



Manuale

per

Operatori Giovanili

Suggerimenti

Esercizi

Informazioni



Co-funded by
the European Union

Suggerimenti

Esercizi

Informazioni

Contenuti

1. Introduzione.....	3
2. Come sostenere la ricerca di un lavoro?.....	6
2.1 Ricerca di un lavoro	7
2.2 Redazione del CV e della domanda di partecipazione.....	9
2.3 Colloquio di lavoro.....	11
2.4 Dopo il colloquio di lavoro.....	13
3. Come sostenere la comprensione delle aspettative del datore di lavoro e del ruolo del dipendente?.....	18
3.1 Comunicazione mirata al potenziale datore di lavoro.....	19
3.2 Ruoli, responsabilità e diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro	20
4. Come sostenere lo sviluppo delle capacità comunicative?.....	24
4.1 Ascolto attivo.....	25
4.2 Comunicazione verbale e non verbale.....	26
4.3 Adattare lo stile di comunicazione	28
4.4 Self-marketing e storytelling.....	30
5. Come sostenere lo sviluppo della fiducia in se stessi?	32
5.1 Fiducia in se stessi	33
5.2 Gestione dello stress e rilassamento	35
5.3 Feedback e Coaching.....	37
5.4 Colloqui simulati	38
6. Come progettare i programmi di formazione?.....	42
6.1 Fattori chiave di un programma di formazione efficace	42
6.2 Processo di progettazione	45
6.3 Integrazione di strumenti digitali e realtà virtuale.....	47
Esercitazione VR- Simulazione del colloquio di lavoro.....	50
Elenco dei riferimenti	52



1. Introduzione

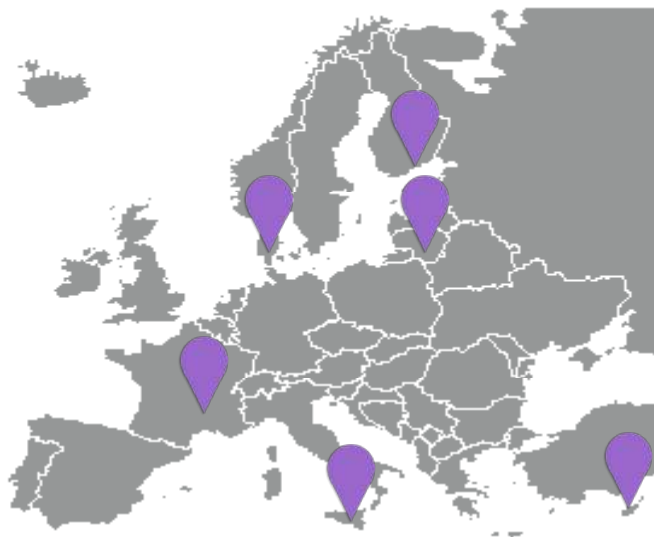
Benvenuti!

Questo manuale è pensato per offrirti supporto e apprendimento mentre aiuti i giovani in cerca di lavoro a superare con successo i colloqui e a trovare un impiego.

Il progetto VR-ACE riguarda il miglioramento dell'occupazione giovanile con i colloqui in realtà virtuale. Il progetto cerca di affrontare i problemi che i giovani incontrano nell'entrare nel mercato del lavoro, in particolare la mancanza di successo nei colloqui.

Questo manuale, insieme alla guida per i giovani in cerca di lavoro e all'esperienza di colloquio in realtà virtuale (VR) per rafforzare le capacità di colloquio dei giovani in cerca di lavoro, mirano a fornire ai giovani in cerca di lavoro gli strumenti e le risorse necessarie per presentarsi in modo efficace durante i colloqui di lavoro e distinguersi dalla massa. Questi strumenti sono stati concepiti per essere utilizzati insieme. Tuttavia, possono essere utilizzati anche come strumenti individuali.





Le indagini condotte dai partner del progetto in sei Paesi dell'UE hanno preso in esame complessivamente 99 giovani in cerca di lavoro e 33 operatori giovanili. La ricerca sul campo ha dimostrato che i giovani adulti hanno bisogno di un sostegno per sviluppare la fiducia in se stessi, le capacità di comunicazione e di presentazione, la gestione dello stress e la consapevolezza di sé per ottenere il primo lavoro, mentre gli operatori giovanili hanno bisogno di competenze e strumenti per fornire questo tipo di supporto. Tuttavia, è emersa anche la necessità di sostenere la comprensione dei processi di ricerca e di colloquio di lavoro per i giovani in cerca di lavoro.

La struttura di questo manuale per gli operatori giovanili si basa su questi risultati.

- Nel Capitolo 2, sarete guidati nella ricerca del lavoro, nei colloqui di lavoro e nelle migliori pratiche. Raccolglierete materiale per sostenere i giovani in cerca di lavoro che incontrate nel vostro lavoro. Potrete sfruttare le vostre competenze per valutare le esigenze dei giovani in cerca di lavoro e come sostenerli nella ricerca e nel colloquio di lavoro.
- Nel Capitolo 3 si approfondiscono i ruoli, le responsabilità e i diritti del datore di lavoro e del dipendente dal punto di vista di chi cerca lavoro. Imparerete e metterete in pratica come affrontare questo argomento con i giovani in cerca di lavoro.
- Nel Capitolo 4, ci concentriamo sulle abilità comunicative, come l'ascolto attivo, la comunicazione verbale e non verbale e il loro adattamento alle diverse situazioni. Si apprende come praticare tecniche di self-marketing e di storytelling che possono essere utilizzate quando si fa coaching a giovani in cerca di lavoro.
- Il capitolo 5 è dedicato alla costruzione della fiducia in se stessi e al modo in cui si può sostenere la fiducia in un giovane in cerca di lavoro. Questo capitolo fornisce strumenti e approcci per costruire la fiducia in se stessi. Si introducono tecniche di gestione dello stress e di rilassamento e si apprendono strumenti concreti che possono essere applicati ai giovani in cerca di lavoro. Inoltre, imparerete a dare un feedback, a fare da coach e a fare delle simulazioni di colloqui.
- Infine, il Capitolo 6 si concentra sulla progettazione di un programma o di una sessione di formazione per il vostro gruppo target specifico e le sue esigenze. L'idea di fondo è che i capitoli precedenti abbiano fornito contenuti ed esempi di esercizi che possono essere combinati per sviluppare il tipo di formazione di cui i partecipanti hanno bisogno. Si apprendono i fattori chiave di una formazione efficace, ci si esercita a sviluppare piani di formazione e si impara a valutare gli strumenti di formazione digitale più adatti alle proprie esigenze.

Inoltre, alla fine di questo manuale, abbiamo incluso un tutorial VR e informazioni sull'esperienza di colloquio in Realtà Virtuale per sviluppare le proprie capacità di colloquio di lavoro. In questo modo potrete sentirvi a vostro agio nel guidare i giovani in cerca di lavoro con l'applicazione VR-ACE "ACE the interview!". Ci auguriamo che questo manuale vi sia utile e che vi aiuti a supportare i giovani in cerca di lavoro nella ricerca di un'occupazione soddisfacente!

1. Introduzione

4

2. Identificare i bisogni di supporto nella ricerca del

3. Supportare la comprensione di ruoli, responsabilità e diritti

4. Supportare lo sviluppo delle competenze comunicative

5. Supportare la costruzione della fiducia in se stessi

6. Progettare un programma di formazione o una sessione di coaching



2. Come sostenere la ricerca di lavoro?

Questo capitolo fornisce un approccio strutturato per guidare le persone in cerca di lavoro attraverso ogni fase del processo di ricerca del lavoro, dall'identificazione delle opportunità al superamento dei colloqui e alla riflessione dopo il colloquio.

Ogni unità offre agli operatori giovanili strumenti pratici, esercizi e spunti di discussione per sostenere le persone in cerca di lavoro nello sviluppo di competenze essenziali. Queste unità si sviluppano l'una sull'altra, garantendo che i giovani in cerca di lavoro acquisiscano una comprensione completa del percorso di ricerca del lavoro.

Cosa imparerete:

- **Strategie di ricerca del lavoro:** Aiutare le persone in cerca di lavoro a sviluppare strategie essenziali di ricerca del lavoro, tra cui l'utilizzo di piattaforme di ricerca del lavoro e l'identificazione di opportunità adatte alle loro competenze e interessi.
- **Capacità di candidatura professionale:** Assistere le persone in cerca di lavoro nella creazione di CV e lettere di presentazione professionali e su misura, incorporando meccanismi di feedback per garantire candidature di alta qualità che si facciano notare dai datori di lavoro.
- **Tecniche di preparazione al colloquio:** Fornire alle persone in cerca di lavoro tecniche efficaci di preparazione ai colloqui, tra cui la comprensione dei vari formati di colloquio, l'anticipazione delle domande

più comuni e la padronanza di un linguaggio del corpo positivo, aumentando così la loro fiducia e le loro prestazioni.

- Riflessione post-intervista: Guidare le persone in cerca di lavoro nella creazione di comunicazioni di follow-up e nella valutazione delle loro prestazioni al colloquio utilizzando strumenti di riflessione, sottolineando l'importanza del galateo post-intervista e dell'auto-riflessione..

Grazie a questi obiettivi, gli operatori giovanili miglioreranno la loro capacità di valutare la comprensione delle persone in cerca di lavoro, di fornire un sostegno mirato e di promuovere l'auto-riflessione, contribuendo in ultima analisi alla fiducia e al successo delle persone in cerca di lavoro.

2.1 Ricerca di un lavoro

I passi essenziali che le persone in cerca di lavoro devono conoscere per trovare e candidarsi in modo efficace includono la comprensione di come cercare annunci di lavoro affidabili, identificare i potenziali datori di lavoro e riconoscere l'importanza di sapere dove e come cercare le posizioni che corrispondono ai propri interessi e competenze. Le ricerche indicano che avere una strategia di ricerca di lavoro ben strutturata aumenta significativamente la probabilità di ottenere un impiego (Brewster et al., 2016).

Gli operatori giovanili possono valutare la conoscenza di queste nozioni di base da parte della persona in cerca di lavoro ponendo domande chiave. Questo aiuta a identificare eventuali lacune nelle conoscenze, guidando gli operatori giovanili su dove concentrare il loro sostegno e coaching

- Quali piattaforme di ricerca di lavoro avete utilizzato?
- Quali caratteristiche cercate in un annuncio di lavoro?

Gli operatori giovanili possono sostenere le persone in cerca di lavoro offrendo esercizi pratici e discussioni che rafforzano queste competenze di base. Ad esempio, introducendo le persone in cerca di lavoro a strumenti come il portale EURES si può fornire loro una piattaforma di facile utilizzo per la ricerca di posizioni in 31 Paesi europei ed esplorare le fiere del lavoro, i workshop sulle competenze e le presentazioni dei datori di lavoro ospitate da EURES. Le ricerche dimostrano che l'utilizzo di tali piattaforme può migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e l'accesso alle opportunità di impiego (Commissione europea, 2020).

Queste discussioni possono essere integrate con la pratica di impostare avvisi di lavoro o di esaminare insieme esempi di descrizioni di lavoro. Incoraggiare le persone in cerca di lavoro a visitare l'ufficio di collocamento locale per un ulteriore supporto o a mettersi in contatto con un consulente EURES (https://eures.europa.eu/index_en) può arricchire ulteriormente la loro esperienza di ricerca di lavoro e fornire un'assistenza personalizzata sia per la ricerca di lavoro che per le informazioni sulle condizioni di vita nei diversi Paesi.



Suggerimento: Creare un elenco di risorse e tenerlo aggiornato

Raccogliete un elenco di piattaforme di ricerca di lavoro, siti web e uffici di collocamento nella vostra zona e nel vostro Paese. Si tratta di una grande risorsa per sostenere i giovani in cerca di lavoro nella ricerca di un impiego. Aggiornate regolarmente l'elenco

Esercizio: Comprendere le basi della ricerca di lavoro

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro a comprendere le fasi fondamentali della ricerca del lavoro e ad acquisire fiducia nell'identificazione dei potenziali datori di lavoro.

Preparazione: Preparare un elenco di domande aperte, come "Che cosa apprezzate in un lavoro?" e "Quali risorse o siti web utilizzate di solito per trovare offerte di lavoro?". Inoltre, raccogliete esempi di descrizioni di lavoro di diversi settori da utilizzare per la discussione e la pratica.

Descrizione:

1. L'operatore si confronta con la persona in cerca di lavoro per valutare la sua attuale comprensione delle basi della ricerca di lavoro. Utilizzando le domande preparate, individuano le aree in cui la persona in cerca di lavoro potrebbe aver bisogno di assistenza.
2. In seguito, l'operatore introduce un'attività pratica in cui la persona in cerca di lavoro trova un annuncio che corrisponde alle sue competenze e ai suoi obiettivi. Insieme, esaminano l'annuncio di lavoro per esercitarsi a interpretare i requisiti e a identificare le qualifiche chiave.

Risorse e materiali: Accesso alle piattaforme di ricerca del lavoro o agli annunci di lavoro stampati, domande di valutazione, esempi di descrizione del lavoro, carta e penna.

Suggerimento: incoraggiate le persone in cerca di lavoro a descrivere il loro ruolo ideale

Questa riflessione li aiuta a chiarire la loro direzione di carriera e a concentrarsi sulle opportunità di lavoro che si allineano con i loro valori e punti di forza.

Esercizio: Esplorazione della ricerca di lavoro con EURES

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro a comprendere le pratiche efficaci di ricerca del lavoro e ad esplorare le risorse disponibili attraverso EURES e altri servizi locali.

Preparazione: Creare una serie di domande per valutare la familiarità della persona in cerca di lavoro con gli strumenti di ricerca del lavoro, come "Ha già usato qualche portale di ricerca del lavoro?" e "È interessato alle opportunità di lavoro in altri Paesi europei?". Inoltre, raccogliere materiale sull'utilizzo del portale EURES e di altre risorse locali per l'occupazione.

Descrizione:

1. Iniziare una conversazione per valutare l'approccio della persona in cerca di lavoro, utilizzando domande per identificare le aree che necessitano di ulteriore orientamento
2. Dopo la discussione, guidate le persone in cerca di lavoro nella navigazione del portale EURES, mostrando loro come trovare annunci di lavoro, impostare avvisi di lavoro e individuare eventi come le fiere del lavoro. Questo esercizio mette in evidenza le risorse offerte da EURES, aiutando le persone in cerca di lavoro ad ampliare la loro ricerca e a prendere in considerazione ruoli sia locali che internazionali.

