



## Manuale di Orientamento e Counselling per l'autovalutazione delle competenze di migranti e rifugiati

### Linee Guida e Strumenti



## Table of Contents

Introduzione.....	4
Il percorso di Orientamento e Counselling: la Metodologia .....	5
Descrizione del percorso di Orientamento e Counselling .....	7
Panoramica del Processo.....	8
Traccia per il Primo Colloquio – Fase di Accoglienza .....	9
Introduzione .....	9
1° Step – Accoglienza – Conoscenza e registrazione.....	10
2° Step – Orientamento e Counselling: primo colloquio .....	13
3° Step: Prima Analisi dei Bisogni .....	20
Risultati del primo colloquio.....	22
Traccia per il Secondo Colloquio – Fase di Ricostruzione.....	24
Introduzione .....	24
Raccogliere il filo del primo colloquio .....	24
Rilevare competenze, risorse, limiti e atteggiamenti.....	25
Autovalutazione con il sostegno del counsellor.....	32
Aspettative rispetto al lavoro .....	32
Preparare il CV e il piano di azione personale .....	35
Risultati del secondo colloquio.....	36
Traccia per gli incontri di gruppo .....	39
Traccia per gli incontri in piccolo gruppo .....	39
Traccia per il terzo colloquio – Sintesi .....	43
Introduzione .....	43
Tirare le fila dei colloqui precedenti: comporre un CV .....	43
Creare un Piano d’Azione Personale .....	44
Appuntamento per un Follow-up oppure invio ad altro servizio.....	46
Risultati dell’esperienza pilota nei paesi partner .....	47
Il profile dei partecipanti .....	47
Motivazioni per la partecipazione .....	48
Risultati raggiunti.....	49
Adattamenti ai contesti locali.....	51
Le sfide.....	51

Modifiche aggiuntive .....	54
Conclusioni.....	56

## Introduzione

Questo Manuale è stato elaborato nell'ambito del Progetto Europeo "MigrEmpower: Itineraries and resources for migrants and refugees empowerment and integration" (N° 2017-1-ES01-KA204-038091), finanziato grazie al Programma Erasmus + Programme, KA2 – Partneriati Strategici per l'Educazione degli Adulti.

Il progetto MIGREMPower intende promuovere pari opportunità e inclusione sociale mediante l'erogazione di strumenti di interventi per l'orientamento, la valutazione e l'autovalutazione delle competenze e l'empowerment, rendendoli immediatamente utilizzabili da parte di counsellor e operatori sociali.

Questo Manuale presenta la descrizione della metodologia, le istruzioni e gli strumenti da utilizzare durante un intervento di orientamento e counselling. Esso origina dalle Linee Guida elaborate dai partner del progetto MigrEmpower: a seguito delle attività pilota realizzate in ciascun paese per sperimentare la versione preliminare di questo manuale, sono stati integrati miglioramenti e modifiche agli strumenti al fine di produrre la versione finale presentata in questo documento. Il "Manuale di Orientamento e Counselling" costituisce la prima fase dell'Itinerario di MigrEmpower e si concentra sulla prima analisi dei bisogni, sull'autovalutazione e sul bilancio di competenze e qualifiche.

Dopo la fase di Orientamento e Counselling, l'itinerario di MigrEmpower prevede un percorso formativo (Intellectual Output 3), in cui vengono forniti 5 moduli relativi a tematiche di Informatica, Alfabetizzazione linguistica, Cittadinanza e competenze sociali, Comunicazione e marchio personale, Lavoro autonomo e Sostegno attivo alla ricerca di lavoro.

L'ultima fase del processo riguarda l'erogazione di un servizio di supporto all'occupazione (Intellectual Output 4) e, in particolare, l'organizzazione di incontri con i datori di lavoro locali, sessioni di networking e altre attività volte a migliorare l'occupabilità dei partecipanti, mentre un ulteriore supporto sarà offerto a coloro che desiderano diventare imprenditori. Nel corso del progetto, i partner hanno creato linee guida specifiche sia per il percorso formativo (Intellectual Output 3) che per il supporto all'occupazione (Intellectual Output 4).

Pertanto, questo Manuale (Intellectual Output 2), rivolto ai consulenti che lavorano nel campo della migrazione e dei rifugiati, può essere utilizzato dai consulenti per realizzare solo gli interventi di Orientamento e Counselling oppure - se combinato con il Percorso Formativo e il Supporto all'Impiego - per realizzare l'intero itinerario.

## Il percorso di Orientamento e Counselling: la Metodologia

Come già accennato, il percorso di Orientamento e Counselling deve essere considerato come strettamente collegato alle altre attività, in quanto rappresenta la prima fase dell'itinerario MigrEmpower. È pertanto importante che la persona che accetterà di accedere al percorso sia consapevole del fatto che potrà accedere anche agli altri servizi.

Tutte le attività riguardanti l'itinerario MigrEmpower saranno realizzate utilizzando la metodologia del Counselling orientativo che attinge all'empowerment e che risponde ai bisogni, fornendo alla persona il necessario sostegno nel definire il proprio profilo psicosociale e coinvolgendola attivamente. Questo metodo è finalizzato ad accrescere la consapevolezza circa gli aspetti profondi dell'esperienza personale, a migliorare la percezione di sé e ad integrare le esperienze emotive che accompagnano ogni persona nel proprio percorso. Questo facilita il processo di assunzione di responsabilità nel prendere decisioni, con l'obiettivo di rafforzare il processo di apprendimento personale.

Una persona in situazione di svantaggio può assumere decisioni e trovare un lavoro soltanto se possiede – oppure acquisisce – un adeguato livello di consapevolezza delle proprie motivazioni, delle proprie risorse e delle proprie potenzialità, dei vincoli e delle opportunità personali e di contesto. Il processo decisionale è fortemente determinato dalla capacità di analisi e lettura della realtà interna ed esterna al soggetto.

Ciascun individuo si caratterizza per un mondo di desideri, di motivazioni, di risorse e potenzialità che devono essere esplorate, analizzate e confrontate col sistema di riferimento, per evidenziare i vincoli e le opportunità, al fine di elaborare un progetto personale di azione. Il Counseling orientativo risponde perfettamente a queste esigenze.

Tra gli strumenti metodologici più importanti, si è fatto riferimento al Bilancio di Competenze<sup>1</sup>, che appare lo strumento ideale per sostenere la persona nel percorso di ricostruzione e di analisi dell'esperienza personale, sociale e professionale in rapporto a tutti i contesti attraversati. In questo senso, il Bilancio viene sostanziato dall'approccio narrativo che – a

---

<sup>1</sup> **Bilancio di Competenze:** Analisi delle conoscenze, delle abilità e delle competenze di un individuo, delle sue attitudini e motivazioni per definire un progetto di carriera, pianificare un diverso orientamento professionale oppure un progetto di formazione. L'obiettivo del Bilancio è aiutare le persone a:

- analizzare il loro background di carriera;
- auto-valutare la loro posizione all'interno dell'ambiente di lavoro;
- prepararsi alla validazione dei risultati degli apprendimenti non formali o informali;
- pianificare un percorso di carriera (CEDEFOP – Glossario, 2011).

In Francia il termine è usato per descrivere attività volte ad analizzare e valutare le competenze; esso può essere utilizzato:

- Per valutare i candidati durante la selezione del personale,
- Valutare le potenzialità dei dipendenti,
- Riconoscere i crediti,
- Facilitare l'incontro domanda/offerta di lavoro.

In Italia il Bilancio non è uno strumento formalmente riconosciuto; vi sono differenti modelli di Bilancio. Generalmente è usato per sostenere la persona nella costruzione di un progetto personale durante le attività di orientamento nonché per facilitare l'incontro domanda/offerta di lavoro.

differenza di quello sequenziale, solitamente applicato - contribuisce ad enfatizzare la processualità e la circolarità delle biografie individuali. In questo modo, la persona riesce ad individuare aspetti ed elementi significativi che fino ad allora non aveva considerato come tali. Il risultato è l'attivazione di un percorso di auto-riconoscimento e auto-valutazione in grado di produrre evoluzione (nella persona e nelle sue competenze). Il termine "Competenza" si riferisce alle abilità, alle capacità e al bagaglio di conoscenze necessarie alla positiva integrazione sociale e lavorativa di ogni persona. Il termine è ampio e comprende tutti e tre gli elementi. Vi sono due tipi principali, generalmente conosciuti come competenze "soft" – che includono le caratteristiche cognitive e della personalità nonché i comportamenti relazionali, e competenze "hard", ovvero "professionali/tecniche", che includono le competenze apprese.

L'approccio narrativo è fondamentale per la ricostruzione dell'identità personale, nella ricerca delle diverse immagini di sé rispetto al passato e nei diversi contesti, attribuendo significato anche al presente e riformulando un progetto di sé. Il vissuto personale è in genere frammentario e discontinuo: la narrazione permette di cogliere i nessi di interdipendenza e armonizzare la molteplicità dei diversi tempi di vita, in una ricerca di senso e significato delle esperienze personali.

Attraverso la narrazione è possibile correlare lo stato d'animo interiore con la realtà esterna, ricollegare il presente con il passato guardando al futuro.

Può accadere che all'inizio alcune informazioni non siano fornite dalla persona che accede al percorso, sia volontariamente che involontariamente, in particolare per quanto riguarda la descrizione della storia personale (si veda il primo colloquio). Non è infatti infrequente dimenticare dettagli rilevanti se la mente è sovraffatta da una molteplicità di temi e problemi; può anche accadere che il tempo previsto per una sessione si esaurisca prima che la persona abbia potuto fornire tutte le informazioni. D'altra parte, le informazioni possono anche essere omesse intenzionalmente. Generalmente questo riguarda le informazioni che la persona teme possano creare una falsa impressione e indurre il Counsellor a dare un giudizio. Spesso il counsellor può sospettare che le informazioni siano state omesse o non pienamente rese. Ma questo non è rilevante: ciò che conta è fornire uno strumento di riflessione che la persona possa utilizzare durante la seconda e la terza intervista. Il pensiero narrativo rappresenta una forma di conoscenza che è in linea con lo sviluppo delle abilità metacognitive correlate alla percezione di sé, ai sentimenti nei propri confronti e a quelli nei confronti degli altri, alle proprie motivazioni e intenzioni. Questo consente di apprezzare le azioni degli altri e di comprendere le loro ragioni.

Infine, la metodologia dell'Itinerario di MigrEmpower è caratterizzata dal fatto che è flessibile e adattabile ai bisogni dei partecipanti e ai contesti nazionali: pertanto, ad esempio, la durata di ciascuna attività suggerita non deve essere considerata come "obbligatoria" ma solo come una raccomandazione per conseguire in modo efficace gli obiettivi di orientamento e counseling.

## Descrizione del percorso di Orientamento e Counselling

Il percorso di Orientamento e Counselling è rivolto a migranti e rifugiati ed è articolato in 4 fasi:

- Prima Fase: Accoglienza – Conoscenza, Decisione di accedere al percorso e registrazione, Rilevazione e Analisi delle caratteristiche personali e dei fattori sociali. Colloquio Individuale della durata di un'ora e mezza / due ore.
- Seconda Fase: Ricostruzione – Approfondimento delle competenze, delle risorse, dei limiti, delle attitudini. Colloquio Individuale della durata di un'ora e mezza.
- Terza Fase: Confronto tra Pari e Condivisione. Sessione di Gruppo della durata di 2 ore (4 gruppi composti da 5 partecipanti ciascuno).
- Quarta Fase: Sintesi – Progetto Personale. Colloquio Individuale della durata di un'ora e mezza.

La quantità di tempo per ciascuna di queste fasi può variare in base ai bisogni delle persone. I tempi indicate devono pertanto essere considerati come linee guida all'interno del progetto e non come assoluti, dato che alcune persone possono avere bisogno di più tempo per affrontare il colloquio narrativo. Si consiglia una durata complessiva della fase di orientamento in un arco di tempo tra uno e tre mesi, in modo che i partecipanti abbiano il tempo sufficiente tra i colloqui per riflettere su se stessi. Nel caso in cui sia necessario ridurre il tempo trascorso durante le sessioni individuali (a causa della mancanza di tempo dei partecipanti), c'è la possibilità di integrare il secondo colloquio con il terzo, lasciando che i partecipanti riflettano sulle domande come compiti a domicilio. Questi compiti sono contrassegnati dal simbolo △.

La griglia presente nella pagina successiva sintetizza il percorso.

