



GUIDA
**ALLA VALUTAZIONE
E CAPITALIZZAZIONE**

DURANTE I MEETING POST-MOBILITA'



Introduzione



Questa guida è stata creata all'interno del progetto Erasmus + PC IMPRESS ("Promotion and Capitalization of International Mobility Project to Reinforce Employability and Sociability System") .

PC IMPRESS ha lo scopo di promuovere e finanziare la conoscenza formale e informale e le soft e hard skills dei giovani, dopo un'esperienza di mobilità, che è considerata come un mezzo per rafforzare l'occupabilità.

La "Guida alla valutazione e capitalizzazione durante i meeting post-mobilità" "

è uno dei sei output intellettuali sviluppati, testati e completati dalla seguente partnership: ADICE (Francia), CESIE (Italia), PRO WORK (Olanda), STEP (Spagna), VCC (Polonia) .

Questa guida vuole costituire uno strumento innovativo per chiunque lavori in un programma di mobilità e gestisca giovani, con meno opportunità, che partecipano a progetti di mobilità all'estero. In essa, troverete linee guida utili per i project manager durante la fase di valutazione finale, nel momento in cui questi giovani ritornano dalle esperienze di mobilità.

Queste linee guida faciliteranno il compito dei project manager nei seguenti punti:

- Stimolare momenti di riflessione con i giovani riguardo al loro apprendimento;
- Valutare l'esperienza di mobilità;
- Orientare il meeting di valutazione verso quello di capitalizzazione;
- Identificare con i giovani ulteriori progetti utili per il loro futuro;
- Aiutare i giovani a scoprire e valorizzare le proprie competenze e a individuare le capacità richieste nel mercato del lavoro.

Indice

Dalla valutazione alla capitalizzazione

1

Post-mobilità: come valorizzare un'esperienza di mobilità

pag 7

2

Strumento valutazione

pag 11

QUESTIONARIO

- Valutazione finale per i gruppi 12
- Valutazione finale individuale 13
- Questionario online 14

COLLOQUIO

- Valutazione individuale 15
- Condivisione dell'esperienza in gruppo 17

COLLOQUIO DI GRUPPO

- Il modo in cui voglio che sia 18
- Linea della vita della Mobilità 19
- Paparazzi 21

3

Strumento capitalizzazione

pag 23

VALUTAZIONE E POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE

• Metaplan	24
• Ragnatela - Yarn Toss	26
• Percorso sensoriale	27
• Giochi di ruolo	28
• Pensiero creativo	30
• Sono bravo a...	32

PREPARAZIONE AI COLLOQUI DI LAVORO

• Simulazione di intervista di colloquio di lavoro	33
• Meeting individuale per preparare un colloquio	34
• Test dei Codici di Holland	36
• Questionario di Belbin "Inventario di auto percezione"	37
• Portfolio delle competenze PC IMPRESS	38

4

Meeting post-mobilità

pag 41

5

Come condurre un meeting

pag 45

6

Annexes

pag 49

Glossario delle competenze	50
Riferimenti	54
Partner del progetto PC Impress	55



1

Post-mobilità
come valorizzare
un'esperienza di mobilità



Post-mobilità: come valorizzare un'esperienza di mobilità

Questo capitolo è stato realizzato nell'intento di far capire al lettore (l'operatore giovanile) il proprio ruolo e le proprie capacità, cruciali nel guidare un giovane da un'esperienza di mobilità già vissuta verso una fase di rinascimento delle competenze.

Di solito, un progetto di mobilità si compone delle seguenti fasi: fase prima della partenza, realizzazione della mobilità, post-mobilità. Anche se normalmente le prime due fasi sono considerate più importanti, il post- mobilità rappresenta una fase chiave all'interno dell'intero progetto e durante questa fase, che dura da alcune settimane a qualche mese, i partecipanti devono valorizzare al meglio l'esperienza di apprendimento vissuta.

Questo dipende dal tipo di esperienza, in quanto a volte non è semplice riflettere e riconoscere i risultati ottenuti durante la mobilità. Per questo motivo, il ruolo dell'operatore giovanile diventa fondamentale; ha il compito di far riflettere i partecipanti sulle competenze acquisite e di mettere in risalto le occasioni specifiche in cui essi hanno appreso nonché le potenziali situazioni (personali e professionali) in cui queste competenze potrebbero essere sfruttate in futuro.

La fase della post-mobilità può essere divisa in due attività: valutazione e capitalizzazione.

- **Valutazione:** ogni attività il cui intento è quello di valutare l'esperienza di mobilità e di stimolare riflessioni sul percorso di apprendimento.
- **Capitalizzazione:** ogni attività il cui intento è quello di stimolare i partecipanti nell'individuazione di progetti futuri e nella valorizzazione delle competenze richieste nel mercato del lavoro.

Sarebbe più corretto effettuare prima un'attività di valutazione e dopo un'attività di capitalizzazione. A volte non è facile distinguere le due attività in quanto sono strettamente connesse.

Target

La guida è stata realizzata per tutti quelli che lavorano in programmi di mobilità. Si potrebbe trattare di educatori, project manager, mentor o tutor che devono affrontare la fase finale di un'esperienza di mobilità e in particolar modo, il momento in cui i partecipanti ritornano a casa. Questa fase è cruciale per il miglioramento dell'apprendimento, ed incoraggiare loro a valutare le competenze acquisite e future opportunità. La guida si rivolge sia ai project manager che ospitano partecipanti che a quelli che li inviano. Naturalmente, se l'operatore giovanile è impegnato nell'organizzazione della valutazione finale con i partecipanti, gli strumenti e i meeting proposti dovrebbero essere utilizzati e realizzati prima della partenza

dei partecipanti (nel paese ospitante). Se l'operatore giovanile fa parte dell'organizzazione inviante, questi strumenti dovrebbero essere usati nel momento in cui i partecipanti ritornano dalla mobilità.

Come utilizzare la guida

La guida contiene strumenti, meeting e consigli da mettere in atto quando finisce la mobilità.

Partendo dalla precedente esperienza delle organizzazioni del progetto PC IMPRESS, i partner hanno deciso di stabilire un percorso pedagogico, allo scopo di valutare prima l'esperienza di mobilità e successivamente di identificare le competenze, acquisite durante la mobilità, che possono essere sfruttate nel mercato del lavoro e nella vita di tutti i giorni.

Nelle pagine seguenti, i project manager troveranno un insieme di strumenti (alcuni già esistenti e altri nuovi) secondo lo scopo specifico del meeting, con esempi di meeting, sia individuali che di gruppo.

Si tratta di una guida pratica ma che non può in alcun modo sostituire la figura che si occupa dei progetti di mobilità. Quello che viene descritto nel capitolo successivo va riadattato secondo il profilo del partecipante, il progetto di mobilità e l'organizzazione ospitante e/o inviante.

Nelle pagine seguenti, troverete diversi strumenti che i project manager possono utilizzare quando incontrano i giovani dopo l'esperienza di mobilità. Secondo l'obiettivo del meeting, questi strumenti sono divisi in strumenti di valutazione (per valutare l'esperienza di mobilità) e strumenti di capitalizzazione (per riconoscere e valorizzare le competenze dei partecipanti in modo tale da fare una buona impressione durante i colloqui di lavoro).

Inoltre, ogni strumento è stato categorizzato in diversi tipi, secondo la specificità:

- **Strumenti di valutazione:**
 - Questionario
 - Colloquio individuale
 - Colloquio di gruppo
- **Strumenti di capitalizzazione:**
 - Valutazione e potenziamento delle competenze
 - Preparazione ai colloqui di lavoro

Ogni strumento deve essere adattato secondo il tempo a disposizione, il gruppo di persone coinvolte, le necessità e la specifica esperienza di mobilità.

La guida contiene alcuni strumenti protetti da copyright; lo scopo della guida è esclusivamente quello di categorizzare questi strumenti già esistenti e non quello di promuoverne l'utilizzo, cosa che può essere realizzata soltanto dopo aver chiesto il permesso esplicito al "proprietario" di questi strumenti. La partnership di PC IMPRESS non si ritiene responsabile in caso di abuso nell'utilizzo di questi strumenti.



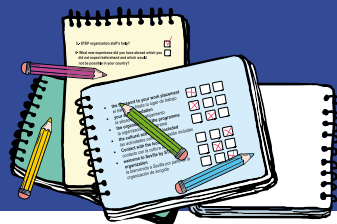
2



Strumento
valutazione



Valutazione finale per i gruppi



Analisi dello strumento

- Questo strumento è un questionario utilizzato dai partecipanti l'ultimo giorno di formazione. Si tratta di una valutazione dei partecipanti su tutti gli aspetti della mobilità. Dopo aver compilato il questionario, ogni partecipante spiegherà al resto del gruppo la propria esperienza, basandosi sulle domande e concentrandosi sui vari aspetti della mobilità. Il questionario serve a verificare se le aspettative degli studenti sono state esaudite e a capire come le competenze acquisite possono essere sfruttate nella loro vita professionale e personale in futuro.

Scopi

- Questo strumento consentirà ai partecipanti di riflettere sulle competenze raggiunte, sul miglioramento delle capacità linguistiche, della capacità di familiarizzare con un contesto di lavoro europeo grazie uno stage e di alcune competenze trasversali come la flessibilità e la capacità di adattarsi a uno scenario lavorativo transnazionale.

Descrizione dell'operazione

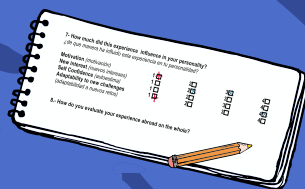
- Incontrarsi con il gruppo in ufficio l'ultimo giorno di mobilità.
- Compilare il questionario.
- Una volta compilato, iniziare a discutere col gruppo. Non è una discussione aperta; il project manager guiderà la discussione con domande di questo tipo:
 - Chi eri prima di questa esperienza (paese, mobilità)?
 - Come mai hai deciso di viaggiare all'estero?
 - Quali erano le tue motivazioni?
 - Quali erano le aspettative?
 - Quali conoscenze e competenze hai acquisito?
 - Qual è stato l'aspetto più difficile?
 - Quale strategia hai adottato per adattarti (descrivi le tue risorse)?
 - Questo cambiamento di vita ha modificato il tuo modo di vedere le cose nella vita lavorativa? E nella tua vita personale?
 - Cosa ti piacerebbe migliorare? E in quale ambito della tua vita?