Risorse e materiali: Accesso al portale EURES, materiali dei servizi per l'impiego locali, esempi di descrizione del lavoro e una serie di domande chiave.

La piattaforma EURES offre una serie di strumenti e annunci in tutta Europa, che possono offrire più ampie opportunità e arricchire la ricerca del lavoro.

2.2 Redazione del CV e lettera di accompagnamento

Per migliorare il successo, le persone in cerca di lavoro dovrebbero acquisire una conoscenza approfondita della creazione di un CV professionale e della scrittura di una domanda di lavoro accattivante, concentrandosi sia sulla struttura che sulla personalizzazione. Esplorando le sezioni essenziali di un CV - dati personali, istruzione, esperienza lavorativa, competenze e risultati - è utile imparare come ogni componente presenta le proprie qualifiche ai potenziali datori di lavoro. Le ricerche dimostrano che un CV ben strutturato può avere un impatto significativo sulle decisioni di assunzione, in quanto rappresenta la prima impressione per i candidati (Brown & Lent, 2013).

Uno studio di Chapman et al. (2005) indica che le candidature personalizzate hanno maggiori probabilità di portare a un colloquio. Per valutare la familiarità di una persona in cerca di lavoro con questi concetti, gli operatori giovanili potrebbero porre domande come:

- Cosa includere nel proprio CV per farlo risaltare?
- Quali informazioni ritenete siano essenziali nell'incipit di una lettera di presentazione?

Queste domande aiutano gli operatori giovanili a individuare le aree in cui le persone in cerca di lavoro potrebbero aver bisogno di ulteriore supporto, consentendo un coaching mirato che rafforzi la loro fiducia e le loro competenze.

Per rafforzare l'apprendimento, si possono introdurre esercizi pratici, come la revisione di esempi di CV e lettere di presentazione, che aiutano le persone in cerca di lavoro a identificare gli elementi di forza e le aree da migliorare. L'utilizzo di strumenti come il formato CV Europass - uno dei formati CV più riconosciuti in Europa - può semplificare il processo. Europass permette a chi cerca lavoro di creare, archiviare e condividere CV in 31 lingue, il che lo rende una risorsa eccellente per chi cerca opportunità a livello locale o all'estero.

Gli esercizi successivi incoraggiano le attività interattive, come le simulazioni di revisione dei CV o gli scenari di gioco di ruolo, in cui le persone in cerca di lavoro ricevono un feedback sulle loro bozze e si esercitano ad articolare i loro punti di forza. Grazie a questi esercizi, le persone in cerca di lavoro non solo acquisiscono competenze pratiche, ma acquistano anche fiducia nel presentare le loro qualifiche uniche ai datori di lavoro.

Esercizio: Creare un CV Europass

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro a creare un CV Europass che sia in linea con gli standard europei e che metta in evidenza le loro qualifiche.

Preparazione: Familiarizzare con lo strumento Europass CV.

Descrizione:

1. Introdurre lo strumento Europass CV e preparare uno schema di base delle sezioni essenziali del CV (ad esempio, istruzione, esperienza, competenze).
2. Assistere le persone in cerca di lavoro nella creazione del loro profilo Europass inserendo i dettagli relativi a istruzione, competenze ed esperienza.
3. Una volta completato il profilo, le persone in cerca di lavoro possono generare il proprio CV utilizzando i modelli preimpostati di Europass. Questo esercizio li aiuta a familiarizzare con il formato Europass, ampiamente utilizzato, rendendo più facile la candidatura a posti di lavoro in tutta Europa.
4. Incoraggiare le persone in cerca di lavoro a salvare il loro CV Europass in più lingue se sono interessate a lavorare in tutta Europa, perché questo aprirà più opportunità di lavoro.

Risorse e materiali: Accesso al sito web di Europass, schema di base della sezione CV e dispositivi abilitati a Internet.

Esercizio: Scrivere una lettera di presentazione su misura

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro a creare una lettera di presentazione su misura che metta in evidenza le loro competenze e il loro entusiasmo per un ruolo specifico.

Preparazione: Raccogliete esempi di descrizioni del lavoro e lettere di presentazione, insieme a un elenco di domande guida come "Quale aspetto di questo lavoro vi interessa di più?" e "Quali sono le vostre abilità più forti legate a questo ruolo?".

Descrizione:

1. Iniziate spiegando le sezioni chiave di una lettera di presentazione.
2. Chiedete a chi cerca lavoro di selezionare un esempio di descrizione del lavoro che gli interessa.
3. Utilizzando questa base, la persona in cerca di lavoro redige una lettera di presentazione, guidata dalle domande che aiutano a strutturare la risposta.
4. L'animatore giovanile esamina la lettera di presentazione, fornendo un feedback per migliorare il tono, la struttura e la pertinenza.
5. **Risorse e materiali:** Esempi di descrizione del lavoro, esempi di lettere di presentazione, domande guida e materiali di scrittura

Suggerimento: incoraggiare le persone in cerca di lavoro a essere concise e specifiche, utilizzando esempi chiari delle loro competenze o esperienze che siano in linea con i requisiti del lavoro

2.3 Colloquio di lavoro

Capire cosa succede in un colloquio di lavoro e perché è essenziale. Le persone in cerca di lavoro devono conoscere il processo del colloquio di lavoro, dalla preparazione alla condotta professionale. Gli esercizi che seguono hanno lo scopo di introdurre i diversi tipi di colloquio, tra cui quelli faccia a faccia, online e di gruppo, e di esplorare le aspettative e le competenze uniche necessarie per ciascuno di essi. Gli argomenti chiave includono le domande tipiche del colloquio, come "Parlami di te", "Quali sono i tuoi punti di forza e di debolezza?" e "Perché vuoi questo lavoro?", oltre all'etichetta positiva del colloquio, come la puntualità, il linguaggio del corpo e l'abbigliamento professionale. Gli operatori giovanili possono aiutare le persone in cerca di lavoro a sviluppare una comprensione di queste nozioni di base per garantire una prima impressione positiva (Oliver, 2021).

Esercizio: Prepararsi a un colloquio

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro ad acquisire fiducia e a sviluppare le competenze chiave per un colloquio di successo, indipendentemente dal formato.

Preparazione:

- Raccogliete esempi di domande per i colloqui, linee guida sul galateo dei colloqui e materiali per la preparazione dei colloqui sia faccia a faccia che online.
- Preparate un elenco di domande da porre alle persone in cerca di lavoro sulla loro attuale comprensione, come ad esempio "Come ti prepari per un colloquio di lavoro?" e "Cosa considereresti un comportamento positivo al colloquio?".
- Inoltre, le persone in cerca di lavoro possono consultare 60+ Most Common Interview Questions and Answers (The Muse Editors, 2024) per familiarizzare con le domande tipiche.

Descrizione:

1. Iniziate discutendo le differenze tra colloqui faccia a faccia, online e di gruppo, quindi introducete le domande più comuni per i colloqui. Le persone in cerca di lavoro sono incoraggiate a pensare a come rispondere a ciascuna domanda e a individuare gli aspetti che ritengono impegnativi.
2. In seguito, guidate un esercizio di ruolo in cui le persone in cerca di lavoro si esercitano a rispondere alle domande e ricevono un feedback sulle loro risposte e sull'etichetta.

Risorse e materiali: Esempi di domande per il colloquio, linee guida sul galateo del colloquio, 60+ Most Common Interview Questions and Answers (The Muse Editors, 2024), materiale per il gioco di ruolo, lista di controllo delle cose da fare e da non fare al colloquio, carta e penna.

Suggerimento: incoraggiate le persone in cerca di lavoro a pensare ad esempi concreti delle loro esperienze

Incoraggiate le persone in cerca di lavoro a pensare a esempi concreti delle loro esperienze per rispondere alle domande del colloquio. Esempi specifici possono rendere le risposte più coinvolgenti e aiutare a mettere in luce le loro capacità e i loro risultati in modo efficace. Per saperne di più sullo sviluppo delle abilità di self-marketing e di storytelling, consultate il Capitolo 4. Per saperne di più su come esercitarsi per un colloquio di lavoro nel Capitolo 5 attraverso simulazioni di colloqui.

Esercizio: 5 consigli per un colloquio eccellente

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro a mettere in atto strategie efficaci per il successo del colloquio, concentrandosi sulla preparazione, sulla fiducia e sulla riflessione post-intervista.

Preparazione: Stampate i “5 consigli per superare il colloquio” dal sito web di EURES e preparate scenari o domande relativi a ciascun consiglio. Ad esempio, create delle domande campione che l'intervistatore potrebbe porre e raccogliete informazioni di base su un'azienda fittizia per esercitarvi nella ricerca.

Descrizione: Introdurre i “5 consigli per superare il colloquio” e discutere ogni singolo consiglio in modo approfondito.

1. **Ricerca:** fornite al candidato alcuni dettagli su un'azienda fittizia e chiedetegli di individuare le informazioni chiave sui suoi valori, sulla sua missione e sulle sue attività. In questo modo si esercitano a raccogliere le conoscenze di base rilevanti per dimostrare un interesse genuino.
2. **Preparatevi alle loro domande:** Presentate al candidato le domande più comuni dei colloqui, come “Qual è il suo più grande punto debole?” e lavorate insieme per formulare le risposte. L'obiettivo è aiutare la persona in cerca di lavoro a trasformare le domande impegnative in opportunità per evidenziare i punti di forza.
3. **Preparare le domande:** Guidare la persona in cerca di lavoro a fare un brainstorming di domande significative da porre agli intervistatori, come ad esempio domande sulle dinamiche di squadra, sugli obiettivi dell'organizzazione o su consigli per il trasferimento, se necessario. Questo esercizio rafforza l'importanza di mostrare interesse e di impegnarsi nella conversazione.
4. **Camminare a testa alta:** Guidate le persone in cerca di lavoro attraverso semplici esercizi di linguaggio del corpo, tra cui mantenere il contatto visivo, stare seduti dritti e praticare la “posa di potere” per trasmettere sicurezza. Si possono anche riprodurre diversi scenari in cui le persone in cerca di lavoro si esercitano a gestire i nervi in modo efficace.
5. **Chiedere un feedback:** Simulare un follow-up dopo il colloquio, in cui la persona in cerca di lavoro redige un'e-mail educata per chiedere un feedback. Questo passo aiuta chi cerca lavoro a vedere i colloqui come esperienze di apprendimento, anche se non hanno successo.

Risorse e materiali: Stampa di “5 Tips for Acing Your Interview” dal sito https://eures.europa.eu/5-tips-acing-your-interview-2017-05-08_en, profili di aziende fittizie, esempi di domande per il colloquio, video sul linguaggio del corpo o supporti visivi, carta e penne per prendere appunti.



Suggerimento: incoraggiare le persone in cerca di lavoro a riflettere sul loro apprendimento

Incoraggiate le persone in cerca di lavoro a prendere appunti su ciò che hanno imparato dagli esercizi e a rivederli prima dei colloqui veri e propri. La pratica di questi consigli aumenterà la fiducia in se stessi e li aiuterà a sentirsi più preparati nelle varie situazioni di colloquio.

Suggerimento: esaminare l'obiettivo del datore di lavoro

Può essere utile esaminare l'obiettivo di un datore di lavoro quando si prepara a un colloquio e riflettere su ciò che cerca di ottenere. Esplorate insieme a chi cerca lavoro queste 20 qualità chiave che gli intervistatori cercano nei candidati. (Redazione Indeed 2024: <https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/what-interviewers-look-for>)



2.4 Dopo il colloquio di lavoro

Il processo post-colloquio comprende il galateo del follow-up, la valutazione delle proprie prestazioni dopo un colloquio e la gestione dei potenziali esiti. È essenziale capire quando e come dare seguito al colloquio con il datore di lavoro, mantenere la professionalità dopo il colloquio e valutare il colloquio per identificare le aree di miglioramento. È inoltre fondamentale che le persone in cerca di lavoro apprendano le strategie per rispondere alle offerte di lavoro, per negoziare le condizioni o per affrontare il rifiuto in modo costruttivo.

Le ricerche indicano che una comunicazione di follow-up efficace può migliorare l'immagine del candidato e riaffermare il suo interesse per la posizione (Harrison et al., 2018). Inoltre, capire come valutare le proprie prestazioni e gestire il feedback è fondamentale per un miglioramento continuo nella ricerca di lavoro (McDaniel et al., 1994). Gli operatori giovanili possono valutare la familiarità di una persona in cerca di lavoro con queste fasi successive al colloquio ponendo domande come:

- Cosa fareste dopo il colloquio per dimostrare interesse?
- Come gestite il feedback o il rifiuto di un colloquio?

Queste domande possono rivelare le conoscenze e la fiducia della persona in cerca di lavoro nella gestione delle attività successive al colloquio e consentono agli operatori giovanili di identificare le aree in cui potrebbero aver bisogno di sostegno.

Per sostenere l'apprendimento, gli operatori possono coinvolgere le persone in cerca di lavoro in discussioni sulle strategie di follow-up e guidarle attraverso esercizi come la scrittura di un'e-mail di ringraziamento o la pratica di risposte a potenziali feedback. Inoltre, gli operatori possono introdurre strumenti per l'autovalutazione, incoraggiando le persone in cerca di lavoro a riflettere sulle loro prestazioni al colloquio, a notare i punti di forza e le aree di miglioramento e a sviluppare un piano per i colloqui futuri.

Esercizio: Scrivere un'e-mail di ringraziamento di follow-up

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro a capire l'importanza di un'e-mail di follow-up e come questa possa rafforzare il loro interesse per la posizione.

Preparazione: Preparate esempi di e-mail di ringraziamento efficaci e un elenco di elementi chiave da includere, come esprimere apprezzamento per il colloquio, ribadire l'interesse per il ruolo e menzionare qualsiasi argomento specifico discusso.

Descrizione:

1. Iniziate discutendo con il candidato lo scopo e il tono di un'e-mail di follow-up.
2. Mostrate poi esempi di e-mail di ringraziamento da esaminare.
3. La persona in cerca di lavoro redige la propria e-mail di follow-up per uno scenario di colloquio simulato, utilizzando gli esempi come guida.
4. Rivedete la bozza e offrite un feedback alla persona in cerca di lavoro su tono, chiarezza e pertinenza.

Risorse e materiali: Esempi di e-mail di ringraziamento, elenco degli elementi delle e-mail di follow-up e carta o computer per la stesura delle e-mail

Suggerimento: incoraggiate le persone in cerca di lavoro a personalizzare l'e-mail di ringraziamento

Incoraggiate le persone in cerca di lavoro a personalizzare l'e-mail di ringraziamento menzionando una parte memorabile del colloquio o esprimendo entusiasmo per un aspetto specifico del lavoro o dell'azienda. Questo dimostra un interesse genuino e li aiuta a distinguersi.

