

GAEYOU!

MANUALE PER L'ORIENTAMENTO GIOVANILE ALL'IMPIEGO ATTRAVERSO I VIDEOGIOCHI



Cofinanziato
dall'Unione europea

Progetto 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028721

INDICE

A- Game YOU!	3
B- Introduzione a questa pubblicazione	4
C- CHE COSA È IL MODELLO “Game YOU!”?	6
D- IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO “Game YOU!”	7
PASSO 1 - PREPARAZIONE PRELIMINARE DEL PROCESSO	9
PASSO 2 - INDIVIDUAZIONE DELLE CAPACITÀ E DIAGNOSI	13
Profili da identificare	14
PASSO 3- COME INDIVIDUARE I PROFILI	17
OPZIONE A: Strumento di autovalutazione di “Game YOU!”	19
OPZIONE B: Esperienza convenzionale: Questionario “Game YOU!”	20
PASSO 4 - ANALISI DEI RISULTATI E BOZZA DELLE CONCLUSIONI	23
Come affrontare l'analisi	23
Ricavare le conclusioni	26
PASSO 5 - CREAZIONE DELLE LINEE GUIDA E ORIENTAMENTO DEI GIOVANI	28
Sessione di orientamento	28
ALLEGATI	35
Allegato 1: MODELLO "GAME YOU!" - Questionario	36
Allegato 2: MODELLO "GAME YOU!" - Matrice dei risultati	39
Allegato 3: Dinamiche di gruppo	41
Allegato 4: Tabella dei profili	55
Allegato 5: Modello per guidare una sessione di risultati	56
Allegato 6: Direttive per l'orientamento alla ricerca del lavoro	59
Allegato 7: Obiettivi S.M.A.R.T.	64



Il sostegno della Commissione Europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute. Per saperne di più su questa iniziativa, visitare il sito www.gameyou.org.



Questo materiale è uno dei risultati intellettuali del progetto finanziato da Erasmus+ “Game YOU!: eGaming to Advance and Motivate Employment on YOUth”. “Game YOU!” è un'iniziativa di **Capacitanes** (ES) in collaborazione con **Neo Sapiens** (ES), **Polygonal** (IT), **RATO-Associação para a Divulgação Cultural e Científica** (PT) e **E-športna zveza Slovenije** (SI) sviluppato in più di due anni di lavoro in cui hanno cooperato più di 40 professionisti, tester and collaboratori per la pubblicazione di questa risorsa.

Il sostegno della Commissione Europea alla realizzazione di questa pubblicazione nell'ambito del progetto Erasmus+ 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028721.

Per saperne di più su questa iniziativa, sul partenariato e sugli altri risultati del progetto, visitate il sito <https://gameyou.org/>



Cofinanziato
dall'Unione europea



<https://capacitanes.com/>



<https://www.neo-sapiens.com>



Polygonal

<https://www.polygonal.ngo/>



<https://www.rato-adcc.pt/pt/>



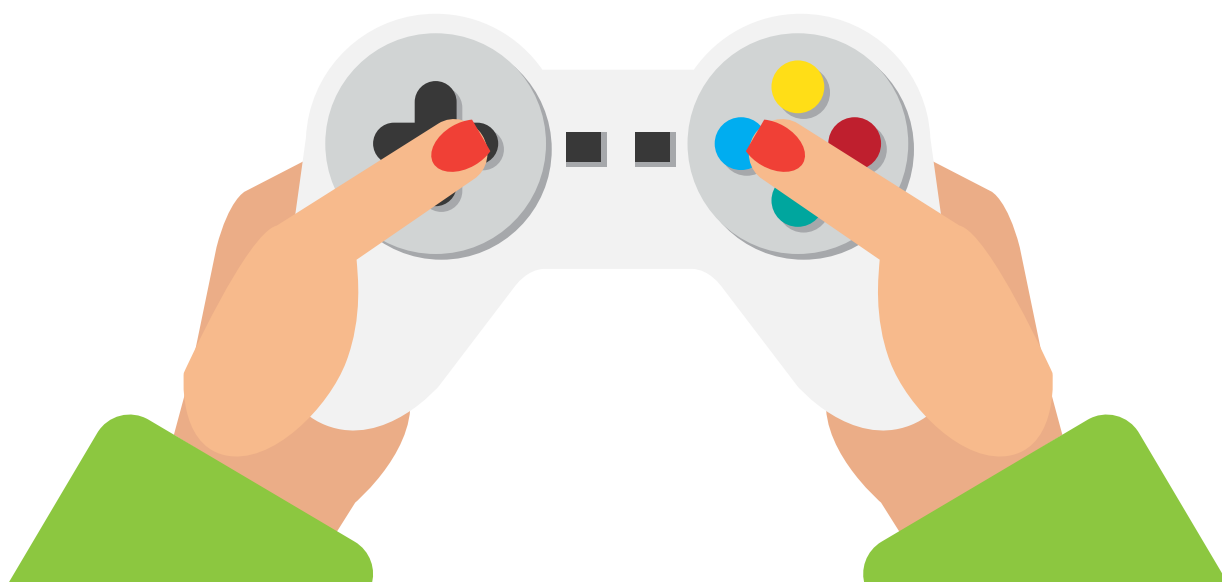
<https://www.eszs.si/>

B ► INTRODUZIONE A QUESTA PUBBLICAZIONE

Questa guida vuole essere uno strumento per i professionisti del settore giovanile per promuovere l'autocoscienza tra i giovani per la loro impiegabilità attraverso l'utilizzo dei videogiochi come strumento e come alternativa al lavoro. Tutte le informazioni riportate di seguito sono state redatte per consentire ai professionisti di comprendere e attuare per intero il processo di orientamento ideato all'interno del progetto "Game YOU!", insieme a speciali strumenti sviluppati appositamente.

GLI SCOPI DI QUESTO MATERIALE

- 🎮 Promuovere l'uso delle ITC e delle tecniche non formali per formare coloro che sono a contatto con i giovani nel generare nuovi percorsi educativi utilizzando i videogiochi.
- 🎮 Contribuire alla modernizzazione e alla digitalizzazione dell'animazione socioeducativa e dei programmi relativi all'impiego dei giovani grazie a risultati replicabili in diversi tipi di organi e contesti.
- 🎮 Approfittare dei videogiochi per sensibilizzare i giovani sulle loro vocazioni e potenzialità, riducendo il divario tra formazione e profili con le reali esigenze del mercato del lavoro.
- 🎮 Consentire ai giovani di identificare e sviluppare competenze per la loro crescita personale e l'impiego, aprendogli nuovi settori lavorativi legati ai loro interessi e capacità non previsti prima.
- 🎮 Affrontare la demonizzazione e l'incomprensione verso i videogiochi sensibilizzando sui benefici e i beni che essi portano.



TARGET DI QUESTO MATERIALE

Questo materiale è stato creato per gli operatori giovanili, i career coach, i mentori, i responsabili del lavoro, gli educatori, gli insegnanti, ecc. come principali gruppi target, in particolare quelli interessati a sviluppare la conoscenza di sé dei giovani con cui lavorano e a utilizzarla per trovare la propria vocazione in un approccio basato sul lavoro. La guida può quindi essere utile per tutti gli operatori e i volontari che vogliono sensibilizzare i giovani sulle possibilità che i videogiochi possono offrire alle loro possibili vocazioni. Nonostante il loro ruolo o la loro posizione, in questo documento saranno chiamati "professionisti" per fare riferimento a tutte le diverse posizioni precedenti.

La guida contiene alcune linee guida specifiche sulla consulenza generale del lavoro, ma si raccomanda di approfondire questo tema a chi non ha esperienza in questo campo. Pertanto, questo materiale è consigliato per essere utilizzato da professionisti con una certa esperienza su questo aspetto o da coloro che stanno iniziando la loro formazione su questo tema e mira a rafforzare il loro attuale percorso di apprendimento con un nuovo approccio innovativo..



PRONTI PER INIZIARE

Nelle prossime pagine, il lettore potrà scoprire il modello "Game YOU!" e come implementarlo nel settore del lavoro con i giovani in cerca di una vocazione professionale, di un percorso accademico o coinvolti in un processo di autoconsapevolezza e reinvenzione, sfruttando i videogiochi come strumenti di apprendimento e alternative professionali.

CHE COSA È IL MODELLO "GAME YOU!"?

Questo manuale contiene le fasi e le linee guida per attuare passo dopo passo quello che è stato definito dagli autori di questo materiale come il modello "Game YOU!". Il modello è un processo di orientamento che consente ai professionisti di monitorare, sostenere e accompagnare i giovani all'individuazione di nuovi percorsi professionali e accademici utilizzando una combinazione di materiali e strumenti.

Partendo dalla teoria di Holland, che stabilisce diversi profili relativi a competenze personali e professionali concrete, gli autori hanno condotto una ricerca per convalidare questo approccio e questo modello e stabilire il suo collegamento con il settore professionale dei videogiochi. Dopo aver intervistato diversi giovani e persone con diverse posizioni lavorative, gli autori hanno generato un percorso di mentoring che consentirà ai professionisti del settore giovanile di supportare i giovani nell'identificazione dei loro punti di forza, delle loro competenze e del modo in cui potrebbero corrispondere alle opportunità lavorative.

Oltre alle linee guida proposte dagli autori in base alle loro esperienze professionali nel settore giovanile, il modello incorpora diversi approcci e metodi legati al campo dell'educazione non formale (es. gamification, giochi di ruolo, dinamiche di gruppo, ecc.) che sono stati combinati e ispirati da altri approcci teorici esistenti per l'identificazione delle competenze (es. DISC, i big 5, la finestra di Johari, ecc.).

Per completare questo processo, gli autori hanno sviluppato diversi strumenti per raccogliere dati dai giovani e renderli parte attiva dell'intero processo, come un questionario e un videogioco interattivo che permette ai giovani di autovalutarsi e di essere consapevoli delle proprie qualità, dei propri punti di forza e dei modi per crescere in modo professionale.

Nel complesso, fornisce ai professionisti un percorso per stabilire la relazione tra le caratteristiche della personalità dei giovani e le posizioni lavorative, collegandole al settore dei videogiochi. Inoltre, il modello propone una varietà di videogiochi per migliorare le competenze dei giovani verso l'occupabilità e diffonde ampiamente i benefici che i videogiochi possono avere anche per le carriere giovanili.



D IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO "GAME YOU!"

Il modello "Game YOU!" è un "**processo di orientamento**". Questo termine si riferisce all'intero percorso che il professionista condurrà dal primo contatto con il giovane, poi la diagnosi e l'identificazione di abilità e competenze, fino all'analisi finale dei risultati e alla presentazione delle conclusioni al giovane. Le tappe dettagliate in questo manuale sono rivolte a coloro che presenteranno il modello ai giovani, che saranno sottoposti all'intero metodo.

"Game YOU!" ha generato un quadro di riferimento che guiderà questo processo di orientamento e che è essenziale per il professionista comprendere e familiarizzare con esso. Il motivo per cui il ruolo del professionista è essenziale è che ci sono molte situazioni, in cui uno strumento può essere usato in modo improprio, poiché i risultati non possono essere dati per scontati senza un'ulteriore e profonda riflessione. Ogni contesto è diverso e i professionisti potrebbero avere la necessità di adattare questo modello, i suoi strumenti e gli altri metodi che utilizzano al loro target e al loro contesto concreto. Pertanto, il modello "Game YOU!" fornirà ai professionisti la formazione in materia e i passi essenziali per seguire e completare il processo, dando al contempo alcuni suggerimenti significativi a riguardo.



L'approccio proposto si basa su diversi metodi, abbinati a strumenti di autovalutazione, disponibili in due formati e ad alcune dinamiche e tecniche per aiutare i giovani a trovare il proprio percorso professionale. Inoltre, si raccomanda vivamente di implementare il modello "Game YOU!" organizzando attività di persona, poiché la sua implementazione è più scorrevole se incentiva il contatto umano senza la mediazione attraverso uno schermo.

Anche se questo materiale è rivolto ai professionisti citati, potrebbe essere una sfida replicarlo quando sono coinvolti in altre azioni impegnative per le loro entità, o stanno vivendo situazioni di stress o di burn-out, per questo gli autori raccomandano di fare piccoli esercizi di introspezione. Da una parte, per evitare una profonda amarezza nei confronti degli obiettivi e della missione finale del processo. Dall'altra parte, per facilitare l'empatia con i giovani coinvolti, che contribuirà all'efficienza del processo.

INIZIAMO LA PROCEDURA

In primo luogo, occorre considerare che le fasi successive del processo che verranno descritte sono essenziali per la corretta attuazione del processo di orientamento:

PROCESSO DI ORIENTAMENTO



... PASSO 1 PREPARAZIONI PRELIMINARI DEL PROCESSO

Ci sono diversi aspetti su cui il professionista deve riflettere prima di iniziare il processo di orientamento. Si raccomanda di iniziare con una sessione faccia a faccia con il giovane. Per organizzare questa sessione, le seguenti raccomandazioni sarebbero da prendere in considerazione:



Il processo può essere svolto con **gruppi di giovani** o con un **tutoraggio individuale**. Questo determinerà i metodi da utilizzare e costringerà il professionista ad adattare le prestazioni del giovane di conseguenza.



Il professionista deve **pensare al luogo in cui** si svolgerà l'intero processo di orientamento. Il luogo deve essere comodo e accessibile ai ragazzi. Quando si tratta di un gruppo, è meglio svolgere le attività in una stanza grande, con spazio sufficiente. Di solito si tratta solo di adattare l'ambiente e lo spazio a disposizione al numero di partecipanti. La temperatura, la luce e le condizioni acustiche devono essere adeguate per una comunicazione fluida. Potrebbe anche essere utile utilizzare strutture familiari al giovane, in modo che possa trovarle meglio, non sia riluttante a venire e possa sentirsi più a suo agio.



I materiali necessari per lo svolgimento di tutte le attività devono essere elencati e predisposti in anticipo (ad es. wi-fi per la navigazione sul web, questionari stampati, materiali specifici per le attività dinamiche, ecc.).



L'intero processo deve essere **svolto in modo dinamico**, così che il professionista conosca il più possibile i partecipanti e che non si annoino. Ciò significa anche che il professionista deve essere in grado di **adattare i contenuti e i materiali** da fornire ai ragazzi in base alle loro caratteristiche (ad esempio, riflettere sulla loro età, sulle motivazioni e sugli impegni, sulle aspettative, sulla conoscenza di sé e sul momento di vita che stanno attraversando).



Il **ruolo del professionista** nel processo deve essere chiaro per il giovane (es. come mi sosterrà questo professionista? Cosa devo fare concretamente? Quali sono i compiti e le responsabilità di ciascuna parte?, ecc.).



I professionisti dovrebbero avere già una **conoscenza generale** del mercato del lavoro e delle **competenze** per promuovere l'autoconsapevolezza e, se possibile, una conoscenza di base dei videogiochi più tipici e delle loro dinamiche e obiettivi.

Inoltre, in questa sessione è essenziale che il professionista **chiarisca al giovane le fasi successive dell'intero processo**:

- 1 Spiegare le nozioni base del modello "Game YOU!" al giovane.
- 2 Far scegliere al giovane come affrontare il test tra i due formati disponibili:
 - A. **Strumento di autovalutazione:** Aiutalo/la a trovare lo strumento online o nel corrispondente App store. *(es. sul sito del progetto: <https://gameyou.org/outputs/>)*
 - B. **Questionario:** *Forniscigli/le i modelli delle domande, che siano stampati o inviati tramite email.*
- 3 **Imposta una scadenza** per sottoporsi al test e inviare i risultati.
- 4 Specifica come i risultati devono essere inviati al professionista.
- 5 Organizza gli appuntamenti per la seconda e ultima sessione per consegnare le linee guida per il giovane.

