

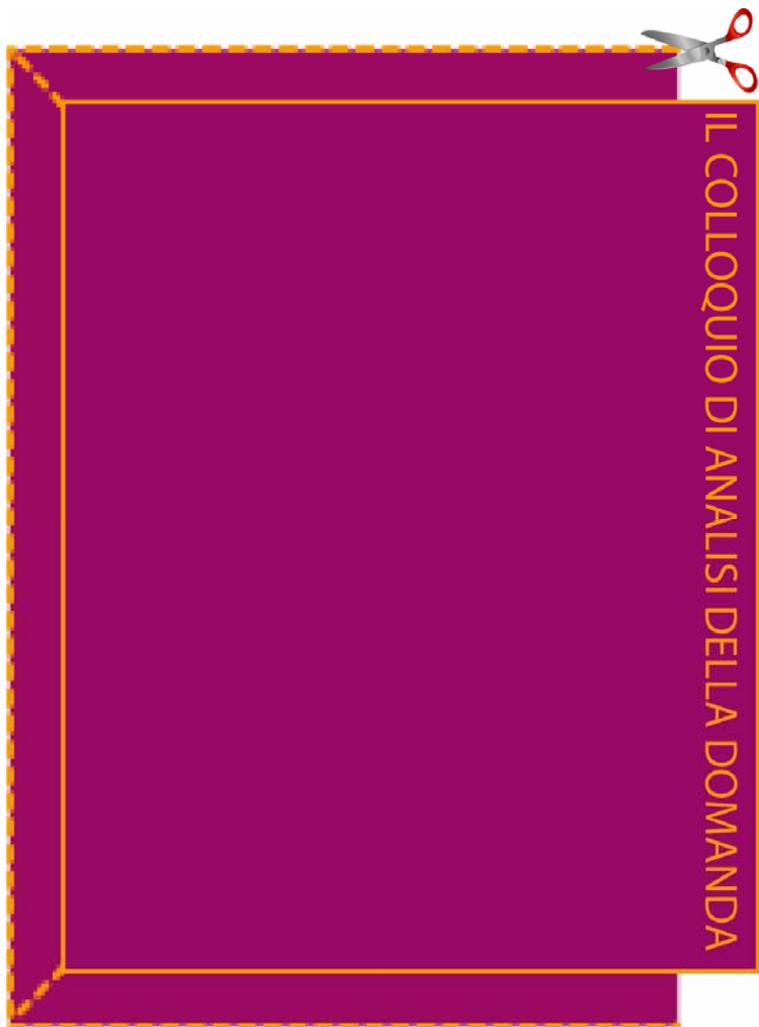
Istruzioni di montaggio del KIT



1 Stampa il file “copertina e retro.png” su un foglio A3.

2 Stampa il file “interno.png” sull’altro lato del foglio A3.





3 Stampa il file “Tasche.png” e ritaglia lungo i bordi.

4 Incolla le tasche sui rettangoli viola.

Le schede di questa prima sezione del KIT sovrappongono alcuni elementi metodologici generali per la gestione del colloquio e una proposta di contestualizzazione dell'attività rispetto a diversi luoghi di erogazione del servizio e diversi target di potenziali clienti.

Le schede di questa seconda sezione del KIT sono finalizzate a facilitare l'approccio di invito del cliente ad ulteriori interventi raccogliendo un tentativo di descrizione di alcune caratteristiche delle principali azioni collegate alla funzione di filtro senza avere la pretesa di coprire tutta la gamma di bisogni e richieste dei diversi clienti.

IL COLLOQUIO DI ANALISI DELLA DOMANDA

LA FUNZIONE DI FILTRO

Scheda 6 IL COUNSELING DI ORIENTAMENTO

Il counseling di orientamento si colloca in una prospettiva olistica dello sviluppo umano che integra il problema specifico della sfera formativa e lavorativa nel ciclo di vita della persona.

Questa azione risponde al bisogno di riflettere sulla propria esperienza per progettarne cambiamenti e/o sviluppi futuri e richiede:

- una motivazione personale a mettersi in gioco in modo aperto e critico;
- la disponibilità ad attivare un processo che non può essere strutturato in tempi rigidi e predefiniti;
- la presenza di condizioni oggettive favorevoli (per esempio, il fatto di non avere esigenze economiche impenetrabili di inserimento lavorativo di qualsiasi tipo).

Il counseling di orientamento (in senso stretto) è rivolto soprattutto a giovani che stanno costruendo una propria storia lavorativa (o che stanno per farlo). Il counseling di orientamento (in senso lato) è rivolto soprattutto ad impostare una propria storia lavorativa (o che stanno per farlo). Il counseling di orientamento (in senso lato) è rivolto soprattutto ad impostare una propria storia lavorativa (o che stanno per farlo).

