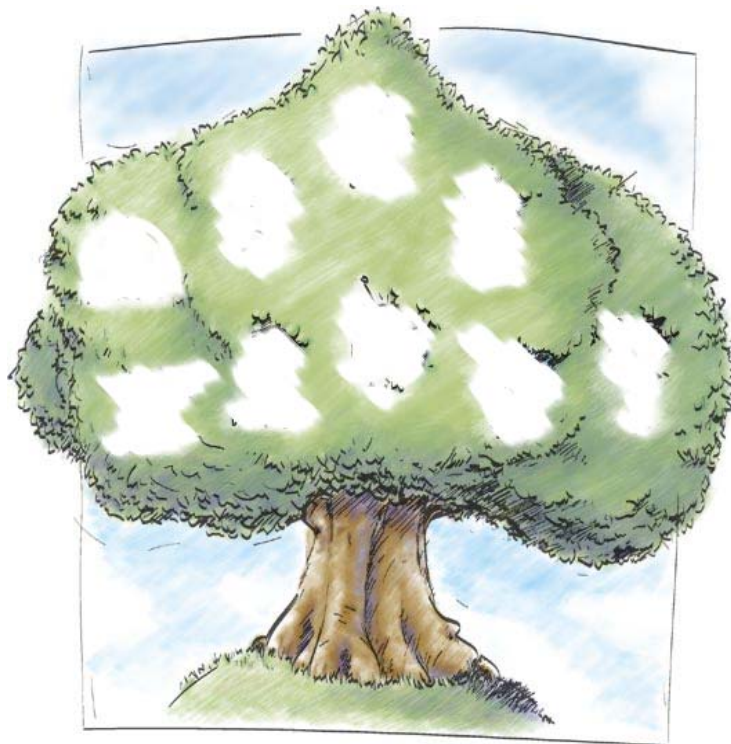


pensare il futuro

una pratica di orientamento in gruppo



ISFOL 2005

ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO: CONTENUTI, FASI E TEMPI

Il percorso di orientamento *pensareilfuturo* è stato progettato con l'intento di facilitare un pensiero progettuale e quindi è stato finalizzato all'esplorazione, attraverso il gruppo, di tutte quelle dimensioni che possono sostenere il soggetto nel passaggio da un *futuro impensabile* ad un *futuro progettuale*. Tre sono i passaggi fondamentali che sottendono l'articolazione del percorso:

- recuperare e riconoscersi la possibilità di desiderare, di avere aspirazioni personali, sogni ed ambizioni;
- conoscere ed esplorare le forze in gioco, interne ed esterne: risorse, vincoli, competenze, capacità, limiti che facilitano o ostacolano la realizzazione di queste aspirazioni;
- riuscire a definire un obiettivo professionale e costruire attorno a questo un progetto personale.

Questi passaggi costituiscono il nucleo dei tre moduli centrali del percorso suggerito. A questi si aggiunge un modulo iniziale di apertura dei lavori e costituzione del gruppo ed un modulo conclusivo, per un totale complessivo di tempo stimabile intorno alle 20 ore (si veda lo Schema 1).

Il percorso così come da noi suggerito si articola su tre giornate, le prime due consecutive per favorire il consolidamento e la coesione del gruppo, la terza a distanza di circa una settimana per favorire la riflessione e la rielaborazione. Quanto alla numerosità del gruppo, che suggeriamo omogeneo per posizione lavorativa, noi crediamo debba aggirarsi tra le 8-15 unità. Un ulteriore suggerimento è relativo alla conduzione: la presenza di due consulenti consente da un lato un più agile lavoro soprattutto là dove sono previsti laboratori in sotto-gruppi, dall'altro rende il confronto più proficuo a favore di un più puntuale rigore procedurale.

L'articolazione suggerita, nei modi e nei tempi, va considerata una griglia da adattare in maniera flessibile ai diversi contesti territoriali ed organizzativi, in relazione alle necessità e ai vincoli operativi dell'organizzazione, alla tipologia e alla numerosità dei partecipanti. Allo stesso modo l'articolazione del percorso contempla per alcuni moduli ed unità di lavoro più di una esercitazione: a parità di obiettivo i consulenti potranno scegliere quale esercitazione risulta più coerente con le esigenze dei partecipanti e con l'andamento del percorso.

L'avvio del percorso è preceduto da un Modulo 0 "*Motivazione e contratto*" in cui il consulente di orientamento presenta l'iniziativa ad un gruppo di potenziali partecipanti, specificandone obiettivi e metodologia, così che si possano creare, attraverso il confronto e l'analisi della coerenza tra offerta e domanda, le condizioni per una adesione motivata e consapevole. Egli, sulla base di una prima rilevazione dei bisogni di orientamento effettuata nella fase di accoglienza del Servizio, avrà infatti invitato i singoli utenti a prendere parte all'iniziativa, presentando loro brevemente le finalità e la metodologia della Pratica.

La prima giornata del percorso è dedicata alla costruzione del gruppo di lavoro ed è centrata sulla dimensione del "sogno" intesa come ampliamento degli spazi di pensabilità del futuro ed esplicitazione delle sfera del desiderio connessa ai propri percorsi lavorativi.

Il *Modulo 1 – Ci presentiamo* è dedicato all'accoglienza, alla costituzione del gruppo, di un clima collaborativo e di un buon livello motivazionale. Attraverso la presentazione, si propone dunque di avviare la relazione tra i partecipanti: le dimensioni prevalenti su cui pone enfasi il lavoro sono la motivazione e l'atteggiamento relazionale. In questa fase di apertura dei lavori viene inoltre consegnato ai singoli partecipanti il "Diario di viaggio", un quaderno che raccoglie gli strumenti via via utilizzati durante il percorso e che rappresenta, per ciascuno, la memoria del percorso e un'agenda personale su cui apportare considerazioni e commenti.

Il *Modulo 2 – Il futuro* introduce il tema del "sogno" professionale: ai partecipanti è chiesto di valorizzare la dimensione emotiva, proiettandosi nel futuro ed esprimendo alcuni desideri ed aspettative lavorative. La riflessione condivisa sugli aspetti di utopia (sogni troppo "grandi") e sui vissuti di impotenza (sogni troppo "piccoli") fonda le basi per la costruzione del progetto professionale, riattivando le energie verso la definizione progressiva di un obiettivo che contempra, al suo interno, anche un pezzetto di sogno. L'obiettivo professionale è infatti considerato, in questa Pratica, non un punto di partenza ma un oggetto da costruire *in progress*, da trasformare in un gioco di equilibrio tra gli elementi fondanti del desiderio e gli elementi di realtà a supporto della realizzabilità del progetto. Le principali dimensioni analizzate in questa unità di lavoro sono le emozioni, gli interessi, i valori e la prospettiva temporale.

I moduli successivi hanno dunque lo scopo di valutare risorse e vincoli interni ed esterni e di organizzarli all'interno di un progetto, che assume la funzione di un "piano di fattibilità".

La prima giornata di lavoro si chiude con la prima unità del terzo modulo, che introduce il tema della definizione delle risorse interne, proponendo un'autovalutazione delle proprie modalità di gestione di situazioni difficili.

Il *Modulo 3 – Io nel contesto*, nella sua *prima unità*, intende evidenziare la relazione tra gli stili di attribuzione, le emozioni vissute e le strategie di coping attraverso una esercitazione mirata ad evidenziare le caratteristiche e gli stili di comportamento personali.

La *seconda unità*, che si svolge all'inizio della seconda giornata, costituisce un approfondimento di queste riflessioni, proponendo di analizzare nuovamente le proprie modalità di fronteggiamento e gestione di situazioni difficili, in questo caso non generali-prototipiche ma realmente presenti nella vita del partecipante.

La seconda giornata prosegue con l'approfondimento delle forze in campo, positive e negative, che entrano in gioco rispetto al progetto professionale.

Il *Modulo 4 – Il progetto* si apre con la *prima unità* in cui i partecipanti definiscono, secondo un percorso ad imbuto, uno specifico obiettivo professionale, individuato attraverso l'intersezione tra le caratteristiche importanti del desiderio ed una valutazione soggettiva dell'importanza, della desiderabilità e della perseguibilità dei vari possibili obiettivi professionali prefigurati.

In relazione a questo specifico obiettivo, nella *seconda unità* vengono dunque analizzati i punti di forza e di debolezza interni ed esterni più rilevanti e vengono immaginate possibili strategie per implementare i fattori positivi e per superare i fattori ostacolanti.

Una riflessione più puntuale sui punti di forza e di debolezza personali è facilitata dagli strumenti che i partecipanti possono utilizzare nell'intervallo tra la seconda e la terza giornata (*Attività di intermodulo*). È questo un tempo in cui la sospensione delle attività di gruppo porta ciascun partecipante a rielaborare personalmente i

contenuti emersi fino ad ora, ad appropriarsene e a formulare diversi modi di rapportarsi al processo di ricerca di lavoro. In questa fase è anche possibile che l'obiettivo prescelto sia sottoposto ad una nuova valutazione e sostituito con un altro. La terza ed ultima giornata si apre con una esercitazione che, attraverso l'analisi delle proprie competenze, consente di fornire ulteriori informazioni su di sé (*terza unità*). Queste informazioni, insieme a quelle emerse dalle attività di intermodulo, costituiscono l'ultimo elemento del mosaico che porta alla formulazione del progetto. L'ultima unità infatti, raccoglie le informazioni e le riflessioni sviluppate organizzandole all'interno di un progetto di (ri)collocazione professionale (*quarta unità*). Il progetto parte dall'obiettivo individuato e, a ritroso, richiede la definizione delle fasi principali, delle azioni e delle risorse necessarie per la sua realizzabilità. A partire dai diversi obiettivi individuati da ciascun partecipante, il progetto assumerà forme diverse, che vanno dalla ricognizione delle opportunità formative e/o lavorative presenti nell'area di mercato del lavoro di interesse, ad un piano di massima per la valutazione di fattibilità del progetto, ad un vero e proprio piano d'azione. Diverse le dimensioni esplorate in tale modulo: aspettative ed interessi professionali, significati e concezioni del lavoro, valori, capacità progettuale, autonomia, creatività, stili cognitivi. Il confronto continuo con il gruppo, le diverse rappresentazioni della realtà e i diversi modi di relazionarsi alimentano, inoltre, la riflessione sulle proprie risorse: autoefficacia, autonomia, creatività, *decision making*, orientamento al cambiamento. Il percorso si conclude con il *Modulo 5 – I saluti*, dedicato alla chiusura dell'intervento e al commiato del gruppo.



Di seguito è presentata schematicamente la struttura del percorso, sopra delineata, con i materiali didattici di riferimento e i tempi di sviluppo.


















Lo *Schema 1* sintetizza la struttura del percorso ora descritta indicando, per ciascun modulo, le principali dimensioni di analisi, le attività proposte e l'articolazione temporale.













Lo *Schema 2* riporta, per ogni unità didattica, l'elenco di materiali e strumenti messi a punto e previsti per i diversi laboratori.

Schema 1 – La struttura del percorso.

MODULO	DIMENSIONI DI ANALISI	ATTIVITA' DI LABORATORIO	TEMPI
Primo contatto			
<i>Modulo 0</i> <i>MOTIVAZIONE E</i> <i>CONTRATTO</i>	Domanda di orientamento, aspettative e principali motivazioni	Presentazione del percorso Raccolta delle adesioni	1h e 30'
Prima giornata			
<i>Modulo 1</i> <i>CI PRESENTIAMO</i>	Atteggiamento relazionale, motivazione	Accoglienza (2 attività alternative) a. L'evento significativo b. Cosa mi piace	2h
Pausa di 30'			
<i>Modulo 2</i> <i>IL FUTURO</i>	Aspirazioni e desideri, emozioni, interessi, valori, prospettiva temporale	(2 attività alternative) a. La lampada di Aladino b. Il sogno	2h
Pausa pranzo di 1h			
<i>Modulo 3, Unità 1</i> <i>IO NEL CONTESTO</i>	Stili di attribuzione, emozioni, strategie di coping	(2 attività alternative) a. Situazioni in gioco b. Come affrontiamo le situazioni	2h
Seconda giornata			
<i>Modulo 3, Unità 2</i> <i>IO NEL CONTESTO</i>	Gestione delle situazioni critiche, emozioni, strategie di coping	La narrazione. Analisi di casi lavorativi	2h e 30'
Pausa di 30'			
<i>Modulo 4, Unità 1</i> <i>IL PROGETTO</i>	Aspettative professionali, valori e concezioni del lavoro	Le caratteristiche del mestiere desiderato	1h e 10'
Pausa pranzo di 1h			
<i>Modulo 4, Unità 2</i> <i>IL PROGETTO</i>	Analisi dei punti di forza e debolezza, autoefficacia, autonomia, creatività, decision making, orientamento al cambiamento	(2 attività alternative) a. Forze in atto b. I cappelli per pensare	2h e 30'
<i>ATTIVITÀ DI</i> <i>INTERMODULO</i>	Autovalutazione dei punti di forza e debolezza interni	Le competenze La storia lavorativa	
Terza giornata			
<i>Modulo 4, Unità 3</i> <i>IL PROGETTO</i>	Analisi delle proprie competenze	Ciò che so	30'
<i>Modulo 4, Unità 4</i> <i>IL PROGETTO</i>	Capacità progettuale, creatività, gestione del rischio	Il viaggio	3h
Pausa pranzo di 1h			
<i>Modulo 4, Unità 4</i> <i>IL PROGETTO</i>	Capacità progettuale, creatività, gestione del rischio	Il viaggio (segue)	1h e 30'
<i>Modulo 5</i> <i>I SALUTI</i>	Valutazione del percorso	(3 attività alternative) a. La valigia b. La telefonata c. Perché sì perché no	1h

Schema 2 – Gli strumenti previsti per le singole attività di laboratorio (il simbolo  indica gli strumenti che entrano a far parte del Diario di viaggio di ciascun partecipante, il simbolo  indica gli strumenti ad uso interno per il conduttore).

MODULO	ATTIVITA' DI LABORATORIO	STRUMENTI
Primo contatto		
Modulo 0 MOTIVAZIONE E CONTRATTO	Presentazione del percorso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A1. Lucidi di presentazione del percorso di orientamento  ▪ Calendario degli incontri ▪ Materiale sul Servizio ▪ Lavagna luminosa
	Raccolta delle adesioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A2. Scheda di adesione (e copie) ▪ Calendario degli incontri (e copie) ▪ Penne
Prima giornata		
Modulo 1 CI PRESENTIAMO	Accoglienza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diario di viaggio (consegna) ▪ A1. Lucidi di presentazione del percorso di orientamento  ▪ Cartoncini per cavalieri ▪ Lavagna a fogli mobili
	(prima alternativa) a. L'evento significativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavagna a fogli mobili
	(seconda alternativa) b. Cosa mi piace	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavagna a fogli mobili
Pausa di 30'		
Modulo 2 IL FUTURO	(prima alternativa) a. La lampada di Aladino	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Post it ▪ A3. Griglia di analisi delle caratteristiche dei desideri  ▪ A4. Tabellone "L'albero dei mestieri"  ▪ A5. Il mio desiderio  ▪ A6. Esempio di analisi dei desideri 
	(seconda alternativa) b. Il sogno	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cavalieri ▪ A7. Tabellone "albero dei mestieri"  ▪ A8. Il mio desiderio 
Pausa pranzo di 1h		
Modulo 3, Unità 1 IO NEL CONTESTO	(prima alternativa) a. Situazioni in gioco	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A12. Libretto con le istruzioni ad uso del conduttore  ▪ A13. Descrizione del mazzo di carte 
	(seconda alternativa) b. Come affrontiamo le situazioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A14. La bussola delle emozioni  ▪ A15. Le situazioni  ▪ A16. Schede delle situazioni 
Seconda giornata		
Modulo 3, Unità 2 IO NEL CONTESTO	La narrazione. Analisi di casi lavorativi	
Pausa di 30'		
Modulo 4, Unità 1 IL PROGETTO	Le caratteristiche del mestiere desiderato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A17. Le caratteristiche del lavoro  ▪ A18. I tre mestieri  ▪ A19. Il mio obiettivo lavorativo  ▪ A7. Tabellone "L'albero dei mestieri"  ▪ Post-it
Pausa pranzo di 1h		

Modulo 4, Unità 2 IL PROGETTO	(prima alternativa) a. Forze in atto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavagna a fogli mobili ▪ A20. La margherita  ▪ A21. Le strategie 
	(seconda alternativa) b. I cappelli per pensare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A22. La margherita  ▪ Cartoncini colorati ▪ A23. Lucido con descrizione dei cappelli  ▪ A24. Esempio di "Mappa dei cappelli"  ▪ A25. Le strategie 
ATTIVITÀ DI INTERMODULO	Le competenze La storia lavorativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A26. Le competenze  ▪ A27. La mia storia lavorativa 
Terza giornata		
Modulo 4, Unità 3 IL PROGETTO	Ciò che so	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A29. Ciò che so  ▪ A30. Esempio di "Ciò che so" 
Modulo 4, Unità 4 IL PROGETTO	Il viaggio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A31. Il mio progetto professionale  ▪ A32. Esempio di progetto professionale 
Pausa pranzo di 1h		
Modulo 4, Unità 4 IL PROGETTO	Il viaggio (segue)	
Modulo 5 I SALUTI	(prima alternativa) a. La valigia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Foglietti di carta ▪ Un cestino
	(seconda alternativa) b. La telefonata	
	(terza alternativa) c. Perché sì perché no	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Post-it di due colori diversi ▪ Pennarelli colorati ▪ Lavagna a fogli mobili

Modulo 0

MOTIVAZIONE E CONTRATTO

MOTIVAZIONE E CONTRATTO
Unità 0.1.

Principali dimensioni di analisi:

Domanda di orientamento, aspettative e principali motivazioni

Presentazione del percorso

Obiettivi

Scopo dell'incontro è di presentare ai potenziali partecipanti le finalità dell'intervento e gli obiettivi perseguibili (cfr. progetto professionale), le caratteristiche e le modalità di realizzazione, gli operatori coinvolti.

Tempo: 1h

Destinatari

I destinatari saranno individuati dagli operatori dei Centri di orientamento fra le persone che, ricercando un'occupazione, hanno avuto un precedente contatto con la struttura e che saranno stati informati ed invitati attraverso le modalità ritenute più opportune (contatto telefonico, invito scritto, e-mail). Potranno altresì essere invitate le persone che, avendo saputo dell'iniziativa attraverso canali indiretti o attraverso volantini affissi nella struttura o in altre sedi, avranno espresso un interesse nei confronti dell'iniziativa. E' opportuno richiedere una prenotazione per la partecipazione all'incontro al fine di non superare il numero di unità previsto.

Il numero di partecipanti ad ogni incontro non dovrebbe superare le 20 persone (data una fisiologica riduzione della partecipazione rispetto al numero di richieste si potranno prendere fino ad un massimo di 25-27 prenotazioni).

Per richieste superiori è necessario prevedere ulteriori edizioni dell'incontro introduttivo.

Strumenti e materiali

- ALLEGATO 1: *Lucidi di presentazione del percorso di orientamento*
- Materiale sul Servizio
- Penne e fogli bianchi
- Lavagna luminosa

Modalità

Fase 0: *Preparazione dell'incontro*

Predisporre l'ambiente in modo tale che la distanza tra i partecipanti e gli operatori sia ridotta, che i partecipanti siano disposti a semicerchio su massimo due file e lo schermo risulti visibile da ogni posizione.

Favorire un clima sereno e cordiale, non eccessivamente formale.

Fase I

Presentare la struttura che promuove l'intervento.

Presentare gli operatori coinvolti: profilo, ruolo nella struttura, esperienze lavorative, ruolo nel percorso.

Presentare le finalità dell'intervento di orientamento, spiegare gli obiettivi perseguibili e quelli non raggiungibili (es. certezza di un inserimento lavorativo).

Presentare lo sviluppo del percorso, evidenziando i tre passaggi essenziali: il sogno-desiderio come punto di partenza, la conoscenza delle forze in gioco interne ed esterne, la definizione di un obiettivo professionale attorno a cui costruire un progetto professionale.

Come metafora del percorso può essere utilizzata la stessa proposta nel *Diario di viaggio*: immaginare di percorrere un viaggio e di definire dunque una meta ideale ("mi piacerebbe andare..."), di valutare le risorse a disposizione e quelle necessarie per sostenere il viaggio (mezzi, conoscenze, soldi, preparazione atletica, compagnia, ...), di progettare infine le tappe del percorso da svolgere per arrivare alla meta (scegliere dove fermarsi, quanto tempo, ...). In questo senso le varie esercitazioni del percorso di orientamento rappresentano altrettanti tasselli della mappa informativa necessaria a prendere le decisioni adeguate.

Indicare infine le caratteristiche e le modalità di realizzazione, i tempi, il calendario e l'impegno richiesto.

