HARRAGA 2

Processi di inclusione
per minori migranti non accompagnati

Guida all'orientamento dei giovani migranti

Toolkit per operatori

Indice

1. Il progetto **3**

2. Introduzione alla "Guida all'orientamento dei giovani migranti" di Ragazzi Harraga **4**

3. Attività di gruppo **5**

3.1. Brainstorming 5

3.2. Icebreaking 7

3.2.1. Distribuzione dei posti a sedere

3.2.2. Pallanome

3.3. Energizzatori 8

3.3.1. Raccolta di animali

3.3.2. Il cerchio scambia posto

3.4. Team Building 7 9

3.4.1. Contare fino ad n

3.5. Carte Acchiappari cordi 10

4. Attività individuali **11**

4.1. Scheda di profilatura 11

4.2. Cartoncini ai primi posti 11

4.3. Symfos – Symbols for Success – Valutazione Iniziale 12

4.4. Cartoncini delle professioni 13

4.5. Scheda – Il mio percorso 14

4.6. Scheda – Competenze professionali 14

4.7. CV e Lettera motivazionale 14

4.8. Il Video CV 15

4.9. L'orientatore/orientatrice peer to peer 17

5. Link utili **18**

6. Allegati **19**

Allegato 1 – Scheda di profilatura 19

Allegato 2 – Tabellone Symfos – Valutazione iniziale 28

Allegato 3 – Piano d'azione 29

Allegato 4 – Cartellone "Cartoncini dei mestieri" 30

Allegato 5 – Scheda "Scelta 5 professioni" 30

Allegato 6 – Scheda "Il mio percorso" 31

Allegato 7 – Scheda "Competenze professionali" 32

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. Il progetto

"Ragazzi Harraga - Processi di inclusione per minori migranti non accompagnati" è un progetto che, grazie a un'ampia alleanza di soggetti pubblici e privati, ha promosso percorsi di accompagnamento verso l'autonomia dei minori migranti soli, accolti nella città di Palermo.

Ragazzi Harraga2 che continua il percorso di Ragazzi Harraga (2017-2019), è nato con l'intento di consolidare e far crescere le buone pratiche dell'accoglienza dei minori migranti, secondo quello che è ormai diventato il *"Modello Harraga"*: **un sistema di percorsi innovativi verso l'autonomia e l'inclusione sociale, ma anche di formazione, orientamento e inserimento lavorativo per i minori migranti**, soli nel delicato passaggio alla maggiore età.

Il modello Harraga ha il suo pilastro nel capovolgimento della visione stessa sull'accoglienza, considerata un'opportunità e non un problema. Per questo promuove una modalità di inclusione sociale effettiva, basata su un approccio partecipativo che considera e valorizza il potenziale e le aspettative dei ragazzi e delle ragazze, sostiene lo sviluppo di competenze sia sociali che lavorative, la necessità di un supporto legale e crea le condizioni per la crescita in un ambiente familiare ed emozionalmente favorevole per un corretto sviluppo psicofisico promuovendo la cultura dell'affido.

Al suo interno viene promosso un modello di inclusione sociale, che tiene conto delle potenzialità, degli interessi e delle aspettative dei minori migranti soli, fondato su due pilastri:

- La promozione di una rete di soggetti interistituzionale coinvolti nella realizzazione di percorsi individuali in cui sono condivise informazioni, metodi e strumenti di lavoro;
- La definizione di percorsi individuali di inclusione che valorizzano risorse e competenze dei minori migranti, e di cui essi stessi sono consapevoli e responsabili.

.

2. Introduzione alla “Guida all’Orientamento dei giovani migranti” di Ragazzi Harraga

A chi si rivolge? Questa guida vuole essere un supporto per gli operatori e per le operatrici che si trovano a svolgere attività di orientamento con giovani migranti da poco giunti in Italia.

