

# Percorsi di orientamento

Preso in carico Target GOL

# LEARNING GOALS

- Conoscere il programma GOL per realizzare gli interventi di orientamento
- Conoscere i Target e le modalità di gestione dei percorsi con i beneficiari del programma
- La consulenza orientativa per la presa in carico delle persone profilate



## Programma

9:15 – 10:15

L'orientamento professionale, l'orientatore

10:15-11:00

Il colloquio di orientamento: strumento privilegiato nella pratica orientativa

11:00-11:15

Coffee break

11:15-12.00

Laboratorio di pratica

12:00 -12.45

Casi GOL

12:45 – 13:15

Wrap-up

# AGENDA

1.

2.

3.

# Brainstorming



SCRIVI le tue parole dell'orientamento

dialogo

bisogni aspirazioni punti di forza aspirazioni area di miglioramento interessi e valori

psicologia percorso indagine bussola direzione ikigai

valore consapevolezza di sé percorso guidato approfondimento competenze e esperienze lavorative

percorso abilità e capacità obiettivi strumenti mezzi per il raggiungimento obiettivi ambiente segnali

persone e interazioni

motivazioni personali attitudini sogni interessi capacità ed esplorazione

ascolto dialogo analisi bisogni aspettative accompagnamento e obiettivi

accoglienza ascolto attivo informazione rapporto support attivo tirar fuori comunicazione

percorso professionale competenze desideri sogni indagine accompagnamento guida e fiducia



# Le mie parole, e le vostre?

Scrivi le tue parole dell'orientamento

Motivazione  
ESSERE un po' tutto  
OBIETTIVI  
consapevolezza  
Motivare

RELAZIONE D'AUTO  
COMPETENZE  
Attivazione

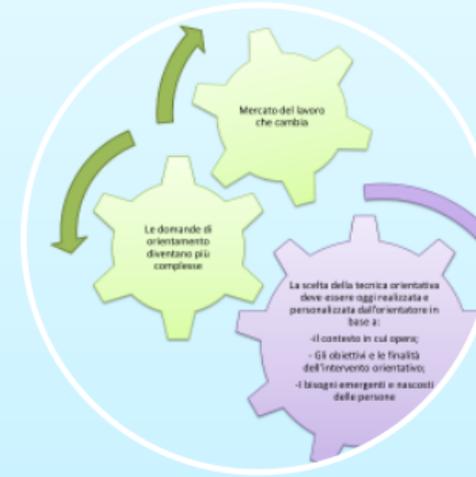
influenza  
Leadership personale  
Ascolti  
saper definire e definirsi

azioni DA METTERE IN CAMPO  
RELAZIONE  
ANDARE DOVE?

RISORSE  
VALORI  
Comportamenti  
Atteggiamenti



## L'orientamento nella pratica professionale



«Supporto attivo dato alla persona che si trova ad affrontare una particolare situazione della sua vita professionale»

Dove **non** è mai l'orientatore a compiere le scelte ma è la persona alla quale spetta il compito di **«costruire sé stessa e partecipare al cambiamento»** per attuare il suo progetto di vita personale e professionale.

La sf  
accom  
fluid  
cam  
lavoro  
rapp  
orient  
q  
trasfor  
di r

# Una parentesi sul significato del lavoro

Il concetto di Lavoro si è evoluto con lo sviluppo delle tecnologie, della produzione, dello sviluppo dell'umanità verso il progresso e il diffuso benessere

Il lavoro originariamente è vissuto come "fatica", occorre lavorare per vivere, dobbiamo lavorare per produrre ciò che serve per vivere

In francese lavoro si dice " travail", da cui deriva in italiano " travaglio", ovvero lavoro di fatica, un francesismo non più in uso nella lingua italiana, travaglio viene infatti utilizzata per indicare un tormento fisico, spirituale, o per indicare il travaglio del parto.

La fatica, il tormento per produrre, realizzare qualcosa.

Storicamente il lavoro era lasciato agli schiavi, alla classi più umili, nel corso dei secoli il lavoro ha assunto nuovi scopi, obiettivi e significati nella vita delle persone.

Vale per ciascuno di noi che dobbiamo lavorare per produrre ciò che serve per vivere, per garantire la soddisfazione dei bisogni primari ( cibo, riposo, nutrimento, bisogno di sicurezza, sentirsi protetti nell'ambiente in cui ci si torva; bisogno di amore e appartenenza: far parte di una famiglia o di una comunità), quelli secondari ( bisogni di stima: essere rispettato, approvato, la persona desidera sentirsi competente e produttivo; i bisogni di autorealizzazione).

# Una parentesi sul significato del lavoro

I bisogni e il significato del lavoro sono ritenute importanti leve motivazionali che influenzano le scelte e i comportamenti delle persone al lavoro e nella scelta e nel vissuto del lavoro. Le differenze soggettive e di contesto giocano un ruolo nel definire i bisogni che attraverso l'attività lavorativa è possibile soddisfare.

Le differenze soggettive e di contesto giocano un ruolo nel definire i bisogni che attraverso l'attività lavorativa è possibile soddisfare.

Il lavoro come esperienza centrale della vita è legato da un duplice rapporto ai bisogni:

- è la strada e lo strumento per la soddisfazione dei bisogni
- allo stesso tempo diventa il lavoro un bisogno primario sia come necessità che come desiderio personale.

Il lavoro non solo come attività, azione finalizzata a trasformare, produrre, commerciare cose o servizi, ma come crescita in sé stessi e nelle relazioni con gli altri.

