

# CURRICULUM

“Potenziare gli operatori giovanili per  
un’animazione socioeducativa di qualità per  
la gestione delle carriere con giovani con disabilità”



**TITOLO:**

Curriculum “Potenziare gli operatori giovanili per un'animazione socioeducativa di qualità per la gestione delle carriere con giovani con disabilità”.

**PROGETTO:**

“Animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità” finanziato da JUGEND für Europa, l'Agencia 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:**

Danijela Matorcevic

**AUTORI:**

Igor Jojkic  
Marko Paunovic  
Berna Xhemajli  
Danijela Matorcevic  
Stanče Matović  
Pavle Jevdic  
Milica Milović Kinoli  
Domagoj Morić

**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
Programma del corso di formazione .....	6
RACCOMANDAZIONI PER L'UTILIZZO DI QUESTO CURRICULUM E PER L'ORGANIZZAZIONE DI CORSI DI FORMAZIONE SIMILI.....	7
SESSIONI ELABORATE PER IL CORSO DI FORMAZIONE: “POTENZIARE GLI OPERATORI GIOVANILI PER UN’ANIMAZIONE SOCIOEDUCATIVA DI QUALITÀ PER LA GESTIONE DELLE CARRIERE CON GIOVANI CON DISABILITÀ” .....	9
Introduzione e costruzione del gruppo .....	9
Iniziare una carriera in tempi di crisi e pandemia – cosa significa per gli educatori di giovani con disabilità?.....	13
Quali sono le realtà dello sviluppo della carriera dei giovani con disabilità e il supporto/formazione che ricevono?.....	15
Competenze di giovani e giovani adulti con disabilità per l'avvio della carriera.....	17
Definizione dei percorsi professionali dei giovani e ricerca dei loro (s)vantaggi .....	20
Personal branding per educatori che lavorano con ragazzi con disabilità .....	24
Abilità digitali per lo sviluppo e la gestione della carriera per i giovani con disabilità.....	28
Tasso di occupabilità aggiornato per i giovani con disabilità.....	30
Definizione degli obiettivi di carriera: S.M.A.R.T.(E.R.).....	33
Sviluppo di piani di carriera (a breve e lungo termine) .....	37
Procedure di colloquio e pitching.....	40
Abilità di risoluzione dei problemi nello sviluppo della carriera.....	42
Equilibrio tra lavoro e riposo per una gestione di successo della carriera.....	45
Incorporare il concetto di Ikigai nello sviluppo della carriera.....	48
Sviluppo di piani di carriera per giovani con disabilità nelle comunità locali .....	52
Valutazione e chiusura del corso di formazione.....	54



## 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.

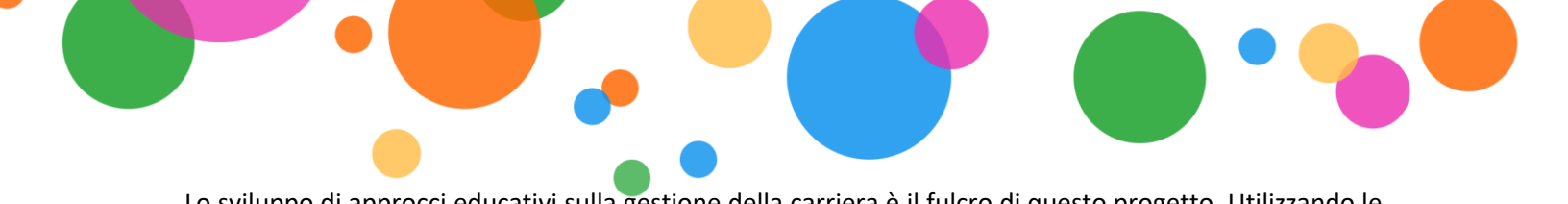
Un altro aspetto importante che viene considerato una sfida quando si tratta di pianificare la propria carriera è la conoscenza di se stessi. Molto spesso i giovani sono spinti a seguire gli amici e a scegliere lo stesso campo di studio/lavoro, per poi accorgersi di non essere adatti o motivati rispetto 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 persone<sup>1</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> 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.

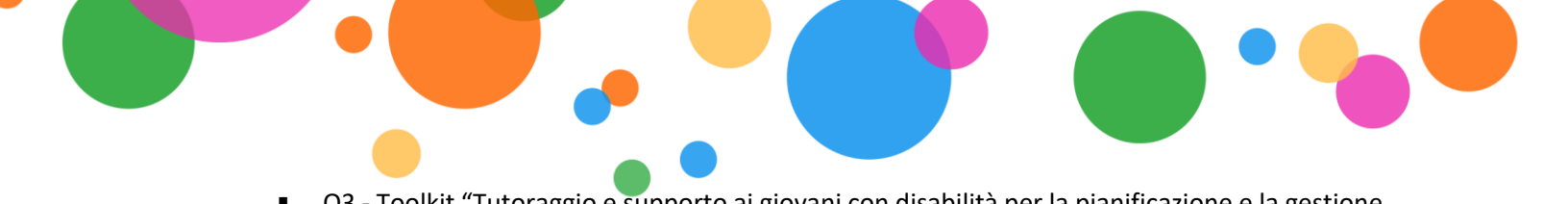
Con questo progetto vogliamo che i nostri beneficiari, i giovani con disabilità, migliorino le loro capacità di gestione della carriera, e puntiamo anche a potenziare gli operatori giovanili per organizzare programmi di orientamento, pianificazione e sviluppo della carriera adeguati, in linea con i più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

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., Germany
- DOMAS – training, consultation and business services, Croatia
- Out of the Box International, Belgium
- 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, Italy
- Association for improvement of modern living skills “Realization”, Croatia



## INTRODUZIONE

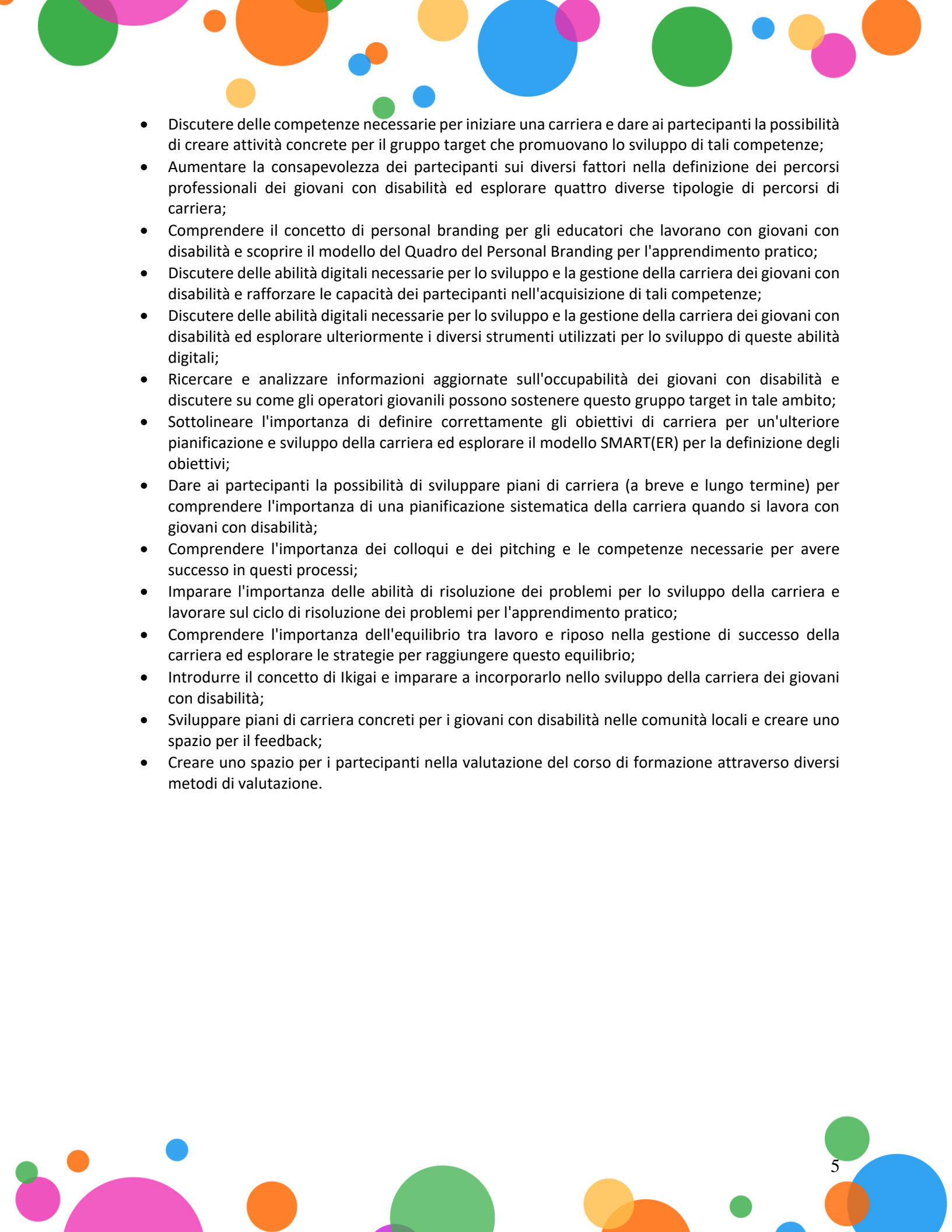
Il Curriculum “Potenziare gli operatori giovanili per un'animazione socioeducativa di qualità per la gestione delle carriere con giovani con disabilità” è concepito come una risorsa pratica che consente ai formatori di attuare un corso di formazione completo della durata di una settimana, progettato per guidare gli operatori giovanili attraverso il processo educativo di pianificazione delle carriere per i giovani con disabilità. L'obiettivo generale del Curriculum, che è stato progettato per rispondere ai contenuti di apprendimento sviluppati nel manuale *Esplorare l'animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità*, è quello di potenziare gli operatori giovanili al fine di sviluppare (online e offline) la cultura organizzativa, il tutoraggio e il coaching per i giovani provenienti da comunità con diversi background sul tema della gestione della carriera.

Questo Curriculum è particolarmente necessario nel settore del lavoro con i giovani, in quanto non esistono risorse simili che riflettano gli ultimi sviluppi globali e che vadano oltre le tipiche attività motivazionali incentrate sullo sviluppo di domande di lavoro e simili. Questo Curriculum è stato sviluppato grazie agli sforzi congiunti di esperti con esperienza nel lavoro con i giovani e con un background in vari campi professionali come l'imprenditoria digitale, l'imprenditoria sociale, il lavoro sociale e la pianificazione della carriera.

Durante le attività di educazione giovanile con studenti che appartengono al gruppo vulnerabile dei giovani con disabilità, gli educatori giovanili devono esplorare la motivazione e le capacità di apprendimento e progettare i materiali e i metodi sulla base di queste. È proprio per questo che le sessioni iniziali di questo Curriculum rivedono in primo luogo il ruolo degli operatori giovanili e analizzano i diversi principi e metodologie dell'educazione giovanile per preparare gli educatori a lavorare con studenti con disabilità, incoraggiandoli a esprimere liberamente le loro idee e i loro piani di orientamento professionale. Le sessioni successive del curriculum approfondiscono il tema della pianificazione e della gestione della carriera, ma anche l'avvio di una carriera in tempi di crisi, come la pandemia, e rispondono alla domanda su cosa questo implichi per gli educatori di giovani con disabilità. In seguito, i contenuti si concentrano sull'importanza dell'orientamento professionale dei giovani con disabilità e sul contesto di pianificazione della carriera in cui viviamo oggi come società. Fornire supporto agli studenti significa anche essere creativi e saper dare un feedback. Le sessioni successive riguardano le competenze digitali e il personal branding come strumento per la gestione della carriera dei giovani con disabilità, nonché la definizione degli obiettivi di carriera, lo sviluppo e l'inizializzazione dei piani di carriera e lo sviluppo delle capacità di risoluzione dei problemi. Imparare a bilanciare lavoro e riposo e a incorporare il concetto di Ikigai nello sviluppo e nella gestione di una carriera costituiranno il nucleo delle sessioni successive. Infine, il Curriculum si conclude con una sessione sull'adattamento di diversi metodi e pratiche per la pianificazione della carriera dei giovani con disabilità a diverse realtà/paesi, con sessioni su come sviluppare piani di carriera per i giovani con disabilità nelle comunità locali.

Gli obiettivi di questo curriculum sono:

- Introdurre ai partecipanti il corso di formazione e il programma e creare le basi per un buon lavoro di squadra e un buon clima di lavoro;
- Dare spazio ai partecipanti nella ricerca e nella condivisione/scambio di esperienze sullo sviluppo della carriera durante i periodi di pandemia e di crisi e riflettere sul loro ruolo di educatori in questo ambito;
- Acquisire una migliore comprensione delle opportunità formative esistenti in materia di orientamento professionale dei giovani con disabilità;

- 
- Discutere delle competenze necessarie per iniziare una carriera e dare ai partecipanti la possibilità di creare attività concrete per il gruppo target che promuovano lo sviluppo di tali competenze;
  - Aumentare la consapevolezza dei partecipanti sui diversi fattori nella definizione dei percorsi professionali dei giovani con disabilità ed esplorare quattro diverse tipologie di percorsi di carriera;
  - Comprendere il concetto di personal branding per gli educatori che lavorano con giovani con disabilità e scoprire il modello del Quadro del Personal Branding per l'apprendimento pratico;
  - Discutere delle abilità digitali necessarie per lo sviluppo e la gestione della carriera dei giovani con disabilità e rafforzare le capacità dei partecipanti nell'acquisizione di tali competenze;
  - Discutere delle abilità digitali necessarie per lo sviluppo e la gestione della carriera dei giovani con disabilità ed esplorare ulteriormente i diversi strumenti utilizzati per lo sviluppo di queste abilità digitali;
  - Ricercare e analizzare informazioni aggiornate sull'occupabilità dei giovani con disabilità e discutere su come gli operatori giovanili possono sostenere questo gruppo target in tale ambito;
  - Sottolineare l'importanza di definire correttamente gli obiettivi di carriera per un'ulteriore pianificazione e sviluppo della carriera ed esplorare il modello SMART(ER) per la definizione degli obiettivi;
  - Dare ai partecipanti la possibilità di sviluppare piani di carriera (a breve e lungo termine) per comprendere l'importanza di una pianificazione sistematica della carriera quando si lavora con giovani con disabilità;
  - Comprendere l'importanza dei colloqui e dei pitching e le competenze necessarie per avere successo in questi processi;
  - Imparare l'importanza delle abilità di risoluzione dei problemi per lo sviluppo della carriera e lavorare sul ciclo di risoluzione dei problemi per l'apprendimento pratico;
  - Comprendere l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e riposo nella gestione di successo della carriera ed esplorare le strategie per raggiungere questo equilibrio;
  - Introdurre il concetto di Ikigai e imparare a incorporarlo nello sviluppo della carriera dei giovani con disabilità;
  - Sviluppare piani di carriera concreti per i giovani con disabilità nelle comunità locali e creare uno spazio per il feedback;
  - Creare uno spazio per i partecipanti nella valutazione del corso di formazione attraverso diversi metodi di valutazione.



