilibri tra l'ambiente di partenza e la società in cui ha scelto di stabilirsi.

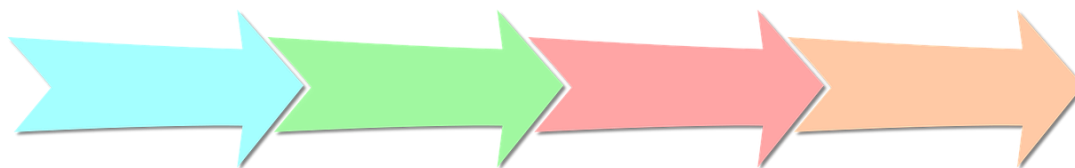
L'integrazione degli immigrati, a sua volta, può essere definita come un processo multidimensionale e interattivo: un processo, perché non è un dato, ma un fenomeno dinamico e fluido, che si evolve nel tempo attraverso molteplici occasioni di apprendimento e di relazione con la società ospitante; multidimensionale, in quanto si svolge a diversi livelli (economico, culturale, sociale, politico), almeno in parte indipendenti, per cui, ad esempio, l'integrazione nella sfera economica può procedere in modo diverso (non necessariamente più rapido) rispetto a quella socio-culturale; interattivo, perché richiede non solo l'impegno dell'immigrato, ma anche una partecipazione attiva della società ricevente e delle sue istituzioni.

In questo contesto, dunque, l'Orientamento diventa un luogo privilegiato di scambio e mediazione interculturale: innanzitutto come veicolo di apprendimento linguistico e sociale, ma più profondamente come spazio di dialogo, comunicazione aperta, elaborazione progettuale.

3.3 Modello di orientamento/formazione per la migrazione

Dare corpo a questa breve analisi e fornire un modello standard di Orientamento/Formazione, volto a sviluppare un percorso di costruzione identitaria e

professionale nei giovani migranti, immigrati e rifugiati, a partire dalla valutazione del loro progetto migratorio. Qui proponiamo un percorso di lavoro come segue:



FASE 1. Introduzione: rilevazione dei bisogni individuali, identificazione, valutazione e autovalutazione delle conoscenze, abilità e competenze, certificazione delle competenze acquisite dai giovani stranieri;

FASE 2. Sviluppo di un piano di orientamento personalizzato: analisi delle dimensioni individuali della scelta (motivazioni, interessi, valori, autoefficacia, coping, strategie decisionali, ecc.), individuazione delle competenze necessarie al percorso prefigurato, verifica intermedia dello sviluppo dei giovani stranieri;

FASE 3. Azioni di integrazione e accompagnamento al lavoro: accompagnamento del giovane nel percorso di ricerca attiva del lavoro, individuazione di opportunità professionali adeguate, valutazione delle proposte di lavoro; promozione della candidatura, partecipazione ai colloqui di selezione.

La migliore strategia per costruire un futuro in una società inter/trasculturale, capace di far emergere una nuova cultura che sia al tempo stesso negoziale tra gli altri e rispettosa delle differenze, è quella di portare ognuno alla più piena realizzazione di sé che sia possibile. Per fare questo, bisogna sempre fare molta attenzione. Con chi viene da un'altra cultura è ancora più complesso e nelle molteplici ibridazioni a cui ognuno di noi, migranti più di altri, è sottoposto, anche la conoscenza della cultura di origine non è più sufficiente.

I migranti portano con sé significati e culture, ma significati e culture non sono univoci e le storie personali non sono oggi davvero definibili in questi termini: la cultura di riferimento di una persona è spesso il risultato dell'ibridazione di più culture e non solo per i movimenti migratori, si pensi all'universalizzazione della comunicazione e dei nuovi media, alla proliferazione delle comunità virtuali globali e a tutti gli altri fenomeni che rientrano nel grande ombrello del termine "globalizzazione".

Migranti, rifugiati, richiedenti asilo, con tutta la complessità delle loro diverse situazioni, sono portatori di storie individuali. Molto spesso anche l'orientamento con i migranti è sottoposto, con le migliori intenzioni, alla logica dell'emergenza. Per promuovere la migliore realizzazione di se stessi, per promuovere una società veramente giusta ed equa, è necessario riscoprire e coltivare i progetti di ciascuno, senza dimenticare nessuno dei passaggi emergenziali necessari, ma senza stabilire punti di arrivo arbitrari. Il rispetto delle migrazioni, delle migrazioni di tutti, parte da qui. Lo strumento principale qui raccomandato è la raccolta di casi reali, storie di migranti e del loro viaggio che i consulenti e gli altri operatori possono utilizzare per ampliare e migliorare il loro orientamento con i migranti. Il tentativo è quello di mettere al centro le storie: raccontare storie permette di mettere al centro il soggetto e l'orientamento

ha a che fare con la costruzione dell'identità e della progettualità personale. **Raccontare storie reali, proporre casi è anche un modo per suggerire i tanti percorsi che si possono tracciare, i tanti abiti che possiamo indossare nel tentativo di definire un futuro.** L'esperienza della migrazione, qualunque sia il motivo, è un'esperienza di rottura che richiede tempo e spazi adeguati di autoriflessione per essere "riparata".

3.4 Valutazione finale complessiva dell'unità

Alla fine dell'Unità, gli studenti avranno preso coscienza che fare orientamento oggi si basa sul passaggio da un modello di orientamento che cercava di mettere la persona giusta al posto giusto ad una concezione dell'orientamento inteso come azione formativa che mira a soggetti capaci di affrontare le richieste di una società complessa, acquisendo anche la conoscenza di strategie - Life Career Development (LCD), Life Career Assessment (LCA) - e l'utilizzo di strumenti (vedi Attività) utili ed efficaci per accompagnare la persona nel suo progetto di vita. Seguono le attività individuate e previste in questa sezione e i relativi strumenti.

Tipologie di "casi" Accoglienza e ricostruzione/valore delle singole "storie"

Obiettivi: Rafforzare le competenze di orientamento interculturale e interpersonale dei consulenti professionali per aumentare e rendere più efficace il servizio offerto agli utenti migranti; Migliorare la conoscenza che i migranti hanno del mondo del lavoro, aumentare le loro opportunità di lavoro, sviluppare le loro capacità di auto-orientamento e avere un impatto reale sulle comunità, contribuendo alla riduzione del numero di migranti adulti non qualificati;

Contenuti: raccontare la propria esperienza di vita e aprire una riflessione condivisa su questo

Strumenti: Modello "Principali tipi di utilizzo di casi e scopi"

Tempi: Il lavoro può essere fatto in un incontro di 3 ore in cui gli studenti devono essere sostenuti nell'analisi di tutto il lavoro fatto durante il corso. È anche necessario fare un confronto con il gruppo e con le informazioni raccolte. Alla fine si deve scrivere il progetto scelto e l'eventuale piano d'azione ipotizzato. È importante che gli studenti concludano il corso con un documento scritto. A questo punto si possono prevedere incontri di consulenza individuale, con gli studenti/donne che hanno bisogno di un ulteriore supporto nella scelta.