È importante sottolineare che, per pianificare adeguatamente tutte le disposizioni precedenti, **i professionisti dovrebbero preferibilmente essere a conoscenza del background educativo, sociale ed economico del giovane**, poiché questo potrebbe influenzare il processo e le raccomandazioni da fornire. Se c'è qualche caratteristica personale del giovane che potrebbe influenzare il processo, il professionista dovrebbe conoscerla per **apportare alcuni adattamenti quando necessario** (ad esempio, un giovane con problemi di vista che richiede un adattamento visivo degli oggetti da consegnare).



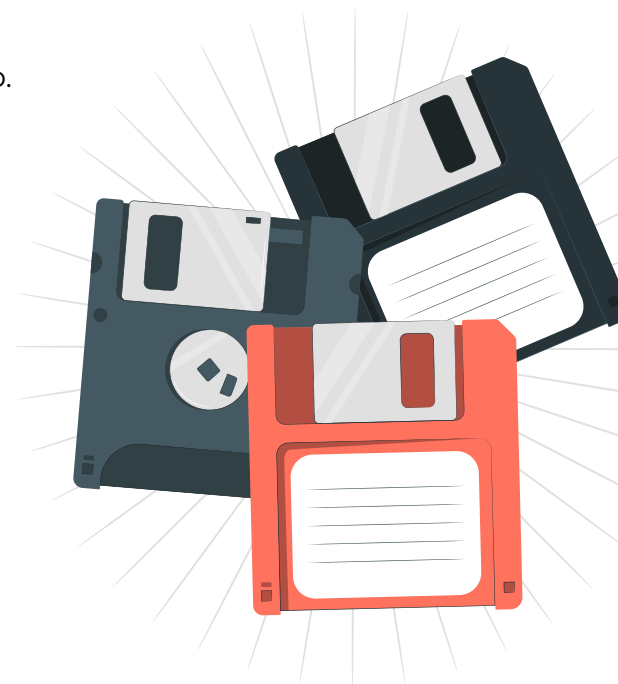
In base a questo, **prima della sessione faccia a faccia**, il professionista dovrebbe aver raccolto alcune informazioni aggiuntive sul giovane. La personalizzazione del processo è fondamentale, poiché i risultati non sono sufficientemente brillanti se isolati.

Va ricordato che il modello "Game YOU!" si concentra sui videogiochi, ma è importante raccogliere ulteriori informazioni al di fuori di questo campo per sostenere la facilitazione della conversazione da mantenere con il giovane.

Queste informazioni aiuteranno anche a stabilire un legame con il giovane per raggiungere alcuni punti di riflessione e, se possibile, azioni da intraprendere in futuro. Se possibile, il professionista può cercare di conoscere un po' di più il giovane attraverso i suoi coetanei (amici, colleghi o compagni di hobby, cioè i membri della sua squadra di e-sport) o altre persone chiave rilevanti nella sua vita, come la famiglia o gli insegnanti.

Un altro buon metodo per ottenere tutte queste informazioni sarebbe quello **di condurre un'intervista o inviare un modulo**, che aiuterà il professionista a sviluppare un profilo migliore e a comprendere le esigenze e le aspettative del giovane. In questo colloquio o modulo il professionista dovrebbe conoscere...

- 1 Informazioni personali** (in accordo con le politiche vigenti sulla privacy dei dati).
- 2 Livello di istruzione.** Conoscere le materie, gli argomenti e i campi di specializzazione preferiti.
- 3 Eventuali esperienze lavorative.** Prendete in considerazione tutte le esperienze precedenti e attuali, nonché i progetti, il lavoro dei sogni o le mansioni previste.
- 4 Hobby.** Cosa fa nel tempo libero.
- 5 Giochi** a cui giocava, gioca tutt'ora, e che gli/le piacciono.
- 6 Punti di forza e debolezze.** Cerca di capire quali competenze eccellono e quali non si padroneggiano.
- 7 Altre domande pertinenti per il professionista.**
Es. Quali sono le sfide personali che questo giovane deve affrontare? Quali sono le motivazioni che lo spingono a partecipare al processo o a sottoporsi al questionario?



SUGGERIMENTI



I professionisti possono utilizzare moduli di reclutamento (online o cartacei) per raccogliere informazioni dai giovani che parteciperanno al processo. Questo potrebbe fornire ai professionisti i dati aggiuntivi che potrebbero essere necessari per identificare il background del partecipante senza incontrarsi in anticipo e può essere consegnato da altri (es. insegnanti).

Anche parlare con gli insegnanti, gli educatori, gli operatori giovanili o i parenti del giovane potrebbe essere una fonte di informazioni, ma sempre in modo rispettoso, in modo che il giovane non si senta esaminato.

Una volta che tutto è pronto, che lo spazio è adeguato e che il giovane è d'accordo, è il momento di iniziare con l'identificazione e la diagnosi.

... PASSO 2 ➡ INDIVIDUAZIONE DELLE CAPACITÀ E DIAGNOSI ...

L'obiettivo principale di questo capitolo è quello di sapere come identificare i diversi tipi di profili che sono stati collegati a competenze concrete che i giovani potrebbero avere e che sono stati sottoposti al modello "Game YOU!".

I **professionisti con una formazione in ambito educativo, psicologico, dell'orientamento al lavoro o in campi simili** avranno più facilità a svolgere i passaggi inclusi in questa sezione, in quanto avranno un background legato alle competenze necessarie per valutare la personalità, le attitudini e i profili dei giovani.

Tuttavia, **altri professionisti coinvolti nel lavoro con i giovani** sono pienamente in grado di assistere i ragazzi durante questo processo, in quanto potrebbero avere una buona familiarità con i contesti educativi formali e non formali. Tuttavia, raccomandiamo a coloro che non hanno precedenti esperienze di psicologia o di valutazione delle persone, di esaminare più da vicino il modello "Game YOU!" e di assicurarsi che sia stato compreso a fondo, poiché la comprensione delle sue linee guida è fondamentale per l'implementazione del processo.

È inoltre necessario ricordare che il modello "Game YOU!", in quanto **approccio aperto e non esclusivo, lascia libero spazio all'incorporazione di nuove tecniche** e metodi di approccio e applicazione durante il processo di orientamento, per dare risposte personalizzate e raccomandazioni a ogni giovane quando necessario.



PROFILI DA IDENTIFICARE

I professionisti individueranno il profilo a cui il giovane potrebbe essere abbinato. Forse, il professionista può anche notare competenze che non sono incluse in questo capitolo o nella tabella dei profili che contiene, ma che potrebbero essere interessanti da considerare per la fase finale del processo e per la consegna delle conclusioni. Ciò non significa che quelle competenze siano sbagliate, ma, al contrario, che il professionista conta con una visione più ampia della situazione e comprende i temi principali e le connessioni tra videogiochi, competenze e occupazione.

I profili che il professionista deve individuare sono **suddivisi e raggruppati in 6 categorie** che sono state tratte dalla "Teoria di Holland" già citata. Esse **equivalgono a 6 aree o profili generali composti da più competenze** e alle corrispondenti professioni per le quali tali competenze sono più adatte:

PROFILI	COMPETENZE ASSOCIATE CON IL PROFILO
Realistico: si riferisce a tutte le occupazioni fisiche e meccaniche come il meccanico o il muratore..	Conoscenza d'ufficio, competenze tecniche/manuali, idoneità fisica, abilità manuali, attenzione, utilizzo di macchinari.
Investigatore: Si riferisce alle professioni che richiedono conoscenze teoriche e vogliono sapere come vanno le cose. Risponde alle domande sul "perché".	Abilità scientifiche, esplorazione, indagine e comprensione di tutti i tipi di fenomeni, abilità astratte e creative, più intellettuali che manuali.
Sociale: si riferisce a tutte le occupazioni sociali. La caratteristica principale di questo argomento è la relazione tra le persone.	Abilità sociali, aiuto e cura degli altri, capacità di interpretare e cambiare il comportamento umano e di comunicare e prendersi cura degli altri, relazioni interpersonali frequenti e prolungate, nonché capacità di interpretare il comportamento umano e di insegnare.
Artistico: si riferisce a tutte le occupazioni artistiche e creative. La creatività è una delle cose più importanti in questo ambito, anche se è richiesta nella maggior parte delle occupazioni in altri ambiti specifici (come quello sociale), ma qui si tratta di un'abilità di base.	Arte, abilità verbali, percettive e motorie, capacità creativa e immaginazione per diverse espressioni artistiche, interpretazione di idee, fatti o sentimenti da un punto di vista personale.
Imprenditore: Si riferisce a quelle occupazioni la cui caratteristica principale è quella di essere alla guida di un'azienda o di crearne di nuove, essendo il direttore di occupazioni che richiedono capacità di leadership e di manipolazione.	Competenze commerciali, leadership, gestione e vendita, capacità verbali utilizzate per dirigere gli altri, controllo e pianificazione delle attività altrui, percezione delle motivazioni degli altri.
Convenzionale: si riferisce a quelle occupazioni che non richiedono troppe abilità sociali, e di solito si abbina con capacità di calcolo e buone capacità di gestione e di ufficio.	Competenze d'ufficio, mansioni tradizionali, attribuiscono grande valore agli aspetti economici, di calcolo e amministrativi, alle competenze burocratiche e aritmetiche, alle elaborazioni di routine e sistematiche.

ESEMPIO



C'È UN GIOVANE CHE GIOCA AI GIOCHI DI RUOLO, AGLI SPARATUTTO E AI GIOCHI DI GUERRA.

Scopriamo che, quando gioca, gli piace svolgere attività manuali come la costruzione di un edificio. Diciamo che questo, in combinazione con altri strumenti, ci indica che rientra maggiormente nel PROFILO REALISTICO, che è associato a compiti manuali e meccanici. Alcuni potenziali percorsi professionali potrebbero essere l'ingegneria meccanica, l'esercito, l'edilizia, ecc.

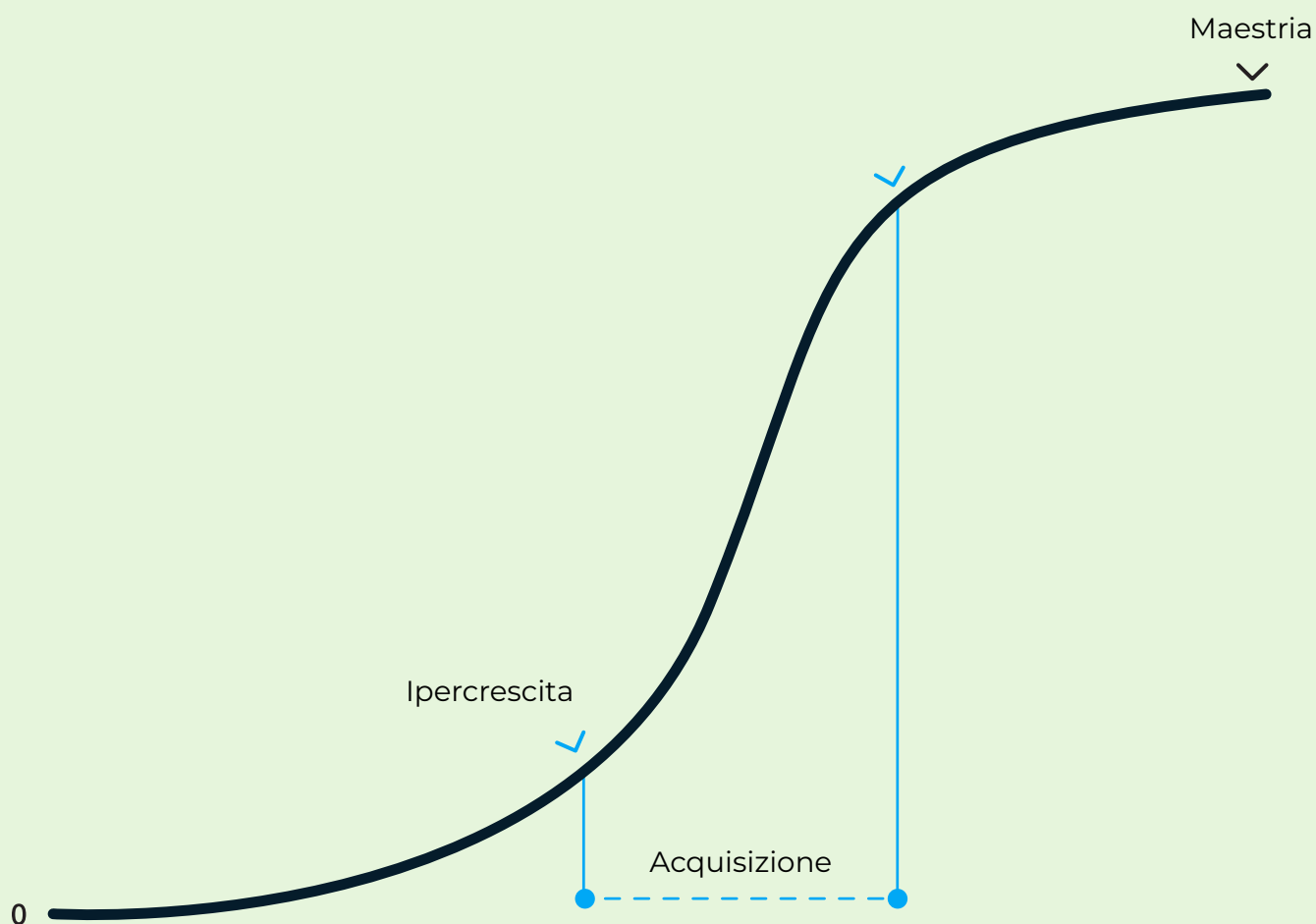
Questi profili sono complessi e, ovviamente, non danno una risposta al "modo di essere" di una persona, poiché le persone tendono ad avere più di un profilo e molte competenze. Tuttavia, è possibile sentirsi più fortemente associati ad alcuni profili rispetto ad altri ed è questa tendenza che il professionista dovrebbe ricercare.



Secondo questo assunto, **tutti questi profili rappresentano tratti psicologici e di personalità che sono poi collegati a competenze specifiche, che possono essere collegate a occupazioni lavorative concrete.**

Pertanto, **l'obiettivo del professionista sarà quello di individuare il profilo o i profili con cui la persona mostra maggiore affinità,** tenendo presente che potrebbe rientrare in più di uno, poiché i profili non si escludono a vicenda e non bisogna mai dimenticare la complessità e la relatività della materia in questione.

Associando le competenze ai profili, il professionista può conoscere meglio il giovane e contribuire a guidarlo nel suo percorso professionale. L'obiettivo finale è che il professionista sia in grado di mappare le competenze da sviluppare ulteriormente e di **suggerire videogiochi e contenuti formativi che possano supportare la curva di apprendimento del giovane**, comprendendo che più un individuo ripete un processo o un'attività, più diventa abile in quell'attività. Questo si traduce in una riduzione dei costi di input e in un aumento della produzione complessiva. Pertanto, il professionista si propone di individuare le competenze in cui il giovane è bravo e di promuoverle attraverso nuovi videogiochi, metodologie non formali, ecc.