## Programma del corso di formazione

<b>Giorno 1</b>	
PM	Arrivo dei partecipanti
Sera	Serata di benvenuto
<b>Giorno 2</b>	
AM	Introduzione al corso di formazione e costruzione del gruppo
PM	Avviare una carriera in tempi di crisi e di pandemia - cosa significa per gli educatori di giovani con disabilità?
PM	Quali sono le realtà dello sviluppo della carriera dei giovani con disabilità e il supporto/formazione che ricevono
PM	Riflessione e Valutazione della giornata
Sera	Serata interculturale
<b>Giorno 3</b>	
AM	Competenze dei giovani e dei giovani adulti con disabilità per l'avvio della carriera
PM	Definizione dei percorsi professionali dei giovani e ricerca dei loro (dis)vantaggi
PM	Riflessione e Valutazione della giornata
<b>Giorno 4</b>	
AM	Personal branding per educatori che lavorano con giovani con disabilità
PM	Abilità digitali per lo sviluppo e la gestione della carriera dei giovani con disabilità
PM	Tasso di occupabilità aggiornato per i giovani con disabilità
PM	Riflessione e Valutazione della giornata
<b>Giorno 5</b>	
AM	Definizione degli obiettivi di carriera: S.M.A.R.T.(E.R.)
PM	Sviluppo di piani di carriera (a breve e lungo termine)
PM	Riflessione e Valutazione della giornata
<b>Giorno 6</b>	
AM	Procedure di colloquio e pitching
AM	Abilità di risoluzione dei problemi nello sviluppo della carriera
PM	POMERIGGIO LIBERO!
<b>Giorno 7</b>	
AM	Equilibrio tra lavoro e riposo per una gestione di successo della carriera
PM	Incorporare il concetto di Ikigai nello sviluppo della carriera
PM	Riflessione e Valutazione della giornata
<b>Giorno 8</b>	
AM	Sviluppo di piani di carriera per giovani con disabilità nella comunità locale
AM	Valutazione e chiusura del corso di formazione
PM	Festa "Ci rivediamo presto"
<b>Giorno 9</b>	
AM	Partenza dei partecipanti



## RACCOMANDAZIONI PER L'UTILIZZO DI QUESTO CURRICULUM E PER L'ORGANIZZAZIONE DI CORSI DI FORMAZIONE SIMILI

Il Curriculum O2 è concepito come una risorsa pratica che consente ai formatori di implementare un corso di formazione completo della durata di una settimana, progettato per guidare gli operatori giovanili attraverso il processo di preparazione alla pianificazione della carriera per i giovani con disabilità. Questo curriculum è stato sviluppato come uno strumento innovativo che fornisce agli operatori giovanili e agli educatori le informazioni più aggiornate e le pratiche più innovative nello sviluppo e nella gestione delle carriere. Questo curriculum può essere facilmente riprodotto da tutte le parti interessate, educatori, operatori giovanili a livello europeo e locale. È uno strumento di ispirazione soprattutto per gli educatori che lavorano con giovani con disabilità sul tema della gestione delle carriere. Ciò è dovuto al fatto che il programma di studi è stato sviluppato da formatori esperti e da esperti nei settori pertinenti, come la gestione dei progetti, l'orientamento e la guida alle carriere, la gestione aziendale, la rivoluzione digitale, il marketing e le istituzioni e i centri che lavorano con i gruppi target di giovani con disabilità.

Gli operatori giovanili e gli educatori che utilizzeranno questo curriculum come strumento di lavoro devono garantire un livello soddisfacente di conoscenze, informazioni, competenze e attitudini necessarie sul tema della gestione delle carriere e sulle specificità del gruppo target di giovani con disabilità. Per l'organizzazione di questo corso di formazione devono possedere le seguenti conoscenze, competenze e attitudini:

- Conoscenza e informazioni aggiornate sulla situazione dell'occupabilità del gruppo target di giovani con disabilità;
- Conoscenza delle sfide e delle opportunità di sviluppo professionale dei giovani con disabilità;
- Competenze nell'orientamento e nella gestione della carriera;
- Competenze in materia di abilità digitali per lo sviluppo della carriera;
- Informazioni aggiornate sulle realtà educative per lo sviluppo della carriera dei giovani con disabilità;
- Conoscenze di marketing e branding per lo sviluppo della carriera;
- Conoscenze e attitudini sulle tecniche di risoluzione dei problemi;
- Conoscenza del concetto di Ikigai relativo allo sviluppo della carriera;
- Competenze sui procedimenti di colloquio e sull'elevator pitch;
- Conoscenza approfondita delle modalità di attuazione della formazione e dei laboratori con i giovani con disabilità a livello locale.

Le sessioni presentate in questo curriculum hanno un elenco di competenze specifiche che dovrebbero essere acquisite durante l'implementazione delle attività. Inoltre, ogni sessione contiene raccomandazioni, documenti di base e letture rilevanti per lo svolgimento di tali attività. Si raccomanda ai futuri operatori giovanili ed educatori di prendere in considerazione le raccomandazioni e di fare riferimento all'elenco dei materiali forniti, al fine di ottenere un ambiente di apprendimento di qualità e di raggiungere gli scopi e gli obiettivi fissati in ogni sessione. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario considerare diverse fasi e raccomandazioni generali:

### ***Fase 1: Prima del corso di formazione***

- I partecipanti devono ricevere informazioni rilevanti per la loro partecipazione e il loro coinvolgimento attraverso il pacchetto informativo. Queste includono la logistica, il viaggio, i preparativi, le informazioni relative al contesto locale in cui si svolge il corso di formazione.
- Le organizzazioni di invio devono informare e preparare i partecipanti ai compiti preliminari e all'importanza della tolleranza quando si lavora con persone di paesi e culture diverse.
- I partecipanti devono condurre una ricerca sulle realtà dei loro Paesi in merito all'occupabilità dei giovani con disabilità, ai programmi esistenti, alle opportunità e alle sfide, nonché alle statistiche pertinenti. Dovrebbero inoltre informare gli organizzatori su questo aspetto, che può influenzare la pianificazione del programma di alcune sessioni. Il compito di ricerca aiuterà inoltre i partecipanti a seguire facilmente il programma e a comprendere gli argomenti da un punto di vista pratico.
- Il programma dovrebbe prevedere una serata interculturale in cui ogni gruppo di paesi prepara una presentazione relativa alla propria cultura, spiegando fatti interessanti, portando cibo e bevande locali, suonando musica locale o ballando, e così via. I partecipanti devono essere informati per tempo.

### ***Fase 2: Durante il corso di formazione***

- Alcune attività all'interno delle sessioni possono richiedere più o meno tempo, a seconda delle esigenze, delle conoscenze, della produttività e dell'energia del gruppo. È importante essere flessibili e adattarsi al tempo, in quanto si tratta un elemento cruciale nelle attività di educazione non-formale e negli esercizi interattivi. L'adattabilità aiuterà anche a raggiungere gli obiettivi desiderati nelle varie sessioni.
- Dopo ogni giornata di lavoro dovrebbe essere lasciato un po' di spazio per la riflessione/valutazione delle attività, dei metodi di lavoro, dei contributi, dell'energia del gruppo, dei rompighiaccio e così via. Questo aiuterà gli organizzatori ad adattare il programma dei giorni successivi in base alle esigenze del gruppo.
- Anche la sessione di valutazione finale è di grande importanza e dovrebbe essere progettata con diverse attività di valutazione e riflessione che possano rispondere alle esigenze di tutti i partecipanti.
- I formatori devono assicurarsi di avere un approccio inclusivo con tutti i partecipanti e prestare attenzione nel caso in cui qualcuno del gruppo segnali eventuali aspetti di esclusione sociale.

### ***Fase 3: Dopo il corso di formazione***

- Quando il corso di formazione termina, in particolare poche settimane dopo la partenza dei partecipanti, gli organizzatori devono contattarli in merito alle attività di monitoraggio e ai piani sviluppati per la comunità locale. Dovrebbero fornire supporto e aiuto in questo processo e chiedere ai partecipanti un feedback e una breve relazione sulle attività svolte.



# SESSIONI ELABORATE PER IL CORSO DI FORMAZIONE: “POTENZIARE GLI OPERATORI GIOVANILI PER UN’ANIMAZIONE SOCIOEDUCATIVA DI QUALITÀ PER LA GESTIONE DELLE CARRIERE CON GIOVANI CON DISABILITÀ”

## Introduzione e costruzione del gruppo

**Titolo della Sessione:** Introduzione e costruzione del gruppo

**Durata:** 180 minuti

**Contesto:**

Le attività di apertura dei corsi di formazione sono pensate per far sentire tutti benvenuti, a proprio agio e accettati. Questa sessione ha lo scopo di sviluppare la motivazione per la futura partecipazione alle attività del corso e di promuovere la fiducia di base tra i membri del gruppo, permettendo loro di entrare in contatto a livello personale. Le attività sono pensate per sviluppare la motivazione all'impegno nelle attività principali della formazione e per promuovere una solida comunicazione tra i membri del gruppo, consentendo al gruppo di simulare diversi processi sociali e collaborativi. Inoltre, questa sessione serve a introdurre il programma, il progetto e l'agenda dettagliata del corso di formazione, oltre a fornire informazioni pratiche e logistiche.

**Finalità della sessione:** Introdurre ai partecipanti il corso di formazione e il programma e creare le basi per un buon lavoro di squadra e un buon clima di lavoro.

**Obiettivi:**

- Presentare ai partecipanti il progetto, il corso di formazione e i suoi obiettivi principali;
- Presentare il programma dettagliato del corso di formazione;
- Definire le aspettative e i contributi dei partecipanti;
- Creare uno spazio per diverse attività di costruzione del gruppo.

**Competenze affrontate:**

- Competenze personali, sociali e di apprendimento;
- Competenze di cittadinanza;
- Competenza multilinguistica;
- Lavoro di squadra;
- Comunicazione;
- Gestione del tempo;
- Competenza digitale;
- Competenza in scienza e tecnologia;
- Competenza di alfabetizzazione;
- Consapevolezza culturale e competenza espressiva.

### **Metodologia e metodi:**

- Informazioni sul programma e sul corso di formazione;
- Giochi di nomi ed esercizi interattivi;
- Esercizi su esigenze, aspettative e preoccupazioni;
- Sfida di gruppo.

### **Flusso della sessione:**

#### **I. Discorso di benvenuto e presentazione del team e dei formatori (10 minuti)**

Il coordinatore del progetto apre ufficialmente il corso di formazione con parole di benvenuto e presenta se stesso, il team di lavoro e i formatori. Ogni persona coinvolta spiega il proprio ruolo nel programma e per quali questioni i partecipanti possono rivolgersi a loro.

#### **II. Nomi in plenaria (10 minuti)**

Successivamente, il coordinatore del progetto invita tutti i partecipanti a presentarsi e a menzionare il Paese di provenienza, nonché qualcosa di interessante su di loro o sul loro viaggio verso il corso di formazione, o sulla loro professione, hobby e così via.

#### **III. Presentazione introduttiva dell'obiettivo generale della formazione, del piano di lavoro e della metodologia (20 minuti)**

Il coordinatore del progetto fa una presentazione del progetto e delle attività in esso contenute. Dopo la breve presentazione generale del progetto, il formatore presenta il corso di formazione e il programma dettagliato con tutte le sessioni del mattino e del pomeriggio, in modo che i partecipanti siano informati sull'orario di inizio e fine delle sessioni.

#### **IV. Esigenze, aspettative e preoccupazioni del gruppo (20 minuti)**

Attraverso la presentazione introduttiva della metodologia e del piano di lavoro, i partecipanti hanno la possibilità di risolvere eventuali dubbi sugli obiettivi e sullo scopo della formazione, nonché sui risultati attesi e sul loro ruolo di partecipanti. In questa fase, il lavoro inizia con la mappatura dei bisogni, delle aspettative e dei potenziali dilemmi/preoccupazioni del gruppo, che è il punto di partenza fondamentale per la preparazione e la motivazione dei singoli partecipanti al loro impegno attivo nella formazione.

Seduti in cerchio, i partecipanti ricevono tre post-it di colore diverso. Il formatore spiega che devono prendersi 15 minuti per riflettere sulla presentazione introduttiva e usare un post-it di un particolare colore per annotare le loro esigenze, un altro per le loro aspettative e il terzo per le loro preoccupazioni. I partecipanti non devono scrivere il proprio nome sui post-it. Una volta raccolti gli appunti, il formatore li legge e li attacca su una lavagna a fogli mobili, raggruppando i post-it delle aspettative a forma di carrozzeria di un veicolo (autobus o auto), i post-it dei bisogni a forma di ruote e i post-it delle preoccupazioni a forma di un bagaglio in eccesso che viene lasciato dietro l'auto. Il formatore spiega che questo veicolo li porterà in un viaggio di apprendimento con l'obiettivo di potenziare le loro competenze, conoscenze e attitudini per lavorare con i giovani con disabilità sul tema della gestione e della pianificazione della carriera. Dopo 15 minuti, il formatore esamina ogni contributo/indicazione dei partecipanti leggendoli e raggruppandoli di conseguenza. Quindi appende la lavagna a fogli mobili alla parete. Questa lavagna rimarrà visibile nello spazio di lavoro e sarà rivisitata durante la valutazione finale di gruppo della formazione.

#### **V. Camminare e fermarsi (30 minuti)**

Il formatore invita il gruppo a posizionarsi intorno alla stanza di lavoro. Chiede loro di camminare e di prestare attenzione alle istruzioni “camminare” e “fermarsi”. Inizialmente, pronuncia una sequenza di questi due comandi, in ordine sparso, per 30 secondi, per aiutare il gruppo a esercitarsi a rispondere. Quando il gruppo è pronto, il formatore annuncia che il significato di questi comandi sarà scambiato, in modo che “camminare” significa ora smettere di camminare e “fermarsi” significa iniziare a camminare. I partecipanti sono incoraggiati a continuare ad essere il più precisi e il più veloci possibile nel rispondere a ciascun comando. Dopo un paio di minuti, il formatore introduce due nuovi comandi: “nome” invita i partecipanti a gridare il proprio nome e “applauso” invita il gruppo a eseguire un battito di mani sincronizzato. I partecipanti praticano questi due nuovi comandi insieme ai precedenti (“camminare” e “fermarsi”) per un paio di minuti. Infine, l'insegnante/formatore annuncia che il significato degli ultimi due comandi sarà scambiato. Quindi, quando dice “nome” tutti battono le mani e viceversa. Continuano a giocare per diversi minuti, e/o provano una variazione di nuovi comandi come “balla” e “salta”. Alla fine, il formatore fa un debriefing ai partecipanti sull'attività ponendo le seguenti domande:

- Quando si è verificato il primo scambio di comandi, cosa avete provato?
- Come avete reagito quando avete commesso un errore?
- Come hanno reagito gli altri e cosa ne avete dedotto?
- Quali strategie avete usato per rispondere nel modo più rapido e accurato possibile?
- In quali altri ambiti della vita avete bisogno di rispondere in modo rapido e/o preciso?

#### **VI. Sfida del pranzo (90 minuti)**


Si tratta di un'attività di gruppo che esplora il team-building, le dinamiche di gruppo e la risoluzione creativa dei problemi. Un gruppo di qualsiasi dimensione ha la sfida di preparare il pranzo per sé e per i propri compagni, con risorse limitate, tempo limitato e capacità limitate.

Il formatore spiega al gruppo che avranno una sfida di squadra. I partecipanti vengono divisi in tre gruppi e vengono informati che avranno 70 minuti per preparare un pasto comune, con le seguenti regole:

- La squadra “Cuochi” prepara il pranzo con gli occhi bendati. Possono togliere la benda una volta terminata la preparazione del cibo.
- Ogni membro della squadra “Ombre” sceglie un membro della squadra “Cuochi” e lo segue da vicino, garantendo la sua sicurezza. Le “Ombre” non possono parlare o agire da soli, ma solo seguire i loro compagni e toccarli per fare loro un segnale.
- Gli “Istruttori” della squadra possono parlare ma non possono muoversi. Il loro compito è quello di istruire i “Cuochi” a trovare gli ingredienti e a orientarsi nella cucina o nello spazio in cui si prepara il pasto.
- Il pasto deve soddisfare le esigenze alimentari di tutti i partecipanti.
- Deve esserci della musica e l'intero processo deve essere documentato in qualche modo.

Se il formatore non può realizzare questa attività in una cucina, deve assicurarsi di adattare la scelta del pasto a qualcosa che possa essere fatto in plenaria. I formatori dovrebbero essere gli ospiti di questo pranzo, quindi è importante che si occupino di portare delle bevande a pranzo. Durante il pasto, il formatore fa un breve brindisi, congratulandosi con il gruppo per i risultati raggiunti. Poi si svolge un breve debriefing per tutto il gruppo utilizzando le seguenti domande:

- Cosa è successo durante il compito?
- Come avete lavorato come gruppo?
- Come vi ha fatto sentire questa esperienza?
- Come avete reagito e risposto?
- Avete imparato qualcosa su di voi?
- Avete imparato qualcosa sul gruppo?
- Come potete applicare le intuizioni di questa attività?




**Materiali necessari:** Post-it (di tre colori diversi) e una matita per ogni partecipante, carta per lavagna a fogli mobili, bende per gli occhi (per 1/3 del gruppo), ingredienti per il pranzo, pentole e utensili da cucina per un pasto comune, musica di sottofondo.