Fase II

Invitare i partecipanti a richiedere ulteriori chiarimenti e informazioni. Assicurarsi che tutti abbiano potuto porre le loro domande. Rispondere alle domande verificando sempre se si è stati chiari ed esauritivi rispetto alle richieste del partecipante.

Qualora emergano questioni significative che tuttavia fanno parte delle riflessioni che saranno sviluppate nel percorso di orientamento (ad esempio lamentele relative alla "chiusura" del mercato del lavoro), è opportuno in questa fase sospendere la discussione e rinviarla alle attività future.

Fase III

Invitare i partecipanti ad esprimere le loro aspettative rispetto alla proposta, a formulare la loro motivazione a partecipare o a non partecipare al percorso al fine di poter meglio definire quali sono gli obiettivi raggiungibili e quelli invece non congruenti con le finalità del percorso. L'operatore avrà cura di sottolineare i punti di forza dell'iniziativa:

- uno spazio di autoconoscenza;
- uno spazio di riflessione sulle proprie esperienze lavorative/formative in un'ottica progettuale;
- la messa a fuoco di un piano di lavoro personalizzato e l'acquisizione di un metodo per la costruzione di un progetto di (ri)collocazione professionale;
- l'opportunità di stabilire relazioni e di realizzare un confronto attivo con altre persone che condividono la condizione di ricerca del lavoro e la partecipazione al percorso;
- l'accesso ad una consulenza (telefonica o per e-mail) per la realizzazione del piano di lavoro, per un certo periodo di tempo dopo la conclusione dell'intervento presso il Centro di orientamento.

Lucidi di presentazione del percorso di orientamento.

I lucidi costituiscono la base della presentazione al gruppo di utenti convocati all'incontro preliminare.

E' necessario inserire i riferimenti del Servizio che propone la Buona Pratica (logo, indirizzo, etc.), modificare il calendario e predisporre – per i partecipanti che aderiranno all'iniziativa – le fotocopie del lucido "Il percorso" e del lucido "Calendario degli incontri".

(LOGO SERVIZIO)

pensareilfuturo

una pratica
di orientamento
in gruppo

QUALI SONO LE FINALITÀ DEL PROGETTO?

**Il progetto è un percorso “ad imbuto”
che...**

**... a partire dalla definizione dei
desideri e dei sogni professionali di
ciascuno**

**... e attraverso l'esplorazione delle forze
interne ed esterne in gioco ...**

**... si propone di definire un obiettivo
professionale e di costruire attorno a
questo un progetto personale.**

COSA È POSSIBILE OTTENERE?

Partecipando a questo percorso possiamo:

- ✓ **chiarirci le idee su quali sono le nostre aspirazioni professionali**
- ✓ **definire quali sono le risorse più utili da mettere in campo per raggiungere un obiettivo lavorativo**
- ✓ **confrontarci con persone che hanno storie ed esperienze diverse dalle nostre**
- ✓ **mettere a punto un piano di lavoro e delle strategie per superare i vincoli e per avvicinarci all'obiettivo**
- ✓ **sviluppare il rapporto di consulenza con i Servizi di orientamento**

**COSA NON È POSSIBILE
OTTENERE?**

Partecipare a questo percorso non significa che:

- x avremo a disposizione qualcuno che ci dica cosa è giusto fare o non fare**
- x otterremo un impiego**
- x avremo attestati utili per trovare un lavoro**
- x**

COSA FACCIAMO?

- ★ Il percorso è articolato in tre giornate di lavoro.
- ★ Gli incontri prevedono alcune attività individuali, altre in gruppo, altre in piccoli gruppi o coppie.
- ★ Il lavoro si basa sull'esperienza diretta che i partecipanti realizzano attraverso esercitazioni, giochi, momenti di riflessione e discussione.
- ★ Tutto il lavoro svolto è raccolto in un "Diario di viaggio" che ci accompagnerà nelle tre giornate e sarà la nostra memoria dell'esperienza.

IL PERCORSO

Prima giornata

Ci presentiamo

Il futuro

Noi e il contesto

Seconda giornata

I punti di forza e di debolezza

... nell'intervallo ...

La mia storia lavorativa

Terza giornata

Il progetto professionale

(LOGO SERVIZIO)

CALENDARIO DEGLI INCONTRI

Prima giornata

MARTEDI' 28 SETTEMBRE 20...
dalle 9 alle 17

Seconda giornata

MERCOLEDI' 29 SETTEMBRE 20...
dalle 9 alle 17

Terza giornata

GIOVEDI' 7 OTTOBRE 20...
dalle 9 alle 17

presso il Centro di Orientamento

"....."

in via Rossi n.20, Roma

Raccolta delle adesioni

Obiettivi

- Individuare i partecipanti effettivi che assicurino un'adesione motivata e consapevole al percorso di orientamento.
- Acquisire informazioni di base sui partecipanti interessati a partecipare al percorso e sulle loro motivazioni ed aspettative.

Tempo: 30'

Strumenti e materiali

- ALLEGATO 2: *Scheda di adesione*
- Copie della scheda di adesione
- Calendario degli incontri
- Copie del calendario degli incontri
- Penne per la compilazione della scheda

Modalità

Sottolineare l'assoluta libertà di aderire o meno al percorso di orientamento e l'importanza dell'impegno a partecipare attivamente e in modo continuativo, che viene assunto dalla persona attraverso la sottoscrizione della scheda di adesione.

Distribuire il calendario degli incontri e la *Scheda di adesione* (ALLEGATO 1) a tutti i partecipanti, chiedendo di compilarla solo a chi è interessato a proseguire il percorso.

Presentare collettivamente la *Scheda* spiegando per ogni voce la corretta modalità di compilazione.

Chiarire che la richiesta di esprimere nuovamente e per iscritto le motivazioni e le attese ha lo scopo di avviare un processo di conoscenza dei partecipanti e di guidare gli operatori nella messa a punto del percorso rispetto al gruppo effettivo delle persone che parteciperanno.

Assicurare la riservatezza dei dati richiesti ed il loro uso ai soli fini dell'organizzazione del percorso.

Durante la compilazione delle *Schede* garantire la disponibilità a fornire chiarimenti.

Ritirare le *Schede* compilate.

Scheda di adesione

Nome _____
Cognome _____
Luogo e data di nascita _____
Telefono _____
e-mail _____

Titolo di studio:	Condizione lavorativa:
<input type="checkbox"/> licenza elementare	<input type="checkbox"/> occupato a tempo indeterminato
<input type="checkbox"/> licenza media inferiore	<input type="checkbox"/> occupato a tempo determinato
<input type="checkbox"/> diploma istituto professionale	<input type="checkbox"/> in cerca di prima occupazione
<input type="checkbox"/> diploma scuola media superiore	<input type="checkbox"/> disoccupato
<input type="checkbox"/> laurea:	<input type="checkbox"/> studente
<input type="checkbox"/> altro:	<input type="checkbox"/> altro:

Ultima occupazione:
(o: occupazione attuale:)

Ha partecipato negli ultimi 2 anni ad esperienze formative e/o di aggiornamento?
Sì NO

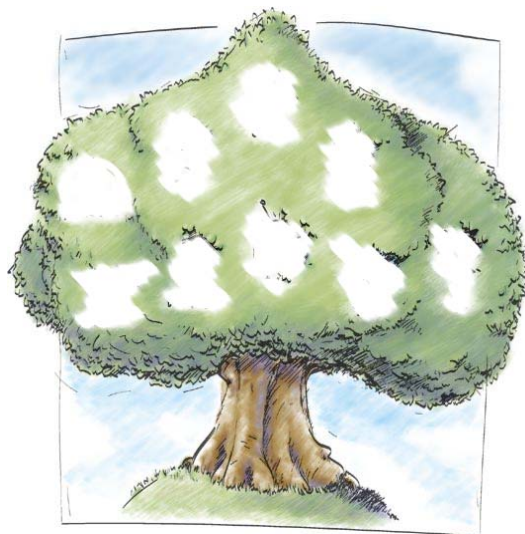
Se sì, quali?

Perché ha deciso di aderire al percorso di orientamento?

Si autorizza il trattamento dei dati personali ai sensi delle leggi vigenti.

Data _____ Firma _____

prima giornata



Modulo 1

CI PRESENTIAMO

CI PRESENTIAMO
Unità 1.1.

Principali dimensioni di analisi:
Atteggiamento relazionale, motivazione

Accoglienza

Obiettivi

- Costituzione del gruppo.
- Avviare la relazione di ciascun partecipante con i conduttori e con gli altri partecipanti.
- Ridefinire il contratto con i partecipanti.
- Trasmettere tutte le informazioni organizzative funzionali allo svolgimento del percorso.

Tempo: 30'

Strumenti

- Diario di viaggio
- ALLEGATO 1: *Lucidi di presentazione del percorso*
- Cartoncini per costruire i cavalieri
- Lavagna a fogli mobili

Modalità

Fase 0: *Preparazione dell'incontro*

Preparare una copia del Diario per ciascun partecipante: folder nominativo e schede iniziali: "Itinerario", "Programma delle giornate", "Viaggio con..." e copertine delle varie sezioni da riempire nel corso delle attività ("I compagni di viaggio", "Cosa metto in valigia", "La mia meta", "Appunti di viaggio"). Predisporre inoltre tutti i materiali didattici necessari allo svolgimento delle esercitazioni.

Predisporre il luogo dell'incontro accuratamente in modo che sia accogliente, confortevole, curato nei dettagli che faccia sentire i partecipanti attesi e desiderati.

Accertarsi che l'ambiente sia sufficientemente spazioso ed illuminato, che tutti abbiano un posto a sedere, che possano agevolmente guardarsi. (Disposizione semi-circolare su un'unica fila delle sedie con ribaltina e posizione dei conduttori e della lavagna/schermo visibile da tutte le posizioni; oppure un unico tavolo ovale su cui tutti possano appoggiarsi, con i conduttori ad uno dei vertici del tavolo)

Predisporre i *cavalieri* con il nome di ogni partecipante e dei conduttori.

Verificare la funzionalità dei supporti che verranno utilizzati durante gli incontri (lavagna luminosa, lavagna a fogli mobili, ...).

Fase I

Illustrare l'articolazione del percorso e ridefinire il contratto con i partecipanti: chiarire ancora una volta gli obiettivi, le modalità di svolgimento e il tipo di impegno richiesto ai partecipanti. Ripresentare i lucidi sulla struttura del percorso utilizzati durante la presentazione (Modulo 0) e lasciati in copia ai partecipanti, al fine di evidenziare i principali passaggi del percorso.

Questo stesso materiale potrà essere ripreso all'inizio di ogni sessione come filo conduttore tra le varie attività.

Invitare i partecipanti ad esplicitare il loro stato di animo e le loro attese in questa fase iniziale del percorso reale. Riportare alla lavagna le attese espresse verificando che quanto scritto corrisponda al pensiero del partecipante. Raggruppare le attese espresse, dove possibile, in categorie (per esempio: rispetto alla relazione con gli altri partecipanti, al tipo di impegno richiesto, al risultato finale, al tipo di attività che si realizzeranno, altro).

Verificare la congruità delle attese con le finalità del percorso ed eventualmente fornire ulteriori chiarimenti sugli obiettivi del percorso, le modalità, i tempi e quant'altro risulti utile.

Illustrare il programma delle attività della giornata (contenuti e tempi).

Consegnare ad ogni partecipante il *Diario di viaggio*, spiegandone le finalità e le modalità di utilizzo.

L'evento significativo

Esercitazione A

Obiettivi

- Avviare la relazione di ciascuno con i conduttori e con gli altri partecipanti e favorire il processo di socializzazione.
- Favorire l'emergere della struttura del gruppo creando un terreno comune a partire dalla condivisione di elementi che riguardano i vissuti individuali.

Tempo: 1h e 30'

Modalità

Fase I: *Presentazione degli operatori*

Presentazione degli operatori coinvolti attraverso brevi riferimenti alla propria storia personale e professionale, esplicitazione delle proprie aspettative verso il percorso intrapreso, racconto di un evento/elemento particolarmente significativo della loro vita (che ti rappresenta, che ti piace raccontare, un fatto strano che ti è capitato, ...). Gli operatori avranno cura di animare la loro presentazione, dando il tono alle presentazioni dei partecipanti, ricorrendo al racconto di eventi non banali, evidenziando fatti e persone che hanno preso parte, emozioni vissute, modalità con cui l'evento è stato fronteggiato, eventuali conseguenze, ciò che ancora rimane nella propria vita di quel particolare fatto.

Fase II: *Presentazione dei partecipanti*

Invitare ciascun membro del gruppo a presentarsi fornendo qualche cenno sulla loro vita personale e professionale (esperienze di vita, studio e lavoro) e raccontando un evento/elemento particolarmente significativo della loro vita, animandolo con tutti i dettagli ed esprimendo il più possibile come è stato vissuto e cosa ha lasciato.

Durante le presentazioni gli operatori appuntano con discrezione su un notes gli elementi significativi delle varie presentazioni al fine di poter mantenere memoria per una conoscenza più approfondita di ogni partecipante e per poter raggruppare elementi simili al fine di iniziare ad evidenziare punti in comune e differenziazioni all'interno del gruppo.

Il conduttore ricorda inoltre ai partecipanti che il *Diario* si apre proprio con una pagina dedicata alla composizione del gruppo di lavoro (i "compagni di viaggio"), e li invita ad annotare nome ed eventuali note relative a ciascun partecipante.

Fase III: *Discussione*

Alla fine delle presentazioni, con riferimento alle diverse 'storie personali' evidenziare la stretta connessione tra eventi della vita privata e della vita lavorativa, dare rilievo alla importanza di fattori oggettivi e soggettivi, razionali ed emozionali nella storia di ogni persona e sottolineare come tutte queste dimensioni saranno presenti durante tutto il percorso in funzione del riconoscimento e della valorizzazione delle esperienze e delle competenze sviluppate ai fini della definizione del proprio progetto professionale.

Mettere in risalto quanto questa presentazione abbia consentito di conoscere già un po' di più le persone e di mettere in comune qualche pezzetto di ognuno per iniziare a sentirsi gruppo.

Cosa mi piace

Esercitazione B

Obiettivi

- Avviare la relazione di ciascuno con i conduttori e con gli altri partecipanti e favorire il processo di socializzazione.
- Favorire l'emergere della struttura del gruppo creando un terreno comune a partire dalla condivisione di elementi che riguardano i vissuti individuali.

Tempo: 1h e 30'

Strumenti

- Foglio della lavagna a fogli mobili in cui è riportata la traccia di autopresentazione.

Modalità

Fase I: *Presentazione degli operatori*

Presentazione degli operatori coinvolti attraverso brevi riferimenti alla propria storia personale e professionale, esplicitazione delle proprie aspettative verso il percorso intrapreso, racconto di alcuni aspetti di sé sulla base della traccia esposta sulla lavagna. Ad esempio:

- La cosa che mi piace di più fare
- Tre aggettivi che mi descrivono
- Ciò che non vorrei mai sentirmi dire
- Un oggetto che mi rappresenta
-

Fase II: *Presentazione dei partecipanti*

Invitare ciascun membro del gruppo a presentarsi fornendo qualche cenno sulla sua vita personale e professionale (esperienze di vita, studio e lavoro) e raccontando qualcosa di sé in base alla traccia che l'operatore ha esposto sulla lavagna.

Il conduttore ricorda inoltre ai partecipanti che il *Diario* si apre proprio con una pagina dedicata alla composizione del gruppo di lavoro (i "compagni di viaggio"), e li invita ad appuntare nome ed eventuali note relative a ciascun partecipante.

Fase III: *Discussione*

Evidenziare la grande varietà di elementi emersi e sottolineare la ricchezza legata alla diversità delle persone in un gruppo.

Mettere in risalto quanto questa presentazione abbia consentito di conoscere già un po' di più le persone e di mettere in comune qualche pezzetto di ognuno per iniziare a sentirsi gruppo.

Rilevare se nelle diverse presentazioni sono emersi elementi che afferiscono all'area della formazione e dello studio, all'area del lavoro, a quella della vita personale. Indicare come esiste una stretta connessione tra eventi della vita privata e della vita lavorativa, come siano importanti fattori relativi a come noi stessi ci vediamo, a cosa ci piace e non ci piace e sottolineare come tutte queste dimensioni saranno presenti durante tutto il percorso in funzione del riconoscimento e della valorizzazione delle esperienze vissute e delle competenze sviluppate ai fini della definizione del proprio progetto professionale.

Modulo 2

IL FUTURO

IL FUTURO Unità 2.1.

Principali dimensioni di analisi:

Aspirazioni e desideri, emozioni, interessi, valori, prospettiva temporale

La lampada di Aladino Esercitazione A

Obiettivi

L'esercitazione si propone di:

- sollecitare l'area del desiderio come propedeutica ad una progettualità lavorativa;
- introdurre i partecipanti alla dimensione di gruppo;
- avvicinare i partecipanti alla metodologia proposta (per analogia rispetto al lavoro futuro).

Tempo: 2h

Strumenti

- Un set di post-it di colori diversi per ciascun partecipante
- ALLEGATO 3: *Griglia di analisi delle caratteristiche dei desideri*
- ALLEGATO 4: *Il tabellone "L'albero dei mestieri"*
- ALLEGATO 5: *Il mio desiderio*

Modalità

Fase I: *La formulazione dei desideri* (tempo: 15 minuti)

Dopo una breve introduzione sul significato del "sogno" e del "desiderio", accompagnata da esempi, si propone ai partecipanti di pensare ad alcuni desideri che ciascuno di loro vorrebbe realizzare nella vita professionale.

E' importante che il conduttore chiarisca che i desideri non necessariamente corrispondono ad un obiettivo lavorativo (di tipo pragmatico, concreto, realistico, ...): in questa fase il sogno corrisponde ad una idea desiderabile che, nel corso del progetto di orientamento, si proverà a trasformare in un obiettivo lavorativo perseguibile attraverso un progetto, estrapolandone le caratteristiche più importanti per il soggetto.

Attraverso un breve brainstorming ciascun partecipante individua 3-4 desideri (es. fare la ballerina, aprire un vivaio, etc.) e li trascrive su dei foglietti colorati che applica su una pagina del Diario.

Si invitano i partecipanti ad individuare, attraverso una breve riflessione, il desiderio che in questo momento della loro vita sentono più importante-desiderabile.

Fase II: *I gruppi di consulenza* (tempo: 1h e 15')

L'orientatore spiega ai partecipanti in che modo verranno trattati questi desideri: divisi in sottogruppi (di 4-6 partecipanti) a turno ciascun partecipante avrà modo di raccontare il proprio sogno/desiderio e di ricevere una consulenza da parte del gruppo. I partecipanti che svolgono il ruolo di consulenti formulano delle domande seguendo una griglia con delle domande guida (ALLEGATO 3: *Griglia di analisi delle caratteristiche dei desideri*) che servono a facilitare il processo di esplorazione e di rilettura sogno. Ad esempio se nel sogno/desiderio si

parlava di "un aviatore che ...", alcune caratteristiche potrebbero essere la propensione al rischio, un lavoro di tipo individuale, il dinamismo, la rilevanza di competenze tecnico-specialistiche, ecc.).

Il conduttore, mentre presenta la griglia, la trascrive sulla lavagna a fogli mobili in modo che il gruppo ne abbia memoria durante la discussione.

Questa fase viene seguita da entrambi i conduttori, che girano tra i gruppi di consulenza e facilitano l'analisi dei desideri.

La consulenza dovrebbe portare alla riformulazione del sogno rendendolo più perseguibile attraverso 1) la sua definizione/riduzione rispetto a parametri di realtà (es. fare la ballerina --> gestire una scuola di danza), 2) l'individuazione di dimensioni trasversali (categorie) che possono essere applicate ad "oggetti" diversi conservando lo stesso livello di desiderabilità per il soggetto (es. fare la ballerina --> fare un lavoro in cui si usa il corpo, che dà visibilità, a contatto con la musica, ...).

Si propone cioè di bilanciare gli aspetti di utopia (sogni "troppo" grandi) con quelli di impotenza (nessun sogno), legittimando la possibilità di sognare, definita come espressione di un desiderio che può avere ancoraggi con la realtà.

I partecipanti si alternano nel ricevere la consulenza ogni 20' circa. Al termine della consulenza ciascun partecipante trascrive il proprio desiderio sul *Diario di viaggio* e riporta (su dei post-it) quelle caratteristiche trasversali che, individuate nella fase di consulenza, danno significatività del desiderio (ALLEGATO 5: *Il mio desiderio*).

Fase III: L'albero dei mestieri (durata: 40')

Questa fase si propone di a) facilitare i partecipanti nel definire un'area professionale che faccia da cornice all'individuazione di un obiettivo specifico; b) esplicitare un'assunzione di responsabilità da parte dei partecipanti che formalizzano il loro impegno di fronte al resto del gruppo.

