

MANUALE

“Esplorare l’animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità”



TITOLO:

Manuale “Esplorare l’animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità”

PROGETTO:

“Animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità” finanziato da JUGEND für Europa, l’Agenzia Nazionale Tedesca per il programma Erasmus+ Youth.

Partners di progetto:

- Outreach Hannover e.V., Germania
- DOMAS – training, consultation and business services, Croazia
- Out of the Box International, Belgio
- Company for professional rehabilitation and employment of persons with disabilities ITECCION, Serbia
- Centre for Non-formal education and Lifelong learning (CNELL), Serbia
- LINK DMT SRL, Italia
- Association for improvement of modern living skills “Realization”, Croazia

CASA EDITRICE:

Outreach Hannover, e.V., Germania

EDITORE:

Domagoj Morić

AUTORI:

Domagoj Morić
Stanče Matović
Marko Paunović
Pavle Jevdic
Jelena Ilić
Danijela Matorcevic
Berna Xhemajli

TRADOTTO DALL’INGLESE:

Ana Globocnik

DESIGN GRAFICO:

Nikola Radovanović

Hannover, Germania
2022



Sommario

SINTESI DEL PROGETTO “Animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità”	1
INTRODUZIONE	4
COS'È LA GESTIONE DELLA CARRIERA.....	6
La gestione della carriera a livello generale	6
Modello di Gestione della Carriera.....	8
IMPORTANZA DELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE PER I GIOVANI CON DISABILITÀ.....	11
CONTESTO DI PIANIFICAZIONE DELLA CARRIERA – IN PARTICOLARE IN TEMPI DI PANDEMIA E CRISI	13
Cosa comportano i tempi di crisi nel contesto della pianificazione della carriera.....	13
Piano di gestione delle crisi di carriera	14
FASI E DINAMICHE DELLA CARRIERA	15
Quadro tradizionale delle fasi della carriera e delle loro dinamiche	15
Un modello ciclico delle fasi di carriera e delle loro dinamiche	16
IL RUOLO DELL'INNOVAZIONE E DELLE COMPETENZE DEL 21° SECOLO NEL CONTESTO DELLA CARRIERA DI UN GIOVANE CON DISABILITÀ.....	18
Il ruolo dell'innovazione nel contesto della carriera di un giovane con disabilità	18
Le competenze più importanti del 21° secolo.....	18
GLI STAKEHOLDER NELLA GESTIONE DELLE CARRIERE	20
Come analizzare gli stakeholder nella gestione della carriera?	20
COMPETENZE DEI GIOVANI CON DISABILITÀ PER AVVIARE LA PROPRIA CARRIERA LAVORATIVA	23
Competenze comunicative	23
Capacità di occupabilità	24
Gestione organizzativa.....	24
Lavoro di squadra	25
VALORI NELLA GESTIONE DELLA CARRIERA PER I GIOVANI CON DISABILITÀ, COMPRESI I FATTORI CHE OSTACOLANO LA CARRIERA E QUELLI FAVOREVOLI ALLO SVILUPPO	27
IL PERSONAL BRANDING COME STRUMENTO DI GESTIONE DELLA CARRIERA PER I GIOVANI CON DISABILITÀ.....	30
Il Quadro del Personal Branding.....	30
Consigli per creare un brand personale unico.....	31

IL CONCETTO DI IKIGAI NELLO SVILUPPO E NELLA GESTIONE DELLA CARRIERA.....	33
LE ULTIME TECNOLOGIE E GLI STRUMENTI PER LA PIANIFICAZIONE DELLA CARRIERA.....	35
Strumenti e tecnologie per l'esplorazione della carriera	35
Strumenti e tecnologie per la definizione degli obiettivi	42
Strumenti e tecnologie per lo sviluppo e l'attuazione della strategia	44
Feedback	45
ADATTAMENTO DI DIVERSI METODI E PRATICHE PER LA PIANIFICAZIONE DELLA CARRIERA DEI GIOVANI CON DISABILITÀ	47
PAROLE FINALI	49
BIBLIOGRAFIA.....	50



SINTESI DEL PROGETTO “Animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità”

Le crisi finanziarie come quella del 2008 e la recente crisi della pandemia di Covid-19 hanno causato un aumento del tasso di disoccupazione. Le conseguenze di questa crisi si notano soprattutto tra i giovani che si trovano nella fase di pianificazione della loro carriera professionale. D'altra parte, l'orientamento e la gestione della carriera sono sempre più riconosciuti come un aspetto essenziale della vita. Poiché aziende e istituzioni sperimentano costantemente cambiamenti e adattamenti a nuove tendenze nel loro funzionamento, la necessità di sviluppare nuove competenze da parte dei dipendenti è inevitabile. Pertanto, è necessario che i giovani siano proattivi quando si tratta di sviluppare nuove competenze. Mentre i giovani sperimentano e scelgono diversi programmi da frequentare spinti dalla loro curiosità di apprendimento, c'è un momento della loro vita in cui di solito si sentono incerti sul campo o sul ruolo che intendono ricoprire nel prossimo futuro. In molti casi questo si traduce in impieghi di breve durata presso diverse istituzioni o posizioni lavorative, senza essere sufficientemente competenti in un campo o in un ruolo specifico. Quando i giovani non sanno che è necessaria una strategia per collegare questi punti/esperienze per sviluppare la loro carriera, potrebbero finire per sentirsi incompetenti e incapaci di proseguire. Ciò è presente soprattutto nelle comunità in cui le difficoltà economiche sono più diffuse, per cui i giovani sono obbligati a trovare un lavoro che garantisca loro un reddito, indipendentemente dal loro sviluppo professionale.

Un altro aspetto importante che viene considerato una sfida quando si tratta di pianificare la propria carriera è la conoscenza di se stessi. Molto spesso i giovani sono spinti a seguire gli amici e a scegliere lo stesso campo di studio/lavoro, per poi accorgersi di non essere adatti o motivati rispetto al campo di studio/lavoro scelto. Questo è una conseguenza della mancanza di auto-riflessione e di elementi che li motivino, nonché della mancanza di un'istruzione pratica e di qualità che metta in luce i loro talenti e le loro capacità. Si può affermare con certezza che c'è un alto numero di persone che hanno talento e competenze in un determinato lavoro, mentre invece lavorano altrove a causa della loro formazione certificata in quel campo e del mancato riconoscimento dei loro talenti nella fase precedente di formazione.

In tutta l'UE, le persone con disabilità hanno molte meno possibilità di essere occupate rispetto alle persone senza disabilità. Le barriere ad un'occupazione di qualità si aggiungono al problema della povertà e dell'esclusione sociale che le persone con disabilità devono affrontare. Le barriere che impediscono l'accesso al mercato del lavoro si basano il più delle volte su idee sbagliate e pregiudizi sulle capacità delle persone¹.

Nelle nostre comunità e tra i nostri beneficiari, ci sono molti giovani con disabilità che non hanno un lavoro e un salario/reddito regolare. Nel contesto attuale legato alla pandemia di Covid-19 e a causa di diverse misure di lockdown e/o di distanziamento sociale, molti datori di lavoro hanno licenziato i propri dipendenti o non hanno entrate sufficienti per mantenere i dipendenti sufficientemente retribuiti. Attualmente ci troviamo ancora con tassi di disoccupazione più alti e con un livello economico più basso (soprattutto per i nostri gruppi target) rispetto a prima dell'inizio della pandemia.

¹ Politica del lavoro. (16 settembre 2022). Forum Europeo sulla Disabilità. <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>

Lo sviluppo di approcci educativi sulla gestione della carriera è il fulcro di questo progetto. Utilizzando le loro esperienze passate per la pianificazione delle carriere e l'educazione all'imprenditorialità, i partner del progetto intendono sviluppare nuovi metodi per rispondere alle esigenze e alle limitazioni del loro gruppo target - giovani e giovani adulti con disabilità.

Il nostro progetto "Animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità" si concentra sull'inclusione dei giovani con disabilità nello sviluppo della loro carriera/occupazione, promuovendo il loro senso di iniziativa e di imprenditorialità, nonché aumentando le loro capacità di occupabilità e di pianificazione e gestione della carriera, oltre che la loro capacità digitale.

Anche se la gestione della carriera sembra molto importante per i giovani, c'è ancora una mancanza di consapevolezza su questo tema per un numero significativo di giovani, soprattutto quelli considerati con minori opportunità e i giovani con disabilità. I giovani con un profilo tradizionale e quelli che vivono nelle grandi città sono molto più informati su alcune opportunità esistenti e partecipano a diversi programmi che offrono loro una formazione per le competenze e le capacità necessarie e convalidano le loro competenze.


Tuttavia, nel caso di giovani con minori opportunità e di giovani con disabilità, la promozione e l'offerta di tali opportunità non sono sempre attive. Questi gruppi target non vengono contattati a sufficienza dalle istituzioni educative e dalle organizzazioni che si occupano di orientamento professionale. Ciò fa sì che ci sia ancora un'alta percentuale di giovani con minori opportunità disoccupati e con scarse competenze nel lavoro o nelle domande di lavoro. Inoltre, le persone con disabilità spesso affrontano barriere sociali e la disabilità evoca percezioni negative e discriminazioni in molte società.

Con questo progetto vogliamo che i nostri beneficiari, i giovani con disabilità, migliorino le loro capacità di gestione della carriera, e puntiamo anche a potenziare gli operatori giovanili per organizzare programmi di orientamento, pianificazione e sviluppo della carriera adeguati, in linea con i più recenti aggiornamenti e con un approccio multisettoriale.

Obiettivi del progetto:

- Potenziare i giovani con disabilità per una gestione di qualità della carriera attraverso lo sviluppo di un manuale stimolante, innovativo e aggiornato, nonché di un corso online.
- Potenziare i nostri operatori giovanili e migliorare la gestione delle conoscenze delle nostre organizzazioni per costruire le competenze degli educatori nella gestione delle carriere per i giovani con disabilità, attraverso LTTA, un curriculum innovativo e un utile toolkit con workshop per i beneficiari.
- Scambio di buone pratiche e ulteriore sviluppo di partenariati strategici di qualità tra partner di 5 Paesi europei con realtà diverse per quanto riguarda le possibilità e le realtà di gestione delle carriere.

La motivazione dei partner in questo progetto è quella di "dotare" i giovani adulti con disabilità di un insieme di competenze necessarie per lavorare allo sviluppo personale nei campi della gestione della carriera e della creazione di opportunità di (auto)occupazione in modo proattivo nella realtà odierna di incertezza occupazionale caratterizzata dalla scomparsa di molti lavori e occupazioni nel presente e ancor più in futuro. Queste nuove capacità necessarie sono le competenze digitali per l'occupazione (digitale), il lavoro autonomo o l'imprenditorialità - competenze che possono essere formate e sviluppate acquisendo diverse competenze, conoscenze e attitudini attraverso l'animazione socioeducativa di qualità e l'istruzione non formale.



Le attività del progetto sono:

- A1 – Gestione del progetto
- M1 – Incontro di avvio
- O1 Manuale “Esplorare l’animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità”
- M2 – Secondo incontro
- O2 - Curriculum “Potenziare gli operatori giovanili per un’animazione socioeducativa di qualità per la gestione delle carriere con giovani con disabilità”
- M3 – Terzo incontro
- O3 - Toolkit “Tutoraggio e supporto ai giovani con disabilità per la pianificazione e la gestione delle carriere”
- M4 – Quarto incontro
- O4 - Corso online “Corso di pianificazione e gestione delle carriere per giovani con disabilità”
- C1 - LTTA Formazione dei formatori
- E1, E2, E3, E4, E5 – Conferenze aperte alla cittadinanza in Serbia, Italia, Croazia, Germania, Belgio
- M5 – Incontro di valutazione finale

I partners di progetto sono:

- Outreach Hannover e.V., Germania
- DOMAS – training, consultation and business services, Croazia
- Out of the Box International, Belgio
- Company for professional rehabilitation and employment of persons with disabilities ITECCION, Serbia
- Centre for Non-formal education and Lifelong learning (CNELL), Serbia
- LINK DMT SRL, Italia
- Association for improvement of modern living skills “Realization”, Croazia

INTRODUZIONE

Il manuale “Esplorare l’animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità” è concepito per essere una pubblicazione innovativa su argomenti e strumenti rilevanti per gli operatori giovanili che lavorano con giovani con disabilità. Il manuale offre una panoramica di tutti gli argomenti più attuali relativi alla gestione della carriera e alla pianificazione di cui un giovane potrebbe aver bisogno per ottenere un impiego o un lavoro autonomo. Serve come risorsa teorica e concettuale per gli operatori giovanili nell'organizzazione di ulteriori attività di orientamento e gestione della carriera.

Il contenuto di questo manuale si basa sull'esperienza di esperti in vari settori dell'educazione giovanile - in psicologia, imprenditorialità digitale, imprenditorialità sociale, pianificazione della carriera. Ciò aumenta la consapevolezza dell'importanza dell'occupabilità e della cooperazione multisettoriale all'interno di questo progetto. Serve come guida per preparare con successo i giovani con disabilità a iniziare il loro percorso professionale.

Il gruppo target di questo progetto, i giovani con disabilità, è caratterizzato da un alto livello di disoccupazione, da un basso grado di indipendenza finanziaria e di potere sociale, e da un coinvolgimento molto basso in posizioni manageriali e imprenditoriali, soprattutto a causa del fatto che molti di loro sono stati coinvolti in percorsi educativi differenziati - senza molti aggiornamenti sulle nuove tecnologie e le innovazioni.

Le nuove tecnologie digitali, come i social media, i big data, le tecnologie mobili e le soluzioni cloud, offrono l'opportunità di nuovi modi di collaborazione, di sfruttare le risorse, di progettare, sviluppare e distribuire prodotti/servizi attraverso standard aperti e tecnologie condivise. Questo offre nuove opportunità ai giovani con disabilità che prima non potevano partecipare al mercato del lavoro tradizionale.


Nel settore digitale, l'unico strumento fisico necessario è un computer o un telefono cellulare. Ciò consente alle persone con disabilità fisiche di creare, scrivere, disegnare o cantare e di partecipare attivamente al processo aziendale.

Questo manuale esplora la pianificazione e la gestione della carriera, con particolare attenzione al lavoro con i giovani con disabilità. Esplora le competenze specifiche, i valori e le abilità importanti per la gestione della carriera. Inizia con il tema della gestione della carriera e dei suoi processi, nonché con un modello di gestione della carriera come base di partenza. Prosegue poi con il capitolo che si concentra sull'importanza dell'orientamento professionale dei giovani con disabilità e sul contesto di pianificazione della carriera che viviamo oggi come società.

Seguono i capitoli sulle fasi della carriera e sulle dinamiche di ciascuna fase, nonché sul ruolo dell'innovazione e delle competenze del 21° secolo nel contesto della carriera dei giovani con disabilità. Inoltre, il capitolo sugli stakeholder nella gestione della carriera offre una strategia su come identificare gli attori rilevanti nella gestione della carriera a seconda del loro livello di interesse e del loro potere di influenzarne il successo.

Il capitolo sulle competenze essenziali da sviluppare per i giovani con disabilità copre le aree delle competenze comunicative, delle capacità di occupabilità, della gestione organizzativa e del lavoro di squadra.

Il capitolo successivo tratta l'argomento dei valori nella gestione della carriera per i giovani con disabilità, compresi i fattori che ostacolano la carriera e quelli favorevoli al suo sviluppo. Segue la parte sul personal branding e il concetto giapponese di ikigai come strumenti per lo sviluppo e per la gestione della carriera dei giovani con disabilità. Segue il capitolo sulle tecnologie e gli strumenti più recenti da utilizzare quando



si lavora alla pianificazione della carriera e, infine, il capitolo sull'adattamento di diversi metodi e pratiche per la pianificazione della carriera con giovani con disabilità.

COS'È LA GESTIONE DELLA CARRIERA

La gestione della carriera a livello generale

La gestione della carriera è nella maggior parte dei casi un processo che dura tutta la vita e che implica l'investimento di tempo e risorse per raggiungere gli obiettivi di carriera e svilupparli ulteriormente nel corso della vita. È un processo continuo di adattamento ai tempi che cambiano e alle richieste dinamiche del mercato.

La gestione della carriera può essere definita in molti modi e da diversi punti di vista. Ai fini del presente manuale, definiremo la gestione della carriera come “la pianificazione consapevole delle proprie attività e del proprio impegno nel lavoro che si intraprende nel corso della vita per una migliore realizzazione, crescita e stabilità finanziaria”². Come illustrato nella figura seguente, la gestione della carriera è il punto intermedio in cui si sovrappongono pianificazione, esperienza e apprendimento.



Fonte: www.managementstudyguide.com

Per essere in grado di gestire la propria carriera è importante essere consapevoli di tutte le opportunità, oltre che dei propri talenti, punti di forza, debolezze e ogni altro aspetto rilevante.

Secondo Ucmcerced (s.d.), la gestione della carriera presuppone una serie di processi diversi che una persona attraversa³, tra cui la consapevolezza, l'orientamento professionale, la pianificazione della carriera, l'apprendimento permanente e il networking.

- **L'autoconsapevolezza** presuppone che ci si rivolga all'interno per scoprire i propri valori, le competenze, gli interessi, le capacità, i talenti, la personalità, le motivazioni, nonché i limiti e le sfide. L'autoconsapevolezza si sviluppa lavorando con gli altri, chiedendo feedback a familiari, amici, professori, mentori, operatori giovanili o coetanei.
- **L'orientamento professionale** è un processo che aiuta i giovani a prendersi il tempo necessario per pensare e stabilire i propri obiettivi di carriera, nonché a pensare a come utilizzare i punti di forza, l'esperienza, la motivazione e i talenti per raggiungere i propri obiettivi in un determinato periodo. In questa fase, un giovane può condurre **colloqui informali** con una persona che già lavora nel percorso professionale desiderato. Ciò consente al giovane di conoscere i diversi aspetti

² Juneja, P. (s.d.) Career Management – Meaning and important concepts. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>

³ UCMERCED (s.d.) Career Management. <https://hr.ucmerced.edu/training/careermanagement>

della scelta di una determinata carriera: vantaggi, sfide, competenze richieste, ecc. Attraverso l'**affiancamento lavorativo**, un giovane può trascorrere un giorno, una settimana o un altro periodo osservando sul lavoro un professionista del percorso professionale desiderato. Il giovane può fare domande, accompagnarlo nelle riunioni, partecipare alle attività quotidiane, ecc. Il **volontariato** offre l'opportunità di acquisire esperienza pratica e di investire il proprio tempo per fare la differenza nel mondo. **Trovare un mentore** in un settore specifico può fornire informazioni rilevanti sulla realtà e offrire il sostegno necessario da parte di qualcuno più esperto. Il **lavoro part-time** può offrire opportunità di lavoro con un basso livello di responsabilità e la possibilità di conoscere un ambiente di lavoro specifico dall'interno. I tirocini forniscono un'esperienza più diretta con compiti rilevanti per il ruolo. La partecipazione a vari **corsi e formazioni** online e offline può fornire una solida base per continuare a costruire il proprio percorso di carriera.