Consigli

- Lo strumento verrà presentato brevemente una volta iniziato il meeting.
- Gli studenti devono riflettere sulla loro esperienza tramite il questionario e condividerla con il gruppo concentrandosi sul modo in cui si sono adattati nel nuovo paese e sulle competenze acquisite.

Materiali: questionario
 Luogo di riunione: al chiuso
 Partecipanti: piccolo gruppo (da 5 a 10 partecipanti)
 Target: gente che ha partecipato a un programma di mobilità internazionale
 Tempo: dai 30 ai 45 minuti

Valutazione finale individuale



Analisi dello strumento

- Questo strumento prevede un questionario di valutazione da parte dello studente, su tutti gli aspetti della mobilità, e un colloquio con il project manager. Dopo aver compilato il questionario, il partecipante spiegherà la propria esperienza al project manager. Il questionario serve a verificare se le aspettative degli studenti sono state esaudite e a capire come le competenze acquisite possono essere utilizzate nella loro vita professionale e personale in futuro. Questo colloquio consente al project manager di essere informato a fondo sull'esperienza di mobilità.

Scopi

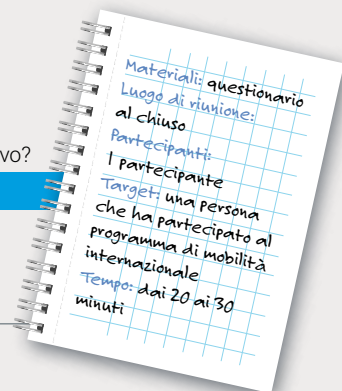
- Questo strumento consente allo studente di riflettere sul modo in cui si è adattato al nuovo paese, sul miglioramento delle competenze linguistiche e su tutte le competenze acquisite, anche grazie a uno stage in un'organizzazione europea.

Descrizione dell'operazione

- Incontrarsi con il partecipante in ufficio l'ultimo giorno di mobilità.
- Compilare il questionario.
- Colloquio con il partecipante durante il quale il project manager porrà le seguenti domande:
 - Come ti vedevi prima di un'esperienza in un altro paese?
 - Quali erano le tue motivazioni?
 - Quali erano le aspettative?
 - Come sono andati i primi giorni? E le prime settimane?
 - Quali competenze informatiche hai acquisito?
 - Quali competenze organizzative hai acquisito?
 - Quali competenze sociali hai acquisito?
 - Quali sono le competenze generali acquisite?
 - Qual è stata la parte più difficile? Perché?
 - Quale invece la più semplice? Perché?
 - Quali sono state le differenze culturali riscontrate?
 - A tal riguardo quali difficoltà hai affrontato?
 - Quali strategie hai utilizzato per adattarti (risorse)?
 - Quali punti di forza e/ o debolezze ti hanno aiutato?
 - Qual è stata la lezione di vita più importante?
 - In che modo adesso ti senti diverso?
 - Come ti senti all'idea di tornare a casa?
 - Come vedi il tuo futuro dal punto di vista personale e lavorativo?

Consigli

- Lo studente deve riflettere sulla propria esperienza tramite il questionario e dialogare con il project manager, in modo rilassato, su tutti gli aspetti della mobilità.



Questionario online



Analisi dello strumento

- Prima di andare al meeting di valutazione, si chiede ai partecipanti di compilare un questionario online, il cui scopo è quello di:
 - Valutare in maniera globale l'esperienza del partecipante.
 - Verificare se gli obiettivi sono stati raggiunti.
- Il vantaggio del questionario on line è che i partecipanti possono compilarlo prima del meeting e si evita di perder tempo. Permette, infatti, di andare più speditamente e di impiegare più tempo per uno scambio diretto con il giovane e di organizzare meglio il meeting di valutazione di gruppo.

Scopi

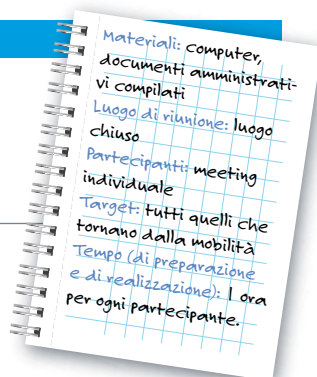
- Raccogliere dati generali sul successo delle esperienze di mobilità.
- Verificare se gli obiettivi dei partecipanti sono stati raggiunti.
- Valutare l'esperienza di mobilità a livello globale: la vita professionale e personale all'estero.
- Identificare possibili problemi con i partner o con il project manager.
- Chiedere una testimonianza scritta; in questo modo l'organizzazione può promuovere nuove opportunità di mobilità e rassicurare altri partecipanti.

Descrizione dell'operazione

- Prima di ritornare dalla mobilità, ogni partecipante riceve una mail riguardo alla data del meeting di valutazione e si chiede al giovane di preparare tutti i documenti amministrativi da consegnare al ritorno.
- Viene inoltre chiesto ai giovani di compilare il questionario on line, attraverso Google o piattaforme specifiche.
- Il questionario si divide nelle seguenti parti:
 - Soddisfazione su come l'organizzazione inviata ha seguito l'esperienza del partecipante.
 - Competenze professionali sviluppate e usate durante il progetto.
 - Competenze linguistiche.
 - Vita sociale e integrazione sociale.
 - Obiettivi iniziali raggiunti.
 - Differenze relative alle competenze e alla propria autonomia prima e dopo la mobilità.
 - Progetti futuri (lavoro, formazione, istruzione, ecc.).

Consigli

- In caso di problemi specifici, il project manager può chiedere al partecipante di fornire una valutazione individuale per risolvere le difficoltà personali.
- Il questionario può essere utile per i partecipanti per aggiornare il CV e la lettera di presentazione aggiungendo le competenze acquisite.



Valutazione individuale



Analisi dello strumento

- La fase di valutazione individuale fa parte di una dinamica di feedback e valorizzazione della fase di realizzazione, che prende in considerazione le tematiche e gli obiettivi prefissati nelle fasi precedenti. Così si formalizza ciò che si è insegnato durante il progetto. Si tratta di una fase di cruciale importanza, perché dà un significato all'intero progetto; aiuta il beneficiario a trasferire la sua esperienza in parole e a cercare di definire ciò che può accadere in futuro. Il beneficiario deve fare lo sforzo di sintetizzare la propria esperienza varie volte.

Scopi

- Far riflettere i giovani sulle competenze acquisite durante la mobilità.
- Scoprire nuove competenze.
- Sviluppare un progetto professionale collegato all'esperienza di mobilità.
- Raccogliere tutto il materiale amministrativo utile per terminare il progetto.

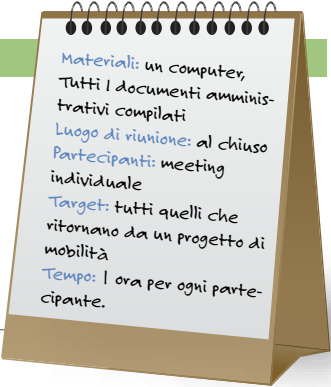
Descrizione dell'operazione

- Viene chiesto anticipatamente al partecipante di portare dei documenti al meeting di valutazione:
 - Il rapporto del partecipante per il progetto di mobilità professionale.
 - La certificazione del programma completata con il project manager.
 - Il certificato di frequenza.
 - Un questionario di valutazione completato online (ad esempio su Google).
 - Una testimonianza della propria esperienza e delle foto.
- Quando arriva il partecipante, la prima parte del meeting consiste nel raccogliere tutti i documenti in modo tale da completare il progetto.
- La seconda parte è più pedagogica; ha lo scopo di analizzare l'intero progetto del partecipante e in particolar modo:
 - La struttura ospitante.
 - Le attività.
 - L'alloggio.
 - La capacità di adattamento al nuovo paese e le attività proposte dalla struttura ospitante.
 - Le competenze acquisite.
 - Il progetto professionale del partecipante.
- Lo scopo è anche quello di fare un confronto con gli obiettivi prefissati prima della partenza: sono stati raggiunti? Il project manager può usare i documenti compilati prima della partenza in cui il partecipante aveva dichiarato espressamente i propri obiettivi.
- Per quanto concerne la valutazione delle competenze, il project manager può utilizzare il Portfolio delle competenze e chiedere al partecipante di fornire esempi pratici riguardo alle competenze acquisite e il modo in cui sono state acquisite.

La terza e ultima parte dell'incontro ha lo scopo di analizzare il progetto professionale del partecipante: cosa vogliono fare adesso? Il project manager dovrebbe fornire una pista e dare consigli e contatti a livello locale come ad esempio centri di formazione, organizzazioni a livello imprenditoriale e agenzie di collocamento.
- Ai partecipanti viene anche chiesto di portare al meeting un CV aggiornato in modo tale da verificare se sono stati in grado di valorizzare e sfruttare questa esperienza all'estero.

Consigli

- Non dimenticate di chiedere al partecipante di arrivare al meeting con una buona parte di materiale già compilato.
Sarebbe meglio se arrivasse al meeting con una testimonianza già scritta in modo tale da fare maggiore pubblicità ai progetti di mobilità internazionale sul vostro sito web.
- Ecco perché è importante l'ultima mail inviata al partecipante prima del suo ritorno a casa.



Materiali: un computer,
Tutti i documenti amministrativi compilati
Lugogo di riunione: al chiuso
Partecipanti: meeting individuale
Target: tutti quelli che ritornano da un progetto di mobilità
Tempo: 1 ora per ogni partecipante.