Indicazioni: gli strumenti presentati sono esempi delle attività da svolgere per far emergere le risorse personali, le capacità e le caratteristiche personali di ciascuno. Si tratta di una tecnica attiva che promuove un approccio più motivato alla formazione per il coinvolgimento diretto che le storie di vita possono promuovere.

DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI**ATTIVITÀ 1 / ALLEGATO A - PRINCIPALI TIPI DI UTILIZZO DEI CASI E SCOPI**

Inoltre, lo studio di caso è un approccio educativo non trasmissivo ma attivo, capace di stimolare un'attività riflessiva su ciò che viene presentato e di promuovere un pensiero critico. Lo sviluppo del pensiero critico è uno degli obiettivi principali che ogni processo educativo dovrebbe perseguire perché riguarda la capacità di una persona di porsi di fronte alla realtà con uno sguardo attento alla molteplicità e alle diverse sfumature di colore.

1. Tipi di "casi": percorsi di azione e intervento

Obiettivi: Rafforzare le competenze di orientamento interculturale e interpersonale dei consulenti professionali per aumentare e rendere più efficace il servizio offerto agli utenti migranti;

Migliorare la conoscenza che i migranti hanno del mondo del lavoro, aumentare le loro opportunità di lavoro, sviluppare le loro capacità di auto-orientamento e avere un impatto reale sulle comunità, contribuendo alla riduzione del numero di migranti adulti non qualificati;

Contenuti: identificazione e definizione di un intervento formativo efficace e delle sue fasi

Strumenti: Modello "Percorso verso l'intervento"

Tempi: Il lavoro può essere fatto in un incontro di 3 ore in cui gli studenti devono essere aiutati ad analizzare tutto il lavoro fatto durante il corso. È anche necessario fare un confronto con il gruppo e con le informazioni raccolte. Alla fine si deve scrivere il progetto scelto e l'eventuale piano d'azione ipotizzato. È importante che gli studenti concludano il corso con un documento scritto. A questo punto si possono prevedere incontri di consulenza individuale, con gli studenti/donne che hanno bisogno di un ulteriore supporto nella scelta.

Indicazioni: gli strumenti presentati sono esempi di attività da svolgere per far emergere le risorse personali, le capacità e le caratteristiche personali di ciascuno. L'operatore può scegliere uno di questi, facendo attenzione ai tempi e al numero di persone del gruppo. A volte può capitare che qualcuno non voglia esprimere oralmente, davanti agli altri, il lavoro svolto. È bene non insistere, sottolineando però che il racconto personale può mobilitare idee anche negli altri. Gli strumenti individuati cercano di far emergere le varie risorse che ogni persona ha, che si sono formate nei vari ambiti della vita di ognuno e che possono essere trasferite sul posto di lavoro.

DESCRIZIONE DEGLI STRUMENTI**ATTIVITÀ 2 / ALLEGATO A - PERCORSO DI INTERVENTO**

Lo strumento per facilitare il processo di inclusione dei migranti adulti con scarsa qualificazione attraverso lo sviluppo di un percorso incentrato sul loro orientamento professionale. Il piano prevede specifici momenti di monitoraggio con l'obiettivo di rilevare costantemente la motivazione dei/delle partecipanti, la loro valutazione verso il progetto e l'evoluzione della situazione e di raccogliere tutte le informazioni necessarie per un'analisi completa dei risultati raggiunti (successi e criticità)

Unità 4: come assicurare attività di supporto e follow-up per i datori di lavoro e i giovani

Descrizione dell'Unità:

In generale, quando si tratta di un risultato, è implicito un processo di valutazione che in qualche modo verifica se un determinato intervento è riuscito o meno a raggiungere i suoi obiettivi, se è stato utile, se si è svolto secondo quanto pianificato, se è pertinente, coerente, efficace, appropriato o efficiente. **Quando il tema dell'osservazione è l'orientamento, però, questa valutazione diventa molto complicata perché ci sono diversi fattori che contribuiscono al raggiungimento o meno di un risultato, fattori che non sono facilmente misurabili, soprattutto quando riguardano aree motivazionali, contingenti o personali.**

Tuttavia, la presenza della scelta non soddisfa pienamente molte delle parti interessate, mentre per un orientamento questo segna pienamente l'obiettivo. Pertanto, un primo problema da affrontare è la definizione dell'oggetto di analisi. Nel nostro caso significa andare a verificare il successo di un percorso di orientamento. Quindi, a seconda dei casi, esiti negativi potrebbero rivelarsi completamente positivi, altri apparentemente positivi completamente negativi. Misurare se la scelta fatta si rivelerà vincente è praticamente impossibile. Fortunatamente si parla di orientamento durante tutto l'arco della vita, ma calibrare bene e subito il proprio potenziale facilita il proseguimento della propria vita.

L'orientamento è finalizzato a facilitare le scelte formative e professionali, a valorizzare le conoscenze e le competenze, a rafforzare gli atteggiamenti e le abilità che possono essere sviluppate e potenziate, a motivare o rimotivare, possono essere evidenziati anche i gap relazionali, ecc. **Quindi non c'è un unico esito unitariamente misurabile, ma una pluralità di esiti diversi** che necessariamente devono fare riferimento ai diversi presupposti che generano le diverse situazioni. La prima necessità è quella di fare una diagnosi nell'identificazione del proprio percorso. Il fine ultimo è quello di rendere la persona autonoma nella scelta della sua formazione, nella ricerca del lavoro, che non sempre coincide con i bisogni espressi.

In questa unità compaiono due attività - **ATTIVITÀ 1**: Rielaborazione e sintesi dell'esperienza vissuta / **ATTIVITÀ 2**: Follow up e percorso personale - ciascuna suddivisa in: **obiettivi, contenuti, strumenti** - utili per iniziare a raccogliere, in modalità feed/back, elementi importanti per procedere ad una prima sintesi dell'esperienza - **tempi e indicazioni operative**.

