HARRAGA 2

Processi di inclusione
per minori migranti non accompagnati

Guida all'Orientamento di Primo Livello

per operatori peer to peer

Indice

1. Introduzione alla guida all'Orientamento di I livello di Ragazzi Harraga 3

2. Attività di gruppo 4

2.1 Brainstorming 4

2.2 Icebreaking 6

2.2.1 Distribuzione dei posti a sedere 6

2.2.2 Pallanome 6

2.3 Energizzatori 7

2.3.1 Raccolta di animali 7

2.3.2 Il cerchio scambia posto 7

2.4 Team Building 8

2.4.1 Contare fino ad n 8

2.5 Carte Acchiappari cordi 9

3. Attività individuali 10

3.1 Scheda di profilatura 10

3.2 Cartoncini delle professioni 11

3.3 Curriculum Vitare e Lettera di Presentazione 12

3.4 Video CV 12

4. Materiale di supporto 15

Realizzata da SEND nell'ambito del progetto Ragazzi Harraga – Processi di inclusione per minori migranti non accompagnati
Finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con il fondo dell'otto per mille dell'IRPEF
devoluto dai cittadini italiani alla diretta gestione statale.

1. Introduzione alla guida all'Orientamento di I livello di Ragazzi Harraga

Riguardo all'orientamento di primo livello il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali afferma che:

"L'Orientamento di primo livello si concretizza in un colloquio individuale nel quale l'operatore registra i dati anagrafici e professionali dell'utente, ne rileva aspettative e disponibilità per il lavoro, esperienze lavorative e formative utili per la carriera professionale, competenze possedute ed eventuali propensioni e inclinazioni. Sulla base di queste informazioni, l'operatore rinvia eventualmente all'orientamento di secondo livello e comunque fornisce indicazioni su offerte di lavoro presenti sul territorio, su percorsi formativi specifici, su tirocini e piani di inserimento professionale."

La Guida all'Orientamento di I livello di Ragazzi Harraga è stata pensata per poter essere utilizzata efficacemente con utenti di origine straniera che manifestano la necessità di essere "orientati" rispetto alle possibilità formative e professionali offerte dal territorio.
All'interno degli strumenti che vanno a comporre la guida trovano posto tecniche, schede e giochi che possono essere utilizzati dall'orientatore peer to peer in base al setting dell'intervento (individuale o di gruppo) e allo specifico bisogno espresso dall'utente.

2. Attività di Gruppo

Questa tipologia di attività risulta utile quando l'orientatore peer to peer si troverà ad agire in contesti che vedono coinvolte più persone contemporaneamente.
Scopo primario di queste attività è la presa di contatto con un ampio numero di utenti al fine di coinvolgerli successivamente in attività di orientamento di I o II livello.

2.1 Brainstorming

Il brainstorming è un'attività e tecnica creativa di gruppo che si basa sull'espressione e la condivisione di idee con lo scopo di risolvere un problema. Il termine, di origine anglosassone, è spesso tradotto in "tempesta di cervelli" facendolo derivare dalla parola brain (cervello) e dal sostantivo storm (tempesta). In realtà, il suo stesso ideatore Alex Osborn sostiene che il termine trae origine dal verbo to storm (combattere, attaccare). Il brainstorming è dunque un assalto mentale, che si verifica quando le idee vengono espresse in libertà andando così a costituire, passo dopo passo, un flusso di conoscenza. La tecnica ha la caratteristica di creare un clima rilassato ed informale che incoraggia i membri del gruppo ad esprimere liberamente le proprie idee.

Cosa occorre:
un problema che possa essere sintetizzato ed espresso in una domanda, un gruppo di persone, un conduttore/team leader (TL) che porti avanti l'attività.

Linee guida e fasi:

Fase 1

- **Inizio:** il TL introduce l'argomento/problema.
- **Svolgimento:** i partecipanti si dispongono in cerchio ed iniziano ad esprimere le idee. Il TL ha il compito di segnare TUTTE le idee in modo che siano visibili a tutti (si può utilizzare ad esempio una lavagna a fogli mobili).
- **Durata:** generalmente tra i 30 ed i 60 minuti. Al termine di questa fase l'elenco delle idee deve essere distribuito ad ogni partecipante.