Esercizio: Autovalutazione e riflessione sul colloquio di lavoro

Obiettivo: incoraggiare le persone in cerca di lavoro a riflettere sulle loro prestazioni al colloquio, identificare i punti di forza e le aree di miglioramento e creare un piano per i colloqui futuri.

Preparazione: Preparate una lista di controllo o un foglio di lavoro per l'autovalutazione che inviti le persone in cerca di lavoro a valutare gli aspetti del loro colloquio, come la preparazione, la sicurezza, le risposte, il linguaggio del corpo e l'impegno generale (Team editoriale di Indeed, 2023).

Descrizione:

1. Introdurre l'idea dell'autovalutazione come strumento di crescita.
2. Guidare la persona in cerca di lavoro a completare individualmente il foglio di lavoro di autovalutazione, riflettendo su parti specifiche del colloquio.
3. In seguito, agevolate una discussione in cui la persona in cerca di lavoro condivida le proprie intuizioni e si ponga degli obiettivi di miglioramento, come ad esempio esercitarsi su determinate domande o lavorare sul linguaggio del corpo.

Risorse e materiali: Elenchi o fogli di lavoro di autovalutazione, carta e penne.

Esempio di lista di controllo per l'autovalutazione del colloquio:

1. Preparazione

- * Ho fatto una ricerca approfondita sull'azienda e sul ruolo?
- * Conoscevo i valori, la missione e gli obiettivi dell'azienda?
- * Ho preparato le risposte alle domande più comuni dei colloqui?
- * Ho portato tutto il materiale necessario (ad esempio, curriculum vitae, referenze, appunti)?

2. Fiducia

- * Mi sono sentito calmo e composto durante il colloquio?
- * Il mio linguaggio del corpo era aperto e sicuro (ad esempio, buona postura, contatto visivo costante)?
- * Ho mostrato sicurezza nelle mie risposte senza spiegarmi troppo?

3. Risposte alle domande

- * Ho fornito risposte chiare e concise?
- * Ho incluso esempi specifici a sostegno delle mie risposte?
- * Sono stato in grado di rispondere efficacemente a domande impegnative?
- * Ho messo in evidenza i miei punti di forza in modo che fossero in linea con il ruolo?

4. Linguaggio del corpo e coinvolgimento

- * Did I make appropriate eye contact with the interviewer?
- * Was I mindful of my tone, pacing, and gestures?
- * Did I maintain a positive and engaged attitude throughout the interview?

5. Impegno complessivo

- * Ho fatto domande pertinenti sull'azienda o sul ruolo?
- * Ho mostrato entusiasmo e interesse per la posizione?
- * Ho espresso gratitudine alla fine del colloquio?

6. Domande di riflessione

- * Che cosa ho fatto di buono durante il colloquio?
- * Quali aspetti della mia performance potrebbero essere migliorati?
- * Su cosa mi concentrerò per migliorare prima del prossimo colloquio?

Suggerimento: Ricordate a chi cerca lavoro che ogni colloquio è un'opportunità di apprendimento

Incoraggiateli a utilizzare le loro note di autovalutazione per preparare i colloqui futuri, basandosi su ogni esperienza per migliorare la fiducia e le prestazioni

Risorse per ulteriori letture

Istruzioni per la lettera di presentazione Europass: <https://europa.eu/europass/it/risorse/lettera-di-presentazione>

Video didattico sul sito web di Europass: <https://europa.eu/europass/it/risorse/video-didattico>

Sito web di Europass: <https://europa.eu/europass/it>

Video didattico sul sito web di Europass: <https://europa.eu/europass/it/risorse/video-didattico>

Link al sito web di EURES: <https://eures.europa.eu/>

Tecniche di intervista di EURES: <https://eures.europa.eu/it/risorse/tecniche-di-intervista>

Indeed Editorial Team, 2024, Cosa cercano i responsabili delle assunzioni in un colloquio con Michael Pukownik di Amazon Music: <https://www.youtube.com/watch?v=cDnPlk5KghY&t=4s>

William Arruda, collaboratore senior, 2024, 10 modi per dimostrare di essere un leader durante i colloqui di lavoro: <https://www.forbes.com/sites/williamarruda/2023/10/20/10-ways-to-show-that-you-are-a-leader-during-job-interviews/>

Team editoriale della Malone University, 2024, Comunicazione durante il colloquio di lavoro, sito web della Malone University: <https://www.malone.edu/alumni/resources/alumni-career-services/interview-preparation/communication-during-interview/>



3. Come sostenere la comprensione delle aspettative del datore di lavoro e del ruolo del dipendente?

L'obiettivo di questo capitolo è quello di fornire strumenti che aiutino le persone in cerca di lavoro a comprendere le aspettative dei datori di lavoro per specifiche posizioni lavorative e a posizionarsi di conseguenza quando si candidano per un ruolo. I datori di lavoro cercano un candidato capace, che abbia il potenziale e l'entusiasmo per il ruolo. Per le persone in cerca di lavoro e i potenziali dipendenti, un colloquio di lavoro offre l'opportunità di vedere, chiedere e sentire di più sull'azienda e sul ruolo per cui si stanno candidando.

Inoltre, la comprensione dei ruoli, delle responsabilità e dei diritti dei datori di lavoro e dei dipendenti è essenziale per chi cerca lavoro nel complesso ambiente lavorativo odierno. La conoscenza di questi aspetti non solo consente alle persone di far valere i propri diritti, ma le aiuta anche a rispettare i propri obblighi sul posto di lavoro.

Cosa imparerete:

- Aiutare le persone in cerca di lavoro ad allinearsi con le motivazioni dei datori di lavoro e ad adattare la loro comunicazione a posizioni lavorative specifiche.

- Sostenere le persone in cerca di lavoro nella comprensione dei diritti del lavoro e dei ruoli dei datori di lavoro e dei dipendenti, sostenendo i loro diritti sul posto di lavoro.
- Fornire alle persone in cerca di lavoro la conoscenza delle componenti principali dei contratti di lavoro, consentendo loro di comprendere i propri diritti e doveri prima di firmare un accordo.

3.1 Comunicazione mirata al potenziale datore di lavoro

Nel processo di ricerca del lavoro, una comunicazione unica non è un buon metodo. Tutti i messaggi comunicativi, a partire dal CV, dalla lettera di presentazione e dalle e-mail, devono essere adattati a ciascun datore di lavoro per massimizzare il potenziale di assunzione.

In qualità di operatori giovanili, come potete aiutare le persone in cerca di lavoro a esprimere in modo professionale il loro interesse per un ruolo lavorativo?

- Fase 1: istruire il candidato a ricercare la posizione in anticipo. Il candidato deve iniziare a raccogliere informazioni dettagliate sul ruolo, sull'organizzazione e sul settore in generale. Questa conoscenza gli consentirà di creare una manifestazione di interesse ponderata e personalizzata che dimostri la sua comprensione e il suo impegno.
- Fase 2: aiutare la persona in cerca di lavoro a evidenziare le competenze e le esperienze rilevanti. Identificare con loro le competenze e le esperienze specifiche che si allineano ai requisiti del ruolo e alla missione dell'organizzazione. Concentratevi sul modo in cui il loro background supporta i loro obiettivi e sul valore aggiunto che possono apportare a questa posizione.
- Fase 3: aiutare il candidato a creare un messaggio persuasivo. Comporre una manifestazione d'interesse mirata, articolando chiaramente i motivi per cui la persona in cerca di lavoro è un'ottima scelta per il ruolo. Sottolineate sia le qualifiche che l'entusiasmo per l'ingresso nel team, con l'obiettivo di presentarlo come un candidato dedicato e strategico.
- Fase 4: personalizzare la comunicazione del candidato. Aiutateli ad adattare il metodo di comunicazione in base al contesto e al destinatario. Che si tratti di e-mail, lettere o candidature online, assicuratevi che il messaggio sia professionale, personale e specifico per l'organizzazione.

Suggerimento: Per saperne di più su come adattare la comunicazione per il colloquio, consultare i capitoli 4 e 5

Esercizio: Personalizzare i messaggi di comunicazione

Obiettivo: aiutare il candidato a creare messaggi comunicativi mirati per ogni tipo di datore di lavoro.

Descrizione del metodo:

1. Selezionate insieme alla persona in cerca di lavoro due annunci di lavoro da un sito web dedicato alle carriere.
2. Leggeteli attentamente e progettate con il candidato 2 diverse strategie di comunicazione in base al tipo di posizione e al tipo di datore di lavoro.
3. Lasciate che sia la persona in cerca di lavoro a creare il messaggio e i testi di comunicazione (e-mail, lettera di presentazione, ecc.). Poi discutete e riflettete insieme sui punti forti e deboli e correggeteli insieme.

3.2 Ruoli, responsabilità e diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro

Sebbene le leggi differiscano da un Paese all'altro per quanto riguarda i diritti e le responsabilità dei datori di lavoro e dei dipendenti, esistono alcune regole generali che sono utili da conoscere e da far conoscere a chi cerca lavoro prima di partecipare a un colloquio, prima di firmare un contratto o iniziare il primo giorno di lavoro.

Principali responsabilità dei dipendenti

I dipendenti, anche quelli che lavorano a tempo parziale o senza un contratto formale, hanno delle responsabilità fondamentali nei confronti dei loro datori di lavoro. Tra i doveri principali vi sono:

- Completare il lavoro assegnato: I dipendenti devono svolgere i loro compiti in modo accurato e responsabile. Frequenti ritardi o assenze non giustificate possono portare ad azioni disciplinari.
- Garantire la sicurezza: Devono evitare azioni che mettano in pericolo se stessi o altri sul posto di lavoro.
- Seguire le istruzioni: I dipendenti devono attenersi alle indicazioni del datore di lavoro, a meno che il compito non sia pericoloso o illegale.
- Dimostrare lealtà e onestà: Ci si aspetta integrità in tutte le interazioni professionali.

Conseguenze del mancato rispetto delle responsabilità

Quando i dipendenti non rispettano le loro responsabilità, i datori di lavoro possono adottare misure disciplinari, tra cui:

- Avvertenze scritte e sospensioni: Per le infrazioni minori può essere emesso un avvertimento o una sospensione.
- Valutazione delle prestazioni o retrocessione: I problemi persistenti possono portare a una valutazione negativa o addirittura a una retrocessione.
- Licenziamento per reati gravi: Azioni come il furto o la cattiva condotta possono portare al licenziamento.
- Azione legale: I datori di lavoro possono chiedere un risarcimento o un'ingiunzione se il dipendente causa un danno economico o si licenzia senza un adeguato preavviso.

Responsabilità dei datori di lavoro nei confronti dei dipendenti

I datori di lavoro devono rispettare obblighi specifici nei confronti dei propri dipendenti, tra cui:

- Garantire un ambiente di lavoro sicuro: I datori di lavoro sono responsabili del benessere fisico e psicologico del proprio personale, compresa la prevenzione di molestie e discriminazioni.
- Pagare i salari e i benefit concordati: Questo include il pagamento puntuale di stipendi, giorni di ferie e vacanze.

- Accesso allo spazio di lavoro e alle risorse: I datori di lavoro devono garantire che i dipendenti dispongano degli strumenti necessari e di un luogo adeguato per svolgere le loro mansioni.
- Rispetto e protezione: I datori di lavoro devono proteggere i dipendenti dalla violenza domestica o familiare che può colpirli sul lavoro, compresi gli scenari di lavoro a distanza.
- Se un dipendente ha un contratto scritto, può delineare ulteriori responsabilità per il datore di lavoro, come il rimborso delle spese legate al lavoro.

Risoluzione delle controversie

Quando sorgono dei problemi, i dipendenti e i datori di lavoro devono innanzitutto cercare di risolvere i conflitti attraverso una discussione. Per alcune controversie può essere necessario un colloquio iniziale prima di intraprendere ulteriori azioni.

Esercizio: Familiarizzare con le leggi sul lavoro

Obiettivo: acquisire familiarità con le responsabilità e i diritti del datore di lavoro e del lavoratore.

Preparazione: Ricercate i diritti e le responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori nel vostro Paese. Ogni Paese europeo dispone di un sito web pubblico e centralizzato, creato dal Ministero del Lavoro o dell'Occupazione, con l'obiettivo di tutelare la forza lavoro.

Descrizione:

1. Iniziate dimostrando alla persona in cerca di lavoro come ricercare i diritti e le responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori nel vostro Paese.
2. Discutete con la persona in cerca di lavoro dei suoi diritti e delle sue responsabilità come dipendente. Concentratevi sulle questioni che trovano difficili o impegnative.
3. Successivamente, discutete con la persona in cerca di lavoro dei diritti e delle responsabilità dei datori di lavoro. Concentratevi sulle questioni che trovano difficili o impegnative.

Esercizio: Affrontare le domande di colloquio inappropriate o illegali

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro a riconoscere le domande di colloquio inappropriate o illegali e prepararle a eludere con sicurezza e cortesia tali domande nel caso in cui si presentino.

Preparazione: Cercate le domande di intervista che sono inappropriate o illegali nel vostro Paese e in altri Paesi dell'UE.

Descrizione:

1. Discutere ed esplorare esempi di domande di colloquio inappropriate e illegali con la persona in cerca di lavoro: Discutere la differenza tra domande di colloquio inappropriate e illegali. Discutere i diritti delle persone in cerca di lavoro a non rispondere.
2. Preparare e pianificare insieme le frasi generali e i modi per eludere le domande in modo educato nel caso in cui si presentino.
3. Chiedete alla persona in cerca di lavoro di annotare alcune frasi per i futuri colloqui di lavoro.

Risorse e materiali: Elenco delle domande di intervista inappropriate o illegali nei Paesi dell'UE: <https://www.eurobrussels.com/article/203/>.



Esercizio: I contratti di lavoro

Obiettivo: fornire alle persone in cerca di lavoro la conoscenza delle componenti principali dei contratti di lavoro, consentendo loro di comprendere i propri diritti e doveri prima di firmare un contratto.

Preparazione: Raccogliere esempi di contratti di lavoro (da fonti affidabili, ad esempio i contratti campione dei servizi per le carriere). Familiarizzate con i requisiti dei contratti di lavoro nell'UE e nel vostro Paese.

Descrizione:

1. Esaminare esempi di contratto insieme alla persona in cerca di lavoro: Chiedete loro di esaminare i diversi tipi di contratto di lavoro, annotando le componenti chiave e le variazioni tra di essi.
2. Presentare alla persona in cerca di lavoro i requisiti del contratto di lavoro nell'UE e nel proprio Paese. Riflettere sugli esempi di contratto per verificare se manca qualcosa.
3. Creare una lista di controllo del contratto: Sviluppate una lista di controllo dei termini e delle condizioni importanti da ricercare in un contratto di lavoro prima di firmarlo.