Terminata la fase di consulenza si torna in plenaria. L'orientatore avrà intanto sistemato su una parete dell'aula un tabellone (ALLEGATO 4: *Il tabellone "L'albero dei mestieri"*).

Ciascun partecipante colloca il proprio desiderio sull'albero, raccontando brevemente il desiderio stesso ed alcune delle considerazioni che sono emerse nella consulenza.

Completato il tabellone l'orientatore può sollecitare la riflessione del gruppo sull'insieme dei desideri espressi e sulla loro rappresentazione del loro futuro professionale, ad esempio formulando alcune domande quali: cosa vi pare di questi sogni? quanto avete "osato" sognare? quanto sono perseguibili? sono sogni che erano da tempo nel cassetto o sono nuovi sogni? quale è stato il contributo del gruppo nell'immaginarli?

Per concludere, l'orientatore farà alcune riflessioni sull'insieme dei sogni che sono stati espressi, evidenziandone gli aspetti di similitudine, di differenza, di realizzabilità...

In particolare, avrà cura di evidenziare le aree professionali in cui si colloca ciascun sogno, creando eventuali aggregazioni. Terrà memoria, inoltre, della collocazione dei singoli desideri nelle diverse aree professionali in quanto potrà successivamente utilizzare questa informazione nella costituzione dei sottogruppi (facilitando, ad esempio, l'incontro tra persone con desideri afferenti nella stessa area).

Griglia di analisi delle caratteristiche dei desideri

I partecipanti che a turno, nei sottogruppi, svolgono il ruolo di consulenti formulano domande seguendo la griglia di seguito proposta, per facilitare il processo di esplorazione e di ri-lettura dei sogni-desideri in funzione della successiva definizione di un obiettivo professionale.

Possibili aree di esplorazione dei sogni-desideri sono:

- LE CARATTERISTICHE DEL DESIDERIO

Come è possibile definire il desiderio?

Cosa lo compone?

Quali elementi o fattori lo caratterizzano?

- LE MOTIVAZIONI

Perché è importante?

Che "valore" ha questo sogno?

Cosa spinge a desiderare di realizzarlo?

- SIGNIFICATO

Che origine ha il desiderio?

Come si rapporta alla storia di vita del "sognatore"?

- PAURE E RISCHI

Quali difficoltà sono legate alla realizzazione?

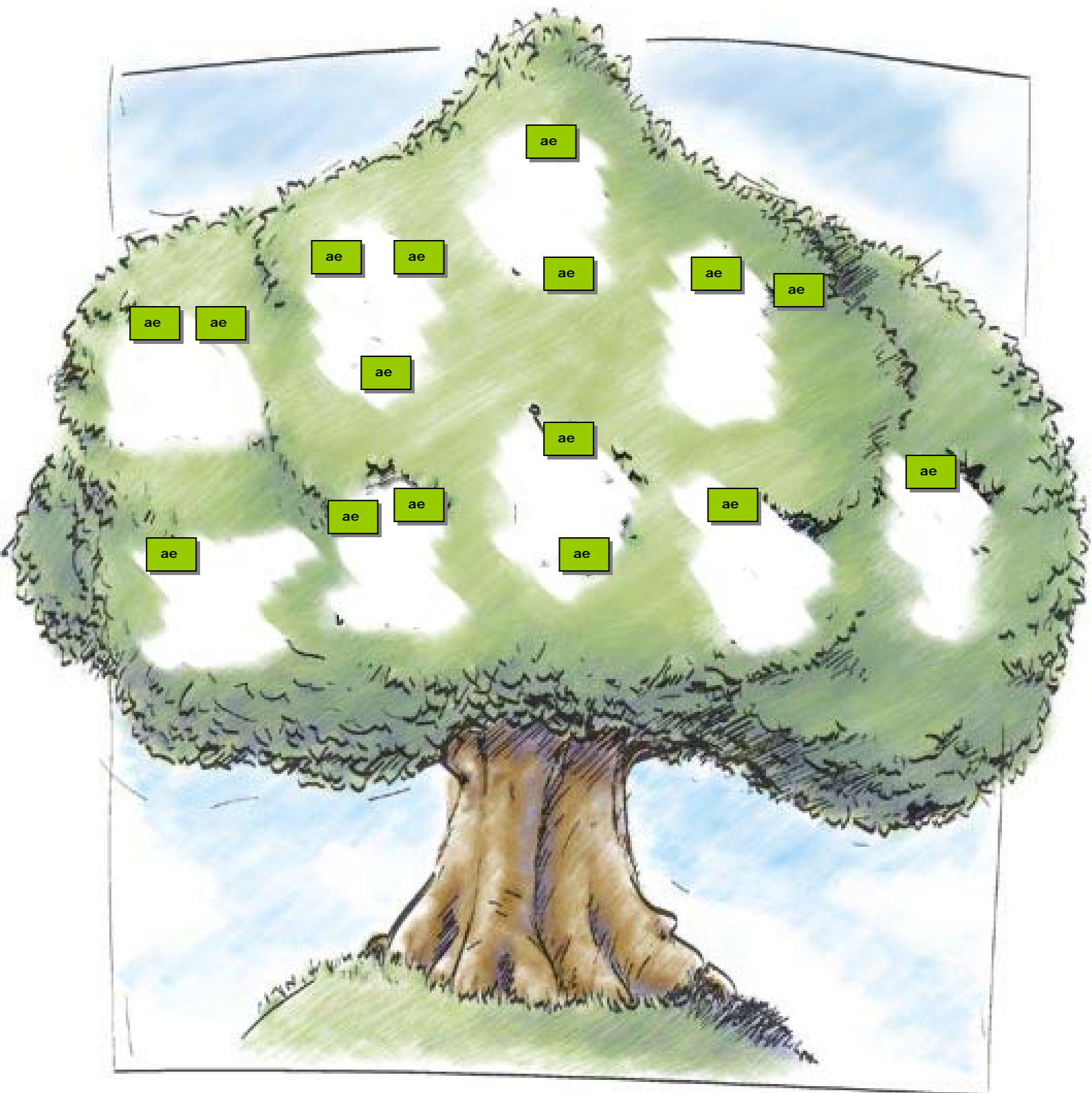
Cosa ha ostacolato finora la sua realizzazione?

- ASPETTATIVE

Come immagina di diventare il "sognatore" una volta che ha realizzato il desiderio?

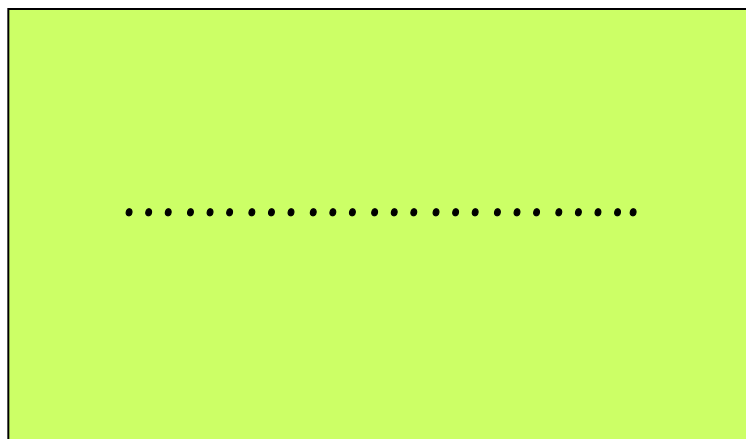
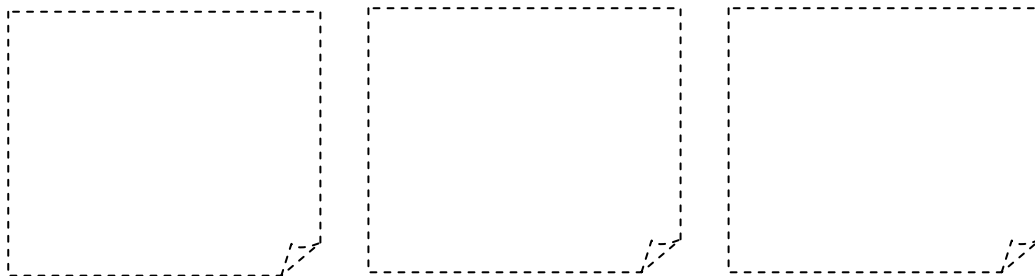
Come/in cosa cambierebbe la sua vita?

Il Tabellone "L'albero dei mestieri"



Il mio desiderio

IL MIO DESIDERIO E'...



Esempi di pagine del *Diario di viaggio*: il desiderio professionale e le caratteristiche implicite che potrebbero emergere in fase di consulenza.

IL MIO DESIDERIO E'...

Lavorare con i
bambini

Non essere
dipendente

Esprimere
la mia creatività

Vorrei gestire
un nido privato

Mettere a frutto
una competenza
già acquisita

Avere contatti
con le persone

Gestire delle
persone

IL MIO DESIDERIO E'...

Il rischio

Conoscere
posti nuovi

Sentirmi libero
e lavorare da
solo

Vorrei essere
pilota di aerei

Maneggiare
una macchina
sostanziosa

Andare via da
questa città

IL MIO DESIDERIO E'...

Fare cose
che mi piace
fare per me

Essere in
contatto
con la gente

Aumentare le
mie conoscenze

Vorrei fare
l'estetista

Lavoro
autonomo

Lavorare
nel campo del
benessere

Avere a che fare
con la moda

Il sogno

Esercitazione B

Obiettivi

L'esercitazione, attraverso la realizzazione di un focus group, si propone di:

- sollecitare l'area del desiderio come propedeutica ad una progettualità lavorativa;
- introdurre i partecipanti alla dimensione di gruppo;
- avvicinare i partecipanti alla metodologia proposta (per analogia rispetto al lavoro futuro).

Tempo: 2h

Strumenti

- Un set di cavalieri
- ALLEGATO 7: *Il tabellone "L'albero dei mestieri"*
- ALLEGATO 8: *Il mio desiderio*

Modalità

Fase I: *La formulazione dei desideri* (tempo: 15 minuti)

Dopo una breve introduzione sul significato del "sogno" e del "desiderio", accompagnata da esempi, si propone ai partecipanti di pensare ad alcuni desideri che ciascuno di loro vorrebbe realizzare nella vita professionale.

E' importante che il conduttore chiarisca che i desideri non necessariamente corrispondono ad un obiettivo lavorativo (di tipo pragmatico, concreto, realistico, ...): in questa fase il sogno corrisponde ad un'idea desiderabile che, nel corso del progetto di orientamento, si proverà a trasformare in un obiettivo lavorativo. L'obiettivo – a differenza del sogno – costituisce una meta perseguibile attraverso un progetto, che tuttavia conserva in sé gli aspetti significativi del sogno, avendone estrapolate le caratteristiche più importanti per il soggetto.

Dopo alcuni minuti di riflessione ogni partecipante scrive su un cavaliere davanti a sé il suo sogno professionale.

Fase II:

Partendo dal sogno di un primo partecipante ogni persona del gruppo può rivolgere domande al soggetto/sogno considerato al fine di facilitare il processo di esplorazione del sogno e di ri-lettura in funzione della definizione di un obiettivo professionale.

Le domande sono lasciate all'iniziativa dei partecipanti ma, un caso di necessità, i conduttori possono intervenire ponendo anche loro domande per sondare aree quali:

- **LE CARATTERISTICHE DEL DESIDERIO**
Come è possibile definire il desiderio?
Cosa lo compone?
Quali elementi o fattori lo caratterizzano?
- **LE MOTIVAZIONI**
Perché è importante?
Che "valore" ha questo sogno?
Cosa spinge a desiderare di realizzarlo?

- **SIGNIFICATO**

Che origine ha il desiderio?

Come si rapporta alla storia di vita del "sognatore"?

- **PAURE E RISCHI**

Quali difficoltà sono legate alla realizzazione?

Cosa ha ostacolato finora la sua realizzazione?

- **ASPETTATIVE**

Come immagina di diventare il "sognatore" una volta che ha realizzato il desiderio?

Come/in cosa cambierebbe la sua vita?

Al termine del focus ciascun partecipante trascrive il proprio desiderio sul *Diario di viaggio* e riporta (su dei post-it) quelle caratteristiche trasversali che, individuate nella fase di focus, danno significatività del desiderio (ALLEGATO 8: *Il mio desiderio*).

Fase III: L'albero dei mestieri (durata: 30')

L'orientatore avrà intanto sistemato su una parete dell'aula un tabellone in cui sono rappresentate le principali aree professionali (ALLEGATO 7: *Il tabellone "L'albero dei mestieri"*). Questa fase si propone di *a)* definire un'area professionale che faccia da cornice all'individuazione di un obiettivo specifico, *b)* esplicitare un'assunzione di responsabilità da parte dei partecipanti che formalizzano il loro impegno di fronte al resto del gruppo.

Ciascun partecipante, infatti, colloca il proprio desiderio all'interno di un'area professionale, raccontando brevemente il desiderio stesso ed alcune delle considerazioni che sono emerse nella consulenza.

Terminata la fase di consulenza si torna in plenaria. L'orientatore avrà intanto sistemato su una parete dell'aula un tabellone (ALLEGATO 7: *Il tabellone "L'albero dei mestieri"*).

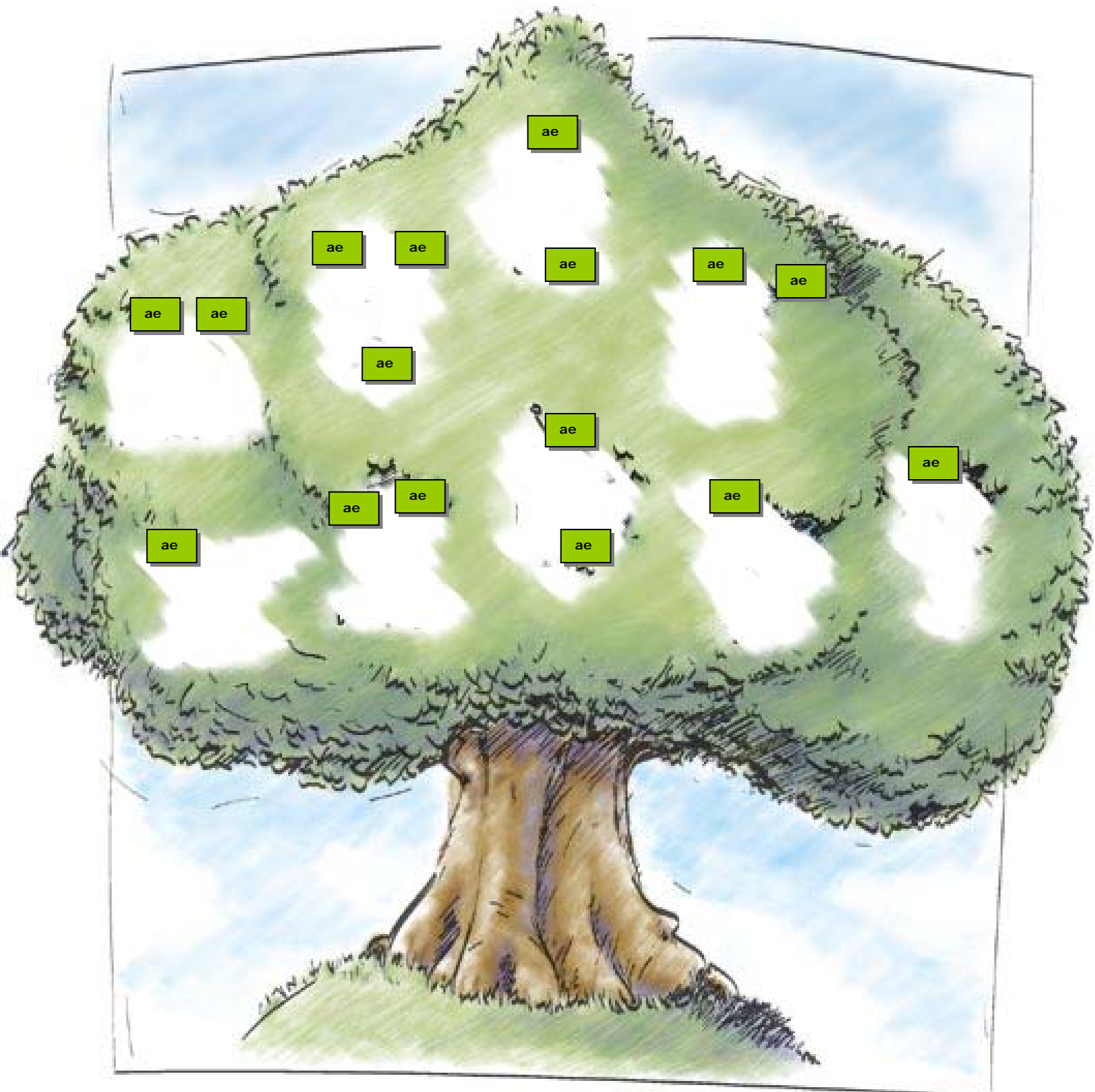
Ciascun partecipante colloca il proprio desiderio sull'albero, raccontando brevemente il desiderio stesso ed alcune delle considerazioni che sono emerse nella consulenza.

Completato il tabellone l'orientatore può sollecitare la riflessione del gruppo sull'insieme dei desideri espressi e sulla loro rappresentazione del loro futuro professionale, ad esempio formulando alcune domande quali: cosa vi pare di questi sogni? quanto avete "osato" sognare? quanto sono perseguibili? Sono sogni che erano da tempo nel cassetto o sono nuovi sogni? quale è stato il contributo del gruppo nell'immaginarli?

Per concludere, l'orientatore farà alcune riflessioni sull'insieme dei sogni che sono stati espressi, evidenziandone gli aspetti di similitudine, di differenza, di realizzabilità...

In particolare, avrà cura di evidenziare le aree professionali in cui si colloca ciascun sogno, creando eventuali aggregazioni. Terrà memoria, inoltre, della collocazione dei singoli desideri nelle diverse aree professionali in quanto potrà successivamente utilizzare questa informazione nella costituzione dei sottogruppi (facilitando, ad esempio, l'incontro tra persone con desideri afferenti nella stessa area).

Il Tabellone "L'albero dei mestieri"



Il mio desiderio

IL MIO DESIDERIO E'...

Modulo 3

IO NEL CONTESTO

IO NEL CONTESTO

Unità 3.1.

Principali dimensioni di analisi:

Stili di attribuzione, emozioni, strategie di coping

Situazioni in gioco

Esercitazione A

Obiettivi

L'esercitazione, un gioco per scoprire, di fronte alle situazioni, cosa si prova, che spiegazioni sono date e come vengono affrontate, si propone come finalità di:

- favorire la conoscenza dei partecipanti relativamente alla modalità di lettura, alla reazione emotiva e alle modalità comportamentali di fronteggiamento delle situazioni;
- stimolare il confronto fra le diverse modalità emotive, cognitive e comportamentali che emergono nel gruppo.

Nello specifico, ogni giocatore deve raccontare la propria storia rispetto a situazioni specifiche, avvicinandosi il più possibile al proprio modo di essere, di sentire e di fronteggiare le situazioni, "costruendo" attraverso le carte a disposizione due "poker" (4 x 2 = 8 carte in tutto) che siano rappresentativi di sé.

Allo stesso tempo ogni giocatore costruirà un proprio "Cestino" dove scarcerà le carte che rappresentano emozioni e comportamenti che non gli appartengono

Tempo: 2 h

Strumenti

Il kit completo del gioco comprende:

- ALLEGATO 12: Un *libretto* con le istruzioni ad uso del conduttore
- ALLEGATO 13: Mazza di *251 carte da gioco* di cui:
 - 24 carte di QUADRI (ciascuna carta contiene una *situazione* diversa per un totale di 24 situazioni)
 - 80 carte di CUORI (8 set da 10 carte, ciascuna corrispondente a una *emozione*)
 - 75 carte di PICCHE (5 set da 15 carte; per ciascuno dei 5 *stili attribuzionali* – impegno, abilità, altri, fortuna, difficoltà del compito – sono previste 3 alternative).
 - 72 carte di FIORI (6 set da 12 carte; per ciascuno dei 4 *stili di coping* – aiuto, evitamento, fronteggiamento, autocritica – sono previste 3 alternative).

Modalità

1. *Giocatori e ruoli*

Il gioco può essere svolto da giocatori dai 16 anni in poi, in numero minimo di 5 e massimo di 8.

E' inoltre richiesto 1 mazziere (il conduttore).

Qualora il gruppo fosse più numeroso si possono prevedere due sessioni parallele oppure prevedere la figura dell'osservatore fino ad un massimo di 8 osservatori, secondo il seguente schema:

PARTECIPANTI	GIOCATORI	OSSERVATORI
da 5 a 8	tutti	-
9	6	3
10	7	3
da 11 in poi	8	i restanti

La consegna per gli osservatori può essere quella di guardare, ognuno o per gruppi, le carte dello stesso seme oppure di osservare, ognuno o per gruppi, le mosse di un certo numero di giocatori.