Fase 2

- **Valutazione:** Questa fase può essere completata lo stesso giorno o in caso di bisogno anche in un successivo incontro.
- **Svolgimento:** Ad ognuno dei partecipanti vengono forniti 5 adesivi o post-it da assegnare alle idee che reputano migliori. È possibile posizionale gli adesivi liberamente, utilizzandoli ad esempio tutti per una singola idea o distribuendoli in base alla combinazione desiderata.
- **Discussione:** In base ai risultati emersi si avvia una discussione con i componenti del gruppo.

Avvertenze:

- Durante la Fase 1 non sono ammesse critiche alle idee espresse dai partecipanti, la valutazione infatti avviene durante la Fase 2.
- La quantità è un fattore importante: più idee vengono espresse (e raccolte), meglio è.
- Sottolineare ai partecipanti di farsi guidare anche dall'istinto in fase di raccolta delle idee in quanto spesso le idee all'apparenza più folli risultano poi le migliori.
- Costruire sulle idee degli altri è uno degli aspetti più importanti di questa attività, bisogna quindi prestare attenzione alle idee espresse dal gruppo perché possono essere da spunto per un'idea vincente.

2.2 Icebreaking

Il termine *icebreaking* deriva da "rompere il ghiaccio", che a sua volta deriva da navi speciali chiamate "rompighiaccio" usate nelle regioni artiche. Proprio nello stesso modo in cui queste navi facilitano il passaggio di altre navi, un rompighiaccio serve ad aprire la strada verso l'apprendimento attraverso la creazione di un ambiente più rilassato ed incoraggiante. Specificatamente, un *icebreaking* è un'attività pensata per aiutare le persone a conoscersi tra loro tramite lo scambio di informazioni personali.

Perché si usa?
Per aiutare i partecipanti a rilassarsi e sentirsi a proprio agio durante le riunioni o le lezioni di formazione, far sì che i partecipanti conoscano il nome altrui e abbiano l'opportunità di scambiare informazioni personali/professionali.

Quando utilizzare questa tecnica?
Quando i partecipanti si riuniscono per la prima volta, fermo restando che in caso di bisogno se l'attività dura più di una sessione si possono usare diverse attività rompighiaccio all'inizio delle stesse.

Esistono diverse tecniche di icebreaking, vengono adesso portate ad esempio due tra le più utilizzate.

2.2.1 Distribuzione dei posti a sedere
Una volta riuniti tutti i partecipanti si chiede agli stessi di prendere posto rispettando una dei seguenti criteri:

- Ordine alfabetico: a seconda del nome proprio.
- Ordine numerico: a seconda della data di nascita.

2.2.2 Pallanome
Una volta riunito il gruppo gli si chiede di formare un cerchio. Il gioco viene iniziato dal conduttore che dopo aver detto il suo nome, lancerà una palla ad un compagno, che a sua volta dopo aver detto il suo nome la lancerà ad un altro partecipante.

Variante: prima di lanciare la palla si deve dire il nome di chi riceverà la palla.

2.3 Energizzatori

Gli energizzatori sono attività, divertenti e di breve durata, che hanno lo scopo di ravvivare il gruppo.

Quando utilizzare questa tecnica? Questo tipo di attività è particolarmente utile dopo i pasti, quando il gruppo tende ad essere un po' scarico, oppure più tardi nella giornata quando si iniziano a manifestare segni di stanchezza ed il gruppo appare meno motivato.

Esistono diverse attività di questo tipo, vengono portate ad esempio due tra le più utilizzate.

2.3.1 Raccolta di animali

L'attività prevede tre step:

1. L'orientatore inizialmente chiede ai partecipanti di pensare in silenzio al loro animale preferito.
2. Una volta che tutti avranno assolto questo primo compito gli verrà chiesto di posizionarsi, senza parlare tra loro, in modo decrescente dall'animale più grande a quello più piccolo. Ai membri del gruppo è permesso utilizzare gesti e suoni per spiegare quale animale intendono rappresentare.
3. Una volta che avranno finito, si chiederà ai membri del gruppo di dichiarare quale animale intendevano rappresentare per verificare se il posizionamento è avvenuto in modo corretto.