**Documenti di riferimento e ulteriori letture:**

- [Embracing Diversity](#) – Guida alla gestione della diversità per le organizzazioni attive nel lavoro interculturale con i giovani.
- [Engage in Inclusion](#) – Guida ai progetti giovanili europei inclusivi della disabilità.

**Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Per la sessione introduttiva, è necessario che i formatori percepiscano le esigenze del gruppo e vi rispondano attraverso una selezione di esercizi. I formatori più esperti possono quindi cambiare questi esercizi più liberamente, per mantenere lo stesso effetto all'interno del gruppo.
- Nel caso in cui sia raccomandato il distanziamento sociale, la sfida del pranzo potrebbe essere modificata in modo da non richiedere che le “Ombre” sorvegliano da vicino i “Cuochi”. Un'alternativa potrebbe essere quella di permettere a due soli “Cuochi” di preparare il cibo e di sostituire le bende con cuffie con musica.



## Iniziare una carriera in tempi di crisi e pandemia – cosa significa per gli educatori di giovani con disabilità?

**Titolo della Sessione:** Iniziare una carriera in tempi di crisi e pandemia – cosa significa per gli educatori di giovani con disabilità?

**Durata:** 90 minuti

### **Contesto:**

Una volta che il gruppo si è conosciuto meglio e ha ottenuto le informazioni più rilevanti sul progetto, il programma si concentra sull'introduzione dei partecipanti al tema della gestione delle carriere. Le sessioni del primo giorno forniscono una panoramica delle opinioni, delle conoscenze e degli atteggiamenti dei partecipanti sui temi dell'orientamento e della pianificazione delle carriere in diversi contesti e con diversi gruppi target. Questa sessione è stata sviluppata specificamente per condividere i dati esistenti su quanto sia stato facile/difficile per i giovani iniziare la propria carriera durante i periodi di pandemia e di crisi e su come gli educatori possano contribuire e debbano comprendere questa realtà per sostenerli.

**Finalità della sessione:** Dare spazio ai partecipanti per la ricerca e la condivisione/scambio di realtà sullo sviluppo della carriera durante i periodi di pandemia e di crisi e riflettere sul loro ruolo di educatori in questo ambito.

### **Obiettivi:**

- Ricercare i dati esistenti sulla costruzione di una carriera durante i periodi di crisi;
- Migliorare le competenze, le conoscenze e gli atteggiamenti degli operatori giovanili in materia di gestione delle carriere;
- Incoraggiare la ricerca e le capacità analitiche;
- Stimolare il lavoro di squadra e la comunicazione tra i partecipanti.

### **Competenze affrontate:**

- Competenze personali, sociali e di apprendimento;
- Competenze di cittadinanza;
- Competenza multilinguistica;
- Lavoro di squadra;
- Comunicazione;
- Gestione del tempo;
- Competenza digitale;
- Competenza in scienza e tecnologia;
- Competenza di alfabetizzazione;
- Consapevolezza culturale e competenza espressiva.

### **Metodologia e metodi:**

- Energizzante;
- Lavoro in piccoli gruppi;
- Presentazioni;
- Discussione.



## Flusso della sessione:

### **I. Contiamoci! (10 minuti)**

La sessione si apre con un esercizio che serve a sincronizzare le energie del gruppo dopo la pausa pranzo e dopo aver riflettuto sull'attività della Sfida del pranzo. Questa attività è un test sulla coesione del gruppo che fornisce anche un'idea della disponibilità dei partecipanti come individui ad adattarsi alla maggioranza e a seguire il gruppo per raggiungere un obiettivo comune. Inoltre, l'esercizio aiuta i formatori a valutare il livello di energia dell'intero gruppo e dei singoli partecipanti dopo il precedente compito impegnativo. Il gruppo si dispone in un cerchio stretto con gli occhi chiusi. Nel caso in cui si applichino misure di distanziamento sociale, una variante consiste nel disperdere il gruppo nella stanza, assumendo posizioni diverse (in piedi, seduti, sdraiati). Il formatore informa i partecipanti che l'obiettivo è contare fino al numero totale dei membri del gruppo, rispettando la regola che solo una persona può dire un numero alla volta. Se due persone parlano contemporaneamente, anche solo per un attimo, il gruppo deve ricominciare dal numero 1. Il gruppo ha successo quando conta fino al numero totale di membri del gruppo.

### **II. Creazione di una carriera in tempi di crisi – ricerca di gruppo (40 minuti)**

Il formatore divide i partecipanti in 4 piccoli gruppi. Il loro compito è quello di fare una piccola ricerca sulle principali sfide all'occupazione giovanile in tempi di Covid e post-Covid rispondendo alle seguenti domande:

- Qual è la realtà dell'occupazione giovanile in epoca Covid e post-Covid?
- Quali sono le sfide dell'avvio di una carriera in tempi di pandemia e di crisi?
- Qual è il ruolo degli educatori di giovani con disabilità nell'affrontare questi problemi?

I partecipanti sono istruiti sul fatto che possono usare le informazioni che trovano online, ma devono fare attenzione alla scelta di fonti affidabili e pertinenti. Hanno circa 40 minuti per fare la ricerca e prepararsi per la presentazione.

### **III. Presentazioni e discussione (40 minuti)**

Ogni gruppo ha 5 minuti per presentare il proprio lavoro. Dopo le presentazioni, c'è una breve discussione e un tempo per le domande di tutti i gruppi sul loro lavoro e sulle informazioni fornite.

**Materiali necessari:** carta per lavagna a fogli mobili, fogli A4, matite e penne, post-it, computer portatile, proiettore, altoparlante.

### **Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Il formatore dovrebbe innanzitutto chiedere se i partecipanti hanno condotto delle ricerche prima del loro arrivo al corso di formazione, per sapere quanto tempo dedicare al lavoro di ricerca.



## Quali sono le realtà dello sviluppo della carriera dei giovani con disabilità e il supporto/formazione che ricevono?

**Titolo della Sessione:** Quali sono le realtà dello sviluppo della carriera dei giovani con disabilità e il supporto/formazione che ricevono?

**Durata:** 90 minuti

### **Contesto**

In questa fase della formazione, i partecipanti capiscono come i dati valutati nella sessione precedente possano essere collegati alle opportunità che l'animazione socioeducativa offre per la gestione delle carriere nel lavoro con i giovani con disabilità. Dopo aver esplorato la realtà di quanto sia impegnativo iniziare una carriera in tempi di pandemia e di crisi, i partecipanti si concentreranno maggiormente sul gruppo target specifico dei giovani con disabilità e sulla realtà del loro sviluppo professionale, nonché sui programmi educativi e sul sostegno che ricevono. Questa fase serve a simulare la fase di esplorazione della carriera e annuncia le prossime sessioni relative all'importanza del networking nella gestione della carriera e alle competenze per iniziare una carriera.

**Finalità della sessione:** Comprendere meglio le opportunità formative esistenti per l'orientamento professionale dei giovani con disabilità.

### **Obiettivi:**

- Verificare le possibilità di animazione socioeducativa nel campo dell'orientamento professionale dei giovani con disabilità;
- Migliorare il livello di conoscenza e gli approcci relativi al ruolo degli operatori giovanili nel lavoro con i giovani con disabilità nel campo dell'orientamento professionale;
- Promuovere ulteriormente la discussione e il lavoro di gruppo per lo scambio di informazioni essenziali sullo sviluppo della carriera.

### **Competenze affrontate:**

- Competenze di cittadinanza;
- Lavoro di squadra;
- Comunicazione;
- Gestione del tempo;
- Competenza digitale;
- Competenza in scienza e tecnologia;
- Competenza di alfabetizzazione;
- Consapevolezza culturale e competenza espressiva.

### **Metodologia e metodi:**

- World café;
- Presentazioni.

## Flusso della sessione:

### I. World café (60 minuti)

Il formatore crea un ambiente “speciale” con piccoli tavoli rotondi coperti da una tovaglia, fogli per lavagna a fogli mobili e penne colorate, alcuni snack e bevande. Divide i partecipanti in 4 gruppi e chiede loro di unirsi a uno dei quattro tavoli. Il formatore inizia con un caloroso benvenuto e un'introduzione al processo del world café. Ogni tavolo ha una lavagna a fogli mobili con un argomento specifico.

- Tavolo 1: Supporto allo sviluppo della carriera/formazione nell'animazione socioeducativa per i giovani con disabilità – (pensare alle opportunità di carriera e alle sfide della carriera; al rapporto tra animazione socioeducativa e istruzione formale; al lavoro con i gruppi vulnerabili, ecc.)
- Tabella 2: Sfide per i giovani con disabilità nel processo di orientamento professionale (pensare ai diversi fattori che influenzano negativamente le prospettive di gestione della carriera).
- Tabella 3: Possibili approcci all'esplorazione della carriera ed elenco dei possibili strumenti e tecnologie che possono essere utilizzati per esplorare le opzioni di carriera<sup>2</sup> e discutere come questi possono essere applicati/adattati al contesto di lavoro con i giovani con disabilità.
- Tabella 4: Definire una Carta per gli operatori giovanili che lavorano sulla gestione della carriera con giovani con disabilità (pensare al proprio obiettivo, ai propri compiti e alle proprie responsabilità).

I gruppi si riuniscono in turni di 15 minuti per discutere gli argomenti e annotare i punti principali sulle lavagne a fogli mobili. Alla fine di ogni turno, ogni membro del gruppo si sposta a un altro tavolo (in senso orario). Prima di questo passaggio, il formatore invita ciascun gruppo a scegliere un membro come moderatore del tavolo, che dà il benvenuto a ogni gruppo successivo e (per i turni 2, 3 e 4) li aggiorna brevemente su quanto accaduto nel turno precedente. Dopo la conclusione dei quattro turni, ogni gruppo si riunisce. Il formatore invita i partecipanti a riassumere il contenuto del loro compito iniziale e a prepararsi per una presentazione.

### II. Presentazioni (30 minuti)

Ogni gruppo ha 5 minuti per presentare il proprio lavoro. Dopo le presentazioni, c'è una breve discussione e un tempo per le domande di tutti i gruppi sul loro lavoro e sulle informazioni fornite.

**Materiali necessari:** Fogli per lavagna a fogli mobili e penne colorate, quattro tavoli preferibilmente con tovaglie, bevande e snack.

### **Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Il processo del World café deve essere ben spiegato in modo che i partecipanti siano consapevoli dei limiti di tempo durante i turni e rispondano di conseguenza.

---

<sup>2</sup> Manuale *Esplorare l'animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità*, pagina 37



## Competenze di giovani e giovani adulti con disabilità per l'avvio della carriera

**Titolo della Sessione:** Competenze di giovani e giovani adulti con disabilità per l'avvio della carriera

**Durata:** 180 minuti

### **Contesto:**

A questo punto della formazione, è il momento di mettere alla prova nella pratica le conoscenze e le competenze dei partecipanti in merito all'applicazione dell'educazione non formale nel sostenere i giovani e i giovani adulti con disabilità a migliorare le loro abilità, conoscenze e attitudini per iniziare una carriera di successo. Le seguenti attività selezionate per questa sessione si concentrano direttamente sul modo in cui i giovani e i giovani adulti possono sviluppare le loro competenze per iniziare una carriera. Le attività scelte sono interattive, incoraggiano dibattiti e discussioni fruttuose e ispirano la progettazione di attività per il gruppo target di giovani con disabilità.

**Finalità della sessione:** Discutere sulle competenze necessarie per iniziare una carriera e dare ai partecipanti la possibilità di creare attività concrete per il gruppo target che promuovano lo sviluppo delle competenze.

### **Obiettivi:**

- Applicare le nuove conoscenze acquisite per creare nuove attività di apprendimento per i giovani con disabilità;
- Evidenziare l'importanza di promuovere lo sviluppo di competenze, conoscenze e comportamenti per la creazione di una carriera di successo;
- Fornire un feedback sugli sforzi dei partecipanti per adattare le attività non formali in modo che rispondano ai bisogni e alle realtà del gruppo target.

### **Competenze affrontate:**

- Capacità di ricerca;
- Capacità di analisi;
- Lavoro di squadra;
- Comunicazione;
- Competenze di cittadinanza;
- Competenza digitale.

### **Metodologia e metodi:**

- Energizzante;
- Esercizio barometro;
- Lavoro di gruppo;
- Presentazioni e discussione;

## Flusso della sessione:

### **I. Gli urlatori (15 minuti)**

Per aumentare l'energia dei partecipanti per la sessione successiva, il formatore suggerisce un'attività energizzante di gruppo che viene eseguita in cerchio con il gruppo in piedi spalla a spalla. Tutti i partecipanti devono essere in grado di vedersi negli occhi. Il formatore spiega che darà ripetutamente due serie di istruzioni. Quando dice "testa in giù", tutti devono guardare i piedi. Quando dice "testa in su", tutti devono guardare in alto e dritto negli occhi di una persona del cerchio. Quando una persona alza lo sguardo verso qualcuno che sta guardando qualcun altro, non succede nulla, ma quando una persona alza lo sguardo verso qualcuno che la sta guardando a sua volta, entrambi devono indicare esageratamente l'altro e lanciare un forte urlo. I due partecipanti vengono eliminati e devono uscire dal cerchio. Il cerchio si chiude e il processo si ripete finché non rimangono solo due persone. Gli ultimi due devono ripetere il processo un'ultima volta, anche se il risultato è la loro eliminazione definitiva, ma si tratta di una vittoria.

### **II. Scegli il tuo lato (30 minuti)**

Tutti i partecipanti devono stare da un lato della stanza. Il formatore spiega ai partecipanti che nei prossimi minuti leggerà alcune affermazioni e se sono d'accordo con l'affermazione, andranno dall'altra parte della stanza, ma se non lo sono, rimarranno fermi. Una volta che i partecipanti hanno "scelto la loro parte", entrambe le parti condividono il motivo per cui hanno scelto il sì o il no. Dopo questa breve discussione, i partecipanti possono cambiare idea e unirsi all'altro gruppo se sono più d'accordo con le loro argomentazioni. A questo punto, i gruppi si uniscono in modo che tutti i partecipanti siano di nuovo da un lato della stanza. Dopodiché viene letta l'affermazione successiva e il processo si ripete. Il formatore legge le affermazioni e, se necessario, modera la discussione tra i gruppi. Dovrebbero essere trattate le seguenti affermazioni:

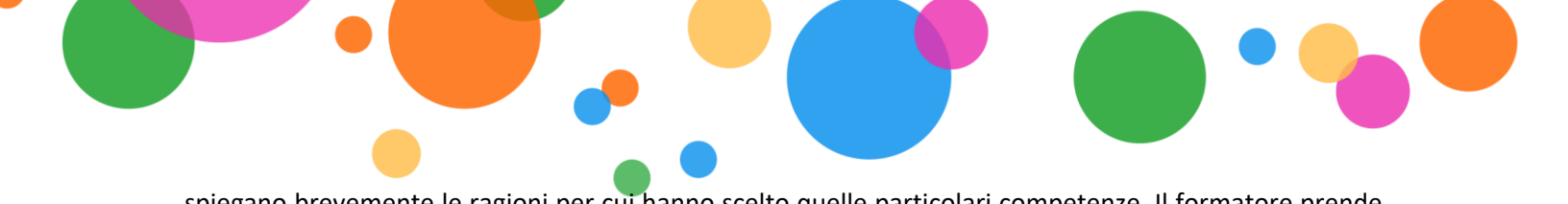
- I giovani con disabilità non possono sviluppare le competenze per iniziare la loro carriera nello stesso modo di tutti gli altri giovani.
- Dobbiamo progettare programmi speciali per i giovani con disabilità.
- L'istruzione formale sembra fornire le competenze necessarie per iniziare una carriera e poi per svilupparla ulteriormente.
- Il settore dell'animazione socioeducativa è l'unico in grado di rispondere alle esigenze dei giovani con disabilità che non hanno le competenze necessarie per iniziare la loro carriera attraverso attività di apprendimento non formale.
- La parola "abilità" ha lo stesso significato della parola "competenza".
- Un'abilità comprende le conoscenze e le capacità di svolgere un determinato compito.
- Una competenza comprende conoscenze, abilità e comportamenti necessari per avere successo in qualcosa.
- C'è una mancanza di personale qualificato e di risorse che forniscano supporto e orientamento agli studenti mentre sono a scuola.