Fonte: adattata da Nick van Dam, *25 Best Practices in Learning & Talent Development*, second edition, Raleigh, NC: Lulu Press. 2008

.... PASSO 3 COME INDIVIDUARE I PROFILI

"Siamo come giochiamo e cosa giochiamo". Il modello "Game YOU!" sfrutta le esperienze precedenti e gli hobby del giovane come parte del processo di raccolta delle informazioni. Giochiamo ai tipi di giochi che ci richiedono di utilizzare abilità o competenze in cui siamo bravi, o che ci piacciono, e tendiamo a comportarci durante il gioco in base alle caratteristiche della nostra personalità che si esaltano quando siamo immersi in un gioco che ci coinvolge.

Verrà analizzato, in base a questo, il modo di giocare e i tipi di videogiochi del giovane coinvolto in questo processo e cercherà di identificare il profilo specifico e le competenze più rilevanti della persona.

Dopo questa analisi, il giovane potrebbe rientrare in più di un profilo e avere una varietà di competenze, che potrebbero essere associate a profili diversi. Tuttavia, il processo di orientamento si concentra sull'evidenziazione delle aree in cui il giovane dà il meglio di sé. È quindi importante concentrarsi sui profili principali, al massimo tre, di cui uno predominante rispetto agli altri.

È importante sottolineare che il processo di identificazione dei profili può essere effettuato utilizzando diversi metodi e strategie. Quegli strumenti disponibili e esterni al modello "GameYOU!" sono percepiti come un valore aggiunto, poiché ci sono varie alternative già sviluppate. Se il professionista utilizza metodologie aggiuntive, il modo di raccogliere le informazioni non deve essere invasivo, per quanto riguarda la privacy dei ragazzi, quindi il metodo scelto dipenderà principalmente dal livello di fiducia tra l'animatore e il giovane.

D'altra parte, il modello "Game YOU!" offre due diversi strumenti sviluppati specificatamente per questo processo per condurre un'adeguata identificazione dei profili appositamente:

OPZIONE A: Esperienza digitale e gamificata: strumento di autovalutazione di "Game YOU!"

OPZIONE B: Esperienza convenzionale: Questionario di "Game YOU!"

L'obiettivo e lo scopo di entrambi gli strumenti è quello di individuare, attraverso domande e quesiti facili da completare da parte del giovane, le sue competenze ed estrarre un profilo di ogni persona per poterla orientare in termini attitudinali e professionali. Per scegliere l'uno o l'altro, il professionista deve innanzitutto analizzarli e vedere quale sia più adatto alle sue esigenze, alla situazione, al giovane, o anche considerare di usarli entrambi in modo combinato. Alcuni suggerimenti per una corretta selezione dello strumento da utilizzare possono essere:

	PRO	CONTRO
Esperienza digitale e gamificata: Strumento di autovalutazione di "Game YOU!"	> Più divertente > Più interattivo e attraente per i giovani > Osservazione di "Come gioca il giovane"	> Meno indicatori > Risposta limitata > Condizionato dall'atteggiamento e dall'onestà durante il gioco
Esperienza convenzionale: Questionario di "Game YOU!"	> Riflessione dell'animatore sugli indicatori e sui profili durante l'intero processo > Più accurato > Domande aperte per consentire ai giovani di esprimere idee più profonde	> Non sono legati al gioco o alla gamificazione, non sono così attraenti per i giovani > Più lavoro per l'animatore > Meno autonomia

È importante tenere sempre presente che i dati forniti da entrambi gli strumenti (l'esperienza gamificata e il questionario) dovrebbero essere sempre inquadrati all'interno del modello "Game YOU!" e potrebbero essere potenzialmente integrati con tecniche non formali per sostenere il giovane nel processo di riflessione e con l'obiettivo di aumentare le sue possibilità di essere integrato nel mercato del lavoro.

OPZIONE A: STRUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE "GAME YOU!"

Uno degli obiettivi principali del progetto "Game YOU!" era quello di innovare e rendere più attraente l'orientamento attitudinale per quei giovani che devono prendere decisioni importanti come la scelta di un percorso di carriera o dei loro studi superiori.

L'idea era quella di offrire ai giovani con cui questi professionisti sono in contatto, alternative interattive e attraenti che potessero coinvolgerli in processi di mentoring tradizionalmente noiosi o non interessanti per loro.

Per questo motivo, "Game YOU!" ha sviluppato uno strumento interattivo di autovalutazione, con il quale i giovani possono giocare e, allo stesso tempo, conoscere meglio se stessi e identificare i loro possibili orientamenti professionali.

Questo strumento è uno degli elementi fondamentali del processo di orientamento in quanto aiuta a identificare quale profilo il giovane è più appassionato e fornire risultati che i giovani possono facilmente condividere con il professionista.

IO2: <https://gameyou.org/outputs>

ESEMPIO

C'È UNA RAGAZZA IL CUI GIOCO PREFERITO È "SHERLOCK HOLMES: CRIMES & PUNISHMENT!"

Utilizzando lo strumento di autovalutazione, la ragazza scopre che è più vicina al PROFILO INVESTIGATORE perché mette sempre in discussione la sua realtà e si colloca in alto in "capacità astratte e creative" ed è stata molto presa dalle ricerche degli strumenti.

L'obiettivo di questo processo di orientamento è quello di consentire alla persona di continuare a migliorare tali competenze e, forse, perseguire una carriera educativa e professionale che comporta l'attuazione di abilità matematiche o scientifiche.

Ma, anche, se la persona pensa che sarà più vantaggioso concentrarsi sulle debolezze, i risultati su quelle competenze in cui la persona si è collocata più basso saranno utili lo stesso.

OPZIONE B:
**ESPERIENZA CONVENZIONALE:
QUESTIONARIO “GAME YOU!”**

Nel caso in cui il professionista e i ragazzi preferiscano immergersi più a fondo nel processo e vogliano rispondere a un numero maggiore di domande, è consigliabile utilizzare il seguente opuscolo, che raccoglie una serie di domande a scelta multipla e aperte. La situazione ideale è che entrambe le persone coinvolte nel processo abbiano tempo a sufficienza per poter conversare dal vivo sull'argomento.

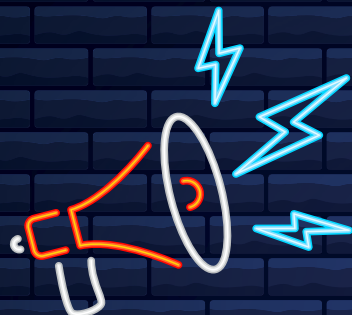
Questo strumento, creato appositamente per il progetto, offrirà ai professionisti risposte che serviranno come indicatori per definire i profili principali del giovane. Quando si utilizza questa seconda alternativa, il professionista può decidere di fare un'intervista dal vivo per completare insieme al giovane il questionario, ma dovrebbe essere l'ultima opzione, ed è consigliato che il giovane lo faccia individualmente in maniera autonoma, poichè altrimenti potrebbe condizionare le prestazioni del giovane.



Le risposte ottenute attraverso il questionario devono essere analizzate utilizzando la seguente matrice creata per sistemare i dati e comprenderli:



ATTENZIONE!



Il questionario può essere sempre utilizzato come risorsa supplementare per raccogliere informazioni dopo che il giovane ha completato lo strumento di autovalutazione. In questo caso, il professionista sarà in grado di valutare la veridicità dei risultati ottenendo al contempo ulteriori informazioni sul giovane. Tuttavia, questo potrebbe generare nel giovane una sensazione di ripetizione che deve essere presa in considerazione e prevenuta per evitare la sua frustrazione.

Altre dinamiche e processi da attuare con i giovani e i gruppi

Oltre ai due strumenti precedenti e come follow-up del loro utilizzo, il professionista può implementare alcune dinamiche che sono offerte anche in questa guida. Questi esercizi saranno uno dei modi migliori per ottenere informazioni e approfondire le conclusioni date dal questionario o dello strumento, in quanto promuovono situazioni reali in cui i giovani possono comportarsi liberamente e identificare le loro reazioni, abilità e limiti in situazioni reali ma controllate (vitali soprattutto quando sono con altre persone). Oltre a essere attività che promuovono il pensiero critico e l'autoconsapevolezza dei giovani, sono ideali per lavorare con più persone, il che le rende molto interessanti quando un professionista intende applicare le prime fasi del modello "Game YOU!" con i gruppi, anche se potrebbe finire con percorsi e incontri di orientamento bilaterali e personalizzati per ogni giovane membro del gruppo.



VAI ALLE
DINAMICHE DI GRUPPO

IN SINTESI...

Quando si invitano i giovani a utilizzare una delle alternative precedenti, il professionista deve assicurarsi che abbiano capito cosa fare e come farlo, ma senza dare istruzioni condizionanti su come rispondere. In quel momento, è importante che i professionisti convincano a prendere sul serio questi compiti, poiché l'atteggiamento verso lo strumento di autovalutazione o il questionario può influenzare pesantemente i risultati e la sua affidabilità.

Detto questo, non è consigliato limitare il numero di risposte alle domande fornite da uno o più strumenti, poiché anche il modo in cui rispondono può fornire informazioni preziose per l'analisi dei risultati. Ad esempio, se la persona sceglie di rispondere a una domanda a scelta multipla con una sola opzione, significa che è più concentrata, metodologica e realistica, mentre se fornisce più risposte a una singola domanda, potrebbe essere più artistica, aperta e sociale, ecc.

... PASSO 4 ANALISI DEI RISULTATI E BOZZA DELLE CONCLUSIONI

Questo capitolo esplora i diversi approcci e le questioni relative al processo di analisi dei risultati ottenuti dopo l'uso degli strumenti proposti nel precedente. Tuttavia, è necessario lasciare sempre uno **spazio aperto all'interpretazione**, attraverso il quale il professionista avrà la possibilità di utilizzare altri metodi di analisi, come detto prima. È importante adattare il processo alle conoscenze e alle competenze pregresse del professionista, nonché alle circostanze che influenzeranno il modo di fornire il feedback.

Durante questo percorso e aldilà delle alternative per organizzare i risultati già incluse negli strumenti precedenti, il professionista dovrebbe utilizzare **tutte le risorse disponibili per restringere il più possibile le risposte ottenute**, verificando fattori come i tratti della personalità del giovane, i videogiochi a cui gioca abitualmente, la situazione accademica e personale, altri hobby, ecc.



COME AFFRONTARE L' ANALISI

In base ai dati raccolti e alle conclusioni finali, il professionista sarà in grado di associare le caratteristiche di ciascun giovane a un profilo e a delle competenze. Inoltre, il professionista sarà in grado di consigliarlo e di discutere su potenziali videogiochi e professioni.

Per facilitare il processo di creazione delle raccomandazioni, il modello "Game YOU!" offre una matrice che collega ogni profilo con le competenze ma anche con le posizioni lavorative ad esse correlate.

Inoltre, include una sezione aggiuntiva sulle posizioni lavorative specifiche all'interno del settore dei videogiochi che potrebbero aprire gli occhi ai giovani su un nuovo mercato del lavoro. Inoltre, la tabella contiene anche esempi di videogiochi che possono aiutare i giovani a sviluppare competenze specifiche o a migliorare profili concreti divertendosi e vivendo esperienze interattive.



Di seguito sono riportati alcuni esempi di scenari che potrebbero presentarsi in questa parte:

SCENARIO 1

Se la persona è stata sottoposta solo a un questionario scritto, l'analisi è piuttosto semplice. Il professionista controlla le risposte fornite e le inserisce nella categoria designata descritta nella matrice precedente. Se un intervistato risponde alla domanda: "Quando ti annoi e vuoi giocare a un videogioco, a quale genere giocheresti?" con la risposta "Open world", il professionista può facilmente classificare, grazie alla matrice, questa persona come "Artistica".

SCENARIO 2

Se la persona sceglie di rispondere con entrambe le opzioni proposte, è necessaria un'ulteriore analisi. Il professionista che esegue l'analisi deve verificare in quali categorie rientra la maggior parte delle risposte, ma non deve ignorare le altre risposte se rientrano per lo più in due categorie o se il numero delle risposte in queste due categorie è vicino. Spetta all'intervistatore trovare le risposte più disallineate, ripeterle all'intervistato e chiedergli di chiarire o elaborare le sue risposte e poi scegliere quella che ritiene più adatta. In questo scenario, se un intervistato sceglie di rispondere alla domanda: "Quando ti annoi e vuoi giocare a un videogioco, a quale genere giocheresti?" con due risposte (es. "Open world" e "Azione"), il professionista deve controllare le risposte delle altre domande. Ad esempio, un professionista deve verificare le risposte date alla domanda: "Cosa mi piace fare di più mentre gioco?" Le risposte in questo caso potrebbero essere: "Attività artistiche" come "dipingere" o "scrivere" e "Attività convenzionali e amministrative". Quindi, il professionista può facilmente concludere che la risposta più comune rientra nella categoria "Artistica", anche se era legata a quella "Convenzionale".

SCENARIO 3

Se le risposte sono disperse in tre o più categorie, è consigliabile che il professionista che pone le domande ripeta il questionario e cerchi di indirizzare o guidare il giovane a rispondere solo con una o due domande per ogni categoria. Nel caso in cui le risposte siano ancora frammentarie, si possono incrociare i due strumenti (questionario e autovalutazione online e scegliere la categoria che è stata scelta più spesso. Se le risposte sono sparse in tutte le categorie e c'è stata solo un'intervista scritta, è consigliabile ripetere l'intervista dal vivo. Se ciò non è possibile, si raccomanda di non fornire alla persona i risultati, poiché sarebbero incomprensibili e l'identificazione dei profili inaccurata, così che il giovane non venga categorizzato in profili discutibili.

CLICCA IL LINK

ESEMPIO



A UNA RAGAZZA PIACCIONO I GIOCHI CASUAL E DI RUOLO.

Dopo il processo di orientamento, sappiamo che, quando gioca, le piace svolgere compiti artistici come dipingere e disegnare qualcosa, e le piace anche stare con le persone, prendersi cura di loro (compiti sociali). Inoltre, nel questionario e nell'intervista ci dice che presta attenzione alla colonna sonora e ai paesaggi del gioco, oltre che alle interazioni tra le persone. Il professionista quindi scopre che le piace disegnare, dipingere e creare cose nuove, quindi si sente a suo agio nelle attività artistiche. Con tutte queste informazioni, il professionista deve identificare le competenze principali secondo la matrice dell'orientamento, in questo caso:

- **Competenze artistiche** come l'attenzione alle colonne sonore, ai paesaggi, inoltre le piace creare cose e le piace decorare la sua casa.
- **Competenze sociali**, come prendersi cura delle persone e interagire con gli altri.