Condivisione dell'esperienza in gruppo



Analisi dello strumento

- Il meeting di valutazione collettiva ha lo scopo di raggruppare tutti i partecipanti ritornati da un progetto di mobilità approssimativamente nello stesso periodo. L'intento è di far loro presentare questa esperienza in pubblico cosicché imparino a presentarla e a parlarne. In questo modo si impara molto – ad esempio, possono affermare: "È stato un modo interessante di presentare la mobilità, anche io posso fare lo stesso". Giochi di gruppo possono aiutare nel valutare le competenze raggiunte.

Scopi

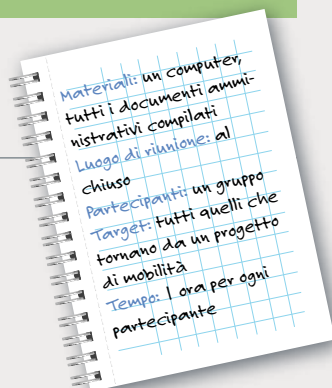
- Condividere esperienze con altri partecipanti.
- Valutare gli aspetti positivi e negativi del progetto.
- Imparare a valorizzare le competenze acquisite e l'esperienza all'estero.
- Dare feedback e idee su future opportunità a livello professionale.

Descrizione dell'operazione

- Prima dell'incontro, viene chiesto ai partecipanti di venire al meeting con una presentazione del loro progetto; in qualsiasi forma preferiscono (PowerPoint, foto, esposizione, descrizione orale).
- Durante il meeting, devono presentare il loro progetto a turno basandosi sui seguenti punti:
 - Quali sono state le attività principali?
 - Si sono integrati bene all'interno della struttura? Hanno fatto amicizie?
 - Come è stato il contatto con la gente del posto?
 - Hanno viaggiato?
 - Quali sono le competenze acquisite?
 - Di che cosa sono maggiormente fieri?
 - Quali sono stati i problemi principali e come sono stati risolti?
- Gli altri partecipanti nel frattempo ascoltano, fanno domande e mettono a confronto la loro esperienza.

Consigli

- La presentazione può essere utilizzata dalle organizzazioni come una testimonianza sul loro sito web per:
 - Promuovere le loro attività.
 - Promuovere le opportunità di mobilità.



Il modo in cui voglio che sia



Analisi dello strumento

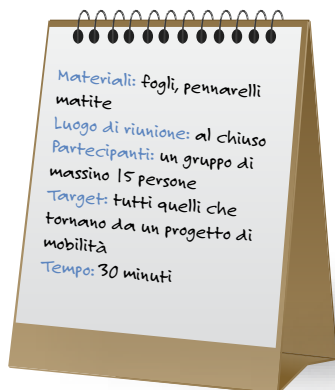
- Lo strumento viene utilizzato per fare un confronto tra la vita del partecipante prima e dopo la mobilità, in modo tale da valutare le competenze acquisite.

Scopi

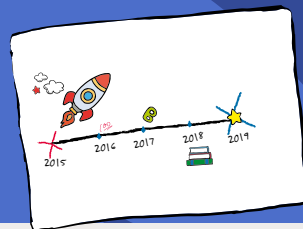
- Confrontare la qualità della vita del partecipante prima e dopo la mobilità.
- Mettere in risalto i successi ottenuti dai partecipanti che hanno completato i progetti di mobilità.

Descrizione dell'operazione

- Il partecipante realizza due disegni.
- Il primo è intitolato: "Come era la mia vita prima della mobilità". Il secondo invece: "Il modo in cui voglio che sia dopo la mobilità". Dopo si discute sui disegni. L'operatore giovanile può fare le seguenti domande:
 - Come ti sei sentito durante questa attività di disegno?
 - Come puoi cambiare dal "modo in cui é/era" al " modo in cui vuoi che sia"?
 - Cosa puoi fare di diverso per arrivare al "modo in cui vuoi che sia"?
 - In che modo possiamo aiutarti a fare questo?
 - Come ti sentirai una volta raggiunto questo obiettivo?
- Questi disegni possono essere utilizzati durante sessioni di consulenza come strumenti di valutazione e di espressione creativa. Questo esercizio permette al partecipante di esaminare le tematiche in questione e di definire i propri obiettivi futuri.



Linea della vita della Mobilità



Analisi dello strumento

- Lo strumento è usato per enumerare e organizzare attività e competenze acquisite durante la mobilità dal partecipante. Facilita la comprensione di queste competenze e regala al partecipante un senso di soddisfazione.

Scopi

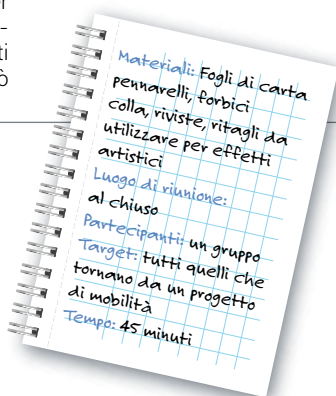
- Sapere di più sulla mobilità del partecipante attraverso la sua prospettiva.
- Potenziare l'abilità del partecipante nell'organizzazione del proprio io.
- Sviluppare capacità di esprimere sensazioni su se stessi, eventi della vita e sulla gente.
- Sviluppare consapevolezza delle proprie scelte nel determinare il proprio futuro.

Descrizione dell'operazione

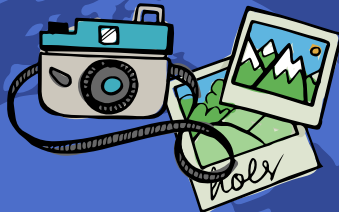
1. **Descrizione:** l'operatore giovanile invita il giovane a partecipare a un'attività sulla sua mobilità. L'attività consiste nel rappresentare la propria vita su un pezzo di carta. Per prima cosa, bisogna dare al partecipante un foglio di carta grande e chiedere di tracciare una linea orizzontale in mezzo alla pagina. A un'estremità della linea, l'operatore giovanile scrive la data di inizio della mobilità dello studente. All'altra estremità della linea, scrive come data 4 anni (a partire da quel momento).
 - Se la mobilità dura un anno, allora la linea sarà lunga sei anni. L'operatore giovanile poi divide la linea in due segmenti (la mobilità sarà $\frac{3}{4}$ della linea e i successivi 4 anni saranno $\frac{1}{4}$ della linea). Il periodo della mobilità sarà poi suddiviso in 4 parti (se la mobilità è due anni, allora ogni parte rappresenterà sei mesi). Il periodo dei 4 anni sarà diviso in 4 parti— ogni parte per ogni anno.
 - Il partecipante illustrerà eventi di vita significativi scrivendo parole, disegnando, creando collage, incollando foto e così via. L'operatore giovanile può facilitare questo processo facendo domande su eventi importanti o su persone che sono state importanti nella vita del partecipante. Quando il partecipante inizierà a ricordare lentamente eventi semplici come l'incontrare gente per la prima volta, le attività quotidiane, o le nuove amicizie, inizierà a ricordare anche gli eventi più difficili. L'operatore giovanile agevola il processo facendo domande su eventi, sensazioni, e gente incontrata; incoraggia il partecipante nel ricordare quanto più possibile, se ovviamente vuole condividere le sue esperienze. E' importante esplorare le sue sensazioni sul passato e integrarle col presente. Ad esempio:
 - Cosa hai avvertito quando è successo?
 - Come ti senti adesso? Che differenze noti?
 - Se avessi modo di cambiare qualcosa che è accaduta durante la mobilità per migliorare la tua vita adesso, cosa faresti?

- Un altro aspetto dell'attività consiste nell'osservare lo spazio della linea della vita che resta. Questo spazio può essere riempito con aspettative e speranze— ad esempio, frequentare corsi, scrivere un romanzo prima dei 30 anni, imparare a guidare, viaggiare, creare una propria azienda. Se il partecipante riscontra delle difficoltà nell'immaginare il futuro, l'operatore giovanile può porre le seguenti domande:
 - Chi speri di essere da grande e di che tipo di istruzione hai bisogno?
 - Pensi che resterai single o vuoi sposarti?
 - Vorresti avere dei figli?
 - Quale parte del mondo vorresti visitare?
 - Nel tuo tempo libero, cosa ti piacerebbe fare?
 - Pensi a una cosa che i soldi non possono comprare e che vorresti avere in futuro?
 - Quale potrebbe essere il successo più grande nella tua vita?

2. Discussione: questa attività aiuta il partecipante a capire che la sua vita è unica e che ogni persona ha una storia diversa. Permette di riflettere sul processo di crescita e sul cambiamento e può aiutare nel creare una storia più compatta utile per affrontare i problemi del passato, le sfide del presente e per realizzarsi. Inoltre, pensare agli eventi della propria vita insieme a un'altra persona, può aiutare a immaginare le possibilità nel futuro.



Paparazzi



Analisi dello strumento

- Questo strumento è utile per illustrare eventi connessi alla mobilità, per trarre profitto dalle esperienze e per creare un portfolio in grado di mostrare punti di forza e competenze acquisite durante la mobilità.

Scopi

- Identificare punti di forza e sfide.
- Individuare valori personali.
- Creare una storia personale usando immagini.
- Esplorare il significato della gente e degli oggetti nella propria vita.

Descrizione dell'operazione

Nota: In questa sessione si devono completare due sessioni. Introduci il concetto di "fototerapia" (l'uso di macchine fotografiche per raccontare storie).