2. Prima del gioco

Il mazziere predispone 4 mazzi di carte divisi per seme e mescolati separatamente. La numerosità dei singoli mazzi varia in relazione al numero dei partecipanti secondo il seguente schema:

	QUADRI set di 24 carte	CUORI set di 10 carte	FIORI set di 15 carte	PICCHE set di 12 carte
5 giocatori	1	5	3	4
6 giocatori	1	6	4	5
7 giocatori	1	7	5	6
8 giocatori	1	8	5	6

I mazzi di carte (uno per ogni seme) restano separati l'un l'altro per tutta la durata del gioco e saranno opportunamente mischiati dal mazziere separatamente.

3. Svolgimento del gioco

Il conduttore gestisce il gioco seguendo le istruzioni contenute nell'ALLEGATO 12: *Libretto con le istruzioni per il conduttore.*

Libretto con le istruzioni per il conduttore

Modalità di svolgimento del gioco:

Fase I

Il mazziere spiega ai partecipanti l'obiettivo del gioco: a partire da una situazione immaginaria ma realistica, "costruire" la descrizione più fedele possibile di sé, dei propri comportamenti e del proprio modo di essere, utilizzando gli esempi di risposta proposti nelle carte a disposizione. Le descrizioni così ottenute aiuteranno i membri del gruppo ad analizzare i propri comportamenti e modi tipici di affrontare le situazioni della vita, e a riflettere sulle modalità che le persone possono utilizzare per gestire situazioni complesse. Va evidenziato che si tratta di piccoli eventi "critici" con cui, potenzialmente, ciascuno di noi si confronta quotidianamente e che comportano vissuti emotivi di tipo "negativo" e la necessità di attivare strategie di fronteggiamento più o meno adeguate/efficaci.

Successivamente distribuisce ad ogni giocatore 3 carte di quadri con la consegna di scartare, nel *cestino* personale (virtuale), la situazione che meno lo rappresenta e quindi di collocare davanti a lui, sul tavolo, le rimanenti due carte.

Fase II

Il mazziere, dopo aver comunicato che lo scopo di questa seconda fase del gioco è quella di rispondere alla domanda "*cosa provo di fronte alle situazioni scelte?*", distribuisce a ciascuno dei giocatori, una alla volta, 5 carte di CUORI. La consegna, questa volta, è di calarsi nelle situazioni e di scegliere le due emozioni (una per ciascuna delle due situazioni) che si prestano maggiormente a descrivere i sentimenti provati.

Dopo che i giocatori hanno valutato la possibilità di cambiare nessuna, alcune o tutte le carte ricevute, il mazziere, seguendo il giro, fornisce ai giocatori che ne fanno richiesta *nuove carte* che prenderà dal mazzo. Delle 5 carte così ottenute il giocatore, così come ha fatto per le carte di quadri, scarta nel proprio cestino le carte che rappresentano le emozioni che meno si prestano, quelle più lontane.

Le due emozioni scelte vengono quindi messe sul tavolo associate alle situazioni precedenti.

Fase III

Il mazziere, dopo aver comunicato che lo scopo di questa terza fase del gioco è quella di rispondere alla domanda "*perché è successo?*" (attribuzione), distribuisce a ciascuno dei giocatori, una alla volta, 5 carte di PICCHE. La consegna è di calarsi nelle situazioni e di scegliere le due possibili risposte che si prestano maggiormente a spiegare la situazione. Delle 5 carte il giocatore – così come ha fatto per le carte di QUADRI e di CUORI – scarta nel proprio cestino la carta che rappresenta la spiegazione più lontana. Dopo che i giocatori hanno valutato la possibilità di cambiare nessuna, una, due, tre o tutte e quattro le carte di PICCHE rimaste, il mazziere, seguendo il giro, fornisce ai giocatori che ne fanno richiesta *nuove carte* che prenderà dal mazzo e raccoglierà gli scarti dei giocatori, tenendole da parte.

Le due spiegazioni scelte vengono quindi messe sul tavolo associate alle situazioni e alle emozioni precedenti.

Fase IV

Il mazziere, dopo aver comunicato che lo scopo di questa terza fase del gioco è quella di rispondere alla domanda "*come affronto la situazione?*" (coping), distribuisce a ciascuno dei giocatori, una alla volta, 5 carte di FIORI. La consegna è di calarsi nelle situazioni e di scegliere le due possibili strategie di fronteggiamento della situazione più vicine alla situazione, secondo il punto di vista del partecipante. Delle 5 carte il giocatore, così come ha fatto per le

carte di QUADRI, di CUORI e di PICCE, scarta nel proprio cestino la carta che rappresenta lo stile di fronteggiamento più lontano. Dopo che i giocatori hanno valutato la possibilità di cambiare nessuna, una, due, tre o tutte e quattro le carte di FIORI rimaste, il mazziere, seguendo il giro, fornisce ai giocatori che ne fanno richiesta *nuove carte* che prenderà dal mazzo e raccoglierà gli scarti dei giocatori, tenendole da parte.

Le due carte di FIORI scelte vengono quindi messe sul tavolo associate alle situazioni, alle emozioni e alle spiegazioni precedenti.

Fase V

A questo punto, ogni giocatore avrà di fronte a sé due "poker" di 4 carte (situazione, emozione, attribuzione, coping) ed un cestino personale con le 4 carte scartate. Il conduttore chiederà a ciascun giocatore di descrivere, nell'ordine, prima le carte contenute nel proprio cestino, cercando di motivarne la scelta; successivamente di descrivere, tra i due poker, quello che più rappresenta il proprio modo di essere, organizzando così un racconto organico e personale, che possa rispondere alla 3 domande formulate durante il gioco (*cosa provo, perché è successo, come affronto la situazione*).

Fase VI

Il conduttore, sentiti gli eventuali osservatori, attiverà, a questo punto, la discussione di gruppo, con l'obiettivo di identificare le diverse modalità di fronteggiamento in termini emotivi, cognitivi e comportamentali, individuando aspetti comuni e discrepanti in relazione alle diverse situazioni e al gruppo.

Descrizione del mazzo di carte (*)**24 CARTE DI QUADRI – Situazioni:**

1. Sono in riunione e non riesco a comunicare con i miei colleghi
2. Non riesco a inserirmi nel mio nuovo gruppo di amici
3. Vorrei andare al cinema ma nessuno vuole venire con me
4. Sono ad un esame. Mi hanno fatto una domanda a cui non so rispondere
5. Non riesco a trovare un file importante che avevo salvato
6. Non riesco a completare il lavoro che sto facendo
7. Non riesco a rintracciare una persona che sto cercando da tempo
8. Ultimamente mi è capitato di prendere molte multe
9. Oggi mi è stato affidato un compito che non mi compete
10. Sto ristrutturando casa e ho superato la cifra che avevo preventivato
11. Litigo spesso con il mio partner
12. Sono a cena fuori con i miei amici e mi sto annoiando
13. Rischio di essere trasferito in una sede lontana
14. Ho dimenticato di avere un appuntamento
15. Sto per perdere il treno
16. Vorrei andare ad un concerto ma non riesco a trovare i biglietti
17. Ho comprato un vestito che non mi piace
18. Ho difficoltà a fare accettare le mie idee ai colleghi con cui lavoro
19. Al lavoro sono stato nominato responsabile di un settore di cui non mi sento esperto
20. I miei colleghi hanno tentato di screditarmi davanti al capo
21. Sono arrivato in ritardo ad una importante riunione con il mio capo
22. I colleghi con cui lavoro sono diffidenti nei miei confronti
23. Non sono a conoscenza di alcuni cambiamenti importanti sul lavoro
24. Ho dimenticato il compleanno di un mio familiare

80 CARTE DI CUORI – emozioni

1. Rabbia
2. Preoccupazione
3. Angoscia
4. Indifferenza
5. Calma
6. Delusione
7. Ansia
8. Fastidio
9. Imbarazzo
10. Dispiacere

(*) Il mazzo di carte è contenuto nel CD allegato al volume e può essere stampato utilizzando i file in formato pdf.

75 CARTE DI PICCHE – attribuzioni

<i>Altri</i>	1. Non sono stato aiutato 2. Nessuno mi ha aiutato 3. Nessuno mi ha dato una mano
<i>Difficoltà del compito</i>	4. Era molto difficile 5. Sicuramente non era facile 6. Era proprio complicato
<i>Abilità</i>	7. Non sono stato capace 8. Sono proprio incapace 9. Non sono capace in queste cose
<i>Impegno</i>	10. Non mi sono impegnato 11. Non ho dato il massimo 12. Non mi sono sforzato più di tanto
<i>Sfortuna</i>	13. Sono molto sfortunato 14. La fortuna non mi ha assistito 15. La solita sfortuna

72 CARTE DI FIORI – coping

<i>Fronteggiamento</i>	1. Mi fermerei ad analizzare il problema 2. Cercherei le possibili soluzioni 3. Cercherei di superare l'inconveniente
<i>Autocritica</i>	4. E' colpa mia 5. Mi rassegnerei 6. Sono il solito distratto
<i>Evitamento</i>	7. Non ci penserei 8. Ignorerei il problema 9. Farei finta di nulla
<i>Aiuto</i>	10. Mi farei dare una mano 11. Chiamerei un amico 12. Cercherei aiuto negli altri

Come affrontiamo le situazioni

Esercitazione B

Obiettivi

Le finalità sono:

- Favorire la conoscenza dei partecipanti relativamente alla modalità di lettura, alla reazione emotiva e alle modalità comportamentali di fronteggiamento delle situazioni.
- Stimolare il confronto fra le diverse modalità emotive, cognitive e comportamentali che emergono nel gruppo.

Tempo: 2 h

Strumenti

- ALLEGATO 14: *La bussola delle emozioni*
- ALLEGATO 15: *Le situazioni*
- ALLEGATO 16: *Schede delle situazioni* (3 per ciascun partecipante)

Modalità

Giocatori e ruoli

Il gioco può essere svolto da un numero minimo di 8 e massimo di 15 partecipanti.

Il conduttore gestisce il gioco.

Fase I (tempo: 10')

Il conduttore introduce l'esercitazione esplicitandone gli obiettivi e le modalità operative: a partire da una situazione immaginaria ma realistica, "costruire" la descrizione più fedele possibile di sé, dei propri comportamenti e del proprio modo di essere, utilizzando la "bussola delle emozioni" e gli esempi di risposta forniti nelle Schede. Le descrizioni così ottenute aiuteranno i membri del gruppo ad analizzare i propri comportamenti e modi tipici di affrontare le situazioni della vita, e a riflettere sulle modalità che le persone possono utilizzare per gestire situazioni complesse. Va evidenziato che si tratta di piccoli eventi "critici" con cui, potenzialmente, ciascuno di noi si confronta quotidianamente e che comportano vissuti emotivi di tipo "negativo" e la necessità di attivare strategie di fronteggiamento più o meno adeguate/efficaci.

Quindi consegna ad ogni partecipante, seduto intorno ad un tavolo, il set con le 3 schede. Colloca la bussola delle emozioni al centro del tavolo così che possa essere visibile e a disposizione di tutti (ALLEGATO 14).

Fase II (tempo: 15')

Il conduttore scrive sulla lavagna a fogli mobili le 5 situazioni prescelte nell'ambito delle 24 proposte in ALLEGATO 15: *Le situazioni*.

Legge le situazioni trascritte, evidenziando come si tratti di situazioni critiche astratte e che tuttavia possono essere capitate a ciascuno di noi. Invita i partecipanti a pensare a situazioni della loro esperienza reale in cui si sono trovati in difficoltà e, in relazione a ciò, a scegliere 3 situazioni che, tra quelle proposte, sentono più vicine a sé.

Il conduttore invita dunque ciascun partecipante a segnare su ciascuna delle 3 Schede che ha disposizione (ALLEGATO 16: *Schede delle situazioni*) la situazione scelta e le proprie risposte seguendo le istruzioni riportate sulla scheda.

Fase III (tempo: 15')

Il conduttore legge la prima situazione-stimolo riportata sulla lavagna e invia i partecipanti che l'hanno scelta a leggere e motivare le proprie scelte.

Il conduttore può facilitare la presentazione delle schede formulando alcune domande aperte, quali: qual è il ruolo giocato dalle emozioni nel determinare l'andamento degli eventi? che rapporto c'è tra le emozioni, le cause individuate e il comportamento adottato? è capitato altre volte qualcosa di simile? ecc.

Fase IV (tempo: 15')

Si ripete quanto fatto nella fase II per ciascuna delle rimanenti 4 situazioni-stimolo.

Fase V (tempo: 20')

Il conduttore attiverà, a questo punto, la discussione di gruppo, con l'obiettivo di identificare le diverse modalità di fronteggiamento in termini sia emotivi, sia cognitivi, sia comportamentali, individuando aspetti comuni e discrepanti in relazione alle diverse situazioni e al gruppo.

Nel chiudere l'esercitazione evidenzierà come la scelta della strategia abbia effetti significativi sulla possibilità di gestione e soluzione della situazione, e come queste situazioni astratte possono essere generalizzate a situazioni reali e concrete (ci sono "ricorrenze"? che significato assumono?). Ulteriori riflessioni possono essere dedicate ad ipotizzare come gli elementi emersi possano essere spesi efficacemente nella definizione di un progetto di inserimento professionale.

La bussola delle emozioni



Le situazioni

1. Sono in riunione e non riesco a comunicare con i miei colleghi
2. Non riesco a inserirmi nel mio nuovo gruppo di amici
3. Vorrei andare al cinema ma nessuno vuole venire con me
4. Sono ad un esame. Mi hanno fatto una domanda a cui non so rispondere
5. Non riesco a trovare un file importante che avevo salvato
6. Non riesco a completare il lavoro che sto facendo
7. Non riesco a rintracciare una persona che sto cercando da tempo
8. Ultimamente mi è capitato di prendere molte multe
9. Oggi mi è stato affidato un compito che non mi compete
10. Sto ristrutturando casa e ho superato la cifra che avevo preventivato
11. Litigo spesso con il mio partner
12. Sono a cena fuori con i miei amici e mi sto annoiando
13. Rischio di essere trasferito in una sede lontana
14. Ho dimenticato di avere un appuntamento
15. Sto per perdere il treno
16. Vorrei andare ad un concerto ma non riesco a trovare i biglietti
17. Ho comprato un vestito che non mi piace
18. Ho difficoltà a fare accettare le mie idee ai colleghi con cui lavoro
19. Al lavoro sono stato nominato responsabile di un settore di cui non mi sento esperto
20. I miei colleghi hanno tentato di screditarmi davanti al capo
21. Sono arrivato in ritardo ad una importante riunione con il mio capo
22. I colleghi con cui lavoro sono diffidenti nei miei confronti
23. Non sono a conoscenza di alcuni cambiamenti importanti sul lavoro
24. Ho dimenticato il compleanno di un mio familiare

Schede delle situazioni

SITUAZIONE SCELTA

"

1. CHE COSA PROVI?

Rispetto alla situazione che ti è stata appena proposta indica qui di seguito l'emozione prevalente che provi, aiutandoti, se lo ritieni opportuno, con la bussola posta al centro del tavolo. Indica una sola emozione.

.....

2. PERCHE' E' SUCCESSO?

Segna (con una x), tra le 15 voci proposte, quella che maggiormente spiega, secondo il tuo punto di vista, la causa che può aver determinato la situazione. Segna una sola voce.

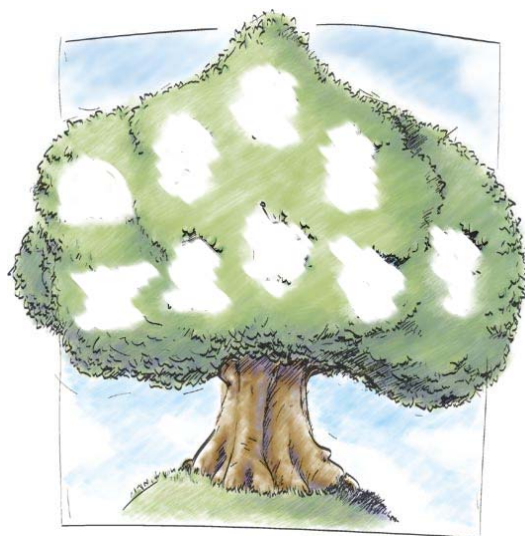
- La solita sfortuna
- Non sono stato aiutato
- Sono proprio incapace
- Non ho dato il massimo
- Era proprio complicato
- Non mi sono sforzato più di tanto
- Non sono capace in queste cose
- Sicuramente non era facile
- La fortuna non mi ha assistito
- Non sono stato capace
- Nessuno mi ha aiutato
- Non mi sono impegnato
- Sono molto sfortunato
- Era molto difficile
- Nessuno mi ha dato una mano

3. COSA FARESTI?

Segna (con una x), tra le 12 voci proposte, quella che maggiormente si avvicina al tuo comportamento. Segna una sola voce.

- Mi rassegnerei
- Cercherei aiuto negli altri
- Non ci penserei
- Mi fermerei ad analizzare il problema
- Chiamerei un amico
- E' colpa mia
- Sono il solito distratto
- Cercherei di superare l'inconveniente
- Ignorerei il problema
- Cercherei le possibili soluzioni
- Farei finta di nulla
- Mi farei dare una mano

seconda giornata



IO NEL CONTESTO
Unità 3.2.

Principali dimensioni di analisi:
Gestione delle situazioni critiche, emozioni, strategie di coping

La narrazione. Analisi di casi lavorativi

Obiettivi

Stimolare l'analisi critica di una situazione, ampliare la comprensione del contesto e della propria relazione con il contesto, incrementare la capacità di leggere la realtà. Con il metodo dei casi nella forma qui presentata di "autocasi", si propone ai partecipanti una ridefinizione della propria esperienza concreta, della propria situazione-problema cercando di fornire gli strumenti per elaborare la propria realtà.

Nota: Si tratta di una esercitazione complessa, che richiede un sufficiente affiatamento all'interno del gruppo ed un clima positivo, in cui i partecipanti sono disposti a mettersi in gioco in prima persona. L'esercitazione non è infatti una simulazione ma si fonda su un livello interpretativo di situazioni personali. Per questo motivo il suo utilizzo è a discrezione del conduttore, che valuterà l'opportunità di svilupparla o meno.

Tempo: 2h e 30'

Modalità

Il conduttore può aprire la giornata stimolando una breve discussione sul lavoro del giorno precedente (quali emozioni? quali sensazioni e così via).

Fase I: Presentazione del lavoro (tempo: 10')

Gli "autocasi" sono costituiti da casi reali della vita lavorativa/personale dei partecipanti. In questo senso l'esercitazione costituisce un approfondimento della precedente, dove le situazioni critiche proposte erano un'astrazione generale.

Si propone ai partecipanti di esporre un proprio caso che risponda alle seguenti caratteristiche:

a) caso *reale*, cioè non inventato;

b) caso *aperto*, cioè non ancora risolto;

c) caso di *difficile soluzione*. Si intende di difficile soluzione un caso quando al soggetto non sono chiari e comprensibili alcuni dati esterni o interni che lo riguardano oppure, pur apparendo chiari i dati, non si è in grado di prendere una decisione;

d) un caso di *relazione* riferito alla propria esperienza del mondo del lavoro: si intende una situazione lavorativa oppure, nel caso in cui i partecipanti siano inoccupati o disoccupati di lunga durata, una situazione che in senso più ampio fa riferimento al loro rapporto con il mondo del lavoro (es. un colloquio di selezione);

e) un caso *animato da persone*. L'invito è a narrare il caso presentando personaggi e dialoghi ed evitando una descrizione impersonale dei fatti e delle situazioni.

I partecipanti sono divisi in due sottogruppi, ad aggregazione spontanea, con l'invito ad esplicitare, all'interno di ciascun sottogruppo, un proprio caso e a sceglierne uno da presentare in plenaria.

I partecipanti sono avvertiti che chi presenterà il caso sarà invitato a formulare, al termine della narrazione dei fatti, una richiesta di consulenza ai membri dell'altro sottogruppo.

Tale richiesta viene infatti assunta dall'altro gruppo in veste di consulente, che viene invitato a "trattare" la specifica richiesta di consulenza formulata dal gruppo proponente.

Fase II: Lavoro in sottogruppo (tempo: 30')

Viene svolto, in ambienti separati, dai due sottogruppi senza la presenza dello staff. Salvo particolari esigenze non si è soliti chiedere ai partecipanti un resoconto di quanto discusso in sottogruppo.

Compito di ciascun sottogruppo è confrontarsi sui casi di ciascun partecipante che abbiano le caratteristiche sopra esplicitate; e scegliere il caso di un partecipante che voglia presentare in plenaria il proprio caso e ricevere la consulenza.