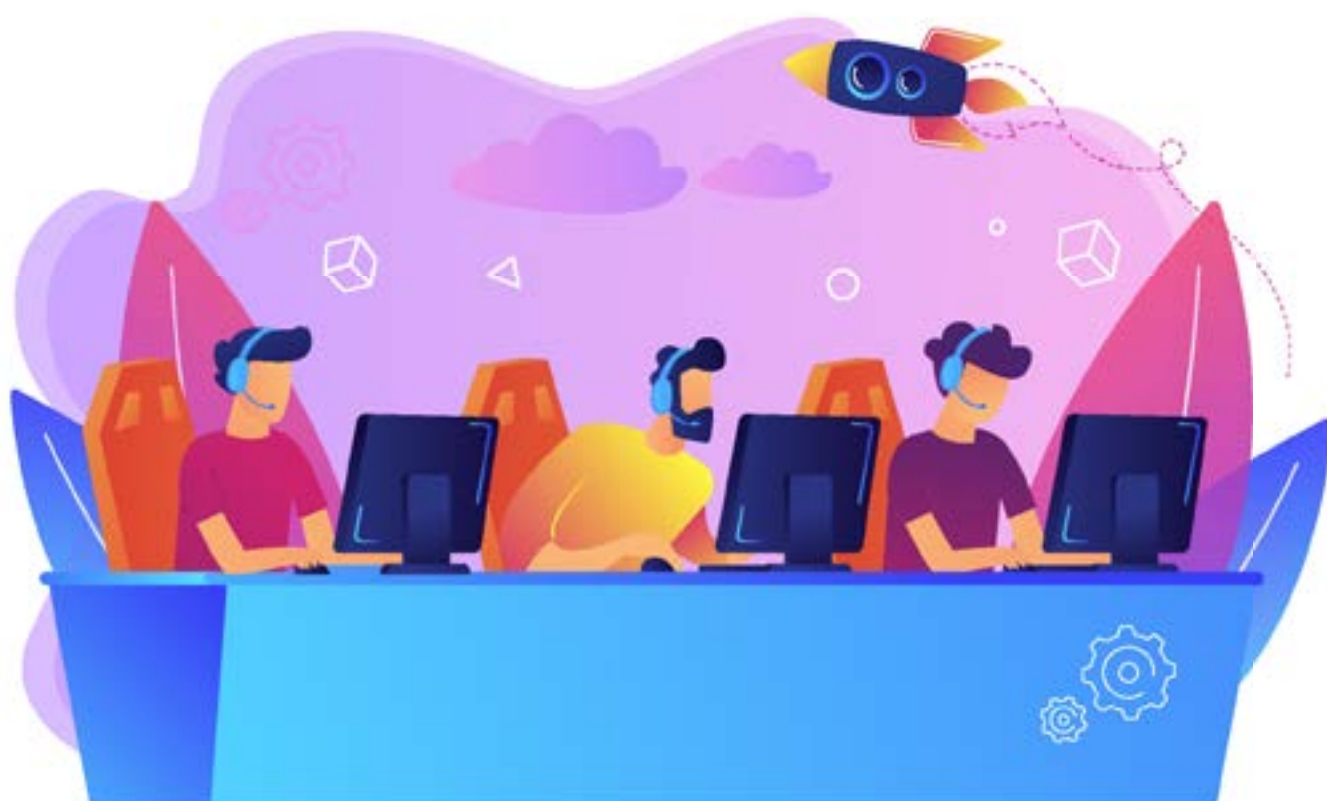
RICAVARE LE CONCLUSIONI

Dopo aver analizzato i risultati ottenuti, l'obiettivo principale del professionista è quello di determinare uno o più profili e lavorare su due temi principali che porteranno la sessione finale del modello "Game YOU!" a consegnare i risultati al giovane:

- 🎮 Quali **altri giochi e tecniche di educazione non formale potrebbero essere utili** per migliorare queste competenze. È importante decidere se il giovane vuole migliorare le competenze in cui eccelle o quelle in cui non è bravo.
- 🎮 Quale **percorso professionale (di studio o di lavoro) potrebbe essere più adatto**. Tenendo presente che questo non deve essere imposto, ma il giovane deve rifletterci sopra..

Il professionista deve raccogliere, lungo le fasi di questo processo di guida, il maggior numero di informazioni possibili e trarre delle conclusioni. In questo senso, è essenziale considerare l'attuale percorso formativo e professionale del giovane, poiché servirà da orientamento.

- 🎮 Il soggetto studia, lavora o è un imprenditore in qualsiasi campo?
- 🎮 Il soggetto apprezza quello che fa per mestiere?
- 🎮 Il soggetto ha un'idea specifica di ciò che vorrebbe fare a livello professionale?
- 🎮 Il soggetto si identifica con uno dei profili proposti? Perché?



Il profilo concreto deve servire a orientare il giovane, quindi questa fase del processo di orientamento è la più importante. Non importa se il risultato dello strumento di autovalutazione o del questionario non è quello atteso o se il giovane non si sente identificato, perché il primo passo per scoprire ciò che piace o che si vuole è quello di scartare tutto ciò che non piace o che non si vuole.

Il processo dovrebbe creare un contesto di riflessione, che sarà supportato dal professionista. L'obiettivo è redigere le conclusioni, presentarle e trarre da questi risultati il meglio per il giovane. Potrebbe trattarsi di un percorso professionale, di una nuova motivazione, di nuove raccomandazioni per i giochi, ecc., in modo da continuare a migliorare certe competenze o di un certo livello di autoconsapevolezza riguardo alle proprie capacità e preferenze, utile di per sé per sentirsi più orientati verso un potenziale futuro.

Per esempio, le persone che sono generalmente più artistiche per natura, tendono a scegliere campi educativi e professionali in cui è richiesta la creatività. In base alle risposte al questionario o allo strumento di autovalutazione, è molto probabile che siano classificate nel profilo artistico. I professionisti potranno facilmente constatare che esiste una relazione tra alcuni tipi di videogiochi e le abilità concrete.

Qui viene proposto un *modello* che gli animatori possono utilizzare per raccogliere il feedback ottenuto dal processo di autovalutazione del giovane e per pianificare la fase successiva del processo: una sessione di orientamento con il giovane.



.... **PASSO 5** ➡ **CREAZIONE DELLE LINEE GUIDA E ORIENTAMENTO DEI GIOVANI**

“Prima di ogni altra cosa, la preparazione è la chiave del successo” - Questa citazione di Alexander Graham Bell aiuta a comprendere un elemento chiave del processo di spiegazione del feedback a un giovane dopo aver utilizzato lo strumento o il questionario di autovalutazione e aver completato il processo di orientamento “Game YOU! Nella vita quotidiana dei professionisti della gioventù, è molto raro avere le condizioni ideali per svolgere questo lavoro di preparazione. Tuttavia, è importante prendersi il tempo necessario e concentrarsi.

Il professionista deve prendersi il tempo necessario per rivedere i dati prima di consegnare i risultati dello strumento in una bozza di conclusioni, che servirà come base per la sessione di orientamento e il follow-up.

Preferibilmente, il professionista dovrebbe seguire il percorso professionale del giovane anche dopo aver completato l'analisi. Le circostanze variano, ma è importante capire che gli strumenti proposti in questo documento forniscono la base di lavoro per un valido approccio.

SESSIONE DI ORIENTAMENTO

Una volta che il giovane ha effettuato il test, ha inviato i risultati al professionista e quest'ultimo ha dedicato il tempo necessario per analizzarli, il professionista dovrebbe avere una bozza di conclusioni che guideranno una sessione in presenza.

Prima di tutto il professionista deve cercare di prevedere come si svolgerà l'incontro e porsi le seguenti domande:

-  Quale potrebbe essere la reazione del giovane rispetto ai risultati?
-  I risultati ottenuti corrisponderanno alle aspettative iniziali del giovane? E se non lo fossero?
-  Quale potrebbe essere il possibile confronto sulla base dei risultati dello strumento/questionario?
-  C'è bisogno di ulteriore lavoro per redigere conclusioni migliori?
-  Quali saranno i prossimi passi da compiere e/o le raccomandazioni da dare al giovane?

Come descritto nella parte iniziale della guida sul primo contatto con il giovane, lo spazio scelto deve essere confortevole ed è essenziale che la persona si senta al sicuro (fisicamente ed emotivamente), poiché gli approfondimenti da fornire devono essere presi in modo positivo e rilassato. Ciò significa che lo spazio deve consentire al giovane di esprimere apertamente le proprie idee e i propri sentimenti in merito ai risultati. La cosa più importante è che il contesto favorisca il confronto per creare un dialogo costruttivo.

ATTENZIONE



La comunicazione non verbale del professionista deve favorire la sensazione di trovarsi **in uno spazio sicuro**. Gestì, espressioni o abiti possono aiutare o ostacolare la comunicazione.

L'operatore deve fare attenzione a non esprimere giudizi o a non influenzare le idee e i sentimenti che il giovane condivide. Questo può essere evitato ascoltando attivamente e comunicando in modo assertivo.

La formulazione utilizzata dall'animatore è importante durante l'intera conversazione. L'approccio deve essere non direttivo, quindi il vocabolario deve essere tale da non manipolare il processo di riflessione e le sue conclusioni. L'uso di domande chiuse deve essere attentamente ponderato.

Ad esempio, l'uso di domande come "Perché?" e "Come?" può dare al giovane l'impressione di trovarsi in un "interrogatorio". Non si tratta di avere parole o frasi proibite, ma di prestare attenzione al flusso della conversazione e di non forzare il giovane ad accettare o a giungere a determinate conclusioni.

Anche se i professionisti decidono di applicare il modello "Game YOU!" con i gruppi, si raccomanda che questa fase finale venga svolta individualmente e in modo personalizzato e bilaterale. In caso contrario, i giovani non sarebbero in grado di ricevere linee guida concrete e consigli efficaci per sapere come procedere in seguito.

Qui viene proposta una struttura delle fasi del dialogo e della sessione. Tuttavia, è importante capire che questo copione è uno strumento di orientamento e non un documento rigido e ortodosso che deve essere seguito a memoria:



1. INIZIA CON DOMANDE SUPERFICIALI

Chiedendo, per esempio, “Com'è stato il tragitto per arrivare qui?” il professionista può condividere elementi della sua giornata e situazioni non troppo personali. Questo serve ad avviare la conversazione e a far emergere le parole in modo più semplice, in modo che il linguaggio sia adeguato e accessibile al ragazzo.

2. INDICARE LO SCOPO DI QUESTA RIUNIONE E UN BREVE ORDINE DEL GIORNO.

Questo deve avvenire in modo calmo e naturale, seguendo il processo di apertura della conversazione. Per quanto riguarda lo scopo e i termini, ci sono alcuni elementi rilevanti da sottolineare:

- A.** La conversazione è confidenziale e che questa sia uno spazio sicuro per il giovane per parlare.
- B.** La partecipazione del giovane non è obbligatoria e, in qualsiasi momento, se il giovane lo ritiene, può andarsene.
- C.** Si deve far notare al giovane che l'animatore lo fa in quanto animatore, e non come psicologo, psicoanalista o assistente.

3. APPROCCIO AL QUESTIONARIO/STRUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE

Domandare al giovane su quali sono state le impressioni dopo aver utilizzato gli strumenti forniti e su come il giovane ha ottenuto i risultati. In modo non direttivo, il professionista deve approfondire le riflessioni condivise dal giovane. È importante che, in questo momento di confronto, il professionista utilizzi la concettualizzazione dello strumento di autovalutazione e del questionario di “Game YOU!” e sottolinei le idee che non sono state notate dal giovane. Il professionista deve fornire un rinforzo positivo affinché il giovane si senta sicuro delle conclusioni dell'incontro e dei passi successivi da compiere.

4. RAGGIUNGERE LE CONCLUSIONI EMERSE DAI RISULTATI DELLO STRUMENTO E DALLA CONVERSAZIONE CON IL PROFESSIONISTA.

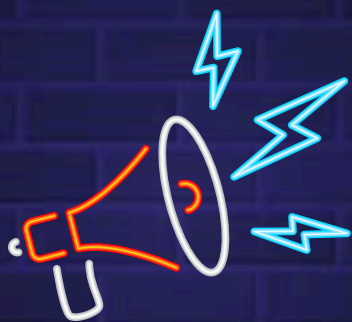
Utilizzando il framework di “Game YOU!”, la linea di pensiero che ha portato a queste conclusioni deve essere compresa. In questa fase, i videogiochi non sono previsti come fonte di informazioni rilevanti per capire quale possa essere la futura carriera di un giovane. Il professionista dovrebbe utilizzare la tabella già presentata su [questo materiale](#) per collegare competenze, giochi e professioni (in una lettura orizzontale), ma anche cercare di collegarsi in modo trasversale e identificare diverse possibilità.

5. IDENTIFICARE LE AZIONI CON OBIETTIVI SMART

Le “Azioni” definite dovrebbero essere **Specifiche**, **Misurabili**, **Attuabili**, basate sulle **Risorse** che il giovane possiede e inserite in un arco di **Tempo** (S.M.A.R.T.). La creazione di queste “Azioni” può essere difficile in alcuni casi perché i risultati dello strumento possono richiedere una riflessione da parte del giovane sulle opzioni professionali del suo futuro. Tuttavia, questa riflessione, di per sé, è un'azione che può essere definita “SMART”. L'idea è quella di fare una “call to action” e invitare il giovane a compiere ulteriori passi verso il suo impiego, carriera o vocazione.



ATTENZIONE



Il professionista dovrebbe riconoscere l'umore dell'incontro con il giovane. A seconda delle circostanze, potrebbe essere necessario motivare i più silenziosi all'inizio, poiché la pandemia e l'uso degli schermi digitali stanno sviluppando una cultura del silenzio, soprattutto tra i giovani con minori opportunità. In altri casi, il professionista dovrebbe calmare l'atmosfera per adattarsi al loro ritmo e al loro flusso.

Sebbene si tratti di una questione complessa, esistono delle strategie che possono essere adottate, come ad esempio:

- Il processo deve essere tranquillo. La vita quotidiana dei professionisti si basa sulla corsa al tempo a causa delle scadenze e la tendenza è quella di pensare che ogni essere umano abbia la stessa caotica vita. Tuttavia, i professionisti dovrebbero dare spazio e rispettare il silenzio e il naturale percorso di apprendimento e crescita del giovane.
- Coinvolgere il giovane in altre attività che non hanno nulla a che fare con lo strumento e i suoi risultati. Si tratta di azioni in cui l'animatore e il giovane si trovano insieme e sono come coetanei, come ad esempio un'attività del centro giovanile su un altro argomento o un gioco online..

Alcuni esempi di scenari che il professionista potrebbe affrontare durante questa sessione finale potrebbero essere:

SCENARIO 1

La giovane è già impiegata nell'esercito e il suo lavoro consiste nel prendersi cura dei compagni di squadra, oltre ad assumere il ruolo di assistente nei giochi, utilizzando così le sue abilità in entrambi i campi. Anche se gli strumenti utilizzati dimostrano che questa persona possiede le abilità relative ai campi precedenti, potrebbe non essere in grado di rispondere se ha acquisito l'abilità dal suo lavoro o giocando ai videogiochi, in quanto si tratta di un processo subconscio e si potrebbe dire che non si rende conto di quando l'abilità è stata acquisita. Questo aspetto dovrebbe essere preso in considerazione per pianificare raccomandazioni su potenziali videogiochi per migliorare le competenze o le carriere professionali ad esse correlate.

SCENARIO 2

La persona si rende conto, utilizzando gli strumenti proposti, che le competenze di design acquisite a scuola vengono utilizzate quando gioca ai videogiochi. Potrebbe anche pensare che le competenze artistiche e di design acquisite a scuola siano messe a frutto e gli permettano di esprimersi in modo efficace quando gioca ai videogiochi creativi. Questo indica anche che esiste una relazione tra il riconoscimento delle proprie capacità e il loro utilizzo.

SCENARIO 3

In alcuni casi, possono esserci discrepanze tra ciò che una persona desidera fare nel campo del gioco e le risposte fornite dalla persona in questione. In questo caso, il professionista deve affrontare una conversazione con l'individuo e discutere con lui o lei delle precedenti esperienze lavorative (se ce ne sono), dell'istruzione e degli hobby. Attraverso questa conversazione si deve trovare un terreno comune in cui i desideri del giovane e l'esperienza si combinino al meglio.