- Chiedi al partecipante di scattare foto alla gente, ai posti o ad altre cose di interesse nella sua vita. Come a Hollywood, dove i paparazzi scattano foto alle star, alle loro case, famiglie e li riprendono quando fanno shopping o mangiano, ecc... così il partecipante sarà il paparazzo di se stesso scattando foto che ritraggono molti aspetti della sua vita privata.
- I temi da trattare sono anche: debolezze, competenze, gente, hobby, casa, scuola, ecc. Ricorda al partecipante che in qualità di paparazzo deve fotografare tutti gli elementi della sua vita.
- Stampa le foto prima della sessione successiva. Dai al partecipante un album, dove collocare queste foto, adesivi, matite, bolli, e altri decori per abbellire il tutto. Il partecipante dovrà creare un "tabloid", riunendo le foto che dovranno avere una piccola descrizione. La prima pagina dovrà essere lasciata bianca in quanto costituirà la copertina.
- Una volta incollate tutte le foto e create le descrizioni, chiedi al partecipante di sfogliare il suo lavoro e di scegliere un titolo e una copertina per l'album in grado di captare l'essenza della sua vita. I partecipanti dovranno riflettere sui temi raffigurati nelle foto. Puoi fare le seguenti domande:
 - In che modo le foto rappresentano i tuoi punti di forza, le sfide e i valori?
 - Manca qualcosa?
 - Cosa influenza parte della tua vita?

Materiali: macchina fotografica usa e getta, Album foto, penne, pennarelli, adesivi

Luogo di incontro: al chiuso

Partecipanti: piccoli gruppi

Target: tutti quelli che tornano da un progetto di mobilità

Tempo: 45 minuti

3

Strumento
capitalizzazione



Metaplan

Analisi dello strumento

- Questo strumento permette ai giovani di riflettere sulle competenze acquisite e di cercare di categorizzarle al meglio. I partecipanti ascoltano le competenze acquisite dagli altri in modo tale da riflettere e fare dei confronti.

Scopi

- Far riflettere i giovani sulle competenze acquisite.
- Scoprire nuove competenze.
- Riflettere sulle competenze acquisite e sviluppate per poterle usare in futuro.
- Si possono così esplorare nuove piste per il futuro partendo da una domanda, raccogliendo più idee possibili e assicurandosi che ognuno possa esprimersi liberamente (si deve esaminare tutto, niente deve essere immediatamente scartato), anche anonimamente se preferiscono, e notare velocemente i punti essenziali che emergono. Questo consente di suddividere un tema vasto, in altri sottotemi, da cui a volte è più semplice creare scambi produttivi.

Descrizione dell'operazione

- Scrivere, in modo visibile, la questione a cui tutti sono invitati a rispondere su dei cartoncini; ad esempio: "per me, l'impatto della mobilità è stato significativo in quanto sono stato capace di ...".
- Ogni partecipante deve suggerire tre idee: una per ogni cartoncino, scritto in maniera leggibile (magari in maiuscolo in modo tale da poter essere letto da tutti) e in poche parole (max 1 soggetto, 1 verbo e 1 complemento). Le idee proposte da una persona non devono essere per forza collegate (dovrebbero essere consegnati vari cartoncini).
- Si raccolgono i cartoncini e si mescolano. Poi se ne prende uno a caso e si legge ad alta voce. Poi si attaccano alla parete, mettendoli insieme in base al tema trattato. Invitiamo i partecipanti a suggerire da soli la posizione in cui collocare un cartoncino. Se i suggerimenti sono diversi, chiedi ai partecipanti di giustificare la loro scelta e il loro punto di vista.
- Una volta che tutti i cartoncini sono attaccati, invitiamo i giovani a riesaminare la posizione scelta e quindi la coerenza. È ancora possibile modificare la posizione dei cartoncini.
- Quando la sistemazione dei cartoncini ottiene un consenso unanime da parte del gruppo, dobbiamo pensare a dare un titolo a ogni gruppo di cartoncini, a mettere in risalto i diversi temi e a stimolare un dibattito. (Eventualmente distribuire nuovi cartoncini se si vogliono approfondire alcuni punti).
- Se l'obiettivo di questa sessione è quello di stabilire delle priorità, decidere le azioni da intraprendere, ecc., ci dovrebbe essere una conclusione chiara – ognuno dovrebbe identificare le decisioni prese.
- **Sintesi del metaplan grazie al project manager.**
La sintesi riguarda la selezione degli elementi chiave in termini di "good practice" (cosa bisognerebbe fare) + consigli e esempi di esperienze vissute. Esempi di possibile classificazione e sistemazione per costruire un piano di azione più preciso (esempio: Portfolio delle competenze, Youthpass/Europass)

Creare strumenti di comunicazione	Trovare reti per condividere esperienze	Trovare reti per condividere esperienze
<p>Diffondere, far conoscere la tua esperienza</p> <p>Quali strumenti, quali opportunità, a quale target potrebbe interessare.</p>	<p>Condividere al massimo la tua esperienza.</p>	<p>Capitalizzare e sfruttare al meglio la tua esperienza nel CV o in una lettera di presentazione.</p>

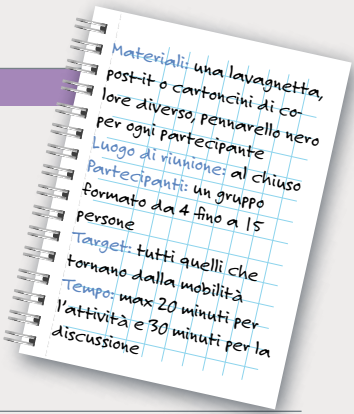
- L'operatore giovanile dovrebbe trarre vantaggio da questo esercizio per verificare l'importanza delle competenze che possono essere usate nella vita professionale. Può mostrare questo esempio per spiegare come le competenze vengono acquisite in una situazione di lavoro (vedi diagramma in basso):

Dimensioni e scopo di una situazione di lavoro

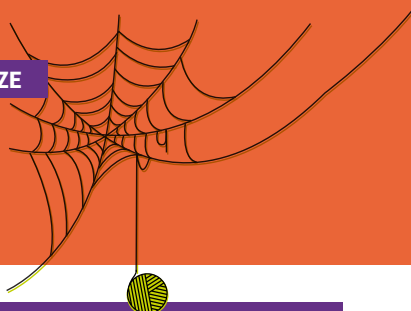


Consigli

- Le discussioni sulla "sistemazione" dei cartoncini sono spesso ricche in quanto i partecipanti spiegano e precisano chiaramente i loro punti di vista sul tema – durante questa fase non si deve correre.
- Bisogna considerare il fatto che non c'è una "giusta" sistemazione: dovrete trovare un accordo su come collocare i cartoncini e discuterne, ma ognuno ha il proprio punto di vista (organizzazione di idee e legami tra i temi) e non deve essere messo da parte. Parlarne permette di capire che le cose possono essere viste diversamente e a identificare diversi collegamenti e cronologie.



Ragnatela Yarn Toss



Analisi dello strumento

- Lo scopo dello strumento è quello di stimolare una consapevolezza di gruppo delle competenze acquisite durante la mobilità.
- Si tratta di un sistema dinamico in cui tutti gli individui hanno grande influenza sugli altri e condividono le conoscenze che emergono dalle esperienze individuali e collettive.

Scopi

- Ascoltare le esperienze degli altri e riflettere sulle proprie abilità acquisite.
- Essere consapevoli della crescita personale degli altri partecipanti.
- Essere consapevoli della propria crescita.
- Riflettere sui progressi di ogni partecipante all'interno del gruppo.

Descrizione dell'operazione

- Il gruppo deve creare un cerchio.
- Da' ad ogni partecipante un cartoncino con una situazione.
- Fai un nodo alla fine del filo o legalo con una piccola corda e tienilo.
- Lancia il gomitolo di filo a qualcuno intorno al cerchio (si srotolerà da solo).
- Una persona si annoda il filo attorno al dito e spiega una competenza acquisita a livello professionale, dopo lancia il gomitolo a un'altra persona del cerchio.
- A turno, ogni persona dovrebbe afferrare il gomitolo, annodarselo intorno a un dito, e poi passarlo a qualcun altro. Non appena il gomitolo si srotola tutto, crea una rete di interconnessione.
- Continua fino a quando ognuno ha ricevuto il gomitolo almeno tre volte, in modo tale che descriva tre competenze.
- Invita qualcuno a liberarsi dal filo. Guarda cosa succede alla rete.
- Dopo invita un'altra persona, dalla parte opposta del cerchio, a lasciare il filo.
- Uno per volta, chiedi a gente a caso di liberarsi e lasciare il filo.
- La rete gradualmente perde forma, connessione e vita. Quando la rete giace ormai sul pavimento, chiedi a ognuno di sedersi e di parlare delle competenze già discusse.

Consigli

- Utili annotazioni per gli educatori per raggiungere risultati ottimali.
- Cose da evitare.
- Cose da chiedere prima del meeting (ad esempio, invitare prima il questionario di valutazione e chiedere ai giovani di venire all'incontro con un cv aggiornato da discutere con il project manager, ecc.)

Materiali: gomitolo
 Luogo di riunione: al chiuso
 Partecipanti: un gruppo di
 10/12 persone
 Target: i giovani ritornati
 dalla mobilità
 Tempo: 30 minuti

Percorso sensoriale

Analisi dello strumento

- Permette ai giovani di pensare al loro futuro, partendo dall'esperienza di mobilità all'estero. La mobilità con le nuove prospettive e le nuove competenze a livello personale e professionale fornisce nuovi input per il futuro.

Scopi

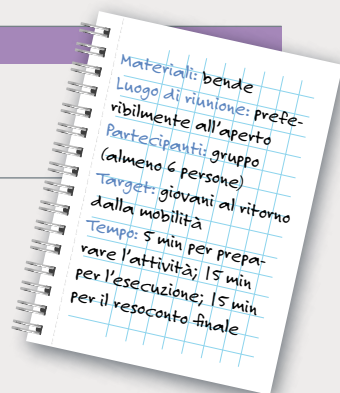
- Pensare all'esperienza vissuta.
- Immaginare il proprio futuro.