## Panoramica del Processo

Fasi	Obiettivi	Aree	Fasi	Strumenti	Durata
<b>Accoglienza – 1° Colloquio</b>	Conoscenza della persona	Prima Biografia	Fare conoscenza	Linee Guida. Brochure del Progetto. Modulo di Registrazione. Modulo per il consenso informato. Traccia per il 1° Colloquio. Strumento “EU Skills Profile”	<b>1,5/2</b>
	Obiettivi del progetto, Motivazioni della persona, Storia dell’esperienza di migrazione	Progetto; Percorso di Orientamento e aspettative	Obiettivi e aspettative		
	Mappatura delle qualifiche e delle esperienze di lavoro	Formazione, scolarità, formazione professionale, esperienze di lavoro, CV	Qualifiche ed esperienze di lavoro		
	Prima analisi dei bisogni	Aree di difficoltà, Attitudini positive e negative, Speranze, Piani per il futuro. Risorse	Analisi dei bisogni		
	Prima valutazione da parte del counsellor	Risultati del primo colloquio	Valutazione		
<b>Ricostruzione – 2° Colloquio</b>	Approfondimento della conoscenza	Caratteristiche personali	Locus of control	Linee Guida. Traccia per il 2° Colloquio	<b>1,5</b>
	Mappatura delle reti e delle risorse	Contesto Sociale e Professionale	Reti Personali e Sociali		
	Rilevazione degli interessi e delle aspettative, motivazioni	Istruzione, formazione hobbies e interessi, gestione domestica. Aspettative di lavoro.	Aree di Competenza e di interesse		
	Auto-valutazione	Attività, competenze, abilità	Auto-valutazione con il sostegno del counsellor		
	Seconda valutazione da parte del counsellor	Risultati del secondo colloquio	Valutazione		
<b>Sessione di Gruppo</b>	Condividere le esperienze, dare/ricevere sostegno, ricostruire le narrazioni	Storia personale, Sostegno sociale, questioni relative al lavoro, motivazione, bisogni	Aree di interesse e aspettative, Sfide personali, Reti, Lavoro, Feedback	Linee Guida per la Sessione di Gruppo	<b>2</b>
<b>Sintesi – 3° Colloquio</b>	Utilizzare le informazioni acquisite per costruire il CV e il Piano d’Azione	Biografia professionale, Competenze, Esperienze di lavoro, istruzione e formazione	CV e Piano d’Azione	Linee Guida e Traccia per il 3° Colloquio CV Europass online / Pass Lingue	<b>1,5</b>



## Traccia per il Primo Colloquio – Fase di Accoglienza

### Introduzione

Nel primo colloquio il focus è avviare la conoscenza della persona e usare il metodo narrativo per scoprire le tematiche più importanti nella mente della persona stessa. Un percorso di Orientamento e Counselling invita la persona a rintracciare le fasi fondamentali della propria vita e le esperienze fondamentali. Generalmente, una persona che intraprende un percorso di questo tipo dovrà ricostruire la propria identità (psicologica, sociale, culturale, professionale, ecc.); questo è essenziale per una reale integrazione sociale e lavorativa.

È da questo punto di vista che occorre considerare l'esperienza migratoria della persona e le ragioni per cui ha lasciato il proprio paese. Questo può fornire informazioni importanti circa il bagaglio culturale e le aspettative della persona, a livello sia personale sia professionale. Vi sono molte ragioni per lasciare la propria terra e molte ragioni per cui rimanere in un altro paese. Si tratta di eventi che cambiano la vita e come tali il loro potenziale impatto sullo sviluppo personale non può essere ignorato. In secondo luogo, la motivazione alla ricerca di aiuto e le aspettative della persona devono essere esaminate e verificate rispetto agli obiettivi del processo di counselling. Naturalmente il counsellor deve essere sensibile ai segnali che la persona invia durante questa fase. Le persone non devono essere spinte o sentirsi obbligate a parlare di emozioni o esperienze che non vogliono rivelare. Sono semplicemente invitate a parlare del loro background, nella misura in cui desiderano farlo in quel dato momento. Se il counsellor avverte che la persona ha bisogno di più tempo, può proporre di riprendere l'argomento in un momento successivo.

Infine, viene effettuata un'analisi preliminare dei bisogni sulla base delle informazioni raccolte durante questa fase e vengono presi accordi per i successivi colloqui. La durata totale di questo primo colloquio è stimata in 1,5 ore, ma può essere concesso più tempo a seconda delle esigenze della persona e delle aree di interesse individuate. A causa dell'elevata quantità di informazioni da coprire durante questo primo incontro, suggeriamo che i punti 2.e e 2.f siano dati come “compiti a casa” da utilizzare come preparazione per il secondo colloquio.

Tutti gli strumenti dovranno essere stampati prima dei colloqui e delle sessioni di gruppo.

## 1° Step – Accoglienza – Conoscenza e registrazione

**Consigli per il counsellor:** Occorre tener conto che il primo colloquio è molto delicato: la persona deve essere messa a proprio agio e deve sentire che i suoi bisogni vengono accolti. Bisogna pertanto iniziare spiegando bene il progetto, i suoi obiettivi e le diverse fasi che esso comprende e osservare la reazione della persona. È importante che la persona comprenda che sta per intraprendere un processo coerente che include orientamento, formazione e sostegno all'occupabilità.

Pertanto, il counsellor accoglie la persona e spiega gli obiettivi dell'Itinerario MigrEmpower. Se la persona accetta di entrare nel programma, il counsellor le chiederà di firmare il modulo per il consenso informato (spiegando brevemente per quale motivo questo è necessario).

Il nome e i dati personali del soggetto saranno mantenuti sul modulo di registrazione, dove sarà attribuito anche il codice che sarà in seguito usato per rendere anonimi tutti i documenti successivi. Il modulo di registrazione sarà archiviato separatamente.

### Strumento 1 – Modulo di Registrazione<sup>2</sup>

Organizzazione / servizio \_\_\_\_\_

Nome del Counsellor \_\_\_\_\_

Codice attribuito alla persona \_\_\_\_\_

Nome			
Cognome			
Genere	Maschio	Femmina	
Data di nascita			
Luogo di nascita			
Nazionalità			
Titolo di Studio più elevato			
Indirizzo			
Numero di telefono			
Status Legale (possesso del permesso di soggiorno)	Sì	NO	In corso

<sup>2</sup> Questo modulo di iscrizione può essere utilizzato dai counsellor per effettuare solo il percorso di orientamento e consulenza oppure - se abbinato al percorso formativo e al supporto all'occupazione - per effettuare l'intero itinerario.

Attraverso quali canali ha avuto l'informazione circa questo programma?						
<b>ASPETTATIVE</b>						
<b>Tipo di lavoro cercato</b>						
<b>Tipo di contratto:</b> (a tempo determinato, a tempo indeterminato, full-time, part-time ...)						
<b>INFORMAZIONI SOCIALI</b>						
Status						
Situazione familiare						
Indennità pubblica						
Lavoratore con disabilità						
Altre difficoltà						
<b>INFORMAZIONI PROFESSIONALI</b>						
Data dell'ultimo impiego						
Competenze Digitali						
Lingue (ad es.: <i>Inglese</i> )	(A1)	(A2)	(B1)	(B2)	(C1)	(C2)
Lingua 1						
Lingua 2						
...						
Licenza di guida						
In possesso di mezzo di trasporto	Sì / / No / /					

Firma: \_\_\_\_\_

Data    \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Strumento 2 – Modulo di Consenso Informato<sup>3</sup>**

Codice: \_\_\_\_\_

Le è stato spiegato lo scopo del Percorso del progetto?      /\_/ Sì    /\_/ No

Le è stata consegnata la brochure del progetto?              /\_/ Sì    /\_/ No

Ha avuto l'opportunità di porre domande sul progetto?      /\_/ Sì    /\_/ No

Gli operatori dovranno effettuare delle fotografie durante le attività, al fine di documentarle. Le fotografie riguarderanno la stanza nell'insieme ma lei potrebbe apparire. È d'accordo su questo o preferisce non apparire (in questo caso la foto potrebbe riprenderla di spalle)?

/\_/ Sì    /\_/ No

Le sarà richiesto di compilare alcuni strumenti di valutazione, finalizzati a conoscere la sua opinione sulle attività realizzate e la loro efficacia. Le informazioni che lei fornirà potranno essere usate nella documentazione del progetto, ma non sarà possibile identificare il suo nome in nessun momento. Comprende questo ed è d'accordo?

/\_/ Sì    /\_/ No

**Sono d'accordo a partecipare a questo progetto e confermo che la mia partecipazione è volontaria:**

Firma \_\_\_\_\_

Data    \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Nome e firma del counsellor che ha ottenuto il consenso informato:**

Nome e Cognome \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Data    \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>3</sup> Il presente Modulo è stato elaborato sulla base delle esigenze del progetto MigrEmpower. Viene lasciato come esempio che può essere facilmente adattato in contesti diversi e per diverse esigenze.

## 2° Step – Orientamento e Counselling: primo colloquio

### Strumento 3 – Traccia per il primo colloquio

**Consigli per il counsellor:** Dopo l'accettazione di entrare nel percorso e la firma del modulo di consenso informato, è possibile proseguire con il colloquio.

In vista di un futuro impiego è importante comprendere lo status della persona e quali documenti possiede che saranno fondamentali per avere un lavoro (ad es. Passaporto, permesso di soggiorno, codice fiscal, assicurazione sanitaria, ecc.). In caso lo status non sia ancora legale, fornire alla persona le informazioni necessarie per ottenere lo status legale e quali servizi contattare. Dato che il focus del progetto è l'integrazione lavorativa, potrebbe non essere utile continuare il percorso se non vi sono prospettive realistiche di un riconoscimento legale.

In questa prima fase potete chiedere alla persona quali sono le sue aspettative riguardo al percorso e quali obiettivi vorrebbe raggiungere, anche se questo argomento potrà essere ripreso più tardi.

L'ordine degli può essere cambiato a seconda dei bisogni dei partecipanti. L'idea è rilevare le aree di interesse ma è possibile usare gli strumenti in modo flessibile, sulla base del livello di fiducia e confidenza che si riesce a costruire con la persona. In caso sia difficile affrontare alcuni argomenti durante il primo colloquio (ad es. la storia personale o le questioni familiari), questi potranno essere sollevati nel colloquio successivo. Evidenziare questo nei confronti dei partecipanti e chiarire che c'è la possibilità di rimandare le domande e che si rispetta la loro privacy. Pertanto, non sono obbligati a rispondere alle vostre domande se questo li fa sentire a disagio.

Data del colloquio \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Organizzazione / servizio \_\_\_\_\_

Nome del Counsellor \_\_\_\_\_

Codice attribuito alla persona \_\_\_\_\_

#### 1.a Situazione Personale

Data di ingresso nel paese \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Commenti \_\_\_\_\_

Chiedere una breve descrizione della situazione abitativa (centrale/periferica, rurale/urbana, casa/appartamento/stanza o soltanto letto)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Consigli per il counsellor:** La domanda sulla situazione abitativa è importante al fine di comprendere le eventuali difficoltà nel processo di integrazione, soprattutto se vi sono coinvolti dei bambini, e di conseguenza se occorre cercare soluzione anche in questo senso. È importante spiegare alla persona le ragioni di questa domanda.

### 1.b Composizione della Famiglia

Status (coniugato/a; divorziato/a; convivente)

Numero di figli conviventi \_\_\_\_\_ Non conviventi \_\_\_\_\_

Data di nascita	Luogo di nascita	maschio/femmina	Nazionalità
Nel paese ospitante /_/ sì /_/ no data di arrivo ____/____/____		Scolarità _____ /_/ occupato/a /_/ non occupato/a	
Data di nascita	Luogo di nascita	maschio/femmina	Nazionalità
Nel paese ospitante /_/ sì /_/ no data di arrivo ____/____/____		Scolarità _____ /_/ occupato/a /_/ non occupato/a	
Data di nascita	Luogo di nascita	maschio/femmina	Nazionalità
Nel paese ospitante /_/ sì /_/ no data di arrivo ____/____/____		Scolarità _____ /_/ occupato/a /_/ non occupato/a	
Data di nascita	Luogo di nascita	maschio/femmina	Nazionalità
Nel paese ospitante /_/ sì /_/ no data di arrivo ____/____/____		Scolarità _____ /_/ occupato/a /_/ non occupato/a	

In aggiunta, chiedere alla persona se dipende da qualcuno oppure se qualcuno (parente o altro) dipende a sua volta dalla persona stessa. Ha necessità di prendersi cura di qualcuno oppure ha qualcuno che si prende cura di lui/lei?

Note

---










---

## Metodo aggiuntivo: Il Genogramma

**Consigli per il counsellor:** Un genogramma o albero genealogico è uno strumento utile per raccogliere informazioni sulla famiglia di una persona. Questa rappresentazione visiva di una famiglia può aiutare a identificare modelli o temi all'interno delle famiglie che possono influenzare o guidare il comportamento attuale della persona. La maggior parte delle persone è lieta di questa opportunità di parlare della propria storia familiare. Questo può essere un buon strumento per costruire la fiducia e la relazione in un rapporto di lavoro. Tuttavia, siate consapevoli del fatto che alcune persone possono non gradire confrontarsi un'immagine visiva dello stato delle loro relazioni, soprattutto se la maggior parte delle relazioni nella loro vita attuale sono conflittuali o distanti. Usate questo strumento con sensibilità e nei casi in cui pensate che sarà utile per promuovere un sano cambiamento e lo sviluppo di relazioni più positive nella vita della persona. I simboli che seguono sono utili per disegnare un genogramma ben strutturato. Al fine di mantenere la rappresentazione semplice, potete anche ridurre il numero di simboli a quelli che ritenete più importanti.

