

# TEACHING NOTE

scritto da Ciofs-FP;  
Valentina Teli, Tiziana Piacentini,  
Lauretta Valente, Silvana Rasello

## La scelta di Amina

Competenza: Sviluppo delle proprie capacità e comprensione dei limiti

## CONTENUTO

Sintesi del caso	2
La competenza	3
Target group	3
Obiettivi didattici	3
Domande per la discussione	3
Analisi del testo e domande specifiche	4
Suggerimenti per l'analisi e teorie e concetti correlati	5
Esperienza di testing	6

### Sintesi del caso

Amina è una ragazza marocchina di diciotto anni arrivata in Italia all'età di tredici anni, accompagnata dalla mamma. Spaesata, ha dovuto imparare a vivere in un paese nuovo, affrontando ostacoli culturali e linguistici, tra cui la prima grande sfida che ha dovuto sostenere ha sicuramente riguardato l'inserimento scolastico-formativo, passaggio indispensabile per favorire l'inclusione sociale.

Dopo aver concluso la scuola media ha dovuto affrontare il primo importante momento di transizione, che ha riguardato la scelta della sua formazione futura. Si è iscritta così, probabilmente in modo un po' affrettato e senza un'analisi troppo approfondita, presso un centro di formazione professionale e attualmente frequenta l'ultimo anno di un percorso formativo triennale "Operatore amministrativo-segretariale".

Sin dall'inizio di questo percorso ha potuto contare sull'appoggio di Laura, la referente dell'area orientamento del centro di formazione, che l'ha guidata negli anni in un percorso individualizzato di valorizzazione delle proprie capacità e definizione del proprio progetto personale e professionale.

La conclusione del percorso formativo si avvicina e con essa si fa sempre più pressante la decisione che la ragazza dovrà prendere rispetto alla propria vita professionale e personale. Amina è sempre più confusa rispetto al suo

futuro, tanto da mettere in dubbio perfino la scelta orientativa iniziale, fatta al momento dell'iscrizione, a questo preciso indirizzo formativo. È proprio questo il settore lavorativo più adatto a lei? Deve continuare in questo ambito o piuttosto deve cambiare e specializzarsi in altro? E ancora, cosa sarebbe meglio fare: continuare a studiare o iniziare a lavorare?

Questi sono tutti i dubbi che in questo particolare momento di transizione investono Amina e rimettono in discussione le scelte effettuate e il percorso seguito. Sono quesiti importanti ai quali la ragazza dovrà dare una risposta entro breve tempo, cercando di non fare scelte avventate e prendendosi il tempo necessario per fare delle valutazioni ragionate.

In questo momento più che mai la figura di Laura ritorna indispensabile, come guida e supporto e sarà proprio lei a dover rimettersi completamente in gioco, riconsiderando il lavoro orientativo svolto, alla luce delle proprie capacità e dei propri limiti.

## La competenza

Le definizioni riguardo le abilità fondamentali per i professionisti che lavorano nel campo dell'orientamento a cui si fa riferimento sono descritte nel documento "Professionalising career guidance – Practitioner competences and qualification routes in Europe" pubblicato dal CEDEFOP – Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale.

In accordo con il quadro globale delle competenze per i consulenti di orientamento descritto dal CEDEFOP nel 2009, una delle competenze fondanti è la seguente "Sviluppo delle proprie capacità e comprensione dei limiti".

In accordo con il CEDEFOP, la competenza "Sviluppo delle proprie capacità e comprensione dei limiti" richiede:

- › un approccio riflessivo a considerare le proprie capacità e limiti
- › comprensione dei limiti professionali e dei riferimenti appropriati
- › saper contare sul supporto dei colleghi e dei superiori.

Quali sono gli elementi, in termini di attitudini, abilità e compiti che costituiscono questa competenza? Su quali aspetti dovrebbe focalizzarsi la formazione del consulente di orientamento? Quando è necessaria questa competenza?

## Target group

Orientatori, in particolare quelli operanti nell'ambito della formazione professionale e dell'istruzione.