Descrizione dell'operazione

- L'operatore giovanile divide i partecipanti in due gruppi: uno con gli occhi bendati e l'altro no. Ogni partecipante, accompagnato da una persona non bendata, fa un giro intorno (preferibilmente all'aperto), cercando oggetti che possano rievocare sensazioni riguardo al loro futuro dopo la mobilità. Ogni persona non bendata farà la stessa attività a turno. Il tatto, l'olfatto e la consistenza degli oggetti sono gli elementi principali.
- Quando ogni coppia finisce, il project manager fa un resoconto finale e pone delle domande:
 - Perché avete scelto tali oggetti?
 - Come vi sentite se pensate al vostro futuro?
 - Quali sono le vostre preoccupazioni a tal riguardo?
 - Quali sono i vostri input?

Consigli

- Se non è possibile fare l'attività all'aperto, si possono collocare, all'interno di una stanza, oggetti che richiamano sensazioni diverse (liscio, duro, soffice, freddo, caldo ecc.)



Giochi di ruolo

Analisi dello strumento

- È uno strumento utilizzato per analizzare le competenze acquisite. È uno strumento di capitalizzazione, in quanto permette ai giovani di ripercorrere il percorso di formazione già fatto e di focalizzarsi sulle loro competenze. Lo strumento permette inoltre ai giovani di riflettere sul loro futuro.

Scopi

- Far riflettere i giovani sulle competenze acquisite.
- Essere consapevoli del proprio percorso di formazione, individuando le fasi più importanti.
- Pensare a come usare in futuro queste competenze.

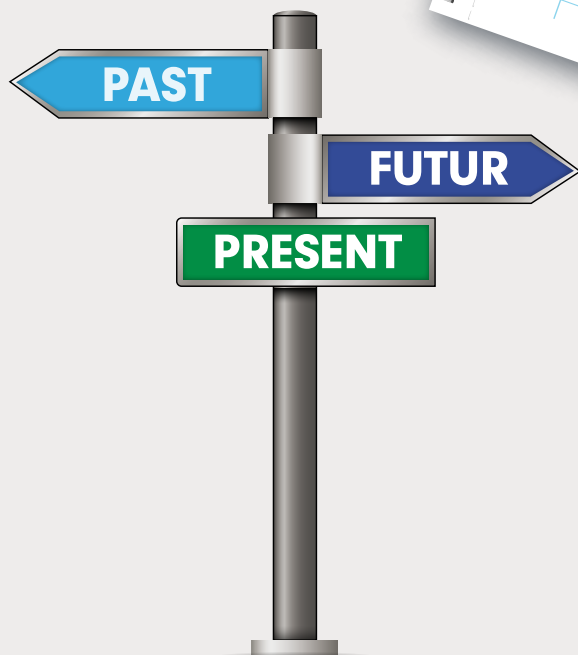
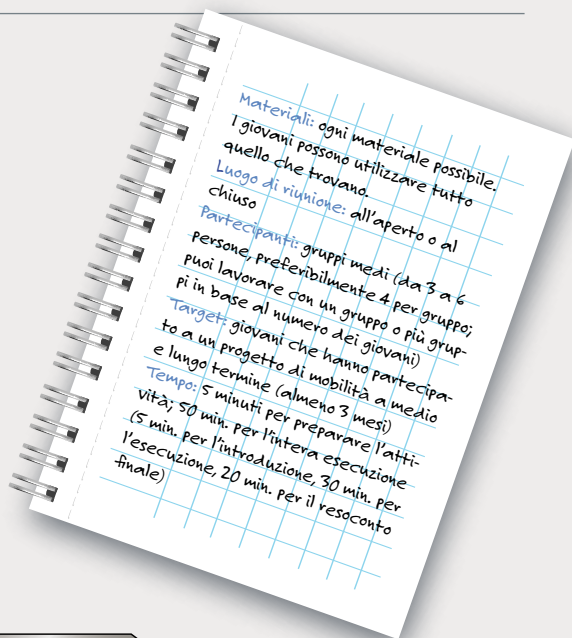
Descrizione dell'operazione

L'operazione consta di tre fasi: introduzione, esecuzione e resoconto finale.

- **Introduzione:** l'operatore giovanile spiega ai partecipanti le fasi e le regole del gioco. Dopo un breve riassunto delle 8 competenze chiave, i partecipanti sono divisi in gruppi (il numero dei gruppi aumenta in base al numero di partecipanti) – si invitano i gruppi a condividere ed individuare la competenza chiave in comune (1 o max 2) che è stata più significativa durante la mobilità
- **Esecuzione:** viene chiesto ad ogni gruppo di rappresentare tre differenti momenti: passato, presente e futuro. In trenta minuti, ogni gruppo deve riflettere sul percorso formativo, scegliere le competenze e preparare la performance:
 - **Passato:** il gruppo deve mettere in scena un'occasione in cui non avevano la specifica competenza scelta (momenti prima della partenza o all'inizio della loro esperienza);
 - **Presente:** il gruppo deve trovare e mettere in scena un momento in cui hanno acquisito e usato la competenza scelta (anche se non erano consapevoli di aver acquisito tale competenza);
 - **Futuro:** il gruppo inizia a pensare al futuro, rappresentando una situazione in cui potrebbero usare questa competenza (colloqui di lavoro, a lavoro, momenti di vita sociale, ecc). Durante questa fase, l'operatore giovanile osserva i giovani senza partecipare attivamente. Può solo dare consigli, se necessario.
 Alla fine, in una sessione plenaria, ogni gruppo mette in scena la performance davanti agli occhi dell'operatore giovanile e degli altri ragazzi.
- **Resoconto finale:** in una sessione plenaria, l'operatore giovanile conduce una sessione di debriefing, facendo tali domande ai giovani:
 1. Come avete scelto la competenza da mettere in scena?
 2. In che modo vi siete messi d'accordo per deciderla?
 3. Come avete riconosciuto il percorso formativo?
 4. Come è stato mettere in scena tale percorso?
 5. Questo processo di riflessione vi è sembrato utile?
 6. Come vedete il vostro futuro?

Consigli

- Se i giovani scelgono diverse competenze chiave e è possibile comporre un gruppo, l'operatore giovanile può decidere di creare un gruppo con due competenze chiave simili (esempio, competenze civiche e sociali con consapevolezza culturale e competenza di espressione).



Pensiero creativo



Analisi dello strumento

- Questo strumento non formale viene utilizzato per una discussione di gruppo o individuale sull'intera esperienza di mobilità. Aiuta i giovani a riflettere da diversi punti di vista e a trovare soluzioni in maniera creativa. È una tecnica molto importante che è utilizzata per prendere decisioni da diverse prospettive, e permette ai partecipanti di uscire dagli schemi intellettuali abituali e permette quindi di avere una visione più aperta sul tema trattato. Si focalizza sull'apprendimento e su un pensiero di cooperazione. Così, i partecipanti imparano a discutere nuove idee in modo diverso senza un'interferenza da parte dell'ego con ciò che è giusto, sbagliato, anteriore o posteriore.
- L'obiettivo principale è di concentrarsi su tutti i possibili aspetti dell'argomento. È una versione più semplice del metodo dei Sei Cappelli inventato da De Bono, riadattata in modo tale da essere utile come strumento di valutazione per un progetto di mobilità.

Scopi

- Far valutare ai giovani l'esperienza vissuta.
- Organizzare idee e progetti.
- Migliorare l'efficienza e l'efficacia del pensiero.
- Migliorare la comunicazione e la capacità di decidere.
- Far comprendere che ci sono diverse prospettive riguardo a un tema o un problema.

Descrizione dell'operazione

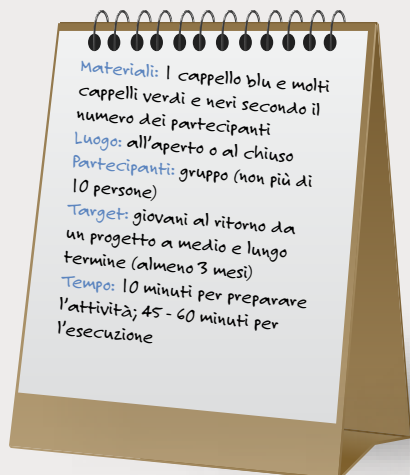
- Vi sono cappelli di vario colore che vengono indossati per rappresentare un punto di vista diverso dal nostro pensiero. Quando si cambia colore di cappello, si cambia dal modo di pensare espresso dal primo cappello al modo di pensare rappresentato dal secondo cappello. Questo significa che ogni "Cappello di Pensiero", rappresenta un modo diverso di pensare, attraverso cui osservare una situazione.
- Il project manager presenta l'esercizio ai partecipanti, disposti in cerchio, e mostra i vari cappelli:
 - Cappello blu: indossato dall'operatore giovanile, rappresenta la gestione del pensiero.
 - Cappello rosso: indossato dai giovani, simboleggia emozioni e sensazioni.
 - Cappello verde: indossato dai giovani, rappresenta un pensiero creativo e nuove idee per trovare soluzioni
 - Cappello nero: indossato dai giovani, rappresenta rischi e difficoltà.
- L'operatore giovanile chiede a ogni giovane, che indossa il cappello rosso, di pensare a una sensazione collegata alla sua esperienza, di scriverla in un post-it e di attaccarlo in una lavagnetta.
- Ai giovani, che indossano il cappello nero, viene chiesto di pensare a una cosa negativa riguardo alla loro esperienza, di scriverla in un post-it e di attaccarlo alla lavagnetta.
- Per ultimo, l'operatore giovanile chiede a ogni partecipante di ripensare a una situazione negativa già descritta, osservandola in modo diverso davanti al gruppo, ogni partecipante con il cappello verde riflette e descrive possibili soluzioni e il resto del gruppo deve dare dei feedback e proporre altre soluzioni. In tutte queste fasi, l'operatore giovanile deve fungere da moderatore e fornire costantemente nuovi input ai giovani.

