

TOOLKIT

"Tutoraggio e supporto a giovani con disabilità
per la pianificazione e la gestione della carriera"



TITOLO:

Toolkit "Tutoraggio e supporto a giovani con disabilità per la pianificazione e la gestione della carriera".

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.

I partner del progetto sono:

- Outreach Hannover e.V., Germania
- DOMAS – formazione, consulenza e servizi alle imprese, Croazia
- Out of the Box International, Belgio
- Società per la riabilitazione professionale e l'occupazione delle persone con disabilità ITECCION, Serbia
- Centro per l'educazione non formale e l'apprendimento permanente (CNELL), Serbia
- LINK DMT SRL, Italia
- Associazione per il miglioramento delle moderne capacità abitative "Realizzazione", Croazia

CASA EDITRICE:

Outreach Hannover e.V., Germania

EDITORE: Berna Xhemajli

AUTORI:

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

TRADOTTO DALL'INGLESE: Ana Globocnik

DESIGN GRAFICO: Nikola Radovanović

Hannover, Germania
2023



Sommario

SINTESI DEL PROGETTO “Animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità”	1
INTRODUZIONE	4
Bisogni e Livello di Competenze dei Giovani con Disabilità per l'Educazione alla Gestione della Carriera	5
Apprendimento, alfabetizzazione e competenze di vita	6
Le Specificità dell'Organizzazione di Workshop Locali con Giovani con Disabilità.....	9
Modelli di sviluppo professionale per giovani con disabilità	10
Il ruolo e l'importanza dei diversi stakeholder nell'organizzazione di workshop per ragazzi con disabilità.....	11
Raccomandazioni per gli animatori socioeducativi che lavorano con giovani con disabilità sullo sviluppo delle loro carriere	12
Tutoraggio dei Beneficiari (Giovani e Giovani Adulti con Disabilità) come Follow-up dopo i Workshop, nel Processo di Definizione dei Loro Piani e Percorsi di Gestione della Carriera	14
WORKSHOPS	16
IKIGAI.....	16
RETE SOCIALE	19
EQUILIBRIO TRA LAVORO E RIPOSO.....	22
CAPACITÀ DI RISOLUZIONE DEI PROBLEMI.....	25
SVILUPPO DI UN PIANO DI CARRIERA A LUNGO E A BREVE TERMINE	28
OBIETTIVI SMART	31
COLLOQUIO DI SELEZIONE	34
IDENTITÀ DI CARRIERA.....	37
EFFETTI DELLA DISOCCUPAZIONE E DELL'OCCUPAZIONE.....	40
Bibliografia	43

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

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

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

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

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

¹<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 animatori socioeducativi per organizzare programmi di orientamento, pianificazione e sviluppo della carriera adeguati, in linea con i più recenti aggiornamenti e con un approccio multisetoriale.

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 animatori socioeducativi e migliorare la gestione delle conoscenze delle nostre organizzazioni per costruire le competenze degli educatori nella gestione delle carriere per i giovani con disabilità, attraverso LTTA, un curriculum innovativo e un utile toolkit con workshop per i beneficiari.
- Scambio di buone pratiche e ulteriore sviluppo di partenariati strategici di qualità tra partner di 5 Paesi europei con realtà diverse per quanto riguarda le possibilità e le realtà di gestione delle carriere.

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

Le attività del progetto sono:

- A1 – Gestione del progetto
- M1 – Incontro di avvio
- O1 Manuale “Esplorare l’animazione socioeducativa per la gestione della carriera con giovani con disabilità”
- M2 – Secondo incontro
- O2 - Curriculum “Potenziare gli animatori socioeducativi 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

Benvenuti nel toolkit "Tutoraggio e supporto a giovani con disabilità per la pianificazione e la gestione della carriera". Questo toolkit spiega i concetti e le tecniche fondamentali relative alla carriera utili per affrontare il tema della gestione dello stress tra i giovani. Può essere utile per gli animatori socioeducativi interessati ad ampliare il loro ventaglio di strumenti e a lavorare direttamente con i giovani.

Questo toolkit presenta vari argomenti relativi alla carriera come l'ikigai, il piano di carriera a lungo e a breve termine, la definizione di obiettivi SMART, le identità di carriera, gli effetti della (dis)occupazione, le reti sociali, le capacità di risoluzione dei problemi, l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e riposo e il colloquio di selezione. Gli argomenti descritti in questo toolkit possono essere utilizzati con i giovani che stanno già affrontando difficoltà nel trovare un lavoro o con i giovani che vogliono migliorare la loro occupabilità, come parte delle attività di prevenzione. Questo toolkit presenta una preziosa base di conoscenze sulla gestione della carriera per i giovani con disabilità.

Il toolkit è composto da due parti principali. La prima parte del toolkit si concentra sul fornire una visione dettagliata dei concetti relativi alla gestione della carriera. La seconda parte del toolkit consiste in nove workshop che possono essere utilizzati nell'animazione socioeducativa. La descrizione di ogni workshop fornisce una descrizione dettagliata delle attività e dei materiali di supporto per la sua attuazione. Sono stati messi in evidenza i materiali per ulteriori letture, dove gli animatori socioeducativi possono trovare ulteriori informazioni sui termini utilizzati nei workshop. Ogni workshop presenta raccomandazioni specifiche che sono molto importanti da considerare quando si sviluppano le attività previste. Le attività descritte si concentrano in particolare sull'aumento della propria occupabilità e delle competenze necessarie per gestire la propria carriera. I workshop trattano i temi dell'ikigai, del piano di carriera a lungo e breve termine, della definizione di obiettivi SMART, dell'identità di carriera, degli effetti della (dis)occupazione, delle reti sociali, della capacità di risolvere i problemi, dell'importanza dell'equilibrio tra lavoro e riposo e del colloquio di selezione.

Infine, speriamo che questo manuale serva da supporto per arricchire il lavoro delle organizzazioni giovanili e da catalizzatore per la condivisione delle conoscenze relative allo sviluppo della carriera. Ci auguriamo che vi aiuti a incoraggiare i giovani a guardare al quadro generale, a prendere l'iniziativa e a migliorare la loro occupabilità, nonché a incoraggiarli ad assumersi la responsabilità di gestire e creare la propria carriera.

Autori

Bisogni e Livello di Competenze dei Giovani con Disabilità per l'Educazione alla Gestione della Carriera

In molti paesi, il sistema di istruzione formale non fornisce ai giovani tutte le competenze, le conoscenze e gli strumenti necessari per la gestione della carriera. I giovani sono spesso lasciati a loro stessi quando si tratta di affrontare la loro vita professionale, anche se i sindacati studenteschi e altre attività simili possono fornire molti vantaggi ai giovani coinvolti. Gli animatori socioeducativi e l'animazione socioeducativa sono considerati un'altra risorsa e un fattore essenziale per fornire il sostegno necessario.

Mentre i giovani hanno diversi livelli di competenze che possono essere importanti per la gestione della carriera, il loro livello di conoscenza è spesso più basso. È necessaria una formazione nel campo della pianificazione e della gestione delle carriere, che potrebbe non trovare spazio nell'istruzione formale, ma piuttosto in corsi o formazioni supplementari. I giovani spesso possiedono alcune conoscenze teoriche su come costruire una carriera, ma non sono sicuri dei passi concreti e delle azioni che dovrebbero intraprendere. I grandi cambiamenti di vita associati al conseguimento di un'istruzione formale (o informale) spesso portano a ulteriore stress e paralisi delle scelte, motivo per cui i programmi di gestione della carriera possono essere utili a molti. Quando si tratta di giovani con disabilità, spesso non sono consapevoli delle tutele legali esistenti. È quindi molto importante istruirli su: (1) quali informazioni relative alla loro disabilità gli intervistatori sono autorizzati a chiedere durante il processo di selezione (ad esempio, come capire quali domande sono inappropriate o quali informazioni sono o non sono obbligati a rivelare), (2) i loro diritti sul posto di lavoro una volta assunti (ad esempio, il diritto a delle soluzioni ragionevoli e cosa comportano), (3) eventuali istituzioni o altre organizzazioni che difendono i diritti delle persone con disabilità e quando dovrebbero contattarle.

Questa conoscenza è essenziale per garantire che i giovani con disabilità siano adeguatamente accolti e non discriminati non solo durante il processo di assunzione, ma anche sul posto di lavoro stesso.

Le competenze che i giovani con disabilità possiedono al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro dipendono in larga misura da:

- La natura della loro disabilità – come influisce sulla loro vita quotidiana, comprese eventuali restrizioni al movimento e/o alla cognizione, gli adattamenti richiesti, i livelli di energia, ecc.;
- La loro istruzione – se hanno conseguito un'istruzione formale;
- Eventuali programmi di formazione o qualificazione aggiuntivi che potrebbero aver completato;
- I loro progetti per il futuro.

La maggior parte delle carriere richiede competenze specifiche del settore, ma ci sono molte competenze universali che sono utili in qualsiasi campo di lavoro e che possono essere sviluppate all'inizio del percorso di carriera. Le competenze che sono importanti per iniziare la propria carriera includono la gestione della carriera e le capacità di occupabilità, la risoluzione dei problemi e il lavoro di squadra. Quando si lavora sullo sviluppo di queste competenze, è importante adattare l'approccio e gli strumenti utilizzati a ogni singolo giovane con disabilità.

Le abilità comunicative sono indispensabili in tutti i campi del lavoro: anche se il lavoro in sé non richiede di comunicare con le persone, il networking e i colloqui di lavoro lo richiedono sicuramente. I giovani dovrebbero imparare a conoscere i diversi stili di comunicazione e a usarli durante i colloqui di selezione o in altre forme di comunicazione professionale come il networking.

Le competenze per l'occupabilità includono le competenze trasferibili che non sono legate a una professione specifica, ma sono desiderabili in molti campi. Quando escono dall'istruzione formale, molti giovani non possiedono ancora le conoscenze e le esperienze specifiche richieste per lavorare nel loro settore, ma la loro attitudine all'apprendimento e le competenze e le esperienze acquisite al di fuori dell'istruzione formale possono rivelarsi importanti risorse nella ricerca di un lavoro. Molti datori di lavoro ricercano capacità comunicative e interpersonali, capacità di risolvere problemi e pensiero critico, spirito di iniziativa e proattività, capacità di lavorare sotto pressione, flessibilità, collaborazione, leadership, adattabilità, resilienza, gestione del tempo, organizzazione e pianificazione, ecc. Le persone eccellono naturalmente in alcune di queste abilità e hanno più difficoltà con altre: è importante che i giovani ricevano una formazione su tutte queste abilità, in modo da scoprire in quali sono più portati, il che può aiutarli nella scelta di carriere e lavori adeguati. Anche i datori di lavoro sono spesso interessati ad assumere persone che, pur non avendo tutte le competenze o l'esperienza necessarie per un lavoro, hanno una mentalità positiva e sono disposte a imparare. I datori di lavoro sono spesso disposti a investire nella formazione e nell'istruzione di questi dipendenti per prepararli alle loro mansioni. In questo modo, essere aperti all'apprendimento e avere il giusto atteggiamento può rivelarsi molto vantaggioso quando si cerca un lavoro.

La gestione organizzativa comprende diverse competenze come la flessibilità, l'adattabilità, la gestione del tempo e la delega, il multitasking, la definizione delle priorità e la programmazione, la gestione dei progetti, il budgeting, l'organizzazione degli spazi e dei materiali, ecc. Queste competenze sono preziose perché creano ordine e struttura, snellendo e facilitando così le attività lavorative e il flusso di lavoro. Saranno importanti sia che si finisca per lavorare in team, da soli, freelance o come lavoratori autonomi. Le capacità di gestione organizzativa sono ulteriormente enfatizzate dal fatto che gran parte del lavoro in molti campi è basato su progetti, il che include scadenze rigorose, vincoli di budget, obiettivi specifici e molti collaboratori da coordinare. Tenendo presente che i giovani con disabilità dovranno spesso tenere conto della loro disabilità specifica nella pianificazione e nell'organizzazione del loro lavoro e delle eventuali limitazioni correlate, avere capacità organizzative è particolarmente importante.

Il lavoro di squadra è essenziale non solo quando si lavora in team, ma anche quando si lavora con i clienti a qualsiasi titolo. Un buon lavoro di squadra è importante praticamente in ogni settore e a ogni livello gerarchico. Si sviluppa principalmente attraverso l'esperienza, lavorando con altre persone. Questa esperienza può essere acquisita attraverso l'istruzione formale quando si collabora a progetti di gruppo, attraverso l'educazione informale, attraverso attività extrascolastiche come gli sport di squadra o attraverso altri hobby e attività. Le persone tendono ad attenersi a un particolare modo di operare all'interno di un gruppo, mantenendo uno o due ruoli che gli sono più congeniali. I giovani possono trarre beneficio dall'ampliamento dei ruoli in cui si sentono a proprio agio, in modo da potersi adattare alle esigenze dei diversi team di cui potrebbero far parte nel corso della loro carriera.