Con quale obiettivo? Il toolkit è stato pensato per poter essere utilizzato efficacemente con utenti di origine straniera che manifestano la necessità di essere “orientati” rispetto alle possibilità formative e professionali offerte dal territorio.

Cosa contiene? All’interno della guida vengono descritti una serie di strumenti (tecniche, schede, giochi) utilizzati dal nostro staff con i giovani migranti, in base al setting dell’intervento (individuale o di gruppo) e allo specifico bisogno espresso dall’utente, comprendenti attività tipiche dell’orientamento di primo e di secondo livello. A tal proposito si riporta la definizione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:

“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.”

“L'Orientamento di secondo livello, che consiste in un colloquio individuale e in uno o più incontri successivi, ha la finalità di elaborare un progetto formativo-lavorativo per l'utente e di facilitarne i processi di scelta e di transizione al lavoro. Si basa in particolare su un'attenta analisi delle competenze della persona e su una ricognizione rigorosa dei suoi punti di forza e di debolezza, sul supporto nella stesura del curriculum vitae e sulla consulenza relativa ai settori e alle figure professionali in espansione o in declino e più in generale alle prospettive del mercato del lavoro locale”.

3. Attività di Gruppo

Questa tipologia di attività risulta utile quando l'orientatore/orientatrice si troverà ad agire in contesti che vedono coinvolte più persone contemporaneamente.
Scopo primario di questi strumenti 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.

3.1 Brainstorming

Il brainstorming è un'attività/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.

- ***Quando utilizzarlo:*** quando si vuole stimolare la discussione da parte del gruppo su un argomento/problema in un ambiente non giudicante.
- ***Cosa occorre:*** un problema che possa essere sintetizzato ed espresso in una domanda, un gruppo di persone, un/una 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.

3.2 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.

3.2.1 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.

3.2.2 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.

3.3 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.

3.3.1 Raccolta di animali

L'attività prevede tre step:

1. L'orientatore inizialmente chiede ai partecipanti di pensare in silenzio al loro animale preferito.
2. Successivamente 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.

3.3.2 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. La persona al centro inizia chiedendo che chi è in possesso di una determinata caratteristica si scambi di posto (es. si scambi di posto chi indossa dei jeans).
2. La persona 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.

3.4 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. Di seguito viene riportato un esempio di queste attività.

3.4.1 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:

- I/le 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/delle 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.
- 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.

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

3.5 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.

4. Attività Individuali

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

4.1 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 [*2*] 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, somministrabile in formato cartaceo e digitale, è suddivisa in tre parti:

- **I Parte** – Dati anagrafici, amministrativi, storia personale.
- **II Parte** – Informazioni utili per la costruzione del progetto educativo integrato.
- **III Parte** – Consiglio d'orientamento dato dall'operatore.

4.2 Cartoncini ai primi posti

Lo strumento è composto da una serie di cartoncini stimolo denominato "Ai primi posti"3 che riportano alcune affermazioni o espressioni relative all'ambito lavorativo, all'ambito familiare, all'ambito di vita privata o a sfere in cui questi domini si intersecano.

Quando utilizzare questo strumento? Lo strumento può essere usato per rilevare i principali bisogni per cui la persona si è rivolta al servizio. L'intento è quello di aiutare l'utente a individuare, anche visivamente, le aree che ritiene prioritarie, più problematiche e sulle quali vorrebbe andare ad agire.

[2] Allegato 1
[3] https://www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/copy_of_progetti/orientamento-al-lavoro/in.la.v/cartoncini_in.la.v

Come utilizzare lo strumento? I cartoncini vengono proposti alla persona con la consegna di sceglierne due, sui quali desidera concentrare l'attenzione, e di ordinarli in termini di importanza, da quello che indica il tema più importante a quello che considera meno urgente. Scelti i cartoncini, l'orientatore/orientatrice avvia una riflessione che partendo dalle ragioni della scelta stessa, dovrebbe portare a una migliore definizione dei bisogni prioritari nel soggetto.