4.1 Il processo di valutazione



Il punto di partenza della valutazione, come già detto, segue una logica di raccolta dati, rispetto agli obiettivi formativi, più che quella di una misurazione scientifica, essendo **impossibile un confronto perfetto tra le condizioni dei soggetti prima e dopo il corso**. Il primo risultato, o primo livello, che emerge dalla valutazione è la reazione dei partecipanti al corso. La natura varia dell'oggetto della reazione permette di definire gli obiettivi della reazione (il soggetto del corso, il formatore, lo stile da loro utilizzato, i metodi, le tecniche e la qualità delle lezioni). Ad **un secondo livello, la formazione non produce solo reazione, ma, attraverso l'apprendimento, promuove un cambiamento sia nelle conoscenze che nelle competenze e nelle attitudini dei formati**. Il Modulo IO3 ha finora sviluppato le strategie e individuato gli strumenti per promuovere al meglio la personalità, gli atteggiamenti e la percezione del valore del lavoro nei destinatari di un corso di Orientamento: un percorso difficile, talvolta tormentato, che necessita di un forte senso di condivisione e responsabilità, nonché di motivazioni, se non solide, almeno presenti. Tuttavia, la fase di valutazione degli esiti, dell'autovalutazione del soggetto, delle azioni e delle dinamiche di follow-up sono ugualmente una fase complessa e talvolta critica di un percorso che vuole realmente incidere in modo positivo e significativo sul percorso di vita. E' chiaro che, affinché il processo di apprendimento abbia successo, è necessario tenere conto della dimensione soggettiva del fenomeno formativo al momento della valutazione dei risultati. È quindi importante motivare i partecipanti, in modo da preparare un terreno fertile per avere effetti positivi con la formazione. Questo scopo si esprime attraverso il raggiungimento degli obiettivi formativi, corrispondenti agli argomenti proposti nei programmi dei corsi.

4.2 Il percorso di autovalutazione

Il percorso finale di **valutazione/autovalutazione** si sviluppa qui attraverso le due attività già citate, che forniscono utili strumenti per aprire una riflessione personale e di

gruppo su quanto vissuto e affrontato: **riflettere compiutamente sull'esperienza fatta, rielaborare e sintetizzare le attività svolte, impostare il progetto scelto, sono tutti passaggi importanti da cui dipende molto la riuscita dell'azione di orientamento svolta/ vissuta.** Se questo è vero, dare continuità agli obiettivi individuati e alle competenze acquisite è altrettanto difficile, anche perché affiancare/sostenere/accompagnare un soggetto in uscita introduce una criticità importante; il punto critico è progettare l'inserimento lavorativo o lo stage come una situazione di apprendimento in cui i contesti lavorativi acquisiscono una valenza formativa per l'utente.

- In questo senso, il tutoraggio - finalizzato al follow-up continuo - costituisce un'attività decisiva per valorizzare e monitorare l'inserimento lavorativo o lo stage del candidato e, per perseguire questo obiettivo, **è necessario fare delle verifiche:**

- quando un inserimento è efficace

- quali sono gli obiettivi dell'inserimento

- quali sono le condizioni che facilitano gli obiettivi

- come vengono valutate le attività/abilità

In particolare, il formatore e/o il gruppo di lavoro dedicato **dovrebbe occuparsi di:**

- contattare telefonicamente l'aspirante tirocinante per verificare la sua effettiva disponibilità a svolgere il tirocinio e la sua conoscenza dello strumento;
- informare il tirocinante sui doveri e i diritti che sorgono con la sottoscrizione del progetto di tirocinio
- offrire il proprio supporto durante il periodo di tirocinio per qualsiasi problema che possa sorgere;
- verificare la correttezza del progetto di tirocinio rispetto alle caratteristiche del percorso formativo da svolgere e assicurarsi della serietà, delle motivazioni e dell'impegno sia del tirocinante che dell'azienda;
- definire alcuni aspetti operativi dello stage, come l'individuazione del periodo e dei tempi relativi allo stage;
- monitorare costantemente l'andamento dello stage per risolvere eventuali disguidi o insoddisfazioni da parte dell'azienda o dello stagista; avere cura, al termine dello stage, di depositare presso il promotore il dossier personale (raccolta di documenti relativi al soggetto prodotti e compilati durante tutto il corso: moduli di iscrizione, moduli compilati in fase di orientamento, copia delle schede di valutazione del progetto di stage e dell'azienda, copia delle schede di rilevazione e del questionario di follow-up).

4.3 Valutazione finale complessiva dell'unità

Al termine dell'Unità, si sarà presa coscienza dell'importanza della fase di consuntivo e di rielaborazione dell'orientamento (per i soggetti da guidare) e della formazione,

destinata a costruire e implementare la professionalità; altrettanto importante, e forse la fase più critica di un intero percorso di Orientamento è quella del follow up, che richiede molta attenzione e continuità di impegno, oltre a coprire una fase complessa per il soggetto in uscita e spesso piena di ostacoli. Seguono le attività individuate e previste in questa sezione e i relativi strumenti.

Rielaborazione e sintesi dell'esperienza vissuta

Obiettivi: Rielaborare e riassumere le attività svolte.
Impostare il progetto di scelta.

Contenuti: Rielaborazione del lavoro svolto durante il corso.
Progetto di scelta.
Confronto sul ruolo professionale. Piano d'azione.

Strumenti:

"Comincio a valutare"

"Idee sul ruolo professionale"

"Il mio progetto"

Tempi: Il lavoro può essere svolto in un incontro di 3 ore in cui gli studenti devono essere sostenuti nell'analisi di tutto il lavoro svolto durante il corso. È anche necessario fare un confronto con il gruppo e con le informazioni raccolte. Alla fine devono essere scritti il progetto scelto e l'eventuale piano d'azione ipotizzato. È importante che gli studenti concludano il corso con un documento scritto; a questo punto si possono prevedere incontri individuali di consulenza, con gli studenti/le studentesse che hanno bisogno di un ulteriore supporto nella scelta.

Indicazioni: gli strumenti presentati sono esempi delle attività da svolgere per far emergere le risorse personali, le capacità e le caratteristiche personali di ciascuno. L'operatore può scegliere uno di questi, facendo attenzione ai tempi e al numero di persone del gruppo. A volte può capitare che qualcuno non voglia esprimere oralmente, davanti agli altri, il lavoro svolto. È bene non insistere, sottolineando però che il racconto personale può mobilitare idee anche negli altri. Gli strumenti individuati cercano di far emergere le varie risorse che ogni persona ha, che si sono formate nei vari ambiti della vita di ognuno e che possono essere trasferite sul posto di lavoro.

ATTIVITÀ I / ALLEGATO A

"Comincio a valutare"

Lo strumento ha lo scopo di verificare la coerenza tra le risorse e le competenze possedute e le aree professionali di interesse precedentemente individuate. Infatti, dopo aver individuato le aree e le professioni di interesse e aver analizzato le competenze necessarie, viene chiesto di valutare il livello di corrispondenza con le competenze possedute. La scheda riporta uno schema suddiviso in due aree in cui annotare le competenze possedute e quelle da sviluppare in relazione all'ambito o al ruolo professionale individuato. Successivamente viene espressa una valutazione sul grado di desiderabilità e fattibilità della prospettiva professionale indicata. Lo scopo dell'attività proposta attraverso questo strumento è quello di aiutare lo studente a valutare il grado di fattibilità dei singoli percorsi progettuali e a verificare l'esistenza di eventuali vincoli che possano ostacolare lo sviluppo del percorso ipotizzato.