Scheda 7 IL BILANCIO DI COMPETENZE

Il bilancio di competenze si configura come un percorso a sostegno dell'inserimento o re-inserimento lavorativo. Risponde soprattutto al bisogno di definire operativamente un progetto professionale personale, a partire da una esperienza lavorativa pregressa che può essere valorizzata in un nuovo percorso lavorativo.

L'essenza della pratica di bilancio si fonda sulla nozione di competenza, con riferimento al valore dell'expertise professionale, al riconoscimento soggettivo (e oggettivo) e alla trasferibilità in esperienze /contesti diversi.

È necessario ricordare che la nozione di riconoscimento delle competenze (obiettivo del percorso di bilancio) è diversa da quella di certificazione delle competenze. Il riconoscimento fa riferimento ad un processo di identificazione e presa di consapevolezza delle competenze maturate; mentre la certificazione richiede una legittimazione sociale garantita da un ente terzo.

Le fasi del percorso di bilancio sono tre:

1. Fase di bilancio: individuazione delle competenze/acquiescenza in cui:

Scheda 9 L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Al termine azioni di accompagnamento all'inserimento lavorativo vengono ricondotte principalmente due tipologie di azioni, la cui differenza di fondo riguarda il diverso livello di attivazione che si richiede al cliente:

• la prima fa riferimento ad attività che promuovono abilità sociali mirate all'attivazione diretta della persona; un esempio tipico sono i laboratori di ricerca attiva del lavoro. Lo scopo di questa tipologia di attività è quello di sviluppare nella persona abilità finalizzate a migliorare strategie ed esiti di sforzi messi in atto autonomamente;

• la seconda è collegata ad attività di vera e propria mediazione sociale nel percorso di ricerca/inserimento nel lavoro. In questo caso il ruolo dell'operatore è proprio quello di affiancare concretamente il cliente che ha delle difficoltà ad attivarsi autonomamente e facilitare la promozione di opportunità costruite ad hoc (bozze lavoro, tirocini, collocamento obbligatorio, ecc.).

Appare abbastanza evidente che la seconda tipologia di intervento risulta un dispositivo privilegiato per l'accompagnamento al lavoro delle fasce più deboli.

Importante tuttavia valorizzare le attività connesse allo sviluppo di tecniche di ricerca attiva del lavoro (laboratori orientativi strutturati, ma anche sessioni brevi finalizzate alla costruzione del CV, all'autocandidatura/autopromozione, alla gestione del colloquio di selezione, ecc.), pur con la consapevolezza che non costituiscono automaticamente una garanzia di successo occupazionale.

La peculiarità di queste azioni è che possono essere integrate in percorsi personalizzati comprendenti altri interventi di sostegno all'inserimento lavorativo. Qualora vengano suggerite al cliente come azioni a sé, è importante verificare le risorse o i prerequisiti del destinatario perché la partecipazione a queste iniziative possa risultare realmente efficace rispetto all'obiettivo specifico.

ALE

In questa sede risulta limitato; ciò che si intende sottolineare - rispetto alla funzione di filtro svolta non solo alcune attenzioni di carattere generale che l'operatore deve tener presente nel proporre particolare ad alcune tipologie di clienti).

Il di formazione rispondono ad un bisogno della persona di sviluppare competenze; è altrettanto necessario un potenziamento sia delle competenze tecnico-professionali in senso proprio sia delle risorse.

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Il valore (significato) di queste opportunità risulta particolarmente strategica in presenza di risorse ad intraprendere nuove o ulteriori esperienze formative in seguito ad esperienze negative in presenza di sentimenti di minaccia dell'identità professionale acquisita (ad esempio, per lavoratori).

Scheda 10 IL TUTORATO ORIENTATIVO

Il tutorato orientativo rappresenta un rapporto individualizzato con la persona che vive un qualche livello di criticità (di risultati, di comportamento, di metodo, di motivazione, ecc.) nel corso della propria esperienza formativa o lavorativa, ma nella funzione di tutorato è compresa anche quell'attività orientativa finalizzata allo sviluppo da parte della persona di capacità autonome di controllo (monitoraggio) di un proprio percorso esperienziale.

È utile, inoltre, distinguere fra un tutorato in itinere, inteso cioè come accompagnamento personalizzato di un'esperienza in essere (ad esempio, un percorso formativo) e un tutorato nelle transizioni, legato cioè ad esperienze di cambiamento (ad esempio, passaggi fra indirizzi di studio o fra canali formativi oppure esperienze di alternanza scuola-lavoro o percorsi di transizione dalla formazione al lavoro).

Altri esempi di attività di tutorato sono connessi alle esperienze di stage e di tirocinio, finalizzate alla verifica di una scelta maturata in modo autonomo oppure alla maturazione di un progetto professionale.