4.3 Symfos – Symbols for Success – Valutazione Iniziale

Lo strumento utilizza il metodo SymfoS [*4*] che si esplicita attraverso l'utilizzo dei simboli come strumenti di orientamento per le persone, in particolare è un adattamento dell'attività di Valutazione iniziale.

Quando utilizzare questo strumento? La valutazione iniziale del percorso SymfoS è utile per valutare in tempi rapidi i bisogni dell'utente, che nello specifico possono riguardare:

- La richiesta di informazioni.
- Una consulenza su risorse e competenze.
- Una consulenza orientativa completa.

Quali sono i materiali che compongono lo strumento?

- Un tabellone con una struttura ad atomo, con un obiettivo al centro e gli aspetti relativi alla vita della persona disposti in cerchio [*5*].
- Tre diversi tipi di bastoncini (legno, color ghiaccio, trasparente).
- Una scheda denominata Piano d'azione [*6*].

Come utilizzare lo strumento? Una volta posizionato il tabellone si richiede all'utente di valutare la situazione relativa ad ogni "sfera" della propria vita e di renderla visibile graficamente. La persona sceglierà dei bastoncini e li andrà a posizionare tra il cerchio e l'obiettivo principale. Nel posizionamento dei bastoncini dovrà tenere conto del significato che il bastoncino possiede in base al materiale del quale è composto:

- Il bastoncino in legno indica sicurezza e stabilità.
- Il bastoncino "ghiaccio" indica una leggera incertezza.
- Il bastoncino trasparente indica una profonda insicurezza.

In base alle insicurezze emerse sarà compito del consulente, dopo essersi confrontato con l'utente, individuare il percorso più idoneo per soddisfare il bisogno espresso utilizzando la scheda Piano d'azione.

[4] https://www.symfos.eu
[5] Allegato 2
[6] Allegato 3

4.4 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. [*7*]

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 declinate al maschile e 95 Cartoncini grafici delle professioni declinate al femminile.
- Un tabellone multilingua dove posizionare i cartoncini in base all'interesse dell'utente [*8*].
- Una scheda dove alla fine dell'attività vengono riportate le 5 professioni scelte dalla persona con la relativa motivazione che l'ha condotto alla scelta [*9*].

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 gradirebbe 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 desidera riflettere 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 stima delle attività presenti sugli stessi, 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.

[7] 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/
[8] Allegato 4. [9] Allegato 5.

4.5 Scheda - Il mio percorso

La scheda *"Il mio percorso"* [*10*] permette di sintetizzare in una semplice tabella il percorso formativo, professionale e personale di una persona.

Quando utilizzare lo strumento? La scheda costituisce un'ottima base per poter stilare successivamente il CV della persona.

Come utilizzare lo strumento? Lo strumento può essere compilato direttamente dall'utente o in alternativa, se necessario, in collaborazione con l'operatore.

4.6 Scheda - Competenze professionali

La scheda [*11*] analizza nel dettaglio l'esperienza lavorativa svolta da una persona: attività concretamente svolte, strumenti di lavoro utilizzati, competenze sviluppate. Anche questa scheda, come la precedente, costituisce un fondamentale aiuto per la successiva stesura del CV della persona.

Quando utilizzare lo strumento? Prima di iniziare la stesura del CV in quanto permetterà di avere già chiare le esperienze lavorative del soggetto e le competenze maturate durante lo svolgimento delle stesse.

Come utilizzare lo strumento? Lo strumento va compilato sotto forma di intervista guidata, sarà infatti l'operatore a guidare l'utente nella ricostruzione del suo passato professionale, compilando contestualmente la scheda.