ATTIVITÀ I / ALLEGATO B**"Idee sul ruolo professionale"**

Lo strumento mira ad analizzare in dettaglio una professione che si ritiene interessante per il proprio sviluppo professionale. Per la persona si tratta di valutare attentamente tutti gli aspetti e le caratteristiche che riguardano una specifica professione, al fine di raccogliere elementi concreti che possono essere utili per le proprie scelte future. Questo richiede che lo studente agisca autonomamente nella ricerca di informazioni su nuove opportunità professionali. Infatti, è essenziale che egli sia coinvolto in prima persona nella ricerca delle informazioni, poiché è fondamentale non solo che egli acquisisca il maggior numero di informazioni, ma che sviluppi anche la capacità di selezionare le informazioni. Il lavoro di ricerca, identificazione e selezione delle fonti costituisce un importante processo di autoconoscenza, poiché stimola la persona a confrontare realisticamente le caratteristiche, i valori e gli interessi personali con gli aspetti, i valori e le condizioni di uno specifico profilo professionale. Le informazioni raccolte dagli studenti possono poi essere discusse e valutate insieme al gruppo per ampliare a tutti la conoscenza delle professioni scelte.

La ricerca di informazioni può avvenire sia attraverso la documentazione messa a disposizione presso uno sportello informativo, sia attraverso un'intervista con testimoni significativi che esercitano la professione o che hanno una conoscenza approfondita dello specifico settore professionale. In quest'ultimo caso, la griglia proposta nello strumento costituisce lo schema e i punti da esplorare durante l'intervista. Sebbene sia previsto che l'attività di ricerca delle informazioni venga svolta in modo autonomo, è essenziale preparare del materiale informativo sulle professioni e sulle opportunità di lavoro nel contesto locale, integrare tali informazioni attraverso il coinvolgimento di persone che conoscono il settore da analizzare, attraverso il contatto con altre strutture presenti a livello locale, come l'agenzia del lavoro, e la consultazione di siti web. Infine, è fondamentale aiutare gli studenti nella consultazione e nell'utilizzo di questa documentazione informativa in quanto è fondamentale che essi acquisiscano un metodo per sviluppare capacità di selezione delle informazioni al fine di orientarsi meglio nella scelta.

ATTIVITÀ I / ALLEGATO C**"Il mio progetto"**

Questa fase prevede la redazione e la messa a punto del progetto di sviluppo professionale che lo studente ha progressivamente definito. In questo senso, la stesura del progetto di scelta rappresenta la fase finale del percorso che lo ha aiutato a definire progressivamente i suoi obiettivi professionali. Lo strumento proposto costituisce una traccia di lavoro da seguire per elaborare, in forma definitiva, il progetto di scelta. La stesura del progetto viene elaborata in un lavoro individuale e successivamente verificata ed eventualmente ridefinita insieme al gruppo. La griglia proposta nella scheda ha lo scopo di aiutare l'utente nella realizzazione del progetto.

I. Follow up e percorso personale

Obiettivi : Riflettere in modo approfondito sull'esperienza acquisita.

Dare continuità agli obiettivi individuati e alle competenze acquisite.

Contenuti : Monitorare, valutare e autovalutare il percorso scelto e l'andamento del progetto sviluppato.

Strumenti:

"Rileggere la mia esperienza formativa"

"Il mio progetto e il mio piano d'azione"

Tempi: Il lavoro può essere svolto in un incontro di 3 ore all'interno del quale gli studenti devono essere supportati nell'analisi di tutto il lavoro svolto durante il corso. È anche necessario fare un confronto con il gruppo e con le informazioni raccolte. Alla fine, il progetto scelto e l'eventuale piano d'azione ipotizzato devono essere scritti. È importante che gli studenti concludano il corso con un documento scritto; a questo punto si possono prevedere incontri individuali di consulenza, con gli studenti/le studentesse che hanno bisogno di un ulteriore supporto nella scelta.

Indicazioni: gli strumenti presentati sono esempi delle attività da svolgere per far emergere le risorse personali, le capacità e le caratteristiche personali di ciascuno. L'operatore può scegliere uno di questi, facendo attenzione ai tempi e al numero di persone del gruppo. A volte può capitare che qualcuno non voglia esprimere oralmente, davanti agli altri, il lavoro svolto. È bene non insistere, sottolineando però che il racconto personale può mobilitare idee anche negli altri. Gli strumenti individuati cercano di far emergere le varie risorse che ogni persona ha, che si sono formate nei vari ambiti della vita di ognuno e che possono essere trasferite sul posto di lavoro.

ATTIVITÀ 2 / ALLEGATO A

"Rileggi la tua esperienza di formazione"

Lo strumento mira a ricostruire e valutare la propria esperienza formativa attraverso una serie di stimoli sia negativi che positivi. Si vuole stimolare lo studente a rileggere la propria esperienza formativa attraverso i ricordi, sia positivi che negativi, gli obiettivi, sia raggiunti che svaniti, i successi e gli insuccessi. Questa rilettura permette di avviare un'analisi dei motivi che hanno permesso la realizzazione di un percorso formativo più o meno soddisfacente. Allo stesso tempo permette di analizzare i vissuti e le rappresentazioni che l'utente ha della propria esperienza formativa e della formazione in senso più ampio. La scheda permette anche di rielaborare i vissuti negativi che l'esperienza formativa può eventualmente aver generato in un contesto che può aiutare a rivalutarli e a riviverli come momento di apprendimento e non come fatto negativo tout court, attraverso i suggerimenti di stimolo "Lezioni apprese" dai fallimenti.

ATTIVITÀ 2 / ALLEGATO B

"Il mio progetto e il mio piano d'azione"

Lo strumento è volto a definire il piano d'azione necessario per la realizzazione del progetto professionale. Dopo aver elaborato il proprio progetto di sviluppo attraverso l'attività proposta nella scheda precedente, la persona è incoraggiata a definire le tappe e le azioni concrete da seguire per realizzare questo progetto.

Lo strumento proposto costituisce un supporto metodologico utile alla definizione di un piano d'azione operativo, preferibilmente scritto, che scandisca temporalmente le fasi di realizzazione del progetto di sviluppo. È infatti molto importante che la persona

sia in grado di pianificare ogni fase che intende raggiungere e di individuare le strategie necessarie per affrontare gli ostacoli che presumibilmente incontrerà.