Consigli

- Cose da chiedere prima del meeting (chiedere di inviare il questionario di valutazione, chiedere ai giovani di arrivare all'incontro con un CV aggiornato).
Per rendere l'attività più facile, potete scrivere sulla lavagnetta tutti gli elementi che devono essere valutati (partecipazione alle attività, rapporto con lo staff, integrazione nella realtà locale).

Collegamenti

- https://en.wikipedia.org/wiki/Six_Thinking_Hats



Sono **bravo a...**

Analisi dello strumento

- Questo strumento informale viene usato per valutare le competenze già acquisite e riflettere su quelle (che si possiedono o che mancano) che possono rivelarsi utili per entrare nel mercato del lavoro.

Scopi

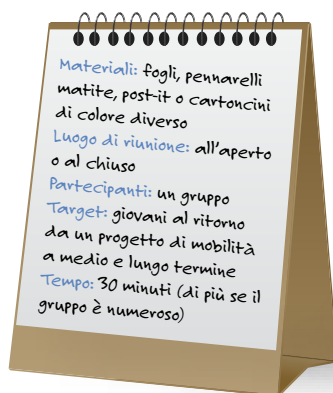
- Riflettere sulle competenze acquisite o sviluppate.
- Riflettere sulle competenze che possono essere utili in futuro a livello personale e professionale.

Descrizione dell'operazione

- L'operatore giovanile invita ogni partecipante a identificare 3 competenze: 2 competenze che pensa di possedere e una che non possiede (e che magari vorrebbe avere). Dopo, in sessione plenaria, si esorta il giovane a condividere queste 2 esperienze, senza dire la terza. Il resto del gruppo dovrebbe immaginarla.
- Alla fine, l'operatore giovanile termina il meeting con un resoconto, e pone le seguenti domande:
 - Le competenze scelte sono le prime competenze che ti sono venute in mente?
 - Durante la sessione plenaria, hai riflettuto sul fatto di possedere le competenze presentate dagli altri partecipanti?
 - Se sì, quante competenze hai calcolato di avere?
 - Come hai scelto la terza competenza e perché?

Consigli

- Durante il resoconto finale, il project manager può aggiungere altre domande, in base al gruppo e alle risposte che hanno dato i partecipanti.



Simulazione di intervista di colloquio di lavoro

Analisi dello strumento

- Questo strumento è usato per stabilire le competenze dei partecipanti durante un colloquio. Mostra cose positive e negative che i partecipanti spesso commettono mentre parlano. I partecipanti saranno pronti per il mercato del lavoro quando impareranno a presentare e valorizzare la loro esperienza di mobilità.

Scopi

- Preparare i partecipanti al mercato del lavoro.
- Farli riflettere su progetti futuri.
- Renderli consapevoli dei loro punti di forza.
- Renderli consapevoli delle loro debolezze.
- Imparare a vendersi bene durante il colloquio.

Descrizione dell'operazione

- Ogni partecipante arriva al meeting con un'idea di lavoro a cui vorrebbe candidarsi e con un CV. L'operatore giovanile spiega e presenta ai partecipanti lo scopo e le fasi del gioco di ruolo.

• **L'attività consta di due parti:**

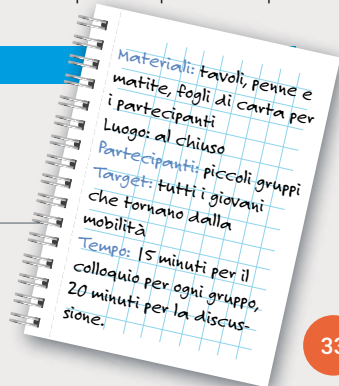
1. **Colloquio:** i partecipanti sono divisi in gruppi di 2 persone. In ogni gruppo 1 partecipante finge di essere l'ipotetico datore di lavoro e 1 partecipante è invece il potenziale candidato da assumere. Ogni gruppo può rappresentare uno scenario diverso. I candidati presentano il loro CV al datore di lavoro e al resto del gruppo e spiegano velocemente che tipo di lavoro e di azienda stanno cercando. Il datore di lavoro inizia a fare domande relative i seguenti punti:
 - Esperienze professionali
 - Competenze che pensano di avere per questo tipo di lavoro
 - Altre esperienze, in particolare la mobilità.

Nel frattempo, gli altri gruppi prendono appunti e notano i punti deboli del datore di lavoro e del candidato, ogni gruppo farà lo stesso, cambierà soltanto lo scenario.

2. **Discussione:** dopo le varie presentazioni, l'operatore giovanile avvia una discussione sulle debolezze e sui punti di forza che sono venuti fuori durante la presentazione, e chiede feedback ai partecipanti. L'operatore giovanile in seguito può dare esempi di comportamenti più corretti da seguire durante i colloqui in futuro.

Consigli

- Chiedere ai partecipanti di portare al meeting un CV aggiornato e di pensare a un ipotetico lavoro a cui candidarsi.
- Chiedere ai partecipanti di rappresentare scenari di natura diversa e di non aver paura di fare domande.



Meeting individuale per preparare un colloquio

Analisi dello strumento

I colloqui possono essere stressanti per i candidati. Comunque, hanno una funzione chiave nel determinare se l'azienda e il candidato possono andare d'accordo. In tal senso, il processo del colloquio costituisce un valore rilevante sia per l'azienda che per il candidato; sarebbe meglio organizzare un meeting con il partecipante per organizzare il suo background in un vero e proprio foglio di lavoro in vista dei colloqui, per aiutarlo ad avere più fiducia nelle sue capacità e ad affrontare al meglio il colloquio stesso.

Scopi

Questo meeting aiuta il partecipante a essere più consapevole del suo background, più fiducioso nelle sue capacità e pronto ad affrontare un colloquio di lavoro.

Descrizione dell'operazione

Il meeting consta di 6 parti.

1. Foglio di lavoro per l'obiettivo del lavoro

Per prima cosa, l'operatore stabilisce insieme al partecipante gli obiettivi: che tipo di lavoro cerca, cosa è in grado di offrire all'azienda, quale posizione vuole ricoprire.

Domande (tre risposte per ogni domanda):

Che tipo di lavoro vorrei avere? Le tre scelte potrebbero essere:

- Quali sono le mie qualifiche per i lavori citati?
- Cosa posso fare per ottenere più qualifiche per questo lavoro?
- Quali sono i miei scopi?

2. Foglio di lavoro per l'istruzione

Usa le risposte alle seguenti domande per compilare lo spazio relativo all'istruzione nel tuo CV.

- Elenca i corsi seguiti al liceo, all'istituto professionale e all'università.
- Quali corsi ti hanno aiutato a prepararti per la posizione di lavoro desiderata?
- In quale corso hai ottenuto risultati eccellenti?

Attività pratica:

Scegli tre offerte di lavoro. Scrivi una lettera di presentazione per ogni posizione; l'operatore giovanile poi ti aiuterà nel migliorare questa lettera.

3. Candidatura di lavoro

L'operatore giovanile e il partecipante presentano una candidatura a un lavoro compilando i moduli relativi a dati personali, istruzione, attività ed esperienze...

4. Domande di un colloquio

1. Cosa mi racconta di lei?
2. Perché vuole lavorare per questa azienda?
3. Perché vuole scegliere questo ambito?

4. Perché ha lasciato l'ultimo lavoro?
5. Quali sono le aspettative in merito allo stipendio?
6. Quali obiettivi vuole raggiungere nei prossimi cinque anni? E tra dieci?
7. Quali sono i suoi punti di forza? E le debolezze?
8. Quali corsi e materie le interessavano di più a scuola?
9. Ha riscontrato difficoltà durante qualche corso? Perché?
10. Come si descriverebbe?
11. In che modo la sua istruzione l'ha preparata per questo tipo di lavoro?
12. Come definirebbe il successo?
13. In che modo può apportare un contributo significativo all'interno dell'azienda?
14. Che tipo di rapporto dovrebbe instaurarsi tra un capo e i suoi dipendenti?
15. Qual è stata l'esperienza più gratificante a scuola o all'università?
16. Pensa di proseguire gli studi?
17. Cosa ha imparato dalle esperienze extracurricolari?
18. Preferisce lavorare in un gruppo numeroso o in uno composto di poche persone?
19. Si ritiene in grado di gestire lo stress?
20. Cosa sa dell'azienda e del lavoro offerto?
21. Qual è secondo lei l'aspetto più importante del lavoro?
22. È disposto al trasferimento? A viaggiare? E a fare straordinari?
23. Come trascorre il tempo libero?
24. Come interagisce con altra gente?
25. Perché dovremmo assumerla?

5. Foglio di valutazione del colloquio

In basso, vengono elencate alcune qualità usate per valutare potenziali candidati durante il colloquio. Dopo aver sostenuto un colloquio, come valuteresti queste qualità? Per favore, scegli tra "Sopra la media (5 punti) – In media (3 punti) o Sotto la media (1 punto)":

- Capacità di dialogare
- Aggressività
- Apparenza
- Cortesia
- Entusiasmo
- Intelligenza
- Maturità
- Personalità

Usando i valori dati per ogni categoria, aggiungi il punteggio e otterrai:

36 - 45: Pronto per il colloquio.

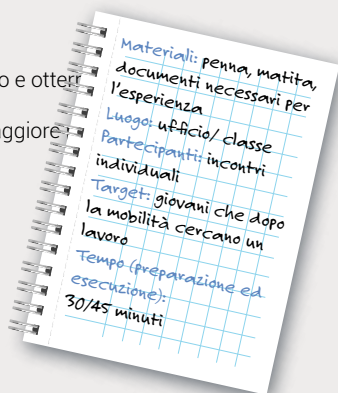
27 - 35: Potresti affrontare il colloquio; ma dovresti fare maggiore pratica.

9 - 26: Hai assolutamente bisogno di ulteriore pratica.

6. Sintesi

L'operatore giovanile darà al partecipante tre liste diverse:

- Cosa fare.
- Cosa non fare.
- Le ragioni per cui spesso la gente non viene assunta.