2.3.2 Il cerchio scambia posto

L'attività inizia facendo sedere i giocatori in cerchio su delle sedie con l'eccezione di uno che sta in piedi al centro e prosegue attraverso tre semplici step:

1. Il giocatore al centro inizia chiedendo che chi è in possesso di una determinata caratteristica si scambi di posto (es. si cambi di posto chi indossa dei jeans).
2. Il giocatore che al termine dello scambio rimane in piedi si posizionerà al centro e chiamerà un nuovo scambio.
3. Se qualcuno rimane seduto anche se in possesso della caratteristica chiamata andrà direttamente al centro per procedere ad una nuova chiamata.

2.4 Team Building

Le attività di team building sono diverse dalle attività rompighiaccio perché vengono utilizzate quando i membri del gruppo si conoscono già per nome e probabilmente hanno anche avuto modo di scambiare altre informazioni personali. Queste attività sono quindi pensate per favorire la creazione di un gruppo coeso.

Quando utilizzare questa tecnica? L'attività di team building è pensata per favorire l'affiatamento all'interno di un gruppo.

2.4.1 Contare fino ad n

Questo gioco favorisce l'ascolto reciproco e la partecipazione ad un obiettivo condiviso, permettendo così di sviluppare un senso di compartecipazione per il superamento di una sfida comune:

1. I partecipanti si dispongono tutti in cerchio con l'obiettivo di arrivare a contare fino ad un numero che sia maggiore o uguale al numero dei partecipanti. Senza mettersi d'accordo su chi parlerà per primo, qualcuno comincia da "1", qualcun altro dirà:"2" e via di seguito. Vanno rispettate alcune semplici regole.
2. Regole: 1. Se due persone dicono lo stesso numero in contemporanea, occorre ricominciare dall'inizio; 2. Due persone accanto non possono dire due numeri consecutivi; 3. È assolutamente vietato mettersi d'accordo prima su quale numero dire.

Il gioco può anche essere ripetuto, in tal caso l'obiettivo diventa quello di battere il record precedente.

Variante: Quest'attività può costituire anche l'occasione per salutarsi in maniera divertente.

2.5 Carte Acchiappericordi

Le Carte Acchiappericordi di Giocherenda sono uno strumento proiettivo composto da 20 carte. Le carte sono composte da una parola, tradotta in diverse lingue, accompagnata da immagini fatte con la tecnica surrealista. Rappresenta uno strumento in grado di indurre un processo di elaborazione mediante il quale, nell'ambito di un'azione di immaginazione, le caratteristiche descrittive degli stimoli possono venire elaborate in maniera soggettiva. Lo strumento porta dunque le persone a dire qualcosa di sé stesse favorendo di conseguenza la reciproca conoscenza.

Quando utilizzare questo strumento?
Le carte possono essere utilizzate per favorire la conoscenza tra i componenti di un nuovo gruppo.

Lo scopo della conoscenza può essere raggiunto in svariati modi e in base alla consegna data dal conduttore, ad esempio:

1. Si può chiedere ai partecipanti di scegliere una carta dal mazzo che li rappresenti e una volta che tutti avranno scelto la propria carta invitare uno per uno i membri del gruppo a spiegare la propria scelta.
2. Si può chiedere ai partecipanti di raccontare un episodio importante della propria vita collegato alla parola/immagine sulla carta scelta.
3. Si può chiedere alle altre persone del gruppo di porre delle domande a partire dalla parola/immagine presente sulla carta di un partecipante.

3. Attività Individuali

Obiettivo primario di queste attività è la profilatura dell'utenza, le informazioni raccolte faciliteranno l'individuazione del percorso più adatto per la singola persona.

3.1 Scheda di Profilatura

Come detto in precedenza la profilatura è il primo livello della presa in carico per i servizi per il lavoro, a seguito della quale si avviano i percorsi di orientamento di secondo livello e quindi di accompagnamento al lavoro. Gli obiettivi perseguiti dalla scheda di profilatura sono:

- Analisi del profilo e valutazione del tipo di bisogno a partire da variabili quali: il genere, l'età, il livello di istruzione, le esperienze formativo-professionali, la conoscenza linguistica, documenti e permesso di soggiorno.
- Individuazione del percorso più idoneo in relazione alle caratteristiche socio-professionali rilevate e alle opportunità disponibili sul territorio.