Valutazione finale del modulo

Oggi, in conseguenza dei forti cambiamenti dei sistemi formativi (ancora in atto) e del mondo del lavoro (continui) ma anche dell'esperienza di vita delle persone e delle possibili traiettorie dell'età adulta, l'orientamento è assegnato a finalità di lunga e ampia durata (in tutte le stagioni e contesti della vita). Ciò indica le difficoltà che incontrano in questa fase sia i formatori che i destinatari delle azioni di orientamento; non c'è dubbio, però, che l'elaborazione e la realizzazione di un progetto concreto rappresentano la tappa ideale del percorso di orientamento. Il raggiungimento di questo obiettivo richiede che la persona sia in grado di raggiungere un compromesso realistico tra le proprie aspirazioni, competenze e conoscenze e le opportunità offerte dal contesto.

La capacità di adeguare le proprie aspirazioni e i propri desideri a un contesto di reale fattibilità, conciliando il progetto ideale con quello reale, è una condizione necessaria per la realizzazione di un progetto di scelta professionale e personale efficace. In questa attività di stesura finale del progetto, che segue la fase di selezione e decisione sugli obiettivi desiderati e valutati come realistici, può essere utile per la persona ripercorrere le tappe del percorso, confrontando il progetto attuale con i percorsi progettuali ipotizzati all'inizio, per essere consapevole della propria evoluzione personale. Si tratta di dare corpo al progetto, traducendo quella che fino ad ora era un'ipotesi, in un insieme di azioni operative. Questo passo rappresenta un duplice momento di verifica della distanza, rispetto sia al grado di realizzabilità degli obiettivi caratterizzati, sia al grado di attivazione della persona verso il proprio sviluppo professionale. Realizzare le proprie ipotesi di azioni aiuta a verificare ulteriormente la fattibilità degli obiettivi, poiché solo dopo aver pianificato il proprio percorso di sviluppo in modo realistico e operativo, la persona è effettivamente in grado di confrontare le proprie aspirazioni con la dimensione reale e l'impegno richiesto.

Alla fine di questo percorso, "Una strada per le opportunità", è risultato chiaro che l'orientamento può quindi essere suddiviso, a seconda delle finalità che persegue, in:

- a. **orientamento informativo:** l'insieme dei metodi e delle pratiche che mirano a fornire ai soggetti informazioni e conoscenze utili per fare scelte, per stare nel mondo dell'istruzione e della formazione in modo più consapevole
- b. **orientamento formativo:** dove l'obiettivo è quello di sviluppare o potenziare nel soggetto le capacità di orientamento (in modo che diventi capace di auto-orientarsi, progettare, gestire i propri obiettivi), di sostenerlo nella costruzione della sua identità, di sviluppare la sua autonomia, in una modalità prevalentemente, ma non esclusivamente, di gruppo;
- c. **orientamento alle transizioni:** (tutte quelle pratiche, con varie modalità, che tendono ad accompagnare, a dirigere o a facilitare i processi di scelta di un soggetto in ottica consensuale e con modalità prevalentemente individuale)

storicamente ancora necessarie fino a quando non esiste un sistema di orientamento che permetta ai soggetti di auto-orientarsi.

Allegati

Unità I

UNITA' I

Attività I - Ricezione e presentazione dell'intervento

Allegato A – Il mio nome

- Il mio nome è
- Il suo significato è
- Chi l'ha scelto per me
- Mi è stato dato perché
- Da piccolo mi chiamavano.....
- I miei amici mi chiamavano/mi chiamano.....
- Il mio nome mi piace / non mi piace, perché
- Preferirei chiamarmi.....
- Ho mai dato il nome a qualcuno (fratello, sorella, parenti o amici vari)
.....
- Come ho scelto e perché
-

Allegato B Cosa faccio nel mio tempo libero

Nome..... Data

Scrivi una lista, la più completa possibile, delle esperienze realizzate e delle attività che svolgi o hai svolto al di fuori dello studio e del lavoro (tempo libero, famiglia, volontariato, associazionismo ecc.).

Cerca di essere preciso e concreto, non tralasciare neppure le attività apparentemente più semplici.

Indica poi, per ciascuna attività, a suo giudizio:

quanto lo padroneggi (A) e quanto ti piace (B)

1 = poco; 2 = abbastanza; 3 = molto; 4 = moltissimo

Tra le esperienze/attività che hai descritto quali sono quelle che ti sono riuscite o ti riescono meglio? E quali quelle che sono risultate o risultano più interessanti?

Attività	A	B
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		

Esperienze/attività più riuscite

Esperienze/attività più interessanti

Allegato C – Nel mio futuro

Proviamo a rispondere a queste sollecitazioni senza pensare a cosa sia più appropriato rispondere. Cosa ti viene in mente?

Il futuro mi appare

Qualche anno fa, io

Tra qualche anno, io

Ci sarà un giorno in cui

Infatti sto passando molto tempo su

Dovrei concentrarmi di più su

Attività 2- Interessi personali che possono essere utilizzati per la scelta

Allegato A - “L’albero dei miei interessi”

Elenca i tuoi interessi attuali e disponili in ordine gerarchico dal più forte al più debole:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Disegna un albero e rappresenta i tuoi interessi come fiori di diversa grandezza in base a quanto sono “forti e intensi”, disponili tra loro in modo che quelli che sono associati o compatibili, della stessa area o di aree vicine, siano più vicini tra loro.

La stessa cosa puoi farla con i tuoi interessi nel passato, costruendo un altro albero fiorito.

Confrontando I due alberi	
Quali interessi sono appassiti?	I.

	2. 3.
Quali interessi sono rimasti costanti?	1. 2. 3.
Quali interessi sono sbocciati?	1. 2. 3.

Allegato B - “Mi piacerebbe/non lo farei mai”

Qui di seguito è elencata una serie di attività. Esaminale con attenzione e cerca di valutare il tuo **INTERESSE** nell'affrontarle. Sottolinea la professione, se ne trovi indicata una a cui aspiri; se ne hai in mente un'altra attinente, aggiungila tu.