- La **pianificazione della carriera** è un processo continuo che si svolge nel corso della vita, perché gli obiettivi di carriera spesso cambiano con l'identità e gli interessi dell'individuo, oltre che con le esigenze del mercato del lavoro. Comprende la definizione di obiettivi, l'adozione di misure, il raggiungimento di tali obiettivi e la successiva rivalutazione degli stessi a distanza di tempo per verificare se sia necessario adattarli o modificarli in base alla nuova situazione. È importante sensibilizzare i giovani su questo aspetto, in modo che siano consapevoli che la carriera è qualcosa di fluido, che cambia nel corso della vita perché oggi viviamo in un mondo diverso da quello di cinquant'anni fa. Anche se "sbagliano" ad intraprendere una carriera, possono sceglierne un'altra quando se ne presenta l'occasione.
- L'**apprendimento permanente** presuppone che non si smetta di imparare una volta usciti dalla scuola o dall'università. Le tecnologie e le economie cambiano nel tempo e gli individui devono adattarsi ad esse se vogliono continuare a essere coinvolti nell'economia emergente.
- **Networking** significa creare connessioni con persone che operano in settori o aree in cui un giovane vuole sviluppare una carriera. Le reti personali sono di solito una grande fonte di informazioni preziose direttamente dal campo e da chi è direttamente coinvolto in un particolare settore o svolge un particolare lavoro.

La gestione della carriera richiede che gli individui sviluppino e mantengano diverse abilità che li aiutino a identificare le loro competenze esistenti, a sviluppare obiettivi di apprendimento e ad agire per raggiungere tali obiettivi.

Per questo motivo, molti Paesi hanno sviluppato quadri di riferimento per le competenze di gestione della carriera (*CMS – career management skills*) che definiscono le competenze e le attitudini di cui gli individui hanno bisogno per gestire efficacemente la propria carriera. Il quadro LEADER offre cinque aree di competenze per la gestione della carriera: efficienza personale; gestione delle relazioni; ricerca e accesso al lavoro; gestione della vita e della carriera; comprensione del mondo.

L'animazione socioeducativa può supportare i giovani nella gestione delle carriere attraverso la realizzazione di programmi di orientamento professionale o di gestione delle carriere, che si adattino ai cambiamenti dinamici e allo sviluppo sociale ed economico della società. Tali programmi possono riguardare alcuni o tutti i processi di sviluppo della carriera sopra menzionati.

Nel processo di sviluppo e implementazione di un programma di gestione della carriera o di orientamento alla carriera e delle sue attività per i giovani, per assicurarsi che il programma o un progetto specifico serva allo scopo, è importante monitorare gli indicatori di successo e di efficacia. Prachi Juneja (s.d.) propone i

seguenti quattro indicatori di efficacia dei programmi di carriera per le aziende, adattati al contesto del lavoro con i giovani⁴:

- Corrispondenza tra gli standard del programma e i risultati attesi
- Maggiore consapevolezza di sé da parte dei giovani
- Equilibrio tra il giovane (attuale o futuro lavoratore dipendente o autonomo) e le esigenze dell'impresa o del mercato del lavoro.
- Cambiamenti nelle prestazioni

Modello di Gestione della Carriera

La gestione della carriera è un processo che dura tutta la vita e comprende una gestione attiva, continua e consapevole di vari processi: valutazione personale, definizione di obiettivi, azioni, apprendimento basato sull'esperienza, raccolta di feedback, adeguamento delle aspettative e apprendimento da esperienze ed errori passati. È un processo che richiede che i giovani abbiano il sostegno di una persona più esperta - un mentore, uno psicologo, un operatore giovanile, dei ragazzi più grandi, ecc. I migliori risultati attesi dalla gestione della carriera includono la soddisfazione personale, il senso di realizzazione, un buon equilibrio tra lavoro e vita privata, opportunità di avanzamento e sviluppo, un clima e un ambiente di lavoro sano e una sicurezza finanziaria soddisfacente.

GodShalk, GreenHaus e Callanan (2019) affermano che la gestione della carriera è un processo continuo che consente a una persona di:

- Raccogliere informazioni rilevanti su di sé e sul mondo del lavoro
- Sviluppare un quadro dei propri interessi, valori, competenze, conoscenze, attitudini, talenti e stili di vita preferiti.
- Stabilire obiettivi di carriera realistici
- Sviluppare una strategia per raggiungere i propri obiettivi e attuare un piano d'azione
- Raccogliere feedback sull'efficacia della strategia

Esistono molti modelli di gestione della carriera proposti da diversi autori e istituzioni che lavorano con i giovani. Uno dei modelli consiste nelle seguenti componenti (iedunote.com) – orientamento professionale, consapevolezza, definizione degli obiettivi, sviluppo della strategia, attuazione della strategia, feedback, valutazione della carriera, come mostrato nel diagramma seguente:


⁴ Juneja, P. (s.d.) Indicators of Career Program Effectiveness. MSG Management Study Guide. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>



Fonte: Modello di Gestione della Carriera (iEduNote.com)

I punti più importanti di questo modello, come proposto da iEduNote.com, sono illustrati di seguito.

1. **Orientamento professionale** – prendere coscienza dei propri talenti, valori, priorità nella carriera, interessi e altri temi legati alla carriera. Si tratta anche di una presa di coscienza dei propri punti di forza o di debolezza. L'esplorazione non comprende solo l'auto-esplorazione, ma anche l'esplorazione dell'ambiente, di ciò che si trova all'esterno della persona, per aumentare la consapevolezza dell'ambiente, delle sue sfide e delle sue opportunità. L'esplorazione dell'ambiente presuppone l'esplorazione di diversi tipi di aziende, di tipi di carriera e di occupazione, delle competenze e dell'esperienza necessarie, nonché delle attitudini richieste per una determinata carriera.
2. **Consapevolezza** – essere consapevoli delle proprie qualità e caratteristiche che sono rilevanti per l'ambiente in cui ci si trova per poter fissare obiettivi di carriera concreti e corretti.
3. **Definizione degli obiettivi** – per mantenere la motivazione, per misurare il successo, per avere una visione d'insieme delle scelte e dei passi necessari per raggiungere una destinazione specifica. Gli obiettivi ben definiti di solito seguono il modello S.M.A.R.T. (E.R.). Ciò significa che sono fissati in modo da essere specifici, misurabili, attuabili, realistici, limitati nel tempo (educativi e realistici).
4. **Sviluppo della strategia** – sviluppo di un piano per arrivare a un futuro desiderato.
5. **Attuazione della strategia** – mettere in atto le strategie per raggiungere gli obiettivi desiderati in un arco di tempo specifico.
6. **Feedback** – raccolta di feedback da varie fonti per valutare i progressi o il successo degli obiettivi stabiliti.
7. **Valutazione della carriera** – utilizzare i feedback relativi alla carriera per determinare l'adeguatezza dei propri obiettivi e delle proprie strategie. In questo modo, un individuo può



monitorare il corso della propria carriera. Questo processo potrebbe anche portare a riesaminare gli obiettivi di carriera stabiliti o a rivedere la strategia.

IMPORTANZA DELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE PER I GIOVANI CON DISABILITÀ

I giovani di oggi, e ancor più i giovani con disabilità, incontrano grandi difficoltà nel costruire carriere sostenibili. Nel momento in cui un giovane attraversa l'istruzione primaria, secondaria e talvolta universitaria, la carriera desiderata può cambiare più volte, oppure non c'è richiesta di tale profilo professionale sul mercato del lavoro. La maggior parte dei giovani ha una percezione limitata di ciò che una determinata carriera richiede, oppure la idealizza, immaginando che sia tutto rose e fiori. D'altra parte, manca il sostegno all'orientamento professionale nell'ambito dell'istruzione formale e spesso il personale educativo di molti Paesi non è consapevole di quanto sia cambiata l'economia e non conosce le tante scelte professionali e le opportunità di apprendimento disponibili per i giovani di oggi. Quindi, non possono nemmeno offrire un supporto adeguato nel processo di orientamento professionale.

I giovani con disabilità devono affrontare ulteriori limitazioni e sfide a causa di pregiudizi, mancanza di supporto e orientamento, opzioni di carriera limitate e spesso discriminazione attiva a causa della loro situazione o condizione.

La triste realtà del lavoro con i giovani nella maggior parte dei Paesi è che, quando un giovane si rivolge a un operatore giovanile, ha già perso interesse a costruirsi una carriera a causa di varie difficoltà. Potrebbero aver abbandonato la scuola e non aver mai conseguito un titolo di studio formale, potrebbero aver avuto difficoltà di apprendimento o di comportamento all'interno del contesto scolastico e familiare, potrebbero aver messo su famiglia precocemente, potrebbero avere una famiglia o un partner iperprotettivi, potrebbero aver perso la speranza di realizzare la carriera dei loro sogni o anche di avere un qualsiasi tipo di lavoro, ecc.


Tuttavia, le attività di animazione socioeducativa possono essere un buon punto di partenza per motivare i giovani che hanno perso la motivazione a scegliere o a sviluppare i propri interessi professionali. Le attività di animazione socioeducativa e di apprendimento non formale possono essere un ottimo modo per offrire ai giovani l'opportunità di sviluppare le competenze mancanti, migliorare quelle esistenti, costruire una rete di persone di supporto e di coetanei, trovare un mentore nella carriera di loro interesse, trovare opportunità di volontariato o di affiancamento lavorativo, sviluppare la loro personalità, ecc.

Le attività di animazione socioeducativa dovrebbero essere complementari all'istruzione formale ed essere attuate in collaborazione con una rete di attori diversi che lavorano tutti per lo stesso obiettivo: l'orientamento professionale e il sostegno ai giovani in generale, per poi adattarsi alle esigenze specifiche dei giovani con disabilità nelle loro realtà locali.

Le sfide dei giovani con disabilità nel processo di orientamento professionale spesso includono la mancanza di autoconsapevolezza, lo scontro tra i loro bisogni e le loro possibilità, il basso livello di impegno nella società per sviluppare una rete di contatti professionali, le opzioni limitate sul mercato del lavoro, la mancanza di sostegno nelle loro comunità locali e persino nelle famiglie, ecc.

Tutte queste possibili sfide che i giovani con disabilità devono fronteggiare ci dimostrano quanto sia importante affrontare questo tema con grande attenzione e impegno per fare davvero la differenza e offrire loro opportunità di orientamento professionale. Tali opportunità possono aprire molte nuove porte e consentire loro di vivere una vita più significativa e appagante, qualora abbiano la possibilità di contribuire alla società con il lavoro che svolgono. Si tratta di uno degli elementi più importanti per il successo dell'inclusione sociale e dell'integrazione nella comunità.

Quando si tratta di lavorare con i giovani con disabilità, è importante iniziare l'orientamento alla carriera molto presto nella loro vita e fornire un sostegno continuo per tutta la vita. Ciò non significa che i giovani debbano prendere decisioni sulla loro carriera fin dall'inizio, ma che devono avere l'opportunità di scoprire



diverse opzioni di carriera, diventare consapevoli di sé e sviluppare le competenze necessarie per entrare in un campo specifico o per andare nella direzione desiderata.

Il sostegno è fondamentale nei periodi di transizione, tra una fase e l'altra dell'istruzione o tra un lavoro e l'altro. In questo caso è necessario un approccio centrato sulla persona, per mettere il giovane con disabilità al centro del processo decisionale. Questo può essere a volte piuttosto difficile per la famiglia, se è abituata a prendere tutte le decisioni quotidiane al posto della persona con disabilità. Tuttavia, è ancora più importante sensibilizzare sull'importanza di potenziare la capacità dei giovani con disabilità di prendere le proprie decisioni, il che a volte significa fallire. In questo modo imparano a sviluppare nuove competenze.

È anche importante affrontare i limiti e le barriere per poter trovare anche le disposizioni più adatte per i giovani che potrebbero essere limitati dalle loro disabilità in termini di salute e sicurezza, mobilità o conoscenza. Questi aspetti devono essere affrontati con attenzione, non per imporre limitazioni dovute a pregiudizi, ma per sostenere i giovani con disabilità mentre scoprono i propri limiti attraverso l'esperienza. Alcuni degli altri fattori che gli operatori giovanili devono prendere in considerazione quando lavorano con giovani con disabilità all'orientamento professionale sono:

- I loro diritti in quanto persone con disabilità, in modo che siano informati anche dei loro diritti sul mercato del lavoro, del divieto di discriminazione nel processo di selezione, delle opzioni disponibili come soluzioni per accogliere una disabilità specifica.
- La necessità di aumentare la consapevolezza dei potenziali pregiudizi e discriminazioni presenti nel corso della vita e di offrire una guida su come superare tali situazioni.
- La disponibilità di varie opportunità di volontariato e di formazione che possano aiutarli a sviluppare le loro competenze trasversali, molto necessarie nel mercato del lavoro di oggi.
- Incoraggiare il lavoro autonomo per i giovani con disabilità che hanno competenze uniche che andrebbero sprecate se entrassero in un mercato del lavoro. Oppure, a volte, questa può essere l'unica soluzione per un giovane per svilupparsi come professionista e ottenere un reddito.
- Concentrarsi sulle soluzioni. Anche se ci sono molte limitazioni e sfide intorno al tema dell'occupazione dei giovani con disabilità, pensate sempre a possibili soluzioni per una specifica situazione.
- Esistono molte opportunità di carriera inclusiva per i giovani con disabilità, è fondamentale prendersi il tempo necessario per scoprirle.

CONTESTO DI PIANIFICAZIONE DELLA CARRIERA – IN PARTICOLARE IN TEMPI DI PANDEMIA E CRISI

Cosa comportano i tempi di crisi nel contesto della pianificazione della carriera

Se si confronta lo sviluppo della carriera nel 21° secolo con quello del XX secolo, è possibile osservare differenze significative nel modo di intendere la carriera rispetto a 50 anni fa. Prima la carriera era considerata come qualcosa che si basava sull'andare più in alto nella gerarchia per generare più reddito, status e potere. La sicurezza era il valore principale. Le aziende si occupavano dello sviluppo della carriera dei dipendenti, che erano più spesso riluttanti verso le novità invece di essere entusiasti dell'apprendimento e dello sviluppo lungo tutto l'arco della vita. La conoscenza e le competenze specialistiche erano i valori più importanti quando si assumevano nuove persone.

Al giorno d'oggi, i dipendenti desiderano avere una carriera soddisfacente, con meno limiti, più opportunità di sviluppo, maggiore flessibilità e un equilibrio soddisfacente tra lavoro e vita privata. I datori di lavoro si concentrano sulla ricerca di potenziali dipendenti con competenze trasferibili che possono essere utili ovunque e in qualsiasi momento, soprattutto in tempi di crisi. Lo sviluppo della carriera è passato prevalentemente nel dominio della responsabilità dell'individuo. Ognuno si occupa delle proprie esigenze, interessi e desideri di carriera. I datori di lavoro possono sostenerli e investire risorse in loro, ma il controllo è nelle mani di un individuo. I datori di lavoro si concentrano sulla creazione di ambienti di lavoro in cui i dipendenti vogliono rimanere e crescere, piuttosto che pianificare per loro il percorso di carriera. Gli individui devono investire tempo e risorse per costruire la propria reputazione, fare networking e imparare nel corso della vita per soddisfare le proprie aspirazioni di carriera. È necessario un alto livello di impegno per rimanere aggiornati sulla carriera scelta o per cambiarla completamente, cosa che sta diventando sempre più frequente.

Oltre a tutti i cambiamenti socio-economici degli ultimi 50 anni, siamo recentemente entrati in un'epoca di crisi di ogni tipo: sanitaria, ambientale, economica, sociale. Da un modo di vivere e lavorare molto prevedibile, siamo dovuti passare a una modalità piuttosto imprevedibile.

Durante le pandemie, ad esempio, molte persone sono state costrette a cambiare il proprio stile di vita. L'isolamento e una comunicazione basata sulla paura hanno avuto un impatto enorme sulla salute mentale di molte persone, e l'impatto negativo maggiore è visibile tra i gruppi più vulnerabili della società, tra cui le persone e i giovani con disabilità. Molte attività sociali sono state limitate, così come l'accesso a molte istituzioni che forniscono tutti i tipi di servizi sociali a questi gruppi.

L'assistenza medica e le possibilità di esercitare i propri diritti in materia di cure mediche sono state fortemente limitate e condizionate. A causa delle loro condizioni fisiche e mentali, molti giovani con disabilità non sono stati in grado di seguire le misure previste, come indossare una mascherina protettiva, coprirsi la bocca e il naso quando tossiscono e starnutiscono o mantenere una corretta igiene, come era stato raccomandato. Questi fattori hanno limitato la loro partecipazione alla vita sociale, all'istruzione e al mercato del lavoro, contribuendo ulteriormente alla loro esclusione sociale. La maggior parte della loro vita durante la pandemia è stata incentrata sulla sopravvivenza e la pianificazione della carriera è stata messa in secondo piano.

Molti servizi e aziende hanno dovuto passare a modalità di lavoro online e a distanza anche durante la notte, il che, da un lato, ha limitato ulteriormente i giovani con disabilità incapaci di trovare un lavoro o di pianificare la propria carriera. È diventato quasi impossibile prevedere gli esiti di qualsiasi piano, controllare il corso della sua attuazione o controllarne i risultati. Sebbene molti lavori siano scomparsi nel

giro di una notte e continueranno a scomparire nel corso di un decennio, ci sono anche molte nuove opportunità. Questi tempi frenetici hanno portato a molte innovazioni in tutti i campi, a nuovi approcci al lavoro e allo sviluppo della carriera.

Questi tipi di sviluppi socio-economici imprevedibili richiedono di mettere da parte la pianificazione delle carriere e di sviluppare nuove competenze o di aggiornare quelle esistenti per diventare più resilienti e capaci di adattarsi ai cambiamenti improvvisi. Occorre quindi concentrarsi sullo sviluppo di competenze trasferibili e soft skills piuttosto che sulla pianificazione e sul seguire ciecamente il piano se è impossibile prevedere gli esiti del processo. I periodi di crisi ci insegnano ad allontanarci dal consueto e a dire sì all'opportunità di "reinventare se stessi, affrontare la soluzione dei problemi in modi nuovi e creativi, coordinare, collaborare e negoziare efficacemente con gli altri, esercitare la leadership e coltivare il pensiero critico per analizzare meglio i dati e le informazioni, filtrare il disordine e creare basi affidabili per il processo decisionale"⁵.