## Obiettivi didattici

Stimolare nei discenti l'autoriflessione e l'autovalutazione delle proprie capacità e dei limiti propri e/o del contesto professionale in cui sono inseriti in quanto orientatori. In particolare si vuole stimolare la riflessione su:

- › la gestione del tempo come elemento di competenza professionale

- › l'opportunità/necessità di confronto con colleghi e superiori
- › la comprensione e valutazione delle limitazioni derivanti dal contesto organizzativo e dal mandato a cui si risponde.

## Domande per la discussione

Questo caso studio non prevede una soluzione alla specifica situazione, ma dovrebbe essere utilizzato come punto di partenza per una riflessione e discussione circa la competenza in oggetto.

Il caso studio invita i discenti a mettersi nei panni della consulente di orientamento, Laura, e a trovare le risposte alle seguenti domande:

- › secondo te il percorso orientativo in ingresso, proposto ad Amina è stato efficace? Se no, perché?
- › nei panni dell'orientatrice Laura, avresti proposto ad Amina le stesse attività orientative in ingresso?
- › pensi ci sia qualche aspetto che Laura ha trascurato o non ha sufficientemente approfondito? Se sì, perché?

- > quali difficoltà pensi abbia incontrato Laura nella gestione del rapporto e del percorso orientativo con Amina?
- > quali risorse e quali strumenti potrebbe utilizzare Laura per far fronte alla situazione di Amina?

- > cosa dovrà tenere in considerazione Laura nel ripianificare un percorso orientativo per Amina?

## Analisi del testo e domande specifiche

In questa sezione si propone una guida attraverso il testo che ne evidenzia gli argomenti trattati, gli specifici contenuti e le relative domande (in rosso) a supporto della discussione. La numerazione dei blocchi è riportata in grigio nel testo dello studio di caso.

### Blocco 1:

I momenti di transizione o comunque cruciali nei percorsi delle persone impongono la necessità di operare delle scelte. Questa necessità è quasi sempre generatrice di dubbi e incertezze.

### Blocco 2:

La storia di Amina inizia affrontando l'impatto con un'altra cultura. *Quanto tempo spendereste per raccogliere le informazioni essenziali per comprendere la situazione attuale della persona che avete davanti?*

### Blocco 3:

La ricerca di un punto di riferimento necessario a proteggere i processi di identificazione e a supportare i percorsi di inclusione nella nuova cultura.

### Blocco 4:

Le dinamiche della scelta. *Qual è il tempo necessario perché una scelta si compia? È importante capire quali esigenze stanno guidando le scelte della persona che abbiamo davanti?*

### Blocco 5:

I criteri della scelta: vicinanza e comodità

### Blocco 6:

Di nuovo l'impatto con un'altra cultura.

### Blocco 7:

L'incontro con la struttura e con l'accoglienza che questa propone. *Quali sono le caratteristiche dell'accoglienza proposta dalla struttura?*

### Blocco 8:

L'incontro con l'orientatrice e col suo contesto di lavoro. *Quali sono le caratteristiche dell'incontro? E quali quelle del contesto?*

### Blocco 9:

La presentazione della struttura.

### Blocco 10:

L'accoglienza professionale dell'orientatrice Laura risponde alla dimensione valoriale e alla proposta metodologica della struttura formativa in cui opera. *Questo come si traduce nel mandato di servizio? Qual è il compito dell'orientamento all'interno della struttura e qual è il compito dell'orientamento nei confronti dei clienti?*

### Blocco 11:

La descrizione del contesto lavorativo dell'orientatrice. *Quali sono le caratteristiche del contesto lavorativo?*

### Blocco 12:

Il primo incontro con l'orientatrice.

### Blocco 13:

Lo svolgimento del primo colloquio: strumenti, struttura e tempo. *Quali elementi caratterizzano il primo incontro? Quali strumenti vengono utilizzati? Sarebbe stato utile all'orientatrice un confronto con altri operatori o esperti per mettere meglio a fuoco tutti gli elementi in gioco nella situazione di Amina?*

#### Blocco 14:

La presentazione del CFP e del percorso formativo.