Apprendimento, alfabetizzazione e competenze di vita

Le competenze di base che i giovani devono sviluppare per avere successo nella loro carriera includono: abilità sociali, spirito di iniziativa, produttività, pensiero critico, comunicazione, flessibilità, leadership, collaborazione e alfabetizzazione informatica, mediatica e tecnologica. Stauffer (2022) le classifica in tre categorie principali²:

² Stauffer, B. (2022, 10 gennaio) Quali sono le competenze del 21° secolo? AES – Sistemi Educativi Applicati. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>

- **Capacità di apprendimento** – relative allo sviluppo dei processi mentali necessari per adattarsi e funzionare negli ambienti di lavoro moderni. Queste competenze includono:
 - Pensiero critico – trovare soluzioni ai problemi
 - Creatività – pensare fuori dagli schemi
 - Collaborazione – lavorare con gli altri
 - Comunicazione – parlare con gli altri
- **Competenze di alfabetizzazione** – concentrarsi sul discernimento di fatti, fonti e tecnologia alla base di essi, nonché sulla determinazione della veridicità e dell'affidabilità delle informazioni. Queste competenze includono:
 - Alfabetizzazione informatica – comprensione di fatti, cifre, statistiche e dati
 - Alfabetizzazione mediatica – comprendere i metodi e le modalità con cui le informazioni sono rese disponibili e/o pubblicate
 - Alfabetizzazione tecnologica – comprendere le macchine che rendono possibile l'era dell'informazione
- **Competenze di vita** – concentrarsi su elementi della vita quotidiana, nonché sulle qualità personali e professionali. Queste competenze includono:
 - Flessibilità – capacità di adattarsi a circostanze e contesti diversi
 - Leadership – motivare un team a raggiungere gli obiettivi
 - Spirito d'iniziativa – avviare progetti, strategie e piani senza che qualcuno dica cosa fare
 - Produttività – mantenere l'efficienza
 - Abilità sociali – incontro e networking

Nuove abilità vengono aggiunte all'elenco delle competenze del 21° secolo e alcune vengono rimosse con il cambiare dei tempi. Molte competenze sono anche specifiche della carriera o del settore. È importante che gli animatori socioeducativi creino spazi di apprendimento non formale per fornire ai giovani con disabilità le opportunità e le esperienze necessarie per sviluppare queste competenze.

Una strada promettente che i giovani con disabilità possono prendere in considerazione quando costruiscono la loro carriera è lo sviluppo delle loro competenze digitali. Il mercato dei lavori legati alla tecnologia in vari campi è in continua espansione e i datori di lavoro sono spesso alla ricerca di nuove assunzioni. Queste posizioni non sono solo legate alla programmazione, ai social media e al marketing – il mondo digitale offre nuove forme di lavoro in quasi tutti i campi, molti dei quali sono molto più facili da adattare alle varie disabilità e offrono modelli di lavoro a distanza o ibridi, oltre a richiedere spesso solo un dispositivo appropriato e una connessione Internet per poter lavorare. L'avanzamento di varie competenze digitali può offrire alle persone con disabilità un vantaggio rispetto ad altre potenziali assunzioni.

È inoltre importante considerare che nello sviluppo della carriera moderna esistono molte fasi cruciali che i giovani possono scegliere di percorrere, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le seguenti:

- Prendersi un anno sabbatico per fare volontariato o viaggiare, sviluppando varie competenze che possono essere preziose per scelte di carriera specifiche.
- Concentrarsi sulle passioni personali e su come trasformarle in una carriera, ritagliandosi il proprio posto nell'economia piuttosto che adattarsi alle carriere e alle opportunità disponibili.
- Rinunciare alla pianificazione e seguire il flusso quando si è interessati a un piano di carriera imprevedibile.
- Investire in una crescita continua cercando opportunità di apprendimento e sviluppo piuttosto che sentirsi dire di farlo da un determinato settore o azienda.

- Cambiare carriera per iniziare a costruire da zero in un nuovo contesto.

Sebbene vi siano molte competenze auspicabili nel contesto lavorativo, il presente toolkit si concentra sui seguenti argomenti: il concetto di ikigai e la sua incorporazione nella gestione della carriera, il piano di carriera a lungo e a breve termine, la definizione di obiettivi SMART, l'identità di carriera, gli effetti della (dis)occupazione, le reti sociali, la capacità di risolvere i problemi, l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e riposo e il colloquio di selezione. Questi argomenti sono considerati rilevanti per tutte le posizioni lavorative ed essenziali per la gestione della propria carriera.

Le Specificità dell'Organizzazione di Workshop Locali con Giovani con Disabilità

Condurre workshop con giovani con disabilità è di solito come condurli con persone normodotate. Gli animatori socioeducativi dovrebbero prendere nota dei seguenti aspetti e specificità quando organizzano workshop locali con giovani con disabilità:

- All'inizio di ogni workshop, ci si dovrebbe dedicare alla definizione delle regole del gruppo. I formatori devono chiedere se i partecipanti hanno regole da aggiungere.
- Incoraggiare la comunicazione tra pari - la libertà di condividere opinioni ed esperienze è importante per costruire un rapporto con e tra i partecipanti.
- Garantire che tutti abbiano voce - fare in modo che tutti i partecipanti abbiano le stesse opportunità di contribuire alle discussioni e alle attività del gruppo.
- L'inclusione è fondamentale. Il formatore deve assicurarsi che tutti i membri del gruppo siano adeguatamente accolti e che i materiali del workshop siano adattati per essere ugualmente accessibili a tutti i partecipanti. Si può anche prendere in considerazione la possibilità di chiedere istruzioni ai partecipanti per questa fase.
- Utilizzo di metodologie diverse - il formatore deve valutare il carattere dei partecipanti e utilizzare attività che li coinvolgano pienamente. I formatori devono essere consapevoli dell'umore, del grado di conoscenza dei partecipanti, ecc.
- Lasciare tempo per la riflessione e la condivisione - l'attenzione dovrebbe essere rivolta più al processo che all'obiettivo, per verificare la comprensione del materiale da parte dei partecipanti, collegarlo alla loro vita quotidiana, chiedere un feedback. È importante considerare la possibilità di fare una valutazione del workshop alla fine.
- Concedendo flessibilità, il formatore dovrebbe assecondare gli interessi dei partecipanti. Rinunciare a un'attività pianificata può essere più vantaggioso se dà spazio a discussioni, connessioni o apprendimenti significativi.

Oltre a questi aspetti, vanno considerati i seguenti accorgimenti:

- La sede è accessibile ai partecipanti con difficoltà motorie?
- La struttura è accessibile? È accessibile alle sedie a rotelle? È ben illuminato?
- È necessario fornire un interprete della lingua dei segni?
- Parlare chiaramente in modo che tutti capiscano.
- Utilizzare strumenti e materiali in diverse modalità – il formatore non dovrebbe basarsi esclusivamente su attività visive, audio o fisiche, poiché alcuni partecipanti potrebbero avere difficoltà con una determinata modalità.

Non è insolito comportarsi in modo inappropriato nei confronti delle persone con disabilità, sia per paura, ignoranza, atteggiamenti negativi o mancanza di comprensione. Un comportamento inappropriato può far sentire queste persone diverse dagli altri, o che sono temute, compatite, incomprese e così via. Il modo migliore per combattere questo fenomeno è trascorrere del tempo con le persone con disabilità e conoscerle meglio. Ci sono alcune note importanti sul comportamento corretto da tenere nei confronti delle persone con disabilità da considerare:

- Interagire direttamente con la persona con disabilità. Non trascurarle e non chiedere al loro custode quali sono i loro bisogni al posto loro. Se ci si avvale dei servizi di un interprete, rivolgere le domande alla persona per cui sta interpretando, piuttosto che all'interprete stesso.

- Trattare le persone con disabilità nel modo in cui vorresti essere trattato e con lo stesso rispetto con cui tratti le altre persone. Cerca di non temere i dispositivi di assistenza che potrebbero utilizzare.
- Chiedere invece di supporre. Sforzati di non dare per scontato ciò che una persona con disabilità vuole o di cui ha bisogno. Chiedi se hanno bisogno di aiuto o di una sistemazione e chiedi di cosa hanno bisogno. Chiedi indicazioni su come implementare al meglio queste soluzioni.
- Presentare le scelte. Non prendete decisioni per le persone con disabilità – lasciate che prendano le loro decisioni, offerte o suggerimenti. Ciò include attività di gruppo in cui persone con disabilità diverse potrebbero aver bisogno di sistemazioni diverse per partecipare all'attività insieme.
- Interagire e coinvolgere anche se ci si sente in imbarazzo. Cerca di tendere la mano e di essere onesto invece di ignorare le persone con disabilità. Se hai difficoltà a capirli, chiedi loro di ripetersi. Se non sei sicuro di come accoglierli al meglio, chiedi chiarimenti.
- Usare un linguaggio appropriato e rispettoso. Usa un linguaggio incentrato sulla persona ed elimina gli insulti.

Modelli di sviluppo professionale per giovani con disabilità

Al fine di promuovere le carriere dei giovani e prepararli al successo, è importante prima comprendere la teoria alla base di come le carriere si sviluppano e crescono. Pertanto, di seguito viene delineato un modello di carriera che può aiutare gli animatori socioeducativi e i formatori a concettualizzare meglio il loro lavoro, a comprendere le esigenze specifiche e i passaggi richiesti in ogni fase e a creare materiali didattici.

Il modello più adatto e che offre maggiori opportunità di carriera e di esplorazione è un modello ciclico. Magnusson (1992) ha proposto un modello ciclico delle fasi e delle dinamiche di carriera che descrive cinque processi ciclici di pianificazione efficace della carriera³:

- **Iniziazione** – pianificazione della carriera, determinazione della motivazione, autovalutazione;
- **Esplorazione** – colloqui, networking, affiancamento lavorativo, raccolta di esperienze lavorative rilevanti;
- **Processo decisionale** – affidarsi ai dati e/o all'intuizione;
- **Preparazione** – sviluppo delle competenze e delle risorse preliminari, elaborazione di un piano d'azione;
- **Implementazione** – mettere in atto il piano, sviluppando al contempo sistemi di supporto e sistemi di feedback e di riconoscimento.

Questo approccio ciclico all'apprendimento e allo sviluppo può essere facilmente applicato alla pianificazione della carriera e sembra essere al centro dei moderni modelli di carriera. L'apprendimento ciclico si compone di sette fasi che sono accompagnate da domande specifiche:

- **Scansione della realtà** – Cosa ho adesso? Di quali risorse dispongo? Cosa manca nella mia carriera?
- **Visione** – Perché voglio apportare modifiche? Quali valori sono importanti per me?
- **Obiettivo** – Cosa voglio creare o realizzare? Quali risultati desidero?
- **Finalità** – Quali passaggi devo compiere per raggiungere i miei obiettivi?

³ Magnusson, K. C. (1992). Cinque processi critici di orientamento professionale. In M. Van Norman (a cura di), National Consultation on Vocational Counselling Papers: 1992 (pp. 217-227). Toronto, IN: University of Toronto Press.

- **Piano** – Come raggiungerò questi passaggi? Quali azioni devo intraprendere e quando?
- **Azione** – Quale azione devo eseguire per prima?
- **Risultato** – Cosa ho ottenuto?

Il ciclo ricomincia quindi con un nuovo controllo della realtà. Questo modello mostra due possibili punti in cui le persone spesso rimangono bloccate quando cercano di progredire nella propria carriera: i cosiddetti “pensatori” rimangono bloccati tra la definizione di obiettivi, finalità e pianificazione, perdendo così le fasi della scansione della realtà, della definizione dei valori e della visione, dell'esecuzione di azioni e del raggiungimento dei risultati. L'altro gruppo, quello degli “esecutori”, rimane bloccato tra l'azione e i risultati e perde gran parte del processo creativo. Quando non si utilizza l'intero approccio ciclico, è facile rimanere nella stessa realtà e non proseguire nella propria carriera.