Piano di gestione delle crisi di carriera

In tempi di crisi, sia collettiva che personale, è possibile uscirne rafforzati sviluppando un **piano di gestione della crisi di carriera**. Il networking è molto importante in questi momenti, perché l'attivazione della nostra rete è un modo in cui le persone possono sostenersi a vicenda per ottenere vantaggi reciproci. Può aiutarci molto a costruire un piano di gestione delle crisi di carriera, che di conseguenza ci renderà più resilienti e professionalmente sostenibili. Alaina G. Levine (2022) propone i seguenti passi per progettare e attuare un piano di gestione delle crisi di carriera:

1. **Riconoscere le proprie emozioni e darsi spazio e tempo per sentirle** prima di intraprendere qualsiasi altra azione
2. **Considerare la situazione come un problema logico** – considerare le sfide come una serie di domande a cui rispondere e suddividerle in passi più piccoli e gestibili.
3. **Controllare il proprio curriculum e fare un inventario delle proprie competenze** – rivedere i risultati ottenuti, i premi, le promozioni, le attività di volontariato, i progetti, ecc. Una volta raccolti i fatti, classificare le competenze.
4. **Comprendere l'ecosistema della propria carriera** – raccogliere dati sul mercato o sull'area di competenza in cui state cercando opportunità di lavoro. Riconoscere tutte le lacune – quali lacune del mercato potete colmare con le vostre competenze.
5. **Perfezionare i propri materiali di marketing** – rivedete il vostro CV, i profili online come LinkedIn, Facebook o Instagram e ricercate tutti i modi in cui potete comunicare i vostri valori, le vostre competenze e le vostre attitudini.
6. **Attivare la propria rete di contatti** – contattate le persone, investite in una collaborazione vantaggiosa per tutti, fissate incontri e chiedete alle persone: "Come posso aiutarvi in questo momento difficile?".
7. **Diversificare la propria rete e le proprie competenze** – entrate in contatto con persone all'interno e all'esterno del vostro settore, della vostra regione o della vostra cultura. In questo modo potrete scoprire nuove opportunità.
8. **Pensare in modo imprenditoriale** – cercare continuamente opportunità per servire la propria comunità e aggiungere valore risolvendo i problemi⁶.

⁵ Mello Alves, M. (2020, April 14) Career development in times of crisis. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/career-development-times-crisis-marissol-mello-alves-msc-/>

⁶ Levine, A.G. (2022, August 8) How to build a crisis management plan for your career. APS News. <https://www.aps.org/publications/apsnews/202209/crisis.cfm>

FASI E DINAMICHE DELLA CARRIERA

Quadro tradizionale delle fasi della carriera e delle loro dinamiche

Lo sviluppo della carriera è un processo che dura tutta la vita, durante il quale si susseguono diverse fasi. Uno dei quadri concettuali tradizionali propone **cinque fasi di carriera e le dinamiche** di ciascuna fase. È stato proposto da Super (1951)⁷. Sebbene sia piuttosto datato, questo schema è ancora valido per lo sviluppo lineare tradizionale della carriera.

- **La fase di crescita** (dai 4 ai 13 anni) è quella in cui il bambino sviluppa le proprie capacità, attitudini e interessi. Con l'avanzare dell'età, i bambini diventano più preoccupati per il futuro, vogliono aumentare il livello di controllo sulla propria vita, iniziano a impegnarsi di più a scuola una volta presa coscienza della direzione in cui vogliono andare e iniziano a sviluppare abitudini e atteggiamenti per raggiungere tali obiettivi.
- **La fase di esplorazione** (dai 14 ai 24 anni) è la fase di transizione verso la giovane età adulta. Il fulcro di questa fase è l'autoriflessione e la ricerca di obiettivi educativi (superiori). Questi obiettivi diventano chiari e un giovane specifica le strategie per attuare le proprie preferenze di carriera.
- **La fase di affermazione** (dai 24 ai 44 anni) è quella in cui la persona adulta inizia a lavorare dopo l'istruzione superiore. Questo potrebbe accadere anche nella fase precedente, se un giovane si è diplomato all'istruzione secondaria. Questa fase è caratterizzata dall'inserimento nel mondo del lavoro, quando la persona si assicura un posto in un'organizzazione e avanza nella propria carriera.
- **La fase di mantenimento** (dai 45 ai 65 anni) è caratterizzata dall'invecchiamento e dalla tendenza a mantenere le posizioni attuali, aggiornando le competenze per rimanere al passo con gli sviluppi del settore e per innovare.
- **La fase di disimpegno** (oltre i 65 anni) è caratterizzata dalla pianificazione attiva del pensionamento.

Se si osserva questo quadro dal punto di vista del 21° secolo, è evidente che un modello lineare sta lentamente diventando obsoleto e che stanno emergendo nuovi modelli che tengono conto di una maggiore flessibilità e adattabilità, perché è molto probabile che un individuo cambi carriera due o tre volte, a volte anche cambiando totalmente settore a causa di circostanze ed esperienze di vita specifiche. Lo svantaggio di questo modello è che è limitato solo a specifici ruoli lavorativi, presuppone uno sviluppo lineare e gerarchico della carriera e orari di lavoro fissi in ufficio, oltre a fondarsi sulla convinzione che un unico modello sia adatto per tutti. Tutte queste caratteristiche sono diventate recentemente obsolete a causa della pandemia globale e molti luoghi di lavoro, carriere e aziende sono stati costretti a cambiare per sopravvivere. Questo tipo di cambiamento richiede una trasformazione significativa nel modo in cui percepiamo lo sviluppo della carriera.

Inoltre, questo modello tradizionale potrebbe non essere adatto ai giovani con disabilità, poiché il loro sviluppo – personale e professionale – segue solitamente un percorso unico con tempi diversi. Un modello ciclico è quello che potrebbe funzionare meglio per loro, in quanto offre maggiori opportunità per lo sviluppo della carriera e la successiva gestione.

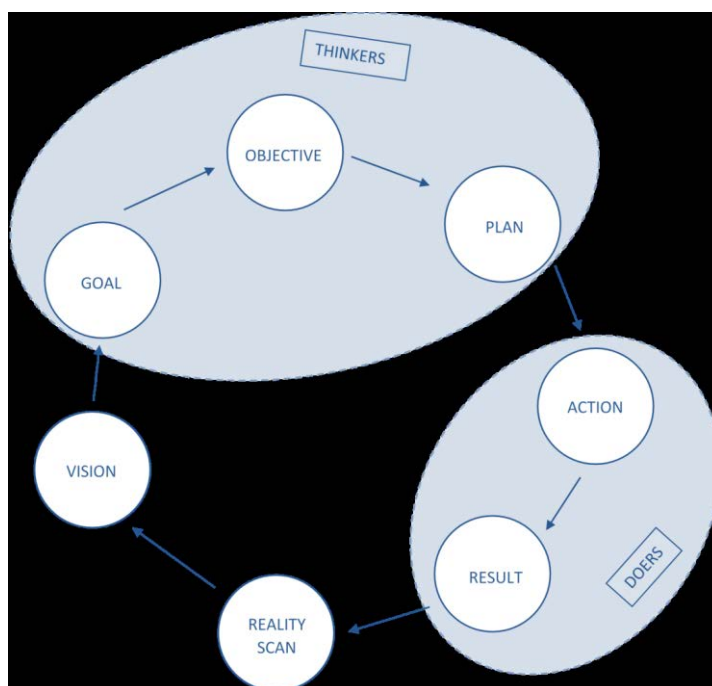
⁷ Super, D.E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*, 30, 88-92.

Un modello ciclico delle fasi di carriera e delle loro dinamiche

Un altro modello proposto da Magnusson (1992) descrive **cinque processi ciclici** che sono cruciali per una pianificazione efficace della carriera⁸:

- **Inizio** – iniziare il processo di pianificazione della carriera, determinare la motivazione e l'autovalutazione
- **Esplorazione** – esplorare come mettere in pratica la propria visione attraverso colloqui, networking, affiancamento lavorativo e raccolta di esperienze lavorative rilevanti
- **Processo decisionale** – prendere decisioni basate sulle proprie capacità cognitive e affidarsi all'intuito come guida in situazioni in cui i dati non sono così rilevanti
- **Preparazione** – sviluppare un piano d'azione e sviluppare le competenze e le risorse necessarie per la sua attuazione
- **Attuazione** – mettere in pratica il piano. È importante sviluppare sistemi di supporto, di feedback e di riconoscimento.

Un esempio di processo ciclico è emerso dall'esperienza di lavoro nel settore giovanile nell'ambito dell'educazione non formale. Esso prevede un **approccio ciclico all'apprendimento e allo sviluppo** a tutti i livelli. Può essere facilmente applicato anche alla pianificazione della carriera. I modelli ciclici sono alla base dei modelli moderni di carriera, delle fasi di carriera e delle dinamiche sottostanti.



Fonte: Synergy – Corsi di formazione per lo sviluppo personale

Tale ciclo di apprendimento si articola in sette fasi. Ogni fase è accompagnata dalle seguenti domande:

⁸ Magnusson, K. C. (1992). Five critical processes of career counselling. In M. Van Norman (Ed.), National Consultation on Vocational Counselling Papers: 1992 (pp. 217-227). Toronto, ON: University of Toronto Press.

- **SCANSIONE DELLA REALTÀ** – Cosa ho al momento? Quali risorse ho a disposizione? Cosa manca alla mia carriera?
- **VISIONE** – Perché voglio cambiare o fare qualcosa di diverso? Quali valori sono importanti per me?
- **SCOPO** – Cosa voglio creare? Quali novità voglio realizzare? Quali sono i risultati che desidero ottenere?
- **OBIETTIVI** – Quali passi devo compiere per raggiungere il mio scopo?
- **PIANO** – Come lo farò? Quali azioni devo intraprendere e quando?
- **AZIONE** – Qual è la prima azione che devo compiere per iniziare il processo?
- **RISULTATO** – Cosa è stato raggiunto?

E poi il ciclo ricomincia con una nuova realtà. Questo diagramma mostra anche che ci sono due tipi di persone che di solito si bloccano in alcune fasi: i pensatori e gli esecutori. I pensatori si bloccano tra la definizione degli obiettivi e la pianificazione. Di solito mancano le altre fasi della scansione della realtà, la definizione dei valori e della visione, l'azione e il raggiungimento dei risultati. Gli esecutori si bloccano tra l'azione e i risultati, perdendo la maggior parte del processo creativo. Di conseguenza, le loro realtà rimangono invariate e non c'è alcun progresso nella loro carriera.

Altre tappe importanti nello sviluppo della carriera moderna che i giovani possono prendere in considerazione sono le seguenti:

- Un anno sabbatico per fare volontariato o viaggiare per il mondo per ampliare gli orizzonti e sviluppare varie competenze che potrebbero essere molto preziose per una specifica scelta di carriera.
- Prendersi del tempo per coltivare le proprie passioni – concentrandosi sulle passioni interiori e su come trasformarle in una carriera, piuttosto che adattarsi alle richieste di un'economia in continuo cambiamento.
- Immergersi nell'ignoto – seguire la corrente senza un piano concreto, perché un piano porta per lo più a un percorso di carriera prevedibile.
- Investire nella crescita continua – essere proattivi nel cercare opportunità di apprendimento e di sviluppo, piuttosto che sentirsi dire di farlo dall'azienda o dal settore.
- Cambiare carriera almeno una volta per ripartire da zero in un ambiente diverso e svilupparsi.

IL RUOLO DELL'INNOVAZIONE E DELLE COMPETENZE DEL 21° SECOLO NEL CONTESTO DELLA CARRIERA DI UN GIOVANE CON DISABILITÀ

Nel guidare e sostenere i giovani con disabilità nella gestione e nell'orientamento della carriera, è importante prendere in considerazione il contesto più ampio della vita nel 21° secolo. Come è stato detto in precedenza, le condizioni socio-economiche della nostra società sono ampiamente cambiate negli ultimi 50 anni. Dall'era industriale siamo passati all'era dell'informazione, che spesso richiede un insieme di competenze completamente diverse che i giovani in generale devono sviluppare per essere competitivi sul mercato del lavoro. L'istruzione formale è ancora in gran parte basata sull'era industriale, che prepara i giovani a lavori che non esisteranno più una volta usciti dal sistema educativo formale, per cui la maggior parte dei giovani manca di conoscenze, competenze e attitudini di base che siano in linea con i mercati in continua evoluzione.

L'obiettivo principale è sviluppare la capacità di adattarsi al cambiamento, perché viviamo in un'epoca in cui nulla è garantito. I giovani con disabilità devono essere più resilienti e capaci di reagire ai cambiamenti improvvisi. Questo può essere piuttosto impegnativo per alcuni giovani con disabilità, se sono strettamente limitati dalle loro capacità fisiche, mentali o psicologiche. E questi cambiamenti improvvisi possono far sentire un giovane con disabilità abbandonato, perché l'aggiornamento delle competenze non può avvenire da un giorno all'altro. Per alcuni giovani con disabilità, invece, questo può aprire una vasta gamma di opportunità. Tutti coloro che non sono in grado di svolgere lavori pesanti e industrializzati a causa delle limitazioni della loro disabilità, hanno ora un migliore accesso al mercato del lavoro dove le competenze trasversali sono al centro dell'attenzione, oppure possono diventare lavoratori autonomi e svilupparsi in questa direzione. Spesso il loro status di svantaggio e limitazione può essere un grande vantaggio in un campo specifico.

Il ruolo dell'innovazione nel contesto della carriera di un giovane con disabilità

L'innovazione ha un ruolo importante nel lavoro con i giovani con disabilità. Aiuta a promuovere l'inclusione cambiando i sistemi per poter rispondere alle diverse esigenze delle persone con disabilità. I sistemi, gli approcci e i programmi attuali sono in fase di cambiamento e ne stanno emergendo di nuovi. L'innovazione si applica anche all'ideazione di nuove soluzioni tecnologiche che possono essere implementate nella forza lavoro per offrire maggiori opportunità di impiego e di inclusione dei giovani con disabilità. Inoltre, la recente pandemia ha aperto la strada al lavoro digitale, che offre nuove forme di lavoro, maggiore flessibilità a tutti i livelli e nuove opportunità per l'imprenditoria digitale.


Le competenze più importanti del 21° secolo

Per competenze del 21° secolo intendiamo le competenze che i giovani devono sviluppare per avere successo nelle loro carriere. Esse comprendono abilità sociali, spirito di iniziativa, produttività, pensiero critico, comunicazione, flessibilità, leadership, competenza informativa, collaborazione, pensiero critico, alfabetizzazione mediatica e tecnologica.

Bri Stauffer (2022) classifica le competenze del 21° secolo in tre categorie principali: competenze di apprendimento, competenze di alfabetizzazione e competenze di vita⁹.

Competenze di apprendimento

⁹ Stauffer, B. (10 gennaio 2022) What are 21st century skills? AES – Applied Educational Systems. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>



Le competenze di apprendimento riguardano lo sviluppo dei processi mentali necessari per adattarsi e muoversi in un ambiente di lavoro moderno. Le quattro abilità che rientrano in questa categoria sono:

- Pensiero critico – trovare soluzioni ai problemi
- Creatività – pensare fuori dagli schemi
- Collaborazione – lavorare con gli altri
- Comunicazione – parlare con gli altri

Competenze di alfabetizzazione

Le competenze di alfabetizzazione si concentrano sulla capacità di riconoscere i fatti e le pubblicazioni, così come la tecnologia su cui si basano, nonché di determinare l'attendibilità delle informazioni. Le abilità di alfabetizzazione che rientrano in questa categoria sono:

- Alfabetizzazione informativa – comprendere fatti, cifre, statistiche e dati
- Alfabetizzazione ai media – comprendere i metodi e gli strumenti di pubblicazione delle informazioni
- Alfabetizzazione tecnologica – comprendere le tecnologie che rendono possibile l'era dell'informazione

Competenze di vita

Le competenze di vita si concentrano sugli elementi tangibili della vita quotidiana, sulle qualità personali e professionali. Le competenze di vita che rientrano in questa categoria sono:

- Flessibilità – capacità di cambiare e adattarsi a circostanze diverse.
- Leadership – motivare una squadra a raggiungere gli obiettivi
- Iniziativa – avviare progetti, strategie e piani senza che nessuno lo richieda
- Produttività – mantenere l'efficienza senza distrazioni
- Abilità sociali – incontrarsi e fare rete per ottenere vantaggi reciproci

Esistono anche molte altre competenze che potrebbero essere considerate competenze del 21° secolo, poiché la loro definizione dipende dal contesto della carriera o del settore specifico. Inoltre, nuove competenze entrano continuamente nell'elenco e altre ne escono a causa del cambiamento dei tempi. Affinché i giovani con disabilità possano sviluppare queste competenze, è importante che gli operatori giovanili creino spazi di apprendimento non formale che offrano loro opportunità ed esperienze.

GLI STAKEHOLDER NELLA GESTIONE DELLE CARRIERE

Gli stakeholder sono individui o gruppi di persone che hanno un impatto o possono influenzare l'esito di un progetto specifico, di un programma, dell'attuazione di cambiamenti o degli obiettivi desiderati in generale. Gli stakeholder sono coloro che possono contribuire notevolmente al successo e/o al fallimento di ciò che si sta cercando di realizzare. Gli stakeholder nella gestione delle carriere possono influenzare notevolmente il successo nel guidare i giovani a scegliere le opzioni di carriera più adatte a loro e a raggiungere il successo.

L'esperienza dimostra che la gestione delle carriere non è qualcosa che può essere gestito solo dal sistema educativo formale, in quanto manca la consapevolezza dell'importanza dell'orientamento professionale precoce, manca il personale qualificato che fornisca supporto e orientamento agli studenti mentre sono a scuola e, molto spesso, c'è un blocco delle risorse. E, soprattutto, questo è ancora più difficile per i giovani con disabilità, che spesso necessitano di un approccio personalizzato alla gestione della carriera e di una persona di supporto qualificata che li guidi.

L'animazione socioeducativa e l'educazione non formale hanno dimostrato di poter offrire ai giovani il sostegno e l'orientamento tanto necessari, complementari all'istruzione formale e ad altri servizi di cui già usufruiscono. Gli operatori giovanili hanno la capacità di offrire un ulteriore supporto non formale sotto forma di orientamento, sostegno, tutoraggio e formazione ai giovani con disabilità, nonché di coinvolgere i diversi stakeholder nel processo di gestione della carriera.