4.7 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. Anche se esistono diversi formati di CV il più diffuso è sicuramente il formato Europass, compito dell'orientatore sarà non solo guidare l'utente nella costruzione o nell'aggiornamento del CV utilizzando la piattaforma online di Europass [*12*] ma anche renderlo il più possibile autonomo per eventuali aggiornamenti futuri del documento. Punti di forza della piattaforma sono il potere salvare anche online il proprio CV, in modo da averlo sempre a disposizione (basta un accesso internet), e il poterlo aggiornare facilmente senza la necessità di inserire nuovamente tutti i dati.

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.

[10] Allegato 6.
[11] Allegato 7.
[12] https://europa.eu/europass/it.

4.8 Il Video CV

Il video CV [*13*] è uno degli strumenti attraverso cui le persone che cercano lavoro possono presentarsi alle aziende. Lo storytelling delle proprie ambizioni, delle proprie aspettative e risorse personali viene declinato attraverso un media riconoscibile e largamente diffuso grazie a tecnologie, ormai, alla portata di tutti. 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. [*14*]

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:

1. un telefono con una buona fotocamera o una videocamera;
2. uno dispositivo, come un treppiedi, per posizionare il nostro dispositivo;
3. un programma di editing per (eventualmente) affinare il filmato;
4. un buon microfono nel caso quello incorporato nel telefono o nella videocamera non producesse un suono pulito.

Cura del setting: ambientazione, abbigliamento e illuminazione.

- **a. 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;
- **b. Ambiente:** sono consigliati sfondi neutri, ordinati, coerenti con la professione e liberi da aspetti che possono distrarre l'osservatore.
- **c. 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.

[13] https://minoristranieri-neveralone.it/animati-verso-il-lavoro/
[14] https://www.jobiri.com/come-fare-video-cv/

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.

4.9 L'orientatore/orientatrice peer to peer

In tutte le attività descritte all'interno di questo manuale risulta fondamentale la presenza di un/una orientatore/orientatrice peer to peer che affiancherà gli/le orientatori/orientatrici durante gli incontri. Sono persone con background migratorio in grado di incentivare l'inclusione lavorativa dei migranti attraverso l'offerta di servizi di informazione e orientamento lavorativo e formativo. Le loro competenze possono essere spese presso Enti del Terzo Settore, Enti di formazione e tutte quelle organizzazioni che si occupano di facilitare l'occupabilità degli immigrati.
In sintesi, questa figura faciliterà la comunicazione e migliorerà la resa delle attività attraverso:

- La conoscenza della lingua e della cultura d'origine dei partecipanti.
- La condivisione dello status di minore-straniero solo.
- La conoscenza diretta delle attività d'orientamento che faciliterà la comprensione delle stesse.

5. Link utili

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/*

Atlante del lavoro e delle qualificazioni

- *ttps://atlantelavoro.inapp.org/atlante_lavoro.php*

Allegato 1 – *Scheda di Profilatura*

NOTE METODOLOGICHE

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.

Obiettivi specifici della scheda:

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

La scheda ha la forma dell'intervista guidata e va somministrata in setting individuale. Orientativamente l'intervista dovrebbe avere una durata compresa tra i 30 e i 60 minuti.

Data di somministrazione ___/___/_____

Nome Operatore _____

I PARTE - DATI ANAGRAFICI, AMMINISTRATIVI, STORIA PERSONALE

A. DATI ANAGRAFICI

Cognome _____ **Nome** _____
Alias _____ Sesso M F Altro
Paese d'origine _____
Cittadinanza _____
Data di nascita (Dichiarata/Corretta) _____/____/_____
Lingua Madre _____

Residente in (Via, Piazza) _____ n. _____
Comune _____ Prov. _____
Famiglia Affidataria Famiglia di Adozione CPA
Comunità Sprar. Autonomo Altro _____
Nome _____ Tipo di Inserimento _____
Responsabile _____ Tel. _____ Cell. _____
Tempo previsto di permanenza _____

Compilare se diverso dalla Residenza:
Domiciliato in_____ n. _____
Comune _____ Prov. _____
Famiglia Affidataria Famiglia di Adozione CPA
Comunità Sprar. Autonomo Altro _____
Nome _____ Tipo di Inserimento _____
Responsabile _____ Tel. _____ Cell. _____
Tempo previsto di permanenza _____