Il lavoro è anche spazio, ambiente, contesto di vita, è rete e networking, off e on line.

Sono i significati individuali attribuiti al lavoro che concorrono a definirlo come un valore forte, in quanto esperienza centrale della vita e strumento di regolazione del rapporto tra persona e contesto sociale.

# Una parentesi sul significato del lavoro

Ricerche longitudinali sul senso e significato del lavoro per le persone ci dicono che:

Le persone definiscono il “lavoro” principalmente come “un’attività finalizzata a percepire un compenso”.

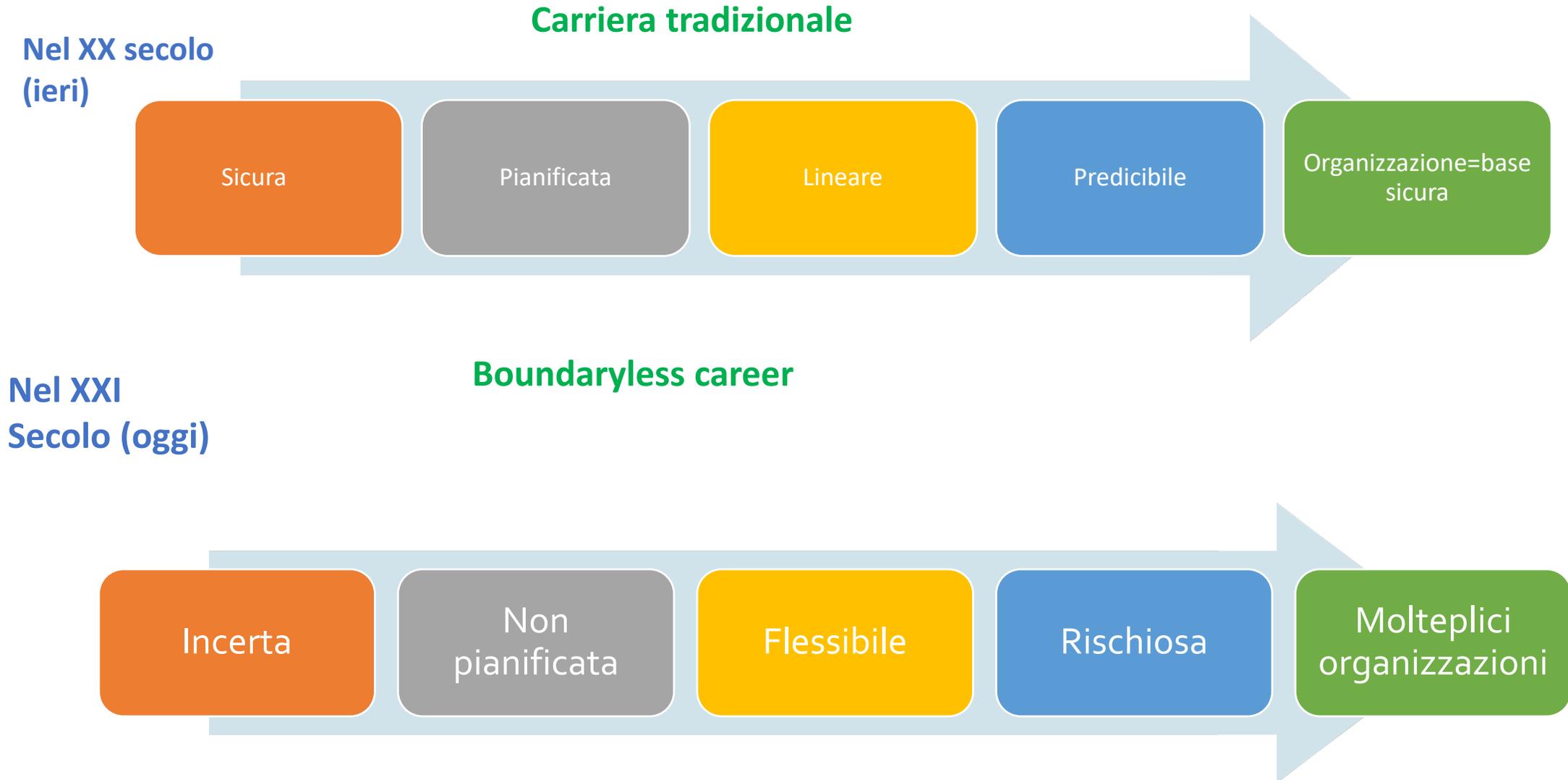
In un secondo momento come un’attività “che fa scaturire un sentimento di autorealizzazione”.

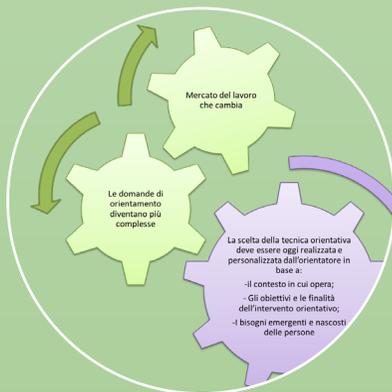
Idea che il lavoro “aggiunge valore a qualcosa”.