Il ruolo e l'importanza dei diversi stakeholder nell'organizzazione di workshop per ragazzi con disabilità

Sebbene esistano specificità per l'organizzazione di workshop per e con giovani con disabilità, è importante essere anche consapevoli dei principali stakeholder che possono sostenere l'organizzazione di tali workshop. Gli stakeholder chiave sono anche quelli che seguono da vicino e hanno un impatto sulla vita e sulle attività quotidiane di questo gruppo. Pertanto, gli stakeholder più rilevanti da coinvolgere e che hanno un ruolo essenziale sono:

- **Giovani con Disabilità:** i giovani sono il principale gruppo target dei workshop e le loro esigenze, preferenze e feedback sono cruciali per progettare il workshop in modo efficace.
- **Genitori/ Tutori:** Essi svolgono un ruolo fondamentale nel sostenere ed esprimere i bisogni/desideri, oltre a difendere i loro figli.
- **Insegnanti e Terapisti:** Possono offrire competenze in approcci educativi e terapeutici specificamente adattati ai bisogni e alle capacità dei giovani con disabilità.
- **Scuole/ Istituzioni Educative a livello locale o nazionale:** queste istituzioni molto spesso dispongono delle risorse, delle strutture e del personale necessari per supportare l'organizzazione dei workshop. Oltre a questo, queste istituzioni possono contribuire ad ampliare il numero di partecipanti e quindi aumentare le possibilità di identificare più persone che possono beneficiare di tali programmi.
- **Organizzazioni e iniziative locali che affrontano i bisogni delle persone con disabilità:** poiché lavorano costantemente con questo gruppo target e affrontano i loro bisogni attraverso attività sociali, queste organizzazioni possono fornire supporto, risorse e sostegno per i diritti e le esigenze dei giovani con disabilità.
- **Governo locale e istituzioni competenti:** Queste istituzioni possono offrire finanziamenti, supporto politico e risorse per la salute pubblica per garantire che i workshop siano accessibili e soddisfino gli standard normativi.
- **Professionisti Medici:** Medici, infermieri e altri operatori sanitari possono offrire consulenza medica e garantire che le esigenze sanitarie dei partecipanti siano soddisfatte.
- **Imprese locali:** molto spesso il sostegno finanziario è estremamente necessario anche per piccole iniziative e workshop. Le imprese locali possono essere contattate per questo aspetto.

Oltre a questo, l'Organizzazione MIND (n.d.), ha elencato diversi suggerimenti che aiutano a garantire il coinvolgimento degli stakeholder e una comunicazione efficace con loro. Questi suggerimenti sono:

- Scegliere incontri faccia a faccia o telefonici piuttosto che e-mail per aiutare a creare un rapporto.

- Organizzate riunioni nel vostro ufficio. Questo può aiutare a sfidare le idee sbagliate sui vostri servizi e sul vostro gruppo di clienti.
- Non siate riluttanti a visitare gli stakeholder per aiutarli a risparmiare tempo.
- Invitate i partecipanti o i volontari che si sentono a proprio agio nel condividere i loro percorsi personali a partecipare alle vostre riunioni e a portare la loro esperienza di vita reale nelle discussioni.
- Non abbiate paura di fare nomi e cognomi. Se chiedete a un interlocutore di mettere a disposizione una sede per le vostre attività e avete già ricevuto un'offerta di sede gratuita o sovvenzionata da un'altra organizzazione, menzionatela. In alternativa, se sapete che l'interlocutore ha già offerto questo tipo di supporto in passato, vale la pena di citarlo di nuovo⁴.

Raccomandazioni per gli animatori socioeducativi che lavorano con giovani con disabilità sullo sviluppo delle loro carriere

Costruire una carriera sostenibile si sta rivelando difficile per molti giovani nell'attuale clima sociale ed economico. A causa dell'aumento della specializzazione delle mansioni, le opportunità di lavoro stanno diventando sempre più limitate e molte persone non sono consapevoli delle diverse scelte di carriera che possono essere disponibili dopo un determinato percorso di istruzione. Il supporto all'orientamento professionale è carente in molti contesti di istruzione formale e il personale educativo spesso non è consapevole di come sta cambiando il mercato del lavoro o di quali competenze e conoscenze stiano acquisendo importanza. Inoltre, il personale educativo spesso non conosce le opportunità di apprendimento alternative che possono essere disponibili per i giovani al di fuori dell'istruzione formale. Altre sfide che possono complicare la costruzione di una carriera includono vari eventi della vita come malattie, difficoltà di apprendimento, creazione di una famiglia e simili. Nel momento in cui i giovani cercano l'aiuto di un professionista per lo sviluppo della carriera, o dopo l'animazione socioeducativa e l'educazione non formale, molti di loro stanno già lottando con la mancanza di motivazione e di speranza di costruire una carriera. L'animazione socioeducativa è quindi un importante trampolino di lancio verso un rilancio della motivazione e dovrebbe servire come un'opportunità per i giovani di acquisire informazioni su nuove opportunità, costruire o sviluppare eventuali competenze che potrebbero mancare, aggiornare le proprie competenze, costruire una rete di supporto, trovare un mentore, esplorare opportunità di volontariato e di lavoro, ecc. Queste attività dovrebbero integrare l'istruzione formale ed essere attuate in coordinamento con una rete di diversi stakeholder con l'obiettivo comune di sostenere la carriera dei giovani in generale.

I giovani con disabilità spesso affrontano ulteriori sfide nell'orientamento e nella costruzione della carriera a causa della mancanza di sostegno e orientamento specializzato, delle limitate opzioni di carriera, dei pregiudizi e delle discriminazioni. Inoltre, spesso lottano con una mancanza di consapevolezza di sé, uno scontro tra i loro bisogni e le loro capacità, un basso livello di coinvolgimento nella società che ostacola la loro capacità di sviluppare una rete di contatti professionali, nonché con opzioni limitate sul mercato del lavoro e una mancanza di sostegno sociale. Ciò dimostra che è importante prestare molta attenzione quando si considera la costruzione di una carriera per i giovani con disabilità. Questo tipo di lavoro può aprire nuove opportunità per i giovani con disabilità e consentire loro di vivere una vita più significativa e

⁴ Guida 4: Come posso identificare e coinvolgere i miei principali stakeholder. (n.d.). Nel MIND.ORG.UK. MIND.ORG.UK. https://www.mind.org.uk/media-a/4707/guide_04.pdf

appagante, dato che contribuire alla società in modo significativo è uno degli elementi più importanti per un'inclusione sociale e un'integrazione comunitaria di successo.

È importante iniziare presto con l'orientamento professionale quando si lavora con giovani con disabilità e fornire un supporto continuo durante tutta la loro carriera. Gli interventi precoci possono includere la scoperta di diverse opzioni di carriera e lo sviluppo delle competenze necessarie per entrare nei campi a cui sono interessati. Il sostegno è particolarmente importante durante i periodi di transizione, tra una fase educativa e l'altra o tra un lavoro e l'altro. È essenziale utilizzare un approccio centrato sulla persona, in cui il giovane con disabilità guida il processo decisionale. Affidare il processo decisionale ai giovani consente loro di imparare dai propri errori e dalle proprie mancanze, identificare i propri punti di forza e di debolezza e acquisire consapevolezza dei propri limiti e barriere e di come aggirarli o lavorare con essi. Quando lavorano nell'orientamento professionale con i giovani con disabilità, gli animatori socioeducativi dovrebbero prendere in considerazione i seguenti elementi:

- I giovani con disabilità dovrebbero essere informati dei loro diritti sul mercato del lavoro, comprese le misure per scoraggiare la discriminazione nel processo di selezione e le soluzioni di sistemazione disponibili.
- È importante sensibilizzare l'opinione pubblica sul fatto che i giovani possono essere vittime di pregiudizi e discriminazioni più avanti nella vita e offrire orientamenti su come superare tali situazioni.
- Esplorare le opportunità di volontariato e formazione che possono aiutare i giovani a sviluppare le loro competenze trasversali.
- Incoraggiare l'autoimpiego per i giovani con disabilità che hanno competenze uniche o che non sono in grado di perseguire altri mezzi di impiego.
- Essere orientati alla soluzione e pronti a confrontarsi con le limitazioni e le sfide che le persone con disabilità possono incontrare nell'affrontare il mercato del lavoro.
- Prendere il tempo per scoprire le opportunità di carriera per le persone con disabilità – ci sono molte opzioni da esplorare.

Quando si lavora per raggiungere un obiettivo, spesso è utile identificare il valore che ci spinge a raggiungerlo. A questo proposito è importante discutere le seguenti domande: Perché voglio trovare un lavoro? Quale valore apporta alla mia vita? Mi fa sentire produttivo o utile, mi conferma che valgo, il mio lavoro mi permette di migliorare la vita degli altri in modo significativo? Cosa mi spinge a perseguire la carriera che desidero? Gli animatori dovrebbero discutere con i giovani sul fatto che i valori possono indirizzarci non solo verso un settore che ci piace, ma anche verso un datore di lavoro specifico di cui condividiamo la visione. Quando vediamo la nostra carriera come un mezzo per vivere il tipo di vita che è significativo per noi, piuttosto che come qualcosa che paga le bollette, molta della pressione spesso associata alla gestione della carriera può essere alleviata.

Inoltre, un aspetto importante per orientarsi nella carriera personale è la definizione degli obiettivi di carriera. Essi possono servire ai giovani come bussola per orientarsi nella loro carriera ed è auspicabile incoraggiare i partecipanti a fissare i loro obiettivi di carriera nelle attività che si possono trovare in questo toolkit.

Tutti i metodi e le pratiche descritti in questo manuale possono e devono essere adattati ai gruppi specifici con cui si lavora. Il primo passo è conoscere il gruppo e il tipo di disabilità dei partecipanti/giovani. Per facilitare il lavoro futuro, gli animatori socioeducativi dovrebbero considerare quanto segue:

- Valutare le esigenze delle persone con cui si lavora – Verificare con le persone di cui si fa da tutor il tipo di adattamenti di cui hanno bisogno per adattarsi alla loro disabilità. Dovrebbero adattare

i metodi e le attività in base a ciò. Gli animatori socioeducativi devono stare attenti a non fare supposizioni e/o a non considerare le disabilità invisibili. Non devono presumere di saperne di più, ma piuttosto chiedere chiarimenti e suggerimenti. Devono lavorare con i giovani per trovare l'approccio migliore per apportare le modifiche necessarie al processo o agli strumenti che utilizzano.

- Avere una formazione adeguata che supporti il lavoro con i giovani con disabilità – Una volta appreso quali sono le disabilità del proprio gruppo target, è necessario fare ulteriori ricerche su di esse per capire meglio come queste disabilità possano influenzare il funzionamento dei giovani. È essenziale porre tutte le domande pertinenti e chiedere consigli o feedback ai colleghi.
- Adattare i materiali didattici – Assicurarsi che i giovani possano utilizzare in modo significativo qualsiasi materiale preparato: se è necessario adattare le dimensioni, i caratteri, il volume o le modalità del materiale, aggiungere sottotitoli o assumere un traduttore o un interprete.
- Garantire un ambiente di lavoro favorevole – Fare attenzione a minimizzare qualsiasi pregiudizio o stereotipo e cercare di essere accessibili. Gli animatori devono essere consapevoli del fatto che le persone con disabilità possono avere pregiudizi interiorizzati che possono impedirgli di svolgere diversi compiti. Devono cercare di incoraggiarli delicatamente a superare questi pregiudizi, fornendo molti rinforzi positivi. Dovrebbero essere aperti a feedback e domande e adattare la loro condotta di conseguenza.
- Essere empatici – Dimostrare che si sta facendo uno sforzo per capire i propri utenti. Ascoltare le loro preoccupazioni, i loro sentimenti e le loro opinioni e usarli per definire il proprio lavoro.

Tutoraggio dei Beneficiari (Giovani e Giovani Adulti con Disabilità) come Follow-up dopo i Workshop, nel Processo di Definizione dei Loro Piani e Percorsi di Gestione della Carriera

Al fine di facilitare l'implementazione di tutto ciò che i giovani imparano attraverso il programma di gestione della carriera e nei workshop associati, è importante fornire loro l'opportunità di dare seguito a eventuali domande, preoccupazioni o insicurezze che potrebbero avere. Spesso, le persone non sono in grado di assorbire tutte le informazioni che vengono loro presentate in una sola volta e potrebbero aver bisogno di ulteriore coaching per massimizzare i benefici. È essenziale che gli animatori socioeducativi e i formatori cerchino di offrire attività di follow-up come coaching, tutoraggio e anche di avere appuntamenti per i feedback, nonché una linea di comunicazione aperta con i beneficiari anche dopo la fine del programma.