Contatti dell' utente
Cell. _____ e-Mail _____

Documenti Identità - Tipologia:
Carta Di Identità n°_____ rilasciata il _____
da _____ scade il _____
Codice Fiscale _____
Altro _____

I PARTE - DATI ANAGRAFICI, AMMINISTRATIVI, STORIA PERSONALE

B. DATI AMMINISTRATIVI

Permesso di soggiorno (PDS) n°_____ Data di scadenza _____
Valido In attesa Scaduto Altro
_____
Tipologia del PDS _____
CPI di riferimento _____
DID (Dichiarazione di disponibilità al lavoro) Si No
Data richiesta _____

C. DATI PERSONALI

Etnia _____
Data di partenza dal proprio Paese _____
Data e luogo del primo di arrivo in Italia _____

Paesi attraversati prima dell'arrivo In Italia
(indicare tra parentesi per quanto tempo si è fermato in ogni paese):
_____
_____
_____
_____
Transito traumatico: Si No
Eventuali città italiane visitate: _____
_____
_____
_____

II PARTE - INFORMAZIONI UTILI PER LA COSTRUZIONE DEL PROGETTO EDUCATIVO INTEGRATO

A. ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istruzione nel paese d'origine: ☐ Si ☐ No

- *Se Sì*

☐ Formale Quale _____
Riconosciuto in Italia ☐Sì ☐No ☐In corso di riconoscimento
☐ Non formale Quale _____
☐ Informale Quale _____

Titolo di studio conseguito/Percorso di formazione terminato in Italia: ☐Si ☐ No

- *Se Sì*

☐ Formale
☐ Licenza Elementare ☐ Licenza Media ☐ Licenza Superiore
☐ Corso Professionale ☐ Laurea ☐ Altro _____
Istituto/Ente _____ Comune _____
Indirizzo/Denominazione Corso _____
Data di inizio _____ Data di fine _____
☐ Non formale Quale _____
Dove _____ Quando _____
☐ Informale Quale _____
Dove _____ Quando _____
☐ Certificazioni (inserire allegato)

Percorsi di istruzione attualmente in corso: ☐ Si ☐ No

- *Se Sì*

☐ Formale
☐ Licenza Elementare ☐ Licenza Media ☐ Licenza Superiore
☐ Corso Professionale ☐Laurea ☐ Altro _____
Istituto/Ente _____ Comune _____
Indirizzo di studi/Denominazione Corso _____
Data di inizio _____ Data di fine prevista _____

II PARTE - INFORMAZIONI UTILI PER LA COSTRUZIONE DEL PROGETTO EDUCATIVO INTEGRATO

Percorsi di istruzione attualmente in corso: ☐ Si ☐ No

- *Se Sì*

☐ Formale
☐ Licenza Elementare ☐ Licenza Media ☐ Licenza Superiore
☐ Corso Professionale ☐Laurea ☐ Altro _____
Istituto/Ente _____ Comune _____
Indirizzo di studi/Denominazione Corso _____
Data di inizio _____ Data di fine prevista _____

Quali sono le tue materie preferite? _____
Hai un insegnante di riferimento? ☐ Si ☐ No

- *Se Si*

Nome insegnante _____
Materia _____
☐ Non formale Quale _____
Dove _____ Quando _____
☐ Informale Quale _____
Dove _____ Quando _____

Eventuali Annotazioni _____
_____
_____
_____
_____
_____

II PARTE - INFORMAZIONI UTILI PER LA COSTRUZIONE DEL PROGETTO EDUCATIVO INTEGRATO

B. ESPERIENZE LAVORATIVE

Hai già avuto delle esperienze lavorative? ☐ Si ☐ No

- *Se Sì:*

In che ambito lavorativo? Dove?