Test dei Codici di Holland



Analisi dello strumento

- Si tratta di un test che aiuta i partecipanti a scoprire quali lavori sono più adatti a loro. Aiuterà a identificare l'interesse più predominante verso un tipo di lavoro, tra sei temi occupazionali: realistico, investigativo, artistico, sociale, intraprendente, e convenzionale. Infine, i partecipanti scopriranno la loro area di interesse e una lista di professioni suggerite in base al loro profilo.

Scopi

- Scoprire il lavoro più adatto in base ai propri interessi.

Descrizione dell'operazione

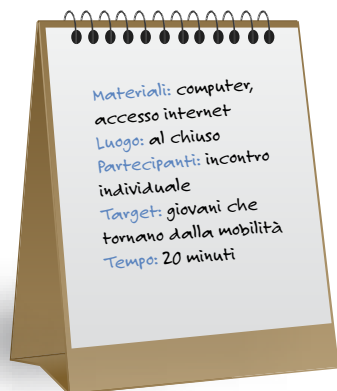
- Il test consiste nel rispondere a 72 domande. I partecipanti segnano una delle tre risposte seguenti (non mi piace, indifferente, mi piace). Si calcola il punteggio e si scopre il lavoro più adatto per il partecipante.

Consigli

- I partecipanti non dovrebbero pensare alle proprie capacità o alla propria formazione durante il test. Dovrebbero riflettere su cosa piace e non piace.

Collegamenti

<http://www.truity.com/test/holland-code-career-test>





Questionario di Belbin "Inventario di auto percezione"

Analisi dello strumento

- Strumento usato per stabilire il ruolo del partecipante all'interno di un gruppo. Aiuta a capire quale ruolo potrebbe avere il partecipante come membro di un gruppo in un contesto di lavoro. I partecipanti scoprono le proprie debolezze e anche i punti di forza.

Scopi

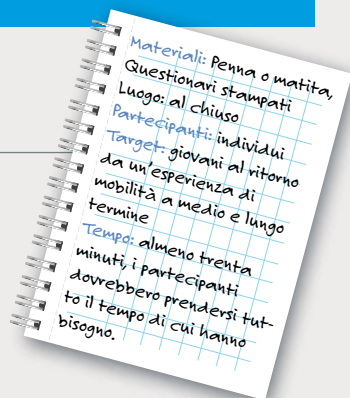
- Essere consapevoli dei propri punti di forza come membro di un gruppo e come utilizzarli a lavoro
- Essere consapevoli delle proprie debolezze come membro di un gruppo e imparare a migliorarsi.
- Conoscere il proprio ruolo all'interno del gruppo.

Descrizione dell'operazione

1. **Introduzione:** spiegare ai giovani lo scopo del questionario e come dovrebbero compilarlo. Il questionario è formato da frasi che si riferiscono ai comportamenti della gente in qualità di membri di un gruppo.
 - Il questionario consta di sette parti, otto frasi per ogni parte.
 - Il partecipante prima deve leggere tutto, pensare alle frasi che lo descrivono meglio ed assegnare alle frasi un punteggio.
 - I partecipanti hanno 10 punti per ogni parte da dividere tra le varie frasi o possono assegnare direttamente 10 punti a una frase e 0 a tutte le frasi restanti.
 - I partecipanti devono verificare se ogni parte ha 10 punti.
2. **Esecuzione:** Riempire il foglio di calcolo, verificare il punteggio, ruolo del gruppo, punteggi medi e descrizione dei ruoli (punti di forza, debolezze, caratteristiche specifiche).

Consigli

- Far capire ai partecipanti che non ci sono risposte giuste o sbagliate. Non devono avere paura o vergognarsi delle risposte date. Devono scegliere in modo sincero per ottenere un risultato migliore.



Portfolio delle competenze

PC IMPRESS

Analisi dello strumento

- Lo scopo é di fungere come strumento di autovalutazione, di progettazione a livello professionale e di preparazione ai colloqui. Aiuta i giovani che hanno partecipato a progetti di mobilità a prendere atto delle competenze sviluppate durante il programma. Si tratta di un documento personale sui successi ottenuti che dovrebbe riflettere le vere capacità/competenze e i risultati raggiunti.

Scopi

- Documentare il processo di formazione in termini di competenze prima, durante e dopo la mobilità.
- Essere consapevoli dei propri punti di forza e delle debolezze riguardo alle capacità trasversali.
- Essere pronti ad affrontare al meglio un colloquio.

Descrizione dell'operazione

- Il portfolio delle competenze consiste nella descrizione delle capacità in varie aree. Le considerazioni dei giovani su delle affermazioni mostreranno le competenze raggiunte. Devono fornire esempi concreti sulle esperienze acquisite, sia quelle acquisite da esperienze precedenti che quelle acquisite durante il progetto di mobilità.

I documenti del portfolio sono divisi in questo modo:

- 1. Prima della mobilità:** questa parte contiene otto competenze principali, divise in v aree e in strumenti da usare per individuare una certa competenza. Ci sono domande/affermazioni che permettono ai giovani di esprimere e prendere atto delle competenze possedute. É anche possibile notare lacune in alcune competenze e quindi cercare di colmarle.
- 2. Durante la mobilità:** il giovane annota le attività svolte durante lo stage o altri progetti (workshop per bambini, etc.) e cercherà di valorizzare queste competenze. Valuta in che modo sta facendo progressi per migliorare i punti di debolezza. La valutazione viene effettuata dal partecipante (autovalutazione) e dal project manager (valutazione vera e propria).
Dopo la mobilità: il partecipante compila il questionario, annota le competenze acquisite.
- 3.** Viene fatto un confronto tra la situazione prima della partenza e il dopo, per valutare i progressi fatti.
Glossario delle competenze: il glossario è diviso in 4 categorie: verbi di azione, parole significative, sostantivi e aggettivi. Il partecipante può usare queste parole per valorizzare le sue competenze.
- 4.**

Consigli

- É importante essere onesti con se stessi.



Materiali: Penna o matita
Questionari stampati
Luogo: al chiuso
Partecipanti: individui
Target: giovani che hanno
partecipato a un progetto
a medio e lungo termine
Tempo: almeno 20 minuti per
ogni questionario



4

Meeting
post-mobilità





Meeting post-mobilità

Tutti gli strumenti descritti in precedenza possono essere usati in un meeting dopo la mobilità per concentrarsi sulla valutazione o capitalizzazione o in entrambi gli aspetti, servendosi degli strumenti di valutazione e capitalizzazione.

Adesso proponiamo un esempio di meeting individuale e collettivo che contiene gli strumenti descritti. Un operatore giovanile esperto sceglierà il tipo di meeting e gli strumenti più corretti, secondo l'impatto che vuole raggiungere e in base alle necessità emotive dei volontari.

Ad esempio, se l'operatore giovanile capisce che i volontari stanno ancora vivendo una fase emotiva dopo il ritorno, forse dovrebbe rimandare il meeting per una migliore capitalizzazione dell'esperienza.

Individual meeting

Strumenti da usare

- Valutazione individuale (vedi pag.15)
- Preparazione ai colloqui di lavoro (vedi pag.33)
Questi incontri prevedono due strumenti diversi
 - "valutazione individuale" per valutare l'esperienza;
 - "Come preparare un colloquio di lavoro" per capitalizzare questa esperienza.

Scopi

- Far riflettere i giovani sulle competenze acquisite durante il progetto.
- Collegare le competenze acquisite a uno specifico contesto di formazione informale già vissuto.
- Sviluppare un progetto professionale strettamente connesso all'esperienza vissuta.
- Raccogliere i documenti amministrativi per terminare il progetto.
- Aiutare il partecipante a essere consapevole del proprio background, migliorare l'autostima e quindi prepararlo al meglio a un possibile colloquio di lavoro.

Tempo

- 1 ora in tutto

Consigli

- Un meeting individuale, che mette insieme strumenti di valutazione e capitalizzazione, é altamente raccomandato nel caso in cui il giovane abbia riscontrato varie difficoltà durante il progetto. In questo modo, l'operatore giovanile può valutare meglio la situazione e guidarlo verso una migliore esperienza di post mobilità.



Meeting di gruppo

Strumenti da usare

- Il modo in cui voglio che sia (vedi pag. 18)
- Metaplan (vedi pag. 24)
- Pensiero creativo (vedi pag. 30)
- Il meeting prevede tre diversi strumenti
 - "Il modo in cui vuoi che sia" per valutare l'esperienza;
 - "Pensiero creativo" per valutare e capitalizzare l'esperienza;
 - "Metaplan" per capitalizzare l'esperienza.

Scopi

- Confrontare la qualità della vita del partecipante prima e dopo il progetto.
- Suscitare senso di appagamento negli individui che hanno partecipato a tali progetti.
- Far riflettere sulle competenze acquisite.
- Far riflettere sulle competenze da poter utilizzare in futuro.
- Organizzare idee e fare progetti.
- Migliorare l'efficacia e l'efficienza del pensiero.

Tempo

- 2 ore in tutto

Consigli

- Durante il meeting collettivo l'operatore giovanile deve equilibrare al meglio il processo di comunicazione, dando spazio sufficiente ad ogni partecipante. Inoltre, è importante dare abbastanza tempo a ogni strumento, concentrandosi sulle fasi di valutazione e di capitalizzazione.

5

Come condurre
un meeting



Come condurre un meeting



Per gestire un meeting e usare al meglio i vari strumenti, l'operatore giovanile deve essere ben preparato ed addestrato, avere competenze e un profilo adeguato.