E DOPO?

Il follow-up è importante: il lavoro con i giovani deve basarsi su una logica di prossimità che riconosca la specificità di ogni ragazzo. Il legame tra i giovani e i professionisti che li sostengono dovrebbe creare un ambiente di rispetto reciproco, fiducia e sicurezza per entrambe le parti. Il professionista dovrebbe anche presentare al giovane altre risorse come istituzioni, attività o strumenti che possono essere utili per il processo di integrazione nel mercato del lavoro.

Più che utilizzare metodi e strumenti quantitativi, il professionista dovrebbe dare spazio e disponibilità ai giovani per contattarlo, condividere le sfide che stanno affrontando o chiedere consigli. Questo approccio qualitativo è più umano e rafforza la fiducia e l'autostima dei giovani. Pertanto, il professionista dovrebbe avere un registro o un diario privato dei diversi momenti di interazione con il giovane - questo documento può avere diversi formati (testo, video o registrazione audio).

In questo modo, un professionista può gestire diversi giovani e comprendere le diverse tappe di ognuno di loro. Questo strumento di registro, di per sé, è una risorsa di apprendimento per i professionisti del lavoro con i giovani, in quanto campo di conoscenza e lavoro sociale che si evolve rapidamente e richiede che l'istinto e le procedure degli operatori giovanili si concretizzino - Verba volant, scripta manent.

Se possibile, il professionista può avere un'ulteriore conversazione con il giovane in un ambiente informale basato su un approccio di vicinanza e fiducia. Si può chiedere come si è svolto il processo guardando indietro, quali sono stati i cambiamenti avvenuti nella vita del giovane e cosa dovrebbe essere evidenziato o migliorato nel processo, ecc. Si tratta di una relazione professionale tra il professionista e il giovane, con dei limiti, ma se l'animatore risponde ai bisogni del giovane, soprattutto nei periodi difficili, si crea una gratitudine reciproca che dura per tutta la vita.

Qui viene proposto un *modello* che gli operatori giovanili possono utilizzare per guidare altri giovani nella ricerca di un impiego e che potrebbe essere un complemento per quei professionisti che utilizzano questa guida senza alcuna esperienza di orientamento al lavoro..



SUGGERIMENTI



Se dopo la lettura di questo manuale il professionista si accorge di non essere pronto ad attuare il modello proposto, si possono adottare diverse alternative per promuovere la sua motivazione...

- Parlare con gli altri colleghi - chiedendo loro un feedback e scambiando idee su come migliorare.
- Partecipare a corsi e seminari di formazione per apprendere nuove pratiche ed esercizi che il professionista potrebbe replicare nel corso del processo o del proprio lavoro.
- Sperimentare nuove possibilità e imparare qualcosa di completamente nuovo, che si discosta dal settore del lavoro con i giovani. Sarà utile per i professionisti entrare in contatto con i giovani e utilizzare questa guida.
- Prendersi una pausa dal lavoro. A volte è necessario staccare la spina e guardare le cose da lontano, in modo che la prospettiva non sia offuscata da sentimenti personali e negatività. Questo aiuterà i professionisti a capire come il modello "Game YOU!" possa adattarsi meglio al loro lavoro e alle loro responsabilità.
- È importante che il professionista cerchi spesso di capire le ragioni per cui questo lavoro deve essere fatto e per farlo è necessario interrogarsi: Perché ho scelto questo lavoro? Perché voglio aiutare i giovani a trovare il loro percorso professionale? In che modo il modello "Game YOU!" può essere collegato al mio lavoro quotidiano? Perché è importante che i miei giovani seguano questo processo? Hanno esigenze specifiche che devo tenere in considerazione?



ALLEGATI



ALLEGATO 1

MODELLO "GAME YOU!" - QUESTIONARIO

1

Quando ti annoi e vuoi giocare a un videogioco, a quale genere giocheresti?

- | | | |
|----------------------|----------------------------|----------------------------|
| a ➤ Corse | e ➤ Puzzle | i ➤ MMO |
| b ➤ Quiz | f ➤ Sport | j ➤ Musicale |
| c ➤ Co-op | g ➤ Open world | l ➤ Azione/Aventura |
| d ➤ Strategia | h ➤ Giochi di ruolo | |

2

Cosa mi piace fare quando gioco?

- a** ➤ Attività manuali e di abilità.
- b** ➤ Scoprire come funziona qualcosa.
- c** ➤ Attività artistiche come scrivere e dipingere.
- d** ➤ Attività sociali: stare con le persone, prendersene cura, insegnarle nuove cose
- e** ➤ Essere il capo, avere un'attività in proprio, essere il leader.
- f** ➤ Attività amministrative e consuete.

3

Se dovessi scegliere la categoria in cui ti senti più a tuo agio, sarebbe:

- a** ➤ Fare attività manuali e fisiche.
- b** ➤ Sapere come funzionano le cose.
- c** ➤ Produrre cose come canzoni, libri, dipinti...
- d** ➤ Lavorare con le persone.
- e** ➤ Essere a capo di un'azienda.
- f** ➤ Essere parte dell'amministrazione di un'azienda.

4

Cosa apprezzi di un gioco?

- a** ➤ Conoscere le cose e sapere come funzionano.
- b** ➤ Le ambientazioni e le colonne sonore.
- c** ➤ Come funzionano le interazioni tra persone.
- d** ➤ Gestione amministrativa.
- e** ➤ Personale meccanico.
- f** ➤ Come preparare una squadra e dargli indicazioni.

5
Siamo ciò che giochiamo. Sei d'accordo o no? Perché? (Domanda aperta)
6
Ti piacciono i giochi che necessitano coordinazione fisica e abilità meccaniche? (Utilizzo di tastiere, joystick, controller, etc.)

- a ➤ Sì.
- b ➤ Sì, ma la difficoltà non è il fattore principale.
- c ➤ No.

7
A quali giochi preferisci giocare?

- a ➤ Giochi in cui l'obiettivo è riparare o costruire qualcosa.
- b ➤ Giochi in cui l'obiettivo è la gestione di una città/azienda.
- c ➤ Giochi in cui l'obiettivo è di interagire con gli altri.
- d ➤ Giochi in cui l'obiettivo è di investigare o scoprire cosa sta succedendo.
- e ➤ Giochi che richiedono tante ripetizioni e poco impegno.

8
Quando giochi, presti attenzione a...

- a ➤ Il modo in cui i paesaggi sono dipinti.
- b ➤ Le interazioni tra i personaggi.
- c ➤ Le attività manuali e le azioni all'interno del gioco.
- d ➤ Conoscere le basi fondamentali del gioco.
- e ➤ La creazione e la gestione della strategia.
- f ➤ Non presto molta attenzione, preferisco giochi semplici e di facile intuizione.

9
Se potessi simulare la tua vita in un gioco, cosa ti piacerebbe fare?

- a ➤ Come gestire le tue economie.
- b ➤ Design d'interni ed edilizio.
- c ➤ Interagire con gli altri
- d ➤ Prendersi cura di persone e animali.
- e ➤ Avere un lavoro e sapere come crescere professionalmente.
- f ➤ Gestire altre cose come la promozione e l'essere famoso.
- g ➤ Aggiustare qualcosa.

10 Che cosa ti piace di più in un gioco?

- a ♣ Seguire le istruzioni per completare le missioni.
- b ♣ Accrescere la tua conoscenza.
- c ♣ Interpretare un ruolo sociale e di assistenza.
- d ♣ Attività creative e artistiche.
- e ♣ Simulare attività di gestione.
- f ♣ Essere il leader del gioco.
- g ♣ Giochi singoli e facili da giocare.

11 Se dovessi scegliere l'obiettivo del gioco, sarebbe...

- a ♣ Attività amministrative.
- b ♣ Attività che richiedono capacità sociali.
- c ♣ Giochi che hanno obiettivi precisi come aggiustare qualcosa.
- d ♣ Avere la tua azienda.
- e ♣ Giochi che ti coinvolgono nella realizzazione e nella costruzione.
- f ♣ Di scoprire come funzionano le cose e accrescere la tua conoscenza.

12 Se avessi un ruolo mentre giochi, quale sceglieresti?

- a ♣ Il leader, a cui piace guidare gli altri ed essere il capo. Il "tiratore" del gioco.
- b ♣ Il personaggio con un ruolo secondario ma importante, per esempio chi gestisce le economie e le attività consuete.
- c ♣ Il personaggio responsabile delle attività fisiche e metodologiche.
- d ♣ Il personaggio che conosce processi complessi e vuole approfondire gli obiettivi per capire meglio come raggiungerli.
- e ♣ Il personaggio che si prende cura degli altri e dei processi sociali.
- f ♣ Il personaggio che registra tutto e si prende cura del lato artistico, che possiede una forte iniziativa creativa.

13 Cosa significano i videogiochi per te?



ALLEGATO 2

MODELLO "GAME YOU!" – MATRICE DEI RISULTATI

Una volta scelto il questionario, il professionista deve seguire le istruzioni successive per correggerlo e ottenere il maggior numero possibile di informazioni per proseguire la guida.

La matrice si basa su una domanda per riga e 6 risposte in 6 colonne diverse che corrispondono ai 6 profili (1 profilo per colonna e risposta).

Il professionista deve assegnare un (1) punto per ogni opzione risolta, indipendentemente dal fatto che una domanda abbia più risposte. Per esempio: alla domanda numero 2 ("Cosa mi piace fare di più mentre gioco?") la persona potrebbe rispondere con solo un'opzione (solo "giochi artistici" - profilo 4). In questo caso, la persona avrà solo 1 punto nel profilo artistico. Tuttavia, un'altra persona potrebbe rispondere giochi manuali e di abilità (profilo 1) e giochi artistici (profilo 4), questa persona avrà 1 punto nel profilo 1 e 1 punto nel profilo 4.

MODELLO "GAME YOU!" - MATRICE DEI RISULTATI

DOMANDA	REALISTICO	INVESTIGATORE	SOCIALE	ARTISTICO	IMPRENDITORE	CONVENZIONALE
1 Quando ti annoi e vuoi giocare a un videogioco, a quale genere giocheresti?	b d e	d e g	c d g h i	g j	a f h k	b e h k
2 Cosa ti piace fare mentre giochi?	a	b	d	c	e	f
3 Se dovessi scegliere la gruppo in cui ti senti più a tuo agio, sarebbe:	a	b.	d	c	e	f
4 Cosa apprezzi di un gioco?	e	a	c	b	f	d
5 Siamo ciò che giochiamo. Sei d'accordo o no? Perché? (Domanda aperta)						
6 Ti piacciono i giochi che necessitano coordinazione fisica e abilità meccaniche? (Utilizzo di tastiere, joystick, controller, etc.)	a	b	c	c	b	b
7 A quali giochi preferisci giocare?	a	d	c	a	b	e
8 Quando giochi, presti attenzione a...	c	d	b	a	e	f
9 Se potessi simulare la tua vita in un gioco, cosa ti piacerebbe fare?	g	e	c d	b	f	a
10 Che cosa ti piace di più in un gioco?	a	b	c	d	e	f
11 Se dovessi scegliere l'obiettivo del gioco, sarebbe...	c	f	b	e	d	a
12 Se avessi un ruolo mentre giochi, quale sceglieresti?	c	d	e	f	a	b
13 Cosa significano i videogiochi per te? (Domanda aperta)						



DINAMICHE DI GRUPPO

NOME ATTIVITÀ	PIANO GESTIONALE
OBIETTIVO	• Facilitare l'organizzazione di una sessione bilaterale o di gruppo. • Garantire un'atmosfera sperimentale e partecipativa per i partecipanti. • Organizzare uno spazio di apprendimento adeguato che possa essere coerente con le sessioni del questionario e i loro obiettivi pedagogici.
DESCRIZIONE	Questa pratica è un'attività che gli animatori possono completare se hanno intenzione di dinamizzare una sessione con i giovani (a seconda di ciò che intendono fare e delle caratteristiche del singolo o del gruppo). Il facilitatore utilizzerà la dispensa allegata per organizzare la sessione. Può essere stampata, oppure l'operatore può crearne una su un foglio di carta e scriverci sopra le proprie idee e conclusioni. Una volta che il facilitatore ha pianificato e preparato tutto, può usare il modello subito prima dell'esercizio per verificare che nulla sia stato dimenticato. Dopo l'attività, la dispensa può essere utilizzata anche per verificare se le decisioni logistiche sono state appropriate o se l'animatore deve apportare modifiche e perfezionamenti per le prossime sessioni. Va notato che, oltre a tutte le linee guida fornite, in questa pratica l'animatore può anche scegliere di condurre le sessioni in spazi all'aperto in cui diversi dei temi menzionati non potrebbero essere implementati, ma che potrebbero portare un valore aggiunto all'attività (es. svolgere l'attività in una piazza pubblica in modo che tutti possano vederla, aumentare la consapevolezza del vostro progetto e partecipare spontaneamente).
DIMENSIONE DEL GRUPPO	Può essere condotta individualmente o da un gruppo di animatori nel momento in cui si organizza la sessione.
DURATA	20 minuti
SPAZIO & MATERIALI	Dispensa allegata all'attività (si trova alla pagina successiva); penna.
RISULTATI	L'animatore sarà in grado di selezionare correttamente i luoghi adatti per le sue sessioni di orientamento e di organizzare lo spazio in modo appropriato, per ottenere la partecipazione del gruppo e risultati affidabili. L'animatore disporrà di uno strumento per rivedere regolarmente l'organizzazione delle sue attività e adattarla, se necessario, ai diversi gruppi.

ALLEGATO DA STAMPARE PER L'ANIMATORE

IL LUOGO



(È collegato alla quotidianità dei partecipanti? Sanno come arrivarci? È raggiungibile a piedi o con i mezzi pubblici? Se vengono in auto, c'è un parcheggio? È un luogo pubblico o privato, in modo che anche le comunità locali possano partecipare?)

LA STANZA



(È adeguata alle dimensioni del gruppo? I partecipanti devono essere divisi in gruppi? Lo spazio è abbastanza grande per applicare i metodi che ho usato? È facile individuare la stanza quando si entra nell'edificio? ecc.)

ACCESSIBILITÀ



(L'ingresso, l'edificio e lo spazio sono accessibili? Ci sono rampe, ascensori o ingressi speciali? Gli elementi della stanza o i mobili impediscono la mobilità? Ci sono ulteriori esigenze speciali che potrebbero essere necessarie per partecipare?)

LA DISPOSIZIONE



(Tutti i partecipanti sono nella stessa posizione/allo stesso livello per favorire l'interazione? Le sedie sono disposte in modo che tutti possano guardarsi (ad esempio, in cerchio) o a U nel caso vengano mostrate delle presentazioni?)

L'ARREDO



(Tutti i partecipanti possono sedersi o avere un piano per scrivere, se necessario? Sono necessari tavoli grandi per le attività cooperative? C'è un posto adatto per le pause, per il caffè, per ordinare il materiale, ecc.)

TEMPERATURA & ILLUMINAZIONE



(La temperatura della stanza è adeguata o ci sono modi per cambiarla (es. ventilatore, finestre, ecc.)? Lo spazio ha finestre o luce naturale? Ci sono spazi vuoti o finestre sulle pareti che potrebbero aprire lo spazio a persone esterne e disturbare i partecipanti?)

L'ACUSTICA



(I partecipanti sono in grado di ascoltare correttamente l'animatore o gli altri? Ci sono rumori che potrebbero distrarre i partecipanti? Ci sono altoparlanti o microfoni, se necessario? ecc.)