Ciò può includere:

- Workshop di follow-up – per esaminare i progressi, consultarsi con i colleghi e riadattare gli obiettivi secondo necessità;
- Coaching individuale – per offrire feedback più approfonditi e consigli personalizzati;
- Occasionali "toccate e fuga" – brevi consultazioni via telefono o e-mail per rispondere a domande o dubbi specifici o per fornire ulteriori informazioni e risorse.

Se si stabiliscono obiettivi limitati nel tempo durante i workshop, è importante incoraggiare i partecipanti a riferire sui loro progressi come delineato nei piani d'azione che hanno sviluppato. Rendere obbligatorio il feedback sui loro progressi può servire come ulteriore incentivo per attenersi ai piani che hanno fatto. Affidare ai giovani la responsabilità di realizzare i propri obiettivi nel miglior modo possibile può aiutarli a imparare a fare affidamento su se stessi e ad acquisire maggiore fiducia nelle proprie capacità, conoscenze

e perseveranza. Gli animatori socioeducativi e i formatori dovrebbero ricordarsi di complimentarsi per i progressi compiuti e di offrire un feedback costruttivo.

Una parte cruciale del processo di tutoraggio è fornire ai giovani con disabilità risorse e materiali utili durante il processo, così come dopo la fine del programma di gestione della carriera. Garantire ai giovani con disabilità l'accesso a molte risorse diverse che possono essergli utili permette loro di promuovere il loro successo attraverso il lavoro e la ricerca indipendente, che a sua volta può rafforzare il loro senso di realizzazione e auto-sostenibilità.

WORKSHOPS

IKIGAI

Titolo del Workshop: Ikigai

Durata: 90 minuti

Contesto:

Questo workshop presenta il concetto di ikigai. Ikigai implica il senso di avere uno scopo e corrisponde in parte all'idea occidentale del "lavoro dei sogni". D'altra parte, il concetto di ikigai è un termine più ampio e include una vita significativa e un modo di vita consapevole e semplice. In questo workshop ai partecipanti viene offerta l'opportunità di conoscere il concetto e, attraverso le metodologie progettate, di provare a trovare le proprie attività di ikigai. Riflettere sul proprio ikigai può aiutarli a esplorare i loro interessi e incoraggiarli a pensare a una visione a lungo termine della loro carriera. Questo workshop include il disegno di una propria mappa ikigai e l'esplorazione dei punti di forza e di debolezza di uno specifico interesse professionale.

Finalità del workshop:

Conoscere il concetto di Ikigai e promuovere l'uso di questo modello per orientarsi nei piani di carriera a lungo termine.

Obiettivi:

- Esplorare e riflettere sui propri interessi professionali;
- Conoscere il concetto di Ikigai;
- Comprendere la connessione del concetto di Ikigai con lo sviluppo della carriera;
- Favorire le capacità analitiche e comunicative dei partecipanti.

Competenze affrontate:

- Competenza personale;
- Competenza analitica;
- Comunicazione;
- Competenza alfabetica;
- Cooperazione e inclusione;
- Competenze sociali e civiche.

Metodologia e metodi:

- Evocazione - Lavoro dei sogni
- Lavorare in coppia;
- Input teorici;
- Lavori di gruppo;
- Autoriflessione.

Flusso del workshop:

I. Evocazione: "Lavoro dei sogni" (10 minuti)

All'inizio del workshop, il formatore guida i partecipanti attraverso un breve esercizio di visione. I partecipanti sono seduti in un grande cerchio e sono invitati a chiudere gli occhi. Il formatore li invita a pensare al lavoro dei loro sogni. Può usare domande come: "Cosa faresti se avessi una bacchetta magica? Com'è la tua area di lavoro? In questa fantasia, lavoreresti da solo o con altri?" Il formatore può aggiungere ulteriori istruzioni o domande per aiutare i partecipanti a immaginare il lavoro dei loro sogni in modo più dettagliato. Dopo qualche minuto, il formatore chiede ai partecipanti di aprire gli occhi. Quindi, i partecipanti vengono divisi in coppie e vengono invitati a condividere le idee sul lavoro dei loro sogni con la persona accanto a loro.

II. Alla scoperta del "concetto Ikigai" (50 minuti)

Dopo la condivisione in coppia, l'istruttore spiega il concetto di ikigai utilizzando una lavagna a fogli mobili. Il formatore disegna quattro cerchi sovrapposti sulla lavagna a fogli mobili e scrive una domanda in ogni cerchio. Le domande elencate nei cerchi sono: "(1) Che cosa ami? (2) In cosa sei bravo? (3) Per cosa puoi essere pagato? (4) Di che cosa ha bisogno il mondo?" L'istruttore spiega che l'ikigai può essere trovato nella sovrapposizione di tutti questi cerchi. In questa teoria, l'ikigai presenta una ragione d'essere e fornisce un senso di scopo. Si prevede che questa parte teorica abbia una durata di circa 10 minuti.

Dopo la parte teorica, i partecipanti vengono divisi in quattro gruppi, e ogni gruppo si riunisce in uno dei quattro diversi angoli della stanza. Ogni gruppo lavora su una di queste quattro domande. In ogni gruppo, ai partecipanti viene consegnata una lavagna a fogli mobili con una delle quattro domande come titolo. Sotto il titolo della lavagna a fogli mobili, sono elencate ulteriori domande per riflettere sulla domanda principale. Questi dovrebbero guidare i partecipanti nella loro riflessione. Ogni partecipante del gruppo deve scrivere le proprie risposte alla domanda su un foglio di carta personale/individuale. Esempi di domande aggiuntive possono essere:

- Quale attività ti fa sentire più energico? In quale attività ti senti come se il tempo non avesse importanza, o addirittura ti sei dimenticato di mangiare o bere?
- In quali attività eccelli quasi senza sforzo? Quali persone ti hanno fatto i complimenti per averle fatte o aiutate?
- Queste attività potrebbero fornirti un reddito a lungo termine? Quale standard economico vorreste raggiungere?
- Queste attività contribuiscono alla comunità? Queste attività risolvono i problemi della comunità?

Dopo aver riflettuto su una categoria di domande, i gruppi vengono invitati a spostarsi e scambiarsi di posto. Si prevede che il lavoro su una categoria di domande richieda circa 10 minuti. I gruppi possono muoversi in senso orario e ogni gruppo dovrebbe lavorare su tutte e quattro le categorie di domande. Le domande possono essere discusse in piccoli gruppi, ma i partecipanti dovrebbero scrivere le loro risposte individuali a queste domande sui loro documenti.

III. Riflessione: "Mappa Ikigai" (30 minuti)

Dopo aver lavorato in piccoli gruppi, i partecipanti vengono fatti sedere in un grande cerchio. Viene chiesto loro di disegnare quattro cerchi sovrapposti nei loro appunti per disegnare la propria mappa ikigai. Nella prima fase, possono riempire ogni cerchio con attività diverse. Nella seconda fase, possono cercare di trovare un'attività che sia elencata in tutti e quattro i cerchi o di trovare l'idea di un'attività simile. Negli ultimi 15 minuti di questa attività, i partecipanti possono riflettere a coppie sulla loro mappa ikigai. Per la

riflessione possono utilizzare le seguenti domande: “Quali cerchi hanno il maggior numero di attività elencate? Quali cerchi sono quasi vuoti? Quale cerchio manca per trovare l'ikigai?”.

Materiali necessari:

Fogli A4 e A3, penne, matite, pennarelli, lavagna a fogli mobili e fogli per lavagna a fogli mobili, laptop, proiettore, altoparlante.

Documenti di riferimento e approfondimenti:

- Spiegazione generale dell'ikigai: https://books.google.hr/books?hl=hr&lr=&id=Q-tTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=ikigai+book&ots=mujsi7CN3h&sig=lzoLsms3K0o-bkM2sjQoTgGknfQ&redir_esc=y#v=onepage&q=ikigai%20book&f=false

Raccomandazioni per i futuri animatori socioeducativi che moltiplicano questo workshop:

- Le lavagne a fogli mobili per la seconda attività in piccoli gruppi devono essere preparate prima del workshop per non interferire con i tempi e il lavoro di gruppo.

RETE SOCIALE

Titolo del workshop: Rete sociale

Durata: 110 minuti

Contesto:

Questo workshop si concentra sulla spiegazione degli strati della rete sociale e sull'importanza e il potere della rete sociale nello sviluppo della carriera. Viene presentato il modello delle connessioni/legami forti e deboli. I partecipanti sono incoraggiati a riflettere sulle connessioni deboli nella loro vita, poiché sono importanti per lo sviluppo professionale, l'occupabilità e la mobilità. È dimostrato che le persone con più legami deboli nella loro rete sociale hanno anche prestazioni lavorative e successo professionale più elevati. Inoltre, in questo workshop, i partecipanti vengono a conoscenza di linee guida su come utilizzare al meglio le connessioni in ogni livello della rete sociale, al fine di aumentare la propria occupabilità.

Finalità del workshop:

Comprendere l'importanza della rete sociale nello sviluppo della carriera e discutere i modi per rafforzare le connessioni esistenti per i propri benefici di carriera.

Obiettivi:

- Comprendere il ruolo delle connessioni sociali nello sviluppo della carriera;
- Riflettere sulle connessioni esistenti per i benefici di carriera;
- Conoscere le connessioni deboli e forti che circondano gli individui;
- Promuovere l'uso delle connessioni sociali per le attività professionali;
- Discutere su potenziali idee per rafforzare e mantenere le connessioni esistenti per future attività professionali;
- Promuovere il pensiero analitico e critico attraverso la discussione e le attività interattive.

Competenze affrontate:

- Capacità analitiche;
- Pensiero critico e creativo;
- Competenza personale;
- Competenza in materia di cittadinanza;
- Competenza imprenditoriale;
- Cooperazione e inclusione;
- Competenze sociali e civiche.

Metodologia e metodi:

- Evocazione – Un aiutante;
- Riflessione;
- Brainstorming;
- Lavoro in piccoli gruppi;
- Lavoro in coppia.

Flusso del workshop:

I. Evocazione: "Un aiutante" (10 minuti)

All'inizio del workshop, i partecipanti sono seduti in un grande cerchio. Il formatore chiede ai partecipanti di pensare a una persona che li ha aiutati nel loro sviluppo professionale fino a quel momento. Può essere un insegnante, un mentore, un conoscente e simili. Il formatore fornisce ulteriori domande per aiutare i partecipanti a immaginare quella persona in modo più dettagliato. Le domande possono essere: "In che modo quella persona ti ha aiutato? Quali comportamenti positivi ha mostrato? Quali virtù positive aveva?" La domanda che dovrebbe essere inclusa in queste istruzioni è: "Come hai incontrato quella persona?" I partecipanti sono quindi incoraggiati a condividere le loro impressioni in coppia, con la persona alla loro sinistra.

II. Riflessione e brainstorming: "Rete sociale" (15 minuti)

Dopo aver condiviso in coppia, l'istruttore disegna due colonne sulla lavagna a fogli mobili. Chiede ai partecipanti di elencare le persone con cui potrebbero lavorare. Ci si aspetta che i partecipanti abbiano varie idee come un mio amico, un professore, una sorella o un fratello, una persona famosa, una persona di successo in una certa professione e così via. Il formatore dovrebbe separare queste idee in due colonne, ma condividere che le colonne si riferiscono a connessioni deboli e forti solo dopo che i partecipanti hanno condiviso tutte le idee. Il formatore spiega poi che le connessioni forti sono quelle che presentano i membri della nostra famiglia (come padre, madre, sorella, zia e così via) e che l'altra colonna si riferisce alle connessioni deboli (amico, professore, conoscente e simili). Viene poi spiegato che le connessioni deboli sono quelle che sono davvero importanti per costruire una rete sociale. Le persone che hanno più connessioni deboli nella loro vita, hanno anche più possibilità di successo professionale e mobilità. Questa parte dura circa 10-15 minuti.

III. Lavoro in piccoli gruppi: "Rete sociale" (60 minuti)

Dopo il brainstorming e la sessione di riflessione, i partecipanti vengono divisi in quattro gruppi. Ogni gruppo rappresenta un tipo di connessione sociale – conoscenti, colleghi, sostenitori e alleati. Il formatore spiega brevemente le seguenti differenze tra queste categorie: "I conoscenti sono persone che conoscono il nostro nome, ma con cui non abbiamo mai stabilito legami più profondi. I colleghi sono persone che incontriamo frequentemente e con cui a volte chiacchieriamo. I sostenitori sono persone con cui condividiamo informazioni importanti, quando conosciamo i valori e i punti di forza del loro lavoro e loro conoscono i nostri. Infine, gli alleati sono persone che si fidano l'una dell'altra, credono che riuscirete a raggiungere i vostri obiettivi, conoscono i vostri piani e sono disposti ad aiutarvi a realizzarli. Questi sono gli strati della rete sociale professionale". Ai partecipanti viene poi chiesto di elencare i nomi delle proprie connessioni deboli. Possono elencare da 5 a 15 nomi di conoscenze reali nella loro vita. Questa parte dovrebbe durare 15 minuti.