Al termine delle affermazioni, il formatore pone ai partecipanti le seguenti domande:

- È stato facile schierarsi?
- Ci sono state affermazioni particolari che vi hanno fatto venire voglia di mettervi a metà strada?
- È stato difficile non potersi collocare tra i "sì" e i "no"?

### **III. Progettare attività per il nostro gruppo target (75 minuti)**

Il formatore divide i partecipanti in 4 gruppi e dà loro 10 minuti per decidere quali potrebbero essere le quattro competenze più importanti su cui un giovane con disabilità dovrebbe lavorare per iniziare la propria carriera. Una volta terminato questo mini compito, tutti i gruppi condividono le loro scelte e



spiegano brevemente le ragioni per cui hanno scelto quelle particolari competenze. Il formatore prende nota di tutte le competenze individuate e invita i partecipanti a lavorare in gruppo sulle competenze scelte. Il compito specifico è quello di pensare a uno strumento di educazione non-formale che potrebbero utilizzare per lavorare con il gruppo target per migliorare le competenze identificate. Devono proporre un'attività e descrivere come la utilizzerebbero nella loro pratica di lavoro con i giovani. Il formatore fornisce le seguenti domande e indicazioni per il lavoro:

- Definire il **gruppo target** attraverso la seguente serie di domande: Chi è il vostro target? State lavorando con un gruppo o con singoli giovani? Quanti sono? Che tipo di disabilità devono affrontare?
- Descrivete il processo di coinvolgimento del gruppo target: Come coinvolgerete il gruppo target nella vostra attività? Che tipo di attività fareste prima dell'attività, se ce ne sono? Avete intenzione di coinvolgere altri stakeholder nella vostra attività?
- Descrivete **quando, dove, perché e come**: Quando e dove organizzerete l'attività? Descrivete l'attività nel dettaglio. Quali competenze affronterete e quali metodi utilizzerete? Come valuterete il successo della vostra attività? Avete intenzione di svolgere qualche attività in seguito?

I partecipanti hanno 75 minuti per realizzare una bozza delle loro attività e rispondere alle domande, oltre a prepararsi per una presentazione.

#### **IV. Presentazioni, feedback e discussione (60 minuti)**

Ogni gruppo ha a disposizione fino a 10 minuti per presentare il proprio lavoro. Dopo ogni presentazione, il formatore dà un feedback ai gruppi. Poi, c'è una breve discussione e il tempo per fare domande sul loro lavoro. Per concludere, il formatore può porre le seguenti domande:

- È stato impegnativo ideare le attività e perché?
- È stato utile avere uno schema delle attività? Sugerireste qualche modifica allo schema stesso?

**Materiali necessari:** Lavagne a fogli mobili, penne per i partecipanti, fogli A4, schemi delle attività con le domande a cui rispondere, frasi per l'esercizio del barometro "Scegli il tuo lato".

#### **Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Se i partecipanti non sono ben equipaggiati con le conoscenze sulle competenze, il formatore dovrebbe preparare dei documenti sull'argomento per sostenere il loro apprendimento e aiutarli nel lavoro di gruppo.



## Definizione dei percorsi professionali dei giovani e ricerca dei loro (s)vantaggi

**Titolo della Sessione:** Definizione dei percorsi professionali dei giovani e ricerca dei loro (s)vantaggi

**Durata:** 180 minuti

### **Contesto:**

A volte la cosa più difficile è sapere da dove cominciare. Il primo passo per definire il proprio percorso professionale è conoscere il campo di carriera o il settore che ci appassiona. Questa sessione è stata pensata per mettere in discussione il fatto che la comprensione delle proprie preferenze e dei propri valori può aiutare a decidere se una carriera specifica o un lavoro in un ambiente specifico è adatto a una persona. Oltre ad ampliare le conoscenze dei partecipanti sul concetto di percorsi e aree professionali, la selezione di attività darà loro la possibilità di capire a cosa prestare particolare attenzione quando si progettano programmi di orientamento professionale per giovani con disabilità. Inoltre, durante questa sessione i partecipanti avranno la possibilità di esplorare quattro tipi di percorsi professionali: basati sulla conoscenza, sulle competenze, sull'imprenditorialità e sulla libera professione.

**Finalità della sessione:** Sensibilizzare i partecipanti sui diversi fattori che intervengono nella definizione dei percorsi professionali dei giovani con disabilità ed esplorare quattro tipi di percorsi di carriera.

### **Obiettivi:**

- Comprendere il significato dei percorsi professionali attraverso esercizi interattivi;
- Presentare ai partecipanti quattro tipi di percorsi professionali;
- Definire ed esplorare ulteriormente i diversi percorsi professionali e creare piani concreti per sviluppare una carriera attraverso di essi;
- Discutere sugli (s)vantaggi dei giovani nella definizione di un percorso professionale.

### **Competenze affrontate:**

- Capacità di ricerca;
- Capacità di analisi;
- Lavoro di squadra;
- Comunicazione;
- Competenze di cittadinanza;
- Competenza digitale.

### **Metodologia e metodi:**

- Quiz;
- Esplorazione degli strumenti di orientamento professionale;
- Lavoro in piccoli gruppi;
- Presentazioni e discussione.

### **Flusso della sessione:**

## I. Definizione dei percorsi professionali (30 minuti)

I partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi (3-5) e vengono informati che stanno per fare un quiz. L'obiettivo è completare tutte le risposte nel minor tempo possibile. Le domande pensate per questo quiz sono:

1. Che cos'è un percorso professionale? Proponete una definizione che includa la parola: progresso.
2. Un percorso professionale comprende:
  - a) un gruppo di professioni che hanno caratteristiche comuni.
  - b) un gruppo più ristretto di lavori all'interno di un gruppo di professioni che utilizzano competenze simili.
  - c) diversi gruppi di professioni.
3. Inserite le seguenti parole nei campi appropriati:

Ispettore antincendio, Receptionist, Assistenza ai pazienti, Business, Assistente domiciliare, Guardia di sicurezza, Supporto amministrativo, Impiegato d'ufficio, Salute, Pubblica sicurezza, Vigile del fuoco, Assistente infermieristico, Manager d'ufficio, Infermiere pratico autorizzato, Sicurezza

Gruppo di professioni:	di	Percorso professionale:	Lavori lungo il percorso scelto: → →
Gruppo di professioni:	di	Percorso professionale:	Lavori lungo il percorso scelto: → →
Gruppo di professioni:	di	Percorso professionale:	Lavori lungo il percorso scelto: → →

Questo processo dura circa 15-20 minuti. Poi, il formatore rivede le loro risposte e mostra loro le risposte corrette alle domande.

Risposte:

1. Il modo in cui si progredisce nel lavoro, in un unico lavoro o in una serie di lavori.)<sup>3</sup>
2. B
- 3.

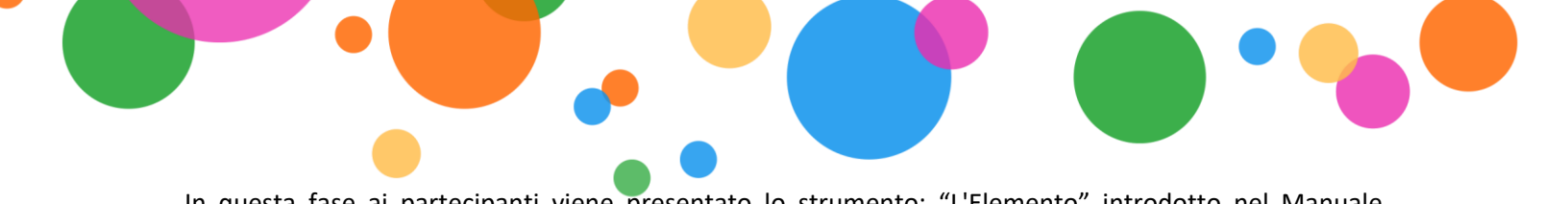
Gruppo di professioni: (Sicurezza)	di	Percorso professionale: (Pubblica sicurezza)	Lavori lungo il percorso scelto: Guardia di sicurezza → Vigile del fuoco → Ispettore antincendio
Gruppo di professioni: (Business)	di	Percorso professionale: (Supporto amministrativo)	Lavori lungo il percorso scelto: Receptionist → Impiegato d'ufficio → Manager d'ufficio
Gruppo di professioni: (Salute)	di	Percorso professionale: (Assistenza ai pazienti)	Lavori lungo il percorso scelto: Assistente domiciliare → Assistente infermieristico → Infermiere pratico autorizzato

Una volta esaminate le risposte, il formatore pone ai partecipanti la seguente domanda: Quali sono i vantaggi di definire il proprio percorso professionale? I partecipanti condividono le loro risposte.

## II. Conoscere il proprio elemento (30 minuti)

<sup>3</sup> <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/career-path>





In questa fase ai partecipanti viene presentato lo strumento: “L'Elemento” introdotto nel Manuale *Esplorare l'animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità*. I partecipanti possono testare lo strumento da soli per trovare il loro “Elemento” che può indicare il gruppo di professioni all'interno del quale potrebbero sviluppare i loro percorsi professionali. Il formatore dà loro 15 minuti per scrivere le risposte alle seguenti domande che ruotano intorno a quattro concetti principali:

- Ho capito: In cosa sei bravo? Quali sono i compiti in cui sei bravo? Quali sono le abilità in cui sei bravo (ad esempio, matematica, lingue, ascolto e comprensione degli altri, ecc.)
- Mi piace: Cosa ti piace fare nella vita? Con che cosa entri nel "flusso" e ti dimentichi del tempo? Qual è la tua passione? (ad esempio, disegnare, suonare la chitarra, mi piace fare workshop per i giovani sullo sviluppo della carriera, ecc.)
- Lo voglio: Se potessi scegliere un lavoro o una carriera perfetta, 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, formazione, corsi elettronici, libri, ecc.).

Quando hanno finito di scrivere le loro risposte, il formatore chiede ai partecipanti di spostarsi e controllare le risposte degli altri per vedere se ci sono somiglianze tra di esse. Se le risposte sono simili, significa che hanno trovato il loro “Elemento”. Se alcune risposte si sovrappongono, il formatore chiede loro di identificare il loro “Elemento”, cioè la loro passione, e di cercare di metterla in relazione con un probabile gruppo di professioni (ad esempio, istruzione e formazione, arte, salute, finanza, ecc.) Invita i partecipanti a condividere se hanno identificato o meno i loro “Elementi” e se hanno individuato un possibile gruppo di professioni adatto a loro.

### **III. Definizione dei percorsi professionali (70 minuti)**

Dopo aver identificato i gruppi di professioni di loro interesse, i partecipanti possono passare a definire un possibile percorso di carriera adatto a loro. Sono divisi in 4 gruppi e ogni gruppo deve lavorare su uno dei seguenti percorsi professionali:

- Basato sulla conoscenza
- Basato sulle competenze
- Imprenditore
- Libero professionista

Il formatore incarica i gruppi di utilizzare l'ora successiva per definire il percorso professionale dato e creare un piano su come perseguire una carriera attraverso questo particolare percorso. Potrebbero usare i motori di ricerca online che sono popolari nei loro Paesi o quelli europei/globali se vogliono intraprendere una carriera all'estero.

### **III. Presentazioni e discussione (50 minuti)**

Ogni gruppo ha a disposizione 5 minuti per presentare il proprio lavoro. Dopo le presentazioni, c'è una breve discussione e un tempo per le domande sul lavoro svolto e sulle informazioni fornite. Quindi, il formatore continua la discussione chiedendo ai partecipanti la loro opinione sugli (s)vantaggi dei giovani nella definizione di un percorso professionale.

**Materiali necessari:** Fogli per lavagna a fogli mobili, penne e carta per i partecipanti, una copia del quiz per i gruppi, telefoni o computer portatili dei partecipanti per il lavoro di ricerca.



**Documenti di riferimento e ulteriori letture:**

- Manuale *Esplorare l'animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità*
- Percorso professionale: come trovare il proprio e perché è importante. (s.d.).  
<https://www.betterup.com/blog/career-path>

**Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- È importante che ogni gruppo abbia un computer portatile per una ricerca più rapida delle informazioni. Nel caso in cui nessuno in un determinato gruppo abbia un computer portatile, il formatore dovrebbe fornirgliene uno.



# Personal branding per educatori che lavorano con ragazzi con disabilità

**Titolo della Sessione:** Personal branding per educatori che lavorano con ragazzi con disabilità.

**Durata:** 90 minuti

## **Contesto:**

Dopo aver affrontato i percorsi professionali dei giovani e la ricerca dei loro (s)vantaggi, le sessioni del programma si concentrano su un altro aspetto dell'orientamento e dello sviluppo professionale. Questa sessione è stata sviluppata per evidenziare l'importanza del personal branding e per discutere del personal branding per gli educatori che lavorano con i giovani con disabilità. Essere unici è ciò che può portare la propria carriera o la propria attività a un livello completamente nuovo. Jessica Hernandez (2017) sottolinea che 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 lei. In questa sessione, il personal branding sarà considerato uno strumento per la gestione della carriera dei giovani con disabilità e degli educatori che lavorano con questo gruppo target.

**Finalità della sessione:** Comprendere il concetto di personal branding per gli educatori che lavorano con giovani con disabilità e scoprire il modello del quadro del personal branding per l'apprendimento pratico.

## **Obiettivi:**

- Supportare i partecipanti nella comprensione del concetto di personal branding e del suo processo;
- Stimolare l'autoriflessione e il pensiero critico come elementi cruciali per la gestione e l'orientamento della carriera;
- Fornire ai partecipanti strumenti adeguati per valutare il proprio personal branding;
- Promuovere il lavoro di squadra e la comunicazione nell'ambito dell'animazione socioeducativa per lo sviluppo della carriera.

## **Competenze affrontate:**

- Pensiero critico;
- Capacità analitiche;
- Competenze personali, sociali e di apprendimento;
- Competenza digitale;
- Comunicazione;
- Lavoro di gruppo.

## **Metodologia e metodi:**

- Brainstorming;
- Input teorico;
- Lavoro individuale;
- Lavoro a coppie;
- Condivisione in plenaria e discussione.



## Flusso della sessione:

### **I. Apertura e breve presentazione (5 minuti)**

La sessione inizia con una breve presentazione del contenuto della sessione, degli argomenti chiave e dei risultati attesi dalla sessione, nonché dello scopo della sessione nel contesto dell'intero corso di formazione.

### **II. Brainstorming (15 minuti)**

Dopo l'introduzione ufficiale sull'obiettivo della giornata, la sessione prosegue con una breve sessione di brainstorming su come i partecipanti definiscono il branding e in particolare il "personal branding". Il formatore pone le seguenti domande per questa parte:

- Cosa considerate come branding?
- Il branding è uguale all'identità? Se no, quali sono le differenze?
- Come definireste il personal branding?
- Perché è importante il personal branding di un educatore che lavora con giovani con minori opportunità?

### **III. Input teorici (15 minuti)**

Il formatore continua la sessione con un contributo teorico sullo strumento del Quadro del Personal Branding (Personal Branding Canvas). 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 e consiste in nove blocchi. Si tratta di 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:

- Chi sei (identità di base)
- Cosa offri (Capacità chiave)
- Perché sei credibile (Motivi per credere)
- Quali benefici offri (Proposta di valore)
- Perché (Posizionamento)
- Come ti conoscono (Comunicazione)
- Chi deve saperlo (Target audience)
- Cosa ti serve (Investimenti chiave) e
- Cosa ottieni (Risultati)<sup>4</sup>.

Questo dovrebbe essere preparato come documento, ma in plenaria è necessario passare in rassegna tutti questi blocchi e fornire una breve panoramica del contenuto e dell'obiettivo dei blocchi.