Come analizzare gli stakeholder nella gestione della carriera?

Coinvolgere gli stakeholder può essere di importanza cruciale per il successo della gestione della carriera dei giovani con disabilità, in quanto aiuta a costruire relazioni e una rete di supporto. La Warwick Business School (2018) propone le seguenti cinque fasi per garantirne il successo: identificare, analizzare, pianificare, agire e coinvolgere.

Fase 1: Identificare

In questa fase si identificano tutti gli stakeholder rilevanti, ovvero coloro che hanno un interesse nei vostri obiettivi e coloro che hanno un certo grado di influenza sulla loro realizzazione.

Ci sono due gruppi di stakeholder importanti da considerare: gli stakeholder interni e gli stakeholder esterni. Gli stakeholder interni sono individui o gruppi di persone che partecipano all'attuazione di un progetto o di obiettivi specifici. I loro livelli di impegno possono essere diversi, ma hanno influenza sull'intero processo e sul suo successo finale. Gli stakeholder esterni non partecipano direttamente al progetto o non sono coinvolti nel processo di gestione delle carriere, ma hanno un certo grado di influenza sul progetto o ne sono influenzati.

Fase 2: Analizzare

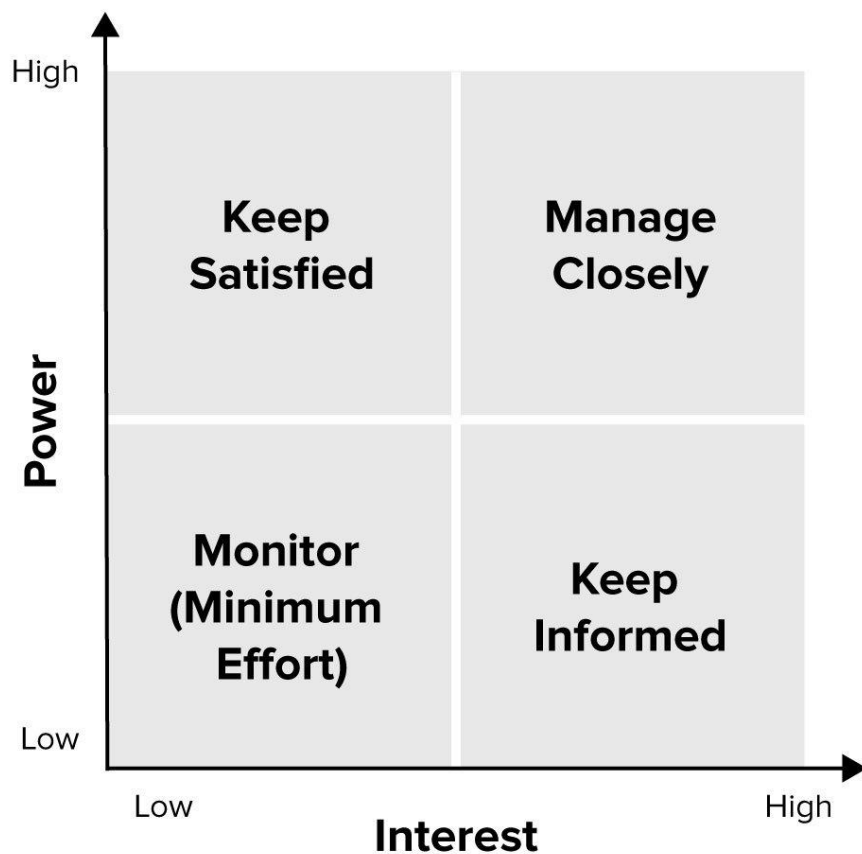
In questa fase si analizza ogni stakeholder per comprenderlo meglio e poterlo coinvolgere e influenzare. Prendete tempo per capire chi è disponibile a sostenere il processo e che cosa porta al tavolo - quali competenze o altre risorse. Classificateli in base al loro impatto e al loro livello di impegno.

Per capire i vostri principali stakeholder, è necessario scoprire cosa pensano del vostro progetto, del vostro lavoro, dei cambiamenti proposti, dei programmi, ecc. Il team di Mind Tools Content (s.d.) propone le seguenti domande:

- Che interesse emotivo o finanziario hanno nel risultato del vostro lavoro? È positivo o negativo?
- Qual è la loro motivazione?

- Quali informazioni vogliono da voi e qual è il modo migliore per comunicare con loro?
- Qual è la vostra attuale opinione sul vostro lavoro o su un progetto? Su quali informazioni si basa?
- Chi o cosa influenza le loro opinioni in generale e le loro opinioni su di voi?
- Se è probabile che il loro impatto non sia positivo, cosa li convincerà a sostenere il vostro lavoro se hanno un alto livello di influenza su di esso?
- Se pensate di non essere in grado di convincerli, come gestirete la loro opposizione?
- Chi altro potrebbe essere influenzato dalle loro opinioni? Potete trasformarli in vostri stakeholder?


Dopo aver identificato tutti gli stakeholder interni ed esterni rilevanti e aver analizzato le loro opinioni e motivazioni, è importante stabilire un ordine di priorità. La griglia qui sotto può essere utilizzata per classificare gli stakeholder in base al potere che hanno su un progetto o sul lavoro in generale e al loro livello di interesse.



Fonte: mindtools.com

Come mostra la matrice, le parti interessate possono rientrare in quattro categorie:

1. Persone con un elevato potere e un forte interesse – devono essere gestite da vicino. È importante coinvolgerli completamente e soddisfarli.
2. Persone con un elevato potere e un interesse minore – devono essere soddisfatte, ma non sovraccaricate di informazioni, perché potrebbero annoiarsi se vengono caricate di informazioni.
3. Persone con un basso potere e molto interessate – devono essere tenute informate e coinvolte nella comunicazione sul progetto, sul lavoro, sui cambiamenti o sull'attuazione degli obiettivi.

- 
4. Persone con un basso potere, meno interessate – hanno bisogno di essere monitorate, ma non sovraccaricate con troppe comunicazioni.

Fase 3: Pianificare

In questa fase si elabora una campagna per coinvolgere gli stakeholder e comunicare con loro. Considerate i messaggi che invierete, l'atteggiamento che assumerete, chi gestirà le comunicazioni e i feedback. Considerate la frequenza e il tipo di comunicazione pertinenti per ogni stakeholder, poiché non tutti hanno lo stesso livello di coinvolgimento.

Fase 4: Agire e coinvolgere

Monitorate costantemente i risultati e i successi per poter rivalutare i vostri piani, se necessario. Guardate al quadro generale, osservate se ci sono nuovi stakeholder che si presentano lungo il percorso e valutate come coinvolgerli. Se necessario, pensate a un approccio diverso.

COMPETENZE DEI GIOVANI CON DISABILITÀ PER AVVIARE LA PROPRIA CARRIERA LAVORATIVA

In Europa sono molti i giovani che, dopo aver seguito l'istruzione formale (primaria, secondaria e spesso universitaria), faticano a intraprendere la carriera desiderata dopo il diploma. Spesso questo accade perché l'istruzione formale non sembra fornire le competenze necessarie per iniziare una carriera e poi per svilupparla ulteriormente. Iniziare una carriera da questa posizione può spesso risultare scoraggiante o demotivante, poiché i giovani iniziano a interiorizzare la mancanza di successo e a colpevolizzarsi. La triste realtà è che nella maggioranza dei casi la colpa non è loro, ma dei sistemi formali che nella maggior parte dei Paesi non forniscono un quadro completo per lo sviluppo delle competenze dei giovani in generale, e ancor meno per i giovani con disabilità.

La società non comprende che è responsabilità di ogni comunità e di ogni adulto fare del proprio meglio per preparare i giovani al mercato del lavoro. La maggior parte di loro viene lasciata sola a trovare un modo per sopravvivere nella "giungla", senza una formazione adeguata, una guida o un supporto su come farlo. L'animazione socioeducativa, attraverso attività di apprendimento non formale, è il settore che può rispondere alle esigenze dei giovani con disabilità che non hanno le competenze per iniziare la loro carriera. Insieme ad altri stakeholder, gli animatori giovanili creano un supporto complementare all'istruzione formale per fornire una rete di sostegno più ampia e maggiori opportunità di sviluppare le competenze per l'avvio della carriera.

Le competenze che i giovani con disabilità devono sviluppare per iniziare la loro carriera includono competenze comunicative, capacità di occupabilità, gestione organizzativa e lavoro di squadra. Ci sono anche molte altre competenze che si potrebbero dover sviluppare, ma esse dipendono dai requisiti specifici della carriera desiderata. Le quattro aree sopra citate saranno al centro di questo manuale, ma è importante prendere in considerazione anche altre aree, a seconda del giovane che viene inserito nelle attività non formali e socioeducative e dei limiti della sua disabilità.

È anche importante essere consapevoli del fatto che i giovani con disabilità a volte non possono sviluppare le competenze per iniziare la loro carriera nello stesso modo di tutti gli altri giovani. Per questo motivo, è importante adattare l'approccio e gli strumenti a ogni singolo giovane con una disabilità specifica.

Competenze comunicative

Le competenze comunicative sono essenziali per iniziare una carriera perché la comunicazione è un modo per socializzare, incontrare persone, sviluppare relazioni, presentarsi, comunicare le proprie esigenze, esprimersi in modi diversi. Possiamo comunicare verbalmente e non verbalmente, online e offline. È anche importante capire il proprio stile di comunicazione - passivo, aggressivo, passivo-aggressivo e assertivo - e formare i giovani a imparare a esprimersi in modo assertivo.

Le abilità comunicative possono essere suddivise in abilità comunicative interpersonali e intrapersonali. Le abilità interpersonali sono quelle di cui abbiamo bisogno quando comunichiamo faccia a faccia con una o più persone. Se ciò avviene dal vivo, non comunichiamo solo con le parole, ma anche in modo non verbale attraverso i gesti, la voce, le espressioni facciali e il nostro aspetto. Se comunichiamo online o solo attraverso l'audio, la comunicazione è limitata ed è necessario essere consapevoli di potenziali malintesi nella comunicazione. La comunicazione intrapersonale si riferisce al dialogo interno che avviene nella mente di ogni individuo e che influisce sulle convinzioni e sugli stati emotivi delle persone. Ha una grande importanza per la fiducia in se stessi di un giovane e può influire sulle sue scelte di carriera.

In termini di avvio di una carriera, buone capacità comunicative sono essenziali per presentare se stessi attraverso un CV o un colloquio di lavoro, esprimere pensieri e sentimenti in modo efficace, ascoltare

attivamente, essere in grado di negoziare con gli altri, presentare il proprio punto di vista e persuadere gli altri, nonché presentare e parlare in pubblico.

Gli operatori giovanili possono creare spazi di apprendimento per i giovani con disabilità che li aiutino a migliorare le loro capacità comunicative attraverso laboratori, giochi di simulazione, presentazioni, casi di studio, sfide di gruppo, esercizi energizzanti, affiancamento lavorativo, scambi giovanili e molti altri modi. Alcuni dei risultati delle attività di animazione socioeducativa in termini di costruzione e sviluppo delle abilità comunicative includono lo sviluppo di una maggiore fiducia e resilienza nei giovani con disabilità, la capacità di esprimersi in modo rispettoso e di rispettare gli altri, di presentarsi nel miglior modo possibile, di gestire le proprie relazioni sociali e formali, di esprimersi in modo efficace, di raggiungere i propri obiettivi di carriera e molti altri.

Capacità di occupabilità

Le capacità di occupabilità comprendono un'ampia gamma di abilità trasferibili e non legate a una professione specifica che rendono una persona "occupabile". Le conoscenze tecniche e fattuali e la loro applicazione pratica rientrano nella categoria delle competenze non trasferibili e hanno un grande impatto sull'occupabilità. Tuttavia, al giorno d'oggi è altrettanto importante, se non addirittura più importante, sviluppare tutti i tipi di competenze trasferibili per essere in grado di operare all'interno di un'azienda o di far crescere un'impresa.

L'occupabilità dei giovani, che spesso escono dall'istruzione formale senza conoscenze ed esperienze rilevanti per immergersi nel mercato del lavoro moderno, dipende in larga misura dalle loro attitudini, competenze ed esperienze al di fuori dell'istruzione formale.

Le competenze più importanti per l'occupabilità che i datori di lavoro spesso ricercano nei loro potenziali datori di lavoro sono la comunicazione e le capacità interpersonali, la capacità di risolvere i problemi, l'iniziativa, l'essere proattivi, la capacità di lavorare sotto pressione, il pensiero critico, la collaborazione, la flessibilità, la gestione del tempo, la leadership, l'adattabilità, la resilienza, la capacità di risolvere i problemi, l'organizzazione e la pianificazione, e molte altre ancora. È importante non pensare che oggi tutti i lavori richiedano tutte le competenze da parte di una sola persona. Quando si lavora in gruppo, i diversi membri coprono diverse aree di competenza e completano le reciproche abilità.

Inoltre, avere la mentalità "giusta" per un lavoro o un settore specifico è diventata una delle competenze di occupabilità più desiderate dai datori di lavoro, che spesso affermano che le persone possono facilmente apprendere i fatti o la teoria e sviluppare le abilità pratiche in un settore specifico se hanno la mentalità giusta per il lavoro o la posizione. Questi datori di lavoro sono disposti a investire nella formazione e nell'istruzione dei loro dipendenti attuali e futuri per fornire loro "il Cosa" e "il Come" del lavoro se la persona ha un atteggiamento adeguato.

Gestione organizzativa

La gestione organizzativa comprende un'ampia gamma di competenze relative all'organizzazione, come la flessibilità e l'adattabilità, la gestione del tempo, il lavoro multi-tasking, la definizione delle priorità, la programmazione, la gestione dei progetti, del budget, la comunicazione coerente, la delega, l'organizzazione dello spazio di lavoro, ecc.

Le competenze organizzative aiutano a creare ordine e struttura. Sono molto importanti quando si lavora in gruppo, ma anche quando si lavora in proprio o come freelance con maggiore flessibilità. Sviluppare le capacità organizzative aiuta a essere più produttivi ed efficienti in tempi più brevi, a evitare errori di comunicazione, a rispettare il budget, a raggiungere gli obiettivi entro la scadenza e a creare una routine più produttiva in generale.

Queste competenze sono molto importanti perché la maggior parte del lavoro che viene svolto al giorno d'oggi è basato su progetti. Ciò significa che di solito ci sono scadenze rigide e vincoli di budget fissati per raggiungere obiettivi specifici.

Lavoro di squadra

Il lavoro di squadra è una delle abilità più importanti da sviluppare per lavorare e collaborare con successo con altre persone. Anche se non sempre una persona lavora all'interno di un gruppo, anche come lavoratore autonomo o freelance ha bisogno di collaborare con altri in vari modi per raggiungere obiettivi specifici e ottenere un profitto. Il lavoro di squadra è importante in quasi tutti i settori e a tutti i livelli.


La capacità di lavorare in un gruppo può essere sviluppata solo quando si lavora con altre persone. Si può sapere cosa sia il lavoro di squadra in teoria, ma non essere in grado di applicarlo nella pratica. I giovani sviluppano in qualche misura la capacità di lavorare in gruppo durante l'istruzione formale, collaborando a compiti o progetti comuni o praticando sport di squadra. A causa dei tipi di personalità e delle esperienze di vita individuali, ogni persona tende a sviluppare un modo specifico di funzionare all'interno di un gruppo e di dare il proprio contributo. La capacità di lavorare in gruppo può essere ulteriormente sviluppata nel corso della vita. È importante riconoscere i ruoli che una persona sta assumendo all'interno del gruppo e, se necessario, ampliarli o adattarli alle esigenze del gruppo.

Il dottor Meredith Belbin ha sviluppato la teoria dei ruoli di squadra basata su attributi comportamentali comuni. Il suo modello consiste in tre categorie di ruoli – orientati all'azione, orientati al pensiero e orientati alle persone. I gruppi puntano sulla collaborazione e sulla produttività. Per avere un lavoro di squadra di successo, è importante che ogni membro del gruppo svolga un ruolo specifico che sia in linea con i suoi punti di forza.

I nove ruoli di squadra di Belbin (Belbin, s.d.) sono Ricercatore di risorse, Collaboratore e Coordinatore (i ruoli sociali); Seminatore, Controllore e Specialista (i ruoli di pensiero), e Modellatore, Realizzatore e Completatore (i ruoli di azione o compito)¹⁰.

1. **Il ricercatore di risorse** usa la sua natura curiosa per trovare idee da riportare al gruppo. I principali punti di forza sono l'estroversione, l'entusiasmo, l'esplorazione delle opportunità e la creazione di contatti. I principali punti deboli sono l'eccessivo ottimismo e la rapida perdita di entusiasmo.
2. **I collaboratori** aiutano a tenere unita la squadra, identificano il lavoro necessario e lo portano a termine per conto della squadra. I principali punti di forza sono la cooperazione, la perspicacia e la diplomazia, l'ascolto e la prevenzione dei conflitti. I principali punti deboli possono essere l'indecisione e la tendenza a evitare il confronto.
3. **Il coordinatore** si concentra sugli obiettivi del gruppo e delega il lavoro ai membri giusti. I principali punti di forza sono la maturità, la sicurezza, la capacità di identificare i talenti e di chiarire gli obiettivi. I principali punti deboli possono essere il fatto di essere visti come manipolatori e di delegare il proprio lavoro ad altri.
4. **Il seminatore** tende a essere molto creativo e a proporre soluzioni non convenzionali ai problemi. I principali punti di forza sono la creatività, l'immaginazione, il pensiero libero, la facilità nel generare idee e nel risolvere problemi difficili. I principali punti di debolezza possono essere l'ignorare gli incidenti e l'essere troppo preoccupati per comunicare efficacemente.
5. **Il controllore** è la persona logica che esprime un giudizio imparziale quando necessario e soppesa le opzioni a disposizione del gruppo. I principali punti di forza sono la sobrietà, la strategia e la perspicacia, la capacità di vedere tutte le opzioni e di giudicare con precisione. I principali punti di

¹⁰ Belbin (s.d.) The Nine Belbin Team Roles. <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>



debolezza possono essere la mancanza di slancio, l'incapacità di ispirare gli altri e l'essere eccessivamente critici.