_____

_____

Tipo di inquadramento _____

Competenze acquisite _____

_____

_____

Data di inizio _____ Data di fine _____

Attualmente stai svolgendo un lavoro? ☐ Si ☐ No

- *Se Si:*

In che ambito lavorativo? Dove? _____

_____

Tipo di inquadramento _____

Competenze acquisite _____

_____

Data di inizio _____ Data di fine prevista _____

Eventuali Annotazioni _____

_____

_____

_____

_____

II PARTE - INFORMAZIONI UTILI PER LA COSTRUZIONE DEL PROGETTO EDUCATIVO INTEGRATO

C. COMPETENZE POSSEDUTE *[15]*

Competenze Linguistiche

	COMPRENSIONE		PARLATO		PRODUZIONE SCRITTA
	ASCOLTO	LETTURA	INTERAZIONE	PRODUZIONE ORALE	
ITALIANO :					
ALTRE LINGUE:					
_____					
_____					

Competenze Digitali

Normalmente utilizzi i sistemi informatici/Personal Computer? ☐ Si ☐ No

- *Se Si, per cosa li utilizzi?*

☐ **Navigare** - Livello: ☐ Base ☐ Intermedio ☐ Avanzato
☐ **Social Network** - Livello: ☐ Base ☐ Intermedio ☐ Avanzato
☐ **Creare contenuti** - Livello: ☐ Base ☐ Intermedio ☐ Avanzato
☐ **Controllo e-mail** - Livello: ☐ Base ☐ Intermedio ☐ Avanzato
☐ **Altro** _____ - Livello: ☐ Base ☐ Intermedio ☐ Avanzato

Altre competenze (indicare quali e descriverle brevemente)

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Patenti di guida: ☐ Si ☐ No Tipo (es. A, B) _____

II PARTE - INFORMAZIONI UTILI PER LA COSTRUZIONE DEL PROGETTO EDUCATIVO INTEGRATO

D. DESIDERI E PROGETTI

Quali sono i tuoi piani per il futuro? □ Continuare a studiare □ Trovare un lavoro

Nel caso volessi continuare a studiare, cosa ti piacerebbe fare?
Quali sono le tue aspettative?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Se invece volessi lavorare, cosa ti piacerebbe fare? Quali sono le tue aspirazioni?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

In riferimento al lavoro che ti piacerebbe fare descrivi, sinteticamente, cosa fa una persona che svolge questo lavoro:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Cosa pensi, invece, che ancora ti manchi per svolgerlo al meglio?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Infine elenca tre qualità che pensi di possedere
(es. organizzato, responsabile, allegro, ...)