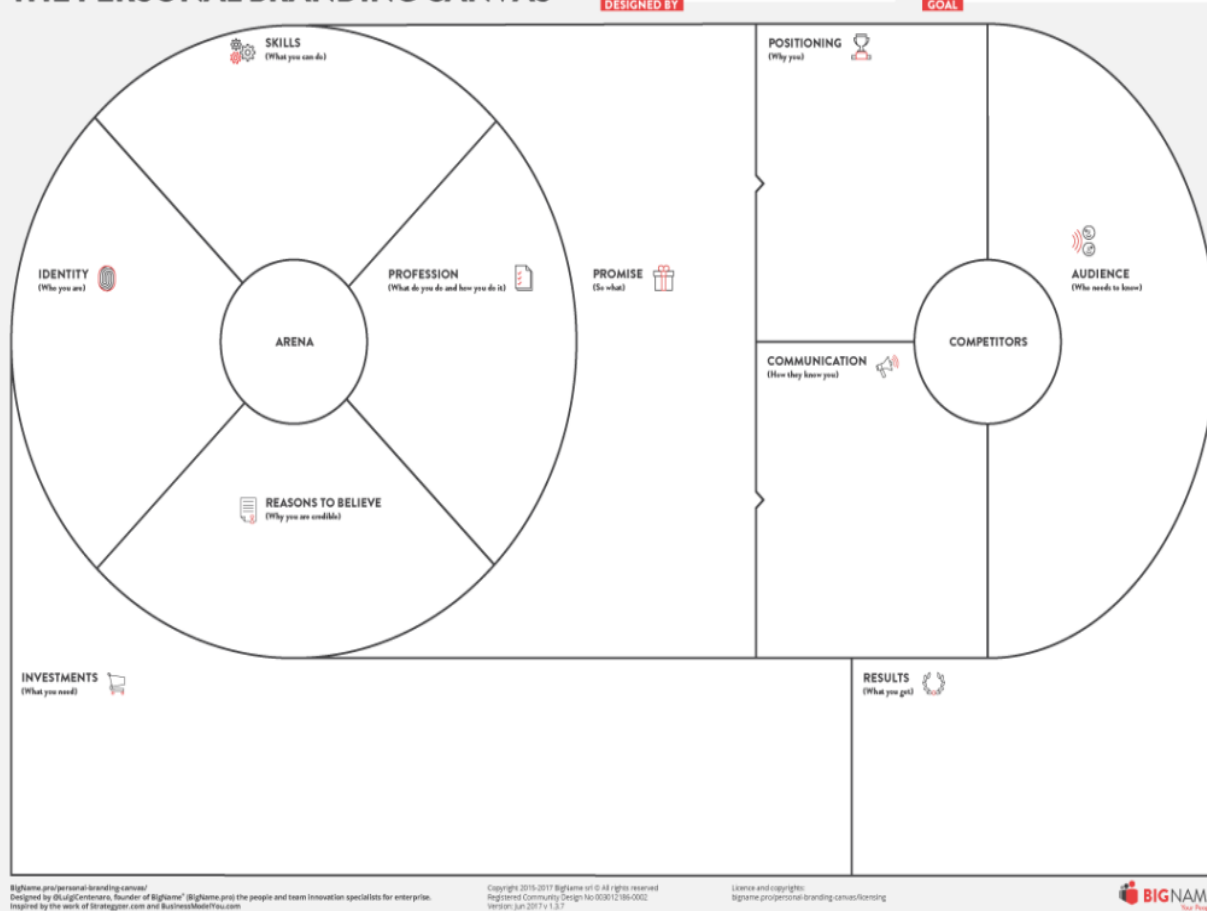
### **IV. Lavoro individuale (20 minuti)**

I partecipanti hanno il compito di valutare il loro personal branding come educatori che lavorano con giovani con disabilità. Il formatore ha preparato in anticipo il diagramma sulla lavagna a fogli mobili del Quadro del Personal Branding, come mostrato nell'immagine sottostante.

---

<sup>4</sup> Karakas, F. (16 dicembre 2021). How to Create Your Personal Branding Canvas - DataDrivenInvestor. Medium. <https://medium.datadriveninvestor.com/how-to-create-your-personal-branding-canvas-b1ffa5252e59>

## THE PERSONAL BRANDING CANVAS



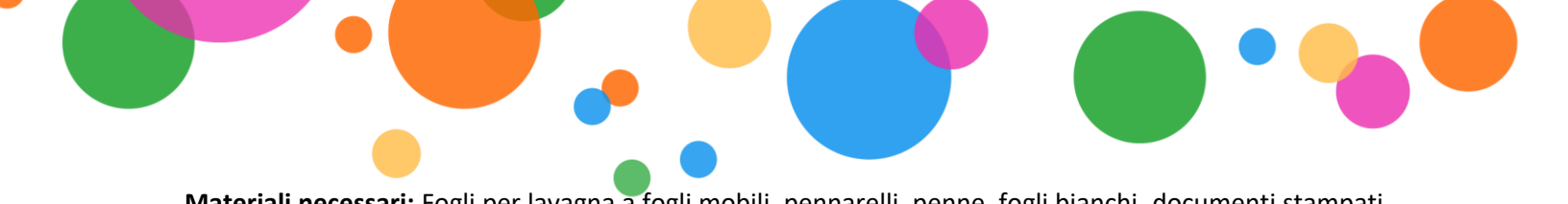
### V. Condivisione di gruppo (15 minuti)

I partecipanti, in piccoli gruppi, condividono le loro scoperte dopo l'attività svolta, al fine di identificare i punti in comune in ciascuna delle sezioni del modello del quadro. Il formatore deve ricordare ai partecipanti che spetta a loro decidere in che misura condividere i risultati con i compagni. Sarebbe del tutto corretto non condividere alcuna parte che si ritiene personale.

### VI. Condivisione e discussione in plenaria (20 minuti)

Una volta che i partecipanti hanno testato lo strumento "Quadro di Personal Branding", inizia una sessione di discussione facilitata dal formatore con le seguenti domande:

- Come avete trovato l'utilità dello strumento testato?
- Quali sono, secondo voi, i suoi punti di forza e i suoi svantaggi?
- In che modo questo strumento potrebbe essere utile ai giovani con disabilità?
- Perché è importante valutare e sviluppare il personal branding degli educatori che lavorano con giovani con minori opportunità?
- Quali sono i possibili suggerimenti e trucchi per supportare i giovani con disabilità nella valutazione del loro personal branding?



**Materiali necessari:** Fogli per lavagna a fogli mobili, pennarelli, penne, fogli bianchi, documenti stampati con il “Quadro del Personal Branding”.

**Documenti di riferimento e ulteriori letture:**

- Personal Branding Canvas - BigName. (20 ottobre 2021). Gli specialisti dell'innovazione professionale per le imprese. <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>
- Karakas, F. (16 dicembre 2021). Come creare il proprio Quadro del Personal Branding - DataDrivenInvestor. Medium. <https://medium.datadriveninvestor.com/how-to-create-your-personal-branding-canvas-b1ffa5252e59>

**Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Durante il lavoro individuale sul “Quadro del Personal Branding”, si potrebbe mettere della musica piacevole per creare un'atmosfera rilassante.



## Abilità digitali per lo sviluppo e la gestione della carriera per i giovani con disabilità

**Titolo della Sessione:** Abilità digitali per lo sviluppo e la gestione della carriera per i giovani con disabilità

**Durata:** 90 minuti

### **Contesto:**

Dopo aver trattato il tema del personal branding nel programma, è importante identificare anche i modi in cui il branding e i diversi aspetti della carriera possono essere sviluppati al giorno d'oggi. Uno di questi modi è lo sviluppo o il possesso di abilità digitali. Le abilità digitali sono fondamentali in quasi tutte le professioni e hanno iniziato a essere considerate una priorità soprattutto dopo la pandemia, quando molti dipendenti sono passati alla modalità di lavoro online. Per esplorare le loro opzioni di carriera, i giovani possono utilizzare diversi strumenti e tecnologie a loro disposizione. È importante “dotare” i giovani con disabilità di una serie di competenze necessarie per lavorare sullo 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.

**Finalità della sessione:** Discutere delle competenze digitali necessarie per lo sviluppo e la gestione della carriera dei giovani con disabilità e approfondire i diversi strumenti utilizzati per lo sviluppo di queste competenze digitali.

### **Obiettivi:**

- Identificare gli strumenti digitali che possono supportare i giovani con disabilità nello sviluppo della carriera;
- Esplorare diversi strumenti digitali per il lavoro di gruppo, la comunicazione, l'apparizione in pubblico e l'apprendimento;
- Promuovere gli strumenti digitali per la ricerca e l'apprendimento.

### **Competenze affrontate:**

- Pensiero critico;
- Capacità analitiche;
- Competenze personali, sociali e di apprendimento;
- Competenza digitale;
- Comunicazione;
- Lavoro di gruppo.

### **Metodologia e metodi:**

- Brainstorming;
- Lavoro in piccoli gruppi;
- Presentazioni;
- Discussione.

## Flusso della sessione:

### **I. Brainstorming (10 minuti)**

Il formatore inizia questa sessione con un breve brainstorming chiedendo ai partecipanti di condividere le loro opinioni in merito alla seguente domanda: Quali sono le abilità digitali più importanti per aumentare la propria occupabilità? Questo processo dura circa 10 minuti prima che si svolga il compito per i partecipanti.

### **II. Lavoro di gruppo (50 minuti)**

I partecipanti sono divisi in 4 piccoli gruppi. Il formatore incarica ogni gruppo di esplorare diversi strumenti digitali necessari per migliorare le proprie competenze digitali. La divisione dei compiti è la seguente:

- Gruppo 1: Abilità e strumenti digitali che possono migliorare la collaborazione online e il lavoro di squadra.
- Gruppo 2: Abilità e strumenti digitali che possono migliorare la pianificazione della carriera.
- Gruppo 3: Abilità e strumenti digitali che possono migliorare il proprio aspetto e la propria presentazione in pubblico.
- Gruppo 4: Abilità e strumenti digitali che possono migliorare le opportunità di apprendimento e lo sviluppo personale.

I partecipanti hanno a disposizione 50 minuti per fare una ricerca online sugli strumenti utilizzati per sviluppare queste abilità digitali e preparare una breve presentazione del loro lavoro. Devono concentrarsi sui seguenti criteri (ma non solo): efficacia degli strumenti selezionati per una migliore occupabilità/sviluppo della carriera, accessibilità degli strumenti in particolare per i giovani con disabilità, livello di complessità.

### **III. Presentazioni e discussione (30 minuti)**

Tutti i gruppi si uniscono in plenaria per una breve presentazione del loro lavoro. Il formatore concede a ogni gruppo 5-7 minuti per presentare il proprio lavoro sugli strumenti digitali esplorati. Dopo le presentazioni, si svolge una breve discussione in relazione al loro lavoro. Il formatore pone le seguenti domande a tutti i gruppi:

- In che modo questi strumenti potrebbero essere utili ai giovani con disabilità?
- Quali sono le parti mancanti che secondo voi dovrebbero essere migliorate, in particolare quando si tratta di giovani con disabilità?
- In che misura questi strumenti possono essere utilizzati senza un supporto professionale, tenendo conto dei potenziali ostacoli dei giovani con disabilità?

**Materiali necessari:** Fogli per lavagna a fogli mobili, fogli A4, pennarelli, penne e matite, proiettore, computer portatile, altoparlanti.

### **Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Durante il processo di lavoro di gruppo si può ascoltare della musica di sottofondo.
- Per la parte di brainstorming e la sintesi delle conclusioni principali si possono utilizzare alcune piattaforme collaborative online come Padlet, MentiMeter, EasyRetro boards, Miro, Mural, ecc.





## Tasso di occupabilità aggiornato per i giovani con disabilità

**Titolo della Sessione:** Tasso di occupabilità aggiornato per i giovani con disabilità

**Durata:** 90 minuti

**Contesto:**

Sebbene siano stati compiuti sforzi per migliorare le opportunità di impiego per le persone con disabilità, molte ricerche esistenti continuano a suggerire che i giovani con disabilità hanno meno probabilità rispetto ai loro coetanei (giovani in condizioni di maggioranza) di diplomarsi, frequentare e completare scuole/università quadriennali, essere impiegati o avviare un'attività in proprio. Tuttavia, poiché il corso di formazione è stato sviluppato per supportare gli operatori giovanili e gli educatori per un'animazione socioeducativa di qualità per la gestione della carriera con i giovani con disabilità, è fondamentale dedicare uno spazio all'interno del programma per analizzare il tasso di occupabilità più recente dei giovani con disabilità. Questo è l'obiettivo di questa sessione, in cui i partecipanti hanno la possibilità di esplorare e scambiare informazioni sui tassi di occupabilità aggiornati dei giovani con disabilità e di saperne di più grazie agli interventi dei formatori.

**Finalità della sessione:** Ricercare e analizzare le informazioni aggiornate relative all'occupabilità dei giovani con disabilità e discutere come gli operatori giovanili possono sostenere questo gruppo target in questo aspetto.

**Obiettivi:**

- Ricercare e discutere le tendenze attuali relative all'occupabilità dei giovani con disabilità;
- Rafforzare le conoscenze e le informazioni dei partecipanti sull'occupabilità dei giovani con disabilità attraverso i dati più recenti pubblicati da Eurostat;
- Utilizzare strumenti digitali per ottenere dati recenti e rafforzare le competenze dei partecipanti nella ricerca online.

**Competenze affrontate:**

- Competenze analitiche;
- Competenze personali, sociali e di apprendimento;
- Competenza digitale;
- Competenza in scienza e tecnologia;
- Competenza di alfabetizzazione;
- Lavoro di gruppo.

**Metodologia e metodi:**

- Discussione;
- Lavoro di gruppo;
- Presentazioni;
- Input.

## Flusso della sessione:

### **I. Lavoro in piccoli gruppi (30 minuti)**

In piccoli gruppi (nazionali) i partecipanti hanno il compito di cercare fonti e fatti relativi all'occupabilità dei giovani con disabilità. Ogni gruppo ha il compito di preparare una breve relazione sulla ricerca condotta. Il formatore dà istruzioni a ciascun gruppo per raccogliere dati su diverse dimensioni dell'occupabilità (ad esempio, relazione tra occupabilità e istruzione, sviluppo delle competenze, richieste del mercato del lavoro, accessibilità, discriminazione, ecc.) Hanno a disposizione 30 minuti per questo compito e poi presentano i loro dati.

### **II. Condivisione in plenaria (30 minuti)**

Tutti i gruppi si riuniscono in plenaria per presentare i loro risultati. Dopo ogni presentazione, è opportuno prevedere un breve giro di commenti. È inoltre necessario effettuare un controllo incrociato dei risultati dei diversi gruppi, al fine di identificare i campi comuni nei diversi aspetti dell'occupabilità.

### **III. Input (15 minuti)**

Il formatore continua questa sessione fornendo ai partecipanti input sulle statistiche relative all'argomento per migliorare ulteriormente le loro conoscenze. I contenuti sono tratti dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, da Eurostat e dal Consiglio d'Europa. La presentazione consiste nelle seguenti informazioni e dati:

- Introduzione sul contesto delle disabilità (con particolare attenzione ai giovani) in Europa e nel mondo;
- Barriere all'occupazione di qualità;
- Contesto internazionale delle politiche sulla disabilità;
- Politiche rilevanti per i giovani con disabilità;
- Partecipazione e rappresentanza dei giovani con disabilità.

### **IV. Discussione in plenaria (15 minuti)**


Una volta condivisi i tassi di occupabilità aggiornati per i giovani con disabilità, il formatore avvia una breve sessione di discussione ponendo le seguenti domande:

- Come commentereste questi dati? C'è qualcosa che vi ha sorpreso? Perché?
- Qual è per voi l'informazione più importante? Perché?
- Come possono queste informazioni essere utili per sostenere i giovani con disabilità nell'occupabilità?
- Qual è il ruolo degli operatori giovanili in questo senso?
- Quali sono le parti mancanti che secondo voi dovrebbero essere esplorate quando si parla di occupabilità dei giovani con disabilità?

**Materiali necessari:** Lavagna a fogli mobili, pennarelli, penne e matite, fogli A4, presentazione con i principali tassi di occupabilità e le conclusioni, computer portatile, proiettore, altoparlanti.

### **Documenti di riferimento e ulteriori letture:**

- Eurostat: Statistiche sui giovani che non hanno un lavoro né un'istruzione o una formazione, <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Politiche per l'occupazione del Forum sulla disabilità: <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>

- 
- Youth and disabilities. (s.d.). Youth Partnership. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/youth-and-disabilities>
  - Organizzazione Mondiale della Sanità: <https://www.who.int/>

**Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Per la parte di discussione in plenaria e per la sintesi delle conclusioni principali si potrebbero utilizzare alcune piattaforme collaborative online come Padlet, MentiMeter, EasyRetro boards, Miro, Mural, ecc.