DINAMICHE DI GRUPPO

NOME ATTIVITÀ	MINI-GIOCHI INTRODUTTIVI
OBIETTIVI	• Creare uno spazio sicuro per lavorare con i partecipanti • Rompere il ghiaccio e stabilire un rapporto di fiducia tra i partecipanti • Conoscersi • Accettare le regole per una comunicazione rispettosa e libera • Esplorare la comfort-zone dei partecipanti
DESCRIZIONE	Questa attività spiega sei mini-giochi, e dopo ognuno ci sarà un veloce confronto in cui i partecipanti dovranno decidere una parola che definisca ogni mini-gioco. Palla invisibile: (5 minuti) In cerchio, senza parlare, l'animatore tira fuori dalle sue tasche una palla invisibile, e la lancia verso uno dei partecipanti. Tutti devono interagire con la palla. Dopo, l'animatore cambierà le dimensioni della palla e la lancerà in diverse direzioni. Il gruppo utilizzerà poi l'immaginazione per continuare il gioco, e finirà dopo qualche minuto. Parola: <i>Immaginazione</i> Barriera del suono: (5 minuti) Tutto il gruppo viene disposto in uno spazio esterno. Una coppia presa dal gruppo viene posizionata in modo tale che il gruppo formi un muro tra i due partecipanti. L'animatore trasmette un messaggio a entrambi i partecipanti divisi dal muro, che dovranno dire ad alta voce. Il gruppo che fa "il muro" deve parlare più forte o urlare per impedire ai due partecipanti di comunicare. Parola: <i>Comunicazione</i> Conta fino a 20: (5 minuti) Tutti devono essere seduti in cerchio. Chiunque può iniziare il conteggio o dire un numero, con l'obiettivo di contare fino a 20. Tuttavia, se due persone dicono un numero nello stesso momento, il conteggio ricomincia. Questo mini-gioco richiede non solo di essere attenti alla dinamica del gruppo, ma anche di collaborare -con una comunicazione ristretta- per raggiungere l'obiettivo. Parola: <i>Cooperazione</i> Il nodo umano: (5 minuti) Questo mini-gioco è un modo divertente per indurre i membri del team a risolvere un problema collaborando. Chiedete a tutti di stringersi in cerchio e di tenersi per mano con persone non al direttamente fianco. Lo scopo, una volta che le mani di tutti sono intrecciate, è quello di districarsi senza rompere la catena. Il gioco può essere reso ancora più impegnativo limitando le persone a parlare o fissando un limite di tempo. Richiede un po' di spazio per le gambe per strisciare l'uno sull'altro (bisogna ricordare che alcune culture potrebbero non sentirsi a proprio agio a tenersi per mano: fate attenzione!). Parola: <i>Lavoro di squadra</i>

DESCRIZIONE	Salto della fede: (5 minuti) Un partecipante volontario deve stare in piedi su un tavolo mentre gli altri partecipanti sono in piedi dietro di lui, intrecciando le mani a coppie. Il partecipante sul tavolo cade all'indietro e gli altri partecipanti devono prenderlo. Parola: <i>Fiducia</i> Linea silenziosa: (5 minuti) I partecipanti devono allinearsi senza parlare tra di loro, secondo criteri diversi come: l'altezza, l'età, etc. . Il team imparerà a conoscersi meglio e a superare una sfida non comune. Parola: <i>Organizzazione</i> Le riflessioni saranno guidate dall'animatore per assicurarsi che i partecipanti concordino sulla parola corretta o, almeno, su una parola ad essa collegata. Ognuno di questi termini sarà la base dell'intera sessione per il gruppo e per gli animatori che stabiliranno le regole per le attività successive.
DIMENSIONI DEL GRUPPO	10-30 partecipanti
DURATA	30 - 45 minuti
SPAZIO & MATERIALI	Una stanza grande o all'aperto.
RISULTATI	Durante le riflessioni, il gruppo deve stabilire una parola che definisca singoli giochi e che aiuti a creare un ambiente di fiducia e sicurezza per il confronto (sicurezza fisica e psicologica).



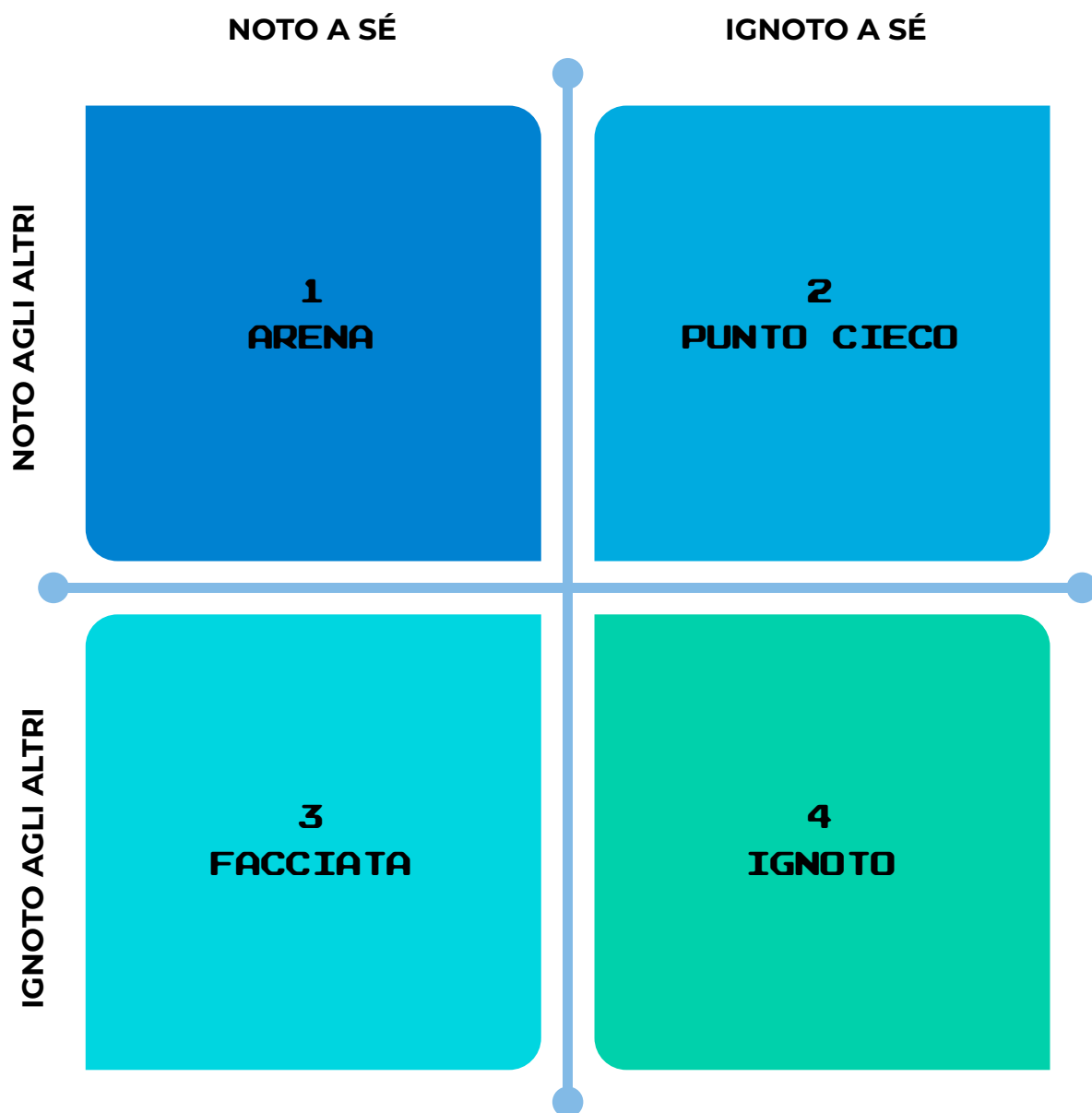
DINAMICHE DI GRUPPO

NOME ATTIVITÀ	SCOPRI TE STESSO: LA FINESTRA DI JOHARI
OBIETTIVI	• Essere consapevoli delle competenze e dei punti di forza dei partecipanti. • Promuovere l'autostima dei partecipanti rendendoli consapevoli del loro valore. • Identificare i punti deboli o le competenze che i partecipanti dovrebbero migliorare o sviluppare per accedere correttamente al mercato del lavoro o al lavoro dei sogni.
DESCRIZIONE	L'obiettivo di questo esercizio è far riflettere il partecipante sulle sue potenzialità, fare un'autoanalisi, migliorare la comunicazione, creare sinergie con gli altri partecipanti e conoscere meglio se stesso prima di essere esposto a un'analisi più approfondita o di affrontare la piattaforma online o il modulo del progetto. A questo scopo, si suggerisce di utilizzare la Finestra di Johari, uno strumento di psicologia cognitiva sviluppato da Joseph Luft e Harry Ingham. Le istruzioni per farlo saranno fornite ai ragazzi dall'animatore: • Stampate la dispensa di questa attività. Potete anche disegnarla su un foglio. • Scrivete un elenco di circa 10 abilità o caratteristiche che ritenete vi definiscano sia in campo personale che professionale. • Chiedete ad alcune persone della vostra sfera personale e professionale quali sono le caratteristiche e le abilità che vi definiscono in questi campi. • Fate un confronto tra i due elenchi (il vostro e quello creato dalle persone a cui avete chiesto informazioni), distribuite tutti i risultati su un foglio di carta e classificatevi in base al loro tipo: a) Collocate sul "Arena" le competenze e le caratteristiche che voi e le persone a cui avete chiesto informazioni avete identificato comunemente. Sono quelle che già conosciamo e che lasciamo vedere agli altri di noi stessi: opinioni, sentimenti, capacità, riflessioni, ecc. b) Mettete su "Punto Cieco" le caratteristiche e le abilità che le persone a cui avete chiesto informazioni hanno menzionato, ma non voi. Queste saranno le caratteristiche che non conosciamo di noi stessi, ma che vengono identificate dagli altri e che siamo riluttanti a vedere e che non riconosciamo probabilmente per mancanza di autostima. c) Collocate su "Facciata" le caratteristiche che sono state menzionate solo da voi. Sono quelle che identifichiamo noi stessi, ma non gli altri perché non ci sentiamo a nostro agio nel mostrarle: credenze, opinioni, preferenze, ecc.



DESCRIZIONE	Collocate su "Ignoto" le altre caratteristiche che non rientrano nelle categorie citate. Sono le caratteristiche che ignoriamo di noi stessi. Quest'area potrebbe essere uno spazio aperto per aggiungere ciò che potremmo imparare. Per approfondire questa attività, potreste scrivere un elenco da soli, o con alcuni colleghi, di quali sono le 10 o 15 competenze che un "lavoratore perfetto" nel vostro lavoro ideale dovrebbe avere. Dopodiché, confrontate i risultati con la vostra Finestra di Johari per determinare quali sono le caratteristiche e le competenze che già possedete, quelle che potreste migliorare e quelle che dovrete acquisire e che devono essere incluse nello spazio sconosciuto.
DIMENSIONI DEL GRUPPO	Può essere fatto sia individualmente dal ragazzo stesso, anche se avrà bisogno del feedback di altre persone per portare a termine l'attività.
DURATA	30 - 40 minuti
SPAZIO & MATERIALI	Dispensa allegata all'attività (si trova alla pagina successiva); penna.
RISULTATI	Completando questa attività, il giovane avrà una conoscenza più approfondita delle proprie capacità e competenze in relazione a una prospettiva globale e non solo alle proprie percezioni personali, che non potrebbero essere oggettive. Il giovane sarà in grado di dare priorità alle linee di miglioramento e di individuare la strada per diventare un professionista migliore.

DA STAMPARE PER L' ANIMATORE





DINAMICHE DI GRUPPO

NOME ATTIVITÀ	COSTRUIRE UN PONTE
OBIETTIVI	• Sensibilizzare alla comunicazione rispettosa. • Identificare ed esprimere idee, desideri e bisogni personali. • Sviluppare strategie di comunicazione e scoprire abilità personali o come ci comportiamo in gruppo.
DESCRIZIONE	L'animatore deve preparare due flip-chart: una per introdurre il tema della comunicazione e un'altra per la riflessione successiva. Informazioni dettagliate su come realizzare questo lungo esercizio si trovano nell'allegato, pronte per essere stampate. Per la costruzione del ponte, l'animatore deve fornire carta, forbici, colla, cannucce e spiedini di legno in quantità sufficiente a seconda del numero di squadre. È inoltre necessario preparare delle buste con il compito e l'elenco dei vocaboli per tutte le squadre.
DIMENSIONI DEL GRUPPO	10 – 30 partecipanti
DURATA	150 minuti
SPAZIO & MATERIALI (PREPARAZIONE)	Fogli di carta, penne, fogli appositi per i flip-chart, pennarelli, forbici, colla, cannucce, stecchini, una macchinina giocattolo, bacheche, le istruzioni e le parole chiave stampate per le schede di moderazione dei gruppi, domande per la spiegazione iniziale.
RISULTATI	I ragazzi dovranno affrontare problemi di comunicazione e conflitti, e come gestire queste situazioni in modo assertivo. Esploreranno i diversi ruoli intrinseci esistenti nei gruppi di persone e rifletteranno sulla loro posizione all'interno di essi, su quale si adatta meglio e sul perché. Analizzeranno anche il modo in cui i diversi ruoli sono collegati alla realtà del mercato del lavoro.



PASSAGGI DA STAMPARE PER L'ANIMATORE

Con questa metodologia, i ragazzi costruiranno un ponte con tecniche artigianali. Dovranno essere divisi in squadre più piccole. Ogni squadra deve costruire una parte diversa del ponte. I partecipanti possono anche comunicare in codice che potrebbe portare a malintesi (a discrezione dell'animatore). In conclusione, il ponte deve resistere al passaggio di una macchinina giocattolo. Con questa attività, i partecipanti analizzeranno le loro capacità di comunicazione, il comportamento all'interno del gruppo e il modo in cui si integrano in un ambiente sociale.



INTRODUZIONE

(10 minuti)

L'argomento della comunicazione deve essere portato all'attenzione dei partecipanti. Scrivete queste due domande sul flip-chart e discutete con i ragazzi quali potrebbero essere le risposte:

"Perché la comunicazione è importante?"

Per esempio:

- Per esprimere pensieri, opinioni, idee, necessità, etc..
- Per evitare conflitti quando si parla in modo deciso.
- Per essere capiti meglio dagli altri, e migliorare la nostra comprensione degli altri.
- Per chiarire possibili fraintendimenti.
- Per creare opportunità di collaborazione.

"Perché la comunicazione potrebbe essere particolarmente difficile in un gruppo?"

Per esempio:

- Perché le persone potrebbero parlare lingue diverse.
- Perché le persone sono diverse e avere personalità differenti.
- Perché a volte le strategie comunicative potrebbero non funzionare.
- Perché i comportamenti potrebbero cambiare in un nuovo ambiente.
- Perché non si ha chiaro il ruolo di qualcuno.

Scrivi questi punti e aggiungine altri se necessario.



COSTRUIRE IL PONTE

(60 minuti)

Per la costruzione del ponte, i partecipanti devono lavorare in squadre composte da un numero uguale di membri. L'animatore dovrà distribuire il numero totale di partecipanti in squadre composte da tre a cinque membri ciascuna.