“ il lavoro fa parte dei propri doveri”

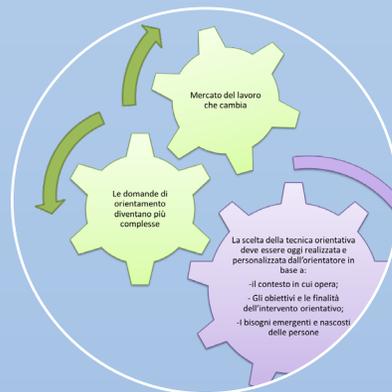
“ il lavoro è un contributo per la società”

# Come cambia il mondo del lavoro



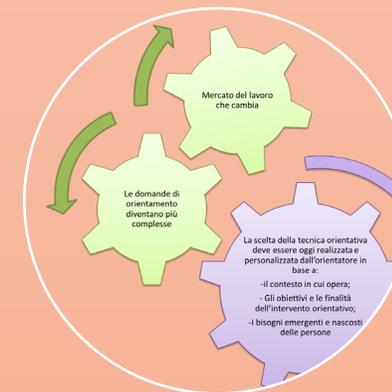


Dare un nuovo senso e significato all'orientamento inteso come



**«Supporto attivo dato alla persona che si trova ad affrontare una particolare situazione della sua vita professionale»**

Dove **non è mai l'orientatore** a compiere le scelte ma è la persona alla quale spetta il compito di **«costruire sé stessa e partecipare al cambiamento»** per attuare il suo progetto di vita personale e professionale.



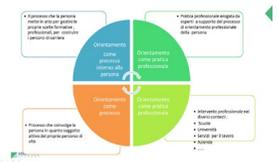
La sfida per l'orientatore del XXI secolo è quella di **accompagnare la persona in un mercato sempre più fluido e frammentato**, in continua evoluzione e cambiamento, tenendo presente come il tema del lavoro e i **problemi che il cliente porta all'orientatore rappresentano un punto di partenza nel percorso di orientamento** e come spesso durante la consulenza le **questioni legate alla mancanza di lavoro si trasformino in problemi emotivi, familiari, economici, di realizzazione personale e di nuovi problemi occupazionali**





# Orientamento come processo interno alla persona

- Centralità della persona: oggi è **l'individuo ad essere al centro del processo orientativo**, in quanto responsabile delle sue scelte e dei suoi progetti.
- Empowerment: **«costruisci te stesso e partecipa al cambiamento»** per poter realizzare il tuo progetto di vita
- Competenze di Auto-orientamento - **Career management skills**
- **Processo** che investe l'intero arco dell'esperienza formativa e professionale della persona in funzione della continua riprogettazione della carriera professionale.
- Ricerca di senso
- Olistico



Possedere Career management skills significa costruire una identità professionale

---

Definire le proprie priorità e preferenze

---

Ampliare e dare valore alle proprie esperienze e competenze

---

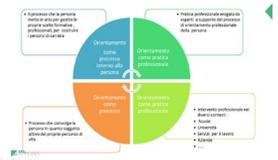
Esplorare nuovi orizzonti

---

Costruire networks professionali.

---

L'orientamento nella vita di un individuo acquista sempre più importanza.



## Orientamento come azione professionale

---

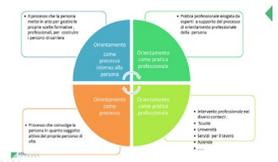
**Relazione di aiuto** fra consulente e cliente con riferimento primario a problemi di lavoro o di carriera

---

**Mediazione** tra i diversi sistemi e come collegamento tra i bisogni della persona e le opportunità esterne.

---

**Approccio teorico multidisciplinare:** oltre ai contributi provenienti dalla psicologia sono **centrali i contributi metodologici** provenienti da altri ambiti disciplinari quali: la sociologia, l'economia, le scienze della formazione, l'informatica.



# Orientamento come azione professionale

Differenziazione e specializzazione degli interventi in funzione della soddisfazione dei molteplici e diversi bisogni dei vari target.

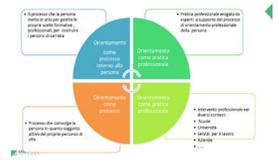
Lavoro in rete delle professionalità in ottica di integrazione di persone e di servizi.

Formazione orientativa finalizzata a:

Acquisire competenze di autorientamento e competenze specifiche

Definire un obiettivo personale e professionale nei contesti professionali

Nei contesti scolastici è finalizzata allo sviluppo di competenze generali e di preparazione/supporto alla transizione da un contesto ad un altro.



# Orientamento come azione professionale

## Interviene in:

In situazioni di scelta scolastica/ professionale

Nello sviluppo di competenze generali e trasversali durante il percorso scolastico;

Nel supporto nei processi di transizione dalla scuola al lavoro o dal lavoro ad un altro;

Nel primo inserimento lavorativo dei giovani

Nella riqualificazione/ricollocazione delle persone disoccupate

Nell'inserimento al lavoro di persone con svantaggio

Nell'accompagnamento al lavoro in uscita da percorsi di formazione

Nell'accompagnamento nell'alternanza scuola/lavoro

Nel placement universitario.

.....