A – AREA LAVORO CON I DATI

A I) Calcolare, catalogare, fare i conti (commercialista, matematico, magazziniere, archivista, addetto paghe e contributi ecc.)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

A 2) Raccolta, analisi di dati (raccolgitore di dati ambientali, analista di dati di ricerca, analisi di contabilità industriale ecc.)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

B – AREA LAVORO CON LE COSE

B 1) Trasportare, guidare veicoli, spedire (pilota, macchinista, camionista, pony express, postino, autista, ecc...)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

B 2) Fare manutenzione e custodire palazzi, giardini, strade, boschi (guardia forestale, giardiniere, custode, portiere, ecc...)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

B 3) Lavorare manualmente con attrezzi (falegname, carpentiere, muratore, ecc...)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI

MAI

B 4) Fare lavori di precisione (disegnatore, sarto, restauratore, ceramista, tappezziere, artigiano in genere, ecc...)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

B 5) Controllare impianti e lavorare con macchinari (addetti all'industria meccanica, alimentare, tipografica, ecc...)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

B 6) Fare controlli e riparazioni (idraulico, elettricista, tecnico dei telefoni, riparatore di elettrodomestici, tecnico hardware, ecc)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

B 7) Lavorare con il computer (programmatore, inserimento dati, disegnatore CAD-CAM, ecc...)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

B 8) Coltivare fiori e piante (vivaista, agricoltore, ecc...)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

C – AREA LAVORO CON LE PERSONE

C 1) Vendere, convincere, trattare con clienti (gestore di esercizi commerciali e/o turistici, agente di commercio, commesso, ecc.)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

C 2) Assistere malati, anziani, bambini e prestar loro cure (fisioterapista, infermiere, medico, educatore, insegnante, animatore di gruppo, assistente socio-sanitario, ecc...)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

C 3) Aiutare, consigliare, risolvere problemi (psicologo, consulente, avvocato, addetto allo sportello di uffici, vigile, addetto al call-center, ecc...)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

C 4) Coordinare gruppi di lavoro (allenatore, dirigente, caposala, capoturno, responsabile, ecc....)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

D – AREA LAVORO CON LE IDEE

D 1) Inventare, progettare (grafico pubblicitario, ingegnere-progettista, ideatore di siti internet, ecc..)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

D 2) Fare ricerca (ricercatore in ambito scientifico o delle scienze umane: biotecnologo, antropologo, fisico, ecc..)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

D 3) Rappresentare, esprimere (giornalista, scrittore, regista, fotografo, artista, scenografo, attore di cinema/teatro, ecc.)

MI PIACEREBBE MOLTO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3 NON LO FAREI MAI

		INTERESSE	
		MI PIACEREBBE MOLTO FARLO	NON LO FAREI MAI
DATI	A 1		
	A 2		
COSE	B 1		
	B 2		
	B 3		

	B 4		
	B 5		
	B 6		
	B 7		
	B 8		
PERSONE	C 1		
	C 2		
	C 3		
	C 4		
IDEE	D 1		
	D 2		
	D 3		

Allegato C - “Scheda delle ipotesi progettuali di scelta”

PROGETTO PROVVISORIO DI SCELTA

LE TUE ESPERIENZE

Lavoro: quali esperienze lavorative (le più recenti) hai già fatto?

	PROFESSIONE	LUOGO DI LAVORO	TEMPO (quando e per quanto tempo?)
1			
2			
3			
4			

Esperienze personali:

Viaggi

Corsi (computer, chitarra, calcio ecc.)

Volontariato/Associazioni

INTERESSI PROFESSIONALI

Attività professionali che ti interessano	Attività professionali che non ti interessano

VALORI E BISOGNI PROFESSIONALI

Cosa cerchi in un futuro lavoro?	Cosa non vorresti in un futuro lavoro?

CONOSCENZE

Ripensando alle conoscenze che hai acquisito sia nella scuola che al di fuori di essa, quali sono quelle conoscenze che vorresti coltivare nel futuro?

Quali sono invece le conoscenze che hai acquisito e che ora non ti interessano più?

ABILITÀ

Quali sono le tue abilità e capacità? Elencane almeno 3:

- 1)
- 2)
- 3)

Quali sono le cose che sapresti fare bene in un futuro lavoro?

Elencane almeno 3:

- 1)
- 2)
- 3)

CARATTERISTICHE PERSONALI

- Quali sono i tratti del tuo carattere che potrebbero esserti più utili nel tuo futuro lavoro e/o nella tua futura formazione?
- Quali sono invece i tratti del tuo carattere che potrebbero rappresentare una difficoltà nel tuo futuro lavoro e/o nella tua futura formazione?

VINCOLI

- Quali sono le condizioni soggettive per te importanti per poter scegliere un lavoro o un percorso formativo?

- Quali sono le condizioni oggettive (l'andamento del mercato del lavoro, le caratteristiche professionali più richieste, ecc.) con le quali devi fare i conti per realizzare il tuo progetto di scelta?

DUNQUE, IL TUO PROGETTO PROVVISORIO DI SCELTA È:

Per realizzare questo progetto, penso di intraprendere un percorso formativo o di entrare subito nel mondo del lavoro?

- Percorso formativo. Se sì, quale? _____
-

- Entrata immediata nel mondo del lavoro

UNITA' 2

Attività I - Valori e rappresentazioni sociali, formative e lavorative

Allegato A – I tre scrigni

Considera i seguenti valori: abilità, realizzazione, occupazione, carriera, comando, giustizia, stipendio, colleghi, iniziativa, solitudine, moralità considerazione, autonomia, stabilità, utilità prestigio, sostegno formazione, varietà, condizioni, pianificazione.

Rifletti su quali, nella tua attività lavorativa ideale, sono “irrinunciabili” e colloca in un ipotetico scrigno d’oro; quali sono “mediabili” e colloca in un ipotetico scrigno d’argento; quali sono “rinunciabili” e colloca in un ipotetico scrigno di bronzo.

Scrigno d'oro	Scrigno d'argento	Scrigno di bronzo

--	--	--

Allegato B – I valori legati al lavoro

Affermazione personale

Utilizzare al meglio le mie risorse personali nel lavoro per affermarmi sul piano professionale

Possibilità di carriera

Lavorare in un'organizzazione in cui esistano delle tappe prevedibili e che potino con rapidità o chiazza al vertice

Alta retribuzione

Retribuzione in media più alta

Prestigio sociale

Godere della massima stima e considerazione, apparire importante nell'ambiente che frequento

Possibilità di formazione

Avere la possibilità di acquisire nuove idee, capacità e atteggiamenti mediante la formazione professionale

Utilità sociale

Impegno in un'attività che contribuisca al benessere dei singoli e della società

Assunzione di responsabilità

Seguire il processo di lavoro nel suo insieme, assumendosi in prima persona la responsabilità dei risultati

Autonomia

Poter decidere da solo di obiettivi, tempi e modi del lavoro senza dover rispondere dei dettagli quotidiani a un capo

Impegno

Trovarsi di fronte a problemi difficili da risolvere, che sfidino ad impegnare tutte le capacità e risorse personali

Leadership

Guidare gli altri nel loro lavoro, stabilendone obiettivi e modalità e assumendo le responsabilità dei risultati che otterranno

Varietà

Confrontarsi nel lavoro quotidiano con compiti, problemi, persone o situazioni sempre nuove

Sicurezza

Poter contare su un rapporto di lavoro continuativo, in cui l'eventualità di perdere il lavoro stesso sia poco probabile

Tempo libero

Godere di lunghi periodi di vacanza o avere un orario limitato che lasci molto tempo libero

Sede fissa

Non spostarsi in altre città o regioni per l'assunzione, trasferte o avanzamenti di carriera

Orario flessibile

Poter fissare di volta in volta l'orario di lavoro in funzione di obiettivi, scadenze e impegni personali, senza avere obblighi fissi

Ambiente di lavoro piacevole

Lavorare in un ambiente fisico piacevole

Ora scegli i 5 valori più importanti e riportali qui di seguito:

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____

Allegato C – "Gli Anti-valori"

Elenca i lavori che non faresti mai. Mettiti in ordine gerarchico, da quello che ti piace meno a quello che, in qualche modo, potresti - forse - farti piacere. Per ognuno evidenzia cosa proprio non ti piace in quel lavoro ("l'anti-fiore all'occhiello") e i valori che non condividi.