DIMENSIONI DEL GRUPPO:	9	12	15	16	20	25
NUMERO DI GRUPPI	3	3	3	4	4	5
NUMERO DI PARTECIPANTI PER GRUPPO	3	4	5	4	5	5

Ogni squadra deve costruire una parte concreta del ponte, in modo da poter unire le parti alla fine. A questo scopo, due tavoli o sedie devono essere disposti e collegati da un ponte da un lato all'altro. Per costruirlo si possono usare solo i materiali forniti. Il compito sarà portato a termine con successo se la macchinina riuscirà a passare sul ponte e se il ponte resisterà al suo passaggio.

Ostacoli: A seconda del numero di parti del ponte che devono essere costruite e della distanza che separa i due tavoli o le due sedie, la costruzione da fare potrebbe essere più difficile. Per questo motivo, pensate bene a quanto debba essere lunga questa distanza.

ASSEGNAZIONE DEL LAVORO

Spiegata l'attività, consegnate una busta sigillata a ogni squadra. Questa conterrà il loro compito, le parole in codice (se necessario, un elenco di vocaboli) e le istruzioni scritte. Ogni gruppo ha il compito di costruire una parte particolare del ponte:



Se le squadre sono in tutto tre, due di loro hanno il compito di costruire le parti laterali e l'altra squadra rimanente deve costruire la parte centrale. Se ci sono più di tre squadre, dividete il ponte in più parti, in modo che due squadre abbiano un pezzo laterale ciascuna da costruire e ci siano tanti pezzi centrali da costruire quanto il numero di squadre rimaste.

Prima di iniziare l'attività, chiedete ai partecipanti di riunirsi nei loro gruppi e informateli che questo è il momento giusto per chiarire ogni dubbio che potrebbero avere.

Il mini-gioco “Costruire un Ponte” è composto da fasi a tempo riportate di seguito. È importante definire un limite di tempo per consentire ai partecipanti di sviluppare le loro strategie di comunicazione. L'animatore deve controllare il tempo e coordinare le squadre.

FASE 1: (5 MINUTI): PRIME RIFLESSIONI ED ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE

Le squadre si dividono in stanze o spazi diverse e valutano come costruire la parte di ponte loro assegnata utilizzando i materiali che hanno ricevuto (i partecipanti non devono usarli tutti). Inoltre, ogni squadra sceglie due rappresentanti per partecipare alla seconda fase dell'attività. Solo uno dei due rappresentanti può parlare alla conferenza, l'altro può solo ascoltare.

FASE 2: (5 MINUTI): PRIMA CONFERENZA

I rappresentanti delle squadre si riuniscono in una conferenza congiunta. Decidono quale materiale utilizzare e in che modo, come costruire le diverse parti del ponte e come unirle. I membri rimanenti della squadra aspettano il ritorno dei loro rappresentanti.

Variante: i partecipanti possono ricevere per questa conferenza tabelle di parole e codici da usare durante le conferenze (es. “sinistra” significa “destra”, “uno” significa “due”, “nastro” significa “legno”, ecc.) Questo può creare confusione e aumentare le situazioni di conflitto e incomprensione che i partecipanti dovranno affrontare. In questo caso, l'animatore deve assicurarsi che parlino solo i rappresentanti che ne hanno diritto e che i partecipanti si attengano al loro elenco di parole chiave.

FASE 3: (10 MINUTI): INIZIO DEI LAVORI

I rappresentanti tornano alle loro squadre. Si comincia a costruire la rispettiva parte del ponte. Devono tenere conto di quanto discusso e concordato durante la conferenza. Probabilmente l'aspetto più cruciale è che le diverse parti del ponte devono combaciare alla fine. Questo aspetto andrà discusso successivamente durante la seconda conferenza. Ogni squadra nomina due nuovi rappresentanti per la fase successiva del gioco.

FASE 4: (3 MINUTI): SECONDA CONFERENZA

I nuovi delegati di ogni squadra si riuniscono di nuovo per discutere l'avanzamento della costruzione del ponte. Le regole sono le stesse della conferenza precedente. Vengono assegnati gli stessi ruoli (speaker, osservatore) e viene utilizzato lo stesso vocabolario.

FASE 5: (5 MINUTI): FINALIZZAZIONE DELLE PARTI

A questo punto, i rappresentanti tornano alle loro squadre. Le squadre finiscono di costruire i pezzi del ponte. Devono attenersi a quanto discusso nella seconda conferenza.

FASE FINALE: (5 MINUTI): MONTAGGIO DEL PONTE

Tutte le squadre si riuniscono con i pezzi del ponte da montare sui tavoli o le sedie fornite all'inizio. Assemblano il ponte. Poi guidano la macchinina giocattolo attraverso il ponte per testarne la resistenza.


RIFLESSIONE INDIVIDUALE

(20 minuti)

Questa fase è poi seguita da un momento di riflessione di gruppo supportata da domande come::

- Come ti è sembrata l'attività "Costruire un Ponte"?
 - Qual è stato il mio contributo nella squadra? Quali erano i miei compiti?
 - Sono riuscito a comunicare facilmente i miei pensieri? Come ho proposto le mie idee?
 - Il resto dei partecipanti ha capito le mie idee?
 - Ho capito le idee degli altri?
 - Ho partecipato alle conferenze? Se sì, la comunicazione ha funzionato? Se no, avrei potuto capire le istruzioni e le proposte che chi ha partecipato hanno raccolto nelle conferenze?
 - Per quanto riguarda la comunicazione, che cosa è fondamentale importante per me?
- In che modo questo è legato al mio potenziale percorso professionale?

4
STABILIRE LE REGOLE DI COMUNICAZIONE

(30 minuti)

Una volta terminata la riflessione individuale, i partecipanti si riuniscono nuovamente in gruppo. Ognuno condivide le proprie risposte scritte all'ultima domanda: "Per quanto riguarda la comunicazione, che cosa è fondamentale importante per me?". Chi lo desidera può anche condividere altri pensieri individuali. Ascoltate attentamente, elencate i punti su una lavagna a fogli mobili e presentateli ai partecipanti. I ragazzi possono ampliarla se manca qualcosa. Sulla base delle esigenze raccolte, i partecipanti stabiliscono regole comuni per la comunicazione all'interno del gruppo. È fondamentale individuare la varietà dei bisogni e trovare un accordo che coinvolga tutti.

Esempio: Per Julia è importante non menare il can per l'aia. Vuole andare subito al sodo. Stephan, invece, vuole che ogni aspetto sia discusso con calma. Preferisce chiarire ogni possibile dubbio in modo che tutti i partecipanti sappiano di cosa si tratta.

È necessario trovare regole che soddisfino entrambe le esigenze. Per esempio, la regola potrebbe essere: "Dopo aver spiegato qualcosa, bisogna chiedere se ci sono ancora dubbi. Questi vengono poi affrontati con calma. Allo stesso tempo, tutti i discorsi devono essere il più possibile brevi. L'obiettivo è far capire ai partecipanti la difficoltà intrinseca di soddisfare le esigenze di tutti".

Elencare le regole di comunicazione concordate dai partecipanti su una lavagna a fogli mobili e affiggerla nella sede; in questo modo, saranno visibili a tutti e l'animatore potrà sempre farvi riferimento durante il workshop.

5
VALUTAZIONE (30 minuti)

Valutare le regole di comunicazione con i partecipanti. A questo scopo, preparate un pennarello di posizione. Un lato dello spazio è "sì" e l'altro è "no". I partecipanti devono posizionarsi al centro per le seguenti affermazioni.

- Sono soddisfatto delle regole di comunicazione stabilite.
- Abbiamo raggiunto rapidamente un accordo.
- Credo che sia essenziale soddisfare le esigenze di tutti.
- Penso che siamo riusciti a soddisfare tutte le esigenze.

Per ogni domanda si deve chiedere ai singoli partecipanti perché sono lì e se vogliono aggiungere qualcosa.



Successivamente, discutete con i partecipanti il tema della comunicazione in team interculturali, in un luogo di lavoro o anche in un processo di selezione per un posto di lavoro, dato che può essere particolarmente impegnativo. Discutete anche di come può funzionare una buona comunicazione:

- In che modo si può affrontare l'estero quando le persone intorno a noi comunicano in modi diversi da quelli a cui siamo abituati?
- Cosa potrebbe esserci d'aiuto e a cosa dobbiamo partecipare?
- In che modo potremmo comunicare le nostre esigenze senza far soffrire gli altri?
- Come deve essere impostata e realizzata la comunicazione quando ci troviamo in un ambiente sconosciuto?
- Perché la comunicazione è importante per l'occupabilità?

Le informazioni raccolte devono essere scritte su una lavagna a fogli mobili, che può essere appesa nello spazio. In questo modo i partecipanti potranno guardarle ogni volta che lo desiderano e ricordarle per il periodo trascorso in un Paese straniero o in un nuovo ambiente. Le domande precedenti possono essere modificate in base alle aspettative del facilitatore e indirizzate verso uno o più argomenti (ad esempio, come affrontare la ricerca di un lavoro, come rapportarsi con un nuovo team, come comunicare con i clienti o nei lavori aperti al pubblico, come si comunica quando si è online, ecc.).



CONCLUSIONI

Infine, si tiene una breve sessione con i partecipanti sulla domanda: Come sto andando ora e cosa potrei migliorare nel campo della comunicazione in base alle mie esigenze e aspettative?

ALLEGATO 4
TABELLA DEI PROFILI

GRUPPO (HOLLAND)	COMPETENZE	GENERI DI GIOCHI	GIOCHI	IMPIEGO	IMPIEGO NEI VIDEOGIOCHI
REALISTICO	Capacità di lavorare in ufficio, capacità tecniche/manuali, capacità specifiche di sviluppare attività specifiche, idoneità fisica, capacità manuali, attenzione, utilizzo di macchinari, capacità matematiche.	Strategia, puzzle e quiz	Train Sim World, Arma 3, Microsoft Flight Simulator, Euro Truck Simulator, Assetto Corsa Competizione, FIFA, Farming simulator (Giochi di simulazione)	Operatori di produzione e di macchinari, magazzinieri e operai edili, tecnici del controllo qualità, autisti, meccanici, elettricisti.	Giornalista di gioco, head coach, ingegnere di gioco, ingegnere della sicurezza, scienziato dei dati, ingegnere del gameplay, UX designer, amministratore di esports, specialista di broadcasting
INVESTIGATORE	Scienze, capacità analitiche e abilità matematiche e scientifiche, esplorazione, indagine e comprensione di tutti i tipi di fenomeni, capacità astratte e creative, abilità più intellettuali che manuali, capacità verbali e matematiche	Open World, strategia e puzzle	Portal, Limbo, Inside, Trine, Braid, The Witness, Stray, Disco Elysium, Sherlock Holmes, Super Mario, Prince of Persia (Giochi di puzzle, puzzle-piattaforma e puzzle-avventura)	Investigatori, scienziati, fisici, medici, psicologi sperimentali, matematici, chimici, biologi, letterati, architetti, informatici, storici, sociologi, antropologi...t	Tester di gioco, assistente allenatore, programmatore di gioco, specialista di cultura e impegno in studio, scrittore, controllo qualità, ingegnere software
ARTISTICO	Arte, abilità verbali, percettive e motorie, capacità creativa e immaginazione per diverse manifestazioni artistiche, interpretazione di idee, fatti o sentimenti da un punto di vista personale, abilità verbali, percettive e motorie	Indie e musicali, open world,	Minecraft, Garry's Mod, Trailmakers, Dreams, Terraria, Baba Is You, Fortnite (Creative), Planet ZOO, Roblox (La maggior parte dei giochi in stile sandbox)	Poeta, romanziere, musicista, pittore, disegnatore, scultore, decoratore, attore, sarto, stilista, insegnante di lingue, teatro, comico, disegnatore di fumetti, scenografo, facilitatore grafico	Artista 3D, level designer, sound designer, graphic designer, storywriter, motion artist, animatore, concept artist, music writer, UI designer
SOCIALE	Abilità sociali, aiuto e cura degli altri, capacità di interpretare e modificare il comportamento umano e di comunicare e prendersi cura degli altri, relazioni interpersonali frequenti e prolungate, nonché capacità di interpretare il comportamento umano e di insegnare.	Open world, strategia, giochi di squadra, giochi di ruolo	WoW, Destiny 2, Lost Ark, Old School RuneScape, Guild Wars 2, Final Fantasy XIV, League of Legends, Valorant, CS:GO (Quasi tutti i MMORPG)	Psichiatra, consulente, assistente sociale, psicologo, pediatra, educatore, insegnante, operatore giovanile, assistente educativo, ufficio di supporto per i clienti	Sviluppatore di personaggi, PR per un'azienda di giochi, creatore di contenuti, community manager, caster per gli esports, social media manager
IMPRENDITORE	Competenze commerciali, leadership, gestione e vendita, capacità di relazionarsi con gli altri, persuadere, vendere e guidare, capacità verbali utilizzate per dirigere o persuadere gli altri, dirigere, controllare e pianificare le attività degli altri, percepire le motivazioni degli altri, capacità verbali e intelligenza pratica.	Azione, avventure e ruolo, giochi di squadra, sport, corse	SimCity, Rise of Industry, Stardew Valley, RollerCoaster Tycoon, Tropico, Cities: Skylines, Landlord (qualsiasi gioco Tycoon)	Manager, ingegnere commerciale, politico, produttore, promotore, venditore, dirigente, manager di una ONG,	Responsabile del reparto vendite, presentatore di giochi, produttore di giochi, doppiatore, amministratore delegato di una società di giochi, project leader
CONVENZIONALE	Competenze d'ufficio, : compiti tradizionali, attribuiscono grande valore agli aspetti economici, di calcolo e amministrativi, competenze burocratiche e aritmetiche, elaborazioni di routine e sistematiche, capacità di calcolo e competenze amministrative.	Puzzle e Quiz, Azione-Aventura e Gioco di Ruolo	Death Stranding, Uncharted Series, God of War, Witcher, Divinity: Original Sin (Azione/Aventura) Ratchet & Clank, Super Mario, Crash Bandicoot, Lego-themed video games (Piattaforma, Azione-Piattaforma) Giochi casual per cellulari	Segretario, cassiere, dattilografo, impiegato di banca, impiegato di finanza, contabile, analista di bilancio, esperto fiscale	Analista di mercato, marketing manager, analista finanziario, coordinatore di eventi, coordinatore operativo



ALLEGATO 5

MODELLO PER GUIDARE UNA SESSIONE DI RISULTATI

Questo documento contiene un elenco di argomenti che potrebbero essere affrontati durante un incontro faccia a faccia con un giovane dopo aver completato gli strumenti di autovalutazione di "Game YOU!". L'animatore dovrà rivedere quali dei prossimi argomenti sono rilevanti e adattare questo elenco alle proprie aspettative o esigenze, eliminando o aggiungendo nuove sezioni quando necessario.