Risorse e materiali: Esempi di contratti di lavoro (disponibili online o tramite i servizi per le carriere). Siti web del governo locale/nazionale che illustrano le leggi sull'occupazione. Guide o articoli sulla comprensione dei contratti di lavoro (ad esempio EURES e Employment contracts in EU https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/index_en.htm).



Risorse per ulteriori letture

Elenco delle domande di intervista inappropriate o illegali nei paesi dell'UE: <https://www.eurobrussels.com/article/203/>

Contratti di lavoro nell'UE: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/index_en.htm .



4. Come sostenere lo sviluppo delle capacità comunicative?

La comunicazione può essere riassunta come lo scambio di informazioni (North M., 2024). Tuttavia, data la complessità dei modi in cui riceviamo e percepiamo i messaggi, questo scambio è tutt'altro che semplice e diretto. Una buona capacità di comunicazione consiste nell'ascolto attivo, nella comunicazione non verbale e verbale, nella capacità di adattare lo stile di comunicazione e nella narrazione.

Cosa imparerete:

- Imparate le tecniche per migliorare l'ascolto attivo e come potete contribuire allo sviluppo di queste abilità per le persone in cerca di lavoro.
- Sviluppate la vostra capacità come animatori giovanili di porre domande pertinenti e di fornire un feedback costruttivo alle persone in cerca di lavoro.
- Sostenere le persone in cerca di lavoro nell'apprendere come utilizzare il linguaggio del corpo per migliorare il messaggio e sviluppare le capacità di parlare in pubblico per presentare con sicurezza se stessi e le proprie idee

- Capire come variano gli stili di comunicazione e come si può adattare il proprio stile comunicativo per far sentire un'altra persona apprezzata e incoraggiare il dialogo aperto e la collaborazione.
- Sostenere le persone in cerca di lavoro nell'apprendimento di tecniche di self-marketing e storytelling per migliorare la loro efficacia comunicativa ed eccellere nei colloqui di lavoro.

4.1 Ascolto attivo

Ascoltare attivamente significa impegnarsi in ciò che le persone dicono, dando risposte affermative e ponendo domande successive per dimostrare che la persona sta prestando attenzione (Gallo, 2024). L'ascolto è importante quanto la parola quando si tratta di comunicare con successo; implica la padronanza di tutta una serie di altre abilità, dall'imparare a leggere gli indizi più sottili al controllare la propria reazione emotiva. Richiede empatia e consapevolezza di sé.

Perché l'ascolto attivo è importante? (Bergeron, Loignon, 2024)

- Trasmette il messaggio che ciò che gli altri hanno da dire è prezioso.
- Facilita una maggiore comprensione tra individui o team.
- Favorisce la sicurezza psicologica.

L'ascolto attivo può essere migliorato praticando le seguenti tecniche:

- Prestare molta attenzione al comportamento e al linguaggio del corpo dell'oratore per comprendere meglio il suo messaggio.
- Segnalare che si sta seguendo con segnali visivi come il cenno del capo e il contatto visivo, fare domande chiarificatrici per assicurarsi di aver capito.
- Evitare le potenziali interruzioni, sia da parte della tecnologia (notifiche telefoniche) sia da parte dell'uomo (bussare alla porta, ecc.).
- Mantenere una mente aperta. Piuttosto che valutare il messaggio e offrire un'opinione, è sufficiente far sentire l'interlocutore ascoltato e convalidato.
- Confermare di aver compreso ciò che l'oratore ha detto, verificando la propria comprensione.

Quando i dipendenti si ascoltano attivamente, l'ambiente di lavoro è più confortevole e si sviluppa un senso di appartenenza e di rispetto. La strada verso un luogo di lavoro inclusivo consiste nell'insegnare ai futuri dipendenti competenze manageriali che celebrino l'inclusività, la diversità e l'apertura.

Esercizio: Praticare l'ascolto attivo

Obiettivo: garantire che una persona non senta solo le parole che pronuncia, ma l'intero messaggio.

Preparazione: Questo esercizio si esegue tra due persone.

Descrizione:

1. L'interlocutore deve descrivere qualcosa, che si tratti di un fatto accaduto al lavoro, del suo tragitto, ecc. L'argomento dipende da loro. Utilizzare circa tre minuti.
2. L'ascoltatore deve esercitarsi nell'ascolto attivo. Dopo tre minuti l'ascoltatore deve riassumere le cose principali descritte dall'oratore, compresi i fatti relativi a ciò che è stato descritto e le emozioni che sono state descritte.
3. L'oratore può quindi dare un feedback all'ascoltatore se pensa di aver colto tutto ciò che è importante o se ha tralasciato qualcosa.
4. Alla fine dell'esercizio è utile rivedere ciò che è andato bene e ciò che potrebbe essere migliorato. Tenete presente che l'obiettivo non è quello di ricordare ogni dettaglio, ma di ascoltare, capire e riflettere sull'interlocutore la vostra comprensione.

Risorse e materiali: Youth Employment UK (2017). Comunicazione: ascolto attivo: <https://www.youthemployment.org.uk/communication-active-listening/>. David G. (2024). I grandi comunicatori condividono queste 7 caratteristiche essenziali <https://www.yourthoughtpartner.com/blog/what-makes-a-good-communicator>.



Suggerimento: Riassumere e parafrasare

Dopo che l'oratore ha finito, ripetete i suoi punti principali con parole vostre. Questo dimostra che avete prestato attenzione e aiuta a chiarire eventuali malintesi.

4.2 Comunicazione verbale e non verbale

La comunicazione verbale si riferisce alle parole pronunciate per trasmettere un messaggio.

La comunicazione non verbale indica i suoni, i gesti, la postura, la vicinanza e altri indizi non detti che indicano le emozioni di un individuo. Comunemente si parla di linguaggio del corpo.

Il paraverbale, detto anche "paralinguaggio", non si riferisce a ciò che viene detto, ma a come viene detto. Il "come" comprende il volume, il tono, l'intonazione, l'inflessione e il vocabolario.

Comunicazione con i giovani in cerca di lavoro

Quando si stabilisce una comunicazione efficace con i giovani, è essenziale che gli operatori giovanili utilizzino un linguaggio comprensibile per i giovani, in modo che possano cogliere il messaggio che intendono trasmettere (Effective Communication in Youth Work, n.d.).

Per comunicare efficacemente con i giovani in cerca di lavoro, gli operatori giovanili devono essere sicuri di sé e possedere una serie di competenze, quali:

- Ascolto attivo
- Empatizzare con il punto di vista delle persone in cerca di lavoro
- Sviluppare relazioni di fiducia
- Comprendere la comunicazione non verbale
- Costruire un rapporto
- Spiegare, riassumere e fornire informazioni
- Fornire feedback in modo chiaro

Esercizio: Risoluzione dei conflitti

Obiettivo: aiutare i giovani in cerca di lavoro a sviluppare la capacità di risolvere efficacemente i conflitti utilizzando le giuste abilità comunicative.

Preparazione: Questo esercizio si svolge tra due persone. Ai partecipanti vengono assegnati dei ruoli in un ufficio immaginario. Tra due membri del team sorge un conflitto sulla scadenza di un progetto e sulla distribuzione del carico di lavoro.

Descrizione:

1. I partecipanti cercano di identificare la causa principale del conflitto.
1. Comunicare apertamente e onestamente con l'altra persona.
1. Ascoltare attivamente il punto di vista dell'altro
1. Trovate una soluzione vantaggiosa per entrambe le parti che risponda alle esigenze di entrambe le persone.

Risorse e materiali: 10 attività di formazione sulla comunicazione. (2024, 28 giugno). Formazione SC. <https://training.safetyculture.com/blog/communication-training-activities/>.



Suggerimento: fate attenzione al vostro tono di voce

Cominciate a notare come il vostro tono di voce influisce sul modo in cui gli altri vi rispondono e provate a usare il vostro tono per enfatizzare le idee che volete comunicare.

4.3 Adattare lo stile di comunicazione

Cambiare il modo di comunicare con una persona significa essere consapevoli della situazione in cui si trova, assicurarsi di ascoltare attivamente gli altri e fare uno sforzo per comportarsi e rispondere nel modo più appropriato. L'obiettivo degli operatori giovanili dovrebbe essere quello di adattare il proprio stile di comunicazione alle esigenze dei giovani in cerca di lavoro che stanno assistendo. Per quanto riguarda la ricerca di lavoro e i colloqui, l'obiettivo delle persone in cerca di lavoro dovrebbe essere quello di adattare il proprio stile di comunicazione per tenere conto delle aspettative dei potenziali datori di lavoro. Adattare il proprio stile di comunicazione non significa cambiarlo completamente, ma piuttosto rispettare l'altra persona e i suoi tempi.

Mary Sharp Emerson (2024) ha identificato 4 principali stili di comunicazione e come lavorare con essi:

- **Diretto.** I comunicatori analitici preferiscono una comunicazione diretta, supportata dai fatti. Sono molto concentrati sul risultato finale e generalmente tollerano i rischi.
 - * Quando si lavora con un comunicatore diretto: è più efficace essere chiari e concisi ed evitare dettagli inutili.
- **Funzionale.** I comunicatori coscienziosi, talvolta chiamati anche analitici, amano i processi, la precisione e i dettagli. I comunicatori funzionali prosperano in ambienti con aspettative chiare, scadenze precise e la possibilità di lavorare in modo indipendente.
 - * Quando si lavora con un comunicatore funzionale: aspettatevi che faccia molte domande prima di sentirsi a proprio agio nel procedere.
- **Collaborativo.** Chiamati anche armonizzatori, stabili o intuitivi. Si concentrano sulle persone piuttosto che sui risultati finali. Il loro obiettivo è trovare soluzioni che vadano bene per tutti.
 - * Quando si lavora con un comunicatore collaborativo: assicurarsi di ascoltare prima di dare direttive. I comunicatori collaborativi si opporranno a sentirsi dire cosa fare se ritengono che il loro punto di vista non sia stato ascoltato.
- **Influencer.** Il classico "people person", comunicatore personale o espressivo, crede che le connessioni emotive tra i membri del team portino al successo. Gli influencer si concentrano più sul "perché" che sul "come" e sono eccellenti visionari.
 - * Quando si lavora con un influencer: consentirgli di collaborare per massimizzare il suo potenziale. Potrebbero aver bisogno di aiuto per sviluppare soluzioni pratiche.

Come operatore giovanile, come potete adottare uno stile di comunicazione più flessibile?

- Siate onesti con voi stessi sul vostro modo di comunicare.
- Analizzate le comunicazioni sbagliate del passato per capire cosa è andato storto.
- Esercitare l'ascolto attivo
- Migliorare l'intelligenza emotiva.

In qualità di operatori giovanili, come potete aiutare le persone in cerca di lavoro ad avere uno stile di

comunicazione più flessibile?

Adattare lo stile di comunicazione alle diverse situazioni di colloquio di lavoro è un'abilità fondamentale. Per garantire che il messaggio venga comunicato in modo efficace, è importante considerare il contesto, il pubblico, le eventuali differenze culturali e il proprio stato emotivo. Questo aiuterà le persone in cerca di lavoro ad adattare di conseguenza il proprio stile di comunicazione con i datori di lavoro.

Esercizio: Storytelling per un pubblico specifico

Obiettivo: adattare le storie ai diversi ascoltatori.

Preparazione: I partecipanti creano e raccontano storie per diversi destinatari (ad esempio, studenti, professionisti, anziani). L'esercizio si concentra sulla regolazione dei contenuti, del tono e dello stile.

Descrizione:

1. Modificate la vostra storia in modo che risuoni con il vostro pubblico. Regolate il ritmo, il tono e il livello di dettaglio per adattarli alle loro preferenze.
2. Provate più volte la vostra storia per garantire una presentazione fluida e coinvolgente. Prestate attenzione al linguaggio del corpo, alla modulazione della voce e al contatto visivo.
3. Condividete la vostra storia con un piccolo gruppo di persone che rappresentano il vostro pubblico di riferimento. Chiedete un feedback sulla vostra presentazione, sul contenuto e sull'efficacia complessiva.

Utilizzate il feedback per affinare le vostre capacità di narrazione. Considerate ciò che ha funzionato bene e ciò che potrebbe essere migliorato.

Risorse e materiali: Patrick E. (2023). Adattare il proprio stile di comunicazione a situazioni diverse <https://www.chiefmanagementofficer.com/effective-communication-adapting-your-communication-style-to-different-situations>



Suggerimento: scegliete uno stile di comunicazione assertivo

Sul posto di lavoro, lo stile di comunicazione assertivo è spesso considerato il più efficace. È un equilibrio tra l'espressione delle proprie esigenze e il rispetto degli altri. Lo stile assertivo incoraggia il dialogo aperto e la collaborazione senza ricorrere a comportamenti aggressivi o al silenzio.

4.4 Self-marketing e storytelling

“La narrazione stimola una comunicazione interfunzionale d'impatto e un impegno di sviluppo a tutti i livelli” (McDougal et al., Pfeffermann, 2011). Offre una piattaforma per la vulnerabilità e l'apertura ed è un fantastico punto di partenza per un lavoro più collaborativo (Bock, 2023).

Per raccontare una storia nell'ambito di un progetto importante o di un colloquio di lavoro, ci sono alcuni principi chiave:

- “Qual è il messaggio chiave?” Utilizzatelo come stella guida, dall'inizio alla fine.
- “Scavare in profondità”. Non c'è bisogno di esagerare, ma rimanere troppo vicini alla superficie della vostra storia, cioè ai semplici fatti che sono accaduti e in quale ordine, non ispirerà un legame con il vostro pubblico.

- “Sii breve e dolce”.
- “Ricordate il potere delle immagini”. Sfruttate alcuni elementi visivi: immagini, dati, disegni.
- “Memorizzare le prime 1-2 righe. Lasciate che il resto scorra”. Non essere troppo preparati è una chiave per trasmettere autenticità e far emergere la propria personalità.

Ecco alcuni consigli di storytelling che possono aiutarvi a rafforzare le vostre narrazioni e a coinvolgere il vostro pubblico:

- Scegliete un messaggio centrale chiaro.
- Accogliere il conflitto.
- Avere una struttura chiara.
- Sfruttate le vostre esperienze personali.
- Coinvolgere il pubblico.
- Restringete la portata della vostra storia

Esercizio: storytelling metaforico

Obiettivo: imparare a usare le metafore nella narrazione.