Fase III: Lavoro in plenaria (discussione del primo caso) (tempo: 50')

Tornati in plenaria, il conduttore spiega gli aspetti metodologici che guideranno il lavoro del gruppo di consulenti. Ad esempio: iniziare ad esplorare il problema formulando domande aperte (che cioè non contengano al proprio interno le opinioni di chi chiede o una risposta del tipo sì/no); prendere in considerazione non solo i contenuti del racconto ma anche la qualità delle relazioni e le emozioni presenti; passare in seguito a formulare delle ipotesi (più di una), che non siano consigli; e così via.

Chiede quindi al primo sottogruppo chi presenterà il caso.

Il partecipante che presenta il caso ha 10' di tempo per raccontare dettagliatamente la situazione critica.

Al termine del racconto il conduttore chiede di formulare con chiarezza la richiesta di consulenza (ossia il problema specifico rimasto insoluto, la questione di maggiore criticità per il partecipante, l'aspetto della situazione che gli interesserebbe comprendere di più, etc.).

Conclusa questa fase i consulenti, in 10' di tempo, possono fare domande di approfondimento o chiarificazione della situazione e/o del contesto più generale, a cui tuttavia chi chiede la consulenza può scegliere di non rispondere.

Completata la descrizione della situazione critica, chi riceve la consulenza non parla più e la parola passa al gruppo che inizia a testare ipotesi che possano servire alla comprensione della situazione. A turno, singolarmente, chi tra i consulenti lo desidera può intervenire.

Concluse le singole consulenze, chi presenta il caso può chiarire la propria posizione, puntualizzare, esprimere le proprie opinioni, etc.

Al termine della consulenza del gruppo prende la parola lo staff che, se ritiene, può riprendere e sottolineare quanto formulato dal gruppo, introduce ulteriori elementi di ampliamento dell'analisi e spunti interpretativi.

Si avrà cura comunque di non formulare suggerimenti comportamentali.

Fase IV: Lavoro in plenaria (discussione del secondo caso) (tempo: 50')

Completata la prima consulenza, si passa alla seconda. Un membro del secondo sottogruppo presenta il proprio caso e riceve la consulenza, secondo il medesimo schema della fase III.

Fase V: Conclusioni (tempo: 10')

Il conduttore chiude l'esercitazione facendo un breve commento di debriefing su alcuni elementi generali emersi dalle consulenze (es. vissuto di impotenza di fronte a situazioni critiche, sottovalutazione della dimensione interpersonale, importanza del creare relazioni di fiducia, elementi utilizzati per prendere decisioni, caratteristiche del contesto e come viene rappresentato, ecc.).

Formula inoltre una breve riflessione metodologica rispetto al processo di soluzione dei problemi che i partecipanti (anche coloro che non hanno direttamente ricevuto la consulenza) potranno "trasferire" ad altre situazioni critiche della loro vita lavorativa.

Modulo 4

IL PROGETTO

IL PROGETTO
Unità 4.1.

Principali dimensioni di analisi:
Aspettative professionali, valori, concezione del lavoro

Le caratteristiche del mestiere desiderato

Obiettivi

L'esercitazione si propone di circoscrivere la scelta del partecipante verso un obiettivo professionale che servirà ad elaborare la costruzione del progetto di (ri)collocazione lavorativa. Se fino ad ora il percorso di orientamento ha sollecitato l'adozione di una prospettiva di tipo esplorativo, di apertura, in questa fase assume una forma convergente.

Tempo: 1 h e 10'

Strumenti e materiali

- ALLEGATO 17: *Le caratteristiche del lavoro*
- ALLEGATO 18: *I tre mestieri*
- ALLEGATO 19: *Il mio obiettivo lavorativo*
- ALLEGATO 7: *Tabellone "L'albero dei mestieri"*
- Post-it.

Modalità

Fase I: Le caratteristiche del lavoro (tempo: 15')

I partecipanti, individualmente e con il supporto – se richiesto – del conduttore, compilano l'ALLEGATO 17: *Le caratteristiche del lavoro*. Pensando al lavoro che in futuro vorrebbero svolgere, ciascuno individua le caratteristiche descrittive e "strutturali" del lavoro e fanno un'autovalutazione sulla base della griglia di riferimento.

Fase II: I tre mestieri (tempo: 10')

Il conduttore invita i partecipanti a prendere in considerazione la scheda "I tre mestieri" (ALLEGATO 18), chiedendo a ciascun partecipante di indicare i tre mestieri che in prossimo futuro gli piacerebbe svolgere.

Chiede loro di formulare le scelte tenendo in considerazione anche le informazioni emerse finora dal percorso di orientamento (le caratteristiche evinte dall'analisi del sogno lavorativo, le modalità personali di gestione delle situazioni problematiche, ...).

In questa fase il conduttore avrà cura di evidenziare quanto già esplicitato in altre parti del percorso: il sogno professionale rappresenta un elemento di partenza, con caratteristiche di desiderabilità, realizzabilità e di valore emotivo diverse da quelle dell'obiettivo. Questo ultimo, tuttavia può conservarne alcune dimensioni significative, individuate attraverso l'analisi delle caratteristiche del sogno. Dunque l'obiettivo professionale è diverso dal sogno, ma in parte (ed in grado variabile) lo contiene.

Fase III: Il mio obiettivo lavorativo (tempo: 5')

Ciascun partecipante valuta su una scala a tre passi (P= poco, A= abbastanza, M= molto) i tre mestieri prescelti, utilizzando le tre dimensioni proposte nell'ALLEGATO 19:

✓ *importanza*: quale è il valore che il partecipante attribuisce al mestiere;

✓ *desiderabilità*: in quale grado / con quanta intensità il partecipante desidera in futuro svolgere questo mestiere;

✓ *perseguibilità*: quanto il partecipante considera realistica la possibilità di svolgere, in un prossimo futuro, il mestiere considerato.

Invita infine i partecipanti ad utilizzare le valutazioni effettuate esprimendo un'opzione soggettiva (una sola) considerando complessivamente le dimensioni indicate.

In caso di dubbio, il conduttore rimanda ai partecipanti la responsabilità della decisione ultima, evitando di esprimere consigli. Può tuttavia ricordare che il percorso di orientamento è anche un percorso metodologico e che dunque lo stesso processo di costruzione del progetto attorno all'obiettivo prescelto potrà essere replicato sugli altri obiettivi dai partecipanti, in momenti successivi al percorso.

Può inoltre evidenziare come lo spazio di orientamento sia un contesto protetto, in cui le riflessioni sono facilitate dalla presenza del gruppo di colleghi e del conduttore: per questo può essere utile scegliere in questa sede un obiettivo "sfidante" (eventualmente per giungere alla conclusione, attraverso l'elaborazione del progetto, che l'obiettivo è poco sostenibile), rimandando a riflessioni private la valutazione dei rimanenti obiettivi e relativi progetti.

Fase IV: L'albero dei mestieri (durata: 40')

Il conduttore commenta brevemente l'esercitazione precedente, evidenziando come il mestiere prescelto costituisce il futuro obiettivo professionale del partecipante e servirà da punto di riferimento per le attività di orientamento successive (valutazione delle forze, costruzione del progetto personale).

Considera inoltre la possibilità che i mestieri non scelti possano in futuro essere presi nuovamente in considerazione (es. se la valutazione di fattibilità del primo progetto dovesse risultare inadeguata, o se i mestieri individuati appartengono tutti ad un'unica famiglia consentendo dunque delle "diramazioni" del progetto, ecc.).

Invita dunque i partecipanti a collocare un post-it con il proprio obiettivo professionale sull'"albero dei mestieri" (ALLEGATO 7) – accanto al proprio desiderio – descrivendolo brevemente al resto del gruppo (motivo della scelta rispetto agli altri due obiettivi esclusi, relazione con il desiderio, ...).

In questa fase ai partecipanti del gruppo (o del sottogruppo) è chiesto di svolgere il ruolo di *Avvocato del diavolo*. A turno, e rapidamente, ciascun membro del gruppo esprime una riflessione critica sull'obiettivo proposto dal partecipante al fine di valutarne la perseguibilità (ed eventualmente di ridefinire l'obiettivo), di evidenziare gli aspetti di difficoltà da tenere presenti nella elaborazione del progetto, di dare voce e chiarire eventuali dubbi interni già presenti in chi presenta l'obiettivo, di rimandare aspetti di conoscenza di sé sviluppati durante il percorso, e così via.

A conclusione del giro il partecipante accoglie le riflessioni senza replicare, valutando liberamente quali elementi utilizzare nel lavoro successivo per la definizione del proprio progetto ed eventualmente se ridefinire il proprio obiettivo (con uno dei due mestieri non scelti inizialmente o con un quarto ancora).

Le caratteristiche del lavoro

PENSANDO AL LAVORO CHE VORRESTI FARE

... QUALI CARATTERISTICHE DOVREBBE AVERE?

Metti una crocetta su ogni caratteristica che ritieni importante per il lavoro che desideri svolgere.

- _A stare a contatto con il pubblico
- _A incontrare ogni giorno nuove persone
- _A lavorare con un gruppo di colleghi
- _A fare parte di un team unito
- _A essere di aiuto agli altri
- _A favorire lo sviluppo della collettività
- _B essere di successo / fare carriera
- _B ottenere il riconoscimento degli altri
- _B dirigere altre persone
- _B decidere per un gruppo di lavoro
- _B influenzare gli eventi dell'azienda
- _B decidere in piena autonomia
- _C avere la possibilità di imparare cose nuove
- _C aumentare le mie competenze
- _C avere prospettive di sviluppo professionale
- _C portare avanti progetti / idee interessanti
- _C realizzare cose di qualità
- _C garantire il buon livello dei risultati
- _D fare ogni giorno cose diverse
- _D poter cambiare luogo di lavoro, spostarsi
- _D usare il corpo, muoversi
- _D svolgere attività da definire di volta in volta
- _D avere orari di lavoro che possono cambiare nel tempo
- _D poter gestire flessibilmente gli orari di lavoro
- _E garantire personalmente dei risultati del proprio lavoro
- _E decidere, nell'ambito delle proprie competenze, cosa e come farlo
- _E sentirsi responsabili per quello che si fa
- _E definire da solo tempi e modi del proprio lavoro
- _E avere impegni / scadenze da rispettare
- _E esprimere scelte ed opzioni rispetto alle cose da fare

LE CARATTERISTICHE SOPRA ELENcate SONO RAGGRUPPATE IN CINQUE AREE, CONTRASSEGNAte CIASCUNA DA UNA LETTERA (A, B, C, D, E) ACCANTO AL QUADRATINO.

PER CIASCUNA AREA, CALCOLA IL PUNTEGGIO OTTENUTO FACENDO LA SOMMA (DA 0 AD UN MASSIMO DI 6) DI TUTTE LE RISPOSTE CHE HAI SEGNATO CON UNA CROcETTA.

_A **Area A: MOTIVAZIONE ALLE RELAZIONI**

①	②	③	④	⑤	⑥
---	---	---	---	---	---

Quest'area ha esplorato la tua motivazione alle relazioni. Se hai ottenuto un punteggio alto in quest'area probabilmente per te è importante trovare nel lavoro un clima accogliente e relazioni positive. E' possibile che tu possa realizzarti professionalmente nell'ambito di mestieri che prevedono il contatto con il pubblico, la relazione con un gruppo di lavoro, un clima nell'azienda di tipo amichevole.

_B **Area B: MOTIVAZIONE AL SUCCESSO**

①	②	③	④	⑤	⑥
---	---	---	---	---	---

Quest'area ha esplorato la tua motivazione al successo. Se hai ottenuto un punteggio alto in quest'area probabilmente per te il lavoro può essere un modo per affermare il tuo ruolo nella società. E' possibile che tu possa realizzarti professionalmente nell'ambito di organizzazioni che offrono possibilità di carriera o rivestendo ruoli con ampi margini di decisionalità.

_C **Area C: MOTIVAZIONE ALLA REALIZZAZIONE**

①	②	③	④	⑤	⑥
---	---	---	---	---	---

Quest'area ha esplorato la tua motivazione realizzativa. Se hai ottenuto un punteggio alto in quest'area probabilmente per te il lavoro può essere uno strumento per arricchirsi come persona. E' possibile che tu possa realizzarti lavorativamente nell'ambito di professioni che consentono di fare cose nuove per aumentare le proprie conoscenze, che presentano margini di autonomia, che permettono di influire sulla qualità dei prodotti/servizi realizzati.

_D **Area D: ORIENTAMENTO AL DINAMISMO**

①	②	③	④	⑤	⑥
---	---	---	---	---	---

Quest'area ha esplorato il tuo orientamento al dinamismo. Se hai ottenuto un punteggio alto in quest'area probabilmente per te è importante che il lavoro presenti caratteristiche di flessibilità e mutevolezza. E' possibile che tu possa realizzarti lavorativamente nell'ambito di mestieri che consentono di utilizzare dinamicamente mente e corpo, di sentirsi attivi, (piuttosto che mestieri abitudinari).

_E **Area E: ORIENTAMENTO ALLA RESPONSABILITÀ**

①	②	③	④	⑤	⑥
---	---	---	---	---	---

Quest'area ha esplorato il tuo orientamento alla responsabilità. Se hai ottenuto un punteggio alto in quest'area probabilmente per te è importante svolgere un mestiere che ti consenta di avere piena responsabilità del tuo operato e di sentirti garante dei risultati che ottieni.

PENSANDO AL LAVORO CHE VORRESTI FARE

... COSA SARESTI DISPOSTO A FARE?

NO SÌ SÌ, A CONDIZIONE CHE ...
(specificare)

Seguire una formazione			
Lavorare da solo			
Essere autonomo sul lavoro			
Ricevere istruzioni precise			
Imparare nuove tecniche			
Lavorare all'esterno			
Lavorare di notte			
Lavorare a turni			
Lavorare i fine settimana			
Fare degli orari flessibili			
Lavorare part-time			
Accettare inizialmente un basso compenso, sapendo che poi potrà aumentare			
Essere ricompensato a percentuale			
Viaggiare / spostarmi			
Trascorrere dei periodi lontano da casa			
Altro: (specificare)			
Altro: (specificare)			
Altro: (specificare)			
Altro: (specificare)			

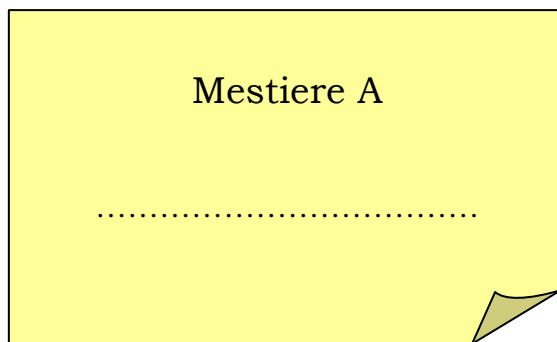
I tre mestieri

PENSANDO COMPLESSIVAMENTE AI TUOI DESIDERI E ALLE CARATTERISTICHE CHE IL TUO FUTURO LAVORO DOVREBBE O NON DOVREBBE AVERE, QUALI MESTIERI RITIENI CHE SIANO PIÙ VICINI A QUESTE ASPETTATIVE?

Indica i tre mestieri che in un prossimo futuro ti piacerebbe svolgere:

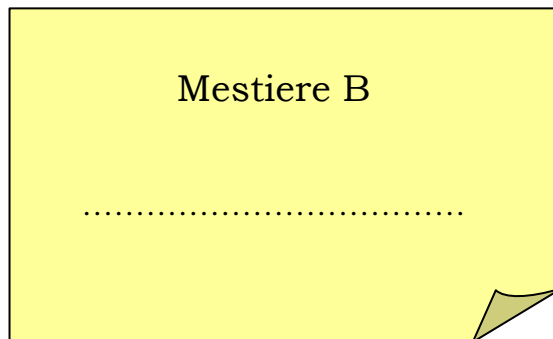
Mestiere A

.....

A yellow rectangular sticky note with a folded bottom-right corner. It contains the text "Mestiere A" and a horizontal dotted line below it.

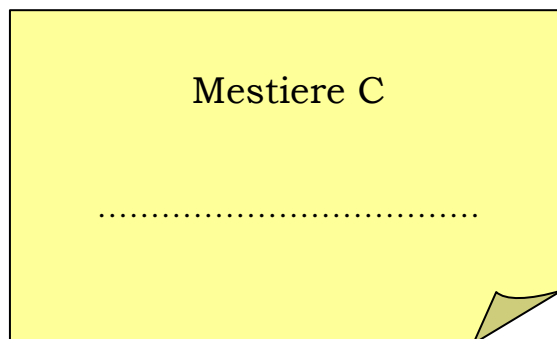
Mestiere B

.....

A yellow rectangular sticky note with a folded bottom-right corner. It contains the text "Mestiere B" and a horizontal dotted line below it.

Mestiere C

.....

A yellow rectangular sticky note with a folded bottom-right corner. It contains the text "Mestiere C" and a horizontal dotted line below it.

Il mio obiettivo lavorativo

PRENDENDO IN CONSIDERAZIONE I TRE MESTIERI CHE HAI PRESCELTO, PROVA A VALUTARLI SULLA BASE DELLA LORO IMPORTANZA (che "valore" gli attribuisco?), DESIDERABILITÀ (quanto mi piacerebbe svolgere questo lavoro?) E PERSEGUIBILITÀ (quanto ritengo che sia realisticamente realizzabile?).

Per ciascuno dei tre mestieri barra con una crocetta la valutazione che ti sembra più adeguata, dove: P= poco, A= abbastanza, M= molto.

	IMPORTANZA	DESIDERABILITÀ	PERSEGUIBILITÀ
Mestiere A	P A M	P A M	P A M
Mestiere B	P A M	P A M	P A M
Mestiere C	P A M	P A M	P A M

FACENDO UNA VALUTAZIONE COMPLESSIVA, QUALE DEI TRE MESTIERI METTERESTI AL PRIMO POSTO?

①

il lavoro che vorrei fare è:

.....

IL PROGETTO
Unità 4.2.

Principali dimensioni di analisi:

Analisi dei punti di forza e debolezza, autoefficacia, autonomia, creatività, decision making, orientamento al cambiamento

Forze in atto
Esercitazione A

Obiettivi

L'esercitazione si propone di:

- individuare le forze propulsive e le forze frenanti (del partecipante ed esterne) rispetto al perseguimento dell'obiettivo professionale;
- favorire una lettura dinamica delle risorse/vincoli ed il superamento di resistenze connesse al cambiamento;
- supportare il partecipante nella ri-definizione di una immagine di sé come persona dotata di risorse individuali e collettive;
- avvicinare i partecipanti alla metodologia progettuale proposta.

L'esercitazione si basa sull'insieme di feed-back che ciascun partecipante ha ricevuto attraverso gli strumenti di autovalutazione della fase precedente (modulo 3.1.: Situazioni in Gioco / Come affrontiamo le situazioni).

L'individuazione dei punti di forza e di debolezza viene preceduta dalla definizione dell'obiettivo lavorativo (cfr. ALLEGATO 19), attività che i partecipanti svolgono individualmente con l'eventuale supporto del conduttore.

L'esercitazione parte dall'assunto che le risorse sono a somma variabile e dipendono da: percezioni soggettive, stili di attribuzione, capacità di gestire le relazioni con il contesto, ecc.

Tempo: 2h e 30'

Strumenti

- Lavagna a fogli mobili
- ALLEGATO 20: *La margherita*
- ALLEGATO 21: *Le strategie*

Modalità

Fase I: *Le forze propulsive e frenanti* (tempo: 15')

Il conduttore propone al gruppo dei partecipanti un brainstorming volto ad individuare il tipo di forze che possono entrare in campo nel *favorire* ed *ostacolare* la realizzazione degli obiettivi professionali. Obiettivo di questa fase è costruire una mappa, la più articolata possibile, di tutte le forze – positive e negative – potenzialmente in campo nel favorire o inibire la realizzazione di un progetto di (ri)collocazione professionale.

Ad esempio, tra le forze propulsive e frenanti, è possibile includere tutte le risorse e i vincoli legati agli aspetti di carattere economico; alle competenze, ai titoli di studio ed al saper fare; alla disponibilità delle informazioni ed alla loro ricerca (accesso, burocrazie, capacità nell'uso di internet, ...); al luogo in cui si vive /si lavora (mercato del lavoro locale, infrastrutture, ...); alla ricchezza/ristrettezza dei contatti interpersonali /professionali o alla alta/bassa capacità nel gestire strategicamente relazioni; agli aspetti soggettivi e familiari (flessibilità, "eredità" familiari", ...); e così via.

Per facilitare la produzione di idee il conduttore proverà inizialmente a lavorare su alcuni dei obiettivi presenti sull'albero dei mestieri. Man mano che vengono prodotte le idee il conduttore le trascrive sulla lavagna a fogli mobili, chiedendo ai partecipanti se siano *forze propulsive* e *forze frenanti*. La trascrizione deve essere di tipo generale (se, ad esempio, un partecipante individua quale forza propulsiva per il proprio progetto professionale l' "avere il papà nell'aeronautica", il conduttore scriverà "avere un genitore che fa il mestiere prescelto").