6. **Lo specialista** apporta al gruppo una conoscenza approfondita di un settore chiave. Tra i principali punti di forza spiccano l'essere risoluti, l'essere autonomi e la dedizione. I principali punti deboli possono essere la tendenza a contribuire solo su un ambito ristretto e a soffermarsi troppo a lungo sui tecnicismi.
7. **Il modellatore** fornisce la spinta necessaria per garantire che il gruppo continui a muoversi e non perda la concentrazione. Tra i principali punti di forza si annoverano l'essere stimolanti, dinamici, il prosperare sotto pressione, l'aver la spinta e il coraggio di superare gli ostacoli. I principali punti deboli possono essere la tendenza a provocare e a volte a offendere i sentimenti altrui.
8. **Il realizzatore** è indispensabile per pianificare una strategia praticabile e per realizzarla nel modo più efficiente possibile. I principali punti di forza sono la praticità, l'affidabilità e l'efficienza, la capacità di tradurre le idee in azione e di organizzare il lavoro da svolgere. I principali punti deboli possono essere l'inflessibilità e la lentezza nel rispondere alle nuove possibilità.
9. **Il completatore** è il più efficace alla fine del lavoro, per lucidare ed esaminare il lavoro svolto alla ricerca di errori. I principali punti di forza sono l'essere scrupoloso, coscienzioso, ansioso, la ricerca di errori, la lucidatura e il perfezionamento del lavoro. I principali punti deboli possono essere la tendenza a preoccuparsi e la riluttanza a delegare.

VALORI NELLA GESTIONE DELLA CARRIERA PER I GIOVANI CON DISABILITÀ, COMPRESI I FATTORI CHE OSTACOLANO LA CARRIERA E QUELLI FAVOREVOLI ALLO SVILUPPO

Identificare i propri valori riguardo alla carriera è importante perché determina il livello di successo e la sensazione di realizzazione nella gestione della propria carriera. Comprendere le proprie preferenze e ciò che è importante per una persona aiuterà a decidere se una carriera specifica o un lavoro in un ambiente specifico è adatto a lei. A volte un lavoro può essere perfetto per noi, ma i valori che un'azienda o un settore specifico promuove possono essere totalmente diversi dai nostri. Questo tipo di situazione può funzionare per un breve periodo, ma presto inizierà a essere scomoda. Quando i nostri valori sono in linea con quelli dell'ambiente in cui lavoriamo, è molto più facile concentrarsi su altri aspetti, come dare il meglio di sé nei compiti, innovare, sviluppare e progredire nella carriera.

I valori della carriera possono essere classificati secondo diversi principi. Indeed Editorial Team (2021) propone una differenziazione tra valori intrinseci, estrinseci e quelli legati allo stile di vita¹¹.

I valori intrinseci della carriera sono fattori che danno un significato personale a un lavoro o a un percorso di carriera, come ad esempio:

- Realizzazione – capacità di raggiungere gli obiettivi attraverso compiti motivanti.
- Creatività – essere in grado di praticare la creatività su base regolare
- Autonomia – essere in grado di lavorare in modo indipendente
- Benevolenza – essere in grado di aiutare gli altri
- Sfida – essere in grado di sfidare se stessi attraverso nuovi compiti
- Leadership – guidare e ispirare un gruppo
- Collaborazione – essere in grado di collaborare quotidianamente.

I valori estrinseci della carriera sono fattori esterni ricevuti per il lavoro svolto, come ad esempio:

- Compenso – scambio monetario per il lavoro svolto
- Benefici – vantaggi che derivano dall'impiego come l'assicurazione sanitaria, il budget per corsi di formazione, l'iscrizione in palestra, le opportunità di sviluppo personale.
- Sicurezza del lavoro – sentirsi sicuri e stabili all'interno di una posizione lavorativa
- Promozioni – possibilità di essere promossi
- Riconoscimento – essere riconosciuti pubblicamente per i risultati raggiunti
- Influenza – essere in grado di influenzare le azioni, le opinioni e le idee degli altri.

I valori della carriera legati allo stile di vita sono quei fattori che contribuiscono alla qualità della vita di una persona al di fuori del lavoro e che hanno un impatto sull'equilibrio tra lavoro e vita privata:

- Supporto – avere un supporto sul lavoro può avere una grande influenza sulla qualità della vita al di fuori del luogo di lavoro.
- Tempo libero – avere abbastanza tempo per godersi le attività del tempo libero, per rilassarsi
- Posizione – l'ubicazione e il collegamento tra casa e lavoro possono essere un aspetto importante
- Famiglia – avere un orario e un luogo di lavoro adatti alla famiglia, oltre che una certa flessibilità
- Diversità e cultura – avere l'opportunità di sperimentare diversi contesti culturali, etnici, razziali e religiosi.

¹¹ Indeed Editorial Team (25 maggio 2021) Career Values: How to Identify yours and Cultivate Success as a Professional. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-values>

Dan Beverly (2016) parla di 9 fattori trainanti della carriera che motivano e ispirano gli individui a perseguire una determinata carriera. Tali fattori sono i seguenti:

- **Ricompensa** – l'obiettivo principale è la ricchezza e il desiderio di un tenore di vita decente.
- **Sicurezza** – l'obiettivo principale è la certezza che una carriera fornisca un futuro solido e prevedibile.
- **Status** – l'obiettivo principale è la posizione e il fatto che la persona sia riconosciuta, ammirata e rispettata sul lavoro.
- **Autonomia** – l'obiettivo principale è la possibilità di scelta, l'indipendenza e la capacità di prendere decisioni.
- **Creatività** – l'obiettivo principale è l'originalità, la capacità di innovare e di produrre risultati originali.
- **Competenza** – l'obiettivo principale è la padronanza, ovvero che la persona raggiunga un alto livello di specializzazione in un settore.
- **Potere** – l'obiettivo principale è il dominio, ovvero la capacità di controllare persone, risorse e scelte.
- **Significato** – l'obiettivo principale è il contributo, la persona è in grado di creare un lavoro di valore intrinseco.
- **Affiliazione** – l'obiettivo principale è il legame, ovvero il fatto che la persona sia in grado di stabilire e mantenere relazioni professionali soddisfacenti¹².

Catherine Nangle (2017) propone dieci fattori principali che orientano la carriera secondo un modello diverso:

- **L'esperto** – questa persona è spinta dalla necessità di diventare un esperto del settore, di sviluppare ulteriormente le capacità in una materia specifica piuttosto che in diverse materie.
- **Il creativo** – questa persona è spinta dalla necessità di impegnarsi in modo creativo, di pensare fuori dagli schemi, di essere innovativa e di portare idee nuove.
- **L'aiutante** – questa persona è spinta dal bisogno di fare la differenza con il proprio lavoro, cerca un significato più profondo nella propria carriera e preferisce lavori con un impatto tangibile e positivo.
- **L'influencer** – questa persona è spinta dal bisogno di prendere il controllo delle situazioni, ama avere un impatto sulle decisioni importanti sul posto di lavoro e guidare e motivare le persone.
- **L'organizzatore** – questa persona è spinta dalla necessità di tenere in ordine le cose e si diverte a farlo, ama pianificare e riflettere a fondo per ottenere grandi risultati.
- **Il cercatore di ricompense** – questa persona è spinta dalla necessità di ricevere un ritorno economico per gli sforzi investiti, ama affrontare grandi sfide perché i risultati ne valgono la pena.
- **Il socializzatore** – questa persona è spinta dalla necessità di avere un gruppo coeso e un ottimo ambiente sociale, ama lavorare con le persone e prospera quando il lavoro comporta molte interazioni sociali.
- **L'assicuratore** – questa persona è spinta dal bisogno di sicurezza, cerca una carriera che sia molto richiesta per essere sicuro di avere sempre un reddito costante e che la posizione lavorativa sia assicurata.

¹² Beverly, D. (12 ottobre 2016) 9 Career Drivers to Accelerate your Perfectly Designed Career. <https://www.danbeverly.com/9-career-drivers-accelerate-perfectly-designed-career/>

- **Il ricercatore di autonomia** – questa persona è spinta dal bisogno di essere indipendente sul lavoro, di poter prendere le proprie decisioni e di avere un buon equilibrio tra lavoro e vita privata, scegliendo gli orari e la sede di lavoro, o avendo il controllo sulla quantità del carico di lavoro.
- **L'attivo** – questa persona è spinta dal bisogno di essere in costante movimento, sia mentalmente che fisicamente, ama viaggiare e interagire con le persone, cerca emozioni e movimento in tutti i modi¹³.

Al giorno d'oggi, esiste anche un forte orientamento verso i fattori che ostacolano la carriera e quelli invece favorevoli allo sviluppo. Invece di scegliere un particolare percorso di carriera, o di definirlo come tale, o di vedere la propria carriera come un mero strumento per pagare le bollette, tali orientamenti promuovono il valore di vivere secondo il proprio scopo di vita.

Si tratta di mettere da parte l'intero concetto di carriera, visto come qualcosa di imposto dall'esterno e creato come risposta allo sviluppo del mercato del lavoro e delle industrie. Invece di cercare un lavoro o il “giusto percorso di carriera”, è importante lasciare che lo scopo interiore e la vocazione della persona si sviluppino con il tempo. Invece di avere una carriera, una persona può essere favorevole allo sviluppo, cioè investire energia nell'evoluzione personale, nello sviluppo, nell'esplorazione, nelle esperienze e nel vivere il proprio scopo piuttosto che cambiare se stessi per adattarsi ai requisiti del mercato.

Questi percorsi possono essere molto incoraggianti per i giovani e dare un senso di liberazione. È importante rendersi conto che non hanno bisogno di essere o fare ciò che le loro famiglie o la società si aspettano da loro. Forse hanno già dentro di sé tutto ciò di cui hanno bisogno; devono solo scoprirlo e ricordarlo. Una volta che inizieranno a viverlo, ci saranno anche dei modi per essere pagati per i loro contributi e servizi. Di conseguenza, saranno in grado di guadagnarsi da vivere e proveranno un immenso livello di soddisfazione che deriva dal vivere appieno il proprio scopo.

Inoltre, i giovani con disabilità potrebbero apprezzare il fatto di lavorare in un ambiente di lavoro inclusivo, di poter soddisfare i propri bisogni fisici e psicologici, di poter lavorare e contribuire senza discriminazioni positive quando ricevono benefici lavorativi o premi solo perché hanno una disabilità. Le esigenze di ogni giovane con disabilità possono essere diverse ed è importante adottare un approccio personalizzato quando si tratta di aiutarli a scoprire i loro valori fondamentali nella carriera.

¹³ Nangle , C. (2017) How to identify your career drivers (and use them to your advantage. NatWest Group. <https://jobs.natwestgroup.com/posts/how-to-identify-your-career-drivers-and-use-them-to-your-advantage>

IL PERSONAL BRANDING COME STRUMENTO DI GESTIONE DELLA CARRIERA PER I GIOVANI CON DISABILITÀ

Il Quadro del Personal Branding

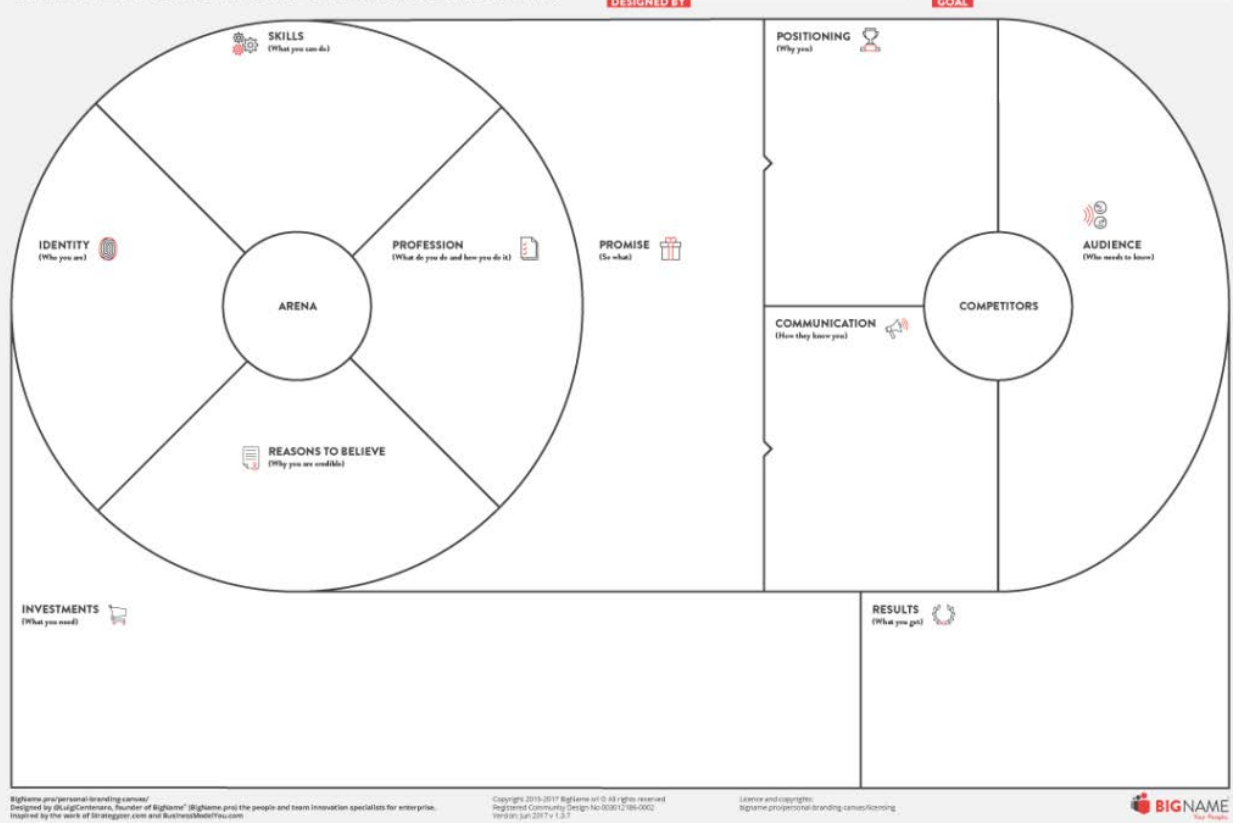
Il Quadro del Personal Branding è uno strumento che aiuta le persone a riflettere sul proprio brand personale e a svilupparlo ulteriormente. È stato creato da Luigi Centenaro ed è composto da nove blocchi. È una mappa olistica e visiva di tutti gli elementi da prendere in considerazione per sviluppare o migliorare il proprio brand personale. I nove blocchi comprendono:

1. **Chi sei** (identità di base) – storia personale, istruzione, contesto, origini, unicità, personalità, valori, passioni, talenti, per cosa ti batti, obiettivi e ambizioni, successi, interessi e hobby.
2. **Cosa offri** (capacità chiave) – i tuoi prodotti e servizi chiave, il valore che crei
3. **Perché sei credibile** (ragioni per credere) – i tuoi successi e le tue realizzazioni, i progetti o le realizzazioni completati o le certificazioni
4. **Quali benefici offri** (proposta di valore) – un elenco dei benefici che puoi fornire a qualcuno, il tuo valore aggiunto, ciò che apporti al tavolo, e le prove che supportano le tue competenze.
5. **Perché proprio tu** (posizionamento) – perché qualcuno dovrebbe assumerti o utilizzare i tuoi servizi, cosa ti rende un buon candidato, cosa ti rende diverso.
6. **Come ti conoscono** (comunicazione) – i modi in cui le persone o le aziende ti raggiungeranno e come ti conosceranno.
7. **Chi deve saperlo** (target) – pensare a chi sarà il pubblico del tuo brand (ad esempio, potenziali datori di lavoro, aziende, organizzazioni non profit, potenziali clienti, ecc.)
8. **Cosa ti serve** (investimenti chiave) – elenca le cose di cui hai bisogno per investire nel tuo brand personale, quali risorse sono necessarie, come sviluppare competenze specifiche, ecc.
9. **Cosa ottieni** (risultati) - elenca i benefici che otterresti investendo il tuo tempo e le tue risorse per il tuo brand personale per raggiungere gli obiettivi desiderati.

Il brand personale è rilevante e importante per chiunque voglia sviluppare una propria attività o trovare la propria strada in una specifica carriera o settore. È altamente auspicabile per i settori e le carriere con molti concorrenti ed è un ottimo modo per distinguersi tra tante opzioni. Essere unici è ciò che può lanciare la propria carriera o la propria attività a un livello completamente nuovo. Come afferma Jessica Hernandez (2017), il personal branding è un processo continuo attraverso il quale una persona stabilisce la propria immagine professionale che lascia un'impressione agli altri su chi è, cosa sa fare e perché qualcuno vorrebbe lavorare con lei¹⁴.

¹⁴ Hernandez, J. (2017) The Importance of Personal Branding to Career Growth plus 12 Tips for Branding Success. Great Resumes Fast. <https://greatresumesfast.com/blog/the-importance-of-personal-branding-to-career-growth/>

THE PERSONAL BRANDING CANVAS



Fonte: BigName

Consigli per creare un brand personale unico

Goldie Chan propone i seguenti **10 consigli per creare un brand** personale unico e invitante:

- **Avere un focus** – definire il messaggio chiave e mantenerlo quando ci si presenta a un gruppo target specifico.
- **Essere genuini** – essere se stessi e autentici quando ci si presenta sia online che offline.
- **Raccontare una storia** – costruire una storia può essere fondamentale per coinvolgere un pubblico specifico. Creare materiale scritto, fotografico o video è un ottimo modo per farlo. Adattare il formato al pubblico desiderato e scegliere il canale di comunicazione più adatto.
- **Essere coerenti** – creare contenuti intorno all'argomento di cui ci si occupa e attenersi ad esso. Deve essere unico, in modo che il pubblico di riferimento possa associare i contenuti a voi.
- **Essere pronti a fallire** – fallire può essere difficile, ma può essere un'esperienza molto preziosa per essere consapevoli di tutte le cose che potrebbero accadere.
- **Creare un impatto positivo** – invece di competere con gli altri e bruciare i ponti, costruite la comunità intorno a voi con il tempo.
- **Seguire un esempio di successo** – imparare da persone di successo e influenti
- **Vivere il proprio brand** – invece di separare il proprio brand dalla vita di tutti i giorni, può essere ancora più efficace unirli.
- **Lasciare che siano gli altri a raccontare la vostra storia** – il passaparola è la migliore promozione

- **Lasciare un'eredità** – una volta costruito il vostro brand, il passo successivo è pensare all'eredità che lascerete dietro di voi.