Preparazione: I partecipanti creano una storia intorno a una metafora o a un tema specifico, imparando a incorporare significati più profondi nella narrazione.

Descrizione:

1. Scegliete una metafora che vi colpisca, come “la vita è un viaggio”, “l’amore è un campo di battaglia” o “il tempo è denaro”.
2. Create una breve storia o un racconto che incorpori la metafora scelta. La metafora deve servire come tema centrale o messaggio di fondo.
3. Usate la metafora per simboleggiare concetti o emozioni astratte. Per esempio, se la vostra metafora è “la vita è un viaggio”, potreste simboleggiare le sfide come ostacoli sul cammino o la crescita personale come il raggiungimento di nuove mete.
4. Condividete la vostra storia con un gruppo o un partner. Discutete i significati sottostanti trasmessi dalla metafora e come questa migliora l’esperienza della narrazione.
5. Riflettere sul processo di utilizzo delle metafore nella narrazione. Considerate come può essere applicato ad altre attività creative, come la scrittura, la pittura o la musica

Suggerimento: tecnica STAR per condividere efficacemente la propria esperienza in un colloquio

STAR è una tecnica di intervista che fornisce un formato semplice da usare per raccontare una storia, definendo la situazione (S), il compito (T), l'azione (A) e il risultato (R). STAR è una tecnica collaudata ed efficace per creare e presentare storie persuasive e avvincenti (Herzog, 2022). Si veda ad esempio VA Wizard: The STAR Method of Behavioural Interviewing. https://www.vawizard.org/wiz-pdf/STAR_Method_Interviews.pdf.



Suggerimento: Imparare e mettere in pratica le abilità di self-marketing e storytelling online

Potete anche imparare e praticare le abilità di self-marketing e storytelling online su coursera.org, skillshare.com o domestika.org.

Risorse per ulteriori letture

Boris, V. (2017). Cosa rende lo storytelling così efficace per l'apprendimento? <https://www.harvardbusiness.org/what-makes-storytelling-so-effective-for-learning/>





5. Come sostenere lo sviluppo della fiducia in se stessi?

29

Questo capitolo si concentra sulla comprensione e sulla promozione della fiducia in se stessi nei giovani in cerca di lavoro. Esplora come la fiducia in se stessi sia collegata alla consapevolezza di sé e all'autostima e offre strumenti pratici agli operatori giovanili per aiutare i giovani in cerca di lavoro a sviluppare queste abilità essenziali. Il capitolo include esercizi pratici e suggerimenti per promuovere la fiducia in se stessi attraverso discussioni, attività e strategie di coaching.

Cosa imparerete:

- Comprendere l'importanza della fiducia in se stessi, della consapevolezza di sé e dell'autostima nei giovani in cerca di lavoro e come stimolare il loro rafforzamento.
- Essere in grado di identificare e affrontare i punti di forza, le debolezze e la potenziale timidezza delle persone in cerca di lavoro.
- Acquisire strategie per aiutare le persone in cerca di lavoro a gestire lo stress e favorire le tecniche di rilassamento.
- Sviluppare competenze efficaci di coaching e mentoring per costruire la fiducia in se stessi nelle persone in cerca di lavoro, concentrandosi su feedback e motivazione.

5.1 Fiducia in se stessi

La conoscenza realistica di sé e delle proprie capacità, legata alla piena consapevolezza, è un compito essenziale che inizia nell'adolescenza e termina nella giovane età adulta. L'autoefficacia e la fiducia in se stessi sono variabili chiave nello sviluppo del concetto di sé degli adolescenti e influenzano il raggiungimento del benessere e dell'autorealizzazione in età adulta, compreso lo sviluppo professionale e la pianificazione della carriera (Zimmerman & Cleary, 2006).

- La **fiducia in se stessi** si riferisce alla convinzione delle proprie capacità di avere successo in situazioni specifiche o di portare a termine dei compiti. Svolge un ruolo cruciale nella ricerca di lavoro, in quanto le persone sicure di sé hanno maggiori probabilità di presentarsi in modo efficace ai colloqui e di perseguire le opportunità senza paura di fallire. Per i giovani in cerca di lavoro, la fiducia in se stessi può fare la differenza tra l'assicurarsi un lavoro e il lasciarselo sfuggire a causa di esitazioni o dubbi.
- L'**autoconsapevolezza** è la comprensione dei propri punti di forza e di debolezza.
- L'**autostima** si riferisce al modo in cui una persona valuta se stessa nel suo complesso.

Per chi cerca lavoro, è importante trovare un equilibrio tra le tre cose: riconoscere le proprie qualità uniche, valutarsi adeguatamente e avere la fiducia di agire sulla base di queste intuizioni.

La fiducia in se stessi gioca un ruolo importante nel processo decisionale e nel percorso di crescita di chi cerca lavoro, in quanto funge da base fondante per la fiducia in generale, per la conoscenza profonda e per l'autoefficacia (Bandura, 1997).

- L'**autoefficacia** è la fiducia personale nel portare a termine con successo un determinato obiettivo e influenza la percezione di sé. L'autoefficacia è quindi una variabile essenziale che contribuisce al benessere e al successo scolastico degli adolescenti, con effetti importanti sulle scelte di carriera, sull'adattabilità alla carriera (Guan et al., 2014, Chuang et al., 2022) e sulla capacità di trovare un lavoro di qualità.

Una forte autoefficacia migliora significativamente la salute degli adolescenti, agendo come fattore protettivo contro il fallimento e il declino dell'autostima e della percezione di sé. L'autostima è quindi un mediatore psicologico essenziale per la qualità di vita personale e professionale degli individui, che è fondamentale monitorare e potenziare.

La maggior parte degli studi sul rapporto tra autoefficacia e abilità di vita suggerisce che il potenziamento delle abilità di vita attraverso una formazione specifica migliora significativamente la fiducia in se stessi, l'autostima e aumenta le possibilità di successo individuale.

Il ruolo degli animatori giovanili è quindi cruciale per le persone in cerca di lavoro come guida, fattore motivante e mezzo attraverso il quale stimolare l'apprendimento e il rafforzamento di costrutti come la fiducia in se stessi, l'autostima e l'autoefficacia. Attraverso tecniche di stimolo alla proattività, giochi di squadra e simulazioni, gli animatori sono in grado di stimolare la partecipazione e la volontà di impegnarsi nella ricerca attiva e nella convinzione di poter riuscire.

In qualità di operatori giovanili, come potete aiutare le persone in cerca di lavoro a rafforzare la loro fiducia?

- Aumentare la conoscenza di sé, stimolare l'autoriflessione e aiutare le persone in cerca di lavoro a valutarsi efficacemente, introducendo schede di autovalutazione e fornendo un feedback successivo.
- Lavorare sulla motivazione attraverso la riflessione sugli obiettivi personali e professionali e lavorare insieme per strutturare il tempo e l'impegno necessari per raggiungerli. Individuare i propri valori fondanti e identificare le aspettative rispetto alla professione desiderata aiuterà le persone in cerca di lavoro ad orientarsi in modo più mirato e a mantenere la motivazione più salda, in quanto ancorata a valori e significati personali, piuttosto che legata alle mode o agli altri.

Esercizio: Identificare i punti di forza e di debolezza

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro a diventare più consapevoli dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento.

Preparazione: Fornite un foglio di lavoro in cui le persone in cerca di lavoro possano elencare almeno tre punti di forza e tre punti di debolezza, con esempi reali.

Descrizione:

1. Chiedete alle persone in cerca di lavoro di riflettere sulle esperienze passate (lavori, stage, formazione, hobby) e di identificare ciò che è andato bene e ciò che potrebbe essere migliorato.
2. In seguito, condurre una discussione in cui le persone in cerca di lavoro condividano i loro risultati e ricevano un feedback.

Risorse e materiali: Foglio di lavoro o carta bianca per elencare i punti di forza e di debolezza.

Esercizio: Finestra di Johari

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro a diventare più consapevoli di se stesse

Preparazione: La Finestra di Johari è una matrice che evidenzia i vari livelli di consapevolezza presenti in ognuno di noi e allo stesso tempo è un ottimo strumento per far luce sui comportamenti e gli atteggiamenti che mettiamo in atto quando interagiamo con gli altri. Si compone di quattro quadranti: area aperta, punto cieco, area nascosta e sconosciuto. Fornite un foglio di lavoro per chi cerca lavoro.

Descrizione:

1. Per stimolare l'autoconsapevolezza, si può proporre come attività la costruzione della Finestra di Johari. Introducete i quattro quadranti: area aperta, punto cieco, area nascosta e sconosciuto. L'"area aperta" rappresenta ciò che gli altri vedono in voi e che voi stessi riconoscete. L'"area cieca" rappresenta ciò che gli altri vedono in voi ma che voi non riconoscete. L'"area nascosta" è costituita da ciò che conoscete ma che tenete nascosto. Infine, l'"area sconosciuta" comprende aspetti di voi stessi che non sono stati scoperti né da voi né dagli altri e che rappresentano un potenziale non sfruttato.
2. Lasciate alle persone in cerca di lavoro qualche minuto per riflettere su tutte e quattro le aree.
3. Discutete e riflettete insieme sui loro pensieri. È importante rispettare le persone in cerca di lavoro per quanto riguarda ciò che sono disposte a condividere e ciò che non lo sono.

Risorse e materiali: vedere la figura sottostante e utilizzarla.



Esercizio: Pensare insieme

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro a migliorare la consapevolezza di sé, l'autostima e la fiducia in se stessi.

Preparazione: Fornire un foglio di lavoro.

Descrizione:

1. Per stimolare l'autostima, la fiducia in se stessi e la conoscenza di sé, chiedere alle persone in cerca di lavoro di riflettere o trascrivere situazioni vissute nei loro contesti che definiscono di successo, situazioni definite di insuccesso e situazioni di successo parziale.
2. Insieme all'animatore, si cercherà di analizzarli secondo i seguenti criteri:
 - a. Risultati che dipendevano essenzialmente da me.
 - b. Risultati parzialmente dipendenti da cause esterne.
 - c. Risultati che dipendevano essenzialmente da cause esterne.

5.2 Gestione dello stress e rilassamento

Il termine stress descrive una serie di reazioni mente-corpo innescate da eventi ambientali che hanno la funzione di energizzare l'organismo e predisporlo a reagire ad essi. Gli eventi attivanti sono generalmente chiamati fattori di stress. Le nostre reazioni ai diversi eventi o fattori di stress sono individuali. Lo stesso evento ambientale può suscitare una risposta di intensità diversa a seconda di come viene percepito e interpretato.

Reazioni affettive e intervento attivo

Il ruolo delle reazioni affettive nella risposta allo stress è molto importante. Attraverso la valutazione cognitiva, ogni individuo valuta innanzitutto lo stimolo ambientale definendolo minaccioso o non minaccioso e attivando comportamenti e atteggiamenti in linea con la valutazione effettuata. Nel caso di uno stimolo ritenuto minaccioso, il processo di valutazione prosegue valutando la propria capacità di far fronte alla minaccia. Parallelamente alla risposta psicofisica, si attiva anche il processo di coping.

Lazarus e Folkman (1984) identificano due forme di stress-coping:

- **Coping focalizzato sulle emozioni.** Mira a regolare le reazioni affettive come ansia e tensione, ad esempio evitando di pensare alla minaccia (negazione) o rivalutandola (rivalutazione) cercando di interpretarla in modo meno minaccioso. Questa forma di coping, tuttavia, non interviene direttamente sulla realtà della minaccia esterna.
- **Coping focalizzato sul problema.** Riguarda i tentativi di ottenere informazioni sui modi più appropriati per affrontare la minaccia e le azioni per cercare di ridurla. Questa forma di coping rappresenta un intervento attivo nella realtà esterna percepita come minacciosa ed è ciò su cui la persona dovrebbe concentrarsi per estinguere il problema alla fonte.

In qualità di operatori giovanili, come potete sostenere le persone in cerca di lavoro?

Come operatore giovanile, è proprio nella direzione del problem solving coping che deve avvenire il primo intervento e il sostegno alle persone in cerca di lavoro, per poi lavorare a lungo termine sulle emozioni correlate. Poiché la percezione dei fattori di stress è assolutamente personale e individuale, sostenere le persone in cerca di lavoro significa stimolare in loro la capacità di autoconsapevolezza, la fiducia in se stessi e la visualizzazione immaginativa del futuro. Anticipare i fattori di stress, immaginare l'imprevisto e costruire soluzioni possibili e applicabili contribuiscono a creare una mentalità che verrà attivata quando si presenterà la minaccia percepita.

Esercizio: Respirazione consapevole per alleviare lo stress

Obiettivo: aiutare le persone in cerca di lavoro a gestire lo stress attraverso semplici ed efficaci tecniche di respirazione consapevole.

Preparazione: Creare un ambiente tranquillo, in una stanza silenziosa o incoraggiando i partecipanti a trovare un posto tranquillo.

Descrizione:

1. Guidate le persone in cerca di lavoro attraverso un esercizio di respirazione consapevole. Fateli sedere comodamente, chiudete gli occhi se vi sentite a vostro agio e concentratevi sul vostro respiro. Chiedete loro di inspirare profondamente dal naso, di trattenere il respiro per qualche secondo e di espirare lentamente dalla bocca.
2. Incoraggiateli a ripetere questo processo per 5-10 minuti.

Risorse e materiali: Non è necessario, ma una comoda disposizione dei posti a sedere o dei tappetini può essere utile.

Suggerimento: Esercitarsi a rilassarsi prima di eventi importanti

Incoraggiate le persone in cerca di lavoro a praticare esercizi di respirazione o di mindfulness prima di un colloquio o di un compito impegnativo per calmare i nervi e aumentare la concentrazione.

33

Esercizio: Visualizzare il futuro insieme

Obiettivo: sviluppare la capacità immaginativa e la mentalità appropriata per rispondere alla minaccia/stress percepiti.

Preparazione: Fornire un foglio di lavoro

Descrizione:

1. Chiedete alla persona in cerca di lavoro di immaginare uno degli eventi legati alla ricerca di lavoro che al momento la preoccupa di più. Aiutatelo a scomporre l'evento in tante piccole parti in modo da identificare le cause e i momenti più minacciosi.
2. Elencate le emozioni che questo evento genera e immaginate almeno 3 diverse possibili soluzioni da attivare, compresi gli imprevisti.
3. Se possibile, simulare l'evento e l'applicazione della soluzione preferita alla fine

5.3 Feedback e Coaching

Il coaching è un processo in cui un allenatore fornisce una guida e un supporto per aiutare qualcuno a raggiungere obiettivi specifici, come ad esempio ottenere un lavoro. Il mentoring, invece, prevede una relazione a lungo termine in cui il mentore offre saggezza e consigli basati sull'esperienza personale.