## L'aiuto nelle diverse pratiche di orientamento

Aiuto per acquisire un set di  
competenze specifiche e  
strumenti per:

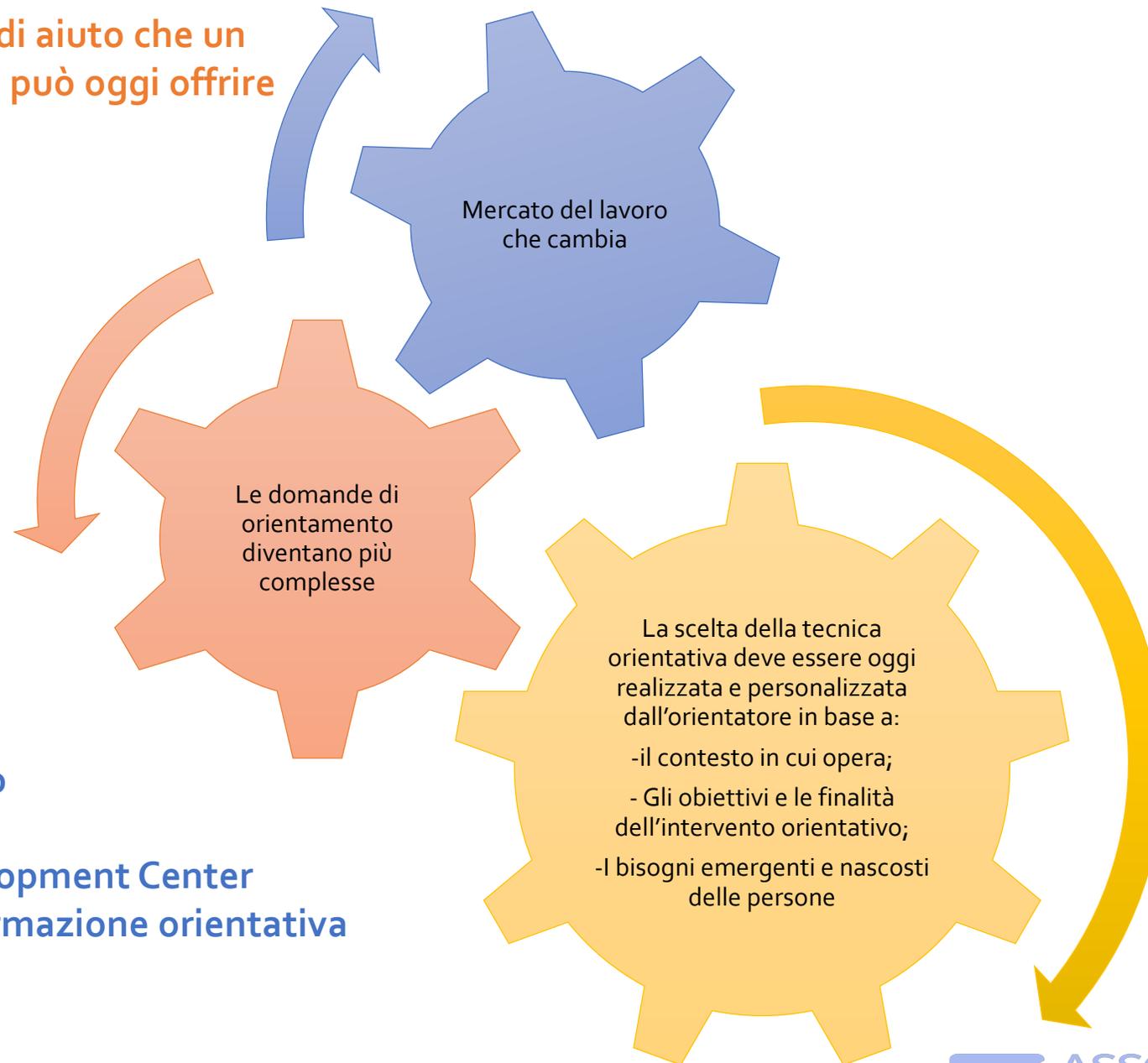
- Orientarsi rispetto alla propria situazione attuale , tenendo presenti eventuali criticità sociopsicologiche e/o culturali ed economiche
- Scegliere il percorso più adatto per raggiungere gli obiettivi formativi o professionali prefissati
- Adottare comportamenti finalizzati alla risoluzione del problema.

## L'aiuto nelle diverse pratiche di orientamento

Aiuto finalizzato a sostenere  
l'empowerment della persona :

- Sviluppando la propria identità personale e professionale
- Agendo in modo proattivo sull'ambiente esterno per modificare la situazione di partenza
- Valorizzando le proprie competenze e risorse personali
- Facendo fronte alle nuove richieste del mercato del lavoro

Il contesto definisce le modalità di aiuto che un professionista dell'orientamento può oggi offrire



Percorso individuale o di gruppo  
Consulenza orientativa  
Bilancio di competenze o Development Center  
Formazione orientativa o l'informazione orientativa  
Accompagnamento al lavoro



# Orientamento a supporto delle PAL (POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO)

2013: la Conferenza Stato Regioni ha discusso e approvato le Linee Guida sull'Orientamento

2014: il Ministero dell'Istruzione e dell'Università e della ricerca ha discusso e approvato le linee guida sull'orientamento.

In entrambi i documenti si sottolinea l'importanza dell'orientamento permanente nella vita degli individui, soprattutto nei periodi di transizione scuola-lavoro.

Quattro sono le priorità europee in tema di orientamento permanente:

- *Career management skills;*
- *Accesso alle opportunità;*
- *Standard di qualità;*
- *Coordinamento e cooperazione, comunità di apprendimento*

Interventi normativi e Programmi europei

- Linee Guida per la formazione 2010
- L'inserimento della formazione nella CIG in deroga
- La Legge 92/12
- La Garanzia Giovani
- Il Jobs Act : Coinvolgimento attivo del beneficiario dei trattamenti degli ammortizzatori sociali attraverso il principio della *condizionalità*
- *Avvisi Regionali*
- *Servizi per il lavoro pubblici ( Centri per l'impiego) e privati ( APL e altri enti accreditati*
- *Programma GOL 2021-2025*

# Variabili che influenzano il processo orientativo

## Variabili esterne di contesto

- Servizio per il lavoro
- Politica attiva: Garanzia Giovani, Adr
- Finanziamento del servizio
- Scuola
- Università
- .....