1.....	6.
2.....	7.
3.....	8.
4.....	9.

5.....	10.
--------	----------

Riassumi poi quali sono i valori ed il tipo di lavoro che proprio non fanno per te.

Allegato D – "Immagini del lavoro e della scuola/formazione"

Scegli dalla lista di frasi qui sotto **3 definizioni** che esprimono meglio la tua idea di:

ISTRUZIONE

- un sacrificio inevitabile
- un mezzo per guadagnarsi da vivere
- un mezzo per avere prestigio nella vita
- un mezzo per sbrigarsela meglio in ogni situazione
- una strumento di emancipazione personale e sociale
- un mezzo per avere più possibilità di lavoro
- un mezzo per essere utili agli altri
- qualcosa di importante
- un modo di prepararsi effettivamente ad un lavoro
- un sacrificio che può essere evitato

Pensando agli **insegnanti che hai realmente conosciuto** scegli dall'elenco di frasi che seguono **3 definizioni** che esprimono meglio le loro caratteristiche:

- capacità di mantenere la disciplina in classe
- sensibilità nei confronti dei problemi degli studenti
- capacità di instaurare un rapporto amichevole con i ragazzi
- capacità di stimolare la curiosità nei confronti del sapere
- preparazione culturale e competenza nella sua materia
- capacità di mantenere viva l'attenzione in classe
- capacità di trasmettere agli altri il proprio sapere
- fiducia nell'autonomia degli studenti

- apertura a problemi politici e sociali
- capacità di far amare lo studio

Scegli dall'elenco di frasi che seguono **3 definizioni** che esprimono meglio la tua idea di **STUDENTE** nella situazione della scuola di oggi:

- capacità di organizzare il proprio tempo
- capacità di avere un buon rapporto con gli insegnanti
- impegno e motivazione allo studio
- possesso di un buon metodo di studio
- capacità di prestare attenzione durante le spiegazioni
- curiosità nei confronti del sapere
- molti interessi extra - scolastici
- competitività nei confronti dei compagni
- capacità di trasmettere quanto studiato
- capacità di "cavarsela anche avendo studiato poco"

Per te, quanto è importante **L'ISTRUZIONE** nella **vita di un GIOVANE**?

- moltissimo
- molto
- abbastanza
- poco
- pochissimo

Per te quanto è importante **LA FORMAZIONE** nella **vita di un ADULTO**?

- moltissimo
- molto
- abbastanza
- poco
- pochissimo

Scegli dall'elenco di frasi che seguono **3 definizioni** che esprimono meglio la tua idea di **LAVORO**:

- un mezzo per avere soddisfazione nella vita
- un mezzo per contribuire allo sviluppo della società
- un mezzo per guadagnarsi da vivere

- un modo per avere contatti interessanti con altre persone
- un sacrificio inevitabile
- un mezzo per occupare una posizione di prestigio nella società
- un mezzo per essere autonomi, indipendenti
- un modo per essere utili agli altri
- un mezzo per raggiungere il successo personale
- un dovere nei confronti della famiglia
- un diritto di tutti i cittadini

Scegli, tra le seguenti, le 3 caratteristiche **più importanti** che vorresti ritrovare in un **posto di lavoro:**

- interesse
- responsabilità
- reddito
- stabilità
- coerenza con il titolo di studio
- tempo libero
- possibilità di aggiornarsi
- possibilità di carriera
- contatti con molte persone

Scegli, tra le seguenti, le 3 caratteristiche **più importanti** che un lavoratore dovrebbe possedere oggi per **inserirsi nel mondo del lavoro:**

- flessibilità
- mobilità
- capacità di lavorare in gruppo
- capacità di relazionarsi verticalmente (con i superiori) e orizzontalmente (con i colleghi)
- capacità di prendere decisioni
- capacità di accettare gli ordini
- capacità di auto apprendimento
- capacità di auto valutazione
- capacità di affrontare situazioni non conosciute
- capacità di adeguarsi alle regole

Per te quanto é importante **IL LAVORO** nella **vita di un ADULTO?**

- moltissimo
- molto
- abbastanza
- poco
- pochissimo

Scegli, tra i seguenti, i **3 fattori più importanti** nel momento del passaggio dalla formazione al mondo del lavoro:

- spirito d'iniziativa
- riuscita scolastica
- furbizia
- il caso, la fortuna
- reperimento autonomo di informazioni
- preparazione culturale
- adattamento alle occasioni che si presentano
- preparazione professionale specifica

ATTIVITA' 2 – Capacità individuali

Allegato A – "La storia della mia vita: schede matrici"

Attività focalizzate	Comportamenti	Conoscenze	Abilità	Caratteristiche personali

Allegato B - "Analisi delle risorse personali: le capacità trasversali"

Sono capace di... COMUNICARE

Ascoltare le persone mentre stanno parlando 1 2 3 4 5	Sostenere con decisione il mio pensiero 1 2 3 4 5
Partecipare attivamente a una discussione 1 2 3 4 5	Rispondere in modo chiaro alle domande 1 2 3 4 5
Ringraziare per una cortesia ricevuta 1 2 3 4 5	Sapermi presentare agli altri 1 2 3 4 5
Chiedere chiarimenti quando non si capisce 1 2 3 4 5	Esprimere un'idea diversa dagli altri 1 2 3 4 5

Sono capace di...ANALIZZARE UN PROBLEMA

Prendere in esame gli elementi oggettivi 1 2 3 4 5	Valutare diverse strategie 1 2 3 4 5
Raccogliere nuove informazioni 1 2 3 4 5	Trarre delle considerazioni finali 1 2 3 5
Confrontarmi con altri punti di vista 1 2 3 4 5	Trovare soluzioni alternative 1 2 3 5

Sono capace di... CANALIZZARE LE ENERGIE

	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Successi ottenuti:</p>	<p>Quali caratteristiche personali ho scoperto di possedere:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Unità 3