Fase II: *La margherita* (tempo: 15')

Ciascun partecipante, sulla base di un'autovalutazione, individua nell'elenco prodotto collettivamente l'insieme delle forze *propulsive* e *frenanti* che intervengono sul suo obiettivo professionale: "ce l'ho, ce l'ho, mi manca, ..." (ALLEGATO 20: *La margherita*). Quindi, su invito del conduttore, le divide in *forze modificabili* (su cui posso influire, su cui ritengo utile investire nuove energie in relazione al mio obiettivo professionale) e *immodificabili*.

Il conduttore chiede inoltre ai partecipanti di valutare l'importanza delle forze in gioco: quali sono quelle più rilevanti ai fini del progetto?

E' importante che il conduttore specifichi che l'analisi e la valutazione delle forze non va fatta in assoluto ma in relazione all'obiettivo specifico che ciascun partecipante ha individuato per sé; scopo dell'esercitazione è anche proporre un metodo progettuale da poter utilizzare nuovamente in seguito per nuovi-diversi-futuri obiettivi.

Fase III: *Forze in Atto* (tempo: 1h e 10')

Completato il lavoro individuale, il conduttore riprende l'elenco delle *forze* individuate nel brainstorming.

Con l'aiuto del gruppo vengono scelte le due forze che i partecipanti avvertono come più difficili da gestire, più critiche per la realizzazione del progetto.

Spiega quindi ai partecipanti il modo in cui verranno trattate: lavorando in sottogruppo (da 6/8 persone) dovranno individuare delle strategie per affrontare e risolvere i vincoli costituiti dalle due forze frenanti prescelte. Queste strategie devono essere rappresentate in una forma teatrale (breve storia, scenetta, situazione di breve durata) che proponga un'ipotesi di soluzione.

Fase IV: *Rappresentazione teatrale* (tempo: 20')

In plenaria, ciascun gruppo propone la propria rappresentazione teatrale.

Fase V: *Discussione in plenaria* (tempo: 20')

Il conduttore chiede ai partecipanti di raccontare cosa è avvenuto nei sottogruppi, utilizzando domande del tipo:

- su cosa si fonda la strategia proposta? (es. valore delle relazioni, tenacia, sinergia tra più elementi, ...)
- quali altre strategie avete individuato e scartato? perché?
- avete tenuto/non tenuto conto delle forze propulsive individuate nel brainstorming? hanno rappresentato un risorsa? Sì: in che modo? No: che uso facciamo delle risorse?

Questa fase ha l'obiettivo di favorire l'acquisizione di una metodologia per l'analisi di vincoli e risorse, attraverso un processo di trasposizione delle strategie individuate dai sottogruppi alla situazione-progetto dei singoli partecipanti.

Fase V: *Compilazione del Diario di viaggio* (tempo: 10')

I partecipanti riprendono il *Diario* e – in relazione al proprio obiettivo e alla propria storia – provano ad definire, per ciascuna delle *forze frenanti* individuate nella fase II, delle specifiche strategie di soluzione (una o più di una). Per ciascuna delle *forze propulsive* individuate, invece, provano a definire, anche per riferimento alle *forze frenanti*, delle strategie di impiego/attivazione (ALLEGATO 21: *Le strategie*).

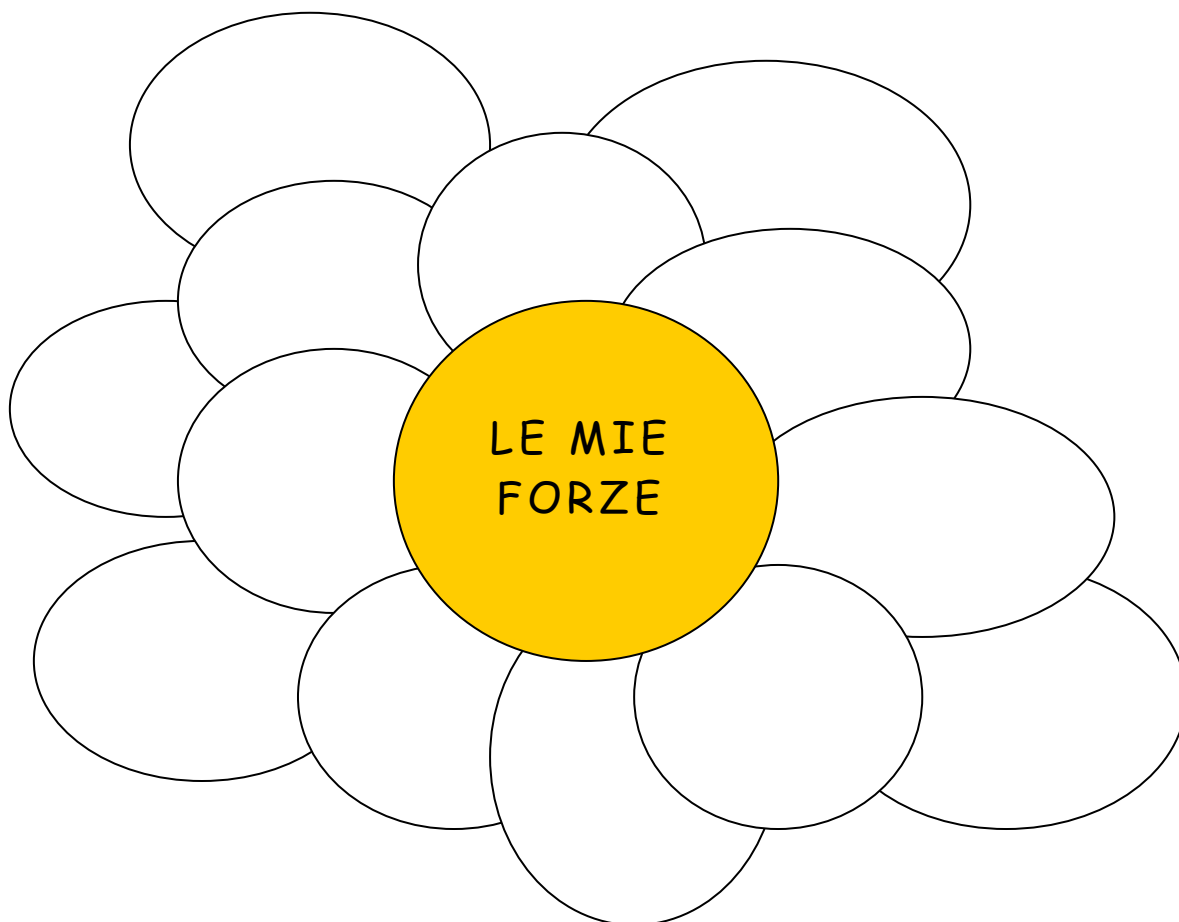
Fase VI: *Presentazione delle attività di intermodulo* (tempo: 20')

Alla fine dell'esercitazione, il conduttore dedica alcuni minuti a spiegare ai partecipanti le finalità delle esercitazioni previste durante la fase di intermodulo (un momento di riflessione individuale sulle esperienze lavorative svolte al fine di rileggere la propria storia ed evincere gli elementi significativi o che è possibile rielaborare per la costruzione del progetto professionale) e le modalità di compilazione.

Si tratta di esercitazioni finalizzate a sollecitare una riflessione individuale sulla propria storia lavorativa e a raccogliere elementi utili alla definizione del progetto professionale. Sarà cura del conduttore valutare – sulla base delle caratteristiche del gruppo, della disponibilità dei partecipanti e dell'andamento del lavoro di orientamento – l'opportunità di proporre tutte o solo alcune delle esercitazioni.

La margherita

Di tutte le forze (propulsive e frenanti) individuate dal gruppo, quali senti che ti riguardano?



Quali di queste forze ti sembrano *modificabili* (senti cioè di poter fare qualcosa per aumentarle)? E quali invece *immodificabili*?
Segna, tra tutte le forze interne ed esterne che hai individuato sopra, quelle che ritieni modificabili.

Le strategie

Prendi nuovamente in considerazione le principali forze positive e negative che hai individuato.

In sintesi, quali sono le forze più importanti in gioco? Le forze, cioè, su cui è più utile investire energie per realizzare il tuo progetto professionale?

Cosa puoi fare per renderle più funzionali rispetto al tuo progetto?



LE FORZE POSITIVE

LE STRATEGIE...

(cosa può aiutarmi a tenerle attive o potenziarle? come posso utilizzarle nel migliore dei modi? come possono contribuire a frenare le forze negative?)

<p>1.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ▪ ▪
<p>2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ▪ ▪
<p>3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ▪ ▪



LE FORZE NEGATIVE

LE STRATEGIE...

(cosa può aiutarmi a frenarle o a ridurle? come posso inibire la loro influenza sul mio progetto?
è possibile cambiare la loro "direzione"?)

1.	<ul style="list-style-type: none">▪▪▪
2.	<ul style="list-style-type: none">▪▪▪
3.	<ul style="list-style-type: none">▪▪▪

I Cappelli per Pensare

Esercitazione B

Obiettivi

L'esercitazione si propone di:

- individuare le forze propulsive e le forze frenanti (del partecipante ed esterne) rispetto al perseguimento dell'obiettivo progettuale;
- favorire una lettura dinamica delle risorse/vincoli ed il superamento di resistenze connesse al cambiamento;
- supportare il partecipante nella ri-definizione di una immagine di sé come persona dotata di risorse individuali e collettive;
- avvicinare i partecipanti alla metodologia progettuale proposta.

L'esercitazione parte dall'assunto che le risorse sono a somma variabile e dipendono da: percezioni soggettive, stili di attribuzione, capacità di gestire le relazioni con il contesto, ecc.

Tempo: 2h e 30'

Strumenti

- Lavagna a fogli mobili
- Cartoncini colorati (rosso, giallo, verde, blu)
- ALLEGATO 22: *La margherita*
- ALLEGATO 23: *Lucido con descrizione dei cappelli*
- ALLEGATO 24: *Esempio di Mappa dei Cappelli*
- ALLEGATO 25: *Le strategie*

Modalità

Fase I: *Le forze propulsive e frenanti* (tempo: 15')

Il conduttore propone al gruppo dei partecipanti un brainstorming volto ad individuare il tipo di forze che possono entrare in campo nel *favorire* ed *ostacolare* la realizzazione degli obiettivi professionali. Obiettivo di questa fase è costruire una mappa, la più articolata possibile, di tutte le forze – positive e negative – potenzialmente in campo nel favorire o inibire la realizzazione di un progetto di (ri)collocazione professionale.

Ad esempio, tra le forze propulsive e frenanti, è possibile includere tutte le risorse e i vincoli legati agli aspetti di carattere economico; alle competenze, ai titoli di studio ed al saper fare; alla disponibilità delle informazioni ed alla loro ricerca (accesso, burocrazie, capacità nell'uso di internet, ...); al luogo in cui si vive /si lavora (mercato del lavoro locale, infrastrutture, ...); alla ricchezza/ristrettezza dei contatti interpersonali /professionali o alla alta/bassa capacità nel gestire strategicamente relazioni; agli aspetti soggettivi e familiari (flessibilità, "eredità familiari", ...); e così via.

Per facilitare la produzione di idee il conduttore proverà inizialmente a lavorare su alcuni dei obiettivi presenti sull'albero dei mestieri. Man mano che vengono prodotte le idee il conduttore le trascrive sulla lavagna a fogli mobili, chiedendo ai partecipanti se siano *forze propulsive* e *forze frenanti*.

La trascrizione deve essere di tipo generale (se, ad esempio, un partecipante individua quale forza propulsiva per il proprio progetto professionale l' "avere il papà nell'aeronautica", il conduttore scriverà "avere un genitore che fa il mestiere prescelto").

Fase II: *La margherita* (tempo: 15')

Ciascun partecipante, sulla base di un'autovalutazione, individua nell'elenco prodotto collettivamente l'insieme delle forze *propulsive* e *frenanti* che intervengono sul suo obiettivo professionale: "ce l'ho, ce l'ho, mi manca, ..." (ALLEGATO 22: *La margherita*). Quindi, su invito del conduttore, le divide in *forze modificabili* (su cui posso influire, su cui ritengo utile investire nuove energie in relazione al mio obiettivo professionale) e *immodificabili*.

Il conduttore chiede inoltre ai partecipanti di valutare l'importanza delle forze in gioco: quali sono quelle più rilevanti ai fini del progetto?

E' importante che il conduttore specifichi che l'analisi e la valutazione delle forze non va fatta in assoluto ma in relazione all'obiettivo specifico che ciascun partecipante ha individuato per sé; scopo dell'esercitazione è anche proporre un metodo progettuale da poter utilizzare nuovamente in seguito per nuovi-diversi-futuri obiettivi.

Fase III: *I Cappelli per Pensare – presentazione e riscaldamento* (tempo: 20')

Completato il lavoro individuale, il conduttore spiega ai partecipanti il modo in cui verranno trattate le forze: lavorando in sottogruppi (da 4 a max 6 persone) dovranno individuare delle strategie per inibire i vincoli derivanti dalle *forze frenanti* e per attivare le risorse derivanti dalle *forze propulsive*.

Il lavoro in piccoli gruppi si contraddistingue per il fatto che le forze individuate dai partecipanti nella fase precedente non appartengono più ai singoli ma sono della collettività. Nella discussione, dunque, verranno analizzate tutte le forze complessivamente individuate dai partecipanti al sottogruppo.

Inoltre, le persone attiveranno la discussione adottando una modalità che verrà dettata dai *Cappelli per Pensare*.

I *Cappelli per Pensare* sono una metafora dei diversi modi di utilizzare il pensiero: "indossare" un cappello vuol dire adottare uno specifico tipo di *mappa mentale* per leggere gli eventi, definire i problemi e formulare ipotesi di soluzione. Adottare l'una o l'altra mappa mentale vuol dire orientare i processi di pensiero in modo significativamente diverso tra loro, e quindi consente, in un lavoro di gruppo con più *Cappelli* in gioco, di ampliare la prospettiva dalla quale osservare le situazioni. Indossare un cappello, inoltre, significa "recitare una parte" e pertanto consente di dire o pensare anche cose che, abitualmente, potrebbero rappresentare delle minacce per la propria immagine di sé.

Il conduttore introduce la modalità dei *Cappelli per pensare* spiegando che siamo abitualmente portatori di un complesso processo di pensiero: il modo in cui si analizzano i problemi è frutto di un articolato intreccio tra dimensioni razionali, creative ed emozionali che è difficile scomporre. L'esercitazione, scomponendo questi elementi, consente di metterli meglio "a fuoco".

Il conduttore illustra i *Cappelli* (ALLEGATO 22: Lucido con descrizione dei cappelli). Chiarendo che si tratta di un gioco, e quindi dell'estrema semplificazione di una dimensione complessa quale il pensiero, invita i partecipanti ad individuare quali, tra i *Cappelli*, si avvicina al modo in cui abitualmente approcciano ai problemi. Per facilitare ulteriormente il riscaldamento, può chiedere ai partecipanti di individuare, tra le loro conoscenze, persone che utilizzano prevalentemente l'una o l'altra modalità per approcciare alle situazioni.

Il gioco dei *Cappelli* è in sé molto semplice; tuttavia può risultare difficile per i partecipanti entrare in una dimensione che, seppure ludica, implica la disponibilità a giocare con i propri modelli di pensiero abituali. E' bene quindi che il conduttore dedichi un po' di tempo a questa

fase di riscaldamento, facendo parlare i partecipanti e animando una piccola discussione attorno ad aneddoti, situazioni, tipizzazioni.

Verificato che tutti abbiano compreso le diverse modalità di pensiero proposte, il conduttore invita i partecipanti a scegliere il *Cappello* con cui intendono partecipare al lavoro in sottogruppi. Il cappello scelto sarà la mappa mentale con cui contribuiranno all'individuazione di strategie utili ad attivare/contrastare le forze. Trovandosi in una dimensione di gioco, i partecipanti possono provare a sperimentarsi con *Cappelli* che sentono molto distanti dai propri modelli abituali. Fatta la scelta, ciascun partecipante riceve un cartoncino colorato che identificherà il suo *Cappello* nel lavoro in sottogruppo. Nella composizione dei sottogruppi si suggerirà ai partecipanti di aggregarsi per diversità di *Cappelli* affinché ciascun gruppo abbia a disposizione diversi modelli di pensiero.

1. Al cappello *blu* il colore del cielo e della lucidità, corrisponde un pensiero orientato all'organizzazione, al controllo, ai fatti ed ai dati oggettivi. A chi indossa questo cappello si chiede di mettere da parte le argomentazioni e le opinioni per concentrarsi sulle informazioni. E' un modo per raccogliere tutte le informazioni disponibili, chiarire quali informazioni mancano e tirare le fila del lavoro del gruppo

2. Al cappello *rosso*, il colore della passione, della rabbia e del sangue, corrisponde un pensiero orientato alle emozioni e ai sentimenti. A chi indossa questo cappello si chiede di mettere da parte il dato oggettivo per dare pieno diritto di cittadinanza alle emozioni: ben vengano quindi le intuizioni, anche se non sono supportate da argomentazioni logiche.

3. Al cappello *giallo* il colore del sole, dell'energia, corrisponde un pensiero orientato agli aspetti positivi, alla fiducia, all'individuazione dei vantaggi in tutte le situazioni. A chi indossa questo cappello si chiede di trovare il lato buono delle cose. Fiducia, propositività e individuazione dei punti di forza sono le parole chiave di questo modo di pensare.

4. Al cappello *verde*, il colore della crescita, della generatività, dell'abbondanza, corrisponde un pensiero orientato alla creatività, all'innovazione, alla produzione di idee divergenti. A questo cappello si chiede di dare ampia libertà di parola alla creatività, alle alternative impossibili, per cercare, tra queste, soluzioni possibili a problemi che sembrano non averne.

Fase IV: I Cappelli per Pensare – lavoro in sottogruppi (tempo 1h)

Nel corso della discussione i membri del sottogruppo annotano le loro idee-proposte-riflessioni prodotte con l'ausilio dei *Cappelli per Pensare* su un tabellone per ciascuna forza analizzata (o raggruppamento di forze), secondo lo schema proposto in ALLEGATO 24. Le idee vanno trascritte tutte (secondo la metodologia del brainstorming), riservandosi di selezionare a posteriori quelle efficaci / perseguibili.

Fase V: Plenaria (tempo: 30')

I sottogruppi rientrano in aula con i loro tabelloni, che vengono appesi ad una parete. Un portavoce racconterà come hanno lavorato: quali forze hanno trattato e quali strategie individuate.

Questa fase ha l'obiettivo di favorire l'acquisizione di una metodologia per l'analisi di vincoli e risorse, attraverso un processo di trasposizione delle strategie individuate dai sottogruppi alla situazione-progetto dei singoli partecipanti.

Per facilitare questa trasposizione, il conduttore accompagna la presentazione dei tabelloni con alcune domande di contenuto e di processo, quale ad esempio:

- su cosa si fonda la strategia proposta (es. valore delle relazioni, tenacia, sinergia tra più elementi, ...)?
- quali altre strategie avete individuato e scartato? perché?
- avete tenuto/non tenuto conto delle forze propulsive individuate nel brainstorming? hanno rappresentato un risorsa? Sì: in che modo? No: che uso facciamo delle risorse?