## Variabili interne relative al consulente

- Formazione
- Stile comunicativo
- Professionalità
- Risultati : personali ed organizzativi.
- .....

## Variabili interne relative alla persona

- Target
- Bisogni emergenti
- Bisogni nascosti
- Vincoli oggettivi e soggettivi
- Situazione socio-economica attuale
- Storia personale e professionale
- Aspettative di risultato rispetto al percorso
- .....



# Il ruolo dell'orientatore

Orientatore come un *personal trainer*, ovvero un allenatore che aiuta le persone a identificare e raggiungere obiettivi formativi e/o professionali, migliorando costantemente la propria occupabilità e superando eventuali difficoltà di percorso.

Come per un allenatore sportivo, i risultati dell'attività dell'operatore di orientamento dipendono anche dal contesto. Così anche un operatore molto valido otterrà risultati molto diversi a seconda delle caratteristiche del singolo utente e del contesto in cui opera.

Da un punto di vista operativo, l'operatore di orientamento è il professionista in grado di attivare e gestire un processo di orientamento.

# Il ruolo dell'orientatore

Creare clima di accettazione e fiducia: manifestare sincero interesse per la relazione interpersonale, creare alleanza operativa.

Rivolgere domande appropriate: la sensazione da dare è far scoprire qualcosa di nuovo su se stessi, utilità.

Sviluppare capacità di ascolto interne e esterne (delle sensazioni, ecc.)

Porsi dal punto di vista dell'altro, no giudizi o disapprovazione

Facilitare la comunicazione

Riformulare: non solo domande, ma sottolineature, collegamenti, soffermarsi su eventi significativi, riprendere particolari e chiarirli, ecc.)

Verificare la comprensione senza interpretazioni personali

Rassicurare la persona sul fatto di essere stato ascoltato

# Quali sono le competenze dell'orientatore?

## Le conoscenze...

Mercato del lavoro

Sistema formativo italiano ed europeo

Legislazione del lavoro: tipologie contrattuali, modalità e strumenti per l'inserimento lavorativo, incentivi per le assunzioni

Principali processi psicologici: apprendimento, motivazione, socializzazione, decisione

Strumenti per la ricerca di lavoro: strumenti e tecniche per la ricerca passiva e ricerca attiva, social network, personal branding e autopromozione di se stessi

Profili professionali: conoscenza sistemi regionali e nazionali di repertori profili professionali

Situazione socio economica del territorio in cui si trovano a operare

Conoscenze informatiche : utilizzo DB, pacchetto office, tecnologie informatiche per la formazione e l'informazione

# Quali sono le competenze dell'orientatore?

**Area del saper essere:** essere empatico, disponibile, paziente, sensibile, ricettivo, rispettoso del sistema valoriale, del vissuto e delle scelte della persona

**Area del saper fare:** non esprimere giudizi, saper accettare gli atteggiamenti dell'altro, non interpretare, limitare le domande al massimo, non assumere atteggiamenti di conoscenza superiore, meta-comunicare; progettare gli interventi

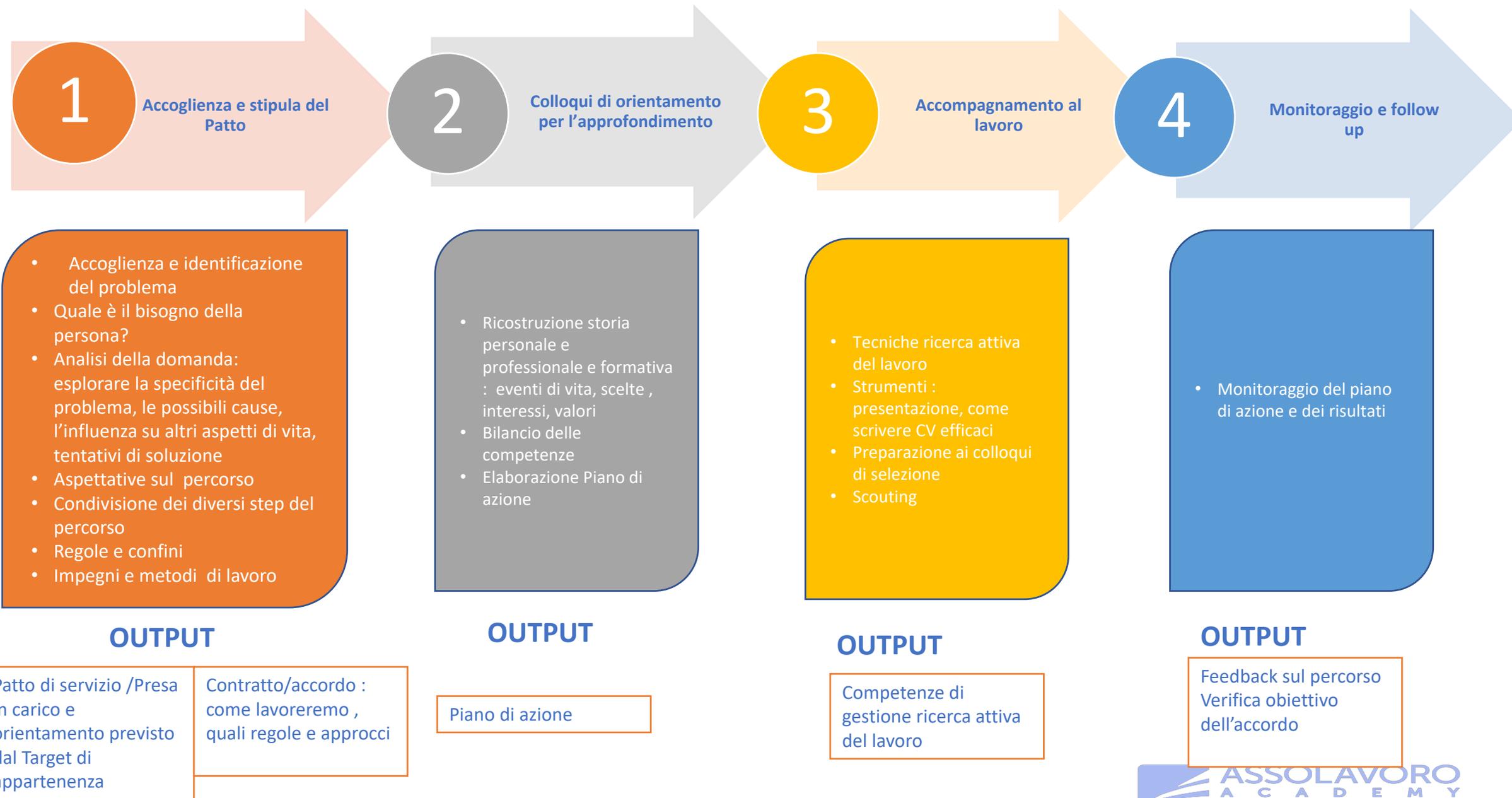
**Area del sapere:** mercato del lavoro locale e nazionale, legislazione, profili professionali, people management, i principi della comunicazione interpersonale, le finalità dell'intervento e il contesto in cui opera, conoscere i principi di conduzione di un colloquio, strumenti e test, caratteristiche dei possibili target