Dopodiché, viene chiesto loro di discutere le potenziali idee su come aumentare il numero di connessioni deboli nella loro vita. Possono scrivere le loro idee su carta o lavagna a fogli mobili in piccoli gruppi. Dopo il brainstorming in gruppo, viene chiesto loro di condividere brevemente le loro idee con gli altri gruppi. Questa parte dura circa 30 minuti.

IV. Lavoro in coppia: "Aumentare la rete sociale" (25 minuti)

Il formatore spiega come si possono rafforzare le connessioni che già esistono nella propria vita. Ad esempio, se si vuole avere più sostenitori, si dovrebbe impegnarsi in conversazioni più significative e condividere le proprie idee e chiedere consigli. D'altra parte, se si vogliono avere più alleati, si dovrebbe cercare di stabilire un contatto più frequente e mostrare le proprie competenze, offrire supporto e chiederlo. Dopodiché, ai partecipanti viene chiesto di scegliere una persona dalla loro lista e di inventare

un'azione che potrebbero fare per rafforzare quella relazione. Sono incoraggiati a intraprendere questa azione nella vita reale, il prima possibile. Viene chiesto ai partecipanti di lavorare in coppia e, quando hanno l'idea, devono spiegare all'altro perché vogliono rafforzare quella relazione e perché l'azione è una buona idea e un'azione efficace. Possono ricevere un feedback su quell'azione dal proprio compagno e poi scambiarsi i ruoli.

Materiali necessari:

Fogli, penne, lavagna a fogli mobili e fogli per lavagna a fogli mobili.

Documenti di riferimento e approfondimenti:

- Capitale sociale: http://www.social-capital.net/docs/lm_social_capital.pdf

Raccomandazioni per i futuri animatori socioeducativi che moltiplicano questo workshop:

- Se i partecipanti hanno difficoltà a pensare alle persone con cui potrebbero collaborare, il formatore può offrire alcune idee per facilitare l'inizio del processo di brainstorming.

EQUILIBRIO TRA LAVORO E RIPOSO

Titolo del workshop: Equilibrio tra lavoro e riposo

Durata: 90 minuti

Contesto:

I contenuti di questo workshop includono il riconoscimento dell'importanza di un riposo di qualità. Un tempo di riposo di qualità può ridurre lo stress e rafforzare il sistema immunitario. D'altra parte, ci sono vari ostacoli personali e sociali che impediscono di includere il riposo di qualità nel programma personale. Alcune persone tendono a considerare le attività comode e il riposo come una perdita di tempo o pensano di essere considerate pigre e improduttive se si prendono del tempo per riposare tra le varie attività. In questo workshop, i partecipanti sono incoraggiati a riflettere sul proprio equilibrio tra lavoro e riposo e a pensare alle proprie attività di riposo e comfort. Le attività di questo workshop sono pensate per incoraggiarli a riflettere e a capire l'importanza di includere le attività ricreative nei loro piani e programmi, insieme agli obblighi.

Finalità del workshop:

Utilizzare metodologie di riflessione e discussione per comprendere l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e riposo, nonché riflettere sulla propria routine quotidiana.

Obiettivi:

- Riflettere su come sono organizzate le proprie attività e i propri obblighi quotidiani;
- Introdurre il concetto di equilibrio tra lavoro e riposo per un efficace funzionamento nella vita;
- Dare spazio alla condivisione di attività non obbligatorie che possano aiutare la salute mentale e bilanciare il lavoro e il riposo;
- Riflettere sugli ostacoli nel conciliare lavoro e riposo nella vita di tutti i giorni.

Competenze affrontate:

- Capacità analitiche;
- Pensiero critico e creativo;
- Competenza personale;
- Competenza in materia di cittadinanza;
- Competenza imprenditoriale;
- Cooperazione e inclusione;
- Competenze sociali e civiche.

Metodologia e metodi:

- Energizzante;
- Autoriflessione;
- Lavorare in coppia;
- Input;
- Discussione di gruppo.

Flusso del workshop:

I. Energizzante: “Recita” (10 minuti)

Il formatore introduce l'argomento del workshop e prosegue con un breve energizzante. Ai partecipanti viene chiesto di comportarsi come se fossero stanchi. Possono muoversi nella stanza, fare espressioni facciali e usare vari gesti. Dopo essersi comportati come una persona stanca, viene chiesto loro di comportarsi come se si sentissero bene, poi come se si sentissero estremamente energici e infine come se si sentissero estremamente stanchi. Il formatore può cambiare l'ordine di questi stati e utilizzare tutte le iterazioni che preferisce.

II. La mia lista di attività quotidiane (40 minuti)

Dopo l'energizzante, i partecipanti si riuniscono in un grande cerchio. Il formatore dà loro istruzioni per scrivere un elenco di attività quotidiane. L'elenco delle attività può includere tutti i tipi di compiti - attività che svolgono da soli o in compagnia, piccoli compiti o compiti che richiedono più tempo ed energia, attività divertenti e obblighi e così via. Dopo una breve riflessione, i partecipanti sono invitati a suddividere queste attività in due colonne. Una colonna è destinata agli obblighi e l'altra alle altre attività e al riposo. Possono disegnare due colonne sul loro foglio e suddividere il loro elenco in categorie. L'intera fase di riflessione e categorizzazione dura circa 15-20 minuti.

Dopo la categorizzazione, i partecipanti sono invitati a lavorare a coppie e a discutere le loro categorie e le attività che svolgono durante la loro giornata e la loro routine. I partecipanti hanno a disposizione 15 minuti per la discussione. Il formatore deve dare ai partecipanti il tempo necessario per scambiarsi le opinioni e, dopo il lavoro a coppie, chiedere ad alcuni volontari di condividere le loro impressioni.

III. Input e riflessione: “Equilibrio lavoro-riposo” (20 minuti)

Dopo la condivisione, il formatore spiega brevemente l'importanza del riposo nella vita quotidiana. Può affermare che il riposo è alla base di un lavoro di qualità. Il formatore spiega che quando si riposa correttamente, si può lavorare bene. Questo viene presentato utilizzando la metafora della batteria. Il formatore disegna il simbolo della batteria sulla lavagna a fogli mobili e dice che la batteria si scarica sempre di più quando ci si impegna in vari obblighi. Con il passare del tempo, la batteria può diventare quasi scarica. Possiamo ricaricarla svolgendo alcune attività confortevoli e riposando. Queste attività possono essere la lettura, la riflessione e la meditazione, il trascorrere del tempo con i propri cari, il massaggio del cuoio capelluto, la noia positiva e così via. Il formatore spiega che l'esecuzione di obblighi domestici come le pulizie non è una forma di tempo per me di qualità. La batteria dovrebbe essere ricaricata ogni giorno con almeno un'attività di conforto.

Si chiede quindi ai partecipanti di ampliare l'elenco delle attività di conforto/ricreative e di pensare alle attività che piacciono loro. Dopo aver ampliato l'elenco, i partecipanti sono invitati a pensare a come includere queste attività nella loro vita quotidiana. Sono incoraggiati a pianificare quale attività potrebbero fare per prima, quando potrebbero farla e di cosa hanno bisogno.

IV. Discussione di gruppo: “Ostacoli” (20 minuti)

Dopo la pianificazione individuale, il formatore inizia una discussione di gruppo. Utilizza le seguenti domande:

- Cosa rende più difficile per noi prenderci del tempo di qualità per noi stessi?
- Come vengono considerati dalla società il riposo e il tempo per rilassarsi?
- Quali sono i tuoi ostacoli personali per includere le attività di comfort nella tua routine?
- C'è qualcosa che si può fare al riguardo?
- E se non includessimo attività di comfort nella nostra vita quotidiana?

Materiali necessari:

Fogli, penne, lavagna a fogli mobili e fogli per lavagna a fogli mobili.

Documenti di riferimento e approfondimenti:

- L'importanza del riposo: <https://www.flow.is/post/importance-of-resting>

Raccomandazioni per i futuri animatori socioeducativi che moltiplicano questo workshop:

- È possibile che alcuni partecipanti abbiano difficoltà a rendersi conto dell'importanza di un riposo di qualità o addirittura considerino gli obblighi domestici come un tempo libero. Si consiglia di ascoltare prima le loro ragioni e chiedere al gruppo se ci sono opinioni diverse, invece di un confronto diretto immediato. È utile che il formatore, alla fine della discussione, incoraggi i partecipanti a pensare a diverse forme di riposo di qualità e ad argomentare la sua importanza.

CAPACITÀ DI RISOLUZIONE DEI PROBLEMI

Titolo del workshop: Capacità di risoluzione dei problemi

Durata: 110 minuti

Contesto:

Incontrare problemi fa parte della vita quotidiana. Mentre alcuni problemi sono facili da risolvere, altri possono portare difficoltà ed emozioni spiacevoli. Esistono molte tecniche di risoluzione dei problemi che possono essere utilizzate in queste situazioni. Questo workshop si concentra sulla discussione delle tecniche di risoluzione dei problemi e fornisce ai partecipanti input su due tecniche di risoluzione dei problemi: il modello dei 5 passi e i 5 Perché. I partecipanti potranno lavorare su problemi di carriera personali o su sfide di crescita professionale personale utilizzando queste tecniche di risoluzione dei problemi. Il workshop si conclude con una discussione di gruppo incentrata sulle esperienze di utilizzo delle tecniche di risoluzione dei problemi, al fine di incoraggiarne l'uso nella vita quotidiana e in altre sfide professionali.

Finalità del workshop:

Creare uno spazio per migliorare le capacità di pensiero analitico e critico, nonché per apprendere nuove tecniche di risoluzione dei problemi per scopi personali e professionali.

Obiettivi:

- Riflettere sulle proprie tecniche di risoluzione dei problemi e sulla loro efficacia;
- Conoscere modelli efficaci di risoluzione dei problemi;
- Sostenere lo sviluppo delle capacità di pensiero critico;
- Promuovere il lavoro di squadra e la comunicazione per la risoluzione dei problemi nella gestione delle carriere.

Competenze affrontate:

- Comunicazione;
- Capacità analitiche;
- Pensiero critico e creativo;
- Competenza personale;
- Competenza imprenditoriale;
- Cooperazione e inclusione;
- Competenze sociali e civiche.

Metodologia e metodi:

- Discussione di gruppo;
- Input teorici;
- Lavoro in piccoli gruppi.

Flusso del workshop:

I. Introduzione all'argomento: "Come posso risolvere i miei problemi?" (20 minuti)

All'inizio del workshop i partecipanti vengono divisi in quattro piccoli gruppi, 5-6 partecipanti per gruppo. I partecipanti sono invitati a discutere e condividere le loro esperienze con le tecniche di risoluzione dei problemi. Il formatore può elencare le domande da discutere sulla lavagna a fogli mobili o utilizzare un documento con domande per ogni gruppo. Le domande per la discussione possono essere:

- Come lavori di solito per risolvere i problemi?
- Utilizzi tecniche specifiche di risoluzione dei problemi? Quali?
- Trovi efficaci le tecniche di risoluzione dei problemi? Perché?
- Cosa funziona meglio per te quando si tratta di risolvere i problemi?

II. Input teorico e lavoro di gruppo: "Risolvi il tuo problema" (60 minuti)

Dopo la discussione di gruppo, i partecipanti sono invitati a riunirsi in un grande cerchio e il formatore chiede ad alcuni di loro di condividere i risultati della loro discussione di gruppo. Poi, il formatore chiede loro di scegliere uno dei problemi che hanno menzionato durante la discussione o altri, e di utilizzarlo come caso su cui lavorare durante il workshop. Dovrebbero scegliere un problema su cui hanno un certo controllo, qualcosa che dipende da loro.

Dopo questo processo, il formatore utilizza questa fase per alcuni input sulle strategie per la risoluzione dei problemi. Li presenta con il modello in 5 passi che consiste in quanto segue:

1. Idea (elencare l'idea che si ha in mente)
2. Seguirla (elencare le ragioni per cui potrebbe funzionare, quali implicazioni avrebbe)
3. Analizzare i rischi (elencare gli argomenti contrari, cercare di vedere i rischi)
4. Affinare (pensare se si possono evitare i contro/utilizzare gli elementi positivi dell'idea)
5. Ascoltare il proprio intuito (come ti sentiresti se questa idea funzionasse, come ti senti ora)

Questo processo può essere ripetuto per ogni idea.