ATTIVITA' - Tipologie di "casi" Ricezione e ricostruzione/ valore delle singole "storie"

Allegato A - Principali tipi di utilizzo di casi e scopi

Type of case	How to use in orientation	Purpose
Exempla	We propose, usually through texts, more types of cases that start from a situation of difficulty or uncertainty also metaphorically similar to that of the group of participants to arrive at a positive solution. After the reading the comparison between the participants is facilitated by asking generic and/or specific stimulus questions.	To get used to the identification of solutions, to help, through the identification to think that regarding the own solution exist however possible outcomes (increment motivation, push to the agentività, identification of possible distances), to develop the comparison and the listening, use the group as a resource.
Case studies of cases	After reading, participants are encouraged to identify any “mistakes” made and further possible action tracks both during what has already happened (if I were in the role of the protagonist and I could go back...) to react to what has happened in a prospective way.	Developing a habit of resilience, developing a habit of identifying as many paths of solution as possible, a habit of considering pros and cons when making decisions, developing confrontation and listening, developing confrontation and listening, use the group as a resource.
Exempla interrotti	It develops as the first type, proposing however cases without the final resolution. After reading it stimulates the group, divided into subgroups, to identify a final positive development of the various cases. In the assembly then socialize the solutions identified by the different groups and we confront them by identifying strengths and weaknesses. At the end of this process we read the real conclusions, also analyzing those in terms of strengths and weaknesses.	Identify possible positive developments, get used to thinking about solutions, get from the confrontation with others, the possibility to “open” their way of seeing problems and solutions, develop listening and comparison, get used to “weigh” the choices.

ATTIVITA' 2 - Tipi di "casi": percorsi di azione e intervento

Allegato A- Percorso di intervento

ACTIVITY			
1	Contact persons, families or social workers meeting/ user meeting/ I interview	9	Reformulation of the project or confirmation
2	Verification of residence permit/Taking charge/personal and professional form/interview Guidance	10	Reformulation of the project or confirmation
3	Orientation to the hosting project and the Territory	11	Course or Stage / Monitoring
4	Evaluation needs : health, legal. I work towards a first integration (skills budget)	12	Course or Stage / Monitoring
5	Skills Reconnaissance/Check available routes and projects / interview Orientation	13	Course or Stage / Monitoring
6	Contact with educational structures/Linguistic and cultural mediation	14	Course or Stage / Monitoring
7	Verification of objectives and instruments	15	Follow up
8	Work Insertion of training	16	Follow up

UNITA' 4

ATTIVITA' I - Rielaborazione e sintesi dell'esperienza vissuta

Allegato A - "Sto iniziando a valutare"

AREA/POSIZIONE LAVORATIVA DI INTERESSE											
COMPETENZE POSSEDUTE						COMPETENZE DA SVILUPPARE					
GRADO DI INTERESSE						GRADO DI FATTIBILITA'					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

Allegato B - "Idee sul ruolo professionale"

DOVE PUO' LAVORARE?	COSA FA?	QUANTO PUO' GUADAGNARE	QUALI SONO LE SUE POSSIBILITA' DI CARRIERA?
QUALI CAPACITA' DEVE AVERE?	QUALI CONOSCENZE DEVE POSSEDERE?	CON CHI SI RELAZIONA?	QUALI STRUMENTI UTILIZZA?

Allegato C- "Il mio progetto"

I miei obiettivi professionali:

Le tappe per raggiungerli

Tappe	Tempistiche

Attività 2- Follow-up e percorso personale

Allegato A- Leggere la tua esperienza di formazione

VALUTAZIONE

PUNTO DIVISTA PERSONALE	DATI OGGETTIVI

--	--

RICORDI

RICORDI POSITIVI	RICORDI NEGATIVI

OBIETTIVI

OBIETTIVI RAGGIUNTI	OBIETTIVI NON RAGGIUNTI

SUCCESSI

I MIEI PRIMI SUCCESSI	CONDIZIONI CHE HANNO FAVORITO I SUCCESSI

--	--

FALLIMENTI

I MIEI PRIMI FALLIMENTI	LEZIONI IMPARATE DAI FALLIMENTI

Allegato B- "Il mio progetto e il mio piano d'azione"

Programma semestrale di attività e relazione

ATTIVITA' PROGRAMMATE

Mese....	Mese....	Mese....	Mese....	Mese....	Mese....

Riferimenti

1. Europa e fondi europei (lavoro.gov.it)
2. Politiche europee per l'istruzione e la formazione (lavoro.gov.it)
3. [quadro_normativo.pdf](#) (istruzione.it)
4. <http://www.informagiovanioroma.it/estero/approfondimenti/conoscere-l-unione-europea/i-servizi-di-informazione-e-orientamento>
5. Europa e fondi europei (lavoro.gov.it)
6. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione>
7. www.isfol.it/temi/Inclusione_sociale/rete-innovazione-e-inclusione-sociale/le-esperienze/formazione-e-orientamento-al-lavoro
8. www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/europa-e-fondi-europei/focus-on/Erasmusplus/Pagine/euroguidance-italy
9. Consulenze per l'orientamento Europass | Europass
10. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/italian/sviluppo-di-una-politica-di-orientamento-permanente-il-resource-kit-europeo>
https://ec.europa.eu/italy/news/20190306_agenda_europea_sulla_migrazione_it
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics/it#
<https://inmigration.caritas.it/>

<https://inmigration.caritas.it/node/754>

<https://www.migrantes.it/chi-siamo/>

<https://www.migrantes.it/corso-di-alta-formazione-fondazione-migrantes-oggi-come-dove-perche-materiali-e-relazioni/>

https://www.csa.fi.it/area_interculturale

http://www.eduka-itaslo.eu/uploads/analize_ita/uploadsanalize_ita33.pdf

<http://www.metisjournal.it/metis/anno-vii-numero-1-062017-lavoro-liquido/202-saggi/946-orientareeducare-al-lavoro-nuovi-scenari-liquidi-e-multiculturali>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp>

<https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance>

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/MEMO_15_5920

<https://www.cnos-fap.it/sites/default/files/pubblicazioni/>

<http://www.lamoro.it/archivio-progetti.php>

<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/italian/sviluppo-di-una-politica-di-orientamento-permanente-il-resource-kit-europeo/>

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/orientamento/modelli-gestione-obiettivo-orientamento-2019-2022>

<https://eurydice.indire.it/lotta-allabbandono-precoce-dei-percorsi-di-istruzione-e-formazione-in-europa-strategie-politiche-e-misure>

<http://rivista.scuolaiad.it/n0708-2013/1/E2%80%99orientamento-nella-societa-della-conoscenza-le-direttive-europee>