## Definizione degli obiettivi di carriera: S.M.A.R.T.(E.R.)

**Titolo della Sessione:** Definizione degli obiettivi di carriera: S.M.A.R.T.(E.R.)

**Durata:** 180 minuti

### **Contesto:**

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. Obiettivi ben sviluppati sono un prerequisito per un piano di carriera di successo. Una volta che i partecipanti hanno compreso l'importanza della definizione degli obiettivi nello sviluppo della loro carriera, è il momento di utilizzare i modelli di definizione degli obiettivi per esercitarsi e prepararsi alle ulteriori attività di questa giornata di formazione. Questa sessione servirà a stabilire un terreno comune per la definizione degli obiettivi di carriera che serviranno nei successivi processi di pianificazione della carriera. La sessione darà ai partecipanti la possibilità di conoscere il modello S.M.A.R.T. (“Specifico, Misurabile, Attuabile, Rilevante, Legato al Tempo”) e di metterlo in pratica attraverso il lavoro individuale, in coppia e in piccoli gruppi. 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. La sessione è stata pensata per discutere e condividere/scambiare informazioni su questo argomento.

**Finalità della sessione:** Sottolineare l'importanza di definire correttamente gli obiettivi di carriera per un'ulteriore pianificazione e sviluppo della carriera ed esplorare il modello S.M.A.R.T.(E.R.) per la definizione degli obiettivi.

### **Obiettivi:**

- Presentare e mettere in pratica il modello S.M.A.R.T.(E.R.) per la definizione degli obiettivi su argomenti che i partecipanti ritengono importanti;
- Sostenere i partecipanti nella definizione dei loro obiettivi di carriera;
- Stimolare il pensiero critico e le capacità analitiche per la definizione degli obiettivi nello sviluppo della carriera.

### **Competenze affrontate:**

- Pensiero critico;
- Capacità analitiche;
- Competenze personali, sociali e di apprendimento;
- Competenza digitale;
- Competenza in scienza e tecnologia;
- Competenza di alfabetizzazione;
- Comunicazione;
- Lavoro di gruppo.

### **Metodologia e metodi:**

- Discussione di apertura;
- Lavoro individuale sulla definizione degli obiettivi;
- Lavoro a coppie sulla definizione degli obiettivi;

- Input teorico;
- Discussione.

### Flusso della sessione:

#### **I. Discussione di apertura (30 minuti)**

Il formatore inizia la sessione con una breve discussione per introdurre i partecipanti all'argomento del giorno. Vengono poste le seguenti domande sulla definizione degli obiettivi e sull'esperienza dei partecipanti in questo campo:

- In quali aspetti della vita siete soliti fissare degli obiettivi (ad esempio, istruzione, lavoro, relazioni personali)?
- Come si stabiliscono gli obiettivi personali?
- Qual è l'aspetto più difficile nella definizione degli obiettivi?

Le intuizioni principali vengono scritte sulla lavagna a fogli mobili.

#### **II. Lavoro individuale: il mio viaggio personale (15 minuti)**

Dopo la discussione, il formatore invita i partecipanti a utilizzare i 15 minuti successivi per riflettere al "mio viaggio personale" relativo a un argomento in cui vorrebbero fissare degli obiettivi (ad esempio, istruzione, carriera, una particolare conoscenza o abilità che vorrebbero sviluppare, hobby, ecc.). Il compito dei partecipanti è quello di creare individualmente il percorso del loro viaggio in relazione all'argomento selezionato. Il percorso servirà come linea del tempo per specificare passato, presente e futuro dell'argomento selezionato. Tutte le tappe importanti devono essere registrate lungo la linea del viaggio (ad esempio, eventi importanti, traguardi raggiunti, grandi successi e fallimenti, elementi e riconoscimenti formali e informali, ecc.).

#### **III. Lavoro a coppie: condivisione dei percorsi e feedback (15 minuti)**

Quando la prima fase dei "percorsi di viaggio" è stata completata da tutti, il formatore invita i partecipanti a formare delle coppie e a utilizzare i 15 minuti successivi per condividere tra loro i percorsi che hanno scritto. I partecipanti devono darsi reciprocamente un feedback sul viaggio personale creato, focalizzandosi sugli obiettivi dichiarati.

#### **IV. Discussione in plenaria – impressioni principali dei viaggi (20 minuti)**

Tutti si uniscono in plenaria e il formatore invita i partecipanti a condividere le loro impressioni sul feedback ricevuto dal proprio compagno e sui loro obiettivi personali. Vengono poste le seguenti domande:

- In che misura siete soddisfatti degli obiettivi futuri definiti nell'argomento/area scelta?
- Qual è il feedback che avete ricevuto dal vostro compagno?
- Il futuro è abbastanza specifico? Se no, cosa manca?
- Perché abbiamo bisogno di obiettivi ben definiti?
- Come dovrebbe essere un obiettivo definito correttamente?

#### **V. Input teorico: S.M.A.R.T. e S.M.A.R.T.(E.R.) (20 minuti)**

Questa parte della sessione è dedicata ai contributi teorici sull'argomento. Il formatore presenta il modello degli obiettivi S.M.A.R.T. e il modello S.M.A.R.T.(E.R.) avanzato. L'acronimo S.M.A.R.T.(E.R.) 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 i progressi, come farete a sapere se avete raggiunto l'obiettivo?
- 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.

**VI. Lavoro individuale – definizione degli obiettivi S.M.A.R.T. (E.R.) (20 minuti)**

Il formatore chiede ai partecipanti di rivedere gli obiettivi del loro percorso personale. Sulla base del modello presentato, viene chiesto loro di lavorare di nuovo individualmente sulla definizione degli obiettivi S.M.A.R.T. (E.R.) relativi all'area analizzata attraverso l'esercizio "il mio viaggio". Il formatore distribuisce a ogni partecipante un opuscolo sulla definizione degli obiettivi S.M.A.R.T.E.R. I partecipanti hanno a disposizione 20 minuti per lavorare a questa attività.

**VII. Lavoro a coppie: opportunità e ostacoli per raggiungere gli obiettivi (30 minuti)**


Quando tutti sono tornati in plenaria, il formatore invita i partecipanti a unirsi nuovamente ai loro piccoli gruppi/coppie dell'attività precedente. A questo punto, sono chiamati ad analizzare ulteriormente gli obiettivi prefissati, concentrandosi su ciò di cui hanno bisogno per raggiungere l'obiettivo, sulla loro posizione attuale e sui potenziali ostacoli al raggiungimento degli obiettivi, nonché sulle soluzioni per colmare eventuali lacune. Hanno 30 minuti per aiutarsi a riflettere su questi aspetti e compilare il modello dato con obiettivi e risposte ben definiti. A ogni partecipante viene consegnato un modello composto dalla seguente tabella.

Dichiarazione dell'obiettivo (S.M.A.R.T.E.R.):	
Cosa devo fare per raggiungere questo obiettivo?	
Dove sono ora?	
Ostacoli:	Soluzioni:

**VIII. Discussione (30 minuti)**

La sessione si conclude con un debriefing sulle attività e sulla definizione degli obiettivi S.M.A.R.T.E.R., degli ostacoli e delle soluzioni per il loro raggiungimento. Il formatore utilizza le seguenti domande di debriefing per questa parte:

- Cosa è stato facile fare nel compito dato? Cosa è stato difficile?
- Come avete definito l'attuale momento/posizione rispetto al vostro obiettivo?
- In che misura il vostro obiettivo è stato S.M.A.R.T.E.R.?
- In che modo il vostro compagno vi ha supportato nella messa a punto dei vostri obiettivi?
- Come vedete l'applicabilità di questo modello di definizione degli obiettivi nella vostra vita privata/professionale?



**Materiali necessari:** Fogli e supporto per lavagna a fogli mobili, pennarelli, fogli, penne, penne a colori, documento sulla definizione degli obiettivi S.M.A.R.T.E.R., modello con la tabella per l'ultima attività, computer portatile, proiettore, altoparlanti.

**Documenti di riferimento e ulteriori letture:**

- Manuale “Esplorare l’animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità”
- Harris, D., PhD. (s.d.). How to make your SMART goals even SMARTER. <https://www.quantumworkplace.com/podcast/how-to-make-your-smart-goals-even-smarter>
- Setting S.M.A.R.T.E.R. Goals: 7 Steps to Achieving Any Goal. (s.d.). <https://www.wanderlustworker.com/setting-s-m-a-r-t-e-r-goals-7-steps-to-achieving-any-goal/>



## Sviluppo di piani di carriera (a breve e lungo termine)

**Titolo della Sessione:** Sviluppo di piani di carriera (a breve e lungo termine)

**Durata:** 180 minuti

**Contesto:**

Una volta stabiliti gli obiettivi di carriera, è importante pensare a un'ulteriore pianificazione della propria carriera. In questa sessione l'attenzione si concentra maggiormente sull'esplorazione di diversi metodi e pratiche di lavoro con i giovani con disabilità. I partecipanti avranno l'opportunità di sviluppare il proprio piano di carriera, ma anche di discutere i prerequisiti per sostenere i giovani con disabilità a fare lo stesso.

**Finalità della sessione:** Dare ai partecipanti la possibilità di sviluppare piani di carriera (a breve e lungo termine) per comprendere l'importanza di una pianificazione sistematica della carriera quando si lavora con giovani con disabilità.

**Obiettivi:**

- Sostenere i partecipanti nella valutazione dei bisogni, dei valori e delle competenze in vista di un'ulteriore pianificazione della carriera;
- Discutere i potenziali ostacoli nel sostenere i giovani con disabilità nella pianificazione della loro carriera;
- Esercitare modelli utili per la pianificazione della carriera e discutere la loro applicabilità nel lavoro con i giovani con disabilità.

**Competenze affrontate:**

- Capacità analitiche;
- Pensiero creativo;
- Pensiero critico;
- Competenze personali, sociali e di apprendimento;
- Competenza digitale;
- Competenza di alfabetizzazione;
- Comunicazione;
- Lavoro di gruppo.

**Metodologia e metodi:**

- Discussione;
- Lavoro individuale;
- Lavoro a coppie;
- Input;
- Debriefing.

**Flusso della sessione:**



#### **I. Introduzione alla sessione e all'argomento (5 minuti)**

Il formatore apre la sessione presentando l'ordine del giorno, gli argomenti principali e i risultati attesi dalla sessione insieme allo scopo della sessione nel contesto dell'intero corso di formazione.

#### **II. Discussione di apertura (25 minuti)**

Segue una breve discussione per introdurre i partecipanti all'argomento. Il formatore pone un paio di domande per sottolineare l'importanza di una pianificazione sistematica della carriera, soprattutto per i giovani con disabilità, come ad esempio:

- Qualcuno ha esperienza nello sviluppo di piani di carriera?
- Perché abbiamo bisogno di un approccio sistematico alla pianificazione della carriera?
- Ci sono differenze nel fare piani di carriera a breve o a lungo termine?
- Come dovrebbe essere un modello di piano di carriera? (elementi principali)
- Su quali aspetti in particolare dovrebbero concentrarsi i modelli di piano di carriera quando mirano a rispondere alle esigenze dei giovani con minori opportunità?

#### **III. Presentazione del modello di piano di carriera (10 minuti)**

Il formatore continua con la presentazione del modello di piano di carriera. Il formatore darà una panoramica di tutte le fasi di compilazione del modello, ma specifica che ogni sezione sarà completata passo dopo passo con istruzioni specifiche nella fase successiva. Il modello è tratto dalla seguente fonte: <https://postgradenvironments.com/wp-content/uploads/2017/09/career-plan-template.pdf>

#### **IV. FASE 1: Conoscere se stessi (40 minuti)**

Il formatore sottolinea che il primo passo nella pianificazione della propria carriera consiste nel valutare e comprendere le proprie aspirazioni, i punti di forza, gli interessi, i valori e le influenze personali. I partecipanti sono invitati a lavorare 20 minuti individualmente sui seguenti elementi:

- I miei punti di forza
- Le mie capacità e competenze
- I miei interessi
- I miei valori

Una volta terminato il completamento di questi elementi, i partecipanti sono invitati a discutere il loro lavoro con i compagni all'interno del gruppo. In questo modo avranno l'opportunità di perfezionare questi elementi della pianificazione della carriera futura. Il processo dura 20 minuti.

#### **V. FASE 2: Raccogliere informazioni sulle opzioni di carriera nel proprio campo di specializzazione (30 minuti)**

Il formatore dà ora le seguenti istruzioni: guardare gli annunci di lavoro nel proprio settore e registrare i requisiti minimi e ideali per il lavoro e confrontare questi requisiti con le proprie qualifiche, abilità e attributi. I partecipanti esplorano individualmente le attuali opzioni di carriera nel loro campo di interesse e specializzazione durante i successivi 30 minuti.

#### **VI. FASE 3: Pianificare lo sviluppo delle competenze future (20 minuti)**

La fase successiva consiste nel riflettere sul livello di competenze e conoscenze necessarie per i lavori esplorati. Il formatore dà le seguenti istruzioni ai partecipanti: scrivete quali competenze o aree di conoscenza avete bisogno di sviluppare per conformarvi ai requisiti lavorativi della carriera scelta o alle diverse opzioni nel vostro campo di studi. I partecipanti ci lavorano individualmente per 20 minuti, utilizzando le seguenti sezioni:

- Opportunità di formazione e sviluppo

- Prerequisiti e requisiti per qualificarsi per questa posizione.

#### **VII. FASE 4: Fare delle scelte (30 minuti)**

Negli ultimi 30 minuti di lavoro sul piano di carriera, il formatore assegna i seguenti compiti/sezioni del modello per lavorare individualmente:

- Considerate l'adeguatezza di ogni opzione e decidete (potete usare l'assistenza di un formatore) quale corrisponde meglio alle vostre aspirazioni e ai vostri obiettivi di carriera.
- Sulla base delle scelte fatte e delle opportunità di sviluppo individuate, scrivete ora i vostri obiettivi a breve e lungo termine. Cercate di rendere ogni obiettivo il più specifico possibile.
- Obiettivo 1 - Definite il vostro primo obiettivo.
- Obiettivo 1 - Scrivete cosa dovete fare per raggiungere questo obiettivo di carriera.
- Obiettivo 2 - definire il secondo obiettivo.
- Obiettivo 2 - Scrivete cosa dovete fare per raggiungere questo obiettivo di carriera.

#### **VIII. Debriefing e discussione (20 minuti)**

Dopo il completamento dei piani di carriera, il formatore conclude la sessione con un breve debriefing e una discussione utilizzando le seguenti domande:

- Come vi è sembrata la pianificazione della carriera utilizzando questo modello concreto?
- Cosa è stato difficile e cosa è stato facile?
- Come vi ha aiutato il feedback ricevuto dai vostri compagni?
- Come avete visto il modello? Ci sono suggerimenti per migliorarlo?
- Come vedete la sua efficacia nella pianificazione della carriera con i giovani con disabilità?

**Materiali necessari:** Lavagna a fogli mobili, pennarelli, fogli, penne, documento stampato con il modello di piano di carriera.

#### **Documenti di riferimento e ulteriori letture:**

- Modello di piano di carriera <https://postgradenvironments.com/wp-content/uploads/2017/09/career-plan-template.pdf>

#### **Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Il modello di piano di carriera può essere presentato sullo schermo o su lavagna a fogli mobili. Inoltre, sarebbe pratico avere una versione stampata dei piani come documenti da distribuire.
- Il formatore dovrebbe essere flessibile con il tempo quando si tratta di attività di lavoro individuali a causa dell'importanza dei compiti e non mettere sotto pressione i partecipanti nel caso in cui sembri che abbiano chiaramente bisogno di più tempo per pensare e lavorare.

# Procedure di colloquio e pitching

**Titolo della Sessione:** Procedure di colloquio e pitching

**Durata:** 90 minuti

**Contesto:**

Nella sessione precedente i partecipanti hanno lavorato sullo sviluppo di piani di carriera. Successivamente, il programma prosegue con la preparazione per un colloquio di lavoro e il pitching delle proprie competenze o idee. L'attenzione si concentrerà su come prepararsi meglio e sviluppare ulteriormente le capacità comunicative per i processi di colloquio e di pitching, in particolare tenendo conto dei molti ostacoli che i giovani con disabilità affrontano nel loro tentativo di entrare nel mercato del lavoro. I partecipanti avranno l'opportunità di prepararsi ai colloqui e a presentarsi e di esercitarsi in questo processo, oltre a conoscere le competenze ricercate dai potenziali datori di lavoro.