Ai partecipanti viene anche presentata la tecnica dei "5 Perché". Viene spiegato loro che nei casi in cui hanno ancora difficoltà a scegliere una soluzione dopo il modello in 5 passi, possono chiedersi perché vorrebbero risolvere il loro problema. L'idea è che si chiedano "perché" cinque volte di seguito e forniscano la loro risposta dopo ogni domanda. Ad esempio: **perché** vuoi trovare un lavoro? Per guadagnare soldi. **Perché** vuoi guadagnare? Per avere successo. **Perché** vuoi avere successo? Avere delle possibilità. **Perché** vuoi avere delle possibilità? Per diventare indipendente. **Perché** vuoi diventare indipendente? Per avere la mia libertà.

Si prevede che la parte teorica durerà fino a 20 minuti e il lavoro pratico sul problema altri 25 minuti.

Dopo l'input, i partecipanti sono invitati a unirsi ancora una volta ai loro gruppi e hanno il tempo di lavorare sul problema scelto utilizzando queste tecniche. L'istruttore cammina per la stanza e fornisce a ogni partecipante ulteriori linee guida. Nel caso in cui i partecipanti incontrino difficoltà o abbiano finito molto presto, possono condividere le impressioni in coppia in attesa che gli altri finiscano.

III. Discussione di gruppo (30 minuti)

Dopo la risoluzione individuale dei problemi, i partecipanti si riuniscono di nuovo in un grande cerchio. Il formatore inizia la discussione di gruppo utilizzando le seguenti domande:

- Cosa abbiamo fatto in questo workshop?
- Com'è stato per te lavorare per risolvere il tuo problema?
- Quali passaggi hai trovato più utili?
- Alcuni passaggi sono stati difficili per te?
- Cosa ne pensi di questa tecnica?
- In quali altre situazioni della tua vita puoi usarla?
- Come può essere utilizzata questa tecnica nella gestione della carriera?

Materiali necessari:

Fogli, penne, lavagna a fogli mobili e fogli per lavagna a fogli mobili.

Documenti di riferimento e approfondimenti:

- Informazioni fondamentali sulla risoluzione dei problemi: <https://asq.org/quality-resources/problem-solving>

Raccomandazioni per i futuri animatori socioeducativi che moltiplicano questo workshop:

- Nella seconda attività, si consiglia di indicare ai partecipanti di scegliere un problema che trovano medio o facile da risolvere, poiché non è consigliabile iniziare con il problema più difficile per l'apprendimento della nuova tecnica.

SVILUPPO DI UN PIANO DI CARRIERA A LUNGO E A BREVE TERMINE

Titolo del workshop: Sviluppo di un piano di carriera a lungo termine e a breve termine

Durata: 90 minuti

Contesto:

Molti giovani si ritrovano a riflettere sulla loro carriera, ma solo alcuni di loro fanno un piano di carriera. È noto che avere un piano di carriera è legato alla soddisfazione della vita e al rispetto di sé. Un piano di carriera può servire come bussola per orientarsi nelle aspirazioni personali. Inoltre, può far luce sulle attività necessarie per raggiungere gli obiettivi di carriera. In questo workshop, i partecipanti hanno l'opportunità di riflettere sulle proprie aspirazioni di carriera, di trasformarle in un piano e di fare il primo passo per raggiungerle. Le attività di questo workshop incoraggiano inoltre i partecipanti ad ascoltare le opinioni altrui e a guardare il proprio piano da un'altra prospettiva.

Finalità del workshop:

Evidenziare l'importanza della pianificazione della carriera e creare uno spazio per la riflessione e la creazione di obiettivi di carriera (a breve e lungo termine).

Obiettivi:

- Sensibilizzare sull'importanza di un piano di carriera;
- Creare spazio per lo sviluppo di obiettivi di carriera (a breve e lungo termine);
- Creare uno spazio per la condivisione e la discussione sui piani di carriera e sul raggiungimento degli obiettivi.

Competenze affrontate:

- Competenza personale;
- Competenza alfabetica;
- Competenza in materia di cittadinanza;
- Competenza imprenditoriale;
- Cooperazione e inclusione;

Metodologia e metodi:

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

Flusso del workshop:

I. Introduzione all'argomento e discussione a coppie: "Dove sono adesso?" (30 minuti)

All'inizio del workshop il formatore annuncia l'argomento del workshop e il focus della giornata. I partecipanti sono seduti in un grande cerchio e il formatore spiega brevemente l'importanza di fare un piano di carriera. Lo sviluppo di un piano di carriera è legato a una maggiore soddisfazione della vita e al rispetto di sé. Può servirci come una bussola per navigare nella nostra vita professionale.

Successivamente, i partecipanti vengono istruiti a lavorare in coppia e a condividere la loro situazione attuale per quanto riguarda la pianificazione della carriera e gli obiettivi attuali. Possono condividere l'istruzione che hanno, a che punto sono i loro studi/lavori e cosa sta succedendo ora con la loro carriera. I partecipanti impiegano circa 20 minuti per condividere e discutere.

II. Lavoro individuale: "Pianificazione della carriera" (40 minuti)

Dopo il lavoro in coppia, i partecipanti vengono invitati a lavorare individualmente. Il formatore dà loro istruzioni per cercare di visualizzare dove vogliono essere in termini di carriera. Il formatore può aggiungere ulteriori domande per aiutarli a immaginare vari dettagli. Le domande possono includere: "Com'è la tua giornata lavorativa?", "Da chi sei circondato?", "In quali luoghi lavori?", "Quali sono i tuoi principali contributi?". Ai partecipanti vengono concessi alcuni minuti di silenzio per sviluppare la loro visualizzazione. Questa parte può durare circa fino a 10 minuti.

Nella fase successiva, il formatore fornisce ulteriori istruzioni e compiti. Ai partecipanti viene chiesto di pensare a come ottenere la loro visualizzazione fin dal primo passo. Più specificamente, devono pensare a come arrivarci, cosa dovrebbero realizzare, quali fattori devono tenere a mente (fattori personali e professionali). Il formatore può scrivere la domanda principale sulla lavagna a fogli mobili: "Come posso arrivarci?" I partecipanti vengono quindi invitati a scrivere tutti i passaggi che vengono loro in mente su un foglio. L'istruttore può incoraggiarli a elencare sia i compiti facili/piccoli che quelli pesanti/grandi per arrivarci. Dopo aver elencato i compiti, i partecipanti li classificano in due categorie. La prima categoria rappresenta le attività a breve termine e la seconda le attività a medio/lungo termine. Questa parte dura circa 20 minuti.

Nella fase finale, i partecipanti sono incoraggiati a porsi un obiettivo di carriera a breve termine. Possono scegliere un'attività dalla loro lista e trasformarla in un obiettivo. Per raggiungere un obiettivo, possono usare le domande. "Quale attività potrei fare per prima?", "Di cosa ho bisogno per realizzarla?", "Fino a quando potrei farla?", "Perché ne ho bisogno?". Quest'ultimo passaggio dura circa 10 minuti e i partecipanti si preparano per l'attività successiva condividendo il proprio lavoro.

III. Attività pratica: "Ostacoli della vita reale" (20 minuti)

Dopo il lavoro individuale, ai partecipanti viene chiesto di formare delle coppie. Ogni membro di una coppia può condividere in breve tempo la propria visione e un obiettivo di carriera a breve termine. L'altro membro della coppia può dare il suo feedback se l'obiettivo sembra essere realistico o pertinente e raggiungibile. Ai partecipanti viene anche chiesto di parlare degli ostacoli che potrebbero incontrare. Possono utilizzare le seguenti domande:

- Ci sono ostacoli che potresti incontrare?
- Cosa potrebbe farti rinunciare a questo obiettivo?
- C'è qualcosa che potresti fare per superare questo ostacolo?
- Chi potrebbe aiutarti?
- Cos'altro potrebbe aiutarti?

I partecipanti utilizzano 20 minuti per questa fase e possono continuare a condividere i loro obiettivi in seguito, oltre a ricevere feedback dagli altri partecipanti e dal formatore.

Materiali necessari:

Carte, penne, lavagna a fogli mobili e fogli per lavagna a fogli mobili

Documenti di riferimento e approfondimenti:

- Vantaggi della pianificazione della carriera: <https://careermasterclass.com/6-benefits-of-career-planning-2/>
- Piano di carriera in 8 passi. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/make-a-career-plan>
- Ulteriori consigli per fare un piano di carriera: <https://www.careeraddict.com/building-career-plan>

Raccomandazioni per i futuri animatori socioeducativi che moltiplicano questo workshop:

- Il formatore può scrivere domande su una lavagna a fogli mobili in modo che i partecipanti possano usarle come promemoria. Le domande possono anche essere distribuite ai partecipanti su documenti stampati o tramite documenti digitali.

OBIETTIVI SMART

Titolo del workshop: Obiettivi SMART

Durata: 110 minuti

Contesto:

Lo scopo di questo workshop è quello di spiegare quali sono gli obiettivi SMART, quali criteri devono essere soddisfatti affinché i nostri obiettivi siano fissati in modo SMART e quali sono i vantaggi dell'utilizzo della tecnica degli obiettivi SMART. Fissando degli obiettivi, si definisce ciò che si sta cercando di ottenere. Gli obiettivi portano in una certa direzione, aiutano a identificare su cosa concentrarsi e danno motivazione lungo il percorso. SMART è un acronimo che sta per Specifico, Misurabile, Attuabile, Realistico e limitato nel Tempo. Fissando gli obiettivi in modo SMART, si massimizzano le possibilità di raggiungerli nel modo più efficace possibile. Per mettere in pratica la tecnica degli obiettivi SMART, i partecipanti stabiliranno obiettivi di gruppo utilizzando il foglio di lavoro degli obiettivi SMART. Dopo aver presentato i loro obiettivi agli altri, ci sarà una discussione di gruppo che dovrebbe incoraggiare i partecipanti a utilizzare la tecnica degli obiettivi SMART nella loro futura vita professionale.

Finalità del workshop:

Introdurre ai partecipanti le tecniche SMART per la definizione degli obiettivi e utilizzare attività interattive per mettere in pratica questo apprendimento.

Obiettivi:

- Riflettere sugli obiettivi e sui risultati della carriera;
- Conoscere la tecnica SMART per la definizione degli obiettivi;
- Comprendere l'importanza di creare obiettivi in modo SMART;
- Creare spazio per lo sviluppo di obiettivi SMART;
- Promuovere l'utilizzo della tecnica degli obiettivi SMART nello sviluppo della carriera e del contesto professionale in generale.

Competenze affrontate:

- Capacità analitiche;
- Lavoro di squadra e comunicazione;
- Competenza personale;
- Pensiero creativo;
- Senso di iniziativa e imprenditorialità;
- Pensiero analitico e critico.

Metodologia e metodi:

- Autoriflessione;
- Input teorici;
- Lavoro in piccoli gruppi;
- Presentazioni;
- Discussione e lavoro in coppia.

Flusso del workshop:

I. Auto-riflessione: "Dove mi vedo tra 5 anni?" (15 minuti)

All'inizio del workshop, i partecipanti siedono in un grande cerchio. L'allenatore dice loro di chiudere gli occhi e immaginarsi tra cinque anni. Li guida attraverso la visualizzazione ponendo loro domande come: "Dove vorresti essere nella tua carriera? Stai studiando o lavorando? In quale università stai studiando? Se stai lavorando, che lavoro fai? Che cosa hai realizzato a questo punto?". Dopo qualche minuto, il formatore dice loro di aprire gli occhi e di scrivere su un foglio di carta dove vogliono essere tra cinque anni (in una frase).

II. Input teorico sugli "obiettivi SMART" (20 minuti)

I partecipanti sono in plenaria quando il formatore annuncia l'argomento del workshop. Questa parte del workshop dura circa 15 minuti. Innanzitutto, il formatore spiega perché è importante fissare obiettivi per tutta la vita e per la carriera. Poi introduce gli obiettivi SMART. SMART è l'acronimo di Specifico, Misurabile, Attuabile, Realistico e limitato nel Tempo. Il formatore fissa questi elementi su una lavagna a fogli mobili. Poi dice loro quali domande possono porsi per vedere se gli obiettivi sono SMART. Le domande possono anche essere scritte su una lavagna a fogli mobili come promemoria. Esempi di domande sono:

- Qual è il mio obiettivo? È chiaro e specifico?
- Come farò a tenere traccia dei miei progressi?
- È realizzabile e come?
- Questo obiettivo è in linea con il quadro generale?
- Qual è una scadenza per questo obiettivo?