#### Blocco 15:

La scelta. *Amina ha potuto lavorare su tutti gli elementi che hanno determinato la sua scelta? Il tempo dedicato a questa importante scelta è stato adeguato? Il tempo di Amina e i tempi del centro formativo coincidono? L'orientatrice come gestisce il rapporto tra i diversi "tempi" con cui ha a che fare?*

#### Blocco 16:

La funzione dell'orientatrice.

#### Blocco 17:

L'incertezza e la necessità di riorientarsi.

#### Blocco 18:

L'impatto con il fallimento del percorso orientativo.

#### Blocco 19:

I segnali non analizzati. *Perché Laura non ha dato il giusto rilievo ai segnali che si erano presentati? In quale modo avrebbe potuto rispondere?*

#### Blocco 20:

La necessità dell'orientatrice di riconsiderare il proprio operato. *Nella sua storia con Amina, a quali elementi l'orientatrice non ha dato il debito rilievo? Quali sono stati i limiti personali e i vincoli determinati dalla struttura formativa che hanno segnato il fallimento del percorso di Amina?*

## Suggerimenti per l'analisi e teorie e concetti correlati

In accordo con il CEDEFOP, la competenza "Sviluppo delle proprie capacità e comprensione dei limiti" richiede:

- › un approccio riflessivo a considerare le proprie capacità e limiti
- › comprensione dei limiti professionali e dei riferimenti appropriati
- › saper contare sul supporto dei colleghi e dei superiori.

Quali sono gli elementi, in termini di attitudini, abilità e compiti che costituiscono questa competenza? Su quali aspetti dovrebbe focalizzarsi la formazione del consulente di orientamento? Quando è necessaria questa competenza?

Il 25 giugno 2012, presso il Ciofs-fp, è stato organizzato un focus group con la partecipazione di 4 orientatrici con lunga esperienza, per dare una prima risposta alle domande sopra riportate e, di seguito, riportiamo i risultati dell'incontro.

La competenza su cui si è basata la riflessione del focus group può essere considerata come una competenza necessaria per l'orientatore così come una competenza da trasmettere al cliente. Il focus group si è concentrato sulla prima chiave di lettura. Si è discusso circa le attitudini professionali richieste per questo e sono stati condivisi esempi concreti provenienti dalla propria esperienza professionale.

I partecipanti al focus group hanno fornito esempi concreti della competenza così come di seguito riportato:

"Un approccio riflessivo alla considerazione delle proprie capacità e limiti":

- › concedere a se stessi il tempo necessario per riflettere sul proprio lavoro;
- › programmare un tempo dedicato ad ogni attività;
- › un appropriata gestione del tempo;
- › la capacità di riflettere sul proprio lavoro (per esempio: perché ho sottoposto questo test? Come posso raggiungere l'obiettivo previsto?);
- › attenzione costante al proprio progetto professionale;
- › costante consapevolezza di ciò che si sta facendo.

"Comprensione dei confini professionali e riferimenti appropriati":

- › sapere come analizzare la domanda;
- › conoscere la mappa dei servizi del territorio ed essere in grado di indirizzare l'utente al servizio appropriato;
- › capire quando è necessario fermarsi e quando mettere un limite all'utente;
- › avere chiarezza rispetto al mandato di servizio;
- › conoscere il contratto iniziale e il corpus delle conoscenze rilevanti.

“Contare sul supporto di colleghi e superiori”:

- > capire quando è utile discutere i casi con colleghi e superiori;
- > condividere con loro i casi particolarmente critici o difficili.

La storia di vita (blocco 13) viene spesso utilizzata nelle consulenze orientative e fa riferimento alla costruzione della storia di vita professionale utilizzata nei bilanci di competenza. S.OR.PRENDO è una banca dati sulle professioni, con schede dettagliate su 438 profili professionali. Un software per l'orientamento, che abbina gli aspetti caratteristici di singoli profili professionali con gli interessi di ogni utente. È uno strumento utile ad ampliare le proprie conoscenze sul mondo del lavoro e delle professioni, individuare in

tempo reale una lista di profili coerenti con i propri interessi, riflettere sulle proprie aspettative rispetto alla futura professione, costruire percorsi di carriera a partire da una lista di professioni. Oltre che da privati, S.OR.PRENDO è impiegato da enti e aziende che svolgono la propria attività nel settore dell'orientamento professionale e, in Italia, ha una diffusione nazionale.