Fase VI: *Compilazione del Diario di viaggio* (tempo: 10')

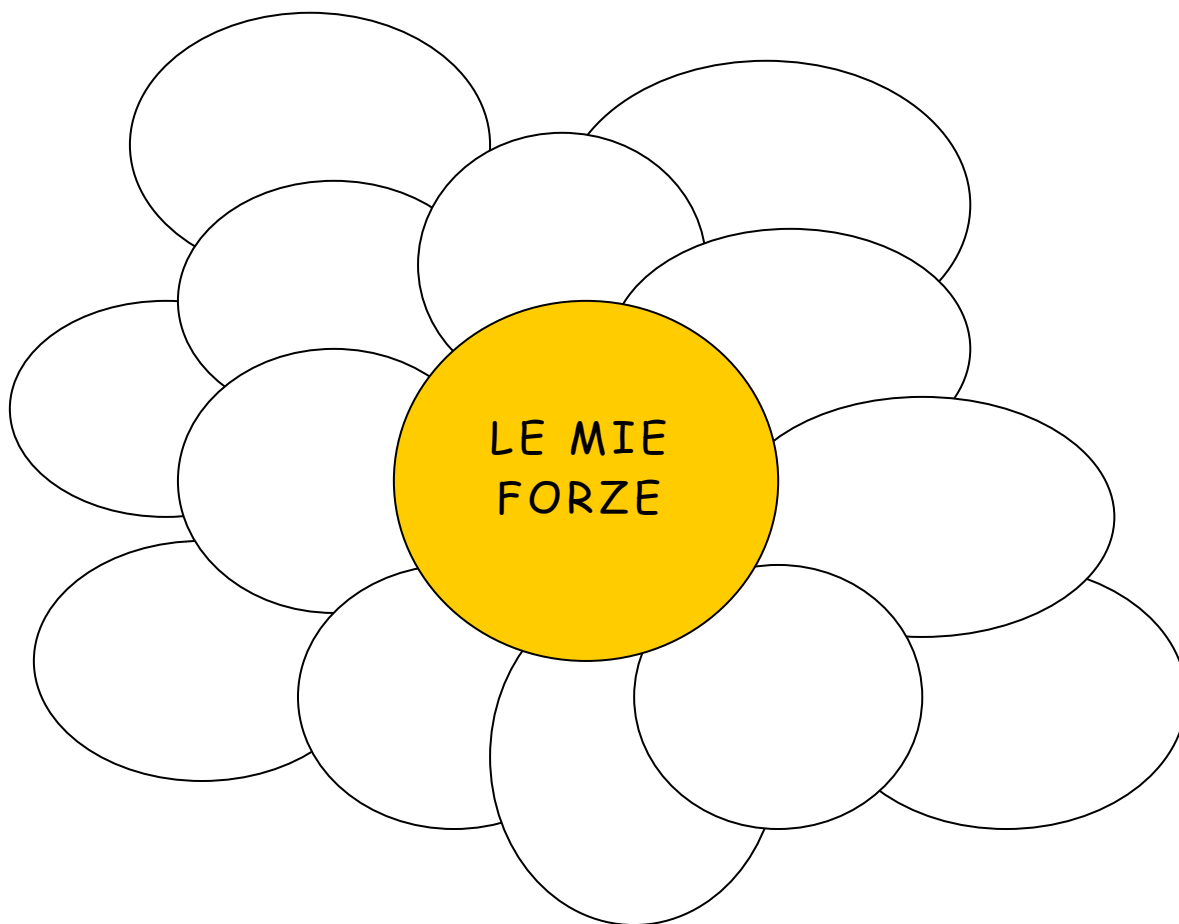
I partecipanti riprendono il *Diario* e – in relazione al proprio obiettivo e alla propria storia – provano ad definire, per ciascuna delle *forze frenanti* individuate nella fase II, delle specifiche strategie di soluzione (una o più di una). Per ciascuna delle *forze propulsive*, invece, provano a definire, anche per riferimento alle *forze frenanti*, delle strategie di impiego/attivazione (ALLEGATO 25: *Le strategie*).

Fase VII: *Presentazione delle attività di intermodulo* (tempo: 20')

Alla fine dell'esercitazione, il conduttore dedica alcuni minuti a spiegare ai partecipanti le finalità delle esercitazioni previste durante la fase di intermodulo (un momento di riflessione individuale sulle esperienze lavorative svolte al fine di rileggere la propria storia ed evincere gli elementi significativi o che è possibile rielaborare per la costruzione del progetto professionale) e le modalità di compilazione.

La margherita

Di tutte le forze (propulsive e frenanti) individuate dal gruppo, quali senti che ti riguardano?



I cappelli per pensare

Al cappello *blu*, il colore del cielo e della lucidità, corrisponde un pensiero orientato all'organizzazione, al controllo, ai fatti ed ai dati oggettivi. A chi indossa questo cappello si chiede di mettere da parte le argomentazioni e le opinioni per concentrarsi sulle informazioni. E' un modo per raccogliere tutte le informazioni disponibili, chiarire quali informazioni mancano e tirare le fila del lavoro del gruppo

Al cappello *rosso*, il colore della passione, della rabbia e del sangue, corrisponde un pensiero orientato alle emozioni e ai sentimenti. A chi indossa questo cappello si chiede di mettere da parte il dato oggettivo per dare pieno diritto di cittadinanza alle emozioni: ben vengano quindi le intuizioni, anche se non sono supportate da argomentazioni logiche.

Al cappello *giallo*, il colore del sole, dell'energia, corrisponde un pensiero orientato agli aspetti positivi, alla fiducia, all'individuazione dei vantaggi in tutte le situazioni.

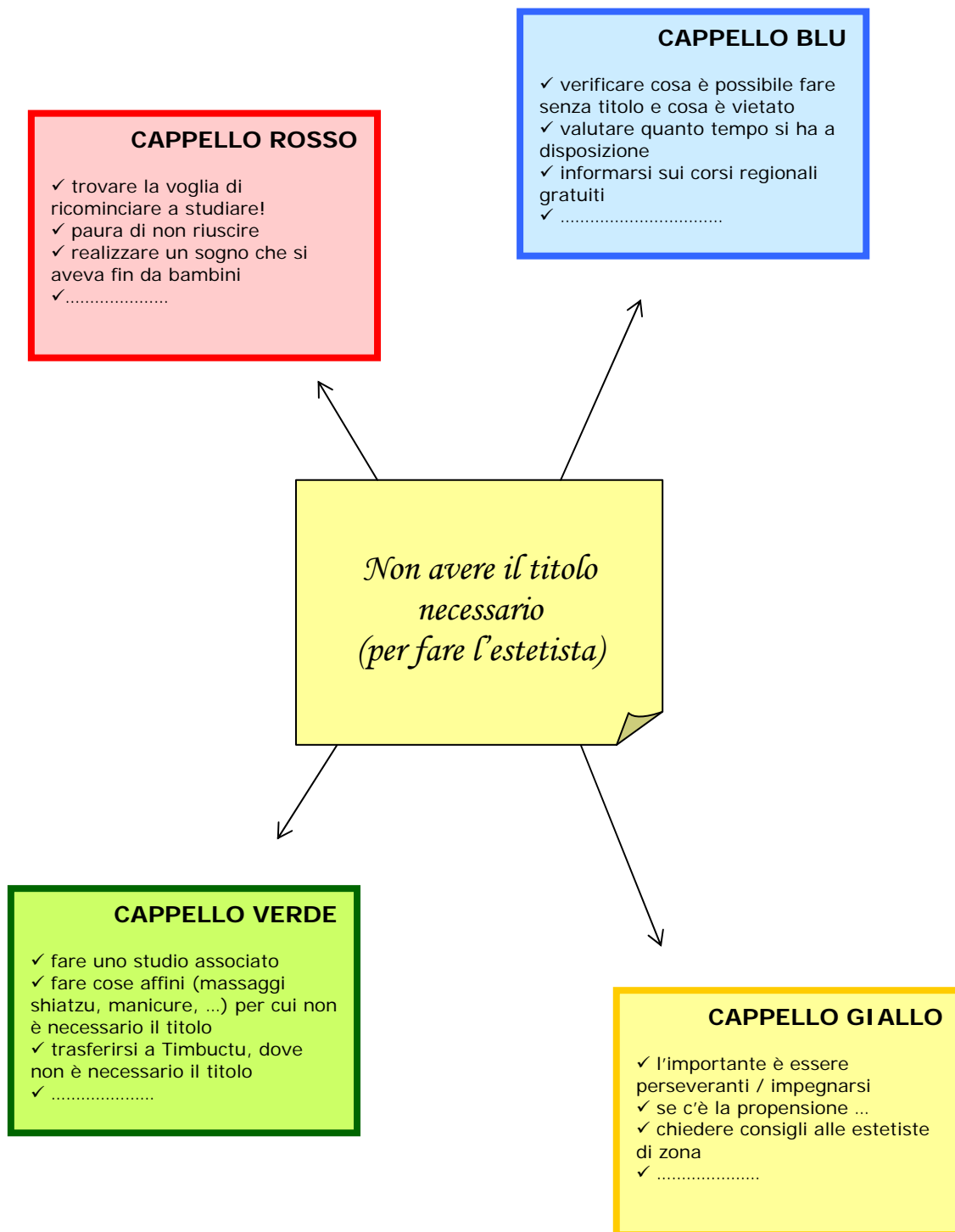
A chi indossa questo cappello si chiede di trovare il lato buono delle cose.

Fiducia, propositività e individuazione dei punti di forza sono le parole chiave di questo modo di pensare.

Al cappello *verde*, il colore della crescita, della generatività, dell'abbondanza, corrisponde un pensiero orientato alla creatività, all'innovazione, alla produzione di idee divergenti.

A questo cappello si chiede di dare ampia libertà di parola alla creatività, alle alternative impossibili, per cercare, tra queste, soluzioni possibili a problemi che sembrano non averne.

Esempio di Mappa dei Cappelli



Le strategie

Prendi nuovamente in considerazione le principali forze positive e negative che hai individuato.

In sintesi, quali sono le forze più importanti in gioco? Le forze, cioè, su cui è più utile investire energie per realizzare il tuo progetto professionale?

Cosa puoi fare per renderle più funzionali rispetto al tuo progetto professionale?



LE FORZE POSITIVE

LE STRATEGIE...

(cosa può aiutarmi a tenerle attive o potenziarle? come posso utilizzarle nel migliore dei modi? come possono contribuire a frenare le forse negative?)

<p>1.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ▪ ▪
<p>2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ▪ ▪
<p>3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ▪ ▪



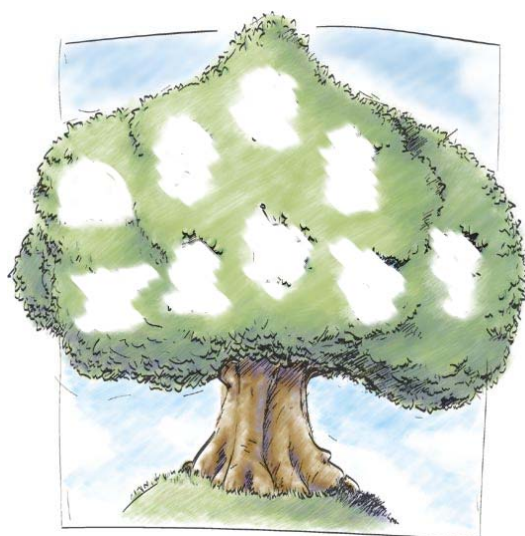
LE FORZE NEGATIVE

LE STRATEGIE...

(cosa può aiutarmi a frenarle o a ridurle? come posso inibire la loro influenza sul mio progetto?
è possibile cambiare la loro "direzione"?)

1.	<ul style="list-style-type: none">▪▪▪
2.	<ul style="list-style-type: none">▪▪▪
3.	<ul style="list-style-type: none">▪▪▪

attività di intermodulo



Principali dimensioni di analisi:
Autovalutazione dei punti di forza e debolezza interni

Le competenze La storia lavorativa

Obiettivi

L'insieme delle esercitazioni di seguito illustrate si propongono di:

- offrire un momento di riflessione individuale sulle esperienze lavorative passate, al fine di valorizzare il bagaglio di competenze acquisite e rileggere la propria storia;
- evincere gli elementi significativi (o che è possibile rielaborare) per la costruzione del progetto professionale;
- conservare l'investimento cognitivo ed emotivo sul progetto nel momento in cui le attività sono sospese.

Nota: Sarà cura dei conduttori valutare – sulla base delle caratteristiche del gruppo, della disponibilità dei partecipanti e dell'andamento del lavoro di orientamento – l'opportunità di proporre o meno le attività di intermodulo.

In alternativa, anche in base alle competenze dei partecipanti, può essere valutata l'opportunità di istituire un'ulteriore modulo, lavorando con i partecipanti su queste aree all'interno delle attività d'aula.

Le competenze

Leggi con attenzione la lista seguente, su cui sono indicate alcune importanti competenze che “attraversano” diverse professioni, che cioè sono utili per svolgere professioni diverse. Ad esempio la competenza dell’ “organizzare” può essere rilevante per il mestiere della casalinga, del ristoratore, della segretaria, ecc. Ogni competenza è descritta da alcune azioni che la caratterizzano.

<p>DECIDERE Fermare Scegliere Concludere Determinare Eliminare Fissare Giudicare Optare Regolare Risolvere ...</p>	<p>GESTIRE Acquistare Ammortizzare Risanare Contabilizzare Consolidare Economizzare Arricchire Equilibrare Guadagnare Investire Ottimizzare Fare un budget ...</p>	<p>DIRIGERE Animare Comandare Condurre Affidare Definire Delegare Governare Guidare Ispirare Istituire Pilotare Presidiare ...</p>	<p>AMMINISTRARE Classificare Contare Registrare Stabilire Gestire Inventariare Censire ...</p>	<p>PRODURRE Applicare Effettuare Eseguire Fare Realizzare ...</p>
<p>ORGANIZZARE Anticipare Arredare Coordinare Distribuire Stabilire Pianificare Preparare Prevedere Programmare Ripartire Strutturare </p>	<p>COMUNICARE Dialogare Discutere Scambiare Ascoltare Esprimere Informare Intervistare Negoziare Redigere Trasmettere </p>	<p>SVILUPPARE Accrescere Migliorare Aumentare Commercializzare Conquistare Allargare Impiantare Lanciare Progredire Promuovere </p>	<p>CERCARE Analizzare Calcolare Consultare Indagare Studiare Esaminare Sperimentare Osservare Prospettare Ricercare </p>	<p>FORMARE Animare Insegnare Condurre Sviluppare Educare Allenare Istruire Sensibilizzare Trasformare </p>
<p>CONTROLLARE Apprezzare Indagare Valutare Esaminare Sperimentare Misurare Dimostrare Sorvegliare Testare Verificare </p>	<p>CREARE Adattare Migliorare Concepire Costruire Scoprire Elaborare Immaginare Innovare Inventare Rinnovare Trasformare Trovare ...</p>	<p>NEGOZIARE Comprare Arbitrare Argomentare Concludere Consultare Convincere Dimostrare Discutere Influenzare Persuadere Proporre Selezionare ...</p>	<p>CONSIGLIARE Aiutare Chiarificare Comprendere Diagnosticare Ascoltare Guidare Incitare Orientare Proporre Raccomandare </p>	<p>PERSUADERE Convincere Influenzare Incidere Influire Definire Volere ...</p>

Pensando al mestiere prescelto (cfr. ALLEGATO 19: *Il mio obiettivo lavorativo*), prova a definire le competenze trasversali che lo caratterizzano, valutando il loro grado di importanza.

Hai a disposizione un "capitale" di 10 stelle. Pensando al lavoro che vorresti svolgere, ripartisci questo capitale tra le diverse competenze, assegnando le stelle in base a quanto le competenze sono importanti per il tuo futuro lavoro.

- ★ ★ ★ = competenza estremamente importante
- ★ ★ = competenza molto importante
- ★ = competenza abbastanza importante
- ☆ (nessuna stella) = competenza di nessuna importanza

Il mio "capitale":
 ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

IL LAVORO CHE VORREI FARE È:

DECIDERE	☆ ☆ ☆
GESTIRE	☆ ☆ ☆
DIRIGERE	☆ ☆ ☆
AMMINISTRARE	☆ ☆ ☆
PRODURRE	☆ ☆ ☆
ORGANIZZARE	☆ ☆ ☆
COMUNICARE	☆ ☆ ☆
SVILUPPARE	☆ ☆ ☆
CERCARE	☆ ☆ ☆
FORMARE	☆ ☆ ☆
CONTROLLARE	☆ ☆ ☆
CREARE	☆ ☆ ☆
NEGOZIARE	☆ ☆ ☆
CONSIGLIARE	☆ ☆ ☆
PERSUADERE	☆ ☆ ☆

Quali sono le tre competenze più importanti che hai individuato?

1.
2.
3.

La mia storia lavorativa

LE ESPERIENZE LAVORATIVE CHE HO SVOLTO

Elenca tutte le esperienze professionali che hai svolto in passato o che stai svolgendo attualmente, includendo sia quelle formali (con contratto di lavoro) sia quelle informali (es. aiutare un amico nella gestione di un bar) sia infine le esperienze non strettamente lavorative ma che ti hanno consentito di *sviluppare alcune competenze professionali* (es. preparare i pranzi di Natale, riparare i motorini degli amici, tenere i bambini di tua sorella, andare in barca a vela, fare la manutenzione dell'impianto idraulico di casa, ecc.).

Indica per ciascuna di essa il periodo in cui orientativamente hai svolto questa attività (es. dal 1998 al 2001, oppure: per 10 mesi).

le più
signifi-
cative

ESPERIENZA LAVORATIVA

PERIODO

<input type="radio"/>		
<input type="radio"/>		
<input type="radio"/>		
<input type="radio"/>		
<input type="radio"/>		
<input type="radio"/>		
<input type="radio"/>		
<input type="radio"/>		
<input type="radio"/>		
<input type="radio"/>		
<input type="radio"/>		
<input type="radio"/>		

Segna con una crocetta le tre esperienze che sono risultate più significative per te.
Se hai svolto esperienze simili (es. fare il barista in un bar e in un pub) puoi considerarle assieme.

Considera ora le tre esperienze che consideri più importanti. Per ciascuna di esse prova a definire il tipo di competenze messe in gioco, seguendo le indicazioni delle tabelle che seguono.

ESPERIENZA LAVORATIVA 1

.....

COSA DOVEVO FARE CONCRETAMENTE?	
QUALI TECNOLOGIE / MACCHINE / STRUMENTI UTILIZZAVO?	
QUALI CARATTERISTICHE PERSONALI HO MESSO IN GIOCO?	
COSA HO IMPARATO DA QUESTA ESPERIENZA?	
COME / PERCHÉ SI È CONCLUSA?	

ESPERIENZA LAVORATIVA 2

.....

COSA DOVEVO FARE CONCRETAMENTE?	
QUALI TECNOLOGIE / MACCHINE / STRUMENTI UTILIZZAVO?	
QUALI CARATTERISTICHE PERSONALI HO MESSO IN GIOCO?	
COSA HO IMPARATO DA QUESTA ESPERIENZA?	
COME / PERCHÉ SI È CONCLUSA?	

ESPERIENZA LAVORATIVA 3

.....

COSA DOVEVO FARE CONCRETAMENTE?	
QUALI TECNOLOGIE / MACCHINE / STRUMENTI UTILIZZAVO?	
QUALI CARATTERISTICHE PERSONALI HO MESSO IN GIOCO?	
COSA HO IMPARATO DA QUESTA ESPERIENZA?	
COME / PERCHÉ SI È CONCLUSA?	

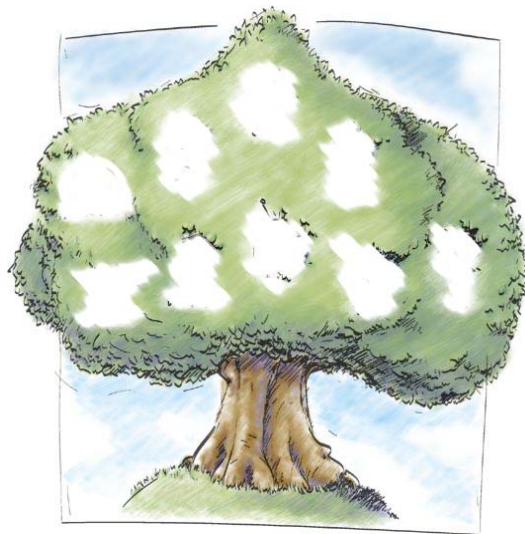
Esempio di scheda "La mia storia lavorativa: analisi dell'esperienza"
--

ESPERIENZA LAVORATIVA

..... barista

COSA DOVEVO FARE CONCRETAMENTE?	<p>Preparare gli alimenti (panini, ...)</p> <p>Preparare i cappuccini</p> <p>Servire al banco</p> <p>Prendere le ordinazioni</p> <p>Servire ai tavoli</p> <p>Dare i resti</p> <p>Pulire il bancone</p> <p>Lavare tazzine ecc.</p> <p>.....</p>
QUALI TECNOLOGIE / MACCHINE / STRUMENTI UTILIZZAVO?	<p>Macchina del caffè</p> <p>Piastre</p> <p>Frullatori, spremiagrumi, ...</p> <p>Lavastoviglie</p> <p>.....</p>
QUALI CARATTERISTICHE PERSONALI HO MESSO IN GIOCO?	<p>Trattare con i clienti</p> <p>Organizzare le cose da fare</p> <p>La memoria</p> <p>Stabilire buone relazioni con il proprietario e gli altri ragazzi</p> <p>Allestimento delle vetrine di esposizione</p> <p>.....</p>
COSA HO IMPARATO DA QUESTA ESPERIENZA?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ a lavorare per molte ore (fatica fisica) ✓ a rimanere sorridente anche quando i clienti ti fanno arrabbiare ✓ a chiedere i soldi dello stipendio al proprietario ✓ a fare dei buoni cappuccini ✓
COME / PERCHÉ SI È CONCLUSA?	<p>Finito il periodo delle feste natalizie, il proprietario non aveva più bisogno di me.</p> <p>Siamo rimasti d'accordo che, se sarò ancora libero, gli darò una mano anche il prossimo Natale.</p>

terza giornata



Unità 4.3.