III. Lavori in piccoli gruppi e presentazioni (50 minuti)

Dopo l'input del formatore, i partecipanti vengono divisi in gruppi di quattro o cinque membri. Vengono guidati a scegliere un obiettivo di carriera e a modellarlo in modo da soddisfare i criteri degli obiettivi SMART. L'ispirazione può essere costituita dagli obiettivi scritti nell'esercizio "Dove mi vedo tra cinque anni?". Il formatore può anche incoraggiare i partecipanti a proporre obiettivi relativi alla loro carriera ora o nei prossimi mesi. In questo modo, i partecipanti possono pensare a obiettivi di carriera sia a lungo che a breve termine. Ai partecipanti viene fornito il foglio di lavoro degli obiettivi SMART per completare questo compito. Il relatore ricorda loro di verificare se i loro obiettivi sono SMART ponendosi le domande presentate nell'introduzione. I partecipanti hanno a disposizione 30 minuti per creare questi obiettivi. Dopo aver stabilito gli obiettivi, ogni gruppo li presenta agli altri nei 20 minuti successivi. I partecipanti commentano se gli obiettivi sono SMART e suggeriscono modifiche, se necessario. I partecipanti possono fare domande se c'è qualcosa che non hanno capito. Al termine, tutti i gruppi dovrebbero avere obiettivi definiti in modo SMART. L'intero processo viene completato con l'aiuto del formatore, in quanto i partecipanti potrebbero non essere completamente equipaggiati con le conoscenze e le competenze necessarie per dare un feedback sul proprio lavoro.

IV. Lavoro in coppia: "I vantaggi degli obiettivi SMART" (25 minuti)

I partecipanti vengono divisi in coppie. Devono pensare a cinque motivi per cui è importante fissare gli obiettivi in modo SMART e scriverli su un foglio di carta. Hanno a disposizione circa 10 minuti. Dopo aver lavorato a coppie, i partecipanti vengono fatti sedere in un grande cerchio. Ogni coppia presenta agli altri i vantaggi che ha scritto. Il formatore riassume tutti i vantaggi scrivendoli sulla lavagna a fogli mobili.

Materiali necessari:

Fogli, penne, lavagna a fogli mobili e fogli per lavagna a fogli mobili, pennarelli, fogli di lavoro SMART stampati.

Documenti di riferimento e approfondimenti:

Informazioni generali sulla definizione degli obiettivi SMART:

- https://books.google.hr/books?id=OwVlxQEACAAJ&dq=the+art+of+setting+smart+goals&hl=hr&sa=X&redir_esc=y
- https://books.google.hr/books?id=M6JoAEACAAJ&dq=s.m.a.r.t.+goals+made+simple&hl=hr&sa=X&redir_esc=y

Raccomandazioni per i futuri animatori socioeducativi che moltiplicano questo workshop:

- I fogli di lavoro per gli obiettivi SMART devono essere preparati prima del workshop. Un'altra opzione è che un formatore scriva la spiegazione dell'acronimo SMART su una lavagna a fogli mobili.

COLLOQUIO DI SELEZIONE

Titolo del workshop: Colloquio di selezione

Durata: 100 minuti

Contesto:

L'idea alla base di questo workshop è che se i partecipanti aumentano le loro competenze partecipando a colloqui di selezione simulati, lo stress e l'ansia durante i prossimi colloqui di lavoro reali diminuiranno. I partecipanti al workshop conosceranno la struttura generale del colloquio di selezione, le domande che vengono solitamente poste durante i colloqui di lavoro, come prepararsi e quali domande porre per ottenere informazioni rilevanti sul posto di lavoro, sul datore di lavoro, ecc. Avranno la possibilità di partecipare a un colloquio di lavoro simulato e di vedere la situazione da diverse prospettive (come selezionatore, candidato e osservatore).

Finalità del workshop:

Conoscere i colloqui di selezione e creare uno spazio per esercitarsi attraverso attività di gioco di ruolo e discussione.

Obiettivi:

- Fare brainstorming sul processo dei colloqui e delle aspettative;
- Conoscere il processo di colloquio di selezione;
- Utilizzare il gioco di ruolo come metodo per praticare il colloquio di selezione;
- Stimolare il pensiero critico e analitico;
- Supportare lo sviluppo delle capacità di comunicazione e presentazione dei partecipanti.

Competenze affrontate:

- Capacità comunicative e di collaborazione;
- Capacità di presentazione;
- Capacità analitiche;
- Competenza personale;
- Competenza alfabetica;
- Competenze sociali e civiche;
- Competenza imprenditoriale.

Metodologia e metodi:

- Brainstorming;
- Input;
- Giochi di ruolo;
- Discussione di gruppo.

Flusso del workshop:

I. Introduzione: “Le mie aspettative dalle interviste” (15 minuti)

All'inizio del workshop, i partecipanti sono seduti in un grande cerchio. Ognuno riceve un foglio di carta e una penna. I partecipanti scrivono le loro aspettative su come si svolge un colloquio di lavoro (almeno tre elementi). Quando hanno finito, i volontari possono dire ad alta voce le loro aspettative. Questa riflessione e condivisione può aiutare i partecipanti a prendere coscienza delle proprie aspettative e delle aree di miglioramento. Il formatore scrive su una lavagna a fogli mobili alcune parole chiave tratte dai contributi dei partecipanti.

II. Gioco di ruolo: “Simulazione di colloquio di lavoro” (45 minuti)

Il formatore spiega brevemente come si svolge un colloquio di selezione. Menziona qual è la struttura generale di un colloquio di lavoro, quali domande vengono poste in quale parte del colloquio, cosa è importante dire e chiedere, nonché come ci si deve comportare in un colloquio di lavoro, ecc. Può usare la lavagna a fogli mobili per scrivere ciò che è importante o prepararlo come presentazione PPT.

Dopo l'introduzione, i partecipanti vengono divisi in gruppi di tre. Viene spiegato loro che, attraverso un gioco di ruolo, devono comportarsi come se stessero facendo un colloquio di lavoro. Hanno 15 minuti per prepararsi e poi iniziare il gioco di ruolo. Uno dei partecipanti interpreta il ruolo dell'intervistatore, l'altro quello dell'intervistato e il terzo è l'osservatore. Dopo circa 10 minuti si scambiano i ruoli. Per questa parte dell'attività hanno a disposizione complessivamente 30 minuti. Ogni partecipante deve ricoprire ogni ruolo per sperimentare il processo di intervista da diverse prospettive. I partecipanti possono essere istruiti a trovare le domande comuni per i colloqui online, se hanno bisogno di supporto, oppure possono ricevere un elenco stampato di domande su un foglio di carta. Il formatore passa da ciascun gruppo per vedere come procedono le attività.

III. Discussione di gruppo (40 minuti)

Alla fine dell'esercizio, tutti si riuniscono di nuovo in un grande cerchio. Il formatore inizia una discussione sul processo e sull'argomento. Le domande per la discussione sono presentate di seguito e questa parte dovrebbe durare circa 40 minuti.

- Ti è piaciuto questo esercizio?
- Qual è stata la parte più difficile dell'essere l'intervistato?
- Qual è stata la parte più facile?
- Che cosa hanno notato gli osservatori?
- Cosa faresti di diverso la prossima volta?
- Qual è la tua esperienza con le interviste?

Materiali necessari:

Lavagna a fogli mobili e fogli per lavagna a fogli mobili, pennarelli, penne, fogli.

Documenti di riferimento e approfondimenti:

- Indicazioni su come scrivere un curriculum:
https://books.google.at/books?id=0KFvuQEACAAJ&dq=how+to+write+the+perfect+resume&hl=hr&sa=X&redir_esc=y
- Elenco delle domande più comuni del colloquio:
<https://novoresume.com/career-blog/interview-questions-and-best-answers-guide>
- Linee guida per il colloquio di lavoro:

<https://www.themuse.com/advice/30-things-you-should-never-say-in-a-job-interview>

Raccomandazioni per i futuri animatori socioeducativi che moltiplicano questo workshop:

- Ai partecipanti può essere concesso più tempo per preparare o condurre l'attività di gioco di ruolo. L'organizzazione efficace di questa attività è molto importante per mettere in pratica le proprie abilità.

IDENTITÀ DI CARRIERA

Titolo del workshop: Identità di carriera

Durata: 90 minuti

Contesto:

L'identità di carriera può essere creata riconoscendo i tipi di personalità, i tratti, le abitudini e sviluppando le competenze, le conoscenze e l'atteggiamento verso i processi lavorativi. Questo workshop presenta il modello di personalità RIASEC di Holland, che si concentra sull'analisi dei tipi di personalità. I tipi di personalità secondo il modello di personalità RIASEC di Holland sono: Realistico, Investigativo, Artistico, Sociale, Intraprendente e Convenzionale. Tutti i tipi di personalità elencati sono ugualmente importanti e sono necessari in ogni organizzazione. Secondo questo modello, la personalità di ognuno è composta da tre tratti di personalità dominanti. Quando collaboriamo con persone che hanno personalità e approcci diversi dai nostri, possiamo imparare da loro e sviluppare nuove abilità e competenze, contribuendo così alla nostra capacità di adattamento.

Finalità del workshop:

Utilizzare casi di studio e discussioni per esplorare i tipi di identità e la loro connessione con il mondo del lavoro.

Obiettivi:

- Riflettere sui propri tratti di personalità attraverso questionari di valutazione;
- Conoscere il modello di personalità RIASEC;
- Utilizzare casi di studio per l'apprendimento pratico dell'identità professionale;
- Discutere sulle proprie identità di carriera e su come migliorare determinate competenze per uno sviluppo professionale di successo.

Competenze affrontate:

- Capacità analitiche;
- Pensiero critico;
- Espressione creativa;
- Lavoro di squadra e comunicazione;
- Competenza personale;
- Competenze sociali e civiche;
- Cooperazione e inclusione;
- Competenza alfabetica.

Metodologia e metodi:

- Riflessione – Questionario di valutazione;
- Input;
- Lavoro in piccoli gruppi;
- Presentazioni;
- Discussione di gruppo.

Flusso del workshop:

I. Introduzione e questionario di valutazione: “Test di carriera del Codice Holland (RIASEC)” (20 minuti)

Il workshop inizia con una breve attività di valutazione. Per questa attività iniziale, i partecipanti compilano un questionario di autovalutazione che esamina i tratti della loro personalità e i loro interessi professionali. Il questionario che stanno compilando è una versione online gratuita del test di carriera del Codice Holland (RIASEC). Dopo aver ottenuto il punteggio, ogni partecipante riceverà un codice specifico composto da tre lettere che rappresentano i tre tratti della personalità più dominanti di una persona. Secondo Holland, ci sono sei possibili tipi di personalità professionale: Realistica (R), Investigativa (I), Artistica (A), Sociale (S), Intraprendente (E) e Convenzionale (C). La prima lettera del codice Holland mostra il tipo a cui assomigli di più, la seconda lettera mostra il tipo a cui assomigli un po' meno e la terza lettera indica il tipo a cui assomigli meno dei tre. Conoscere il proprio Codice Holland può aiutare a guidare i partecipanti verso una professione adatta che corrisponda alla loro personalità e ai loro interessi.

Ai partecipanti vengono dati 15 minuti per completare il questionario. Dopo aver completato il questionario, il formatore spiega ai partecipanti i diversi tipi di personalità. Può usare la lavagna a fogli mobili per scrivere ciò che è più importante.