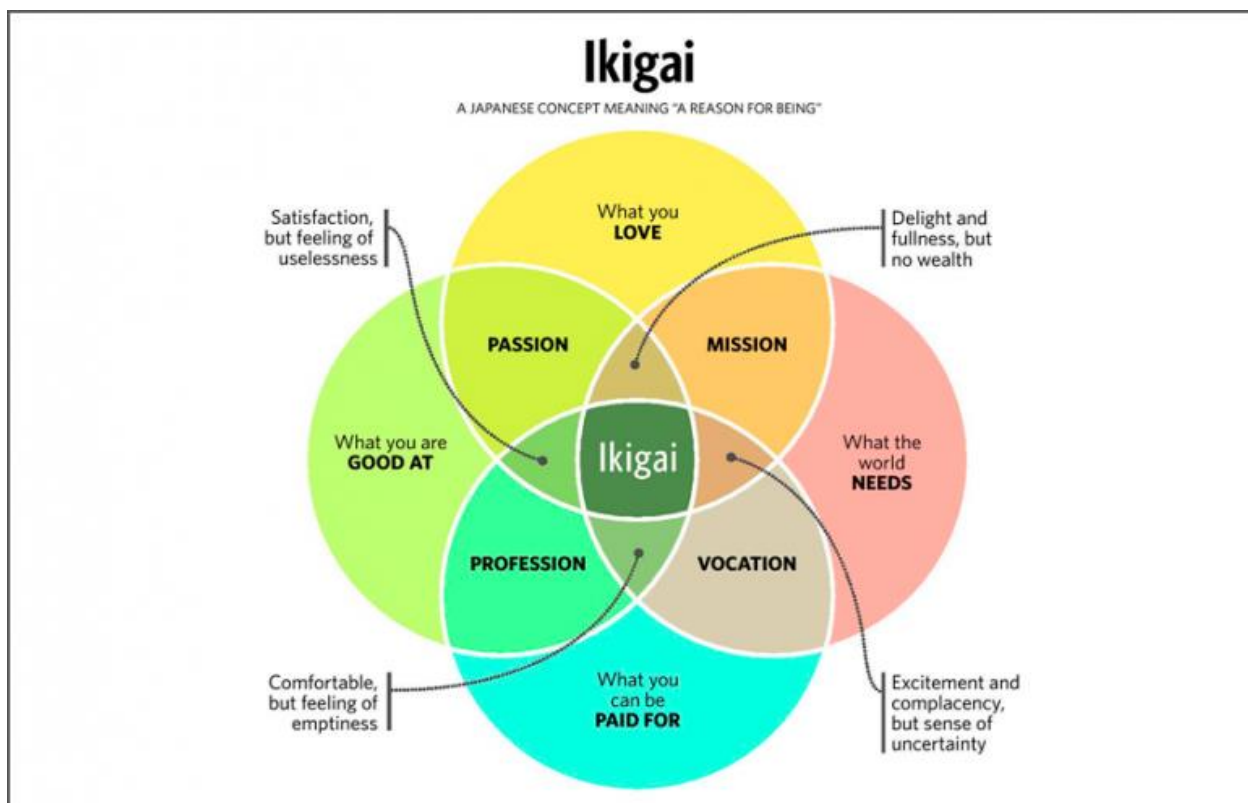
Jessica Hernandez (2017) aggiunge altri importanti consigli per un personal branding di successo, tra cui i seguenti:

- **Iniziare** – tracciare una mappa di ciò che vi rende noti e dei migliori attributi del vostro brand.
- **Utilizzare le proprie risorse** – contattare le persone che vi circondano per scoprire cosa pensano coloro che vi conoscono meglio delle vostre migliori qualità che vi porterebbero benefici per la vostra carriera.
- **Scoprite il vostro PERCHÉ** – fate un elenco delle ragioni che guidano il vostro lavoro.
- **Siate autentici in tutte le comunicazioni** – siate concreti e genuini riguardo alle vostre passioni e al vostro scopo.
- **Trasmettete un messaggio coerente** – mantenete il vostro messaggio coerente in tutti i canali di comunicazione che scegliete di utilizzare.
- **Siate leader** – condividete la vostra esperienza e i vostri pensieri con il mondo.
- **Imparare e crescere** – investite in nuove esperienze, nuove tendenze, continuate a svilupparvi e a crescere.
- **Siate proattivi** – pensate a soluzioni senza che vi venga chiesto nulla.
- **Valutatevi** – valutate regolarmente le vostre prestazioni, gli obiettivi, la crescita, i punti di forza e di debolezza.

IL CONCETTO DI IKIGAI NELLO SVILUPPO E NELLA GESTIONE DELLA CARRIERA

IKIGAI è un concetto giapponese che consiste in quattro aree: ciò che amate, ciò che siete bravi a fare, ciò di cui il mondo ha bisogno e ciò per cui potete essere pagati. È un concetto che indica la vostra "ragione d'essere". Iki in giapponese significa "vita", mentre "gai" descrive il valore o il merito. Il nostro ikigai è lo scopo della vita, ciò che ci porta ispirazione, motivazione e gioia.

L'area in cui si sovrappongono ciò che amate e ciò che siete bravi a fare è la vostra missione. L'area in cui si sovrappongono ciò che siete bravi a fare e ciò per cui potete essere pagati è la vostra professione. L'area in cui ciò per cui potete essere pagati e ciò di cui il mondo ha bisogno si sovrappongono è la vostra vocazione. L'area in cui ciò di cui il mondo ha bisogno e ciò che amate si sovrappongono è la vostra missione. E il punto in cui tutte queste quattro aree si sovrappongono è la nostra ragione d'essere (cioè IKIGAI).



Fonte: zekluu.com

Secondo Eatough (2021), conoscere il proprio ikigai può aiutare a: progettare il proprio stile di vita lavorativo ideale, creare forti legami sociali sul lavoro, creare un sano equilibrio tra lavoro e vita privata, perseguire i propri sogni di carriera e godere del proprio lavoro¹⁵.

¹⁵ Eatough, E. (7 maggio 2021) What is ikigai and how can it change my life? BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>

Inoltre, Eatough (2021) suggerisce che una volta trovato il nostro ikigai, dobbiamo allineare la nostra vita con esso. E possiamo farlo creando piccoli obiettivi, pianificando la strategia di attuazione, sviluppando un sistema di supporto intorno a noi e mettendolo alla prova¹⁶.

Trovare il proprio ikigai equivale a vivere una vita significativa e appagante, il che significa anche svolgere un lavoro appagante e significativo, o costruire il proprio brand, che si basa sulla propria vera vocazione, piuttosto che adattarsi alle aspettative tradizionali della società e dell'economia.

Gli operatori giovanili possono aiutare i giovani con disabilità creando un ambiente di apprendimento in cui avranno il tempo e la guida per scoprire il proprio ikigai. Oltre alle quattro domande principali, ci sono molti altri elementi su cui riflettere per chiarire ciascuna delle quattro aree dell'ikigai. Aglaé Dancette (2021) propone il seguente processo per ogni area:

1. Cosa ti piace fare?

Fate un elenco delle cose che vi danno gioia senza limitarvi. Pensate anche alle persone di cui siete gelosi e perché, perché il processo di ricerca della strada giusta a volte ci porta attraverso la frustrazione, la rabbia, il dolore e molte altre situazioni spiacevoli che possono sembrare negative all'inizio, ma possono anche essere estremamente utili quando si avvia un cambiamento.

2. In che cosa sei bravo?

Scrivete tutte le cose in cui siete bravi e tutte quelle per cui le persone vi fanno i complimenti. Quindi individuate le aree che richiedono le capacità che possedete.

3. Per cosa potresti essere pagato?

Rivedete tutte le competenze professionali che avete e per le quali potete essere pagati.

4. Di cosa ha bisogno il mondo?

Mettetevi in sintonia con il mondo che vi circonda, con l'ambiente che vi circonda e con la vostra comunità. Osservate se ci sono questioni che hanno un impatto su di voi o che vi preoccupano per qualche motivo. Notate le situazioni che vorreste cambiare¹⁷.

Una volta mappate tutte e quattro le aree, l'animatore porta il giovane a riconoscere l'intersezione tra passione, scopo, professione e vocazione. Questo è il loro ikigai. Le ulteriori attività di sviluppo della carriera dovrebbero basarsi sui risultati di questo processo. Tale processo dovrebbe essere ripetuto più volte e rivisto periodicamente per vedere se qualcosa è cambiato, in modo da poter adattare il processo di orientamento e pianificazione della carriera.

¹⁶ Eatough, E. (7 maggio 2021) What is ikigai and how can it change my life? BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>

¹⁷ Dancette, A. (9 novembre 2021) Ikigai-ing your way to the perfect job. Welcome to the Jungle. <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/ikigai-method-finding-ideal-job>

LE ULTIME TECNOLOGIE E GLI STRUMENTI PER LA PIANIFICAZIONE DELLA CARRIERA

Strumenti e tecnologie per l'esplorazione della carriera

Per esplorare le loro opzioni di carriera, i giovani possono utilizzare diversi strumenti e tecnologie a loro disposizione. Le categorie principali sono già state menzionate in precedenza e verranno approfondite in questa sezione.

I **colloqui informali** possono essere condotti sotto forma di **intervista non strutturata**. Questo tipo di intervista è il più flessibile e lascia spazio alla spontaneità. L'ordine delle domande non è stabilito e dipende dalle risposte precedenti. Le domande sono aperte. Questo tipo di colloquio crea un'atmosfera più rilassante per una conversazione senza pressioni legate all'ordine o al tempo. Un giovane può condurre questo tipo di colloquio quando trascorre del tempo con un professionista. Tuttavia, anche se questo tipo di colloquio è molto flessibile, richiede una grande preparazione. Alcune delle domande che si potrebbero porre al professionista sul percorso di carriera desiderato potrebbero essere:

- Come ha scelto il suo percorso professionale?
- Com'è stato il percorso dall'inizio della sua vita professionale a oggi? Quali opportunità ha avuto e quali ostacoli ha incontrato?
- Come si svolge una giornata lavorativa tipo?
- Quali sono i vantaggi del suo percorso professionale e quali i limiti?
- Quanto è soddisfatto della sua scelta e sceglierebbe ora qualcos'altro? Se sì, perché?
- Quali consigli darebbe a un giovane che vuole scegliere questa carriera?
- Cosa le piace di più e di meno del suo lavoro?
- Quali sono i problemi o le sfide di questo tipo di lavoro?
- Quali competenze e abilità speciali sono necessarie in questo campo?
- E molte altre cose ancora, a seconda del contesto.

Con l'**affiancamento lavorativo**, un giovane può trascorrere un giorno, una settimana o un altro periodo di tempo osservando sul lavoro un professionista del percorso professionale desiderato. Il giovane può fare domande, accompagnarlo nelle riunioni, partecipare alle attività quotidiane, ecc.

È importante preparare i giovani all'esperienza di affiancamento lavorativo. Fare domande, ascoltare attentamente e osservare sono le cose più importanti di cui i giovani hanno bisogno. A tal fine possono essere utilizzati diversi strumenti e tecnologie, come ad esempio;

- schede con domande sul lavoro e sulla carriera,
- schede di osservazione con indicazioni su come osservare da diversi punti di vista in modo oggettivo e annotare ciò che è stato osservato per un giorno, una settimana o un periodo di tempo più lungo,
- domande di riflessione dopo l'esperienza – cosa è piaciuto di più o di meno; quali aspettative sono state soddisfatte e quali no; come è cambiata la loro percezione di una carriera o di un lavoro dopo l'esperienza; se vogliono ancora intraprendere quella carriera; ecc.

Opportunità di affiancamento lavorativo in Europa: <https://www.jobshadoweur.com/>

Il **volontariato** offre l'opportunità di acquisire esperienza pratica e di investire il proprio tempo per fare la differenza nel mondo. Il volontariato può essere locale, nazionale e internazionale. Al giorno d'oggi ci sono

così tante opportunità di volontariato che a volte è difficile scegliere. Il modo più semplice è iniziare a livello locale. Partecipate alle attività delle organizzazioni non profit della vostra comunità o a livello nazionale. Chiedete in giro, mettetevi in contatto con le organizzazioni intorno a voi che vi sembrano interessanti o rilevanti. Per fare esperienza a livello internazionale, consultate alcune delle pagine web e delle app disponibili a livello europeo e mondiale:

- Corpo europeo di solidarietà: <https://eusolidaritycorps.eupa.org/mt/>
- Workaway: <https://www.workaway.info/>
- Global Volunteers di AIESEC: <https://aiesec.org/global-volunteer>
- Global Volunteers: <https://globalvolunteers.org/>
- Go Overseas: <https://www.gooverseas.com/volunteer-abroad>

Trovare un mentore in un settore specifico può fornire informazioni rilevanti sulla realtà e offrire il sostegno necessario da parte di qualcuno più esperto. Una volta che i giovani hanno identificato le proprie esigenze di mentoring, è importante creare un elenco di persone che ammirano e da cui vorrebbero imparare. Il processo di ricerca di un buon mentore inizia dalla loro rete personale di contatti. Gli animatori giovanili possono sostenerli contattando i diversi attori della comunità locale per scoprire le persone che potrebbero essere interessate al mentoring. Se possibile, coinvolgere i giovani nei programmi di mentoring, se esistono, o prendere in considerazione la possibilità di avviare un programma di mentoring se i giovani ne hanno bisogno.

Il programma di mentoring Chronus individua cinque fasi per costruire un programma di mentoring di successo:

- Progettare il programma - considerare il pubblico, gli obiettivi e il formato
- Attirare i partecipanti - considerare il reclutamento e la formazione
- Collegare mentori e allievi - considerare i profili degli utenti e il loro abbinamento
- Guidare il mentoring - considerare i flussi di lavoro, le risorse, i punti di controllo
- Misurare il successo - considerare il ritorno dell'investimento e l'impatto sull'apprendimento¹⁸.

Un buon posto per trovare mentori può essere rappresentato da varie piattaforme di social media o da piattaforme focalizzate solo sui programmi di mentoring:

- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/feed/>
- MentorCloud: <https://www.mentorcloud.com/mentor-platform>
- Growthmentor: <https://www.growthmentor.com/blog/online-mentoring-platforms-software/>
- The Mentoring Club: <https://www.mentoring-club.com/>

I tirocini forniscono un'esperienza più diretta con compiti rilevanti per il ruolo. Come per i programmi di volontariato e di tutoraggio, esistono molti programmi di tirocinio disponibili a livello locale, nazionale e internazionale. A livello locale e nazionale, è importante cercare i principali attori che offrono tali opportunità, le aziende che si occupano del percorso professionale desiderato da un giovane, i vari progetti attuati dal settore non governativo, ecc. A livello europeo e globale sono disponibili molte piattaforme per la ricerca di opportunità:

- Programmi di tirocinio dell'UE: <https://epso.europa.eu/en/job-opportunities/traineeships>
- Tirocini EURODESK: <https://programmes.eurodesk.eu/internships>
- Tirocinio Erasmus: <https://erasmusintern.org/>

¹⁸ Chronus (n.d.) Five Steps to Building a Successful Mentoring Program. <https://chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program>

- Tirocinio AIESEC: <https://aiesec.org/global-talent>
- Global experiences: <https://www.globalexperiences.com/>
- The Intern Group: <https://www.theinterngroup.com/>
- Tirocinio CIEE Summer Global: <https://www.ciee.org/go-abroad/college-study-abroad/internships/summer-global-internships>

Vari corsi e formazioni online e offline possono fornire una solida base per continuare a costruire il proprio percorso professionale.

- Corsi di formazione e scambi giovanili Erasmus+: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>
- Piattaforma di apprendimento online Coursera: <https://www.coursera.org/>
- Piattaforma di apprendimento Udemy: <https://www.udemy.com/>
- Future Learn: <https://www.futurelearn.com/courses>
- Apprendimento su LinkedIn: <https://www.linkedin.com/learning/>
- Piattaforma di apprendimento Skill Share: <https://www.skillshare.com/>

Tutte queste piattaforme internazionali e i progetti esistenti possono servire come casi di buone pratiche per gli operatori giovanili e le organizzazioni che vogliono avviare piattaforme di tutoraggio, volontariato, formazione o tirocinio a livello locale o nazionale per creare opportunità per i giovani con disabilità.

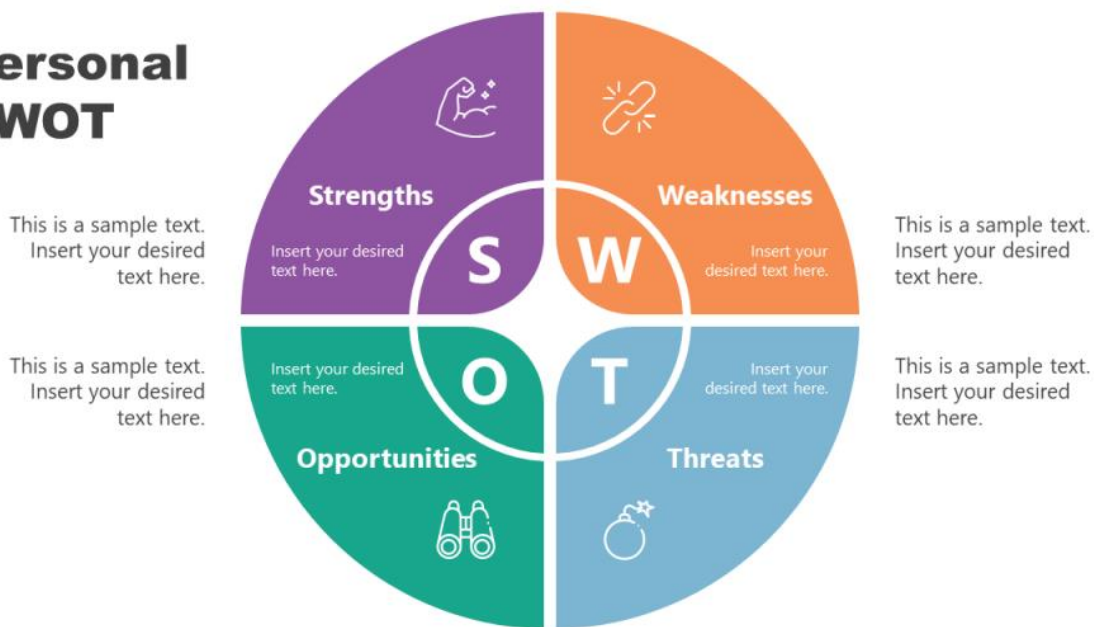
Strumenti e tecnologie di consapevolezza

La sezione degli strumenti e delle tecnologie di consapevolezza comprende l'analisi SWOT e lo strumento delle 16 personalità, che vengono descritti di seguito.

L'analisi SWOT

L'analisi SWOT rappresenta i punti di forza, i punti di debolezza, le opportunità e le minacce. I punti di forza e di debolezza sono fattori interni, mentre le opportunità e le minacce rappresentano fattori esterni. Questi possono essere elencati in quattro liste separate o in una griglia visiva come nell'immagine sottostante.