### Simboli per tracciare il genogramma o l'albero genealogico

-  Simbolo Femminile - nome, età
-  Simbolo Maschile - nome, età
-  Genere sconosciuto
-  Coniugato – aggiungere l'anno o l'età
-  Relazione De facto – data di inizio o età
-  Separazione – data o età
-  Divorzio - data o età

**1.c In che modo la persona ha saputo dell'itinerario (passa-parola, internet, volantino, ecc.)?**

---



---

### 1.d Motivazioni per accedere al percorso di Orientamento e Counselling

**Consigli per il counsellor:** Chiedere alla persona quali siano i motivi del suo interesse per il percorso. La domanda in genere viene fatta all'inizio del colloquio, quando la persona si presenta e può essere molto semplice, tipo: *"Come mai si è rivolto a questo servizio – ha richiesto questa consulenza?" "Cosa si aspetta da questo colloquio?"* ecc.). A questa fase del colloquio, occorre effettuare un approfondimento.

In questa parte del colloquio, occorre cercare di comprendere la percezione che la persona ha della sua situazione, il suo livello di consapevolezza e i motivi che potrebbero spingerla a tornare per un secondo e un terzo colloquio.

Occorre anche tenere a mente che durante il colloquio l'atteggiamento e l'umore della persona possono cambiare: all'inizio le risposte possono essere molto brevi e sbrigative; più tardi, acquisendo fiducia, la persona potrà parlare più apertamente.

Mentre la persona spiega i motivi del suo interesse per il percorso, si chiede di cercare di classificare dette ragioni come atteggiamenti "POSITIVI" o "NEGATIVI" e individuare i bisogni correlati. Ciò permetterà di ottenere una prima impressione sulla persona e possibilmente indirizzare il restante percorso di counselling in accordo con le esigenze reali e con i punti di vista della persona stessa.

Si prega di consultare gli esempi riportati in tabella per maggiore chiarezza sull'esercizio.

Si prega di annotare le risposte della persona e categorizzarle nel modo seguente:

Motivi	Obiettivi – progetti e aspirazioni	Risorse che lui/lei ritiene di possedere per raggiungere gli obiettivi	Valutazione		
			atteggiamento positivo	Negative attitude	Needs
<i>es.: Disoccupazione, Difficoltà di integrazione scolastica dei figli</i>	<i>es.: Lavoro, Casa, Famiglia</i>	<i>es.: - reti di supporto - competenze specifiche - attitudini</i>	<i>es.: interessato/a a qualche formazione ulteriore</i>	<i>es.: non ha alcun piano per il suo futuro</i>	<i>es.: necessita di orientamento sui servizi sociali</i>




### 1.e Qualifiche ed esperienze professionali

**Consigli per il counsellor:** La tabella sottostante può essere usata per acquisire informazioni sull'educazione formale, chiedendo alla persona di iniziare dall'istruzione scolastica di base fino al livello più alto ottenuto.

È anche possibile aggiungere informazioni sull'apprendimento non-formale se la persona ha una chiara comprensione di ciò che questo vuol dire. In caso contrario, questa informazione dovrà essere aggiunta in seguito. Non focalizzarsi troppo sui dettagli circa le date, in questa fase, ma eventualmente chiedere alla persona di riflettere e completare la tabella a casa e riportare le informazioni al colloquio successivo.

*Informazioni su istruzione e qualifiche:*

Nome dell'Istituto / Scuola, Università	Risultati: grado / qualifica (formale) / Certificato di frequenza (non-formale)	Area / Settore	Inizio e fine del percorso scolastico / del corso (mese/anno)

### 1.f Esperienza professionale

**Consigli per il counsellor:** Anche la tabella successivo può essere preparata a casa dalla persona e poi analizzata insieme durante il successivo colloquio. Questo permetterà di avere più tempo per la composizione del CV e allo stesso tempo consentirà alla persona di riflettere sulle sue esperienze lavorative e sulle aspettative in merito al lavoro. Evidenziare tutte le esperienze lavorative che possono essere rilevanti.

*Si prega di compilare la prossima tabella*

Denominazione della ditta / impresa	Settore di attività	Ruolo e compiti ricoperti dalla persona	Tipo di contratto (indeterminato/temporaneo)	Da (mese/anno) a (mese/anno)


### 1.g Mi parli di lei

**Consigli per il counsellor:** Invitare la persona a raccontare qualcosa di sé e della sua famiglia. Evitare domande specifiche ma al contrario lasciare che la persona si racconti liberamente. Per incoraggiare il racconto, il Counsellor può parafrasare o annuire e usare piccoli incoraggiamenti che dimostrano l'ascolto attivo e l'attenzione. Lo storytelling ha lo scopo di scoprire quali sono i problemi che preoccupano particolarmente la persona o quali aree della vita sono considerate tabù. Se la persona non parla affatto, è possibile guidarla attraverso gli argomenti descritti nella tabella sottostante

Annotare le parole chiave e prendere in considerazione i diversi ruoli di genere

---



---



---

Classificare le annotazioni/le parole chiave nella tabella successiva:

Questioni relative al titolo di studio / alla qualifica	Questioni relative al bisogno occupazionale	Questioni relative al lavoro
<i>es.: "Ho iniziato a studiare ma ho lasciato gli studi" oppure "Sono interessato/a ad un corso di formazione professionale per migliorare le mie competenze"</i>	<i>es.: "Sono disoccupato/a, ma sto cercando lavoro"</i>	<i>es.: Non riuscirò a trovare lavoro nell'ambito della mia qualifica professionale". "Sono interessato/a a diventare un/a badante".</i>
Questioni relative alla personalità	Questioni relative a famiglia/figli/amici	Questioni relative alle condizioni di vita
<i>es.: "Non mi sento motivato/a" oppure "Mi sento pieno/a di energia"</i>	<i>es.: "I miei amici sono lontani, io sono solo/a" oppure "I miei figli stanno avendo difficoltà a scuola"</i>	<i>es.: "Il nostro appartamento è troppo piccolo" "Non mi piacciono i nostri vicini"</i>


### 1.h Storia del percorso migratorio

**Consigli per il counsellor:** Coerentemente con la premessa metodologica, è molto importante conoscere il percorso migratorio della persona e della sua famiglia, le scelte fatte, le loro speranze, i loro sogni e le loro aspettative, le loro disillusioni, le loro esperienze. Tutti questi elementi contribuiscono all'identità della persona.

Usare la traccia sottostante per guidare lo **storytelling** utilizzando prevalentemente domande aperte (perché, come, dove, cosa, quale ...). Occorre essere consapevoli che in molte culture le persone non sono abituate a parlare apertamente di sé, per cui alcune domande potrebbero sembrare loro inusuali e inopportune. Non insistere per ottenere le risposte e lasciare che la persona decida quali elementi includere nel colloquio.

#### Traccia per la Storia del percorso migratorio

##### Mi racconti del suo viaggio!

Quali sono state le ragioni dell'emigrazione? Come è andato il viaggio?

È venuto/a da solo o con gli amici o la famiglia? Cosa stanno facendo la tua famiglia e i tuoi amici?

Perché ha scelto di venire in questo particolare paese?

<p>Quali erano le sue aspettative circa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'integrazione sociale e culturale</li> <li>- la vita lavorativa</li> <li>- l'abitazione</li> <li>- la vita familiare</li> </ul>	<p>Quali sono stati i risultati circa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'integrazione sociale e culturale</li> <li>- la vita lavorativa</li> <li>- l'abitazione</li> <li>- la vita familiare</li> </ul>
--	--

Note

---

### 1.i Prima valutazione della corrispondenza tra aspettative e obiettivi.

**Consigli per il counsellor:** Riesaminare insieme alla persona le aspettative dall'esercizio precedente e compararle con gli obiettivi del progetto.

Aspettative personali circa l'orientamento e il counselling	Livello di conformità con gli obiettivi del percorso di orientamento e counselling

## 3° Step: Prima Analisi dei Bisogni

### 1.j Classificare i risultati – panoramica della situazione personale

**Consigli per il counsellor:** Chedere alla persona di scrivere su una lavagna a fogli mobili oppure su un foglio di carta alcune parole chiave per descrivere la propria situazione. Queste parole chiave dovranno essere comparate con le note prese durante i precedenti esercizi (1g-1i). Dopo di che, chiedere alla persona di evidenziare gli atteggiamenti positivi e negativi con

i colori verde e rosso. Questo aiuterà la persona ad avere una visione più chiara della propria situazione personale. Esempi di atteggiamenti positivi possono essere: ‘Voglio diventare un ingegnere’ (una dottoressa, una cuoca, un cameriere, ecc.) e ‘So quello che dovrei fare per raggiungere questo obiettivo’. Atteggiamenti negativi possono essere: ‘Non so da dove cominciare’, oppure ‘Penso che il razzismo e i pregiudizi siano un grosso problema per me’.

Non si tratta di un esercizio facile, in quanto richiede auto-riflessione, pensiero critico e disponibilità a svolgerlo in un contesto non familiare. Spiegare gli obiettivi dell’esercizio per rassicurare la persona. Ad esempio, un obiettivo potrebbe essere guardare alle cose da una maggiore distanza e individuare le questioni più importanti. L’esercizio aiuta a scoprire i propri atteggiamenti nei confronti di queste questioni e può fornire alcune indicazioni su come superare le difficoltà.

atteggiamenti positivi	atteggiamenti negativi

### 1.1 Continuità / discontinuità

**Consigli per il counsellor:** Discutere gli atteggiamenti definiti come negativi e classificarli come modificabili e non modificabili (in accordo con la persona). Nel caso qualcosa sia modificabile, chiedere perché non sia stato modificato finora e scriverlo. Nel caso la persona dica che qualcosa non può essere cambiato, chiedere perché. La persona potrebbe essere in grado di riconsiderare alcune affermazioni?

Atteggiamenti modificabili	Atteggiamenti che non è possibile modificare
<i>Perché lei non ha cambiato questo atteggiamento finora?</i>	<i>Perché?</i>

## 1.m Avvio di sviluppo di un piano per il futuro

**Consigli per il counsellor:** Focalizzare l'attenzione sulle parole chiave elencate in 1.l alla voce "Atteggiamenti modificabili". Chiedere alla persona idee su come apportare questo cambiamento e definire i passi concreti da effettuare, classificandoli come passi a breve e a lungo termine per raggiungere l'obiettivo.

Atteggiamenti Modificabili → la persona li cambierà			
Obiettivi	Passi concreti		Strategie
	<i>A breve termine</i>	<i>A lungo termine</i>	
			<i>Come? Con quali risorse? È necessario un supporto? Da parte di chi?</i>

**Consigli per il counsellor:** Se rimane del tempo, discutere brevemente le questioni non modificabili e vedere se vi è la volontà di riconsiderarle, se possibile. In caso ci siano dubbi sulla motivazione della persona, parlare del prossimo colloquio e indicare i passi successivi, spiegando perché è una buona idea continuare (ad esempio, alla fine del processo, ci sarà un piano concreto e un curriculum vitae che sarà utile in futuro).

### Risultati del primo colloquio

**Consigli per il counsellor:** Alla fine di questa prima intervista, il counsellor avrà raccolto informazioni preziose che consentiranno di fare una prima valutazione della situazione di vita, della motivazione e dei bisogni della persona. Inoltre, è possibile iniziare con l'identificazione dei passi necessari per raggiungere gli obiettivi personali della stessa. Queste informazioni saranno poi utilizzate per creare un piano d'azione. Nella tabella sottostante, annotare i fattori di rischio - che possono essere esterni (insufficiente sostegno sociale, barriera linguistica, povertà) o interni (mancanza di motivazione, ansia....) - e fattori protettivi (obiettivi chiari, punti di vista realistici, ottimismo, energia). Importante è anche valutare e annotare se la persona è sufficientemente consapevole della sua situazione e se ha prospettive realistiche / aspettative sul suo futuro nel paese ospitante.

Fattori di rischio	Fattori di protezione
<i>e.g.: sufficienti / insufficienti risorse sociali (reti sociali e/o familiari), famiglia nucleare / estesa, assenza / insufficienza di punti di riferimento affettivi e di sostegno per la persona e nella cura dei figli, sufficiente/insufficiente reddito ...</i>	
<b>Livello di consapevolezza dei problemi</b> buono /_/_ sufficiente /_/_ scarso /_/_ Note:	

Impegno ad intraprendere un secondo colloquio: sì/\_/\_ no /\_/\_

data stabilita: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Obiettivi del secondo colloquio \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Consigli per il counsellor:** In caso si giunga alla conclusione – condivisa con la persona – che sia consigliabile una forma diversa di intervento, annotare a quale servizio la persona viene rinviata e spiegare in modo chiaro le ragioni.