**Area del come fare:** praticare l'ascolto attivo, il rispecchiamento empatico, riformulazione, direttività/non direttività.

La consulenza  
orientativa



# Fasi della consulenza di orientamento nelle politiche attive del lavoro



# La domanda di orientamento delle persone: tra richieste esplicite e bisogni nascosti



- Bisogno di chiarire la domanda: « non so di preciso cosa chiedere»
- Bisogno di essere supportati nel momento critico della scelta: « Che cosa devo fare»
- Bisogno di approfondire la conoscenza di se stessi : « chi sono e che cosa fare»
- Bisogno di superare particolari problematiche legate alla fase di sviluppo « Come devo comportarmi»
- Bisogno di conoscenza del contesto di appartenenza: « In quale realtà vivo»
- Bisogno di recuperare la stima di sé : « Che cosa sono in grado di fare»
- Bisogno di conoscenza delle opportunità formative e lavorative : « Che cosa mi offre la società? Dove e come posso recuperare queste informazioni? Come posso candidarmi?»
- Bisogno di un sostegno emotivo: « Qualcuno deve aiutarmi»
- Bisogno di empowerment : « Quali competenze posso acquisire»
- Bisogno di elaborare un nuovo progetto professionale /formativo : «Come progetto il mio futuro»
- Bisogno di consapevolezza delle proprie risorse: «Quali capacità ho»
- Bisogno di acquisire conoscenze tecniche : «Come faccio a cercare lavoro»

# Colloquio di orientamento



Strumento privilegiato nella pratica orientativa

Implica una **relazione diretta e dialogica** tra il consulente e il cliente

E' una **relazione di aiuto**

Ha la finalità di **attivare un processo di autoconsapevolezza e autodeterminazione**, attraverso risposte di comprensione /facilitazione da parte del consulente

**Valenza informativa:** permette di conoscersi

**Valenza formativa:** permette di maturare competenze di progettazione personale, strategie comportamentali.

Può assumere sfumature diverse a seconda della situazione specifica in cui viene utilizzato

## Fasi del colloquio di orientamento

- Analisi e chiarimento del problema
- Sviluppo di una migliore comprensione dell'individuo e della sua situazione
- Elaborazione di strategie e di soluzione del problema e stesura di un piano di azione



## Competenze per la gestione del colloquio

- Essere consapevoli delle variabili situazionali del colloquio :caratteristiche dell'interlocutore, dinamica interattiva, contesto
- Gestire i processi di comunicazione: verbale e non verbale
- Rispondere adeguatamente al cliente: riflettere, riformulare, riassumere , identificare le discrepanze e gli ostacoli, chiarire dubbi, dare informazioni, sottolineare i punti di forza, stimolare le capacità di azione.
- Creare un rapporto di fiducia: incoraggiare a parlare, focalizzarsi sui sentimenti, mostrare empatia, rispetto, sincerità, apertura
- Pianificare il colloquio: setting, tempi, fasi, obiettivi e contenuti
- Utilizzare strumenti operativi: esercizi, schede strutturate.