**Finalità della sessione:** Comprendere l'importanza dei colloqui e del pitching, nonché le competenze necessarie per avere successo in questi processi.

**Obiettivi:**

- Supportare i partecipanti nel rafforzare le loro capacità di comunicazione e pitching per i colloqui e i pitching;
- Utilizzare un'attività di gioco di ruolo per esercitarsi in colloqui e pitching;
- Evidenziare l'importanza delle competenze per i colloqui e il pitching nei processi di assunzione.

**Competenze affrontate:**

- Competenze analitiche;
- Pensiero critico;
- Comunicazione e collaborazione;
- Competenze personali, sociali e di apprendimento;
- Pensiero creativo;
- Competenza di cittadinanza.

**Metodologia e metodi:**

- Input teorico;
- Gioco di ruolo.

**Flusso della sessione:**

**I. Input teorico (15 minuti)**

Questa sessione inizia con un input da parte del formatore sui colloqui e sul pitching per i processi di assunzione. Il formatore ha preparato una presentazione dettagliata che consiste nei seguenti contenuti:

- Procedura di colloquio e la sua importanza per l'assunzione;
- Competenze necessarie per i colloqui;
- Elevator pitch – per l'autopresentazione o per un compito assegnato;

- Trucchi e suggerimenti: conoscere il pubblico, menzionare gli obiettivi, gestire il tempo.

Il formatore fa notare che recentemente le aziende integrano il pitching come parte del colloquio, sia all'inizio del colloquio per presentare se stessi, sia attraverso un compito dato relativo al lavoro a cui ci si candida. Il formatore annuncia che durante questa sessione i partecipanti avranno l'opportunità di affrontare questi due processi (colloquio e pitching) attraverso un'attività pratica.

### **II. Colloquio e Pitching – I (30 minuti)**

I partecipanti vengono divisi in due grandi gruppi. Il formatore annuncia che il primo gruppo avrà il compito e l'opportunità di preparare e simulare un colloquio che includa anche un elevator pitch di 1 minuto di fronte all'altro gruppo che sarà il selezionatore. I partecipanti possono prepararsi come un'unica persona o in coppia. Il secondo gruppo riceve le istruzioni per elaborare diverse strategie e domande generali per prepararsi come reclutatori. Possono organizzarsi in piccole squadre e partecipare a determinati colloqui. Entrambi i gruppi hanno 30 minuti per prepararsi al colloquio e al pitching. L'argomento/posizione per il colloquio dipende dalle preferenze del primo gruppo, ma ogni candidato deve menzionare la posizione a cui si sta candidando prima che i colloqui abbiano luogo, in modo che i team di reclutatori ne siano informati e possano fare le loro domande di conseguenza.

### **III. Colloquio e Pitching – II (45 minuti)**

Il formatore dà il segnale di inizio dei colloqui. Ci sono diverse scrivanie e sedie in modo che i team di reclutatori e gli intervistati possano organizzarsi. I colloqui durano circa 5-7 minuti e si svolgono in più riprese. Dopo i colloqui e il pitching si svolge una breve discussione. Il formatore pone ai partecipanti le seguenti domande:

- Come avete organizzato i vostri 30 minuti per prepararvi al colloquio e al pitching?
- Quanto è stato difficile per i selezionatori preparare le domande?
- Come vedete i preparativi per i colloqui quando vi candidate per un lavoro? Richiede troppo tempo/energia/sforzo da parte vostra?

**Materiali necessari:** Fogli per lavagna a fogli mobili, pennarelli, penne, fogli bianchi, allestimento dello spazio di lavoro per la simulazione del colloquio.

#### **Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- I partecipanti devono essere incoraggiati a utilizzare efficacemente il tempo per l'elevator pitch di 1 minuto. Questo è un elemento molto importante perché stimola il loro pensiero critico e la gestione efficace del tempo, anche se potrebbe imporre una certa pressione. Il formatore dovrebbe sottolineare questo elemento alla fine della sessione.

# Abilità di risoluzione dei problemi nello sviluppo della carriera

**Titolo della Sessione:** Abilità di risoluzione dei problemi nello sviluppo della carriera

**Durata:** 90 minuti

## **Contesto:**

Il dizionario Collins English definisce l'abilità di risoluzione dei problemi come: l'atto o il processo di trovare soluzioni ai problemi, specialmente utilizzando un approccio scientifico o analitico<sup>5</sup>. Si tratta di un'abilità vitale e quotidiana che è necessario possedere nella vita personale e professionale. Le capacità di risoluzione dei problemi sono di vitale importanza per ogni giovane che si appresta a trovare un lavoro o che si trova nella fase di sviluppo della propria carriera. Avere sviluppato capacità di risoluzione dei problemi è considerato un fattore prezioso anche per ottenere una promozione a posizioni più elevate. Secondo l'ICAEW (s.d.), ai datori di lavoro piace vedere una buona capacità di risoluzione dei problemi perché aiuta anche a dimostrare che una persona possiede una serie di altre competenze come la logica, la creatività, la resilienza, l'immaginazione, il pensiero laterale e la determinazione<sup>6</sup>. In questa sessione i partecipanti comprenderanno chiaramente questo concetto ed esploreranno l'intero processo di risoluzione dei problemi che favorisce lo sviluppo di queste competenze per la carriera.

**Finalità della sessione:** Conoscere l'importanza delle abilità di risoluzione dei problemi per lo sviluppo della carriera e lavorare sul ciclo di risoluzione dei problemi per l'apprendimento pratico.

## **Obiettivi:**

- Comprendere il concetto di risoluzione dei problemi e la sua importanza per lo sviluppo della carriera;
- Sostenere i partecipanti nel rafforzare le loro capacità di risoluzione dei problemi per lo sviluppo della carriera;
- Utilizzare il ciclo di risoluzione dei problemi per l'apprendimento pratico dei partecipanti sul tema;
- Promuovere la risoluzione dei problemi per lo sviluppo della carriera quando si lavora con giovani con disabilità.

## **Competenze affrontate:**

- Competenze personali, sociali e di apprendimento;
- Competenze di cittadinanza;
- Capacità di risoluzione dei problemi;
- Competenze analitiche;
- Pensiero critico;
- Creatività;
- Comunicazione;
- Lavoro di squadra.

## **Metodologia e metodi:**

---

<sup>5</sup> HarperCollins Publishers. (s.d.). Definizione e significato di problem solving. In Collins Dictionary. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/problem-solving>

<sup>6</sup> Problem solving. (s.d.). Employability Skills | ICAEW. <https://www.icaew.com/learning-and-development/job-essential-skills/employability-skills/problem-solving>

- Brainstorming;
- Input teorico;
- Lavoro a coppie;
- Condivisione in plenaria e discussione.

## **Flusso della sessione:**

### **I. Brainstorming (15 minuti)**

La sessione inizia con una breve attività di brainstorming su come i partecipanti risolvono i loro problemi, compresi i problemi di sviluppo della carriera, ma non solo. Il formatore dà la parola ai partecipanti affinché forniscano idee e raggruppino le categorie chiave riguardo ai tipi di problemi ed elenchino gli approcci per la loro soluzione.

### **II. Input teorico (20 minuti)**

Dopo il brainstorming, il formatore fornisce ai partecipanti un input teorico dettagliato sulle abilità di risoluzione dei problemi. L'input è incentrato sui seguenti contenuti:

- Concetto di risoluzione dei problemi.
- Cosa si intende per abilità di risoluzione dei problemi?
- L'importanza delle abilità di risoluzione dei problemi.
- Abilità di risoluzione dei problemi e sviluppo della carriera.
- Ciclo di risoluzione dei problemi per sviluppare le abilità di risoluzione dei problemi:
  - Identificare il problema;
  - Definire il problema;
  - Formare una strategia;
  - Organizzare le informazioni;
  - Allocare le risorse;
  - Monitorare i progressi;
  - Valutare i risultati.


### **III. Lavoro a coppie – risolvere un problema utilizzando il ciclo di risoluzione dei problemi (20 minuti)**

Dopo aver dato un input sulla risoluzione dei problemi e averne sottolineato l'importanza per lo sviluppo della carriera, il formatore invita i partecipanti a formare delle coppie per un'attività correlata all'argomento. A coppie, devono discutere su un determinato problema legato al lavoro o al processo di carriera. Può trattarsi di un esempio personale o di un problema comune che il gruppo target di giovani con disabilità deve affrontare regolarmente durante lo sviluppo della propria carriera. Poi, devono seguire tutte le fasi del ciclo di risoluzione dei problemi per risolverlo. Hanno 20 minuti per svolgere il compito.

### **IV. Condivisione dei risultati del compito e discussione in plenaria (35 minuti)**

Il formatore invita tutti i partecipanti a condividere in plenaria i risultati del loro lavoro. Ogni coppia impiega 2-3 minuti per condividere il proprio lavoro. Quando hanno finito, il formatore apre una breve sessione di discussione ponendo le seguenti domande:

- Cosa è stato difficile e cosa è stato facile durante il lavoro sul ciclo di risoluzione dei problemi?
- Avete seguito tutti i passaggi guida?
- Come vedete l'importanza di queste fasi per rafforzare le abilità di risoluzione dei problemi?

- 
- Che cosa è stato difficile per voi nell'allocazione delle risorse? Avete pensato a tutti i tipi di risorse (tempo, denaro, informazioni e persone)?
  - Quali sono i possibili suggerimenti e trucchi per supportare i ragazzi con disabilità nell'acquisizione di abilità di risoluzione dei problemi?

**Materiali necessari:** Fogli per lavagna a fogli mobili, post-it di diversi colori, penne, pennarelli, computer portatile con fogli A4, proiettore.

**Documenti di riferimento e ulteriori letture:**

- HarperCollins Publishers. (s.d.). Definizione e significato di problem solving. In Collins Dictionary. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/problem-solving>
- Problem solving. (s.d.). Employability Skills | ICAEW. <https://www.icaew.com/learning-and-development/job-essential-skills/employability-skills/problem-solving>
- Using Problem-Solving Strategies to Finding a Solution. (18 aprile 2022). Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-problem-solving-2795485>

**Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Ai partecipanti può essere concesso più tempo durante il lavoro a coppie nel caso in cui non riescano a coprire tutte le fasi del ciclo di risoluzione dei problemi. È importante che percorrano tutte le fasi per comprenderne meglio l'utilità, dal momento che stanno diventando i futuri operatori del loro gruppo target.

# Equilibrio tra lavoro e riposo per una gestione di successo della carriera

**Titolo della Sessione:** Equilibrio tra lavoro e riposo per una gestione di successo della carriera

**Durata:** 180 minuti

## **Contesto:**

È molto comune che, quando ci si concentra sullo sviluppo della carriera, non si abbia un buon equilibrio tra lavoro e riposo. Sebbene si possa pensare che questo aiuti a raggiungere più obiettivi di carriera, ciò può portare al burnout, a problemi di salute e a una stanchezza emotiva e psicologica che comporta un'obbligata assenza dal lavoro. Secondo Patel (2015), gli studi dimostrano che quando la stanchezza aumenta, l'intelligenza emotiva e le capacità decisionali crollano. Per questo motivo, le persone di vero successo sanno come bilanciare il lavoro e la vita quotidiana<sup>7</sup>. Dal momento che i partecipanti hanno affrontato diversi aspetti della pianificazione e della gestione della carriera, in questa sessione avranno la possibilità di concentrarsi sul modo in cui è possibile raggiungere un equilibrio tra lavoro e riposo, mantenendo una gestione di successo della carriera. Kehl (2012) mostra 12 diverse strategie che aiutano a raggiungere questo obiettivo: tenere traccia del tempo, determinare le priorità, fissare obiettivi specifici, programmare scrupolosamente, stabilire confini, prendersi cura della salute, coltivare la famiglia/le relazioni, trovare il tempo per se stessi, lasciare il lavoro al lavoro, esercitare le opzioni disponibili, lavorare nel modo più intelligente non in quello più difficile, sapere quando chiedere aiuto<sup>8</sup>. I partecipanti avranno la possibilità di riflettere sulla propria situazione in materia di lavoro e riposo e di esplorare diverse strategie per raggiungere un buon equilibrio tra lavoro e riposo.

**Finalità della sessione:** Comprendere l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e riposo nella gestione di successo della carriera ed esplorare le strategie per raggiungere questo equilibrio.

## **Obiettivi:**

- Comprendere l'importanza di un corretto equilibrio tra lavoro e riposo;
- Riflettere sulle proprie situazioni di lavoro e riposo;
- Esplorare le diverse strategie che supportano la gestione dell'equilibrio tra lavoro e riposo in una gestione di successo della carriera.

## **Competenze affrontate:**

- Competenze personali, sociali e di apprendimento;
- Competenze di cittadinanza;
- Competenze di risoluzione dei problemi;
- Competenze analitiche;
- Pensiero critico;
- Creatività;
- Comunicazione;
- Lavoro di squadra.

---

<sup>7</sup> Patel, S. (2015, September 24). 4 Ways Successful People Balance Work and the Rest of Their Lives. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/leadership/4-ways-successful-people-balance-work-and-the-rest-of-their/250820>

<sup>8</sup> Kehl, T. (2012). 12 Key Strategies to Achieving a Work-Life Balance. Industry Week. <https://www.industryweek.com/leadership/article/21982458/12-key-strategies-to-achieving-a-worklife-balance>



## Metodologia e metodi:

- Brainstorming;
- Auto-riflessione;
- Lavoro in piccoli gruppi;
- Presentazioni e discussioni.

## Flusso della sessione:

### **I. Apertura e breve presentazione (10 minuti)**

Il formatore inizia con una breve introduzione sull'argomento della sessione e sullo scopo della sessione nel contesto dell'intero corso di formazione.

### **II. Brainstorming (20 minuti)**

La prima parte di questa sessione è dedicata al brainstorming su come i partecipanti intendono l'equilibrio tra lavoro e riposo e come questo possa essere collegato al successo della propria carriera. Il formatore raccoglie le risposte dei partecipanti in una lavagna a fogli mobili. Il brainstorming dura circa 20 minuti.

### **III. Auto-riflessione (15 minuti)**

Dopo il brainstorming, il formatore invita i partecipanti a utilizzare i 15 minuti successivi per fare un'auto-riflessione su quanto segue:

- Quanto tempo dedico al lavoro?
- Come trascorro il mio tempo libero?
- Chi sono le persone con cui passo più tempo durante il giorno/settimana/mese?

Queste domande sono scritte sulla lavagna a fogli mobili e i partecipanti sono invitati a prendere dei fogli o dei post-it per annotare gli elementi/pensieri chiave di questa attività di riflessione.

### **IV. Condivisione in plenaria (25 minuti)**

Il formatore invita i partecipanti a condividere in plenaria i risultati della loro riflessione. I partecipanti possono condividere volontariamente i loro pensieri e discutere brevemente con il gruppo se ci sono somiglianze o differenze. Alla fine, il formatore sottolinea l'importanza di avere un equilibrio tra lavoro e riposo per una carriera di successo a lungo termine e insieme discutono le conseguenze del dis-equilibrio tra lavoro e riposo nella gestione della carriera.

### **V. Lavoro in piccoli gruppi – equilibrio tra lavoro e riposo nella gestione di successo della carriera (60 minuti)**

Con l'auto-riflessione e il brainstorming i partecipanti hanno già compreso l'importanza dell'equilibrio tra vita personale e lavoro. Per una migliore comprensione, la sessione è dedicata a definire le modalità che supportano una buona gestione della carriera e un equilibrio tra lavoro e riposo. I partecipanti sono divisi in 6 piccoli gruppi per questa parte della sessione. Il loro compito è quello di esplorare diverse strategie che sono note per la loro efficacia nel mantenere un buon equilibrio tra lavoro e riposo e che sono le più comuni tra le persone di successo. Ogni gruppo ha 2 strategie su cui lavorare. Hanno a disposizione 60 minuti per questo compito. La divisione del lavoro è la seguente:

Gruppo 1:

- Tenere traccia del tempo
- Determinare le priorità

Gruppo 2:

- Stabilire obiettivi specifici
- Programmare scrupolosamente

Gruppo 3:

- Stabilire i confini
- Prendersi cura della salute

Gruppo 4:

- Curare la famiglia/le relazioni
- Trovare il tempo per se stessi

Gruppo 5:

- Lasciare il lavoro al lavoro
- Esercitare le opzioni disponibili

Gruppo 6:

- Lavorare in modo più intelligente, non più difficile
- Sapere quando chiedere aiuto

## **VI. Presentazioni e discussione (50 minuti)**

Tutti i gruppi si uniscono alla plenaria per una breve presentazione del loro lavoro. Il formatore dà un tempo stimato di 5-7 minuti a ogni gruppo per presentare il proprio lavoro e poi chiude con una breve sessione di domande e risposte.