/\_/\_ alla persona viene consigliato di accedere ad un altro servizio: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Note  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## Traccia per il Secondo Colloquio – Fase di Ricostruzione

Data del colloquio \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Organizzazione / servizio \_\_\_\_\_

Nome del Counsellor \_\_\_\_\_

Codice attribuito alla persona \_\_\_\_\_

### Introduzione

L'attenzione di questo secondo colloquio si concentra principalmente sulla vita lavorativa e su argomenti correlati al lavoro. La persona acquisisce un migliore orientamento relativamente al mercato del lavoro, scoprendo di più sui propri interessi e sulle proprie capacità e sarà aiutata a strutturare informazioni fattuali sull'istruzione, le qualifiche e l'esperienza lavorativa. La persona è invitata a riflettere sulle sue capacità, sulle competenze, sulle risorse e sugli interessi. Il Counsellor potrà ottenere una migliore comprensione del carattere e del senso di responsabilità della persona, nonché delle sue aspettative nei confronti della vita lavorativa. Un altro passo importante in questa fase è l'esplorazione della rete sociale, che coinvolge gli amici, la famiglia e le organizzazioni in cui la persona è coinvolta e fornisce un'indicazione della quantità di sostegno che la persona può ottenere.

Spesso la persona non è consapevole del fatto che le capacità e le competenze acquisite attraverso esperienze informali possono essere importanti anche nella vita professionale. È pertanto invitata a valutarle con l'aiuto del Counsellor e a considerare in che misura queste possano essere d'aiuto quando pensa al lavoro che vorrebbe avere.

### Raccogliere il filo del primo colloquio

**Consigli per il counsellor:** Se la persona avrà deciso di prendere parte a questo secondo colloquio, è bene iniziare con una domanda personale affinché la persona parli di sé. Se la persona appare un pochino esitante, lo storytelling può incoraggiarla. Provare ad evitare domande chiuse (che possono ricevere risposte come “sì” o “no”) e lasciare che la persona si racconti liberamente.

Domande possibili: *Ha pensato ai risultati del primo colloquio e ai possibili benefici per lei? Su che cosa ha riflettuto in particolare? Ci sono argomenti di cui vorrebbe parlare di più? Ha parlato del colloquio con la sua famiglia o i suoi amici? Cosa hanno detto a riguardo?*

Note

---

---



## Rilevare competenze, risorse, limiti e atteggiamenti

### 2.a Locus of Control

**Consigli per il counsellor:** Il Locus of Control indica la misura in cui una persona crede di avere il controllo della propria situazione, in contrapposizione a fattori esterni al di fuori del proprio controllo. Questo strumento, generalmente utilizzato nel Bilancio delle Competenze, è importante sia perché fornisce al counsellor informazioni sulle opinioni della persona in relazione al suo contesto, sia perché la stimola a riflettere sulle sue opinioni e sui suoi atteggiamenti.

Chiedere alla persona di compilare il seguente foglio di lavoro, lasciando che scelga le affermazioni che corrispondono alle sue convinzioni.

I miei piani si avvereranno:	VERO	NÉ FALSO NÉ VERO	FALSO
Grazie alla mia determinazione			
Grazie alla fortuna			
Con il mio impegno			
Grazie all'aiuto che riuscirò ad ottenere			
Grazie alla mia abilità a migliorare le mie competenze e la mia esperienza			
Tramite il denaro che potrò guadagnare			
Grazie alla forza che metterò nel superare la difficoltà			
Per caso			
Grazie alla mia capacità di essere flessibile ed adattarmi alle situazioni			
Grazie alla mia determinazione a stabilire un mio personale progetto ed a perseguirlo			
Se le altre persone non verranno condizionate dai pregiudizi			

**Consigli per il counsellor:** Chiedere e annotare spiegazioni circa le risposte fornite. Aiutare la persona a riflettere sulle risposte fornite rapportandole alla sua storia, alle scelte effettuate e al percorso che ha vissuto (confronto con le informazioni fornite nel colloquio precedente e con il percorso migratorio).

---



---

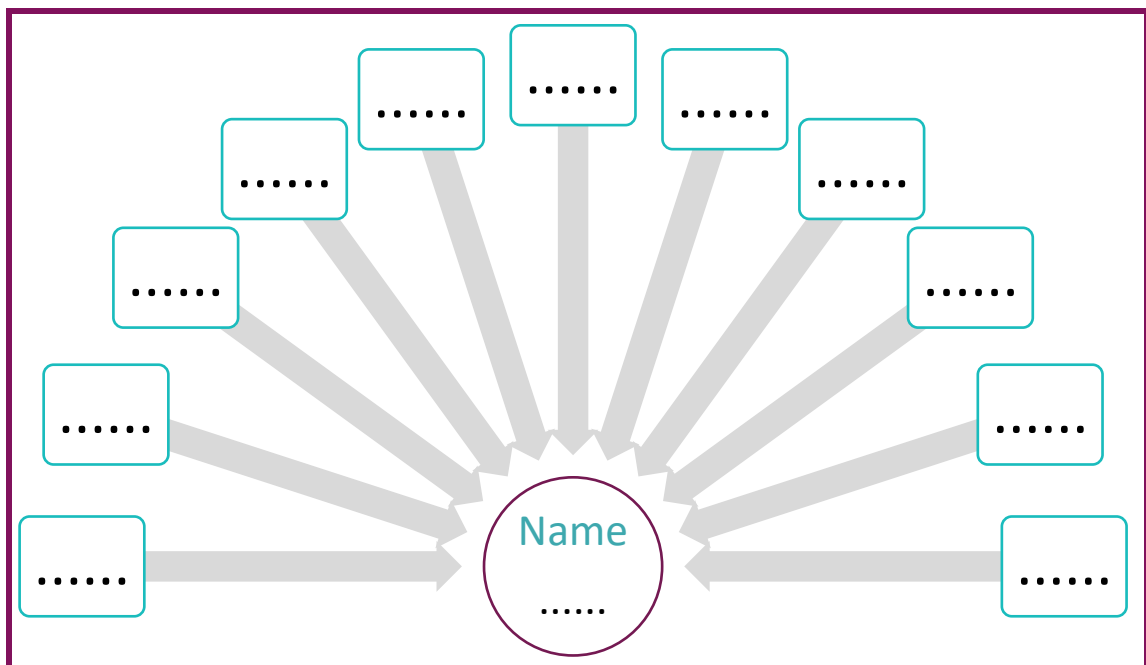


---

**Consigli per il counsellor:** Se la mancanza di tempo è un vincolo fondamentale nel lavoro con il partecipante, si possono anche dare i successivi compiti 2b-2g come compiti a domicilio (evidenziati da △) ed estrapolare le conseguenze nella sintesi. Così, il numero complessivo di interviste può essere ridotto a due anziché a tre. Il compito potrebbe essere: "Per quanto riguarda il 2b-2g, si prenda un giorno per ogni compito e riflettete per qualche minuto su situazioni in cui avete fatto qualcosa di molto bene. Che cos'era? Come ha fatto? Come valuterebbe le sue competenze?".

## 2.b △ Reti personali e sociali

Chiedere alla persona di compilare lo schema seguente con le figure più importanti delle reti personali e sociali: amici e famiglia, persone che possono rappresentare contatti importanti per sostenere la sua vita sociale e professionale oppure organizzazioni / servizi di sostegno che svolgono un ruolo importante nella sua vita. Fare riferimento alle informazioni acquisite durante il primo colloquio (composizione della famiglia).



**Consigli per il counsellor:** Una volta che la persona ha composto la rete, aiutarla a riflettere su di essa, analizzando ruoli e funzioni dei diversi attori e discutere della qualità della rete: si tratta di una rete povera o ricca? È una rete in grado di fornire sostegno in situazioni di difficoltà? Quali sono le difficoltà nel costruire una solida rete di riferimento? Cosa vorrebbe cambiare di questa rete? Che tipo di sostegno riceve dai diversi attori della rete? Si tratta di riflessioni molto importanti: spesso le persone con maggiori difficoltà hanno reti molto povere, per lo più composte da servizi sociali e pochi parenti.

---



---

---



---



---

## 2.c Area delle Competenze e degli Interessi

**Consigli per il counsellor:** Quest'area indaga le competenze e le attitudini della persona in cinque aree: a) L'istruzione scolastica, la formazione professionale e la formazione formale e non-formale); b) Le esperienze di lavoro; c) Gli hobby e gli interessi personali; d) La gestione della casa e della famiglia; e) L'impegno sociale. Queste informazioni saranno utili soprattutto nei casi in cui la persona non abbia un'idea chiara di quale direzione occupazionale intraprendere e possono aiutare con un orientamento professionale generale. Per prima cosa, rivedere le schede 1.e e 1.f insieme alla persona, dopo di che per ciascuno delle summenzionate aree, annotare le ragioni dell'interesse e le attività utilizzando i fogli di lavoro specifici.

### Istruzione scolastica, formazione professionale e formazione

Chiedere di compilare il foglio di lavoro (stampare a parte)

**Schema per la rilevazione di competenze e interessi nell'area**

**"Istruzione scolastica, formazione professionale e formazione"**

**1° Step:** Per favore faccia una lista delle attività e dei settori conoscitivi che l'hanno maggiormente interessata durante la scuola, la formazione professionale e l'istruzione.

<i>Materie scolastiche, Attività didattiche e settori conoscitivi</i>	<i>Motivi dell'interesse</i>

Durante il periodo scolastico o formativo, ha frequentato corsi aggiuntivi riguardanti i suoi interessi prevalenti? Quali?

<i>Titolo del corso</i>	<i>Contenuti utili per un ulteriore sviluppo personale e professionale</i>

### Esperienze lavorative

**Consigli per il counsellor:** Ogni esperienza lavorativa – anche se breve – può essere fonte di apprendimento e di acquisizione di competenze utili per lo sviluppo professionale. È importante spiegare questo alla persona e analizzare insieme il punto 1.f per verificare se ha omesso qualche esperienza perché l’ha considerata irrilevante.

Chiedere di compilare il foglio di lavoro (stampare a parte)

#### Schema per la rilevazione di competenze e interessi nell’area

#### “Esperienze lavorative”

**1° Step:** Per favore faccia una lista delle attività e dei settori conoscitivi che l’hanno maggiormente interessata durante le sue esperienze lavorative.

<i>Attività e ambiti lavorativi</i>	<i>Motivi dell’interesse</i>

Per favore elenchi le principali competenze che lei ha usato/acquisito durante le sue esperienze lavorative


#### 2.d Hobby e interessi

**Consigli per il counsellor:** Non sempre gli interessi e gli hobby sono considerati importanti o rilevanti. In realtà, questi possono rivelare competenze e attitudini di cui la persona non è consapevole o che sottovaluta e che al contrario possono essere utili per un eventuale sviluppo professionale, specialmente nei casi in cui ci sia una carenza di esperienze formative o lavorative. È importante spiegare questo alla persona e considerare ogni esperienza, anche laddove essa abbia luogo nell’ambito della gestione della casa (come si vedrà al punto successivo) o nella sfera del tempo libero come potenzialmente prezioso. Questa parte può essere più lunga o più breve a seconda della necessità di includere le informazioni. Ad es., vi sarà meno bisogno di questa parte se la persona ha già una qualifica formale utile e/o molte

esperienze professionali; infatti, se la persona è ad es. un chirurgo, probabilmente non ci sarà bisogno di rimanere su questo aspetto troppo a lungo. Per questo, il Counsellor deve mantenere la sensibilità nei confronti dei reali bisogni della persona! D'altra parte, alcune competenze di quest'area potrebbero essere rilevanti in termini di sviluppo di reti sociali.

**Far compilare il seguente foglio di lavoro (stampare a parte)**

**Schema per la rilevazione di competenze e interessi nell'area  
„Hobby e Interessi“**

**1° Step: Provi ad individuare i suoi hobby e i suoi interessi!**

<i>Hobbies e Interessi</i>	<i>Attività particolari, eventi sociali o sportivi, premi conseguiti (mostre d'arte, partecipazione ad un concorso, ecc.)</i>

**Per favore me ne parli ...**

Come ha scoperto i suoi interessi/hobbies?

---

Da dove è nata la sua passione per essi?

---

Qual'è l'aspetto più interessante delle sue attività? Per quale ragione?

**Ora può spiegare**

- Se ha seguito corsi aventi ad oggetto i suoi hobbies/interessi?    /\_/Sì    /\_/No
- Quali corsi ha seguito e quale le ha suscitato particolare interesse?



<i>Denominazione del corso</i>	<i>Contenuti utili per un eventuale sviluppo personale e professionale</i>

## 2.e Gestione della Casa e della Famiglia

**Consigli per il counsellor:** Questa parte può essere molto importante in caso ci sia una carenza/mancanza di esperienze professionali e se la vita finora è stata esclusivamente rivolta intorno alla gestione della casa e della famiglia.