II. Lavoro in piccoli gruppi: caso di studio “Problemi sul posto di lavoro/scenari conflittuali” (50 minuti)

Dopo l'attività iniziale, i partecipanti vengono divisi in quattro gruppi. I gruppi sono composti da partecipanti con risultati diversi nel test di carriera del Codice Holland (RIASEC). A ogni gruppo viene assegnato uno scenario di problema/conflitto sul posto di lavoro scritto su un foglio di carta e i partecipanti devono trovare soluzioni diverse a quella situazione problematica (più sono, meglio è). Il tempo stimato per questa parte è di 20 minuti. Un membro di ogni gruppo scrive le possibili soluzioni per quella situazione. Il presupposto è che ogni membro avrà una soluzione diversa alla stessa situazione, date le differenze nei loro tipi di personalità. In questo modo, i partecipanti acquisiranno una visione dei diversi modi di risolvere i problemi, l'opportunità di imparare dagli altri partecipanti e di espandere gli orizzonti. Gli scenari per ogni gruppo sono:

- Sei al lavoro. Il tuo superiore ti informa che c'è stato un improvviso cambiamento di programma. Devi creare una presentazione sull'argomento su cui stai lavorando e presentarla ai tuoi colleghi domani. Hai due ore prima della fine del tuo turno e non ti sei preparato in alcun modo. Come risolverai questa situazione e preparerai la presentazione in tempo?
- Sei al lavoro. Condividete l'ufficio con quattro colleghi. Uno dei tuoi colleghi lavora meno degli altri. È spesso impegnato in una conversazione, guarda video invece di lavorare e lascia la scrivania abbastanza spesso. Le sue interruzioni interrompono la tua concentrazione. Il suo atteggiamento nei confronti del lavoro sta influenzando gli altri colleghi in modo negativo. Come risolveresti questo problema e ripristineresti un'atmosfera di lavoro sana e positiva nel tuo ufficio?
- Stai lavorando in un magazzino. È estate e la temperatura giornaliera dell'aria è piuttosto alta. L'aria condizionata nel magazzino non funziona correttamente e le condizioni di lavoro stanno diventando difficili da sopportare. Come risolveresti questo problema per poter lavorare correttamente? Hai a disposizione diversi strumenti e attrezzature tecniche, oltre a uno smartphone.
- Lavori in un'azienda da un anno. La portata e la quantità di lavoro iniziano ad aumentare in modo sostanziale. Il tuo stipendio è sempre lo stesso e non segue l'aumento del carico di lavoro. Cominci a sentirti insoddisfatto e stai pensando di cercare un nuovo lavoro. Come cercheresti di negoziare uno stipendio più alto con i tuoi superiori?

Al termine dell'attività, i partecipanti vengono fatti sedere in un grande cerchio. Ogni gruppo presenta agli altri il proprio scenario problematico e le soluzioni proposte. I partecipanti discutono come sono arrivati a queste soluzioni e questa parte può durare circa 30 minuti.

III. Discussione di gruppo (20 minuti)

Dopo l'attività principale, i partecipanti rimangono seduti in un grande cerchio. Discutono dell'attività precedente utilizzando le seguenti domande:

- Quali competenze ti hanno aiutato a risolvere i problemi?
- Come descriveresti la tua identità di carriera?
- Quali approcci avete utilizzato quando avete lavorato al caso di studio?
- In che modo ogni membro del gruppo ha contribuito?
- Pensi di essere riuscito a pianificare come affrontare le situazioni problematiche?
- Quali competenze potresti sviluppare ulteriormente in futuro?

La discussione di gruppo è guidata dal formatore. L'enfasi è posta sul valore dei diversi approcci alla soluzione dei problemi e sull'importanza di sviluppare diverse abilità per il successo della carriera futura.

Materiali necessari:

Versione online gratuita del test di Holland, fogli di lavoro per scenari di problemi/conflitti sul posto di lavoro, lavagna a fogli mobili e fogli per lavagna a fogli mobili, pennarelli, penne, fogli, computer portatili per i partecipanti, connessione a Internet.

Documenti di riferimento e approfondimenti:

- Test di Holland gratuito: <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- Spiegazione dell'adattabilità alla carriera, dell'occupabilità e della resilienza: https://books.google.hr/books?id=odFBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psychology+of+career+adaptability&hl=hr&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=psychology%20of%20career%20adaptability&f=false

Raccomandazioni per i futuri animatori socioeducativi che moltiplicano questo workshop:

- Se i partecipanti non riescono a trovare soluzioni per gli scenari di problemi/conflitti sul posto di lavoro, il formatore può guidarli o fornire loro idee di soluzioni per incoraggiarli.
- Il test Holland Code online è in inglese e i formatori devono verificare se i partecipanti hanno bisogno di aiuto.

EFFETTI DELLA DISOCCUPAZIONE E DELL'OCCUPAZIONE

Titolo del workshop: Effetti della disoccupazione e dell'occupazione

Durata: 150 minuti

Contesto:

Questo workshop è incentrato sulla spiegazione degli effetti a breve e lungo termine della (dis)occupazione. L'idea alla base di questo workshop è che l'apprendimento di questi effetti contribuirà a una migliore comprensione dei processi interni che le persone attraversano quando sono disoccupate. Conoscere e comprendere questi effetti normalizzerà i sentimenti delle persone nei confronti della disoccupazione, aiutandole a superarla e a pensare in modo più chiaro per fissare nuovi obiettivi di carriera. Un'altra idea è quella di motivare i partecipanti a trovare un lavoro per evitare i potenziali effetti negativi della disoccupazione e per ottenere nuove opportunità che il lavoro offre. I partecipanti avranno anche la possibilità di riflettere e discutere sui diversi modi di affrontare la disoccupazione.

Finalità del workshop:

Creare uno spazio per discutere degli effetti della (dis)occupazione e della sua relazione con i livelli di stress, le reti sociali e altri aspetti importanti.

Obiettivi:

- Utilizzare il quiz come forma per analizzare i diversi aspetti degli effetti della (dis)occupazione;
- Discutere gli effetti dell'occupazione e della disoccupazione;
- Analizzare come la (dis)occupazione possa relazionarsi al livello di stress, alla rete sociale e ad altri aspetti del proprio funzionamento nella vita;
- Utilizzare il lavoro di gruppo e il lavoro in coppia per discutere le strategie di coping nell'affrontare gli effetti della (dis)occupazione;
- Promuovere il pensiero critico e la pianificazione a lungo termine per una gestione di carriera di successo.

Competenze affrontate:

- Abilità comunicative;
- Capacità di presentazione;
- Espressione creativa;
- Competenza personale;
- Competenza alfabetica;
- Competenze sociali e civiche;
- Pensiero analitico e critico;
- Cooperazione e inclusione.

Metodologia e metodi:

- Quiz;
- Lavoro in piccoli gruppi – Poster;
- Presentazioni;
- Lavoro in coppia e discussione.

Flusso del workshop:

I. Introduzione: “Quiz – i fatti sugli effetti della disoccupazione” (30 minuti)

All'inizio del workshop, i partecipanti sono seduti ai tavoli di fronte allo schermo su cui viene proiettato il quiz. Ogni partecipante riceve un foglio e una penna per registrare le proprie risposte. Il quiz consiste in 15 frasi affermative che parlano di diversi effetti a breve e lungo termine dell'occupazione e della disoccupazione. Alcune frasi sono vere, altre false. I partecipanti devono scrivere su un foglio di carta se le frasi presentate sono vere o false, secondo loro. Al termine del quiz, vengono presentate le risposte corrette. Poi, i partecipanti verificano l'accuratezza con cui hanno valutato le frasi. A questo punto, il formatore spiega perché certe frasi sono vere o false.

Domande del quiz - Gli effetti della disoccupazione e dell'occupazione (vero o falso) possono essere i seguenti:

1. L'occupazione non solo ci dà denaro, ma ci dà anche la sensazione di essere un membro importante e prezioso della società. (T)
2. Le persone che non hanno un lavoro possono pensare che la loro vita non abbia senso. (T)
3. Durante la disoccupazione, la salute psicologica degli anziani è più a rischio. (F)
4. L'occupazione ci dà l'opportunità di sviluppare l'empatia e di espandere i nostri orizzonti. (T)
5. Andare al lavoro implica un'attività fisica regolare. (T)
6. La disoccupazione non ha alcun effetto sulla riduzione della stima della soddisfazione di vita. (F)
7. Essere attivi solo perché costretti a farlo per guadagnarsi da vivere è comunque meglio che essere inattivi. (T)
8. La disoccupazione è associata a una riduzione della salute mentale, ma non di quella fisica. (F)
9. Attraverso il lavoro soddisfiamo il nostro bisogno di appartenenza e di rispetto. (T)
10. Le persone che lavorano illegalmente mostrano un benessere migliore di quelle che non lavorano. (F)
11. Andare al lavoro implica un'attività mentale regolare. (T)
12. Più a lungo una persona rimane disoccupata, più la sua salute mentale è a rischio. (T)
13. L'occupazione non ha un impatto sull'autostima di un individuo. (F)
14. Sia la perdita del lavoro che la disoccupazione hanno un impatto sull'esclusione sociale a breve e a lungo termine di un individuo. (T)
15. Gli effetti negativi della disoccupazione sono maggiori tra i maschi che tra le femmine. (F)

II. Poster di gruppo (80 minuti)

Dopo il quiz, i partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi di quattro o cinque (non di più). Vengono dati loro gli strumenti e le istruzioni per fare dei poster su come la disoccupazione ci colpisce a breve e lungo termine. Vengono anche incaricati di mostrare quali opportunità, secondo la loro opinione, ci offre l'occupazione. Ogni gruppo fa brainstorming e presenta le proprie idee a modo suo. Possono scrivere, disegnare, mostrare tabelle, grafici o qualsiasi altra cosa gli venga in mente. Durante questa attività, possono essere creativi e dare libero sfogo alla loro immaginazione. Questa parte dura circa 40-50 minuti. Una volta completati i poster, i partecipanti devono selezionare i rappresentanti dei loro gruppi per presentare i poster a tutti gli altri gruppi. Dopo che ogni gruppo ha presentato le proprie idee, gli altri gruppi e il formatore forniscono un feedback. I partecipanti sono invitati a fare domande se necessario. Il tempo stimato per questa parte è di 30 minuti.

III. Lavoro in coppia: “Che ne diresti?” (40 minuti)

Dopo la presentazione del poster, i partecipanti vengono divisi in coppie. Ogni coppia deve immaginare una persona attualmente disoccupata. Devono pensare a come si sentirebbero se fossero nei panni di

queste persone e cosa farebbero o vorrebbero sentire dagli altri. Devono anche pensare ai consigli che direbbero a qualcuno che si trova in una situazione simile. Possono provare a pensare a diversi modi per affrontare la situazione. Questa parte può durare circa 20 minuti.

Al termine dell'attività, i partecipanti vengono fatti sedere in un grande cerchio. Ogni coppia presenta quanto emerso dalla discussione. Il formatore scrive le loro idee e soluzioni sulla lavagna a fogli mobili e dà loro un feedback professionale. Il formatore incoraggia i partecipanti a fare domande e questa parte può durare circa 20 minuti.

Materiali necessari:

Lavagna a fogli mobili e fogli per lavagna a fogli mobili, pennarelli, penne, materiali necessari per i poster, proiettore, schermo, domande per il quiz

Documenti di riferimento e approfondimenti:

Spiegazione degli effetti della disoccupazione:

- https://books.google.hr/books?id=vjcOAAAAQAAJ&dq=unemployment+effects&hl=hr&sa=X&redir_esc=y
- https://books.google.hr/books?id=H3fZAAAAIAAJ&q=effects+of+unemployment&dq=effects+of+unemployment&hl=en&sa=X&redir_esc=y

Raccomandazioni per i futuri animatori socioeducativi che moltiplicano questo workshop:

- Se i partecipanti non riescono a pensare a nessun consiglio per i disoccupati o ai modi per affrontare la disoccupazione, il formatore può guidarli o dare loro alcune idee sulla base della propria esperienza.

Bibliografia

- Belbin (s.d.) The Nine Belbin Team Roles. <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>
- Beverly, D. (2016, 12 ottobre) 9 Career Drivers to Accelerate your Perfectly Designed Career. <https://www.danbeverly.com/9-career-drivers-accelerate-perfectly-designed-career/>
- Indeed Editorial Team (2021, 25 maggio) Career Values: How to Identify yours and Cultivate Success as a Professional. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-values>
- International Labor Organization. (2016). *Including Persons with Disabilities in Technical and Vocational Education and Training – A Guide for Administrators and Instructors to Disability Inclusion*.
- Magnusson, K. C. (1992). Five critical processes of career counselling. In M. Van Norman (Ed.), *National Consultation on Vocational Counselling Papers: 1992* (pp. 217-227). University of Toronto Press.
- Nangle , C. (2017) How to identify your career drivers (and use them to your advantage. NatWest Group. <https://jobs.natwestgroup.com/posts/how-to-identify-your-career-drivers-and-use-them-to-your-advantage>
- Super, D. E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*, 30, 88-92.
- Stauffer, B. (2022, 10 gennaio). *What are 21st century skills? AES – Applied Educational Systems*. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>
- Warwick Business School (2018, 22 ottobre) *Career advice: Five steps to successful stakeholder engagement*. <https://www.wbs.ac.uk/blogs/staff/careers-advice-five-steps-to-successful-stakeholder-engagement/>
- World Vision International. (2012). *Disability Mainstreaming Workshop – Facilitator's Guide*.

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.