Il tutorato di sostegno alle transizioni fra sistemi richiede un'integrazione fra risorse di contesti diversi. L'attività di accompagnamento porta con sé l'idea di un tutorato orientativo, cioè di una presenza di mediazione nel processo di auto-orientamento a garanzia del buon esito del processo. La peculiarità di questa funzione riguarda la sua contrattoria sull'esperienza in atto (ad esempio, di tirocinio) e ne costituisce l'elemento di differenziazione dalla funzione consulenziale che attiene principalmente alla proiezione di sviluppi futuri delle storie individuali. Il tirocinio orientativo ha come funzione principale quella di facilitare la scelta professionale o il consolidamento della scelta effettuata; serve inoltre per conoscere la realtà organizzativa e per comprendere, direttamente nel contesto lavorativo concreto, il ruolo professionale per il quale la persona è stata formata. Non va sottovalutata inoltre la dimensione strategica di questa esperienza come canale di primo inserimento lavorativo.

5 Stampa le schede che trovi nelle cartelle “schede contenute” e “schede e azioni” e ritagliale.

Scheda 1**NOTE METODOLOGICHE PER LA GESTIONE DEL COLLOQUIO DI ANALISI DELLA DOMANDA**

L'importante distinguere fra un colloquio che utilizza il termine analisi della domanda in riferimento alla:

- a) decodifica di una richiesta di servizio/aiuto; tale azione si basa sulla raccolta di dati oggettivi (personali e di contesto) funzionali alla verifica della domanda espressa dal cliente;
 b) interpretazione di un bisogno personale non necessariamente esplicitato dal cliente; tale azione si basa sulla lettura integrata di elementi oggettivi e soggettivi funzionale alla valutazione dei bisogni personali e alla definizione dei servizi/attività più efficaci a soddisfarli.

Sul piano organizzativo e metodologico, tale distinzione comporta sostanziali differenze (caratteristiche del setting, tempi, professionalità, strumenti).

La prima tipologia di colloquio (finalizzato alla decodifica di una richiesta esplicita) coincide sostanzialmente con la funzione di ACCOGLIENZA la quale, oltre a mantenere tutte le altre finalità previste da questo servizio (prima informazione, promozione servizi, monitoraggio flusso, ecc.) svolge anche un'attività di raccolta di informazioni-quadro sulle caratteristiche del cliente e della domanda formulata; in questo caso si tratta prevalentemente di accogliere la persona nel suo impatto con la struttura, registrare il tipo di richiesta espressa, raccogliere le informazioni di base per contestualizzare cliente e richiesta e fare in modo che la persona possa accedere al servizio richiesto.

I tempi di erogazione risultano contenuti (da 5 a 15 minuti), anche se possono variare a seconda della tipologia di interlocutori, della complessità del servizio erogato, del flusso di clienti, del numero di risorse professionali disponibili.

L'attività viene svolta da un operatore formato per questa funzione specifica, ma non necessariamente da una professionalità dedicata.

Il contesto richiede garanzie minime di tutela della privacy e disponibilità di adeguate attrezzature informatiche.

E' previsto l'utilizzo di una scheda di registrazione-cliente (cartacea, informatizzata, ecc.), oltre al materiale promozionale e informativo.

Il fuoco della relazione operatore-cliente è centrato sul processo di accoglienza presso la struttura e sulla messa a disposizione di elementi informativi diversi (attraverso l'interazione verbale, materiali cartacei, ecc.).

Operando nel quadro di questi pre-requisiti non è corretto usare il costrutto di valutazione dei bisogni personali in riferimento alla finalità di questo colloquio, in quanto il livello di analisi della domanda si basa su un approccio descrittivo riferito ad una situazione così come viene riportata dalla persona interessata.

Qualsiasi operazione interpretativa rischia di prestarsi alla legittimazione di processi di categorizzazione sociale che semplificano la complessità, privilegiando l'utilizzo di schemi valoriali di riferimento dell'operatore.

Il secondo tipo di colloquio (finalizzato all'interpretazione di un bisogno personale) si basa sull'analisi di ciò che può essere utile al soggetto in una determinata situazione e di cui la persona non sempre ha consapevolezza o riesce ad esprimere in modo chiaro e corretto; fa riferimento ad un'azione professionale e come tale deve considerarsi fase iniziale di una azione consulenziale (che non necessariamente deve proseguire in un percorso successivo di consulenza specialistica). Consiste sempre in una raccolta di elementi informativi descrittivi delle caratteristiche del cliente (che ovviamente non si deve ripetere qualora avvenga all'interno di una struttura che raccoglie già in accoglienza questo tipo di elementi); tuttavia non si limita a registrare informazioni ma cerca di comprendere una situazione (cioè, analizza, collega, interpreta, valuta le informazioni che raccoglie in un processo di co-costruzione di significati dell'esperienza portata dalla persona, processo che cerca di condividere con il cliente).