**Far compilare il seguente foglio di lavoro (stampare a parte)**

**Schema per la rilevazione di competenze e interessi nell'area  
"Gestione della Casa e della Famiglia"**

**1° Step: Elenchi per favore compiti ed argomenti correlati ai suoi interessi ed alle attività di gestione della casa e della famiglia:**

<i>Compiti e attività particolarmente interessanti (cucire, cucinare, economia domestica, riparazioni ...)</i>	<i>Contenuti utili per un eventuale sviluppo personale e professionale</i>

### **Ora può spiegare**

- Se ha seguito corsi aventi ad oggetto le sue attività e i suoi interessi nella gestione della casa e della famiglia?    /\_/Si    /\_/No
- Quali corsi ha seguito e quale le ha suscitato particolare interesse?

<i>Denominazione del corso</i>	<i>Contenuti utili per un eventuale sviluppo personale e professionale</i>

## 2.f Impegno sociale

**Consigli per il counsellor:** L'impegno sociale può essere molto utile nel processo di integrazione sociale e per acquisire ulteriori competenze trasversali (relative ad es. alla mediazione, alla risoluzione dei conflitti). Individuare le competenze applicate in questo ambito e trasferirle in ambito professionale richiede un livello di pensiero astratto per stimolare il quale può essere necessario l'aiuto del counsellor, che può fornire alcuni suggerimenti alla persona.

Chiedere di compilare il seguente foglio di lavoro (stampare prima)

**Schema per la rilevazione di competenze e interessi nell'area  
"Impegno Sociale"**

È attivo/a in qualche associazione o comunità? Sì /  / No /

Per favore faccia una lista delle attività e dei settori che le interessano in questo impegno.

<i>Attività e Settori</i>	<i>Motivi del suo interesse</i>	<i>Contenuti utili per un eventuale sviluppo personale e professionale</i>

Per favore faccia una lista delle principali competenze da lei usate/acquisite nel corso del suo impegno


Confrontare i risultati di questo foglio di lavoro con il punto 1 (rete personale e sociale)

## 2.g Competenze trasversali

**Consigli per il counsellor:** Aiutare la persona ad elencare le competenze utili per l'occupabilità se non ancora emerse, come le competenze linguistiche, le abilità informatiche, ecc.

---



---



---



---



---



---

## Autovalutazione con il sostegno del counsellor

**Consigli per il counsellor:** Aiutare la persona ad effettuare un'autovalutazione facendo riferimento ad ogni attività rilevante elencata nel 1° step di ciascuna area (da 2c a 2g).

**Spiegazione dei livelli:**

Livello A: Sono in grado di fare questo con la guida di qualcuno o tramite istruzioni scritte.

Livello B: Posso fare questo da solo/a ma sempre in condizioni simili, nello stesso contesto.

Livello C1: Sono in grado di fare questo in modo indipendente e in contesti diversi.

Livello C2: Sono in grado di fare questo in modo indipendente e in contesti diversi e posso anche insegnare ad altre persone a farlo.

Descrizione delle attività	Traduzione delle attività svolte in abilità acquisite					
2° Step: Che attività ho svolto in dettaglio? Come l'ho svolta?	3° Step: Cosa sono in grado di fare? Cosa ho imparato?	4° Step: Auto-valutazione delle abilità				
		Livello				In quale altro contesto posso utilizzare queste abilità?
		A	B	C1	C2	

## Aspettative rispetto al lavoro

**Consigli per il counsellor:** È frequente che le persone migranti che hanno urgenza di trovare un lavoro, si accontentino di un lavoro qualsiasi anche se non rispondente alle loro capacità e alle loro qualifiche. Pur mantenendo l'attenzione su tale bisogno (lavorare per sopravvivere, mantenere la famiglia, rimanere nel paese ospitante), occorre effettuare una indagine approfondita delle attitudini, degli interessi e delle capacità. Questo aiuterà la persona a farsi un'idea migliore di ciò che si aspettano dal lavoro e accrescere le sue possibilità di trovare un lavoro (più) soddisfacente e svilupparsi professionalmente perseguendo obiettivi realistici e concreti. Occorre anche tener conto del fatto che l'*accontentarsi* cela spesso un basso livello di autostima e una sensazione di isolamento.



## 2.h “Cosa cerco nel lavoro?”

Chiedere di compilare il seguente **foglio di lavoro** (stampare prima)

Nella tabella sono elencati una serie di aspetti relativi al lavoro. Può per favore indicare quali considera più importanti?

	Non importante	Un po'	Per lo più	Molto
<b>Ambiente fisico</b> (Assenza di fattori di rischio, ecc)				
<b>Ambiente umano</b> (Relazioni positive con i colleghi, cooperazione, ecc.)				
<b>Disponibilità di tempo libero / Tempo per la famiglia</b>				
<b>Flessibilità di orario</b>				
<b>Sicurezza del posto di lavoro</b> (Assenza di rischio di perdita del posto)				
<b>Creatività</b> (Possibilità di inventare, progettare, elaborare ecc.)				
<b>Variazione, Assenza di ripetitività</b> (Attività non routinarie)				
<b>Indipendenza</b>				
<b>Opportunità di carriera, Promozioni, Opportunità di ricoprire posizioni di leadership</b>				
<b>Livello di professionalità</b> (Acquisizione di conoscenza e abilità)				
<b>Livello di guadagno</b>				
<b>Prestigio sociale</b>				

## 2.i “Che tipo di lavoro cerco?”

**Consigli per il counsellor:** Compilare il seguente foglio di lavoro insieme alla persona. Chiedere a quale tipo di lavoro è interessato/a e valutare insieme in che misura pensa di avere disponibilità delle necessarie conoscenze, esperienze e abilità e altre caratteristiche. Per molte professioni, esempi possono essere trovati online. Discutere di questi aspetti con la persona e parlare di quanto questi sarebbero adatti per una determinate funzione. Se la persona non ha ancora alcuna idea in merito, è possibile sviluppare ulteriormente la domanda e suggerire alcuni esempi di funzioni che potrebbero corrispondere alle sue aspettative. Quindi continuare a discutere di conoscenze, esperienze, abilità, ecc.

**LAVORO / FUNZIONE:**

(es.: Assistente Familiare – Cameriere - Giardiniere)

<b>Conoscenze</b> (es.: Giardiniere: ciclo di vita delle piante, periodi per la potatura; Cameriere: calcolo, abbinamento cibo-vino)	<b>autovalutazione</b>			
	A	B	C1	C2
<b>Abilità</b> (es. Cameriere: matematica di base, capacità comunicative, lavoro di gruppo)				
	A	B	C1	C2
<b>Caratteristiche e risorse personali</b> (es. Resistenza fisica, ...)				
	A	B	C1	C2
<b>I miei punti di forza (es.: esperienza nel settore)</b>				
<b>Capacità e caratteristiche da migliorare e sviluppare</b>				

## Preparare il CV e il piano di azione personale

Al fine di preparare il terzo colloquio, che sarà dedicato alla costruzione del CV e alla elaborazione del piano di azione, la persona dovrebbe rivedere i contenuti dei moduli 1.e e 1.f e aggiungere ogni altra concreta informazione che non sia stata ancora inclusa. Suggestire di fare questo come compito a casa. Soprattutto se la persona non ha mai scritto un curriculum vitae, questo tipo di informazioni non è facilmente disponibile e deve essere ricercato. Si ridurrà notevolmente il tempo necessario per il terzo colloquio se la persona lo avrà preparato in anticipo. Come alternative, può essere usato lo strumento che si trova online “Skills Profile Tool” (<https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>). Questo strumento è stato creato dalla Commissione Europea per effettuare una mappatura facilitata del profilo delle competenze e delle esperienze lavorative degli individui. Questo serve come base per fornire consulenza personalizzata per ulteriori passi avanti verso l'integrazione nel mercato del lavoro (ad es. il rinvio alle autorità che si occupano del riconoscimento dei diplomi, della convalida delle competenze, della formazione linguistica o di altro tipo o del sostegno all'occupazione).

### 2.j Avviare il piano d'azione

**Consigli per il counsellor:** Il counsellor e la persona evidenziano gli interessi della persona stessa, comparandoli con il progetto per il futuro, con le competenze già possedute e con quella da sviluppare.

Interessi	Step per il futuro	Competenze disponibili	Competenze da sviluppare ulteriormente

Note

---



---



---

## Risultati del secondo colloquio

**Consigli per il counsellor:** Fare una valutazione sulla base dei risultati del secondo colloquio.

<p>Livello di consapevolezza dei problemi</p> <p>buono /_/ sufficiente /_/ scarso /_/</p> <p>Note:</p>
<p>Capacità di proteggersi dai rischi</p> <p>buono /_/ sufficiente /_/ scarso /_/</p> <p>Note:</p>
<p>Capacità di costruire e mantenere una rete sociale (integrazione / isolamento sociale, reti familiari / amicali di sostegno)</p> <p>buono /_/ sufficiente /_/ scarso /_/</p> <p>Note:</p>
<p>Capacità di adattarsi all'ambiente e alle esperienze di vita</p> <p>buono /_/ sufficiente /_/ scarso /_/</p> <p>Note:</p>
<p>Capacità di riconoscere e descrivere i problemi principali della propria storia nell'ambito delle relazioni familiari</p> <p>buono /_/ sufficiente /_/ scarso /_/</p> <p>Note:</p>
<p>Capacità di costruire piani per il futuro realistici</p> <p>buono /_/ sufficiente /_/ scarso /_/</p> <p>Note:</p>

**Consigli per il counsellor:** Annotare gli eventuali cambiamenti rispetto ai risultati del primo colloquio.

Note

---



---



---

Atteggiamenti positivi	Atteggiamenti negativi
<i>Ad es. interessato/a in qualche formazione, nella ricerca del lavoro, consapevolezza del bisogno di sostegno per fronteggiare i compiti genitoriali</i>	<i>Ad es. nessun piano per il futuro</i>
<b>Progetti e aspirazioni</b> <i>ad es. lavoro, casa ...</i>	
Fattori di rischio	Fattori di protezione
<i>Ad es.: sufficienti/insufficienti risorse sociali (reti sociali e/o familiari), famiglia nucleare/estesa, assenza/carenza di punti di riferimento affettivi e di sostegno per sé e per la cura dei figli, reddito sufficiente/insufficiente ...</i>	

Chiedere alla persona se è disponibile a partecipare all'incontro di gruppo e/o al terzo colloquio

prendere parte all'incontro di gruppo. Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ ora: \_\_\_\_\_

prendere parte al terzo colloquio. Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ ora: \_\_\_\_\_

Annotare altre informazioni importanti circa il percorso (cambiamenti, focus)

---



---

Alla persona è stato consigliato di accedere al seguente servizio:

---

Note

---

---

---

---

---

## Traccia per gli incontri di gruppo

### Traccia per gli incontri in piccolo gruppo

**Consigli per il counsellor:** Il lavoro in un gruppo di persone con esperienze simili (storia di immigrazione) può facilitare il racconto delle esperienze e la riflessione sui sentimenti che le hanno accompagnate. Il gruppo può anche fornire sostegno e nuovi input e punti di vista che la singola persona non ha ancora considerato. A questo riguardo, un incontro di gruppo può essere uno strumento utile per l'elaborazione o l'aggiustamento di piani per il futuro.

Può essere utile impostare gruppi con partecipanti con obiettivi o bisogni abbastanza omogenei tra di loro, ad es. gruppi di persone che nel corso dei colloqui hanno evidenziato difficoltà relativamente all'orientamento professionale.

L'incontro di gruppo può essere realizzato o dopo il primo colloquio, se si riesce a costituire un gruppo sufficientemente motivato, oppure dopo il secondo. È il counsellor che deve decidere. Il vantaggio di realizzarlo dopo il secondo colloquio è nel fatto che ogni persona conosce meglio il counsellor stesso ed ha quindi un più alto livello di fiducia. Allo stesso modo, il counsellor conosce meglio le persone ed ha più informazioni sul loro background.

Il counsellor dovrà prestare attenzione non solo alla dinamica di gruppo ma anche al livello di partecipazione e all'apporto di ciascun partecipante. Dovrà inoltre conservare i prodotti di ciascuno. Tale materiale sarà utilizzato per il percorso individuale.