La scheda ha la forma dell'intervista guidata e va somministrata in setting individuale. È pensata per utenti che hanno bisogno di un primo contatto con il mondo del lavoro. Orientativamente l'intervista dovrebbe avere una durata compresa tra i 30 e i 60 minuti. La scheda è disponibile nel formato cartaceo e digitale.

3.2 Cartoncini delle Professioni

I cartoncini delle professioni sono stati ottenuti utilizzando le illustrazioni del questionario per la rilevazione degli interessi MIPII – Multilingual Iconographic Professional Interests Inventory **[1]**.

Quando utilizzare lo strumento? I cartoncini delle professioni permettono di esplorare gli interessi professionali degli utenti.

Quali sono i materiali che compongono lo strumento?

- 95 Cartoncini grafici delle professioni.
- Un tabellone dove posizionare i cartoncini in base all'interesse dell'utente.
- Una tabella dove alla fine dell'attività vengono riportate le 5 professioni scelte dall'utente con relativa motivazione che l'ha condotto alla scelta.

Come utilizzare lo strumento? L'orientatore una volta posizionato il tabellone davanti l'utente consegnerà allo stesso i cartoncini grafici chiedendogli di posizionarli in uno dei tre spazi disponibili:

- SI: vi andranno posizionati i cartoncini relativi alle professioni che sicuramente la persona vorrebbe intraprendere (a prescindere dal motivo).
- NO: vi andranno posizionati i cartoncini relativi alle professioni che sicuramente la persona non ha intenzione di intraprendere (a prescindere dal motivo).
- ?: vi andranno posizionati i cartoncini relativi alle professioni sulle quali l'utente vuole ripensare in un secondo momento.

Una volta che l'utente avrà posizionato tutti i cartoncini sul tabellone andrà invitato a riprendere in mano i cartoncini posizionati sul "?" e decidere dopo una ulteriore riflessione se posizionarli sul "SI" o sul "NO".
A questo punto verrà richiesto all'utente di prendere tutti i cartoncini posizionati sul "SI" e di sceglierne cinque posizionandoli in ordine di preferenza decrescente.
Le cinque professioni prescelte andranno poi riportate sul modulo a disposizione dell'orientatore.
Sarà poi compito dell'orientatore incoraggiare una riflessione sul perché delle scelte compiute e sulle cose che l'utente pensa accomunino le professioni prescelte.

[1] Su cortese concessione di Diego Boerchi, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e Paola Magnano, Università degli studi di Enna "Kore" - https://www.mipii.net/

3.3 Curriculum Vitae e Lettera di Presentazione

Il Curriculum Vitae (CV) presenta l'esperienza professionale e formativa, le capacità e attitudini di un individuo: costituisce il primo strumento di valutazione da parte dell'azienda nel momento in cui si risponde ad una offerta di lavoro o si invia un'autocandidatura. Il formato più diffuso del CV è il formato Europass, compito dell'orientatore sarà guidare l'utente nella costruzione o nell'aggiornamento del CV utilizzando la piattaforma online di Europass **[2]**.
Se richiesto l'utente potrà anche essere supportato nella stesura della lettera di presentazione
la quale permette di dare risalto al CV consentendo di spiegare perché ci si consideri il candidato perfetto per una determinata posizione lavorativa.

3.4 Il Video CV

Il video CV **[3]** è uno degli strumenti attraverso cui le persone che cercano lavoro possono presentarsi alle aziende. Si tratta di un breve filmato dove il candidato parla delle proprie esperienze, competenze, successi e motivazioni.

Quando utilizzarlo? Alcune volte è l'azienda che richiede esplicitamente questa modalità di candidatura, altre volte invece è il candidato che sceglie di presentarsi con un video curriculum per provare ad attirare l'attenzione dei selezionatori.

Quando si decide di utilizzare il video CV è necessario curare al meglio alcuni aspetti.

Strumenti adeguati a ottenere un video CV di qualità - Il primo aspetto da tenere in considerazione è la qualità delle riprese. Il filmato dovrebbe infatti risultare professionale e allo stesso tempo piacevole da guardare e ascoltare. Tra gli strumenti necessari per ottenere un buon risultato abbiamo: a. un telefono con una buona fotocamera o una videocamera; b. uno dispositivo, come un treppiedi, per posizionare il nostro dispositivo; c. un programma di editing per (eventualmente) affinare il filmato; d. un buon microfono nel caso quello incorporato nel telefono o nella videocamera non producesse un suono pulito.