Il coaching è particolarmente utile per le persone in cerca di lavoro, in quanto le aiuta a sviluppare la fiducia in se stesse, ad affrontare i punti deboli e a prepararsi alle sfide lavorative del mondo reale.

Attraverso un feedback strutturato e la definizione di obiettivi, il coaching incoraggia le persone in cerca di lavoro a riconoscere le proprie capacità, ad affrontare le insicurezze e a compiere progressi misurabili. Un operatore giovanile che funge da coach può offrire un feedback personalizzato, concentrandosi sui punti di forza e identificando le aree di miglioramento. Questo incoraggiamento costante aiuta le persone in cerca di lavoro ad acquisire fiducia nelle proprie capacità, soprattutto quando devono affrontare l'incertezza della ricerca di un lavoro.

Gli operatori giovanili possono praticare il coaching fissando obiettivi chiari e raggiungibili con le persone in cerca di lavoro, quindi fornendo feedback regolari per monitorare i progressi. Dovrebbero concentrarsi sull'ascolto attivo, ponendo domande stimolanti che aiutino le persone in cerca di lavoro a riflettere sulle loro azioni e sui loro pensieri. Nel tutoraggio, gli operatori giovanili possono condividere le proprie esperienze di carriera, offrendo spunti che ispirano e motivano i giovani in cerca di lavoro. Entrambi i metodi favoriscono un rapporto di fiducia in cui le persone in cerca di lavoro si sentono sostenute nel loro percorso.

Il feedback deve essere costruttivo, equilibrato tra elogi e suggerimenti per il miglioramento. Controlli regolari e discussioni aperte assicurano che la persona in cerca di lavoro si senta coinvolta nel suo processo di sviluppo. Inoltre, il feedback aiuta a mantenere la motivazione, consentendo alle persone in cerca di lavoro di vedere i propri progressi, di adattare le proprie strategie e di rimanere concentrati.

Esercizio: Coaching con il modello GROW

Obiettivo: imparare a utilizzare il modello GROW per sostenere una persona nell'apprendimento e nella risoluzione di problemi relativi a una sfida attuale nella sua vita.

Preparazione: Familiarizzare con il modello GROW di Whitmore (Bates, 2015).

Descrizione:

4. Obiettivo: dove volete arrivare? La sessione di coaching inizia con l'identificazione di un obiettivo mirato o di un risultato desiderato.
5. Realtà - dove siete ora? Il passo successivo è iniziare a identificare la situazione attuale delle cose.
6. Opzioni: cosa si può fare per raggiungere l'obiettivo? Discutete e prendete in considerazione diverse opzioni e passi con una mente aperta.
7. Volontà - cosa farete? Incoraggiate la persona in cerca di lavoro a formulare passi concreti e realistici con una tempistica e a scriverli. Ad esempio, "Questa settimana cercherò tre nuovi annunci di lavoro che mi interessano: uno lunedì, il secondo mercoledì e il terzo venerdì. Li cercherò sui seguenti siti web dedicati alla carriera..."

Suggerimento: fornire un feedback equilibrato

Quando offrite un feedback, iniziate evidenziando i punti di forza della persona in cerca di lavoro, quindi passate alle aree in cui può migliorare. Inquadrate sempre le critiche costruttive come opportunità di crescita.

5.4 Colloqui di prova

Un colloquio di prova è un colloquio che una persona in cerca di lavoro può fare da sola, insieme a un'altra persona o con un'applicazione software, per prepararsi a una situazione di colloquio reale.

I colloqui simulati sono un metodo comunemente utilizzato, anche nella formazione alla comunicazione in altri settori professionali, ed è un modo semplice per verificare quanto si è pronti per il colloquio reale. La ricerca indica in generale che l'uso di simulazioni di colloqui può apportare una serie di benefici a chi cerca lavoro (Reddan, 2008; Wilkie & Rosendale 2024):

- Comprensione del processo di colloquio e dell'importanza della preparazione
- Sviluppare le capacità di comunicazione
- Consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza come professionista
- Migliorare le capacità di ascolto attivo
- Può migliorare la percezione di autoefficacia nei colloqui di lavoro
- Migliorare la fiducia

Oltre alle ricerche accademiche, le guide alla carriera online (Indeed.com, 2024; Careerflow.ai, 2024) evidenziano in genere i seguenti vantaggi dell'esercitarsi con un finto colloquio:

- La persona in cerca di lavoro acquisirà maggiore familiarità con la situazione del colloquio.
- Le persone in cerca di lavoro imparano a conoscere le domande più comuni dei colloqui e a formulare le risposte.
- La persona in cerca di lavoro si esercita a parlare e a presentare le proprie risposte a un intervistatore.
- La persona in cerca di lavoro può ricevere dall'intervistatore un feedback sulle proprie risposte e comprendere la propria preparazione.
- La fiducia della persona in cerca di lavoro migliorerà con una maggiore pratica e con la consapevolezza di come funziona il colloquio.
- La persona in cerca di lavoro scoprirà rapidamente con quali domande ha difficoltà e sarà in grado di dare risposte migliori.
- Il colloquio simulato rappresenta una buona situazione per allenare anche il linguaggio non verbale.
- Infine, come ogni formazione simulata, il colloquio simulato offre una situazione in cui la persona in cerca di lavoro può esercitarsi nei colloqui senza doversi preoccupare troppo di commettere errori, poiché non ci saranno gravi conseguenze se qualcosa va storto.

Come esercitarsi con un finto colloquio?

- Aiutate chi cerca lavoro a preparare un elenco di domande comuni e pertinenti per il colloquio.
- Se la persona in cerca di lavoro si sta preparando per un colloquio presso un'azienda specifica, assicuratevi che prima faccia una buona ricerca su quell'azienda.
- Suggeste di esercitarvi al colloquio in uno spazio privo di distrazioni.
- Se non avete il tempo di fare da intervistatori, suggestite alla persona in cerca di lavoro di trovare una persona che possa essere un buon intervistatore. Forse conosce qualcuno che ha già ricoperto questo ruolo? Oppure può chiedere a uno dei suoi ex colleghi, amici o familiari.
- Per il colloquio, ricordate alla persona in cerca di lavoro di prendersi il tempo necessario per rispondere alle domande.
- Se siete voi l'intervistatore, considerate anche la possibilità di aggiungere alcune domande inaspettate, per vedere come la persona in cerca di lavoro gestirà queste situazioni.
- Suggeste alla persona in cerca di lavoro di provare a utilizzare alcune tecniche di colloquio, come il metodo STAR, quando risponde alle domande del finto colloquio.
- Suggeste alla persona in cerca di lavoro di registrare il colloquio, ad esempio con il proprio smartphone (video o solo audio), e di rivederlo in seguito.
- Suggeste alla persona in cerca di lavoro di discutere l'andamento del colloquio con l'intervistatore, per ricevere un feedback sulla sua prestazione. In alternativa, suggeritegli di portare le registrazioni alla prossima sessione che farete insieme, in modo da poter rivedere e discutere insieme l'andamento del finto colloquio.
- Discutete con la persona in cerca di lavoro di come possa essere una situazione delicata rivedere le proprie prestazioni al colloquio. Incoraggiate a provare in un ambiente sicuro. Per le persone insicure e inesperte in cerca di lavoro potrebbe essere più difficile e potrebbero aver bisogno di maggiore sostegno. Siate rispettosi e date delle opzioni: potete sempre iniziare con un finto colloquio con solo 1-2 domande e aumentare il numero di domande con il tempo.
- Incoraggiate la pratica di colloqui simulati più volte per acquisire familiarità con la situazione del colloquio e per consentire alla persona in cerca di lavoro di sviluppare le proprie risposte alle domande del colloquio.
- Dopo il colloquio, assicuratevi di seguire queste domande: Quali domande hanno risposto bene? Ci sono state domande in cui avete ritenuto che le risposte potessero essere migliorate? Come descrivereste la vostra impressione della persona in cerca di lavoro durante il colloquio?

Suggerimento: Riprodurre l'ambientazione di un colloquio

Suggeste di prepararvi al finto colloquio replicando in qualche modo l'ambientazione di un colloquio vero e proprio. Cercate un luogo adatto, vestitevi per l'occasione, entrate nella stanza salutando e sedendovi, mettete via il telefono o qualsiasi altra cosa possa distrarvi dal colloquio, pensate alla postura e a come presentarvi e tenete pronti i documenti che potrebbero essere necessari durante il colloquio.

Suggerimento: applicazioni software per esercitarsi con i colloqui di prova

Le applicazioni software possono aiutare a fare pratica con i colloqui di prova. I colloqui simulati mediati dalla tecnologia, che utilizzano tecnologie AI o VR, stanno diventando sempre più comuni. I pro e i contro dell'uso della tecnologia rispetto alla formazione ai colloqui di persona sono discussi da Wilkie & Rosendale (2024), ma i due approcci si completano a vicenda.

Nell'ambito del progetto VR-ACE (Intellectual Outputs, 2024), abbiamo sviluppato un'applicazione di realtà virtuale a cui si può accedere gratuitamente attraverso le cuffie Meta Quest VR (i modelli supportati sono Quest 2, Quest 3, Quest 3S e Quest pro).

Esistono anche altre applicazioni VR sul mercato, come la simulazione di colloquio di lavoro di Bodyswaps (Bodyswaps, 2024) e VirtualSpeech, dotata di intelligenza artificiale, che include anche uno scenario di colloquio di lavoro (VirtualSpeech, 2024). Tuttavia, queste soluzioni potrebbero non essere disponibili gratuitamente e hanno un numero limitato di lingue supportate.

Altre applicazioni accessibili su telefono/tablet o che funzionano con un browser internet sono: Interview Me (WantedLabs Inc, Apple app store/Google Play), Huru Job Interview Prep (Beatview Inc, Apple app store/Google Play) e Grow with Google Interview Warmup, per i ruoli IT (<https://grow.google/certificates/interview-warmup/>).



Risorse per ulteriori letture

L'abilità di avere fiducia in se stessi (Dr. Ivan Joseph, TEDxRyersonU) <https://www.youtube.com/watch?v=w-HYZv6HzAs>

Cambiare prospettiva dalla vergogna all'autostima (Sue Bryce, TEDxPepperdineUniversity) https://www.youtube.com/watch?v=5_Tq5A0m7_U

Come mantenere la calma quando si sa che si è stressati (Daniel Levitin, TED) <https://www.youtube.com/watch?v=8jPQjjsBblc&list=PLOGi5-fAu8bHaEGV52hSzl8QeUM4933Xy>

Altri esempi di domande di feedback per il colloquio simulato: <https://bemycareercoach.com/job-searching-tips/interview-tips/interview-feedback-questions.html>



6. Come progettare i programmi di formazione?

In questo capitolo ci concentriamo su come progettare un programma di formazione efficace, ad esempio per un gruppo di giovani in cerca di lavoro, per favorire il loro ingresso nel mercato del lavoro e l'ottenimento di un impiego. Un programma di formazione può essere breve o lungo, di tipo formale o non formale. Può essere organizzato faccia a faccia, online o come corso di autoapprendimento.

Cosa imparerete:

- Capire quali sono i fattori chiave che rendono un programma di formazione mirato ed efficace.
- Imparate gli approcci e le strategie per progettare un programma di formazione passo dopo passo.

Imparare a integrare gli strumenti digitali in un programma di formazione in modo utile ed efficace per supportare l'apprendimento dei giovani in cerca di lavoro.

6.1 Fattori chiave di un programma di formazione efficace

Tutti noi abbiamo esperienze di partecipazione a qualche forma di formazione: a scuola, in relazione agli hobby, al college o all'università. Se ci soffermiamo a ricordare, possono affiorare alla nostra mente ricordi di momenti piacevoli e meno piacevoli. In alcune occasioni di formazione ci sembra di aver imparato solo poche cose, in altre di aver imparato molto e in altre ancora di non aver imparato nulla.

Un programma di formazione o un corso di solito si concentra sull'aumento di determinate conoscenze, abilità e competenze dei partecipanti, in base alle carenze di competenze identificate e agli obiettivi di apprendimento prefissati. Pertanto, si può dire che la formazione è efficace quando riesce a far acquisire ai partecipanti le competenze prestabilite.

Tuttavia, a volte la formazione può innescare qualcosa di inaspettato e valido al di fuori dello scopo originario. Questi possono essere identificati dalla valutazione della formazione alla fine, con una domanda del tipo "cosa ha imparato il partecipante". Valutare la formazione chiedendo un feedback ai partecipanti e riflettendo su di



PUNTO DI PARTENZA

Quali conoscenze, abilità e competenze possiede una persona prima della formazione?

Una persona è motivata e ha fiducia nelle proprie capacità?



DURANTE LA FORMAZIONE

Quali conoscenze, abilità e competenze vengono trasmesse a una persona durante la formazione?

Quanto è motivante la formazione per una persona?
Una persona si trova in una situazione ottimale per l'apprendimento?



EFFICACE E DI SUCCESSO?

Qualcuno ha ritenuto che ne valesse la pena?
Qualcuno ha acquisito le competenze indicate negli obiettivi di apprendimento?
Qualcuno è riuscito a fare qualcosa che richiedeva l'applicazione delle competenze acquisite (ad esempio, ha trovato un lavoro)?
Qualcuno ha imparato anche qualcosa di non previsto?

essa come insegnante o istruttore, può rivelare gli aspetti di successo e anche quelli che richiedono attenzione e sviluppo per il prossimo ciclo di formazione.

Esistono diversi tipi di teorie su come le persone apprendono, come il comportamentismo, l'approccio umanistico all'educazione, il cognitivismo, il costruttivismo e il costruttivismo sociale. Molte di esse sono legate alla psicologia e allo sviluppo dell'apprendimento di neonati, bambini e giovani adulti. Secondo queste teorie, l'apprendimento avviene in modi diversi nel corso della nostra vita, attraverso i processi di sviluppo, la vita quotidiana, l'istruzione formale e le modalità individuali di apprendimento - quando siamo in interazione con nuove informazioni. (Saunders & Wong, 2020). Per i discenti adulti, può essere vantaggioso e motivante riconoscere le loro esperienze precedenti e le loro capacità di essere più auto-diretti, invitandoli a partecipare attivamente e a influenzare i metodi e i contenuti della formazione (Knowles, 1988). Possono essere coinvolti nella co-progettazione della formazione e nella sua realizzazione.