È possibile scegliere liberamente qualsiasi attività qui sotto che si adatta al gruppo con cui si sta lavorando. Tempo previsto per ogni incontro: 2 ore

Data dell'incontro di gruppo \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Partecipanti

Nr.	Codici dei partecipanti
1	
2	
3	
4	
5	

Gli argomenti devono essere scelti in base alle difficoltà, ai bisogni e agli obiettivi dei partecipanti. Di seguito sono indicate alcuni suggerimenti per gli argomenti da affrontare:

<b>Argomento:</b>	<b>Presentazione dell'attività e degli obiettivi</b> <b>Esercizio/gioco di Benvenuto e avvio dell'incontro di gruppo</b>
<b>Descrizione:</b>	<p>Spiegare gli obiettivi della riunione e le modalità di svolgimento, invitando tutti a partecipare attivamente.</p> <p>Successivamente, chiedere ai partecipanti di scrivere su una lavagna la parola "Benvenuto" nelle lingue che conoscono: la lingua del paese di origine, la lingua del paese di accoglienza, altri possibili lingue (Inglese, Francese, etc.). Ognuno dovrà poi esercitarsi a pronunciare le parole scritte con l'aiuto degli altri.</p> <p>Questo esercizio è finalizzato a promuovere un'atmosfera interculturale e a facilitare il confronto, creando un clima rassicurante.</p>

<b>Argomento:</b>	<b>Conoscenza reciproca</b>
<b>Strumenti/Metodi:</b>	Tecnica del gomitolo di lana
<b>Descrizione:</b>	<p>Ciascun partecipante deve presentarsi dicendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nome,</li> <li>• età,</li> <li>• composizione della famiglia,</li> <li>• nazionalità,</li> <li>• da quanto tempo si trova in questo paese,</li> <li>• titolo di studio/qualifica professionale,</li> <li>• se occupato/a oppure disoccupato/a,</li> <li>• competenze specifiche,</li> <li>• hobbies,</li> <li>• preferenze,</li> </ul> <p>.....</p>



<b>Argomento:</b>	<b>Interessi personali e aspettative circa il progetto</b>
<b>Strumenti/Metodi:</b>	Lavoro in coppia
<b>Descrizione:</b>	<p>Scambiare idee su interessi personali e aspettative relativamente al progetto. Creare le coppie.</p> <p>Ogni persona spiegherà al suo/a vicino i suoi interessi e le sue aspettative o le ragioni per partecipare. I partecipanti potranno scrivere queste informazioni su fogli di carta.</p> <p>Dopo 10 minuti ciascun partecipante illustrerà gli interessi e le aspettative del proprio vicino al resto del gruppo.</p>

<b>Argomento:</b>	<b>“Sogni e aspirazioni”</b>
<b>Strumenti/Metodi:</b>	Discussione aperta / meta cards
<b>Descrizione:</b>	<p>Discutere con i partecipanti dove vorrebbero essere tra 2 / 5 anni: professionalmente, socialmente, relativamente alla famiglia, geograficamente. Quanto sono realistici questi piani? Sono stati già intrapresi passi concreti per realizzarli? Gli obiettivi sono chiari oppure confusi? Cosa pensa ognuno dei partecipanti?</p>

<b>Argomento:</b>	<b>“Parliamo delle sfide quotidiane”</b>
<b>Strumenti/Metodi:</b>	Discussione aperta / Meta cards
<b>Descrizione:</b>	<p>A volte nella vita di tutti i giorni accadono cose negative e ci sono diversi modi per affrontarle.</p> <p>Chiedere ad ogni partecipante di descrivere sui fogli (Meta-Cards) come affronta le vicende tristi o gli avvenimenti negativi nella sua vita, suggerendo di riflettere su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) l'integrazione, l'inclusione sociale;</li> <li>b) la famiglia;</li> <li>c) la ricerca di lavoro;</li> <li>d) l'istruzione;</li> <li>e) le difficoltà nel confrontarsi con le istituzioni;</li> <li>f) le difficoltà economiche;</li> <li>g) le questioni relative alla società, la discriminazione, il razzismo.</li> </ul>

	Una volta scritti, i fogli verranno esposti e si avvierà la discussione, finalizzata a condividere sentimenti e riflessioni e a cercare di elaborare possibili strategie di fronteggiamento delle difficoltà.
--	---

<b>Argomento:</b>	<b>“Parliamo delle reti personali”</b>
<b>Strumenti/Metodi:</b>	Discussione di gruppo
<b>Descrizione:</b>	<p>Se l’esercizio sulla rete sociale suggerito nel secondo colloquio non è stato ancora effettuato, i partecipanti potranno farlo durante l’incontro di gruppo. Il counsellor chiederà ai partecipanti di individuare i loro contatti (reti personali e sociali, sia formali che informali) usando lo stesso schema.</p> <p>Successivamente, chiedere ai partecipanti di condividere le loro risorse sociali con il resto del gruppo. Incoraggiarli a pensare positivamente e a riflettere su buoni esempi o a pensare a come rafforzare o ampliare la rete. Occorre anche tener conto del fatto che alcuni partecipanti potrebbero non voler divulgare queste informazioni.</p>

<b>Argomento:</b>	<b>“Come cercare lavoro e come presentarsi ai colloqui di lavoro ”</b>
<b>Strumenti/Metodi:</b>	Brain Storming
<b>Descrizione:</b>	<p>Si presuppone che tutti i partecipanti saranno interessati a tale argomento.</p> <p>Sintetizzando brevemente – ed in modo del tutto neutro, senza riferimenti personali – gli elementi e le difficoltà comuni che in questo ambito sono emersi nel corso dei colloqui, il counsellor inviterà i partecipanti ad affrontare il tema in una discussione libera, riportando le proprie esperienze positive e negative.</p> <p>Sarà inoltre utile organizzare alcune simulazioni invitando ciascun partecipante a farsi parte attiva a turno (datore di lavoro/persona alla ricerca del lavoro) ed il gruppo a svolgere il ruolo di osservatore.</p> <p>Ogni partecipante potrà esprimere il proprio giudizio sulle simulazioni realizzate, fornendo suggerimenti in merito ad atteggiamenti e contenuti.</p>

<b>Argomento:</b>	<b>Chiusura dell’incontro e feedback</b>
<b>Descrizione:</b>	Il Counsellor inviterà i partecipanti a valutare l’attività e il proprio livello di partecipazione.

## Traccia per il terzo colloquio – Sintesi

Data del colloquio \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Organizzazione / servizio \_\_\_\_\_

Nome del Counsellor \_\_\_\_\_

Codice attribuito alla persona \_\_\_\_\_

### Introduzione

Durante il terzo colloquio verrà effettuata una sintesi sui risultati emersi nel corso delle fasi precedenti. Questi risultati saranno analizzati dal counsellor in ambito di back office ma saranno poi discussi con la persona, che sarà attivamente coinvolta nel processo. La partecipazione attiva faciliterà la costruzione del piano d'azione personale. Dopo il percorso di counselling, il partecipante potrà cercare una valutazione esterna dei risultati, ad es. Tramite uno scambio con i familiari e gli amici.

I risultati dei precedenti colloqui saranno usati per creare un CV così come un piano d'azione personale. Anche se nella maggior parte dei casi le informazioni raccolte saranno complete, è importante riflettere sulle interviste passate con la persona per assicurarsi che non vengano tralasciate questioni importanti. Si consiglia di iniziare con un breve riassunto dei risultati della seconda intervista, per poi passare in rassegna i compiti a casa e comporre il CV e il piano d'azione.

### Tirare le fila dei colloqui precedenti: comporre un CV

Per creare un CV, si raccomanda di usare lo strumento online EUROPASS. Si può trovare nel seguente website:

<http://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae>

Usare questo strumento offre molti vantaggi, come l'uniformità, una stesura chiara e ben strutturata e la possibilità di salvare, modificare e aggiungere le informazioni dopo. Può essere usato su piattaforme diverse (come dispositivi mobili). Se il counselling con una persona dovesse proseguire oltre questo progetto (anche con altri servizi) il CV può essere importato e aggiornato quando necessario. Non è necessario che il CV sia perfetto in questa fase, ma sarebbe sufficiente una versione preliminare, dato che i partecipanti acquisiranno le competenze hard e soft per comporre autonomamente il proprio CV durante il percorso formativo. Pertanto, si consiglia ai partecipanti, dopo il percorso formativo, di rivedere il CV con l'aiuto dei counsellor.

**Consigli per il counsellor:** Spiegare come funziona lo strumento e mostrare alla persona le differenti funzioni come aprire e compilare il modulo ed esportare il CV in vari formati. Dopo aver finito il CV, offrire di salvare in formato PDF in una USB per la persona oppure spedirlo via email. A seconda della preparazione della persona, la creazione del CV può prendere un'ora o più. La maggior parte del tempo in genere viene spesa nel cercare il nome di un

determinato datore di lavoro oppure di una scuola, specialmente se la persona proviene da una cultura che usa una diversa stesura. Questo dovrebbe essere effettuato il più possibile a casa dalla persona, perché potrebbe non esserci abbastanza tempo per elaborare il piano d'azione.

### Creare un Piano d'Azione Personale

**Consigli per il counsellor:** Iniziare con una sintesi dei risultati più importanti del processo. Gli item contrassegnati con \* possono essere preparati prima dal counsellor per avere più tempo per discuterli con la persona durante il colloquio. Iniziare con la sintesi dei bisogni e delle aspettative della persona e sondare la loro evoluzione nel corso del processo.

Sintesi dei bisogni e delle aspettative\*

---



---



---

Sintesi del percorso sviluppato durante il counselling \*

---



---



---

**Consigli per il counsellor:** sintetizzare abilità e competenze su uno schema di bilancio insieme alla persona e ordinarle per settori di competenza (ad es. Competenze informatiche, competenze sociali, competenze genitoriali, competenze organizzative, competenze linguistiche, ecc.).

**Elencare tutte le competenze che sono state valutate con A, B, C1 e C2:**

A	B	C1	C2

Sintesi degli obiettivi di sviluppo professionale

---



---



---

Sintesi degli obiettivi di integrazione sociale

---



---



---

**Consigli per il counsellor:** Insieme alla persona, pianificare i prossimi step per concretizzare il piano d'azione (quali corsi di formazione dovrebbero essere seguiti; quale lavoro specifico potrebbe essere cercato). Includere soltanto obiettivi realistici che possono essere ben pianificati. Il documento di sintesi deve essere consegnato alla persona (stampare togliendo ovviamente le raccomandazioni per il counsellor), unitamente ai fogli di lavoro che la stessa ha compilato durante la counselling.

	OBIETTIVI	STEP/AZIONI	TEMPI
			<i>Nel prossimo mese</i>
<i>Lavoro</i>			
<i>Formazione</i>			
<i>Sociale</i>			
<i>Famiglia</i>			
<i>Altro</i>			
			<i>Nei prossimi due mesi</i>
<i>Lavoro</i>			
<i>Formazione</i>			
<i>Sociale</i>			
<i>Famiglia</i>			
<i>Altro</i>			

NOTE

---

---

### Appuntamento per un Follow-up oppure invio ad altro servizio

Anche se non rientra nell'ambito di questo progetto, si raccomanda (se possibile) di effettuare un'attività di verifica per valutare se gli obiettivi del piano d'azione siano stati raggiunti e se la persona abbia bisogno di ulteriore sostegno. Inoltre, questo può essere utile nel determinare se il piano d'azione necessita di essere reimpostato e in che misura questo approccio sia stato utile per la persona.

Impegno per un colloquio di follow-up: sì/  no /  data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Obiettivi per il colloquio di follow-up \_\_\_\_\_

---

---

Se non sarà possibile gestire gli incontri di follow-up e/o si ritiene consigliabile un invio ad altro servizio per garantire continuità, si può usare il seguente modulo.

/  / La persona è stata inviata al seguente servizio: \_\_\_\_\_

---

Note

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Risultati dell'esperienza pilota nei paesi partner

L'itinerario MigrEmpower è stato sperimentato nella fase pilota dalle sei organizzazioni partner del progetto in sei città europee: Barcellona (ACH), Nicosia (CARDET), Lipsia (Wisamar), Roma (SANSAT), Vienna (Südwind) e Strasburgo (AMSED). Nel periodo compreso tra luglio 2018 e febbraio 2019, tutte le organizzazioni partner hanno realizzato l'itinerario MigrEmpower, e più concretamente la metodologia e gli strumenti per valutarne l'utilità, individuare le sfide e le difficoltà e migliorare il manuale laddove necessario. Tuttavia, la metodologia di questo manuale è flessibile e non esaustiva. Permette quindi alle organizzazioni di adattarlo ai contesti locali e alle esigenze dei partecipanti.

Per ciascuna organizzazione partner hanno partecipato alle sessioni di orientamento e counseling almeno 20 persone con una storia migratoria (inclusi rifugiati, richiedenti asilo e persone senza uno status legale regolare). Sebbene il manuale non esprima alcuna preferenza per un solo genere, l'equilibrio era uguale (a Strasburgo e Lipsia) o la rappresentanza femminile era più forte (fino a tre quarti a Vienna, Roma e Nicosia e solo donne a Barcellona). Questo può essere considerato un risultato positivo non voluto per l'emancipazione delle donne, che sono strutturalmente svantaggiate nella società in generale e tra le migranti in particolare. La durata dell'itinerario è stata compresa tra i tre e i sei mesi. Dato che molti partecipanti nelle sei città erano legati a lavori o corsi di lingua, gli incontri sono stati organizzati di solito di pomeriggio o di sera per non entrare in conflitto con gli orari dei partecipanti. Gli incontri sono stati di solito organizzati con i partecipanti sul posto o tramite telefonate ed e-mail. Per evitare sforzi eccessivi, AMSED ha lasciato ai partecipanti il compito di fissare gli appuntamenti per i loro colloqui nei giorni che preferivano. Questa strategia può essere incoraggiata in quanto, oltre ad evitare sforzi eccessivi e frustrazioni, promuove una maggiore uguaglianza tra organizzazioni e partecipanti e quindi dà ai partecipanti più autostima. Ciononostante, per questo il personale di counseling avrà bisogno di un certo grado di flessibilità.