# Il colloquio di accoglienza

## Finalità:

- Mettere il cliente a proprio agio e creare un clima di collaborazione e fiducia reciproca
- Fornire informazioni sulle modalità di svolgimento del colloquio
- Ascolto del cliente su tutto quello che ha da dire sul problema e il suoi vissuti
- Individuare gli elementi utili alla comprensione del problema e alla possibile soluzione
- Comprendere la motivazione del cliente rispetto alla richiesta dell'incontro
- Far emergere le aspettative del cliente rispetto all'incontro e al servizio in genere.
- Sono aspettative realistiche o irrealizzabili? Ad esempio di norma il cliente esprime l'aspettativa “[sono qui perché mi troverete un lavoro](#)”
- Definire con il cliente i possibili percorsi di soluzione
- Fornire informazioni sul tipo di aiuto orientativo che può dare, in cosa consiste il Programma GOL (o altre PAL) e come possono aiutarlo
- Verificare la disponibilità del cliente ad intraprendere un percorso specifico di orientamento
- Ricordare gli impegni, le regole e i confini del Patto di servizio rispetto alle modalità di proseguimento dell'intervento. Impegni, orari , “compiti” etc.

Rappresenta il primo contatto del cliente con il servizio e la prima risposta alle sue richieste.

Può essere strutturato in modalità e procedure in funzione delle variabili connesse al contesto organizzativo in cui si realizza

# Colloquio di Accoglienza

---



## 1. Accoglienza e identificazione del problema

- a) Ricevimento e presentazione: in questa fase prestare attenzione anche al ricevimento fisico della persona, informare sulla durata e modalità di svolgimento del colloquio
- b) Raccolta dati biografici: se già a disposizione verificare con la persona la correttezza dei dati .

## 2. Definizione del problema

- a) Problema presentato: in genere « cerco lavoro », « ho perso il lavoro », « non so cosa fare ». Compito del consulente approfondire in dettaglio per individuare i bisogni orientativi latenti oltre a quelli manifesti. Comprendere la motivazione.
  - Domande possibili possono essere:
    - « Come mai ha deciso di rivolgersi a noi? »
    - « Ha deciso di venire lei stesso o è stato consigliato da altri? »

# Colloquio di Accoglienza

---



## 3. Fase centrale: analisi della domanda

- a) Approfondimento del problema: esplorare la specificità del problema, le possibili cause, influenza su altri aspetti della vita, tentativi di soluzione del problema
  - Domande possibili: « Per quanto riguarda la sua situazione attuale, può dirmi qualcosa di più specifico?»; « Ha già fatto qualcosa per risolvere il suo problema?»; « Che cosa in particolare?»
- b) Ricostruzione delle esperienze formative e professionali, motivazioni delle scelte scolastiche, descrizione del lavoro, motivo della conclusione, conoscenza del mercato del lavoro, interessi nel tempo libero, lavoro desiderato, strategie di ricerca messe in atto eventualmente
- c) Aspettative nei confronti del colloquio: tipo di aspettative e approfondimento
  - Domande possibili: « Che cosa si aspetta da questo colloquio?»; «Cosa pensa che possiamo fare per lei?»

# Colloquio di Accoglienza

---



## 3. Fase finale : possibili percorsi orientativi

- a) Formulazione delle ipotesi: azione orientativa scelta, disponibilità della persona
  - Domande possibili: « Cosa pensa di quanto ci siamo detti?»; « Quale percorso considera più opportuno per lei in questo momento?».
- a) Contratto orientativo: comprende – se previsto – stipula del Patto di Servizio, azioni concordate , tempi e disponibilità, eventuale invio ai servizi dedicati.

# Discussion group- Il primo incontro: quale bisogno e quale percorso



**Tempo a disposizione : 35 minuti**

Individuate 1 caso tra quelli che trovate nella Scheda Casi-Il Primo Incontro.

Immaginate di dover preparare il primo incontro orientativo che avrete a breve con le persone da voi scelte.

Il colloquio è finalizzato a proporre un percorso di orientamento sulla base del bisogno della persona.

In gruppo preparate una sintesi di come avete intenzione di procedere nel condurre il colloquio.

- Come decidete di proseguire il colloquio di orientamento?
- Quali prime domande porreste?
- Quale percorso ipotizzate di proporre al cliente?
- Quali sono gli obiettivi che vi proponete di perseguire con le vostre scelte

# Debriefing -Il primo incontro: quale bisogno e quale percorso



**I bisogni, le storie, le aspettative definiscono il tipo di intervento che l'orientatore offre alla persona**

## 10 domande chiave

1. Come posso dare un senso alla mia carriera?
2. Cosa voglio da un lavoro?
3. Quali lavori sarebbero adatti a me?
4. Che lavoro voglio fare?
5. Voglio farlo ma non sono sicuro di essere abbastanza bravo
6. Una parte di me lo vuole, ma una parte di me vuole qualcosa d'altro.
7. E' quello che voglio, ma ...(la famiglia)...., non ne sono così sicuro.
8. Che senso ha provare: non farò mai niente di me stesso
9. Non riesco proprio a decidere tra queste opzioni
10. Non mi sento molto motivato

# La domanda di orientamento delle persone: tra richieste esplicite e bisogni nascosti



- Bisogno di chiarire la domanda: « non so di preciso cosa chiedere»
- Bisogno di essere supportati nel momento critico della scelta: « Che cosa devo fare»
- Bisogno di approfondire la conoscenza di se stessi : « chi sono e che cosa fare»
- Bisogno di superare particolari problematiche legate alla fase di sviluppo « Come devo comportarmi»
- Bisogno di conoscenza del contesto di appartenenza: « In quale realtà vivo»
- Bisogno di recuperare la stima di sé : « Che cosa sono in grado di fare»
- Bisogno di conoscenza delle opportunità formative e lavorative : « Che cosa mi offre la società? Dove e come posso recuperare queste informazioni? Come posso candidarmi?»
- Bisogno di un sostegno emotivo: « Qualcuno deve aiutarmi»
- Bisogno di empowerment : « Quali competenze posso acquisire»
- Bisogno di elaborare un nuovo progetto professionale /formativo : «Come progetto il mio futuro»
- Bisogno di consapevolezza delle proprie risorse: «Quali capacità ho»
- Bisogno di acquisire conoscenze tecniche : «Come faccio a cercare lavoro»