Principali dimensioni di analisi: Analisi delle proprie competenze

Il conduttore apre la terza giornata dedicando del tempo alle riflessioni dei partecipanti. Può chiedere, inoltre, se siano state intraprese delle azioni rispetto all'obiettivo individuato in seconda giornata (es.: un'attivazione per la ricerca di informazioni), o se per qualcuno ci sia stato un ripensamento/cambiamento rispetto all'obiettivo e, eventualmente, sulla base di quali considerazioni.

E' possibile che alcuni partecipanti esprimano un senso di incompiutezza/confusione rispetto al percorso. Il conduttore lascia libero spazio a queste emozioni e le tratta spiegando ai partecipanti che la confusione coincide con un processo di ri-categorizzazione della propria realtà, ossia con la possibilità di leggere il proprio orizzonte professionale attraverso coordinate diverse, nuove e non ancora del tutto esplorate. La perdita di punti di riferimento è quindi una condizione temporanea che non solo è fisiologica all'interno di un percorso di orientamento, ma, soprattutto, ne rappresenta la principale risorsa.

Il conduttore può utilizzare queste sensazioni per ancorare gli obiettivi e le attività della terza giornata, centrata completamente sulla stesura del progetto professionale.

Ciò che so

Obiettivi

L'esercitazione si propone di:

- estrapolare, dalle esperienze lavorative e di vita dei partecipanti, le competenze professionali acquisite;
- valorizzare le esperienze di vita con esito professionalizzante;
- fornire ai partecipanti alcune categorie di analisi delle competenze (conoscenze, competenze tecniche, competenze di processo);
- prendere in considerazione, indirettamente, il lavoro svolto dai partecipanti nella fase di intermodulo.

Tempo: 30'

Strumenti

- Lavagna a fogli mobili
- ALLEGATO 29 *Ciò che so*
- ALLEGATO 30 *Esempio di Ciò che so*

Modalità

Il conduttore illustra brevemente cosa si intende per conoscenze, competenze tecniche e competenze di processo, facilitandone la comprensione attraverso esempi applicati a professioni diverse ma note ai partecipanti (cfr. ALLEGATO 30: Esempio di Ciò che so).

Definisce inoltre le risorse, qui intese ad ampio spettro come tutto ciò a cui ciascun soggetto può attingere, come qualunque elemento possa – di fatto o potenzialmente, concretamente o in modo immateriale – contribuire alla ricerca o all'avvio di un nuovo lavoro.

I partecipanti, individualmente e con il supporto – se richiesto – del conduttore, compilano la scheda *Ciò che so* (ALLEGATO 30), utilizzando come elementi di riferimento le schede compilate durante la fase di intermodulo *Le competenze* e *La mia storia professionale*.

L'esercitazione si chiude con un breve commento, da parte del conduttore, sul fatto che le competenze rappresentano degli indicatori che ci aiutano ad orientarci / definire meglio il nostro obiettivo professionale, e costituiscono – per chi cerca lavoro – un bagaglio di risorse da spendere sul mercato del lavoro.

Ciò che so

Pensando a tutte le esperienze professionali che hai svolto, individua:

- ✓ **ciò che so:** le mie *conoscenze specialistiche* (es. come funziona un motore, ...) e *generali* (es. lingue, normative, ecc.) che ho acquisito attraverso gli studi o le esperienze personali e lavorative;
- ✓ **ciò che so fare:** le mie *abilità* e le *competenze tecniche* che ho acquisito attraverso la formazione o le esperienze personali e lavorative;
- ✓ **come sono:** le mie *caratteristiche personali* e *competenze nel gestire le relazioni* che ho acquisito attraverso la formazione o le esperienze personali e lavorative;
- ✓ **le mie risorse:** tutto ciò che può essermi utile per trovare o avviare un nuovo lavoro (tempo, persone che conosco, tradizioni familiari, strutture e locali, strumenti e attrezzature tecniche, ...).



CIÒ CHE SO



CIÒ CHE SO FARE



COME SONO



LE MIE RISORSE



IN RELAZIONE AL MIO OBIETTIVO LAVORATIVO POSSO ...

... SVILUPPARE (o solo in parte e devo migliorare)




... ACQUISIRE (non ho e devo apprendere)

Esempi di scheda "Ciò che so"

Il medico

 CIÒ CHE SO	 CIÒ CHE SO FARE	 COME SONO
<p> Conosco l'anatomia Conosco le proprietà dei farmaci Conosco le patologie So leggere un elettrocardiogramma </p>	<p> So fare le punture So mettere i punti So riconoscere i sintomi di una malattia So ascoltare i battiti cardiaci So usare lo stetoscopio </p>	<p> Sono preciso Sono attento Sono gentile con i pazienti So ascoltare Sono paziente con chi si lamenta Ho il sangue freddo </p>

Il barista

 CIÒ CHE SO	 CIÒ CHE SO FARE	 COME SONO
<p> Conosco le ricette dei cocktail Conosco le regole igieniche Conosco le normative del mio settore So come si conservano gli alimenti (temperatura, scadenze, ecc.) </p>	<p> So preparare i cocktail So preparare spuntini So utilizzare la lavastoviglie So utilizzare la macchina del caffè So memorizzare gli ordini So tenere sotto controllo il locale </p>	<p> Sono veloce Sono gentile con i clienti Sono paziente So fare battute </p>

Unità 4.4.

Principali dimensioni di analisi:

Capacità progettuale, creatività, gestione del rischio

La costruzione del progetto è un momento molto operativo ed è possibile che i partecipanti avvertano la necessità di accedere ad una serie di informazioni. Se lo ritiene opportuno, ed in relazione al tipo di progetti che i partecipanti stanno sviluppando, il conduttore può specificare che la documentazione del centro è a disposizione dei partecipanti.

Il viaggio

Obiettivi

L'esercitazione si propone di:

- far convergere le precedenti esperienze del percorso di orientamento all'interno di un progetto unitario e coerente con il desiderio-obiettivo professionale prefigurato da ciascun partecipante;
- avvicinare i partecipanti alla metodologia della progettazione;
- definire delle azioni da svolgere a breve-medio termine, volte alla (ri)collocazione professionale.

Tempo: 3h

Strumenti

- ALLEGATO 31: *Il mio progetto professionale*
- ALLEGATO 32: *Esempio di progetto professionale*

Modalità

L'esercitazione si svolge in due sottogruppi paralleli in modo che ciascun conduttore possa seguire il lavoro di un piccolo gruppo. Questa fase infatti richiede ai partecipanti lo sviluppo di una capacità progettuale e di tipo metodologico; per rinforzare la struttura del progetto è dunque utile che - nel rispetto degli obiettivi professionali definiti da ciascuno - il conduttore dia ampia disponibilità a seguire i partecipanti da vicino.

Fase I: *Definizione delle tappe progettuali* (tempo: 15')

Il conduttore invita ciascun partecipante ad individuare le principali tappe da perseguire per realizzare l'obiettivo lavorativo prefigurato (ALLEGATO 31: *Il mio progetto professionale*).

Si tratta di sub-obiettivi che possono essere collocati in successione (prima faccio una cosa, poi quella conseguente) ma anche in parallelo (es. raccolgo alcune informazioni e al contempo inizio a frequentare un corso). Possono inoltre essere azioni tutte convergenti verso l'obiettivo o anche tra loro alternative, al fine di verificarne la fattibilità e scegliere tra diverse opzioni (es. autopromozione / mettersi in proprio).

E' importante che il conduttore solleciti e sostenga nei partecipanti l'assunzione di una prospettiva temporale a medio termine, favorendo lo sviluppo della capacità di orientamento al

futuro, e della capacità di utilizzare un pensiero analitico volto a scomporre le azioni necessarie alla realizzazione del progetto.

Fase II: Costruzione della bozza del progetto (tempo: 1h)

I partecipanti, individualmente, articolano il proprio progetto definendo per ciascuna tappa (sub-obiettivo) individuata:

- *le azioni*: tutto ciò che è necessario fare per perseguire il sub-obiettivo (es. contattare persone, frequentare corsi, inviare CV, ...) o, in alternativa, per verificarne la fattibilità (raccogliere informazioni, confrontare diverse fonti, fare una stima dei costi, ...)
- *i tempi*: la collocazione temporale delle azioni entro un arco di tempo predefinito (circa un anno); l'indicazione dei tempi consente sia di conferire maggiore concretezza al progetto, sia di verificarne il corretto andamento
- *i vincoli, le risorse, le eventuali ulteriori annotazioni*: tutti gli elementi propulsivi e di vincolo che entrano in gioco nella realizzazione delle azioni individuate

(cfr. ALLEGATO 31: *Il mio progetto professionale*; ALLEGATO 32: *Esempio di progetto professionale*).

Il progetto può assumere diverse forme, in funzione della chiarezza e della stabilità dell'obiettivo prefigurato dal partecipante, ed in funzione della ricchezza delle informazioni a sua disposizione.

Può infatti assumere la forma di:

- una "freccia": il partecipante immagina un progetto analitico rispetto ad un obiettivo professionale definito (es. tutto ciò che occorre fare per diventare xxx);
- un "albero": il partecipante immagina un percorso analitico con varie possibili diramazioni all'interno di un'area professionale (es. fare il barista, fare il ristoratore, ...) o diverse possibili modalità per svolgere un mestiere (es. estetista tradizionale, shiatsu, ...), ciascuna delle quali può – ma non necessariamente – concretizzarsi in una azione;
- una "spirale": il partecipante immagina una ipotesi di percorso per macro aree costruendo, più che un progetto operativo, un piano di fattibilità; in questo caso il progetto consiste nel verificare l'effettiva perseguibilità dell'obiettivo, la sua realistica, prevedendo un ragionamento di tipo ricorsivo (se necessario, tornare indietro di uno o due passi e riprogettare nuovi piani d'azione).

Fase III: Condivisione in plenaria: l'Angelo custode (tempo: 1h e 45')

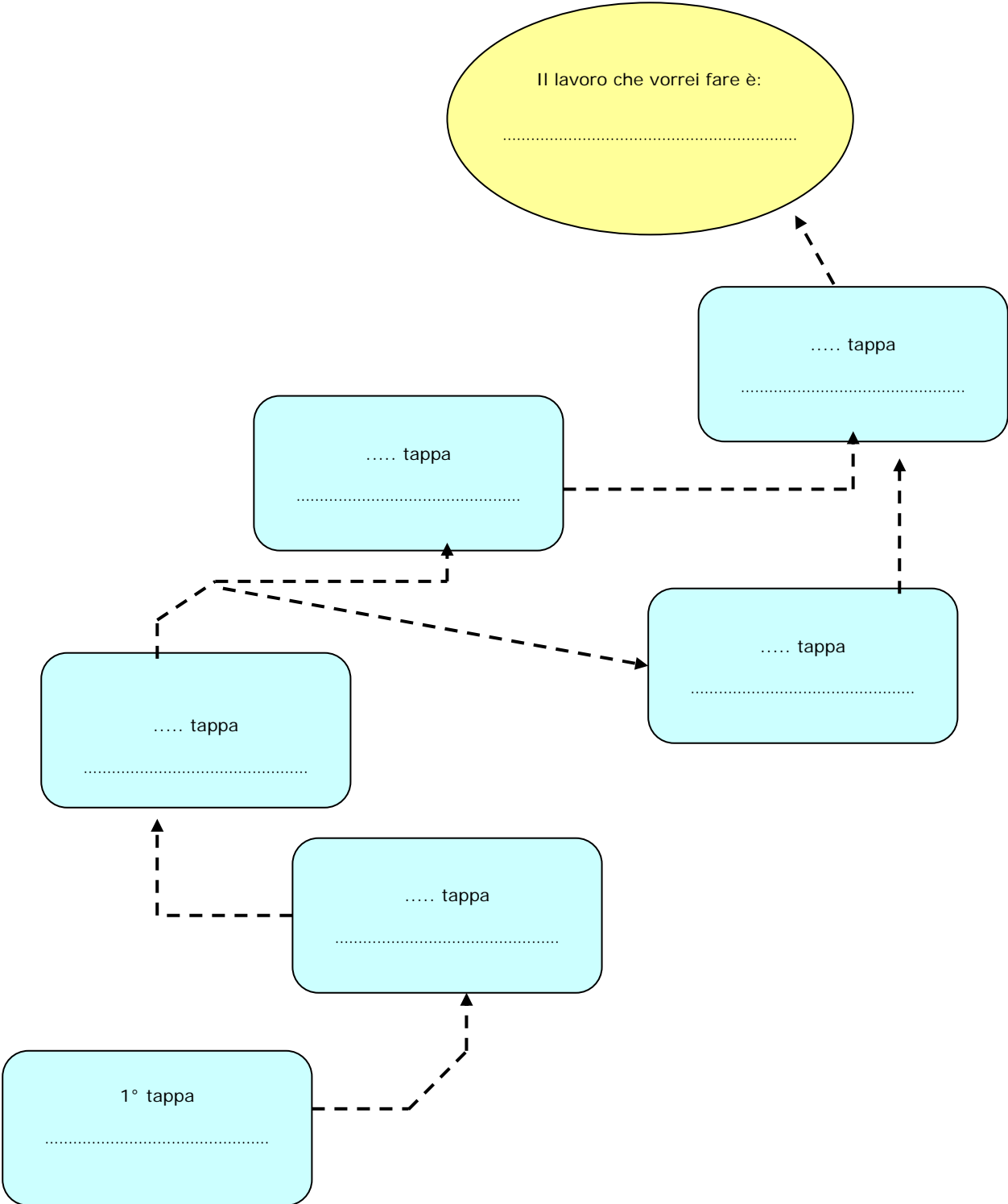
Questa fase dell'esercitazione si propone di valorizzare il progetto elaborato dai partecipanti, di rinforzare la loro motivazione attraverso l'assunzione di un impegno "pubblico", di evidenziare aspetti più emotivi connessi alla realizzazione del progetto.

Dedicando un massimo di 10' a ciascun partecipante, in plenaria, a turno ciascuno presenta il proprio progetto raccontando ai colleghi che cosa intende realizzare a conclusione del percorso di orientamento, come intende muoversi, di quali risorse dispone, cosa lo preoccupa, e così via.

Per analogia e specularmente al ruolo di *Avvocato del diavolo* svolto precedentemente (definizione dell'obiettivo), i colleghi assumono ora il ruolo di *Angelo custodi*: ossia, ciascuno di loro, a conclusione delle singole presentazioni, fa un "dono" al progetto del collega sotto forma di consiglio, informazione, incoraggiamento, rilevazione di punti di forza, considerazioni ... (il dono è centrato sul progetto e non sulla persona).





Il mio progetto professionale



PENSANDO ALL'OBIETTIVO PROFESSIONALE CHE HAI DEFINITO, QUALI SONO LE TAPPE PRINCIPALI DEL PERCORSO?





PROVA ORA A COSTRUIRE UN PROGETTO VERO E PROPRIO.

PER CIASCUNA TAPPA DEFINISCI QUALI SONO LE AZIONI IMPORTANTI DA REALIZZARE, QUALI TEMPI SONO NECESSARI PER CIASCUNA AZIONE, QUALI SONO I VINCOLI E LE RISORSE A DISPOSIZIONE, ED INFINE LE EVENTUALI ANNOTAZIONI PERSONALI.

														
LE TAPPE	LE AZIONI	genn	febb	mar	apr	mag	giu	lu	ago	sett	ott	nov	dic	LE RISORSE, I VINCOLI, LE ANNOTAZIONI
1° tappa	✓													
	✓													
	✓													
	✓													

	Y	1												
LE TAPPE	LE AZIONI	genn	febb	mar	apr	mag	giu	lu	ago	sett	ott	nov	dic	LE RISORSE, I VINCOLI, LE ANNOTAZIONI
... ° tappa	✓													
	✓													
	✓													

	Y	1												
LE TAPPE	LE AZIONI	genn	febb	mar	apr	mag	giu	lu	ago	sett	ott	nov	dic	LE RISORSE, I VINCOLI, LE ANNOTAZIONI
... ° tappa	✓													
	✓													
	✓													

Esempio di scheda "Il mio progetto professionale"

Il lavoro che vorrei fare è: *l'estetista*

LE TAPPE	LE AZIONI	1												LE RISORSE, I VINCOLI, LE ANNOTAZIONI
		lu 20..	ago 20..	sett 20..	ott 20..	nov 20..	dic 20..	genn 20..	febb 20..	mar 20..	apr 20..	mag 20..	giu 20..	
<u>1° tappa</u> diploma da estetista	✓ cercare e contattare i centri di formazione	x												<ul style="list-style-type: none"> ▪ centro vicino casa ▪ corsi serali ▪ rateizzazione
	✓ informarsi sui corsi della Regione	x												<ul style="list-style-type: none"> ▪ chiedere a Carlotta ▪ contrattare con mio marito il tempo per studiare
	✓ verificare i criteri per il riconoscimento dei titoli	x												<ul style="list-style-type: none"> ▪
	✓ frequentare un corso			x	x	x	x	x	x	x				
<u>2° tappa</u> corso shiatzu	✓ cercare e contattare i centri di formazione	x												
	✓ frequentare un corso							x	x	x				

Modulo 5

I SALUTI

Unità 5.1.

Principali dimensioni di analisi: Valutazione del percorso

La valigia Esercitazione A

Obiettivi

L'esercitazione si propone di:

- "chiudere" emotivamente l'esperienza di orientamento;
- consentire a ciascun partecipante di congedarsi dal gruppo;
- fornire ai conduttori un feedback sull'intervento.

Tempo: 1 h

Strumenti

- Foglietti di carta
- Un cestino

Modalità

Il conduttore, a conclusione dell'intervento, indica ai partecipanti i riferimenti del Centro di orientamento per una eventuale consulenza futura. Introduce poi, con un breve discorso di sintesi dell'esperienza, il tema del commiato.

Il conduttore invita ciascun partecipante a scrivere su dei foglietti di carta messi a disposizione il proprio congedo dal gruppo e dall'esperienza, esprimendo attraverso una parola o una breve frase "ciò che porta a casa" e "ciò che lascia al gruppo".

Quando tutti hanno terminato, raccoglie in un cestino i bigliettini piegati.

Fa ruotare il cestino tra i partecipanti e ciascun partecipante legge il biglietto che estrae.

A conclusione dell'esercitazione il conduttore chiude l'esperienza esprimendo un feedback all'aula e congedandosi dal gruppo.

La telefonata

Esercitazione B

Obiettivi

L'esercitazione si propone di:

- "chiudere" emotivamente l'esperienza di orientamento;
- consentire a ciascun partecipante di congedarsi dal gruppo;
- fornire ai conduttori un feedback sull'intervento.

Tempo: 1 h

Modalità

Il conduttore, a conclusione dell'intervento, indica ai partecipanti i riferimenti del Centro di orientamento per una eventuale consulenza futura. Introduce poi, con un breve discorso di sintesi dell'esperienza, il tema del commiato.

Il conduttore presenta l'esercitazione, che consiste in un role-playing dove un partecipante racconta ad un amico, in una telefonata immaginaria, l'esperienza di orientamento vissuta.

Invita dunque due partecipanti a giocare la situazione proposta. Qualora più di due partecipanti desiderino giocare, si può mutare lo "scenario" proponendo una discussione al bar tra più amici.

Uno dei due partecipanti racconta l'esperienza di orientamento a cui ha preso parte. L'altro partecipante gioca il ruolo dell'amico che non sa nulla di questa esperienza e fa domande, esprime il proprio interesse-perplessità, ecc.

Eventualmente, dopo 10' di simulazione, i partecipanti possono invertire il ruolo.

A conclusione dell'esercitazione il conduttore chiude l'esperienza esprimendo un feedback all'aula e congedandosi dal gruppo.

Perché sì e perché no

Esercitazione C

Obiettivi

L'esercitazione si propone di:

- "chiudere" emotivamente l'esperienza di orientamento;
- consentire a ciascun partecipante di congedarsi dal gruppo;
- fornire ai conduttori un feedback sull'intervento.

Tempo: 1 h

Strumenti

- Post-it di due colori diversi (es. gialli e verdi)
- Pennarelli colorati
- Lavagna a fogli mobili

Modalità

Il conduttore, a conclusione dell'intervento, indica ai partecipanti i riferimenti del Centro di orientamento per una eventuale consulenza futura. Introduce poi, con un breve discorso di sintesi dell'esperienza, il tema del commiato.

Il conduttore invita ciascun partecipante a scrivere su dei post-it di due colori diversi il loro vissuto dell'esperienza di orientamento, utilizzando i foglietti gialli per scrivere gli aspetti positivi (che sono piaciuti, utili, ...) e quelli verdi per gli aspetti di difficoltà del percorso di orientamento.

Ciascun partecipante, quando ne ha voglia, silenziosamente si alza e attacca i propri bigliettini sul tabellone comune a tutto il gruppo.

I partecipanti, muovendosi liberamente nell'aula, leggono e commentano i foglietti di tutto il gruppo.

A conclusione dell'esercitazione il conduttore chiude l'esperienza esprimendo un feedback all'aula e congedandosi dal gruppo.