Nella maggior parte dei casi gli incontri hanno avuto luogo nelle sale delle organizzazioni. Tuttavia, nel caso di CARDET di Nicosia - a causa del cattivo e costoso trasporto pubblico e della mancanza di tempo dei partecipanti - alcuni colloqui sono stati organizzati nelle case dei partecipanti. Questo non solo ha permesso la realizzazione dei colloqui che altrimenti sarebbero stati abbandonati, ma ha anche fornito ai partecipanti di condurre le interviste in un luogo familiare. SANSAT di Roma ha avuto un partecipante in una città lontana. Al fine di rendere possibile la partecipazione, il counsellor ha condotto le interviste online tramite video chat ed e-mail. Altri partner hanno fornito bevande e snack durante le loro sessioni per renderle più confortevoli.

### Il profilo dei partecipanti

Tra le organizzazioni e all'interno delle stesse i partecipanti avevano un background molto eterogeneo. Per quanto riguarda il loro percorso formativo, a Barcellona il gruppo era composto da due partecipanti analfabeti, sette avevano terminato la scuola elementare,

quattro le scuole secondarie e sette le scuole superiori. In altri casi, i partecipanti avevano almeno terminato la scuola secondaria e la scuola superiore e la maggior parte di essi era in possesso di titoli di studio universitari. Inoltre, alcuni dei partecipanti potrebbero offrire un'esperienza pratica nel loro campo. Tuttavia, nonostante le loro qualifiche formali e pratiche, queste persone erano spesso frustrate perché sovraqualificate per il lavoro che stavano svolgendo o per l'impiego che veniva loro offerto. Per quanto riguarda il loro status giuridico, la maggior parte dei partecipanti disponeva di permessi di soggiorno in qualità di cittadini di paesi terzi o di richiedenti asilo e rifugiati. Tuttavia, alcuni partecipanti avevano uno status giuridico irregolare e non potevano quindi avere accesso alle prestazioni sociali o alla consulenza amministrativa. Questi partecipanti erano particolarmente colpiti dalla mancanza di informazioni sui loro diritti e sulle loro risorse sociali.

Nonostante la loro eterogeneità, alcuni aspetti comuni possono essere identificati tra i partecipanti. In primo luogo, essi erano disoccupati o occupati in lavori scarsamente retribuiti e sottoqualificati e quindi insoddisfatti della loro situazione attuale. In secondo luogo, erano spesso alienati dalla società, socialmente esclusi e privi di una rete di amici del paese ospitante. In terzo luogo, avevano competenze linguistiche limitate. Infine, devono affrontare ulteriori vincoli strutturali, come leggi discriminatorie nei confronti degli immigrati, datori di lavoro e proprietari terrieri razzisti, difficoltà di trasporto pubblico e mancanza di tempo per trovare alternative alla loro situazione attuale.

### Motivazioni per la partecipazione

Le ragioni della partecipazione variavano a seconda dei singoli partecipanti nelle rispettive organizzazioni partner, ma si possono individuare alcune ragioni principali. La motivazione principale in tutte e sei le organizzazioni era la ricerca di un lavoro o una migliore prospettiva professionale. Poiché i partecipanti erano insoddisfatti della loro attuale situazione professionale, MigrEmpower ha offerto loro l'opportunità di trovare supporto e consulenza. Dato che la maggior parte dei partecipanti erano socialmente alienati, un altro fattore importante è stato l'inclusione sociale e la partecipazione. Così, la parte di orientamento e consulenza dell'itinerario ha fornito un punto di ingresso in contatto e scambio con altri migranti, ma anche con i locali - il personale delle organizzazioni. In linea con ciò vi era la ricerca di contatti e l'espansione delle reti locali tra persone in situazioni comparabili. Sebbene l'obiettivo dei colloqui sia quello di creare la consapevolezza tra i partecipanti che il miglioramento delle competenze è un fattore importante per trovare con successo un lavoro adatto, per alcuni di essi il miglioramento delle competenze sociali e personali è stato un motivo per partecipare. In molti casi anche la ricerca di fatti concreti e conoscenze ha avuto un ruolo importante e i partecipanti hanno portato domande molto concrete nell'itinerario di MigrEmpower, come sapere dove e come candidarsi per la formazione tecnica o conoscere i luoghi, i siti e i mezzi per la ricerca di lavoro. Altri partecipanti hanno voluto conoscere meglio il sistema di candidatura nazionale/locale e le sue procedure per affinare le loro candidature. Inoltre, il miglioramento e la comprensione della propria situazione personale ha avuto un ruolo importante per gli altri partecipanti. Nel caso di Barcellona, dove alcuni partecipanti avevano solo uno status giuridico irregolare e non potevano quindi accedere al



sostegno pubblico o statale, come le scuole di lingue, la pratica e il miglioramento della lingua locale è stato un motivo di partecipazione.

## Risultati raggiunti

I risultati della fase pilota possono essere correlati alle singole tappe e al percorso complessivo. L'obiettivo del primo colloquio è quello di conoscere il partecipante e la sua storia personale. Le organizzazioni descrivono che avere la possibilità di parlare della propria personalità, dei propri interessi e delle proprie preoccupazioni ha avuto un effetto positivo e motivante sui partecipanti. Molti di loro hanno lasciato il colloquio con nuovi stimoli per trovare lavoro e integrarsi nella società ospitante. AMSED, il partner di Strasburgo, ha osservato che è stata aumentata la consapevolezza delle competenze e delle abilità, e molti migranti sono rimasti sorpresi dalle competenze in loro possesso. Inoltre, i partecipanti si sono dimostrati più realistici circa i loro sviluppi di carriera e la loro mobilità verso l'alto. Wisamar di Lipsia ha riferito che il primo colloquio ha avviato il processo di riflessione e ha attivato la consapevolezza di sé dei partecipanti.

Il secondo colloquio mira all'autovalutazione e alla scoperta di interessi e desideri futuri. La gamma dei risultati ottenuti variava in questa sessione. Molti partecipanti hanno scoperto i loro interessi e identificato le loro capacità, così da diventare più consapevoli di se stessi e poter esprimere i loro più grandi punti di forza e di debolezza. Parlare delle esperienze passate ha fornito loro molte possibili prospettive professionali. L'AMSED di Strasburgo ha riferito che a questo punto i partecipanti sono diventati consapevoli dell'importanza di imparare una lingua e di creare una rete. Nel caso di Südwind, il partner di Vienna, c'era un divario tra persone con e senza istruzione formale. Mentre per i partecipanti senza istruzione formale, il colloquio è stato piuttosto breve perché i loro interessi consistevano nel cucinare e nel cucito, è stato un momento nostalgico ma frustrante per quelli con istruzione formale perché non potevano applicare le loro abilità e competenze come facevano in passato. Tuttavia, per entrambi i gruppi il fatto di poter esprimere le loro preoccupazioni li ha alleggeriti.

La sessione di gruppo ha inteso fornire un'arena per lo scambio di esperienze e il sostegno reciproco. Le organizzazioni di solito conducono le sessioni di gruppo in gruppi più piccoli. L'AMSED di Strasburgo, ad esempio, ha organizzato tre focus group in base agli obiettivi professionali dei partecipanti. Gli obiettivi delle sessioni sono stati ampiamente testimoniati: i partecipanti hanno condiviso le sfide che hanno affrontato durante il processo, per esempio sentirsi come estranei per il fatto di essere migranti. Si sono scambiati esperienze e hanno posto domande sulla ricerca di lavoro. E' stata un'esperienza benefica incontrare persone in una situazione simile e ha fornito loro nuove informazioni e strategie. In questo modo, hanno creato una rete di conoscenze e un prontuario di buone pratiche e passi falsi. Tuttavia, nel caso viennese, la sessione di gruppo rischiava di diventare uno spazio di frustrazione e insoddisfazione. Per non lasciare che i partecipanti scivolassero nella depressione, i professionisti sono intervenuti dirigendo la sessione in un caffè linguistico in cui acquisire nuove parole ed espressioni e condividere l'esperienza.

Il culmine del percorso di orientamento è stata la terza sessione individuale con l'obiettivo di riassumere i risultati delle sessioni precedenti e in parte concretizzarli in un CV e un piano d'azione. I risultati di questa fase finale sono stati molto simili per i partecipanti di tutte le organizzazioni: hanno ottenuto questo successo materiale e sono stati dotati di un curriculum vitae ben elaborato e di un piano d'azione. Un'ulteriore motivazione per i partecipanti a migliorare il loro futuro è stata la scrittura dei punti di forza e di obiettivi concisi. I professionisti hanno osservato che i partecipanti potevano identificare le loro competenze e valutarle molto meglio che all'inizio del percorso. Non solo erano sicuri di ciò che volevano ottenere - una migliore situazione professionale e integrazione sociale - ma avevano anche strategie per raggiungerlo. Potrebbero così definire i passi successivi e identificare gli elementi mancanti per raggiungere i loro obiettivi.

Per quanto riguarda i risultati generali del processo c'è una varietà di risultati sia in relazione al loro percorso professionale che ben oltre.

- 1) In tutte le organizzazioni la maggior parte dei partecipanti si è resa conto dell'importanza della lingua. L'acquisizione e il miglioramento della lingua della società ospitante è una delle priorità, attraverso corsi di lingua, l'apprendimento autodidattico o una maggiore interazione con i madrelingua. Pertanto, i partecipanti hanno scelto un modo o l'altro per migliorare le loro competenze linguistiche nel prossimo futuro.
- 2) Insieme a ciò è sorto il desiderio di entrare a far parte della vita sociale in alcune città. In terzo luogo, la maggior parte dei partecipanti si è resa conto dell'importanza di impegnarsi in formazioni formali, qualifiche professionali e specializzazioni.
- 3) Molti si sarebbero impegnati non appena avessero soddisfatto i requisiti linguistici necessari. Con il supporto immediato e su misura dei consulenti hanno potuto sviluppare opzioni per la registrazione in programmi di formazione concreti.
- 4) Questo desiderio di qualificare o formalizzare ulteriormente le qualifiche esistenti è legato al risultato che i partecipanti hanno imparato a identificare le loro capacità e competenze - sia sociali che professionali - e sono diventati consapevoli dei loro punti di forza e di debolezza.
- 5) I partecipanti sono diventati più chiari sui loro interessi e abilità personali, ma anche sui loro bisogni.
- 6) In correlazione con questi ultimi, l'itinerario ha avuto un effetto anche sugli sviluppi personali ed emotivi di molti partecipanti. Ha aumentato la loro autostima complessiva e la loro motivazione. Così, molti partecipanti hanno riferito che le barriere mentali che impedivano loro di fare domanda di lavoro sono diminuite.
- 7) Sul piano giuridico, la maggior parte dei partecipanti ha avuto modo di conoscere i propri diritti e le proprie possibilità giuridiche. Il caso di alcune donne a Barcellona è stato importante in questo caso, poiché hanno fatto grandi progressi per quanto riguarda i loro diritti. Di conseguenza, due donne hanno avviato una procedura di asilo. Uscendo dall'illegalità e dalle insicurezze e vulnerabilità che essa comporta, queste donne sono state rafforzate e dotate di nuove prospettive personali e professionali. Altre donne dello stesso gruppo sono arrivate grazie alle leggi sul ricongiungimento familiare, che hanno permesso loro di trovare un lavoro dichiarato.
- 8) Per molte partecipanti donne la consulenza di orientamento ha anche creato uno spazio sicuro per imparare, condividere esperienze ed esprimere le proprie opinioni

con persone in situazioni simili. Altri partecipanti hanno affermato che l'ambiente informale ha contribuito a migliorare gli effetti dell'apprendimento rispetto ai servizi di sostegno all'occupazione forniti dallo Stato.

- 9) Il percorso ha avuto un impatto a livello interpersonale. Da un lato, i partecipanti sono diventati più consapevoli dell'importanza del networking. Dall'altro, MigrEmpower ha costituito un'arena per trovare nuovi insegnanti e amici informali e quindi allargare la loro rete e rafforzarsi a vicenda.
- 10) Sebbene la maggior parte dei partecipanti fossero più chiari sui loro bisogni, obiettivi e priorità, allo stesso tempo hanno allargato le possibilità dei corsi educativi e aumentato i loro orizzonti, in quanto hanno iniziato a pensare a cose che non avevano mai pensato prima. Inoltre, sembravano anche essere in grado di valutare meglio quanto fossero realistiche le loro aspirazioni di carriera.

Nonostante l'ampia gamma di risultati positivi e gli effetti di potenziamento che l'itinerario ha avuto sui partecipanti delle diverse organizzazioni partner, alcuni vincoli strutturali come le leggi discriminatorie sugli immigrati o i pregiudizi razzisti e di altro tipo nelle società di accoglienza sono fuori dalla portata dell'itinerario. Così, ci sono stati alcuni casi in cui la frustrazione e l'insoddisfazione sono rimaste.