Personal SWOT



SLIDEMODEL.COM

Fonte: Modello di PowerPoint di analisi SWOT personale di SlideModel

Il Mind Tools Content Team (s.d.) propone di utilizzare un'analisi SWOT personale per scoprire le opportunità, comprendere i propri punti di forza e di debolezza per poterli gestire o migliorare. Le domande che si possono porre in ogni area sono diverse e dipendono molto dallo scopo dell'analisi SWOT. Alcune delle seguenti domande potrebbero essere rilevanti per i giovani con disabilità che stanno lavorando alla loro autovalutazione ai fini della gestione della carriera¹⁹.

PUNTI DI FORZA

- In cosa sei bravo?
- Quali vantaggi hai che gli altri non hanno (ad esempio, quali abilità, talenti, certificazioni, istruzione o conoscenze)?
- Cosa sai fare meglio di altri interessati allo stesso percorso di carriera?
- Quali risorse personali hai a disposizione?
- Quali sono i punti di forza che gli altri vedono in te?
- Di quali risultati sei più orgoglioso?
- Quali valori sono importanti per te?
- Cosa ti piace fare? Cosa ti rende felice?

PUNTI DI DEBOLEZZA

- Quali capacità devi migliorare e sviluppare?
- Quali compiti eviti di solito perché non ti senti sicuro di svolgerli?
- Quali sono i punti deboli che le persone intorno a te considerano tali?

¹⁹ Mind Tools Content Team (n.d.) Stakeholder Analysis – Winning support for your Project. https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_07.htm

- Cosa non ti piace fare?
- Quali sono le tue abitudini lavorative negative (ad esempio, arrivare in ritardo, procrastinare, essere disorganizzato, avere una scarsa capacità di attenzione, avere un carattere irascibile, ecc.)

OPPORTUNITÀ

- Quali nuove tecnologie o innovazioni possono aiutarti nella gestione della tua carriera?
- Il settore desiderato è in crescita? Se sì, come puoi trarre vantaggio dal mercato attuale?
- Quali tendenze chiave influenzano il tuo settore? E quali competenze saranno necessarie per il successo nei prossimi 5 anni?
- Disponi di una rete di contatti strategici che ti possano aiutare?
- Quali tendenze vedi svilupparsi nel settore in cui desideri lavorare e come puoi trarne vantaggio?
- C'è un vuoto nella carriera o nel settore in cui desideri operare?
- Se stai pianificando di lavorare in proprio, i tuoi clienti o interlocutori si lamentano di qualcosa nella tua impresa? Se sì, potresti creare un'opportunità offrendo una soluzione?

MINACCE

- Quali ostacoli incontri attualmente?
- C'è concorrenza per lo stesso lavoro o progetto?
- In che modo il tuo settore sta cambiando e influisce sulle tue possibilità di carriera?
- Il tuo lavoro (o la domanda per le cose che fai) sta cambiando con i cambiamenti attuali?
- L'evoluzione della tecnologia minaccia la carriera prescelta?
- Quali competenze ti saranno richieste in futuro? Quanto è facile o difficile svilupparle?
- Alcune delle tue competenze stanno diventando obsolete? Cosa si può fare al riguardo?
- Alcuni dei tuoi punti di debolezza potrebbero comportare delle conseguenze negative?

È possibile effettuare la propria analisi SWOT anche online. Lo strumento online è stato sviluppato da ALIGNMENT ed è accessibile qui: <https://www.alignment.io/blog/personal-swot-analysis>

Secondo ALIGNMENT (n.d.), l'analisi SWOT può essere utile nei seguenti modi:

- Confrontando i propri punti di forza e di debolezza con quelli richiesti dal percorso professionale desiderato da un giovane.
- Nel prendere coscienza dei propri punti di forza da mettere a fuoco quando si scrive un CV o una lettera motivazionale, o durante un colloquio di lavoro.
- Per affrontare i potenziali punti di debolezza
- Nel valutare le opportunità da perseguire, come l'iscrizione a corsi formali e non formali, a corsi di formazione o a seminari per lo sviluppo di competenze trasversali.
- Nel gestire le potenziali minacce prima che si concretizzino
- Nel capire quali opportunità sono più adatte a un giovane, confrontando i punti di forza con le opportunità disponibili per avere maggiori probabilità di successo.

Strumenti sul tipo di personalità – 16 personalità

Esistono diversi modi per determinare i propri tipi di personalità, come il test Myers-Briggs Type Indicator, che è alla base di molti strumenti moderni di autovalutazione. In questa sede, l'attenzione si concentrerà sullo strumento delle 16 personalità, ampiamente disponibile a titolo gratuito e facile da usare. Il loro modello si basa sui cinque grandi tratti della personalità: Mente, Energia, Natura, Tattica e Identità.

L'aspetto della Mente mostra come una persona interagisce con l'ambiente circostante. L'aspetto dell'Energia determina il modo in cui vediamo il mondo ed elaboriamo le informazioni. L'aspetto della Natura determina il modo in cui prendiamo decisioni e affrontiamo le emozioni. L'aspetto della Tattica riflette il nostro approccio al lavoro, alla pianificazione e al processo decisionale. Infine, l'aspetto dell'Identità è alla base di tutti gli altri e mostra quanto siamo sicuri delle nostre capacità e delle nostre decisioni. Lo strumento è spiegato più dettagliatamente qui: <https://www.16personalities.com/>, dove è anche possibile fare un test gratuito e ottenere una descrizione del proprio tipo di personalità.

Lo strumento è composto da due livelli: ruoli e strategie. Il livello dei ruoli determina i nostri obiettivi, interessi e attività preferite. **I quattro ruoli sono analisti, diplomatici, sentinelle ed esploratori.** Ogni ruolo è poi suddiviso in altri 4 tipi di personalità, tutti spiegati di seguito:

1. **Analisti** – persone che abbracciano la razionalità e l'imparzialità, hanno successo nei dibattiti intellettuali e nei campi scientifici e tecnologici. Sono indipendenti, aperti, fantasiosi e volitivi. Sono eccellenti pensatori strategici, ma potrebbero incontrare difficoltà in ambito sociale e sentimentale.
 - a) **Architetti** – pensatori fantasiosi e strategici, con un piano per ogni cosa.
 - b) **Logici** – inventori innovativi con una sete inestinguibile di conoscenza.
 - c) **Comandanti** – leader audaci, fantasiosi e volitivi, che trovano sempre una strada o ne segnano una.
 - d) **Oratori** – pensatori intelligenti e curiosi che non sanno resistere alle sfide intellettuali.
2. **I diplomatici** si concentrano sull'empatia e sulla cooperazione. Sono brillanti nei campi della diplomazia e della consulenza. Sono cooperativi e fantasiosi e spesso armonizzano l'ambiente di lavoro o i circoli sociali. Sono persone calorose, empatiche e influenti.
 - a) **Avvocati** – tranquilli e mistici, ma molto ispirati e instancabili idealisti.
 - b) **Mediatori** – persone poetiche, gentili e altruiste, sempre desiderose di aiutare una buona causa.
 - c) **Protagonisti** – leader carismatici e ispiratori, capaci di ipnotizzare chi li ascolta.
 - d) **Attivisti** – spiriti liberi entusiasti, creativi e socievoli che riescono sempre a trovare un motivo per sorridere.
3. **Le sentinelle** sono cooperative e pratiche, abbracciano e creano ordine, sicurezza e stabilità. Tendono ad essere laboriose e tradizionali; eccellono nei settori logistici o amministrativi, soprattutto quelli che si basano su gerarchie e regole. Si attengono ai loro piani e accettano compiti difficili.
 - a) **Logistici** – individui pratici e attenti ai fatti, la cui affidabilità non può essere messa in dubbio.
 - b) **Difensori** – protettori molto impegnati e calorosi, sempre pronti a difendere i propri cari.
 - c) **Dirigenti** – eccellenti amministratori, insuperabili nella gestione di cose o persone.
 - d) **Consoli** – persone straordinariamente premurose, sociali e popolari, sempre desiderose di aiutare.
4. **Gli esploratori** sono i più spontanei e capaci di entrare in contatto con l'ambiente circostante: sono pratici, reagiscono rapidamente in caso di necessità e sono in grado di pensare in modo autonomo. Sono padroni degli strumenti e delle tecniche e sono in grado di usarli in molti modi diversi. Sono molto preziosi nei momenti di crisi.
 - a) **Virtuosi** – sperimentatori audaci e pratici, padroni di tutti i tipi di strumenti.
 - b) **Avventurieri** – artisti flessibili e affascinanti, sempre pronti a esplorare e sperimentare qualcosa di nuovo.

- c) **Imprenditori** – persone intelligenti, energiche e molto perspicaci, che amano vivere sul filo del rasoio.
- d) **Animatori** – persone spontanee, energiche ed entusiaste. La vita non è mai noiosa con loro.

Il livello delle strategie mostra il nostro modo preferito di fare le cose e di raggiungere gli obiettivi. Le quattro strategie sono:

- **Individualismo sicuro di sé** – persone che preferiscono fare le cose da sole, affidandosi alle proprie capacità e al proprio istinto piuttosto che a quelle di altre persone. Sanno cosa sono in grado di fare e hanno un'elevata fiducia in se stessi. La fiducia in se stessi e la responsabilità personale sono valori importanti per loro e non prestano troppa attenzione alle opinioni altrui.
- **Padronanza dei rapporti interpersonali** – persone che cercano il contatto sociale e tendono ad essere buoni comunicatori. Si sentono a proprio agio negli eventi sociali e hanno fiducia nelle loro capacità di esprimere le proprie opinioni. Svolgono un ruolo attivo nella società, ma non si preoccupano troppo delle opinioni altrui.
- **Miglioramento costante** – persone tranquille e individualiste. Tendono a essere perfezionisti e spinti dal successo. Investono molti sforzi per ottenere i migliori risultati possibili. Si dedicano al loro mestiere, ma tendono anche a preoccuparsi troppo delle loro prestazioni.
- **Impegno sociale** – persone socievoli, energiche e orientate al successo. Spesso sono irrequieti, perfezionisti e lunatici. Sono curiosi e disposti a lavorare duramente per raggiungere un elevato successo. Apprezzano il loro status sociale.

Trovare il proprio elemento

Un altro strumento che può essere utilizzato nel lavoro con i giovani con minori opportunità riguarda la ricerca delle passioni nella vita e il collegamento con le potenziali prospettive di carriera. Lo strumento si basa sul libro "The Element" scritto da Sir Ken Robinson e Lou Aronica, secondo i quali dobbiamo scoprire in cosa siamo bravi e raggiungere una vita felice ed equilibrata. Secondo loro, il sistema educativo deve insegnarci maggiormente a trovare le nostre passioni e a capire in cosa siamo bravi²⁰.

Robinson e Aronica (2009) affermano che nasciamo con diverse capacità e abilità. Queste possono includere la spiritualità, l'intuizione, l'intelligenza o l'immaginazione. Tuttavia, non le usiamo tutte o non comprendiamo il potere delle nostre capacità. Inoltre, si dice che le persone non sono consapevoli delle potenzialità che hanno e che possono cambiare e crescere nel corso della vita. Tutto questo è legato alle culture in cui viviamo, all'influenza di diversi gruppi sociali e dei nostri coetanei e alle nostre stesse aspettative.

Pertanto, sarebbe bene pensare a quali sono le nostre passioni e in cosa siamo bravi. Il processo di ricerca dell'"Elemento" consiste in diverse fasi. Robinson e Aronica (2009) affermano che "l'Elemento" è un punto di incontro tra le passioni che abbiamo nella vita e le attitudini naturali. L'intero concetto ruota attorno a quattro idee principali:

- **Lo capisco**: questo è il luogo in cui ci si sente più a proprio agio; le abilità e le conoscenze acquisite e che si possono mettere in pratica; ad esempio, alcune persone possono essere molto brave in matematica, mentre altre possono essere più brave nella comunicazione e nell'empatia.

²⁰ Robinson, K., Aronica, L. (2009) The element: how finding your passion changes everything. Viking Penguin. New York

- **Mi piace:** questo concetto ruota attorno alle vostre passioni e a ciò che vi piace fare; per alcuni è disegnare, per altri creare nuovi materiali, per altri ancora programmare. Quindi, in questo luogo si ama ciò che si fa e spesso ci si perde nel tempo facendolo - questo si chiama "il flusso". Ad esempio, si può suonare la chitarra e perdere il senso del tempo. Oppure cucinare qualcosa di delizioso senza rendersi conto che sono passate diverse ore. Spesso, se si è nel flusso facendo qualcosa, significa che è la propria passione.
- **Lo voglio:** questo concetto è legato al nostro punto di vista personale; se si vuole fare qualcosa per passione (punto precedente), allora questo è collegato alle nostre caratteristiche personali, all'educazione, alla fiducia in se stessi, all'ambizione e ad altri valori. A questo punto ci si può chiedere: cosa voglio fare e cosa mi appassiona?
- **Dove si trova:** per trovare le nostre passioni e avere successo nella vita, abbiamo bisogno di altre persone o di un ulteriore aiuto. Dovremmo sempre chiederci quali sono le persone (esperti, amici, familiari) o i materiali (libri, e-learning) che possono aiutarci a realizzare la nostra passione.

Potete quindi fare un semplice esercizio con i giovani che hanno poche opportunità per scoprire le loro passioni. Chiedete loro di scrivere le risposte alle seguenti domande:

- **Ho capito:** In cosa sei bravo? Quali sono le professioni in cui sei bravo? Quali sono le tue abilità nelle quali sei veramente bravo (ad esempio, capisco la metodologia dell'insegnamento e la coesione del gruppo).
- **Mi piace:** Cosa ti piace fare nella vita? Con quale attività entri nel "flusso" e ti dimentichi del tempo? Qual è la tua passione? (Ad esempio, mi piace fare workshop per i giovani sullo sviluppo della carriera).
- **Lo voglio:** Immagini una professione e una carriera ideali? Quale sarebbe? Cosa vuoi fare nella vita? (Ad esempio, voglio diventare un educatore o un formatore nel campo dei giovani).
- **Dove si trova:** Chi sono le persone che possono aiutarmi a realizzare la mia passione? Quali sono i materiali che possono aiutarmi a trovare la mia passione? (ad esempio, posso chiedere ai colleghi formatori, chiedere raccomandazioni o partecipare a corsi di formazione per formatori).

Al termine dell'esercizio, chiedete ai giovani di osservare le somiglianze tra le risposte e se queste sono simili, significa che hanno trovato il loro elemento. Negli esempi precedenti relativi all'educazione, si può notare come le risposte si sovrappongano e quindi come la persona abbia trovato il proprio Elemento. Vi invitiamo a provare questo metodo con i giovani!

Strumenti e tecnologie per la definizione degli obiettivi

Questa sezione tratta diversi strumenti e tecnologie per la definizione degli obiettivi: lo strumento S.M.A.R.T.(E.R.), lo strumento GROW, lo strumento CLEAR e varie app disponibili per la definizione degli obiettivi e il monitoraggio del loro successo.

Per garantire che un giovane raggiunga il successo nel settore professionale desiderato, la definizione degli obiettivi è il passo successivo alla fase di esplorazione e consapevolezza della carriera. Lo strumento S.M.A.R.T. è stato introdotto negli anni Ottanta da George T. Doran per creare criteri che aiutassero a raggiungere gli obiettivi desiderati. In seguito, sono state aggiunte altre due categorie, che hanno dato vita allo strumento S.M.A.R.T.(E.R.) per la definizione degli obiettivi.

L'acronimo **SMART(ER)** indica quanto segue:

- **S = Specifico.** Quando si definisce un obiettivo, pensare a Chi, Cosa, Quando, Dove, Quale e Perché per essere il più specifici possibile su ciò che si vuole realizzare.

- **M = Misurabile.** Pensate a come misurare il raggiungimento dell'obiettivo o il progresso del processo.
- **A = Attuabile.** Pensate se è possibile raggiungere un obiettivo per essere ispirati piuttosto che scoraggiati. Considerate se avete le risorse e gli strumenti necessari.
- **R = Rilevante.** Pensate se l'obiettivo ha senso nell'ambito più ampio del mercato o del settore.
- **T = Legato al Tempo.** Considerate un lasso di tempo realistico per raggiungere l'obiettivo e fissate una scadenza per ciò che può essere realizzato in un determinato periodo.
- **E = Valutare.** Pensate a come valutare gli obiettivi e a quanto spesso dovranno essere valutati.
- **R = Riadattare.** Se qualcosa non funziona, riaggiustatelo. Cambiare l'approccio, i metodi o gli strumenti utilizzati.

Il modello di definizione degli obiettivi GROW è stato sviluppato dagli allenatori Graham Alexander, Alan Fine e Sir John Whitmore negli anni '80 (Mead, 2019). In seguito, è stato ulteriormente sviluppato, ma in sostanza GROW sta per: obiettivo, realtà, opzioni, volontà.

- **OBIETTIVO** – Che cosa volete? Qual è il vostro obiettivo finale?
- **REALTÀ** – Dove vi trovate ora? Cosa vi impedisce di raggiungere il vostro obiettivo?
- **OPZIONI** – Cosa potete fare? Quali risorse avete a disposizione? Quali cambiamenti potete e volete apportare al vostro comportamento per superare gli ostacoli?
- **VOLONTÀ** – Cosa farete? Qual è il primo passo per iniziare a cambiare?

Lavorare con il modello GROW aiuta i giovani a costruire la loro consapevolezza dei desideri e delle aspirazioni attuali, delle convinzioni e dei valori attuali, delle risorse disponibili e delle azioni necessarie per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Il modello di definizione degli obiettivi CLEAR è stato sviluppato da Kreek nel 2018 e si concentra sul supporto ai gruppi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e organizzativi. È l'acronimo di: collaborativo, limitato, emotivo, apprezzabile, raffinabile.

- **Collaborativo** – l'obiettivo desiderato deve coinvolgere un gruppo o contenere un elemento sociale che spinga tutti a collaborare per raggiungere il successo.
- **Limitato** – un periodo di tempo prestabilito per raggiungere l'obiettivo.
- **Emotivo** – gli obiettivi devono essere collegati ai valori fondamentali dell'individuo e del gruppo o della squadra. È questo che stimola la passione per il raggiungimento dell'obiettivo.
- **Apprezzabile** – l'obiettivo finale può essere molto grande, ma tutti i passaggi intermedi possono e devono essere piccoli affinché siano raggiungibili.
- **Raffinabile** – gli obiettivi devono essere adattabili e resilienti ai cambiamenti, soprattutto a quelli inattesi.