Sensi e cervello

Nell'apprendimento, utilizziamo i nostri sensi e il nostro cervello in modo individuale per raccogliere ed elaborare le informazioni. Secondo le ricerche delle neuroscienze, l'apprendimento è notevolmente migliorato dai seguenti sei fattori:

- focalizzare l'attenzione,
- essere all'erta,
- dormire bene e nel mezzo,
- ripetizione,
- fare delle pause,
- e commettere errori ([Brain Hack: 6 segreti per imparare più velocemente, supportati dalle neuroscienze | Lila Landowski | TEDxHobart](#)).



Questi aspetti sono importanti da considerare quando si pianifica e si progetta la formazione. Come possiamo creare opportunità di apprendimento e materiali interessanti che stimolino l'attenzione e la concentrazione dei partecipanti? Come possiamo offrire pezzi di apprendimento di dimensioni adeguate o moduli suddivisi in più occasioni di apprendimento? Come possiamo creare un'atmosfera in cui sbagliare è accettabile e preferibile come parte del processo di apprendimento?

L'apprendimento è sociale

L'apprendimento avviene nelle interazioni sociali e richiede dialogo, scrittura e riflessione (Rosser-Mims et al., 2017). Il concetto dello psicologo Vygotskij, la zona di sviluppo prossimale, rappresenta l'area ottimale per l'allievo, dove può imparare con la guida degli altri.



Motivazione e autoefficacia

Anche la motivazione e la fiducia nella propria autoefficacia verso l'apprendimento di nuove cose e il raggiungimento di un determinato obiettivo sono aspetti importanti dell'apprendimento (Saunders & Wong, 2020). La motivazione intrinseca è qualcosa che viene dall'interno della persona, quando i suoi sentimenti, valori, interessi e curiosità la spingono verso l'apprendimento e il raggiungimento degli obiettivi. La motivazione estrinseca è guidata da forze e fattori esterni come i voti, il denaro e il successo nella carriera che spingono all'azione. La motivazione intrinseca è spesso considerata un motore più forte ed efficace. L'autoefficacia è influenzata dalle esperienze precedenti e può essere supportata dalla costruzione della fiducia in se stessi e da nuove esperienze in cui si riesce a raggiungere gli obiettivi.

Sicurezza psicologica

Inoltre, la sicurezza psicologica percepita crea un ambiente in cui l'allievo può sentirsi al sicuro nell'esercitarsi, nell'imparare e nel commettere errori. Questo porterà a un aumento della fiducia, della creatività, della produttività e della fiducia. Guardate il video: [Cos'è la sicurezza psicologica e perché è importante?](#)



Conoscere i vostri potenziali partecipanti, capire cosa li motiva, come vedono la loro autoefficacia e quale potrebbe essere la loro zona ottimale per imparare qualcosa di nuovo, sono tutte informazioni preziose per voi quando iniziate a pianificare e progettare una formazione.

Suggerimento: capire come gli individui apprendono in modo diverso

Per saperne di più sui diversi stili di apprendimento: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/types-of-learning>. Tuttavia, ricordate che la scienza ha anche dimostrato che impariamo meglio quando utilizziamo il maggior numero possibile di canali sensoriali e rendiamo l'apprendimento il più attivo possibile.



Esercizio: Riflettere sulle proprie esperienze

Obiettivo: identificare e valorizzare le proprie esperienze.

Preparazione: Trovate un luogo tranquillo o uno spazio in cui non siate disturbati per 10-15 minuti.

Descrizione:

1. Tracciate una linea orizzontale sul foglio. Scrivete sul lato sinistro il titolo Ricordi di grande formazione a cui avete partecipato (come studenti o facilitatori/insegnanti). Scrivete sul lato destro il titolo Ricordi di cattiva formazione.
2. Iniziate quindi a elencare tutte le cose che vi vengono in mente. Pensate alle esperienze fatte durante l'infanzia e la scuola, la giovinezza e l'età adulta, e alle possibili esperienze di formazione di adulti o dipendenti. Considerate sia le occasioni di formazione formale che quelle non formali. Scrivete tutto ciò che vi viene in mente.
3. Iniziate a cerchiare le parole che ritenete importanti su entrambe le colonne.
4. Infine, scrivete una conclusione per queste due frasi: In una formazione da me pianificata, mi assicurerò di includere... In una formazione da me pianificata, mi assicurerò di non includere...

Risorse e materiali: Carta, penna.

6.2 Processo di progettazione

Come iniziare a pianificare e progettare una formazione? Molti modelli di progettazione della formazione o di instructional design comprendono i seguenti elementi (InstructionalDesign.org 2024):

- 1. Iniziare con l'analisi dei discenti e la definizione degli obiettivi di apprendimento.** La progettazione della formazione di solito inizia con l'idea di un gap di competenze e delle competenze desiderate che i partecipanti devono acquisire, analizzando le competenze attuali dei potenziali partecipanti e chiarendo gli obiettivi (di apprendimento) della formazione.

Chi sta partecipando? Quali conoscenze e competenze hanno già? Cosa sono in grado di fare i partecipanti dopo la formazione? Quali sono i vincoli di apprendimento dei partecipanti? Quali sono le opzioni di erogazione? Quali sono le considerazioni pedagogiche? Qual è la tempistica della formazione?

- 2. Poi viene la parte di progettazione.** Può essere disegnato in una mappa mentale, o sotto forma di processo, sceneggiatura di formazione o storyboard. L'idea è quella di documentare il piano: cosa succede, quando e in che ordine succede e come succede.

Dove avverrà l'apprendimento? Come avverrà l'apprendimento (ad es. letture, compiti, esercizi, discussioni, lavori di gruppo, esercitazioni, ecc.) Come si sposterà il discente da un argomento all'altro? Che tipo di design visivo può supportare l'apprendimento? Che tipo di tecnologia può supportare l'apprendimento?

- 3. Sviluppare i materiali didattici.** Sulla base del piano o della strategia di progettazione, vengono sviluppati e raccolti i contenuti e i materiali per la formazione. Può trattarsi, ad esempio, di appunti dettagliati per ogni argomento di formazione, diapositive da presentare, di materiali stampabili per i partecipanti, di descrizioni di esercizi per singoli o gruppi, di quiz, di test, ecc.

Quali materiali devono essere sviluppati? Chi li sviluppa e quando?

- 4. La formazione in azione:** Formare, valutare e migliorare. Infine, la formazione viene sperimentata e poi organizzata come formazione secondo il progetto. In seguito, la formazione viene valutata per identificare cosa è andato bene e quali sono le esigenze di possibili miglioramenti. La valutazione può essere fatta chiedendo un feedback verbale o scritto.

Come raccogliere il feedback dopo la formazione per valutare cosa è andato bene e cosa potrebbe essere cambiato? Chi analizza il feedback? Chi apporta eventuali modifiche al progetto e ai materiali per il ciclo di formazione successivo?

Esercizio: Esercitarsi a progettare una formazione

Obiettivo: creare una prima versione del progetto di un programma di formazione.

Preparazione: Trovate un luogo tranquillo o uno spazio in cui non siate disturbati per 15-20 minuti.

Descrizione:

1. Scegliete un titolo per la vostra formazione, ad esempio "Una formazione per giovani in cerca di lavoro per migliorare le loro capacità di colloquio di lavoro" o "Una formazione per giovani in cerca di lavoro per migliorare le loro capacità di comunicazione".
2. Copiate e scrivete le fasi del progetto formativo su carta o su un documento digitale. Potete farne un elenco, una mappa mentale o disegnarlo come un processo con delle fasi.
3. Iniziate a rispondere alle domande di ogni fase. Notate che non ci sono risposte giuste o sbagliate. Inoltre, potreste non conoscere ancora tutte le risposte, quindi se volete potete scrivere le vostre migliori ipotesi.

Risorse e materiali: Carta e penna, oppure aprire un nuovo documento sul dispositivo digitale. Per ulteriori informazioni sui diversi modelli di progettazione della formazione, consultate InstructionalDesign.org.

Suggerimento: Applicare la Progettazione Universale dell'Apprendimento (UDL) per supportare diversi tipi di studenti e l'inclusione

La Progettazione Universale dell'Apprendimento (UDL) è un quadro di linee guida sviluppate per supportare l'agency del discente. L'agency del discente si riferisce alla capacità e alla possibilità di una persona o di un discente di agire in modo deliberato e indipendente o di astenersi dal farlo. L'obiettivo di queste linee guida UDL è quello di garantire agli studenti l'opportunità di impegnarsi nell'apprendimento dal loro punto di vista e di essere motivati, di supportare diversi tipi di studenti fornendo opzioni di rappresentazione e di incoraggiare l'interazione, l'espressione e la comunicazione degli studenti (Linee guida UDL 2024). Conoscere le linee guida UDL in modo più dettagliato per supportare l'apprendimento per tutti i tipi di studenti: <https://udlguidelines.cast.org/static/udlg3-graphicorganizer-digital-numbers-a11y.pdf> & [cast- -key-questions-to-consider-when-planning-lessons.pdf](https://udlguidelines.cast.org/static/udlg3-key-questions-to-consider-when-planning-lessons.pdf)



6.3 Integrazione di strumenti digitali e realtà virtuale

Gli strumenti digitali come le applicazioni mobili, i software, gli strumenti online e le piattaforme digitali ed educative sono sempre più utilizzati nell'istruzione e nella formazione (Haleem et al., 2022). L'apprendimento può essere migliorato e reso più interessante per i discenti attraverso strumenti digitali che utilizzano multimedia, social media, giochi e piattaforme collaborative e di apprendimento per l'apprendimento interattivo individuale e di gruppo.

I vantaggi degli strumenti digitali nell'apprendimento e nella formazione sono molteplici. Gli strumenti digitali consentono di rendere l'apprendimento più coinvolgente, flessibile e di risparmiare tempo e costi. I discenti possono avere un ruolo più proattivo e avvicinarsi all'apprendimento secondo i propri ritmi, e l'apprendimento può essere realizzato anche sotto forma di gamification. Inoltre, l'utilizzo di meno dispense, libri e altri materiali stampabili ha un impatto ambientale positivo. Dal punto di vista del formatore, l'uso di strumenti digitali può far risparmiare tempo e aiutare nell'analisi e nella valutazione. (Haleem et al., 2022).

Per utilizzare gli strumenti digitali, tuttavia, abbiamo bisogno di dispositivi digitali come computer, laptop, cel-

lulari, tablet, proiettori, schermi, cuffie per la realtà virtuale (VR), ecc. Inoltre, molte volte è necessaria una connessione a Internet per utilizzare gli strumenti digitali con i dispositivi. A volte il dispositivo e la connessione sono richiesti al discente, altre volte i dispositivi condivisi sono forniti dall'organizzazione che offre la formazione. Quando si considera l'integrazione degli strumenti digitali, è necessario prendere in considerazione anche gli aspetti della sicurezza digitale, della sicurezza degli strumenti digitali e della sicurezza dei dati personali.

DISPOSITIVI DIGITALI (cellulari, laptop, tablet, VR cuffie, proiettori, ecc.)	STRUMENTI DIGITALI (app, app VR, software, strumenti online, piattaforme)	SICUREZZA
Nella nostra organizzazione abbiamo dispositivi condivisi? È possibile utilizzare dispositivi personali (BYOD)? Abbiamo una connessione Internet/Wi-Fi?	- A pagamento o gratuito? - Facile da usare o richiede una presentazione o una formazione? - Solo per uso e dimostrazione da parte del formatore? - Per l'apprendimento individuale o il lavoro di gruppo?	- Lo strumento digitale è affidabile e sicuro? - Siamo autorizzati a utilizzare lo strumento digitale nella nostra organizzazione? - La sicurezza dei dati personali è conforme al GDPR?

Suggerimento: Ricerca di diversi tipi di strumenti di formazione online

Ecco alcuni link per iniziare. Sulla base dei risultati ottenuti, stilate un elenco degli strumenti online più interessanti che potrebbero esservi utili. [I 16 migliori strumenti di formazione di cui non potete fare a meno, 6 strumenti digitali per i formatori per far brillare i vostri workshop - Panda Education and Training](#) & [54 fantastici strumenti online per workshop e riunioni!](#)



Realtà virtuale

La realtà virtuale (VR) è una simulazione generata al computer di un ambiente artificiale in cui ci si può immergere utilizzando una cuffia VR o entrando in una stanza appositamente progettata con schermi multipli di grandi dimensioni. La VR è utilizzata nei giochi, per scopi educativi, ad esempio nella formazione medica, di sicurezza e militare, nelle aziende per la formazione, per riunioni e conferenze virtuali e persino nel lavoro con i giovani (Verke 2023; Burdea & Coiffet, 2003).

L'esperienza immersiva nella VR è creata attraverso immagini realistiche e l'utilizzo di suoni e altre sensazioni (tatto, olfatto, gusto) per simulare all'utente l'esperienza fisica in tempo reale della presenza in un ambiente virtuale (Burdea & Coiffet, 2003). I vantaggi della VR nell'istruzione, nella formazione e nella vita lavorativa derivano dall'opportunità di fare pratica e di acquisire esperienza in situazioni che sembrano reali, ma non lo sono.

Esistono diversi tipi di cuffie VR da acquistare. Con le cuffie VR è possibile accedere a varie applicazioni VR gratuite e acquistabili. Per saperne di più sulla scienza alla base della VR: <https://youtu.be/G9ETzbC57u8>



Esercizio: Analisi SWOT prima di integrare uno strumento digitale nella formazione

Obiettivo: acquisire esperienza valutando i benefici e le sfide di uno strumento di formazione digitale.

Preparazione: Trovate un luogo tranquillo o uno spazio in cui non siate disturbati per 10-15 minuti. Familiarizzate con l'analisi SWOT facendo una ricerca online: La SWOT è uno strumento di supporto al processo decisionale, dove S=punti di forza, W=debolezza, O=opportunità, T=minacce.

Descrizione:

1. Scegliete uno strumento digitale per la formazione che vi interessa.
2. Riflettere sui punti di forza dello strumento digitale: le cose che lo strumento digitale sa fare bene. Scriveteli nell'angolo in alto a sinistra.
3. Riflettete sui punti deboli dello strumento digitale: le cose che lo strumento digitale è meno buono rispetto ad altri strumenti. Scriveteli nell'angolo in alto a destra.
4. Riflettere sulle opportunità offerte dallo strumento digitale: potenziali vantaggi per l'apprendimento nell'uso dello strumento digitale. Scriveteli nell'angolo in basso a sinistra.
5. Riflettere sulle minacce dello strumento digitale: rischi derivanti dall'uso dello strumento digitale. Scriveteli nell'angolo in basso a destra.
6. Infine, verificate quanti aspetti positivi avete scritto a sinistra (punti di forza e opportunità) rispetto agli aspetti negativi sul lato destro (debolezze e minacce). Sarebbe una buona idea integrare questo particolare strumento digitale nella vostra formazione?