**Materiali necessari:** Fogli per lavagna a fogli mobili, post-it di diversi colori, penne, pennarelli, fogli A4, computer portatile, proiettore.

### **Documenti di riferimento e ulteriori letture:**

- Patel, S. (24 settembre 2015). 4 Ways Successful People Balance Work and the Rest of Their Lives. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/leadership/4-ways-successful-people-balance-work-and-the-rest-of-their/250820>
- Kehl, T. (2012). 12 Key Strategies to Achieving a Work-Life Balance. Industry Week. <https://www.industryweek.com/leadership/article/21982458/12-key-strategies-to-achieving-a-worklife-balance>
- Why Young Professionals Should Prioritize Rest Over Work. (21 gennaio 2022). Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/11/why-young-professionals-should-prioritize-rest-over-work>

### **Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Si raccomanda che il formatore condivida alcuni materiali di approfondimento per il lavoro di gruppo che possano guidare i partecipanti a trattare correttamente il contenuto delle strategie fornite per il loro compito.



## Incorporare il concetto di Ikigai nello sviluppo della carriera

**Titolo della Sessione:** Incorporare il concetto di Ikigai nello sviluppo della carriera

**Durata:** 180 minuti

### **Contesto:**

Il concetto di ikigai è stato introdotto dai giapponesi e mostra come trovare lo scopo della vita concentrandosi su 4 elementi: ciò che si ama, ciò che si è bravi a fare, ciò per cui si può essere pagati e ciò di cui il mondo ha bisogno. L'ikigai comprende la passione, la motivazione, la professione e la missione della vita. Grazie alla sua specificità e popolarità, nonché alla sua funzionalità per molte persone in Giappone, il concetto di ikigai ha iniziato a diventare molto presente in diverse aree della vita, compreso l'orientamento e lo sviluppo della carriera. Questa sessione è stata pensata per introdurre questo concetto ai partecipanti e dare loro l'opportunità di esplorarlo ulteriormente attraverso un lavoro pratico sulla ricerca del proprio Ikigai. Imparando a conoscere il concetto di Ikigai, gli operatori giovanili possono sostenere e migliorare attivamente i processi di apprendimento, l'autoresponsabilità e la motivazione dei giovani e potenziare il loro benessere nella vita, trovando la loro motivazione intrinseca per il lavoro, consentendo loro di generare una direzione in cui vorrebbero orientare la loro carriera, in modo che corrisponda alle loro spinte personali.

**Finalità della sessione:** Introdurre il concetto di Ikigai e imparare a incorporarlo nello sviluppo della carriera dei giovani con disabilità.

### **Obiettivi:**

- Introdurre ai partecipanti al concetto e alla filosofia di Ikigai;
- Discutere come può essere utilizzato per sostenere attivamente e migliorare lo sviluppo della carriera dei giovani;
- Dare ai partecipanti la possibilità di definire il proprio Ikigai.

### **Competenze affrontate:**

- Competenze personali, sociali e di apprendimento;
- Competenza di alfabetizzazione;
- Competenze di cittadinanza;
- Competenze analitiche;
- Pensiero critico;
- Creatività;
- Comunicazione e collaborazione.

### **Metodologia e metodi:**

- Energizzante;
- Input teorico;
- Discussione;
- Lavoro individuale – trovare il proprio Ikigai;
- Presentazioni.



**Flusso della sessione:**

**I. Energizzante (10 minuti)**

La sessione inizia con un esercizio energizzante. I partecipanti si dispongono in cerchio. Il formatore chiede a un volontario di entrare nel cerchio e di iniziare a fare un determinato movimento/azione (ad esempio, suonare il pianoforte). Continua finché un altro membro del gruppo non entra nel cerchio e chiede: "Cosa stai facendo?". La persona che sta facendo l'azione risponde dicendo qualcosa di diverso da quello che sta facendo. La seconda persona deve continuare a fare l'azione che il primo volontario ha detto di fare. Il processo continua con diversi turni in cui i volontari si scambiano i posti e le azioni per circa 10 minuti. Il formatore incoraggia i partecipanti a essere creativi con le loro azioni.

**II. Discussione aperta e input teorici sul concetto di Ikigai (40 minuti)**

Il formatore riunisce i partecipanti in plenaria per una discussione di gruppo. Pone la seguente domanda:

- Cosa vi fa saltare giù dal letto ogni mattina?

Dopo aver ricevuto alcune risposte e commenti, il formatore aggiunge la domanda:

- Avete mai sentito parlare del concetto di Ikigai?

Poi spiega che i giapponesi suggeriscono una soluzione semplice per valutare se il percorso professionale di una persona è allineato con la sua vera vocazione: si chiama IKIGAI. La sessione prosegue con una presentazione che introduce i partecipanti al concetto di Ikigai. La presentazione comprende i seguenti contenuti:

- Definizione di Ikigai;
- Cinque pilastri dell'Ikigai;
- Quattro elementi di Ikigai;
- Ikigai e lo sviluppo della carriera.

**III. Trova il tuo Ikigai (90 minuti)**

Mentre i partecipanti vengono introdotti al concetto di Ikigai, il formatore distribuisce il modello di Ikigai che consiste nei quattro elementi per trovare il proprio Ikigai e invita i partecipanti ad analizzarlo.

Il modello è presentato nella figura seguente:

# FINDING YOUR IKIGAI




Figura: Trova il tuo Ikigai, Fonte: A. (24 novembre 2021). How to Figure Out What to Do With Your Life (Ikigai / Sweet Spot). Lavendaire. <https://www.lavendaire.com/ikigai-career-sweet-spot/>

Dopo aver controllato brevemente il modello, il formatore annuncia che nei prossimi 90 minuti dovranno lavorare individualmente per trovare il proprio Ikigai utilizzando le istruzioni del modello. È possibile lavorare anche in piccoli gruppi, ma il risultato finale dovrebbe essere che ogni partecipante ha il proprio modello di Ikigai.

#### IV. **Condivisione in plenaria e discussione (40 minuti)**

Il formatore invita i partecipanti in plenaria a condividere brevemente il loro modello di Ikigai. Solo coloro che si offrono volontariamente condividono, non è obbligatorio e nessuno deve essere costretto a farlo. Dopo che i partecipanti hanno finito di condividere i loro modelli di Ikigai, il formatore apre la discussione ponendo le seguenti domande:

- Come avete trovato il processo di ricerca del vostro Ikigai? Cosa ne pensate del modello?
- In quale fase dello sviluppo della carriera è utile applicare questo modello?
- Come pensate di utilizzare questo modello per l'educazione allo sviluppo professionale dei giovani con disabilità nelle vostre comunità?



**Materiali necessari:** penne e fogli per i partecipanti, post-it, computer portatile, proiettore, altoparlanti, una copia del modello Trova il tuo Ikigai per ogni partecipante.

**Documenti di riferimento e ulteriori letture:**

- A. Lavendaire. (24 novembre 2021). How to Figure Out What to Do With Your Life (Ikigai / Sweet Spot). <https://www.lavendaire.com/ikigai-career-sweet-spot/>
- Hughes, M. (6 febbraio 2023). What's Your Ikigai? Finding Meaning in Work and Life. Mind Tools. <https://www.mindtools.com/blog/whats-your-ikigai/>

**Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Il formatore dovrebbe incoraggiare i partecipanti a sostenersi a vicenda/lavorare insieme durante la progettazione del modello Ikigai, anche se il lavoro è prevalentemente individuale. Lavorando insieme, i partecipanti avranno più possibilità di discutere i potenziali risultati e di trovare delle somiglianze.
- Durante il processo di lavoro si può ascoltare una musica rilassante per aiutare i partecipanti a concentrarsi e a riflettere.



## Sviluppo di piani di carriera per giovani con disabilità nelle comunità locali

**Titolo della Sessione:** Sviluppo di piani di carriera per giovani con disabilità nelle comunità locali

**Durata:** 180 + 120 minuti

### **Contesto:**

Dopo aver affrontato i diversi aspetti dell'orientamento e della gestione delle carriere, la sessione successiva del corso di formazione serve a riflettere e a lavorare sulle fasi future partendo dai risultati raggiunti dai partecipanti. Questa sessione è un'opportunità per i partecipanti di pensare a come lo sviluppo della carriera possa essere integrato nella formazione, negli eventi e nelle attività svolte dalle loro organizzazioni e di sviluppare piani di carriera concreti per i giovani con disabilità nelle loro comunità locali.

**Finalità della sessione:** Sviluppare piani di carriera concreti per i giovani con disabilità nelle comunità locali e creare uno spazio per i feedback.

### **Obiettivi:**

- Creare uno spazio per sviluppare piani di carriera per i giovani con disabilità nelle comunità locali;
- Riflettere sull'apprendimento acquisito nel corso di formazione e sulla sua utilità per il futuro lavoro con i giovani;
- Creare uno spazio per i feedback sui piani di carriera sviluppati.

### **Competenze affrontate:**

- Competenza di cittadinanza;
- Competenza imprenditoriale;
- Comunicazione;
- Competenze sociali e civiche;
- Lavoro di squadra;
- Presentazione;
- Competenze analitiche;
- Gestione del tempo;
- Competenze di risoluzione dei problemi.


### **Metodologia e metodi:**

- Lavoro in piccoli gruppi - team nazionali;
- Presentazioni, discussione e feedback.

### **Flusso della sessione:**

#### **I. Introduzione alla sessione (10 minuti)**

Il formatore introduce i partecipanti alla sessione e spiega come è stata progettata e qual è il suo obiettivo. I partecipanti vengono informati che in questa sessione hanno la possibilità di mettere in pratica il loro



apprendimento e di lavorare allo sviluppo di piani di carriera per il loro gruppo target di giovani con disabilità nella comunità locale. Durante questa sessione lavoreranno in gruppi nazionali.

## **II. Lavoro in piccoli gruppi - sviluppo di piani di carriera (150 minuti)**

I partecipanti si uniscono ai loro gruppi nazionali per lavorare sui piani di carriera. Il formatore dà loro le seguenti istruzioni:

- È consentito e consigliato includere una selezione degli argomenti trattati durante la formazione. Scegliete alcuni esercizi/attività/materiali e pensate a come adattarli alla valutazione dei bisogni del vostro gruppo di giovani e spiegatevi in dettaglio.
- Quando iniziate a sviluppare i piani di carriera, utilizzate le seguenti domande guida:
  - Quale livello di istruzione hanno i vostri giovani?
  - Quali saranno le esigenze dei giovani in materia di sviluppo professionale?
  - Come valutate la loro motivazione e il tipo di esperienza che hanno?
  - Quali stakeholder coinvolgerete e come?

Non c'è un modello specifico che i partecipanti devono seguire, tutto dipende dai loro desideri e dalla loro creatività. Il formatore informa che hanno 150 minuti per completare il loro lavoro e poi partecipare a una sessione di check-in che servirà a vedere i progressi e se c'è bisogno di supporto prima di finire il lavoro e preparare le presentazioni.

## **III. Check-in (20 minuti)**

I partecipanti si riuniscono in plenaria per una breve sessione di check-in. I rappresentanti dei gruppi condividono i progressi e il formatore rimane disponibile a fornire supporto/aiuto se necessario. Gli altri gruppi possono commentare o suggerire idee quando gli altri presentano.

## **IV. Finalizzare il lavoro di gruppo e preparare le presentazioni (40 minuti)**

I gruppi continuano il loro lavoro per altri 40 minuti. In questa fase devono concludere il loro lavoro e prepararsi per le presentazioni.

## **V. Presentazioni e feedback (80 minuti)**

Tutti i gruppi si riuniscono nella sala di lavoro per presentare i piani di carriera sviluppati. Il formatore annuncia che ogni gruppo ha 10 minuti per presentare. Dopo ogni presentazione c'è una breve sessione di domande e risposte e poi i formatori danno un feedback dettagliato sul lavoro.

**Materiali necessari:** Fogli A4 e A3, fogli per lavagna a fogli mobili, post-it, forbici, matite e penne, pennarelli, colori, computer portatile, proiettore.

### **Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- I formatori devono essere presenti nella sala di lavoro per le sessioni di check-in, per fornire ulteriore supporto ai gruppi durante il lavoro e per osservare il loro lavoro.



# Valutazione e chiusura del corso di formazione

**Titolo della Sessione:** Valutazione e chiusura del corso di formazione

**Durata:** 60 minuti

## **Contesto:**

L'obiettivo della sessione di valutazione e delle sue attività è quello di raccogliere i feedback dei partecipanti sull'attuazione del corso di formazione. Questa sessione offre ai partecipanti l'opportunità di esprimere i loro pensieri e le loro opinioni sui contenuti, sulle performance dei formatori, sui metodi di lavoro scelti e sull'utilità complessiva del programma di formazione. In questo modo gli organizzatori e i formatori possono valutare i punti di forza e di debolezza del corso di formazione e apportare i miglioramenti necessari per i corsi di formazione futuri. La sessione di valutazione è pensata per incoraggiare la partecipazione attiva e l'impegno dei partecipanti, che hanno la possibilità di esprimersi sul valore della formazione ricevuta.

**Finalità della sessione:** Creare uno spazio per i partecipanti per la valutazione del corso di formazione attraverso diversi metodi di valutazione.

## **Obiettivi:**

- Valutare il programma del corso di formazione;
- Valutare le performance e i metodi di lavoro dei formatori;
- Valutare gli aspetti logistici e i relativi processi di coordinamento;
- Valutare i risultati di apprendimento individuali del corso di formazione.

## **Competenze affrontate:**

- Capacità analitiche;
- Espressione creativa;
- Comunicazione;
- Competenza di alfabetizzazione;
- Competenze personali, sociali e di apprendimento.


## **Metodologia e metodi:**

- Esercizio barometro;
- Valutazione scritta;
- Valutazione verbale.

## **Flusso della sessione:**

### **I. Barometro – valutazione (15 minuti)**

La prima attività consiste nel condividere le riflessioni attraverso un esercizio di valutazione formale che viene utilizzato per l'autovalutazione, ma che ora verrà utilizzato anche per valutare la formazione. Il formatore ha allineato 6 sedie nella sala plenaria. Spiega che rappresentano il barometro dell'apprendimento, con la prima sedia che segna la scala zero e l'ultima che segna il più forte



miglioramento dell'apprendimento. Legge uno per uno i risultati formali della formazione. I partecipanti hanno il compito di stimare quanto sono progrediti sulla scala da 0 a 5 in ogni punto. Se non hanno imparato nulla, si sposteranno sulla sedia "zero". Il formatore annuncia che non devono contendersi la sedia. Possono semplicemente stare in piedi accanto alle sedie.

## **II. Modulo di valutazione scritto (25 minuti)**

Il formatore ha preparato in anticipo un modulo di valutazione. Questo modulo è anonimo e i partecipanti hanno a disposizione 25 minuti per compilarlo. Il modulo di valutazione comprende le seguenti aree di valutazione:

- Programma del corso di formazione;
- Formatori e team;
- Aspetti logistici;
- Autovalutazione - obiettivi di apprendimento e sviluppo personale;
- Commenti e suggerimenti.

## **III. Valutazione verbale (20 minuti)**

L'attività di valutazione finale è costituita da un giro di interventi orali. Il formatore condivide le sue impressioni generali sulle giornate di lavoro e sui contributi e l'energia dei partecipanti. Poi invita tutti a condividere brevemente i propri pensieri sul programma e sull'esperienza complessiva del corso di formazione. Dopo la condivisione di tutti, i formatori e gli organizzatori chiudono ufficialmente il corso di formazione.

**Materiali necessari:** Scheda di valutazione (stampata o digitale, computer portatili, accesso a internet, penne).

### **Raccomandazioni per i futuri formatori che intendono replicare questa sessione:**

- Si raccomanda vivamente di utilizzare il modulo di valutazione online per questa sessione. Il formatore può fare in modo che tutti i partecipanti abbiano un dispositivo, ma nel caso in cui non sia possibile fornire a tutti un dispositivo, possono essere distribuite alcune copie stampate.

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.