1. _____
2. _____

_____

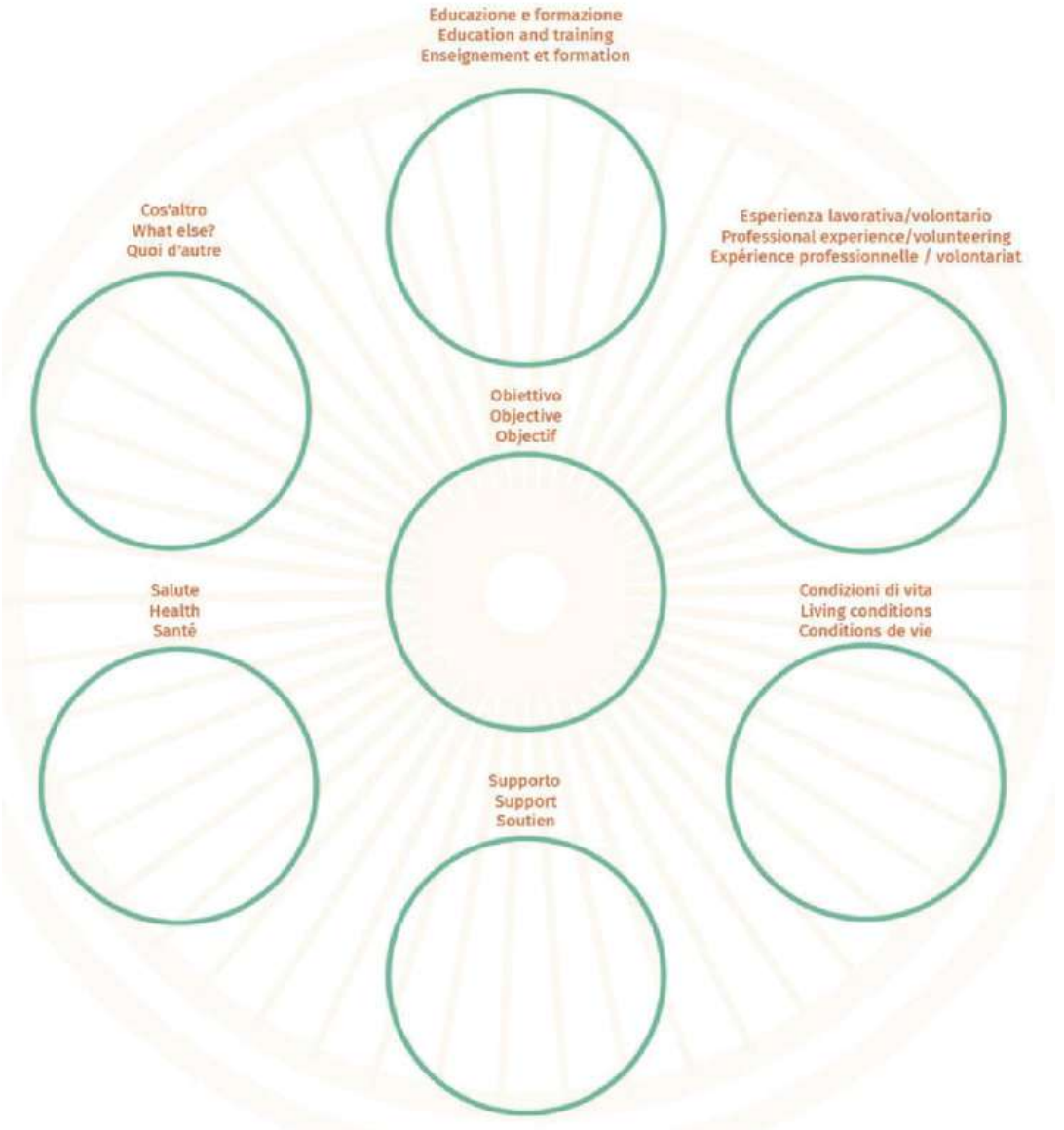
III PARTE - CONSIGLIO DI ORIENTAMENTO DATO DALL'OPERATORE

Basandoti su questa scheda quale sarebbe il percorso migliore da intraprendere per l'utente? (non più di 3 scelte):
□ Percorso di Orientamento □ Corso di formazione professionale
□Tirocinio extracurriculare □Accompagnamento al lavoro
□Attività extra scolastiche (teatro, laboratori soft skills....)
□Altro _____

Settore professionale consigliato: _____

Eventuali annotazioni:
_____
_____
_____

Allegato 2 – *Tabellone SymfoS - Valutazione Iniziale*



Allegato 3 – Piano d'azione

OBIETTIVO : _____

AREA	**Punti di forza/Lacune**
Educazione e formazione	
Esperienza lavorativa/volontario	
Condizioni di vita	
Supporto	
Salute	
Cos'altro?	