Dovrebbe avere tali competenze

- Forte impegno verso i giovani e comprensione dei fattori che condizionano le loro vite prima, durante e dopo la mobilità.
- Dare un sostegno ai giovani durante periodi di stress ed agire con integrità
- Buone capacità organizzative
- Un approccio accettabile e non autoritario
- Capacità di comunicazione e interpersonali eccellenti, capacità di stabilire ottimi rapporti con i giovani
- Pazienza, tolleranza e flessibilità
- Capacità di comunicazione formali e informali
- Trattare i problemi della gente con tatto, rispetto e sensibilità
- Senso di resilienza

Inoltre, l'operatore giovanile deve conoscere in profondità il profilo dei giovani attraverso

1. CV
 2. Lettere di presentazione e moduli di candidatura inviati per prendere parte ai progetti di mobilità
 3. Rapporti delle valutazioni effettuate durante la mobilità
 4. Descrizione della mobilità (tipo, durata, luogo, condizioni economiche.)
 5. Ogni documento relativo l'esperienza (portfolio delle competenze, agende mensili ecc).
- Solo dopo aver studiato il profilo del giovane, l'operatore giovanile é pronto per il meeting.

Qui sotto vengono riportati alcuni consigli da mettere in pratica durante ogni tipo di meeting

- Preparare il meeting punto per punto - creare una possibile scaletta.
- Prima del meeting chiedere al partecipante di portare un cv aggiornato, una presentazione orale, foto significative, altre testimonianze o rapporti sulla sua esperienza.
- All'inizio del meeting, presentarsi e presentare l'organizzazione.
- All'inizio del meeting, fare un riassunto sul meeting in modo tale da far capire ai partecipanti lo scopo di tale incontro.
- Avere un atteggiamento di interesse, apertura ed empatia con il partecipante.
- Esortare il giovane ad essere spontaneo, mantenendo il controllo del meeting e rimanendo obiettivo
- Rispettare la libertà di espressione.
- Essere flessibile, soprattutto in un meeting individuale.
- Promuovere un approccio di autovalutazione per permettere ai giovani di essere attori della loro esperienza
- Creare collegamenti, il più possibile e secondo il tipo di meeting, tra l'esperienza di mobilità e i progetti professionali
- Mettere insieme meeting individuale e collettivo; quelli individuali sono utili se il partecipante ha riscontrato delle difficoltà
- Preparare e dare ai giovani una lista di attori locali attivi nel campo dell'occupazione giovanile: agenzie di collocamento, centri di formazione, centri per lo sviluppo imprenditoriale.



6



Annexes



Glossario delle competenze



Verbi di azione

accelerare	coordinare	gestire	osservare	ristrutturare
addestrare	costringere	identificare	ottenere	salvare
adottare	costruire	illuminare	parlare	scegliere
affermare	creare	imparare	partecipare	scoprire
analizzare	credere	implementare	pianificare	selezionare
animare	dare	influenzare	portare a termine	sfruttare
apprezzare	dedicare	ispirare	potenziare	sostenere
aprire	definire	istruire	praticare	specificare
arricchire	delegare	lanciare	premere	strutturare
assicurare	determinare	lavorare	preparare	suggerire
assistere	difendere	mantenere	presentare	supervisionare
causare	dimostrare	massimizzare	produrre	supportare
cogliere	dirigere	mediare	promuovere	sviluppare
coinvolgere	distinguere	mettere insieme	proseguire	toccare
collocare	diversificare	migliorare	provvedere	trarre profitto
completare	eccitare	mirare	raccomandare	trasmettere
comporre	esaminare	modellare	rafforzare	ultimare
comprendere	eseguire	modernizzare	raggiungere	usare
concepire	esplorare	motivare	rappresentare	utilizzare
condividere	facilitare	negoziare	realizzare	validare
condurre	fare collegamenti	offrire	revisionare	valorizzare
confermare	fare progressi	operare	ricevere	valutare
consultare	favorire	organizzare	ricordare	
contribuire	formulare	originare	riflettere	
controllare	generare	ospitare	riorganizzare	

Parole significative

accuratezza	conoscenza	innovazione	riconoscimento
amicizia	contributo	integrità	rischi
appagamento	coraggio	lealtà	rispetto
apprendimento	creatività	mancanza di pretese	scelta
avventura	crescita	onestà	servizio
autenticità	eccellenza	organizzazione	sincerità
cambiamento	entusiasmo	partnership	spirito libero
coinvolgimento	equilibrio	performance	spiritualità
collaborazione	esercizio	potere	successo
compagnia	espressione di sé	potere personale	tolleranza
comunità	fiducia	produttività	tradizione
concentrazione	identificazione	realizzazione	verità
condivisione	impegno	realizzazione	vitalità
connessione	indipendenza	responsabilità	



Sostantivi

abilità

accuratezza

affare

aspetti positivi

assistente

assistenza

attività

cambiamento

campagna

capacità

carriera

ciclo

cliente

computer

comunicazione

conferenza

conoscenza

conquista

consiglio

contesto

contratto

controllo

corso

costo

dati

datore di lavoro

decisione

documentazione

documento

dovere

eccellenza

educazione

energia

entrata

equilibrio

esperienza

facilità

fiducia

flusso di lavoro

fondi

funzione

gente

gestione

giudizio

idea

impiegato

impresa

iniziativa

invenzione

istruzione

lavoro

leader

leadership

meeting

miglioramento

operazione

partecipante

partner

piano

prezzo

prodotto

professione

profitto

progetto

programma

programma

promozione

qualificazione

qualità

quantità

realizzazione

reputazione

risultato

ritorno

scopo

sicurezza

sistema

soddisfazione

squadra

tecnologia

tempo

valutazione

visite

Comunicazione: rivolgersi, chiamare, collaborare, contattare, corrispondere, diagnosticare, suscitare, influenzare, ascoltare, negoziare, presentare, stabilire, parlare, dialogare

Creatività: costruire, comporre, concettualizzare, creare, designare, dirigere, scoprire, intrattenere, illustrare, inventare, innovare, modellare, originare, dipingere, rappresentare

Assistenza ed aiuto: aiutare, assistere, prendersi cura, consigliare, diagnosticare, istruire, incoraggiare, facilitare, influenzare, riferire, supportare, insegnare, essere volontario

Miglioramento: aiutare, abbassare, eliminare, potenziare, aumentare, massimizzare, minimizzare, rimuovere, fortificare, ridurre, velocizzare, terminare

Iniziativa: chiamare, creare, progettare, sviluppare, formulare, fondare, generare, iniziare, avviare, lanciare, intraprendere

Leadership: coordinare, delegare, dirigere, guidare, rendere capaci, permettere, rinforzare, incoraggiare, stabilire, condurre, ispirare, gestire, motivare, organizzare, supervisionare, consigliare

Organizzazione: ordinare, raccogliere, distribuire, ispezionare, classificare, mantenere, monitorare, organizzare, pianificare, preparare, procedere, documentare, revisionare, schematizzare, sistematizzare, aggiornare, verificare, selezionare

Problem-solving: analizzare, stabilire, classificare, creare, progettare, sviluppare, valutare, inventare, isolare, ottimizzare, revisionare, risolvere, verificare, dare priorità

Aggettivi

accurato

attivo

adattabile

avanzato

ambizioso

attentive

attento

impegnato

comunicativo

complesso

completo

consistent

scrupoloso

coerente

creativo

studioso

socievole

Riferimenti



<https://www.youthpass.eu/en/youthpass/>



<https://www.salto-youth.net/>



http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php



<http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/>



<http://adice.asso.fr/wp-content/uploads/2016/01/Adice-Brochure-TOI-UK.pdf>



http://www.secondchanceeducation.eu/sites/secondchanceeducation.eu/files/handbook_for_international_placements_in_sce_final.pdf




<https://europass.cedefop.europa.eu/en/home>




Partner del progetto PC Impress


ASSOCIATION ADICE


2, avenue Jean Lebas
59100 Roubaix
FRANCE
Tel. (+33) 03 20 11 22 68

 adice@adice.asso.fr

 www.adice.asso.fr


 [adice.europe.direct.roubaix](https://www.facebook.com/adice.europe.direct.roubaix)

 [@Adice_Roubaix](https://twitter.com/Adice_Roubaix)


 [Adice cied](https://www.youtube.com/channel/UC...)


CESIE


Via Roma 94,
90133 Palermo
ITALIA
Tel: +39 091 616 4224
Fax: +39 091 623 0849

 cesie@cesie.org

 www.cesie.org

 [cesie.ngo](https://www.facebook.com/cesie.ngo)


 [@cesieong](https://twitter.com/cesieong)


 [cesieofficial](https://www.youtube.com/channel/UC...)

STICHTING KENNISCENTRUM PRO WORK

Hogeweg 53
4328 PB Burgh-Haamstede
NEDERLAND
Tel. +31 (0)653497522

 info@pro-work.nl


 www.pro-work.nl


 [StichtingKenniscentrumProWork](https://www.facebook.com/StichtingKenniscentrumProWork)

 [ProWork_EU](https://twitter.com/ProWork_EU)

STAGE WITHIN EUROPEAN PROGRAMMES, S.L.

c/ Siete Revueltas 24, 2ª4
41004 Sevilla
ESPAÑA
Tel.: +34-954213954
Cell: +34-677526422 (Marisa)
Cell: +34-677526420


 incoming@steptraining.net


 www.steptraining.net


 [Step Sevilla](https://www.facebook.com/StepSevilla)


FUNDACJA VCC

Ul. Nałęczowska 30
20-701 Lublin
POLSKA
Tel: 0048814583826

 www.vccsystem.eu

 info@vccsystem.eu

 [Fundacja-VCC-1611902052367470](https://www.facebook.com/Fundacja-VCC-1611902052367470)

 [@FundacjaVCC](https://twitter.com/FundacjaVCC)

CESIE

Via Roma 94,
90133 Palermo
ITALIA
Tel: +39 091 616 4224
Fax: +39 091 623 0849



cesie@cesie.org



www.cesie.org



[cesie.ngo](https://www.facebook.com/cesie.ngo)



[@cesieong](https://twitter.com/cesieong)



[cesieofficial](https://www.youtube.com/channel/UC...)



Erasmus+

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.