### Adattamenti ai contesti locali

Come accennato in precedenza, i partner attuatori si sono in gran parte attenuti all'itinerario originale. Tuttavia, ci sono state piccole deviazioni e materiale aggiuntivo utilizzato per adattare gli strumenti al gruppo target e alle circostanze locali. AMSED, il partner di Strasburgo ha utilizzato uno strumento aggiuntivo durante la sintesi per la creazione del CV e della lettera di accompagnamento, il Pôle Emploi, per rendere giustizia alle specifiche procedure di candidatura francesi. A causa di difficoltà linguistiche, SANSAT di Roma ha condotto alcune delle interviste in gruppo, per cui alcuni partecipanti aiutavano nella traduzione nella lingua di appartenenza. Per una migliore comprensione delle relazioni familiari dei partecipanti, ACH di Barcellona ha aggiunto un genogramma all'itinerario. I loro consulenti hanno anche riformulato alcune domande che sembravano invadenti. Südwind di Vienna ha deviato dal programma della prima intervista e spesso si sono impegnati per tre ore invece che per un'ora e mezza o due. Ciò era dovuto al fatto che i consulenti non volevano interrompere il flusso narrativo dei partecipanti. Una tale mossa dovrebbe essere incoraggiata perché ci si può aspettare colloqui più lunghi che forniscano informazioni più importanti sui partecipanti e li facciano sentire più soddisfatti.

### Le sfide

Come si può immaginare, un processo di orientamento e di sperimentazione di un nuovo manuale non si realizza senza sfide. Come accennato in precedenza, la comprensione dell'importanza del linguaggio è stato un risultato raggiunto durante l'itinerario. Tuttavia, la lingua è stata anche una sfida che tutte le organizzazioni hanno sperimentato durante l'implementazione, in quanto ha influenzato la profondità delle risposte e ha prolungato il

processo di colloquio. Come per due partecipanti all'itinerario, questo problema è stato affrontato in quanto loro erano anche analfabeti. Inoltre, la scarsa conoscenza della lingua e l'analfabetismo hanno reso difficile la valutazione. Le organizzazioni hanno potuto risolvere le difficoltà linguistiche in parte perché alcuni consulenti parlavano inglese e francese con i partecipanti, utilizzavano dizionari o coinvolgevano terze persone per la traduzione. Un altro modo per superare il problema è stato impiegato dai counsellor di SANSAT di Roma che hanno condotto alcuni colloqui in gruppo per facilitare la traduzione nella lingua di appartenenza dei partecipanti. Tuttavia, la presenza di terze persone potrebbe influenzare le risposte dei partecipanti. Pertanto, le competenze linguistiche dei consulenti sono molto apprezzate. Tuttavia, questo è anche un problema comune nel campo della consulenza in materia di migrazione e rimarrà in parte anche in futuro. Una possibile soluzione sarebbe quella di tradurre gli strumenti nelle lingue dei partecipanti per evitare problemi di traduzione.

Raggiungere i partecipanti è stata un'altra sfida che le organizzazioni hanno dovuto affrontare. Da un lato, i migranti che trarrebbero i maggiori benefici da questo itinerario spesso non hanno le reti e l'accesso alle ONG e ad altre organizzazioni e viceversa. Questo vale in particolare per i migranti che non hanno uno status legale o un impiego regolare. D'altra parte, molti migranti con lavori mancano sostanzialmente di tempo (e denaro per il trasporto per raggiungere le sedi delle organizzazioni di consulenza) e il processo di consulenza è stato considerato lungo. Ci sono diversi approcci a questo problema. ACH di Barcellona - invece di aspettare che i futuri partecipanti compaiano o di essere raggiunti tramite la loro pagina web e Facebook - è andato direttamente sul posto di lavoro irregolare del loro gruppo target per diffondere il progetto e avere un contatto immediato con loro. Questo ha permesso ai consulenti di spiegare direttamente il progetto e di rispondere alle domande e alle preoccupazioni aperte. Il contatto personale ha anche rafforzato la fiducia nei consulenti e i partecipanti hanno potuto valutare se si sono sentiti a proprio agio alla presenza del personale dell'organizzazione. Altre organizzazioni hanno affrontato questo problema invitando i partecipanti già presenti nei loro pool di programmi precedenti, come progetti di potenziamento o corsi di lingua. Al fine di affrontare la mancanza di tempo e denaro e rendere il progetto più attraente e piacevole possibile per i partecipanti, un'altra organizzazione ha fornito bevande e spuntini durante gli incontri e ha cercato di rendere gli incontri il più significativi possibile. Nei casi in cui il difficile e costoso sistema di trasporto avrebbe impedito ai partecipanti di impegnarsi nel progetto, l'organizzazione si è fatta carico dei costi del trasporto pubblico o addirittura ha visitato i partecipanti a casa loro.

Si è detto sopra che durante l'itinerario molti partecipanti avevano un lavoro, frequentavano scuole di lingua o avevano altri impegni. Pertanto, la programmazione poneva un problema comune. Questo problema è stato risolto in parte permettendo ai partecipanti di programmare le riunioni e in parte dal personale che ha adattato il proprio tempo in base alle esigenze dei partecipanti. Tuttavia, in linea di massima è difficile trovare una soluzione universale.

Nel contesto temporale, i consulenti hanno fatto osservazioni divergenti. Da un lato, la mancanza di tempo dei partecipanti ha portato alla proposta di ridurre il numero di interviste

da tre a due per non annoiare o sovraccaricare i partecipanti o rendere il processo ingombrante. Dall'altro, nel caso di Südwind, le interviste hanno richiesto tre ore. Inoltre, i consulenti di Roma e Lipsia hanno sperimentato che alcuni partecipanti non avevano abbastanza tempo per tre colloqui o per identificare le loro competenze e abilità. Pertanto, il manuale potrebbe essere modificato in modo tale da dare ai consulenti la possibilità di combinare le tre interviste in due, mantenendo le tre interviste come standard. Per quanto riguarda la mancanza di tempo per la valutazione delle abilità e delle competenze, i rispettivi compiti potrebbero essere impostati come compito a casa, in modo che i partecipanti abbiano giorni o settimane per riflettere su di esse.

Inoltre, si è ritenuto sfavorevole che i risultati della seconda e della prima intervista fossero attesi direttamente alla fine di ciascuna di esse. Dato che l'autovalutazione è un processo lungo, si dovrebbe concedergli più tempo.

In generale, la storia personale è un argomento molto delicato, soprattutto quando si lavora con persone che hanno vissuto eventi traumatizzanti nei loro paesi d'origine, in viaggio verso l'Europa o nei paesi ospitanti. Pertanto, alcune domande sono apparse invadenti. Qui i consulenti hanno prestato grande attenzione alla sensibilità e alcuni hanno riformulato le domande. Una versione riveduta del manuale renderà giustizia a questa esperienza e riformula alcune delle questioni, se necessario.

Un'altra sfida che è stata sperimentata è stata la questione di come porre fine al processo di orientamento senza deludere i partecipanti. Per questo, come indicato nell'introduzione e nella metodologia, le attività suggerite in questo manuale dovrebbero essere considerate come parte dell'intero itinerario MigrEmpower. Il percorso formativo e il supporto all'occupazione eviteranno una separazione prematura dei consulenti e dei partecipanti.

Infine, la seguente tabella riassume le soluzioni adottate dai partner di progetto per affrontare in futuro le sfide di cui sopra:

<b>Sfida</b>	<b>Soluzione</b>
Lingua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze linguistiche dei counsellor</li> <li>• Dizionari</li> <li>• Interpreti</li> <li>• Traduzione nelle lingue dei partecipanti (ad es. Arabo)</li> </ul>
Raggiungere i partecipanti Mancanza di tempo o di risorse economiche dei partecipanti Attrattività della partecipazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disseminazione presso posti di lavoro irregolari</li> <li>• Pagare i costi del trasporto pubblico</li> <li>• Fare visite domiciliari</li> <li>• Fornire bibite e snack durante le sessioni</li> </ul>
Programmazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmare le attività in accordo con le disponibilità dei partecipanti</li> </ul>

<p>Tempo: le autovalutazioni richiedono molto tempo In particolare: 2° colloquio: tempo per l'identificazione delle competenze</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilità di impostare alcune attività come compito a casa</li> </ul>
<p>Alcuni risultati erano attesi troppo presto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornire i risultati in un momento successivo (ad esempio all'inizio del colloquio successivo) e spiegare chiaramente ai partecipanti che queste attività fanno parte di un intero itinerario.</li> </ul>
<p>Domande sulla storia personale molto sensibili e con rischio di essere vissute come intrusive</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestare attenzione alla sensibilità</li> <li>• Possibilità di riformulare le domande per renderle più sensibili.</li> <li>• Possibilità di posticipare le domande</li> </ul>
<p>Come concludere il percorso senza deludere i partecipanti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spiegare chiaramente ai partecipanti che queste attività fanno parte di un itinerario più ampio.</li> </ul>

### Modifiche aggiuntive

Durante la fase pilota le organizzazioni partner non solo hanno testato il manuale, ma hanno anche sperimentato ulteriori approcci complementari come indicato in precedenza. Un metodo aggiuntivo è stato applicato dall'ACH di Barcellona ed è già stato incluso in questo manuale per arricchirlo: il genogramma. Durante il primo colloquio, fornisce un utile strumento per scoprire le relazioni familiari dei partecipanti.

Un'altra proposta è quella di rinviare la creazione del CV ai laboratori organizzati all'interno del percorso formativo. Questo, tuttavia, è ambivalente in quanto vi sono vantaggi e svantaggi del rinvio del CV. Se si guarda al contenuto del percorso formativo si capisce che nei cinque moduli vengono trasmesse le conoscenze necessarie per creare un CV: i partecipanti aumentano le loro competenze informatiche e d'ufficio, diventano consapevoli dell'importanza delle competenze sociali, di come creare il loro "marchio personale" e dell'importanza del linguaggio e della comunicazione, tutti elementi di un buon CV. Potrebbero successivamente svolgere il compito in modo più autonomo e ciò sarebbe utile come pratica aggiuntiva delle conoscenze acquisite nei laboratori. Tuttavia, uno svantaggio maggiore sarebbe che il CV non sarebbe più un successo materiale iniziale dopo il terzo colloquio. E ancora, si potrebbe porre maggiormente l'accento sul piano d'azione e, invece di un CV, un profilo temporaneo di competenze, come indicato in "Preparazione del CV e del piano d'azione personale" prima di 2j. In poche parole, i partecipanti prenderebbero il piano d'azione come un successo tangibile dopo la fase di orientamento, potrebbero iniziare a

sviluppare autonomamente il proprio curriculum vitae a casa durante il percorso formativo, lo rivedrebbero alla fine del percorso formativo o all'inizio del supporto all'occupazione e avrebbero un altro successo tangibile in seguito.

Una questione che necessita di ulteriori discussioni e che potrebbe dipendere dalle preferenze individuali di ciascun consulente è il ruolo del tempo. Tra i partner attuatori c'erano opinioni contraddittorie se le tre interviste dovessero avere più tempo tra le interviste o se sia utile ridurre il numero di interviste da tre a due e quindi ridurre il tempo complessivo dedicato alle interviste. Il primo caso richiederebbe più tempo per i partecipanti e per i consulenti, un fattore dannoso che impedirebbe ai primi di impegnarsi nell'itinerario o di abbandonarlo prematuramente. Questo è quindi un argomento a favore di una versione abbreviata dell'itinerario di orientamento. Tuttavia, è probabile che una versione abbreviata manchi di profondità e non produca i risultati desiderati.

## Conclusioni

Indipendentemente dal loro background professionale ed educativo, il manuale di orientamento e consulenza è utile per un gruppo variegato di migranti insoddisfatti della loro attuale situazione professionale. La fase pilota ha dimostrato che, tra le altre cose, aumenta le opportunità dei migranti sul mercato del lavoro, mette in primo piano l'importanza della lingua, il desiderio di impegnarsi nella formazione formale, l'identificazione di abilità e competenze, l'aumento dell'autostima e della motivazione, amplia gli orizzonti professionali e promuove anche l'integrazione sociale.

Si tratta di uno strumento utile sia per i consulenti esperti che per quelli inesperti, in quanto fornisce un quadro di orientamento e, grazie alla sua apertura e al suo approccio narrativo, consente anche un alto grado di flessibilità e può quindi essere applicato a tutti i tipi di circostanze locali e personali.

Come accennato in precedenza, non si tratta di una struttura rigida, anche se di per sé contribuisce a coprire molti aspetti. Pertanto, i consulenti che utilizzano il manuale sono incoraggiati ad aggiungere metodi ausiliari o a saltare compiti o domande quando ritengono che potrebbero danneggiare invece di avvantaggiare il partecipante nella fase di orientamento. Lo stesso vale per la programmazione indicata. Questa è solo una raccomandazione e i consulenti sono invitati ad accorciare o prolungare le sessioni del colloquio se ciò aiuta nel processo di orientamento.

Dotati di una migliore consapevolezza delle proprie capacità e competenze e con un obiettivo più chiaro in mente, i partecipanti possono poi passare ai laboratori del percorso formativo e al supporto all'occupazione.