IL COLLOQUIO DI ANALISI DELLA DOMANDA

Le schede di questa seconda sezione del KIT sono finalizzate a facilitare l'azione di rilievo del cliente ad ulteriore interventi raccolgono un tentativo di descrizione di alcune caratteristiche delle principali azioni collegate alla funzione di filtro senza avere la pretesa di coprire tutta la gamma di bisogni e richieste dei diversi clienti.

6 Inserisci le schede contenute nella tasca “il colloquio di analisi della domanda” nel seguente ordine.

Le schede di questa prima sezione del KIT contengono alcuni strumenti metodologici generali per la gestione del colloquio e una proposta di contestualizzazione dell'attività rispetto a diversi luoghi di erogazione del servizio e diversi target di potenziali clienti.

Scheda 6 IL COUNSELING DI ORIENTAMENTO

Il counseling di orientamento si colloca in una prospettiva olistica dello sviluppo umano che integra il problema specifico della sfera formativa e lavorativa nel ciclo di vita della persona.

Questa azione risponde al bisogno di riflettere sulla propria esperienza per progettarne cambiamenti e/o sviluppi futuri e richiede:

- una motivazione personale a mettersi in gioco in modo aperto e critico;
- la disponibilità ad attivare un processo che non può essere strutturato in tempi rigidi e predefiniti;
- la presenza di condizioni oggettive favorevoli (per esempio, il fatto di non avere esigenze economiche impellenti da risolvere attraverso un inserimento lavorativo di qualsiasi tipo).

Il counseling di orientamento (in senso stretto) è rivolto soprattutto a giovani che stanno costruendo una progettualità per un futuro professionale collocato in una prospettiva temporale dilatata; è finalizzato soprattutto ad impostare una propria storia lavorativa.

Il counseling di carriera (in termini di orientamento ad una storia lavorativa in essere) è rivolto prevalentemente a lavoratori occupati che sono interessati (in autonomia, cioè senza pressioni esterne) a migliorare/modificare la propria esperienza.

Le fasi del percorso di counseling (di carriera e personale / di orientamento) sono:

I^a fase: Analisi della domanda

II^a fase: Ricostruzione della storia personale, in particolare:

- approfondimento della storia formativa e lavorativa nella narrazione del cliente;
- consapevolezza delle interazioni fra sfere di vita e analisi dei possibili collegamenti.

III^a fase: Sviluppo progettuale personale; in particolare:

- valorizzazione delle risorse personali (caratteristiche, competenze, interessi, valori, ecc.) in una prospettiva sia di ricostruzione del progresso che di valutazione del potenziale;
- identificazione delle risorse di contesto (familiari, ambientali, ecc.) e specificazione del ruolo che possono svolgere a sostegno della transizione;
- definizione di una traiettoria di sviluppo della storia personale;
- responsabilizzazione personale ed eventuale identificazione di strategie di supporto rispetto agli obiettivi maturati.

LA FUNZIONE DI FILTRO

7 Inserisci le schede azioni nella tasca “la funzione di filtro” nel seguente ordine.

Ecco il tuo KIT di lavoro!!!

Le schede di questa prima sezione del KIT contengono alcuni riferimenti metodologici generali per la gestione del colloquio e una proposta di contestualizzazione dell'attività rispetto a diversi luoghi di erogazione del servizio e diversi target di potenziali clienti.

Scheda 5
IL COLLOQUIO NELLA STRUTTURA DEDICATA

Scheda 4
IL COLLOQUIO NEL CENTRO PER L'IMPIEGO

Scheda 3
IL COLLOQUIO NEL SERVIZIO DI INFORMAZIONE

Scheda 2
IL COLLOQUIO NEL CONTESTO SCOLASTICO

Scheda 1
NOTE METODOLOGICHE PER LA GESTIONE DEL COLLOQUIO DI ANALISI DELLA DOMANDA

IL COLLOQUIO DI ANALISI DELLA DOMANDA

Le schede di questa seconda sezione del KIT sono finalizzate a facilitare l'azione di filtro del cliente ad ulteriori interventi: raccolgono un tentativo di descrizione di alcune caratteristiche delle principali azioni collegate alla funzione di filtro senza avere la pretesa di coprire tutta la gamma di bisogni e richieste dei diversi clienti.

Scheda 11
I SERVIZI PSICOLOGICI

Scheda 10
IL TUTORATO ORIENTATIVO

Scheda 9
L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Scheda 8
LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Scheda 7
IL BILANCIO DI COMPETENZE

Scheda 6
IL COUNSELING DI ORIENTAMENTO

LA FUNZIONE DI FILTRO