PIANO D'AZIONE: _____

Azione 1: _____

_____

_____

Azione 2: _____

_____

_____

Azione 3: _____

_____

_____

GRADO DI INTERVENTO: _____

☐ Informazioni ☐ Consulenza professionale

☐ Consulenza olistica nel seguente ambito

_____

_____

_____

_____

_____

Allegato 4 – Cartellone cartoncini delle professioni

Allegato 5 – Scheda 5 professioni

Fai adesso una graduatoria delle professioni scelte (massimo 5)

	Graduatoria	Professione	Scrivi perché
1°	_____	_____	_____
2°	_____	_____	_____
3°	_____	_____	_____
4°	_____	_____	_____
5°	_____	_____	_____

Secondo te c'è qualcosa che le accomuna? Se sì, cosa?

_____

_____

_____

_____

_____

Allegato 6 – Scheda “Il mio percorso"

ANNO

I MIEI STUDI E LA MIA FORMAZIONE

_____ _____
_____ _
_____ _____
_____ _____
_____ _____
_____ _____
_____

LE MIE ESPERIENZE PROFESSIONALI
(anche non retribuite)

_____ _____
_____ _____
_____ _____
_____ _____
_____ _____
_____

LE MIE ESPERIENZE PERSONALI
(avvenimenti importanti, sociali, personali, familiari)

_____ _____
_____ _____
_____ _____
_____ _____
_____ _____
_____

Allegato 7 – Scheda “Competenze professionali”

Esperienze lavorative svolte

Cosa dovevo fare concretamente?
(Quale tecnologia/strumenti/macchine utilizzavo)

Cosa ho imparato da questa esperienza?
(Competenze e capacità sviluppate)

***Send* è un'agenzia per il lavoro e l'innovazione sociale che promuove pratiche di cambiamento sociale fondate sull'agire collettivo, volte a creare una società più giusta, inclusiva, sostenibile e rispettosa delle differenze.**
***Send* incoraggia la creazione di relazioni di comunità basate sulla cooperazione, il mutualismo, l'autorganizzazione dal basso e la solidarietà. In questo senso sviluppa azioni di welfare comunitario volte a realizzare il diritto al reddito e al lavoro dignitoso e sicuro, il diritto ad un'istruzione e una formazione gratuita e di qualità, la tutela dei beni comuni, la valorizzazione delle differenze e la libera circolazione delle persone per un'Europa senza frontiere.**
In qualità di Agenzia per il lavoro, *Send* porta avanti attività di orientamento e accompagnamento al lavoro che valorizzino le risorse e le competenze, le aspirazioni e le aspettative di ogni persona, rafforzandone il capitale sociale, umano e psicologico, per favorirne l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro.
***Send* costruisce reti con le imprese del territorio, attraverso attività di advocacy, formazione e consulenza che mettono al centro il diritto a una formazione di qualità e a un lavoro regolare, dignitoso e sicuro come strumento di contrasto alle diseguaglianze e strategia per la costruzione di una società di condivisione e sicurezza, a partire dal rispetto dei diritti di ogni persona.**

Dal 2019 *Send* è soggetto promotore di progetti volti a favorire l'inclusione lavorativa, di PERCORSI e di PUOI promossi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a sostegno di interventi per l'integrazione socio-lavorativa di cittadini di paesi terzi e di minori migranti soli.

All'interno dell'iniziativa *Never Alone*, rivolta all'accompagnamento all'autonomia di giovani migranti, è stata partner del progetto *Ragazzi Harraga* (2017) e capofila di *SAAMA - Strategie di Accompagnamento all'Autonomia* per minori migranti soli (2019), grazie ai quali ha promosso più di 400 percorsi di orientamento e accompagnamento al lavoro in altrettante aziende locali, sviluppato *Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento* (PTCO) in collaborazione con CPIA siciliani, formato più di 100 docenti su tematiche legate all'orientamento e all'inserimento lavorativo dei minori stranieri non accompagnati e creato una Rete di Imprese Accoglienti che coinvolge più di 200 aziende.

www.sendsicilia.it

HARRAGA 2

Processi di inclusione
per minori migranti non accompagnati

Un progetto di:

CIAI
Ogni bambino è come un figlio

In partnership con:

send · cesie the world is only one creature · CLEDU · UIL · 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.