DATI PERSONALI DEL GIOVANE RELATIVI AL POTENZIALE IMPIEGO:

Età:

Tempo all'interno dell'ente:

Istruzione:

Esperienza di lavoro:

Esperienza di volontariato:

Disponibilità alla mobilità:

DATI PIÙ RILEVANTI ESTRATTI DAL PROCESSO DI DIAGNOSI (STRUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE/QUESTIONARIO):

Profilo principale associato:

**Competenze e abilità
caratteristiche correlate:**

Profilo secondario associato:

**Competenze e abilità
caratteristiche correlate:**

Altre questioni individuate:

ORIENTAMENTO GENERALE PER L'IMPIEGO:

Principali punti di forza rilevati:

**Attività/videogiochi da
proporre per rinforzarle:**

Principali aree di miglioramento:

**Attività/videogiochi da
proporre per svilupparle:**

Principale settore lavorativo che rappresenta il suo target:

Altri settori in cui potrebbe sviluppare una carriera professionale:

Tipologia di impiego in cui si adatterebbe meglio:

Abitudini da praticare da parte dei giovani per sviluppare una routine sana:

ORIENTAMENTO SPECIFICO PER L'IMPIEGO:

Linee guida per la ricerca di potenziali posizioni nell'ambiente vicino:

Istruzioni per trovare aziende e lavoro:

Raccomandazioni specifiche per progettare un CV su misura per le principali aziende del settore:

Consigli per scrivere una lettera di motivazione per candidarsi a un'offerta di lavoro:

Istruzioni su come compilare referenze da esperienze passate di lavoro, di volontariato, di studio, di sport, ecc.:

Linee guida per candidarsi a un'offerta di lavoro individuata/presentare un'autocandidatura:

ORIENTAMENTO SPECIFICO PER L'AVVIO DI UN'IMPRESA (NEL CASO IN CUI IL GIOVANE MANIFESTI INTERESSE PER L'IMPRENDITORIALITÀ):

Come identificare un'idea/competenza che potrebbe diventare una proposta di valore per il mercato:

Le più significative implicazioni economiche, personali e sociali della gestione di un'impresa:

Gli aspetti legali coinvolti nell'avvio di un'attività nel settore di riferimento o come progettare un business-plan e quali strumenti possono aiutare a farlo:

NOTE E FEEDBACK RACCOLTI DURANTE LA SESSIONE DI ORIENTAMENTO INDIVIDUALE CON IL GIOVANE.:

REVISIONE DEI RISULTATI DOPO UN PERIODO DI TEMPO X IN UNA NUOVA SESSIONE DI ORIENTAMENTO INDIVIDUALIZZATA:

Quante aziende ha individuato all'interno del/i settore/i di interesse?

Ha trovato un'offerta di lavoro che si adatta al suo profilo??

Ha fatto domanda per le offerte di lavoro che ha trovato??

Ha presentato un'autocandidatura a un'azienda??

Se sì, che riscontro ha ricevuto quando si è candidato a un'offerta di lavoro o quando ha presentato la propria autocandidatura a un'azienda??

Altre considerazioni:



ALLEGATO 6

DIRETTIVE PER L'ORIENTAMENTO ALLA RICERCA DEL LAVORO

“PRIMA DI INIZIARE UNA RICERCA ATTIVA DEL LAVORO”

Prima di tutto, alcuni concetti ed elementi presenti in un processo di ricerca attiva del lavoro, che coinvolgono la conoscenza di sé, la motivazione, la pianificazione, ecc. devono essere conosciuti per essere gestiti; al fine di ottimizzare la ricerca di lavoro.

• Capacità di ricerca del lavoro:

Le competenze per la ricerca di lavoro sono un insieme di conoscenze che forniscono una posizione vantaggiosa e rendono la ricerca di lavoro più facile ed efficace. Pertanto, possedere una serie di competenze per la ricerca di lavoro è lo strumento più prezioso per trovare un lavoro, soprattutto quando si tratta di trovare un lavoro che corrisponda perfettamente alla formazione, alle competenze e alla vocazione di una persona. Ecco alcuni esempi che possono essere molto utili al giorno d'oggi: competenze digitali generali; ricerca online, soprattutto quando si tratta di individuare i siti web e le piattaforme più estese e utili per trovare offerte di lavoro; capacità di auto-organizzazione e conoscenza degli strumenti che possono aiutare a farlo; uso di parole chiave per ottenere sia i risultati più generali che quelli specifici del settore; lingue diverse, in modo da ampliare la gamma di ricerca ad altri Paesi, ecc.

• Strategie di ricerca del lavoro:

Una volta acquisite tutte le competenze per la ricerca di lavoro, è il momento di utilizzarle per implementare le strategie di ricerca di lavoro. Tuttavia, è importante definire le strategie di ricerca di lavoro come un insieme di pianificazioni e tecniche attuate per rafforzare e rendere efficiente il processo di ricerca di lavoro. Pertanto, avere una strategia per trovare lavoro è fondamentale perché se non c'è una strategia per trovare lavoro, la ricerca potrebbe rendere la persona in cerca di lavoro esausta e ansiosa. Ecco alcuni esempi di strategie che si sono dimostrate efficaci:

- Costruire un curriculum accattivante: Dato il poco tempo che i selezionatori hanno comunemente a disposizione per prestare attenzione a ogni candidatura, è fondamentale progettare e scrivere un CV attraente e ben strutturato. Inoltre, la creazione di una lettera di presentazione specifica che enfatizzi le ragioni principali per cui un candidato si candida per un lavoro rafforza la sua candidatura in un processo di selezione.
- Iniziare a fare rete: Dedicare una quantità significativa di tempo alla creazione

di rapporti con persone che lavorano o sono coinvolte nel settore di interesse può aumentare le possibilità di ottenere colloqui di lavoro e persino un impiego.

➤ Utilizzate più siti di annunci di lavoro online: Essere iscritti al maggior numero possibile di siti di lavoro, non solo a quello più esteso, può massimizzare la quantità di nuove offerte di lavoro ricevute, il che può fare la differenza nell'ottenere colloqui di lavoro ed eventualmente un contratto di lavoro.

➤ Ricerca sui siti web delle aziende: la ricerca diretta sui siti web delle aziende specifiche del settore di interesse può portare a trovare offerte di lavoro che sono pubblicate solo sul loro sito web ufficiale. Consultare il sito web di un'azienda può fornire informazioni preziose sull'azienda e/o sull'offerta di lavoro che possono essere utili al momento della candidatura.

➤ Rimanete sintonizzati sulle tendenze e le notizie attuali del mercato del lavoro: Leggere quotidianamente l'attualità del mercato del lavoro è un ottimo modo per ottenere le informazioni più rilevanti e fresche quando si cerca un lavoro in un determinato settore e anche quando si affronta un colloquio di lavoro.

➤ Pulire i profili dei social media: Al giorno d'oggi, è un aspetto cruciale della ricerca di un lavoro, soprattutto per quanto riguarda i giovani che potrebbero aver pubblicato alcuni post a bandiera rossa che potrebbero portare direttamente a non avere la possibilità di essere assunti. Mostrare, invece, la pratica di uno stile di vita sano (sport, alimentazione sana, mindfulness, ecc.) o alcune foto in cui si pratica un hobby creativo o a impatto sociale/ambientale positivo può essere un ottimo modo per far sì che un selezionatore abbia una buona percezione di un candidato.

➤ Personal Branding: Al giorno d'oggi, lo sviluppo di un marchio personale online può fare la differenza tra essere un'altra candidatura o un candidato in evidenza per una posizione lavorativa. Può anche far diventare qualcuno un'autorità per una nicchia o un'attività specifica.



Ricerca di qualità, non di quantità!

“LA RICERCA DEL LAVORO”

Dopo aver identificato e compreso i diversi concetti ed elementi che caratterizzano un processo di ricerca del lavoro; dopo aver saputo cosa sono le competenze per la ricerca del lavoro e averne individuato alcuni validi esempi; dopo aver conosciuto alcune delle strategie più efficaci quando si tratta di giovani alla ricerca di un lavoro, è giunto il momento di mettere tutto in pratica. Di seguito, quindi, verrà proposta una linea guida per l'applicazione:

- 1.** Guidare il giovane a identificare e stabilire un obiettivo professionale a breve e/o lungo termine, tenendo conto della sua formazione e del suo profilo mostrato attraverso lo strumento di autovalutazione. Definire la gamma di mobilità che la persona in cerca di lavoro è disposta a realizzare, in relazione alle diverse competenze linguistiche e alla disponibilità personale a trasferirsi in una nuova città, regione, paese, ecc.
- 2.** Organizzare e sostenere il giovane a stabilire una strategia per la ricerca di lavoro che deve integrare obiettivi qualitativi e quantitativi giornalieri, settimanali e mensili misurabili, come ad esempio un numero di azioni di ricerca online.
- 3.** Far iscrivere la persona alle agenzie pubbliche di ricerca del lavoro, in base ai potenziali lavori che meglio si adattano al profilo e alla vocazione del giovane. Inoltre, invitatelo a iscriversi alle piattaforme online per la ricerca di lavoro e per il mercato del lavoro, come LinkedIn.
- 4.** Promuovere che il giovane cerchi le principali aziende del settore di interesse, considerando la gamma di mobilità che il giovane è disposto a realizzare; individuare potenziali datori di lavoro all'interno della sua nicchia di interesse.
- 5.** Indicare alla persona una ricerca online approfondita su una specifica azienda di interesse, la posizione, ecc. può offrire non solo informazioni chiave su come lavorano, quali sono i loro obiettivi, il tipo di clienti con cui lavorano, ecc. e, infine, le esigenze che hanno e che il giovane può soddisfare attraverso le sue conoscenze e competenze.
- 6.** Aiutare il giovane a strutturare e sviluppare un curriculum vitae su misura, una lettera motivazionale e le referenze (se il giovane può ottenerle da altri lavori, volontariato, insegnanti, ecc. Come si è detto in precedenza, nel progettare un CV occorre prestare particolare attenzione alla struttura, all'ordine cronologico delle informazioni riportate in ogni sezione, alla valorizzazione di eventuali esperienze lavorative precedenti anche se in settori diversi, ecc. Il motivo per cui è fondamentale

è che i selezionatori a volte hanno a disposizione solo pochi secondi per rivedere una candidatura nelle prime fasi del processo di selezione.

7. Sfidare il giovane a candidarsi a un'offerta individuata/a fare un'autocandidatura, contattando direttamente le aziende del settore di interesse e inviando loro via e-mail il curriculum vitae e la lettera di motivazione, sia nel caso in cui sia stata individuata un'offerta specifica per un posto di lavoro, sia nel caso in cui non vi sia alcun posto di lavoro attualmente pubblicato dalla loro azienda.

8. Preparare con il giovane un potenziale colloquio di lavoro tenendo conto sia di alcune abilità sociali e comunicative che possono essere utili, sia dei contenuti che possono essere richiesti per conoscere la nicchia di mercato, l'azienda, la posizione lavorativa, ecc. Un ottimo modo per generare un impatto significativo porta al colloquio una proposta di valore aggiunto che possa rafforzare alcune aree di miglioramento trovate nella fase 5.

9. Dopo aver sostenuto un colloquio di lavoro, ricordate al giovane che potrebbe essere positivo chiedere un riscontro in caso di mancata risposta dopo un certo periodo di tempo, poiché questa informazione può mostrare come si sta svolgendo il processo di selezione, oltre a fornire consigli utili al candidato per il futuro processo di ricerca di lavoro.

10. Bonus: il lavoro autonomo è un'opzione che vale la pena prendere in considerazione e che può trasformare un sogno in realtà! Tuttavia, ha i suoi vantaggi e svantaggi. Pertanto, se qualcuno è interessato ad avviare un'attività, dovrebbe informarsi adeguatamente sulle implicazioni che ne derivano (aspetti e requisiti legali e amministrativi, come creare un business-plan e un piano di comunicazione, quali strumenti come Lean o Canva, ecc., sono utili per svolgere questi compiti; ecc.)



Esistono più strade per raggiungere la stessa meta!

“INFORMAZIONI AGGIUNTIVE”

Quando si è alla ricerca di un lavoro, soprattutto per i giovani, è molto importante creare una routine sana, perché potrebbe generare diversi impatti positivi legati al benessere e allo sviluppo delle competenze, che possono fare la differenza nell'intero processo. Ad esempio, le abitudini proposte di seguito sono alcune di quelle che possono contribuire a questo obiettivo:

- **Esercizio:** È uno dei modi più efficaci per mantenere il benessere fisico e mentale, che può aiutare a ottimizzare le abitudini e la capacità di rendimento del giovane candidato; inoltre è stato dimostrato che è uno dei modi migliori per affrontare lo stress che un processo di ricerca di lavoro può comportare.
- **Mangiare sano:** Un'alimentazione con un'ampia gamma di cibi nutrienti è il carburante perfetto per ottenere le migliori prestazioni fisiche e mentali.
- **Leggere:** La lettura è un'ottima attività per staccare dallo stress della vita quotidiana e rafforza la memoria e il vocabolario, utili nella maggior parte dei lavori.
- **Scrivere:** La scrittura è uno strumento perfetto per migliorare le competenze linguistiche, come l'espressione, e stimola la creatività e la conoscenza di sé. Si tratta di risorse potenti per molti lavori e attività.
- **Provare un nuovo hobby:** Provare nuove attività e hobby, come corsi di pittura o di recitazione, può aiutare a sviluppare nuove competenze come la grafica o il discorso in pubblico che possono essere potenti in un'applicazione professionale, ed è molto divertente! Queste sono solo alcune abitudini che possono contribuire a sviluppare una routine sana che può aiutare nel processo di ricerca di un lavoro. Tuttavia, incoraggiatevi a trovare abitudini e azioni diverse e a metterle in pratica nella vita quotidiana!

Mens sana in corpore sano

ALLEGATO 7

OBIETTIVI S. M. A. R. T.

	Definizione di ogni obiettivo S.M.A.R.T.	Esempio pratico	Spazio vuoto da riempire durante la sessione di orientamento individuale
S S (SPECIFICO)	L'obiettivo deve essere definito da una delimitazione concreta e da una chiara descrizione di ciò che deve essere raggiunto.	Creare una squadra amatoriale di League of Legends con altre persone, indipendentemente dal fatto che provengano dalla stessa città o da un paese diverso, che siano interessate a giocare insieme frequentemente; almeno due volte a settimana durante il prossimo anno scolastico per migliorare le proprie capacità di squadra.	
M M (ISURABILE)	L'obiettivo deve includere una metrica/indicatore specifico che permetta di valutare il grado di raggiungimento in modo quantificato.	Servono altri quattro compagni per completare una squadra di cinque giocatori. Acquisire nuove capacità di leadership e di comunicazione da applicare nella vita reale.	
A A (TTUABILE)	L'obiettivo deve essere definito all'interno di un quadro realistico, la quantità di sforzo necessaria, il livello di difficoltà, ecc.	Ogni giocatore ha un ruolo diverso in questo gioco, complementare a quello degli altri membri della stessa squadra, quindi dovrà trovarlo in base alle diverse preferenze di ruolo. Tuttavia, è facilmente raggiungibile poiché oggi il gioco della LOL è molto diffuso tra i giovani di tutto il mondo.	
R R (ILEVANTI)	L'obiettivo deve contribuire direttamente a generare un impatto positivo su un obiettivo più ampio.	Contribuisce direttamente a migliorare diverse competenze come la leadership, il lavoro di squadra, la comunicazione, l'auto-organizzazione, l'uso di una lingua straniera (nel caso in cui un compagno di squadra parli una lingua diversa), ecc. e le competenze specifiche LOL, che, tutte insieme, sono fondamentali per essere assunti da una squadra di E-Sports.	
T T (EMPO)	L'obiettivo deve stabilire una scadenza ragionevole per essere raggiunto.	Ci saranno due mesi a disposizione per realizzare l'intero obiettivo: contattare gli altri potenziali membri della squadra, esercitarsi insieme e verificare se si completano a vicenda e se vanno d'accordo tra loro, ecc.	

GAEYOU!

**GAME
OVER**