A marzo 2013 il Ministero dell'Educazione ha iniziato una sperimentazione a livello nazionale del software S.OR.PRENDO per gli operatori di orientamento, coinvolgendo oltre 100 istituti di primo e secondo grado. Si tratta di un modo utile per testare le potenzialità del software e migliorare eventualmente la qualità dell'intervento.

Ulteriori informazioni disponibili sul sito [www.sorprendo.it](http://www.sorprendo.it)

## Esperienza di testing

Il caso studio “La scelta di Amina” è stato testato il 18 aprile 2013 a Berlino, durante un workshop di una mezza giornata (con orario 9-13).

Nel testing sono stati coinvolti 15 partecipanti, tutti consulenti di orientamento. La maggior parte di loro si occupa dei servizi al lavoro e del sostegno all'inserimento lavorativo, orientando gli utenti che lavorano nel così detto mercato del lavoro secondario. Alcuni dei partecipanti lavorano con utenti adulti ultra venticinquenni. Il caso studio è stato inviato a tutti i partecipanti prima dell'incontro.

La conduttrice del focus group ha iniziato il workshop ponendo due questioni: cosa ha catturato l'attenzione dei partecipanti e quali erano le aspettative del gruppo. Il conduttore ha utilizzato inoltre una metodologia particolare, denominata world café o knowledge café<sup>1</sup>, in questo modo le domande proposte nelle Note Didattiche sono state discusse in tre piccoli gruppi formati da quattro persone ciascuno. A seguito del world café sono stati presentati i più importanti punti di discussione dei diversi gruppi. Successivamente il conduttore del gruppo ha fatto una breve presentazione circa il tema delle competenze in generale

e della specifica competenza analizzata nel caso studio e ha chiesto agli orientatori di riflettere su come riconoscono questa competenza in se stessi nel loro lavoro quotidiano e su come la utilizzano.

Il workshop si è concluso con un confronto finale tra i partecipanti, che si sono dimostrati molto interessati dal caso studio e hanno partecipato attivamente durante l'incontro. Dal workshop è risultato evidente che la competenza oggetto del caso studio è per loro molto importante.

Il riscontro generale è stato molto positivo e i partecipanti hanno avuto la possibilità di partecipare attivamente alla discussione. Alcuni di loro hanno chiesto quale fosse la soluzione del caso studio, ma è stato importante chiarire loro che non esiste un'unica soluzione al caso ma che possono essere presi in considerazione diversi modi di condurre la stessa situazione. Il conduttore del workshop dovrebbe chiarire che scopo del caso studio non è orientare Amina, ma riflettere su come ognuno avrebbe agito in quella specifica situazione, in particolare in relazione alla competenza oggetto del caso.

<sup>1</sup> Per la definizione fare riferimento a: [http://en.wikipedia.org/wiki/Knowledge\\_Cafe](http://en.wikipedia.org/wiki/Knowledge_Cafe)

# CHI HA REALIZZATO GUIDE!

Guide! è stato realizzato dal gruppo  
MetropolisNet e dal suo Network.  
Siamo organizzazioni che lavorano per  
promuovere l'inclusione sociale, il lavoro e lo  
sviluppo urbano delle aree metropolitane

MetropolisNet EEIG

[www.metropolisnet.eu](http://www.metropolisnet.eu)

GUIDE! Contatti in Italia

CIOFS/FP

Via di San Saba, 14  
Roma 00153

Telefono: 0039-06-5729911

Fax: 0039-06-45210030

Direttore

Angela Elicio

[aelicio@ciofs-fp.org](mailto:aelicio@ciofs-fp.org)

Persona di contatto

Federica Ruggiero

[fruggiero@ciofs-fp.org](mailto:fruggiero@ciofs-fp.org)

*Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.*