[2] https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/curriculum-vitae
[3] https://www.jobiri.com/

Cura del setting: ambientazione, abbigliamento e illuminazione

- Abbigliamento: bisogna vestirsi in modo professionale e curato, come se ti stessi presentando di persona ad un colloquio di lavoro. Vanno evitati accessori troppo eccentrici e considerare che attraverso l'abbigliamento si ha l'opportunità di comunicare informazioni sul proprio stile e su alcune caratteristiche della propria personalità;
- Ambiente: sono consigliati sfondi neutri, ordinati, coerenti con la professione e liberi da aspetti che possono distrarre l'osservatore.
- Illuminazione: la videocamera va posizionata all'altezza degli occhi e l'ambiente deve essere ben illuminato. Le luci non dovrebbero risultare né accecanti né troppo tenui, così come la fonte di illuminazione non dovrebbe essere collocata alle spalle o troppo vicina al volto. Risulta ottimale avere una luce distribuita in modo uniforme nell'ambiente, in grado di illuminare adeguatamente il viso.

Preparare attentamente i contenuti

Una delle attività principali da svolgere prima di registrare un video curriculum è la preparazione di un "copione" con le informazioni da comunicare. Occorre scegliere con precisione cosa dire per dimostrare in pochi minuti, solitamente uno o due, di essere il candidato perfetto. Una possibile traccia che si può seguire per strutturare al meglio la propria presentazione prevede:

1. Descrivere chi siamo: si parte dalle informazioni di base (nome, cognome, domicilio) per poi accennare alla tua formazione e alle esperienze lavorative pregresse, soprattutto quelle inerenti alla posizione che ti interessa.
2. Spiegare perché si è la persona giusta per ricoprire quel ruolo: valorizzare le hard e le soft skills che si possiedono, soprattutto quelle che possono interessare al selezionatore. Bisogna sempre fare riferimento alle esperienze che hanno permesso di sviluppare le competenze che vengono citate.
3. Spiegare perché si è interessati a lavorare in quella specifica azienda: parlare della motivazione, dei valori, delle aspirazioni e di quello che si desidererebbe fare nel nuovo contesto di lavoro.
4. Ringraziare per l'attenzione che ti è stata prestata.
5. Invitare l'interlocutore a svolgere un'azione, come a prendere visione del tuo CV o a mettersi in contatto con te.

Nel caso si dovesse presentare sia un curriculum cartaceo sia un video CV, è consigliabile non ripetere gli stessi contenuti nei due diversi formati. I due strumenti dovrebbero integrarsi l'uno con l'altro per restituire più sfaccettature possibili del tuo profilo.

Allenarsi ad esporre

Prima di registrare la versione definitiva del video curriculum è consigliabile allenarsi a ripetere i contenuti. Ecco alcune linee guida da seguire per porsi in modo adeguato e sicuro:

1. Cercare di essere spontanei e di assumere una posa naturale: bisogna immaginare di essere ad un colloquio di lavoro e di rivolgersi direttamente al selezionatore.
2. Non leggere la traccia dei contenuti mentre si parla e non dare l'impressione che si stia ripetendo a memoria.
3. Provare a mantenere lo sguardo fisso all'altezza della videocamera.
4. Parlare alla giusta velocità: né troppo velocemente, né in modo lento e monotono.
5. Le mani possono essere mostrate, ma solo se si riesce a controllare i movimenti: non bisogna gesticolare troppo, non grattarsi, non giocare con l'orologio, anelli o altri oggetti.

4. Materiale di supporto

Il Sistema educativo di istruzione e formazione in Italia

- *http://www.miur.gov.it/sistema-educativo-di-istruzione-e-formazione*
- *http://www.istruzione.it/orientamento/*

Le Professioni Senza Segreti – Fabbisogni Lavorativi

- *http://professionioccupazione.isfol.it/*

HARRAGA²

Un progetto di:

CIAI
Ogni bambino è come un figlio

In partnership con:

send

cesie
the world is only one creature

CLEDU

Città di Palermo

Progetto finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri
con il fondo dell'otto per mille dell'IRPEF devoluto dai cittadini italiani alla diretta gestione statale.