Inoltre, altri strumenti che possono essere utilizzati per la definizione degli obiettivi sono:

- Scrivere un diario per tenere traccia degli obiettivi quotidianamente o settimanalmente.
- Visualizzare ciò che si vuole raggiungere, scrivendo affermazioni positive nella propria stanza.
- Creare dei cartelloni per dare una rappresentazione fisica degli obiettivi e delle idee.
- Chiedere il sostegno della propria rete di coetanei, amici e familiari per lavorare verso un obiettivo specifico.
- Immaginare se stessi a un anno dal momento attuale per vedere come sarà il futuro, compreso il lavoro, la casa, le relazioni, le finanze e se stessi.
- Utilizzare app e altre risorse digitali per fissare obiettivi e promemoria.

Ci sono molte soluzioni tecnologiche e app disponibili per aiutare i giovani a fissare obiettivi validi, come ad esempio: Goal Setting Tracker Planner app; Dreamfora: Daily Goal Setting; Goals planner; goalmap - strumento di definizione degli obiettivi SMART; Higher Goals – Goal Setter; Success Coach – Life Planner; Reach it: Goals, Habit Tracker; UGoal: Goal Setting & Planner; Habit Tracker; Goal Meter: Goal Tracker; Life Goals - My Goal Planner; To Do List and Goal Planner e molti altri disponibili su diverse piattaforme.

Strumenti e tecnologie per lo sviluppo e l'attuazione della strategia

Lo sviluppo della strategia è una delle fasi più importanti del processo di gestione della carriera. Dan Overgaag (2022) propone sei elementi per una pianificazione strategica efficace nelle attività commerciali, adattata al contesto del lavoro con i giovani. Questi sei elementi sono: visione, missione, obiettivi, strategia, approccio e tattica, come è mostrato nell'immagine sottostante.



Fonte: Dan Overgaag, www.spur-reply.com

Dan Overgaag spiega ogni fase in dettaglio, come segue:

1. **Definire la propria VISIONE** – una dichiarazione della propria visione serve come guida chiara per decidere le azioni attuali e future. Si tratta di definire la visione a lungo termine che un giovane ha di sé. Una dichiarazione forte può indirizzarli nella giusta direzione, mentre una dichiarazione debole può rendere più difficile il resto del processo.
2. **Creare la propria MISSIONE** – La missione riguarda il modo in cui un giovane intende realizzare la propria visione. Significa definire il perché e il come.
3. **Stabilire i propri OBIETTIVI** – stabilire i risultati specifici che devono essere raggiunti entro un determinato periodo di tempo.
4. **Sviluppare la propria STRATEGIA** – sviluppare un piano a lungo termine per poter raggiungere gli obiettivi (ad esempio, trovare un lavoro, svolgere un'esperienza di affiancamento lavorativo, partecipare a un apprendimento non formale, ottenere una certificazione in un corso online, ecc.)

5. **Delinare il proprio APPROCCIO** – definire la metodologia che verrà utilizzata per mettere in atto la strategia.
6. **Passare alle TATTICHE** – pensare a iniziative, progetti o programmi che consentano alla persona di attuare il suo piano²¹.

Anche Tom Wright (2022) sottolinea l'importanza di pensare a **4 componenti critiche di un piano strategico**:

1. **DESTINAZIONE** – Dove voglio portare la mia carriera?
2. **PUNTO DI PARTENZA** – Dove mi trovo ora?
3. **VIAGGIO** – Come arriverò dove voglio essere?
4. **CHECKPOINTS** – Come faccio a sapere se ho successo?

In termini di tecnologie, sono disponibili gratuitamente molte piattaforme digitali e applicazioni mobili che possono essere molto utili in questa fase di sviluppo della strategia. Eccone alcune:

- ClickUp: <https://clickup.com/>
- Trello: <https://trello.com/>
- Asana: <https://asana.com/>
- Jira: <https://jira.atlassian.com/>
- Monday.com: <https://monday.com/>
- Smartsheet: <https://www.smartsheet.com/>
- Notion: <https://www.notion.so/>
- Miro: <https://miro.com/>

Feedback

Dopo che un giovane ha iniziato a implementare una strategia, la fase successiva è la raccolta di feedback. Il feedback è importante per il processo continuo di adattamento della strategia e per imparare dall'esperienza subito, piuttosto che aspettare troppo a lungo. L'adattamento in corso d'opera è uno degli elementi cruciali per il successo del processo di pianificazione della carriera.

Il feedback può essere raccolto in vari modi: di persona, online, in forma scritta o durante una conversazione. È importante non prendere il feedback sul personale, perché rappresenta l'opinione di un numero limitato di persone. Se un numero maggiore di persone sottolinea la stessa cosa, allora è il momento di riconsiderare la possibilità di cambiare qualcosa. Un giovane può raccogliere feedback dall'ambiente in cui vive, dagli insegnanti e dagli educatori, dagli operatori giovanili, dai potenziali datori di lavoro, durante i progetti o i corsi di formazione, durante il volontariato, durante l'esperienza di tutoraggio, durante un colloquio di lavoro, ecc. Il maggior numero di dati disponibili rende più facile prendere decisioni e pianificare ulteriori passi.

Il feedback deve essere descrittivo, specifico, appropriato, utile, voluto, al momento giusto e chiaro. È importante essere il più obiettivi possibile, parlare solo dal proprio punto di vista ed evitare di giudicare. È importante imparare a dare un feedback, oltre che a riceverlo. Il Centre for Teaching Excellence (s.d.) propone i seguenti **consigli per ricevere feedback in modo efficace**:

- **Ascoltate il feedback** che vi viene dato senza interrompere. Ascoltate una persona senza dare per scontato nulla.

²¹ Overgaag, D. (21 agosto 2022) 6 Elements of effective strategic planning. Reply Spur. <https://spur-reply.com/blog/the-6-elements-of-effective-strategic-planning>

- **Essere consapevoli delle proprie risposte** in termini di linguaggio del corpo.
- **Essere aperti** a ricevere nuove idee e opinioni diverse.
- **Comprendere il messaggio** e assicurarsi di averlo capito. Fare domande, ascoltare attivamente e riassumere i punti principali.
- **Riflettere e decidere** cosa fare. Valutate tutti i feedback di valore e poi decidete.
- **Seguire il feedback** ricevuto se si è deciso di implementarlo²².

Inoltre, il Centre for Teaching Excellence (s.d.) propone i seguenti **suggerimenti per dare un feedback efficace**:

- **Concentrarsi sul comportamento**, non sulla persona – descrivere i propri sentimenti riguardo alla situazione o al comportamento specifico.
- **Bilanciare il contenuto** – utilizzare “l’approccio sandwich”, che significa iniziare con un commento positivo per fornire un rinforzo, quindi evidenziare un’area che necessita di miglioramenti o che deve essere cambiata e terminare con un commento positivo.
- **Essere specifici** – evitare le generalizzazioni.
- **Essere realistici** – concentrarsi su ciò che può essere cambiato, non su ciò che è fuori dal controllo di chi riceve il feedback.
- **Essere responsabili del feedback** – usare il pronome “io” invece di “loro” o “uno”.
- **Essere tempestivi** – scegliere il momento giusto per comunicare il feedback.
- **Offrire un supporto continuo** – seguire la persona, essere disponibili se necessario per rispondere a qualsiasi domanda²³.

²² Centre for Teaching Excellence (s.d.) Receiving and Giving Effective Feedback. University of Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/assessing-student-work/grading-and-feedback/receiving-and-giving-effective-feedback>

²³ Centre for Teaching Excellence (s.d.) Receiving and Giving Effective Feedback. University of Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/assessing-student-work/grading-and-feedback/receiving-and-giving-effective-feedback>

ADATTAMENTO DI DIVERSI METODI E PRATICHE PER LA PIANIFICAZIONE DELLA CARRIERA DEI GIOVANI CON DISABILITÀ

In questa sezione parleremo dell'adattamento di diversi metodi e pratiche quando si lavora con giovani con minori opportunità, con particolare attenzione alla disabilità. In primo luogo, vorremmo sottolineare che il primo passo è conoscere il gruppo target e il tipo di disabilità delle persone, al fine di prepararsi al meglio. In questa sezione, quindi, vengono presentati alcuni suggerimenti e accorgimenti che possono aiutare gli educatori nel lavoro futuro.

1. Valutare le esigenze del gruppo


Esistono diversi tipi di disabilità, quindi non bisogna mai dare niente per scontato. Alcune disabilità non sono molto visibili, quindi è bene chiedere ai partecipanti cosa fare per farli sentire a proprio agio e quale potrebbe essere l'approccio migliore. La semplice domanda è: Cosa possiamo fare per migliorare la formazione o il lavoro con voi? può essere un buon punto di partenza. Quindi, è bene fare una valutazione dei bisogni e, sulla base di questa, adattare i metodi e l'approccio di lavoro. Consigliamo di farlo come primo passo: se si lavora con un individuo, se ne può parlare come primo argomento di incontro; oppure se si lavora con un gruppo, consigliamo di fare questa valutazione in anticipo, con un contatto diretto o un breve questionario. In questo modo, si saprà meglio come adattare i contenuti. È importante tenere a mente la semplice affermazione: Chiedere prima di agire.

2. Fare più ricerca e documentarsi

Spesso abbiamo dei pregiudizi e delle impressioni su altre persone. Pertanto, sarebbe bene informarsi meglio sulla disabilità del gruppo o dell'individuo, in modo da rendere più facile l'approccio e garantire una buona esperienza di lavoro. Ciò significa che è necessario trovare alcune risorse online o frequentare un corso di formazione speciale che possa fornire conoscenze, abilità e competenze per lavorare con il gruppo target. Si consiglia di consultare il seguente sito web dell'Università di Washington, che offre molte raccomandazioni di qualità: <https://www.washington.edu/doi/strategies-working-people-who-have-disabilities>.

3. Adattare i materiali in base alla valutazione dei bisogni

Nelle sezioni precedenti sono stati illustrati diversi strumenti che possono essere utilizzati per valutare i giovani o per individuare il loro percorso professionale. Gli educatori devono tenere presente che i materiali devono essere adattati ai diversi giovani; ad esempio, se si utilizza il quadro del personal branding e si lavora con persone con disabilità visiva, è necessario utilizzare un quadro più grande per tutti e stamparlo su carta A3 per tutti. Forse sarà necessario garantire l'uso di computer o di una speciale macchina per ingrandire alcuni compiti. Oppure, trasporre tutto in un documento Word in modo che un elaboratore vocale possa leggere il materiale. Sarebbe bene evitare l'uso di immagini, perché l'elaboratore vocale potrebbe leggerle in modo errato. D'altra parte, se lavorate con persone con problemi di udito, assicuratevi di avere un traduttore che possa aiutarvi nel processo di lavoro. Se si utilizzano materiali video per supportare lo sviluppo personale (ad esempio, durante l'esercizio su "l'Elemento" di Ken Robinson, è possibile riprodurre un breve video sull'argomento), è necessario assicurarsi che sullo schermo siano



presenti traduzioni chiare e idonee. Quindi, per adattare al meglio i vari metodi, tornate alla valutazione dei bisogni e adattate i singoli materiali.

4. Garantire un ambiente di lavoro piacevole e non giudicante

Per far sì che i partecipanti si rilassino e svolgano i compiti del corso di formazione (o anche durante il lavoro individuale), è necessario garantire un ambiente di lavoro piacevole e non giudicante. Nel primo incontro, ricordare che questo è uno spazio sicuro ed essere amichevoli, aperti e onesti. Le persone con disabilità si trovano di solito ad affrontare un ambiente pieno di pregiudizi e stereotipi, in cui spesso si sentono dire di non poter svolgere alcune mansioni. Spesso questo non è affatto vero, ma deriva dalle percezioni della società. Pertanto, è importante motivare le persone con cui si lavora e fornire loro il sostegno necessario. È importante essere aperti a qualsiasi domanda, incertezza e feedback.

5. Usare l'empatia durante la comunicazione

L'uso di una comunicazione chiara, concisa e assertiva è importante in qualsiasi tipo di relazione, quindi non dimenticate di usare queste abilità quando lavorate con giovani con disabilità. L'empatia è fondamentale in questo caso, perché dimostra che si comprende la situazione che i partecipanti devono affrontare. Usare l'empatia non significa essere gentili, ma avere comprensione e fornire supporto personale per crescere.

Ci auguriamo che questi brevi suggerimenti e accorgimenti su come adattare i metodi del Manuale, così come questo elenco di raccomandazioni, vi aiutino nel vostro futuro lavoro con i giovani con disabilità e abbiano un impatto positivo nella scoperta del loro percorso professionale!

PAROLE FINALI

Chiudiamo questo manuale con alcune importanti citazioni ispirate alla carriera. Come dice Jennifer Ritchie Payette, “La vostra carriera è come un giardino. Può contenere un assortimento di energia della vita che vi frutterà in abbondanza. Non è necessario coltivare una sola cosa nel vostro giardino. Non dovete fare solo una cosa nella vostra carriera”. Dato che la scelta di una carriera non è più per tutta la vita, dobbiamo incoraggiare i giovani a essere meno stressati se prendono una decisione “sbagliata”, perché possono sempre provare, vedere se gli piace e poi passare a qualcos'altro se così desiderano. Non dobbiamo avere una sola carriera nella nostra vita, ma concentrarci su ciò che ci appaga e far crescere più aspetti di noi stessi nel corso della nostra vita.

La citazione di Chris Grosser ci ricorda la necessità di essere proattivi: “Le opportunità non capitano, le crei tu”. Questo è un aspetto importante del lavoro con i giovani disabili. Creiamo opportunità immergendoci nelle esperienze, facendo semplicemente qualcosa a volte, mettendo in atto i nostri piani. Infine, Mary Kay Ash dice: “Non limitatevi. Molte persone si limitano a ciò che pensano di poter fare. Puoi arrivare fino a dove la tua mente ti permette di arrivare. Quello che credi di poter raggiungere”. Questa citazione ci ricorda le opportunità illimitate che esistono nel mondo e che dipende da noi quanto lontano vogliamo andare, indipendentemente dalle limitazioni o dalle sfide che incontriamo lungo il cammino, purché ci impegniamo a imparare, sviluppare, crescere ed espanderci.

Ci auguriamo che questo manuale sia stato fonte di ispirazione per te, caro lettore. Che ti abbia fornito una buona base su cui continuare a costruire mentre lavori con i giovani con disabilità nelle tue realtà locali o nazionali. Sebbene questo lavoro possa essere a volte molto faticoso, è anche immensamente gratificante. Guidare e sostenere un giovane alla scoperta del suo vero percorso è un dono unico che noi operatori giovanili possiamo ricevere.



BIBLIOGRAFIA

- Belbin (s.d.) *The Nine Belbin Team Roles*. <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>
- Beverly, D. (12 ottobre 2016) *9 Career Drivers to Accelerate your Perfectly Designed Career*. <https://www.danbeverly.com/9-career-drivers-accelerate-perfectly-designed-career/>
- Centre for Teaching Excellence (s.d.) *Receiving and Giving Effective Feedback*. University of Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/assessing-student-work/grading-and-feedback/receiving-and-giving-effective-feedback>
- Chan, G. (8 novembre 2018) *10 Golden Rules of Personal Branding*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/goldiechan/2018/11/08/10-golden-rules-personal-branding/?sh=46f5c32d58a7>
- Chronus (s.d.) *Five Steps to Building a Successful Mentoring Program*. <https://chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program>
- Dancette, A. (9 novembre 2021) *Ikigai-ing your way to the perfect job*. Welcome to the Jungle. <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/ikigai-method-finding-ideal-job>
- Eatough, E. (7 maggio 2021) *What is ikigai and how can it change my life?* BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>
- iEduNote (s.d.) *Career Management: Benefits, Career Management Model*. <https://www.iedunote.com/career-management-benefits-career-management-model>
- GreenHaus, J. H., Callanan, G. A., GodShalk, V. M. (2019). *Career Management for Life*. Routledge
- Hernandez, J. (2017) *The Importance of Personal Branding to Career Growth plus 12 Tips for Branding Success*. Great Resumes Fast. <https://greatresumesfast.com/blog/the-importance-of-personal-branding-to-career-growth/>
- Indeed Editorial Team (25 maggio 2021) *Career Values: How to Identify yours and Cultivate Success as a Professional*. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-values>
- Juneja, P. (s.d.) *Career Management – Meaning and important concepts*. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>
- Juneja, P. (s.d.) *Indicators of Career Program Effectiveness*. MSG Management Study Guide. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>
- Kreek, A. (6 febbraio 2018). *CLEAR Goals Are Better Than SMART Goals*. Kreek Speak. <https://www.kreekspeak.com/clear-goal-setting/>
- LEADER project (s.d.) *Career Management Skills Framework*. <http://www.leaderproject.eu/cms-framework.html#k-area-1-personal-effectiveness>
- Levine, A.G. (8 agosto 2022) *How to build a crisis management plan for your career*. APS News. <https://www.aps.org/publications/apsnews/202209/crisis.cfm>
- Magnusson, K. C. (1992). Five critical processes of career counselling. In M. Van Norman (Ed.), *National Consultation on Vocational Counselling Papers: 1992* (pp. 217-227). Toronto, ON: University of Toronto Press.
- Mead, E. (8 settembre 2019) *48 Goal Setting Activities, Exercises and Games*. Positive Psychology. <https://positivepsychology.com/goal-setting-exercises/>

- Mello Alves, M. (14 aprile 2020) *Career development in times of crisis*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/career-development-times-crisis-marissol-mello-alves-msc/>
- Mind Tools Content Team (s.d.) *Stakeholder Analysis – Winning support for your Project*. https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_07.htm
- Nangle , C. (2017) *How to identify your career drivers (and use them to your advantage)*. NatWest Group. <https://jobs.natwestgroup.com/posts/how-to-identify-your-career-drivers-and-use-them-to-your-advantage>
- Overgaag, D. (21 agosto 2022) *6 Elements of effective strategic planning*. Reply Spur. <https://spur-reply.com/blog/the-6-elements-of-effective-strategic-planning>
- Robinson, K., Aronica, L. (2009) *The element: how finding your passion changes everything*. Viking Penguin. New York
- Stauffer, B. (10 gennaio 2022) *What are 21st century skills?* AES – Applied Educational Systems. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>
- Super, D.E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*,
- 30, 88-92.
- UCMERCED (s.d.) *Career Management*. <https://hr.ucmerced.edu/training/careermanagement>
- Warwick Business School (22 ottobre 2018) *Career advice: Five steps to successful stakeholder engagement*. <https://www.wbs.ac.uk/blogs/staff/careers-advice-five-steps-to-successful-stakeholder-engagement/>
- Zekluu (25 gennaio 2020) *Self-developing IKIGAI: the meaning of life*. <https://zekluu.com/en/self-development-ikigai-el-sentido-de-la-vida/>
- 16 Personalities (s.d.) *Our framework*. <https://www.16personalities.com/>

CASA EDITRICE:

 **Outreach
Hannover**



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.