# Colloquio di orientamento specialistico

---



## Finalità:

- Ricostruire l'identità personale e professionale della persona
- Valorizzare il suo percorso formativo e professionale
- Valutare le risorse cognitive, emotive e relazionali che possiede per affrontare la realtà
- Analizzare le caratteristiche positive e negative del suo contesto di vita: familiare e sociale
- Individuare potenzialità da utilizzare e limiti da superare per il risolvere il problema

In un percorso di orientamento possono essere previsti uno o più colloqui finalizzati ad approfondire la conoscenza della persona in termini di risorse personali e ambientali sulle quali contare per la soluzione del problema

# Colloquio di orientamento specialistico

---



## 1. Fase iniziale: storia personale

- a) Ricostruzione di eventi di vita della persona in momenti cruciali: eventi del passato; problemi particolari; persone significative; rapporti tra presente e passato
- a) Quali sono i momenti più significativi della tua vita? – Ci sono stati eventi particolari che hanno influito sulle tue scelte? .....
- b) Esperienza scolastica/formativa:
- Adolescenti: ricordi della scuola, soddisfazione della scelta; rapporti con i compagni, gli insegnanti; rendimento in particolari materie; successi e difficoltà .
  - Giovani adulti: formazione superiore; motivazione della scelta; aspetti positivi e negative; eventi e persone significative; progetti professionali; specializzazioni successive;
  - Adulti: esperienze formative; ricordi particolari; persone significative; valutazione sulla scuola/formazione

# Colloquio di orientamento specialistico

---



## 1. Fase iniziale: storia personale

### c) Esperienza professionale

- Adolescenti e giovani adulti: lavori svolti, compresi tirocini curriculari o extracurriculari, Servizio Civile, Alternanza Scuola Lavoro; Competenze e conoscenze acquisite; Sentimenti
- Adulti: ultimo lavoro; successi e obiettivi raggiunti; competenze acquisite; insuccessi e difficoltà; motivi del successo; cause dell'insuccesso; esperienze professionali pregresse più significative; cause dell'abbandono del lavoro; conseguenze sui vari aspetti della vita; strategie attuate nella ricerca del lavoro ed eventuali difficoltà

# Colloquio di orientamento specialistico

---



## 2. Fase centrale: situazione attuale

Riguarda il presente della persona, il focus è sugli aspetti relativi a sé, alla famiglia, al contesto di vita, rapporti sociali con lo scopo di aumentare la consapevolezza di sé e delle proprie risorse

### a) Interessi e aspirazioni:

- Quali ritieni gli aspetti più importanti della tua vita?
- Quale lavoro desideri svolgere in futuro?
- Hai già qualche idea o progetto al riguardo?
- Quale significato attribuisce alla formazione?
- E al lavoro?
- Che cosa ti attira in particolare del lavoro che vorresti fare?
- Conosci quali competenze sono richieste ?
- In questo momento ritieni di avere le competenze per riuscire bene?
- Quali competenze che ritieni di dover acquisire?

# Colloquio di orientamento specialistico

---



## 2. Fase centrale: situazione attuale

### a) Interessi e aspirazioni:

- Cosa ti piacerebbe fare e non ti è possibile?
- Quali sono gli ostacoli ?
- Quale altra possibilità di lavoro potresti considerare?
- Come trascorri una tua giornata tipo?
- In quali attività ti impegni più volentieri?

### b) Autovalutazione : come la persona si vede , punti di forza e debolezza

- 3 caratteristiche che ti contraddistinguono
- Come ti descrivi?
- Come ti descrivono gli altri ( amici-colleghi – famiglia)
- Cosa ti riesce bene?
- Quali competenze specifiche ritieni di avere?
- Cosa fai di fronte ad una situazione difficile?
- Cosa ti irrita?

# Colloquio di orientamento specialistico

---



## 2. Fase centrale: situazione attuale

### c) Rapporto con il contesto di vita: impegni e relazioni interpersonali e loro qualità

- Quali sono le persone più importanti per te?
- Come valuti le tue relazioni familiari, amicali e con colleghi
- Preferisci lavorare con le persone in gruppo o autonomamente?
- Come ti comporti quando devi lavorare con persone che non ti piacciono?

# Colloquio di orientamento specialistico

---



## 3. Fase finale: obiettivi successivi

E' la fase in cui riformulare e valutare quanto emerso nel corso del colloquio finalizzata alla condivisione con il cliente della valutazione delle risorse e all'elaborazione di un piano di azione successivo.

### a) Valutazione delle risorse

- Sintesi e condivisione di quanto emerso: sintesi e resituzione
- Ridefinizione del problema

### b) Piano di azione

- Definizione dei passi successivi dell'intervento.
  - Quali passi fare
  - Quali ostacoli
  - Quali tappe intermedie
  - Quali cambiamenti sei disposto a fare
  - Quali azioni farai ?

# Wrap-up

- Quale è la cosa più utile che puoi trarre da questa giornata?
- C'è dell'altro?
- Quali azioni metterai in campo?



*That's all Folks*