Risorse e materiali: Carta e penna, oppure aprire un nuovo documento sul computer o sul cellulare.

45

Risorse per ulteriori letture

Guardate il video per capire come le convinzioni influenzino anche il nostro apprendimento e come possiamo guidare gli altri a rafforzare le loro capacità di apprendimento: [Glenn Dakin: Come impariamo è più importante di quello che impariamo | TED Talk](#)



Esercitazione VR - Simulazione di colloquio di lavoro

L'allenamento per un colloquio di lavoro in VR offre una combinazione unica di ambiente immersivo, con avatar interattivi simili a esseri umani che vi pongono domande reali. È un modo coinvolgente e sicuro per sviluppare le vostre capacità.

L'applicazione VR-ACE "ACE the interview!" offre un modo nuovo e coinvolgente per esercitarsi in finte interviste in uno scenario immersivo con gli occhiali VR Meta Quest. I modelli di cuffie VR supportati sono: Quest 2, Quest 3, Quest 3s e Quest Pro.

L'applicazione VR-ACE è gratuita, facile da usare e disponibile in 7 lingue diverse. L'applicazione consente di vivere un'esperienza di colloquio presso un'azienda virtuale e di trovarsi faccia a faccia con un intervistatore virtuale. L'intervistatore vi porrà domande comuni che non sono specifiche per una particolare posizione

lavorativa, ma che sono comunque fondamentali per la vostra valutazione in un colloquio. Avrete anche la possibilità di valutare il vostro rendimento durante il colloquio e l'applicazione vi fornirà anche utili analisi sulle vostre prestazioni.

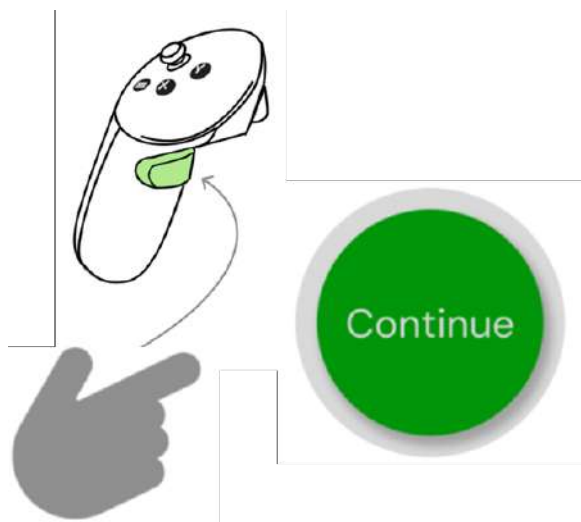
“ACE the interview” può essere scaricato gratuitamente dal negozio di Meta Quest, all'interno delle cuffie di Meta Quest.

Potete usare l'applicazione per esercitarvi da soli o insieme, ad esempio, al vostro animatore.

L'unica preparazione necessaria è quella di:

- Trovate un posto a sedere in una stanza tranquilla dove non siate disturbati. L'esperienza VR è progettata per l'uso da seduti.
- Assicurarsi che le cuffie VR siano ben posizionate e che l'immagine sia ben visibile. Regolare le cuffie verso l'alto e verso il basso se l'immagine non è chiara.
- Quando si apre l'applicazione per la prima volta, viene richiesto il permesso di accedere al microfono delle cuffie. È necessario consentire l'accesso per poter utilizzare correttamente l'applicazione.
- Nota: l'applicazione è stata progettata tenendo conto della vostra privacy. Non utilizza il microfono per registrare la voce dell'utente e nessuno dei suoi dati personali viene salvato nell'applicazione o online. Rileva solo se state parlando o meno.
- Prendete i controller manuali in ogni mano e assicuratevi di indossare le cinghie di sicurezza.

46



- Selezionare la lingua preferita e seguire le istruzioni dell'applicazione per continuare.

Nell'esperienza ci sono pulsanti che si possono premere. È sufficiente toccarli con le mani virtuali. È anche possibile far puntare le mani virtuali con il dito indice.

Per farlo, basta premere il pulsante del grilletto o il pulsante del dito medio sui controller manuali.

Premendo il pulsante laterale del controller manuale, è possibile estendere il dito indice delle mani virtuali.

Per uscire dall'applicazione, premere il pulsante piatto del controller destro con il simbolo  e scegliere "Esci".

Per ulteriori informazioni sulle cuffie Meta Quest VR, consultare la documentazione ufficiale fornita da Meta. (Meta, 2024).

Registrarsi mentre si utilizza l'app

È possibile attivare facilmente la funzione di registrazione video integrata (Meta, Registra video con Meta Quest, 2025) del visore Meta Quest premendo il pulsante piatto sul controller destro con il simbolo  quindi premendo il pulsante di registrazione video (vedi immagine sotto).



Per interrompere la registrazione video, utilizza nuovamente lo stesso pulsante. Una volta effettuata una registrazione, è possibile visualizzarla nell'app Fotocamera o nell'app File (Meta, Utilizzo dei file su Meta Quest, 2025) installata di default sul visore Quest. Se si desidera trasferire le registrazioni video su un altro dispositivo, consultare la documentazione Meta per istruzioni (Meta, Trasferimento di immagini o video dal visore Meta Quest al computer, 2025).



Elenco dei riferimenti

Adam, M. K. & Dave, B. (2021). Job Seekers' Self-Directed Learning Activities Explained Through the Lens of Regulatory Focus https://www.researchgate.net/publication/349280448_Job_Seekers'_Self-Directed_Learning_Activities_Explained_Through_the_Lens_of_Regulatory_Focus

Anderson, M. (2006). Nonverbal Communication. <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/nonverbal-communication>

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: the exercise of control. New York : W.H. Freeman

Bates, B. (2015). The little book of big coaching model. London: Pearson

Bock, S. (2023, June 08). Why storytelling matters in the workplace--and how to welcome it. Relativity Blog. <https://www.relativity.com/blog/why-storytelling-matters-in-the-workplace-and-how-to-welcome-it/>.

Business horizons (2023). Storytelling is not just for marketing: Cultivating a storytelling culture throughout the organisation. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681323000083>

Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2016). Globalizing Human Resource Management. Routledge.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. John Wiley & Sons.

Bodyswaps. (2024, 10). Job interview - Interview Simulation. Retrieved from Bodyswaps: <https://bodyswaps.co/soft-skills-training-in-vr/job-interview/interview-simulation>

Burdea, G.C. & Coiffet P. (2003). Virtual Reality Technology. 2nd ed. A Wiley-Interscience publication. ISBN 0-471-36089-9.

Careerflow.ai. (2024, 11 27). Top 10 Benefits of Mock Interview. Retrieved from Careerflow: <https://www.career-flow.ai/blog/mock-interview-benefits>

Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Jones, D. A., & Dillman, D. A. (2005). Applicant-initiated contact: The effects of proactive communication on applicant attraction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 325-340.

Chuang et al., 2022. The influence of motivation, self-efficacy, and fear of failure on the career adaptability of vocational school students: Moderated by meaning in life. DOI:10.3389/fpsyg.2022.958334

Department of social protection (2024). Employment and Youth Engagement Charter: Guidelines to Implementation of Commitments. <https://www.gov.ie/en/publication/6ab3e-employment-and-youth-engagement-charter-guidelines-to-implementation-of-commitments/#who-is-the-charter-for-jobseekers>

Edmisten, P. (2023, May 08). Adapting Your Communication Style to Different Situations <https://www.chiefmanagementofficer.com/effective-communication-adapting-your-communication-style-to-different-situations>

Éducaloi Editorial Team, 2024, Rights and Responsibilities of Employers and Employees, <https://educaloi.qc.ca/en/capsules/rights-and-responsibilities-of-employers-and-employees/>

Effective communication in youth work. (n.d.). International Youth Studies -. <https://inyous.teachable.com/courses/560031/lectures/11564892>

Emerson, M. S. (2024, Jan 08). Is Your Workplace Communication Style As Effective As It Could Be? Professional and Executive Development, Harvard Division of Continuing Education. <https://professional.dce.harvard.edu/blog/is-your-workplace-communication-style-as-effective-as-it-could-be/>

European Commission (2020). EURES – The European Job Mobility Portal. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

European Employment Services. (2017, May 8). 5 tips for acing your interview. EURES. https://eures.europa.eu/5-tips-acing-your-interview-2017-05-08_en

Guan et al., 2014. Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>

Haleem, A., Javaid, M., Qadri, M.A., & Suman, R. (2022). Understanding the role of digital technologies in education: A review. *Sustainable Operations and Computers*, Volume 3, 2022, pp. 275-285. <https://doi.org/10.1016/j.susoc.2022.05.004>

Harrison, J. K., Gibbons, A. D., & Pinder, C. C. (2018). The role of follow-up communication in the job search process: A study of candidates' perceptions and experiences. *Journal of Career Development*, 45(2), 121-135.

Indeed Editorial Team (2024a, Aug 18). 20 Things Hiring Managers Consider During an Interview, <https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/what-interviewers-look-for>

Indeed Editorial Team (2024b, Oct 31). Seeing Employees as They See Themselves (With Downloadable Self-Evaluation Templates) <https://www.indeed.com/hire/c/info/self-evaluation-answers>

Indeed Editorial Team (2024c, Aug 16). What Is a Mock Interview? (With 6 Example Questions). <https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/mock-job-interview>

InstructionalDesign.org (2024). Models. Cited 23.10.2024. <https://www.instructionaldesign.org/models/>

Intellectual Outputs. (2024, 10). Retrieved from VR-ACE Project: <https://vr-aceproject.eu/results/>

Knowles, M. S. (1988). The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy. Revised and updated. Cambridge, The Adult Education Company.

Lark Editorial Team, (Dec. 2024). How to Express Interest in a Role Professionally, https://www.larksuite.com/en_us/topics/business-communication/how-to-express-interest-in-a-role-professionally

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.

MasterClass (2021). How to Tell a Story Effectively: 7 Storytelling Tips. <https://www.masterclass.com/articles/how-to-tell-a-story-effectively>

McDaniel, M. A., Whetzel, L. A., Schmidt, F. L., & Maurer, T. J. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 599-616.

Meta. (2024, 10). Getting Started. Retrieved from Meta: <https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/getting-started/>

Meta. (2025, 1 3). Record video with Meta Quest. Retrieved from www.meta.com: <https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/in-vr-experiences/social-features-and-sharing/record-video-oculus/>

Meta. (2025, 1 3). Transfer pictures or videos from your Meta Quest headset to your computer. Retrieved from www.meta.com: <https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/headsets-and-accessories/using-your-headset/transfer-files-from-computer-to-headset/>

Meta. (2025, 1 3). Use Files on Meta Quest. Retrieved from www.meta.com: <https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/in-vr-experiences/oculus-apps/using-files-app/>

Molden, D. C. & Higgins, E. T. (2008). How Preferences For Eager Versus Vigilant Judgement Strategies Affect Self-Serving Conclusions. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2607037/#:~:text=Eager%20strategies%20arise%20from%20promotion,i.e.%2C%20non%2Dgains>

Oliver, V. (2021). 10 Common Job Interview Questions and How to Answer Them.

Reddan, G. (2008). The benefits of job- search seminars and mock interviews. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 9(2), 113.

Rivera, G. (2023, Feb 28). 10 Communication training activities. SC Training. <https://training.safetyculture.com/blog/communication-training-activities/>.

Rosser-Mims, D., Dawson, G. & Saltiel I.M. (2017). Theory and Practice of Adult and Higher Education. Vygotsky's influence on Adult and Higher Education, pp.423-438. Information Age Publishing.

https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=2AcoDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA423&dq=cognition+and+adult+learning+and+vygotsky&ots=SNgMLMBNkV&sig=l4GYkgCWWyzcseDp7BcSTUOX0Q&redir_esc=y#v=onepage&q=cognition%20and%20adult%20learning%20and%20vygotsky&f=false

Sagone, E. & Indiana, M. (2023). WHAT IS THE ROLE OF COPING IN RESILIENCE, LIFE SATISFACTION AND SELF-EFFICACY IN LIFE SKILLS OF ITALIAN ADOLESCENTS? DOI:10.35603/sws.iscss.2023/sv05.13

Saunders L. & Wong M.A. (2020). Instruction in Libraries and Information Centers. Cited 28.10.2024. 3. Learning Theories: Understanding how people learn. <https://iopn.library.illinois.edu/pressbooks/instructioninlibraries/chapter/learning-theories-understanding-how-people-learn/>

Sebanz, N. & Knoblich, G. (2006). Verbal Communication <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/verbal-communication>

The Muse Editors. (2024, September 17). 60+ most common interview questions and answers. The Muse. Retrieved from <https://www.themuse.com/>

The UDL Guidelines (2024). Cited 23.10.2024. <https://udlguidelines.cast.org/>

Verke (2023). Virtuaalinen nuorisotalo - tutkitaan virtuaalista maailmaa nuorten kehityksen ja osallistumisen edistämiseksi! 25.9.2023. <https://www.verke.org/blogit/virtuaalinen-nuorisotalo-tutkitaan-virtuaalista-maailmaa-nuorten-kehityksen-ja-osallistumisen-edistamiseksi/>

VirtualSpeech. (2024, 10). Job interview preparation. Retrieved from VirtualSpeech: <https://virtualspeech.com/courses/interview-vr>

Wilkie, L. & Rosendale, J. (2024). Efficacy and benefits of virtual mock interviews: Analysing student perceptions of digital employment preparations. Journal of University Teaching and Learning Practice, 21(1).

Your Ultimate Guide to Adapting Communication Styles to Different Situations (N.D.). <https://englishonline.britishcouncil.org/blog/articles/your-ultimate-guide-to-adapting-communication-styles-to-different-situations/#:~:text=The%20importance%20of%20adapting%20your%20communication%20style&text=Switching%20up%20how%20you%20communicate,in%20the%20most%20appropriate%20way>

Youth Employment UK (2017). Communication : Active Listening <https://www.youthemployment.org.uk/communication-active-listening/>

Zimmerman, B. J., & Cleary, T. J. (2006). Adolescents' Development of Personal Agency. In F. Pajares, & T. Urdan (Eds.), Adolescence and Education (Vol. 5): Self-Efficacy Beliefs of Adolescents (pp. 45-69). Greenwich, CT: Information Age Publishing.



Co-funded by
the European Union



SospED



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale