



# Modulo di formazione FYC & Pacchetto di risorse per gli operatori

IO4 – v.6 final



<b>Titolo:</b>	<b>Modulo di formazione FYC &amp; Pacchetto di risorse per gli operatori</b>
<b>Produzione Intellettuale – IO 4</b>	<b>La tua Carriera a prova di futuro – Modulo di formazione per gli operatori inclusivo di un Pacchetto di Risorse</b>
<b>Descrizione:</b>	<p>Hafelekar ha guidato IO4 nello sviluppo di un modulo di formazione e di un pacchetto di risorse per gli operatori dell'orientamento. L'obiettivo era lo sviluppo di un modulo di formazione per gli operatori sul futuro del lavoro, una classificazione dei tipi di posti di lavoro disponibili, la loro composizione in termini di competenze tecniche e trasversali e le opzioni di percorso di carriera disponibili per le persone in cerca di lavoro. Nel settore dell'istruzione formale, gli operatori dell'orientamento hanno possibilità di aggiornarsi; tuttavia, per gli operatori che lavorano in servizi di occupazione o di istruzione basati sulla comunità, non c'è la stessa possibilità di accesso all'aggiornamento, ponendo così questi servizi e soprattutto i loro clienti in netto svantaggio.</p> <p>Questa formazione mira a garantire che gli operatori dispongano sia delle informazioni contestuali sulla ristrutturazione e modernizzazione del mercato del lavoro sia su come incorporare il nuovo strumento della FYC nella loro pratica. Esso fornirà agli operatori l'accesso alle più recenti riflessioni sul futuro mercato del lavoro, e quindi un passo avanti per le organizzazioni con un accesso limitato alle strutture formali nazionali.</p>
<b>Organizzazione partner:</b>	Hafelekar
<b>Ricercatore/i responsabile/i della compilazione di questo documento:</b>	Paul Schober, Karin Lackner Sulla base dei contenuti forniti da tutti i partner
<b>Data di scadenza:</b>	31 Agosto 2021
<b>Lingua:</b>	Inglese, tedesco, italiano, spagnolo e rumeno



## Sommario

1	FYC – La Tua Carriera a Prova di Futuro: Il Progetto .....	3
2	Obiettivo del modulo di formazione FYC per gli operatori .....	5
3	La metodologia FYC .....	6
3.1	Cos'è lo strumento FYC? .....	7
3.2	Le competenze FYC .....	8
3.3	La Valutazione Psicometrica dell'FYC.....	9
4	Le competenze base dell'operatore .....	10
4.1	Competenze di Base per l'Orientamento Professionale .....	10
4.2	Competenze chiave richieste per l'orientamento e il coaching.....	11
4.3	Approccio pedagogico fondamentale dell'operatore .....	12
4.4	Linee Guida Etiche per gli Operatori .....	13
5	Uno sguardo sul modulo di formazione FYC .....	16
5.1	Le Unità di Apprendimento FYC – una panoramica .....	16
5.2	Il contesto a corredo del processo di selezione .....	17
6	Descrizione dei Risultati dell'Apprendimento .....	19
7	Garanzia della qualità per l'implementazione del training FYC .....	30
7.1	Osservanza della procedura di Training .....	30
7.2	Documentare tramite Casi di Studio & Scambio di Esperienze .....	31
8	Caso di Studio – un esempio .....	31
9	Pacchetto di Risorse per gli Operatori.....	34
9.1	LU1 – Il Mondo del Lavoro del Futuro.....	34
9.2	LU2 – Competenze Future .....	34
9.3	LU3 – L'Intero Processo di Orientamento .....	34
9.4	LU4 – Tutorial “Come usare lo Strumento” .....	34
9.5	LU5 – Effettuare la sessione di orientamento e analizzare il report.....	34
9.6	LU6 – Trasferimento nella pratica & Garanzia della Qualità.....	34
9.7	LU7 – Valutazione Finale & Feedback .....	34



## 1 FYC – La Tua Carriera a Prova di Futuro: Il Progetto

La tua carriera a prova di futuro (ovvero FYC) è finalizzato a progettare, sviluppare e implementare una guida professionale per un mercato del lavoro moderno: un quadro sul futuro del lavoro, incentrato sull'identificazione, attraverso un processo di orientamento, di competenze trasversali che possono essere utilizzate per rendere a prova di futuro la carriera di persone svantaggiate in cerca di lavoro e consentire un'occupazione sostenibile.

Questo quadro lungimirante di orientamento professionale fornisce un metodo di lavoro per gli operatori dell'orientamento che facilita piani di carriera mirati a un futuro di qualità per le persone in cerca di lavoro già ai margini del mercato, al fine di garantire la loro inclusione in un mondo del lavoro tecnologico e digitalizzato. Sostiene tali persone in cerca di lavoro a comprendere e acquisire consapevolezza delle competenze chiave che sono competenze essenziali per l'inserimento professionale per un futuro mercato del lavoro. Queste competenze chiave sostengono la capacità di adattarsi e cambiare a seconda delle esigenze di un posto di lavoro tecnologico e sono importanti per migliorare la formazione e l'istruzione professionale iniziale e continua.

### **Il Progetto ha tre obiettivi principali:**

- Consentire agli individui di prendere coscienza delle proprie competenze per il futuro mercato del lavoro, in particolare in relazione alle competenze comunicative e interpersonali.
- Creare consapevolezza dei futuri luoghi di lavoro, delle loro esigenze e dei percorsi di avanzamento dell'IFP associati.
- Creare una cultura della formazione e del perfezionamento degli operatori dell'orientamento in un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

### **I principali risultati del progetto:**

La piattaforma online FYC: i partner hanno sviluppato un questionario online che, attraverso una serie di domande e animazioni interattive, aiuta i clienti a identificare il loro capitale umano, sociale e psicologico e la loro connessione con il mercato del lavoro attuale e a lungo termine. Esso identifica le aree in cui i clienti potrebbero beneficiare di una riqualificazione professionale o settoriale. Fornisce ai clienti e ai loro operatori di orientamento una relazione che delinea le capacità esistenti e fornisce suggerimenti su come queste potrebbero essere costruite e utilizzate e quindi consentire all'individuo di prepararsi a un mercato del lavoro influenzato dall'automazione e dalla digitalizzazione.

### **Durata del progetto:**

Ottobre 2019 - Marzo 2022

### **Partner del progetto:**

- Ballymun Job Centre, Irlanda - Coordinamento
- Hafelekar Unternehmensberatung, Austria



- METROPOLISNET, Germania
- C.I.O.F.S. Formazione Professionale, Italia
- Universitatea Politehnica di Bucarest, Romania
- Headway Ireland CLG, Irlanda
- Fundacion Tomillo, Spagna

Durante la durata del progetto, abbiamo sviluppato cinque produzioni intellettuali (IO), per facilitare l'attuazione degli obiettivi FYC:

- IO1 (condotto dal CIOFS): **Sviluppo della struttura dell'FYC**: Progettazione e sviluppo della struttura de La Tua Carriera a Prova di Futuro
- IO2 (condotto dal BJC): **Specifiche e Contenuto dello Strumento FYC**: Sviluppo di uno strumento online che abbia la capacità di aiutare i lavoratori o coloro in cerca di lavoro che possono non aver mai lavorato per identificare le competenze e le capacità sviluppate nel corso della loro vita fino a oggi.
- IO3 (condotto da UPB): **La piattaforma online FYC**: Uso dello strumento INFORM e suo adattamento.
- IO4 (condotto da HAFELEKAR): **La tua carriera a prova di futuro – modulo di formazione per gli operatori di orientamento**.
- IO5 (condotto da Fundacion Tomillo): **Valutazione psicometrica dello strumento FYC**.



## 2 Obiettivo del modulo di formazione FYC per gli operatori

Il consorzio della FYC ha sviluppato e pilotato un programma di formazione per gli operatori dell'orientamento, in particolare, in primo luogo, per quegli operatori che non lavorano nel sistema di istruzione formale. Questi operatori potrebbero non ricevere una formazione o un aggiornamento sugli aspetti più attuali del futuro del lavoro, e quindi i loro clienti sono svantaggiati in termini di preparazione al lavoro e futuro sostenibile. La formazione utilizza un approccio di apprendimento misto in cui i professionisti hanno accesso a risorse online, tra cui podcast, letture consigliate, video, ecc., oltre alla preparazione formale sull'uso dello strumento FYC e riscontro. La formazione è disponibile nelle lingue dei partner e comprende:

### PARTE 1 – IL CONTESTO:

- Il mondo del lavoro – struttura (abilità alta, abilità media, abilità bassa), composizione del lavoro
- L'impatto dell'automazione e della digitalizzazione
- Informazioni sul mercato del lavoro - attuale stato dell'arte dei cambiamenti del mercato del lavoro a livello di UE, cambiamenti a livello nazionale, tipi di posti di lavoro che saranno influenzati, nuovi posti di lavoro che saranno creati
- Requisiti di abilità tecniche, abilità trasversali

### PARTE 2 – USO DELLO STRUMENTO FYC:

- Un programma di formazione che fornisca agli operatori una comprensione dello scopo dello strumento FYC, le competenze che cerca di identificare, come funziona, la sua base teorica di base, amministrazione, punteggio, interpretazione e feedback. A ciò si aggiungono:
- Un pacchetto di risorse che può essere utilizzato da operatori, professionisti dell'orientamento, mediatori, ecc.
- Una serie di opuscoli di facile utilizzo per l'amministrazione, la pratica, il punteggio, la profilazione, l'interpretazione.

Inoltre, tutta la documentazione di formazione è disponibile online per garantire la coerenza della formazione fra i partner. Consentirà, inoltre, la sostenibilità della formazione per cui i partner avranno la funzione di aggiornare le informazioni disponibili per la parte 1: Il contesto dal momento che il mercato del lavoro continua ad adattarsi e svilupparsi.

Un breve Master Training per i partner ha avuto luogo nel settembre 2021 per facilitare la formazione successiva degli operatori nel proprio paese.

Utilizziamo un approccio di apprendimento misto e quindi richiediamo modi innovativi e creativi per supportare i professionisti nel loro sviluppo delle conoscenze e delle competenze.

Lo sviluppo del programma di formazione FYC è guidato da Hafelekar con il sostegno di tutti i partner. La ricerca condotta in IO1 è stata sfruttata e sviluppata in contenuto e materiali per la formazione. Ciofs e MetNet hanno fornito consigli sul confezionamento del modulo di formazione in merito a erogazione e taglio.



### 3 La metodologia FYC



Per molte persone svantaggiate in cerca di lavoro che accedono alle opportunità del mercato del lavoro e/o ai sostegni di formazione/orientamento iniziale, può essere difficile misurare e documentare le competenze sviluppate nel corso dell'esperienza di vita. Ciò avviene soprattutto perché le persone svantaggiate in cerca di lavoro potrebbero non avere una storia lavorativa da cui attingere. Le organizzazioni che lavorano con questo gruppo target hanno spesso difficoltà a identificare e misurare le competenze che si sono sviluppate in modo informale e non formale e quindi non sono in grado di costruire un quadro chiaro delle competenze e delle capacità di un individuo.

Il partenariato FYC ha lavorato su una metodologia per rendere visibili queste competenze, perché esse possono spesso essere trasferite sull'impiego in ulteriore formazione e istruzione e possono influenzare il modo in cui gli operatori supportano i clienti attraverso un processo di orientamento esaustivo.

Il gruppo target sono coloro che hanno barriere identificabili che impediscono loro di accedere al mercato del lavoro, tra cui:

- Individui che hanno bassi livelli di istruzione
- Mancanza di un'esperienza di lavoro adeguata
- Socialmente svantaggiati
- Genitori single
- Minoranze etniche
- Tossicodipendenti in recupero
- Abbandono scolastico precoce
- Disoccupati di lunga durata



### 3.1 Cos'è lo strumento FYC?

Il partenariato della FYC riconosce che l'accesso a un processo di orientamento strutturato e completo porta a progressi verso un'adeguata formazione e istruzione professionale sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro e che le persone attraverso l'apprendimento non formale e informale, hanno sviluppato competenze nascoste, abilità latenti e diverse basi di conoscenza, che per molti individui potrebbero fornire un trampolino di lancio per una carriera sostenibile.

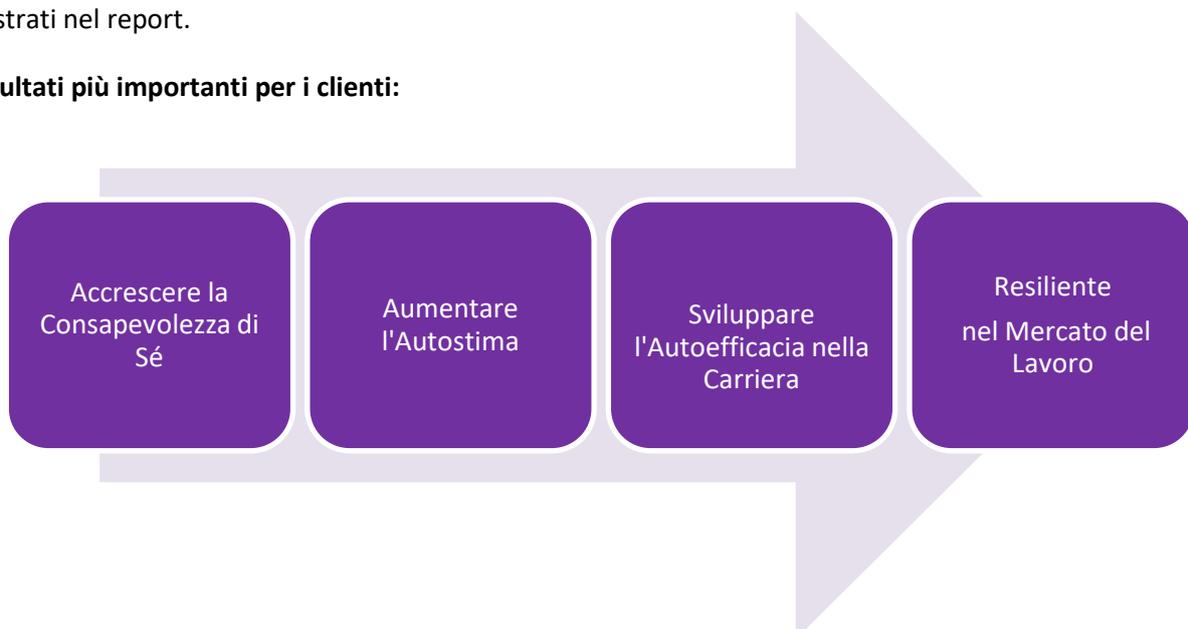
Dal momento che le persone sono spesso inconsapevoli delle competenze e delle conoscenze che hanno acquisito, non sono quindi in grado di riconoscerle come preziose per la loro crescita personale. Di conseguenza, spesso si ritrovano in posti di lavoro sottopagati, a basso reddito e con scarse possibilità di progressione o di formazione, o in corsi di formazione per i quali non sono adatti.

Lo strumento FYC fornisce all'individuo uno strumento di misurazione oggettivo per aiutare a scoprire i loro punti di forza e le loro abilità nascoste:

- Lo strumento intende costruire l'auto-efficacia, la resistenza e la motivazione al risultato dell'individuo.
- Attraverso un colloquio di feedback positive, all'individuo vengono mostrate le abilità, le capacità e le conoscenze apprese dalla vita di tutti i giorni.
- Il profilo di feedback che viene presentato ai clienti ed esaminato con loro al termine del questionario dello strumento, collega l'apprendimento quotidiano dell'individuo a specifici ambienti di lavoro e compiti.

Un questionario animato interattivo con video e audio vocali chiede ai partecipanti quanto spesso svolgono un certo numero di attività. Lo strumento si concentra sull'acquisizione delle competenze attraverso le attività quotidiane, che sono rilevanti per il mondo del lavoro. Al termine viene generato un rapporto di sintesi dei punti di forza nascosti. I primi tre punti di forza divisi in quattro competenze principali sono mostrati nel report.

#### I risultati più importanti per i clienti:





### 3.2 Le competenze FYC

Le "competenze chiave dell'OCSE" identificate attraverso l'OCSE Learning Compass 2030, definiscono le "competenze trasformative", come tipi di conoscenze, abilità, atteggiamenti e valori di cui gli studenti hanno bisogno per trasformare la società e plasmare il futuro per una vita migliore. Questi sono stati identificati come creazione di nuovo valore, riconciliazione di tensioni e dissidi e assunzione di responsabilità. (OCSE, 2019).

Sulla base del modello OCSE e delle competenze chiave individuate dalla nostra ricerca iniziale in IO1, il partenariato ha identificato le seguenti competenze come essenziali per il lavoro futuro, suddivise in base ai seguenti temi:

- Creare nuovo valore
- Assumere responsabilità
- Conciliare tensioni e dissidi
- Comunicazione

<p><b>CREARE NUOVO VALORE</b></p> <p>Flessibilità      Adattabilità</p> <p>Creatività      Curiosità      Originalità</p> <p>Fluidità delle Idee      Iniziativa</p> <p>Apertura Mentale      Pensiero Critico</p> <p>Problem-Solving      Collaborazione</p> <p style="text-align: center;">Agilità</p>	<p><b>ASSUMERE RESPONSABILITÀ</b></p> <p>Autodisciplina      Gestione delle emozioni</p> <p style="text-align: center;">Autocontrollo/locus of control</p> <p>Bussola Morale      Integrità</p> <p>Tolleranza allo Stress      Compassione</p> <p>Rispetto dell'Altro      Creare Fiducia</p> <p>Pensiero Riflessivo      Consapevolezza di Sé</p>
<p><b>CONCILIARE TENSIONI E DISSIDI</b></p> <p>Impegno &amp; Dedizione      Empatia</p> <p>Flessibilità Cognitiva      Creatività</p> <p>Rispetto      Assunzione di Prospettiva</p> <p>Problem-Solving      Risoluzione dei Conflitti</p> <p>Resilienza      Responsabilità</p> <p>Tolleranza per le idee contrastanti</p>	<p><b>COMUNICAZIONI</b></p> <p>Lavoro di Squadra      Gestione del Tempo</p> <p style="text-align: center;">Parlare      Ascolto Attivo</p> <p>Istruzione      Orientamento al Servizio</p> <p>Percettività Sociale      Coordinazione</p> <p>Apprendimento Attivo      Scrivere</p> <p style="text-align: center;">Strategie di Apprendimento</p>

### 3.3 La Valutazione Psicometrica dell'FYC

Attraverso lo strumento FYC aiutiamo i clienti a scoprire competenze - spesso nascoste - che sono considerate trasformative: orientate al futuro e importanti per il benessere e la sostenibilità. I clienti riflettono sulla loro vita di tutti i giorni, sulle attività che svolgono e quanto spesso. Usiamo una scala a 5 punti da "mai" a "molto spesso".

Lo strumento misura quanto di ogni abilità la persona abbia sviluppato, ma piuttosto indica che, in base alle domande selezionate dal cliente (le sue preferenze), la persona utilizza queste tre abilità nelle sue attività quotidiane. I punteggi non sono paragonati a nessun altro in quanto è un approccio idiografico - al contrario di quello nomotetico. Ad esempio, selezionando le domande e indicando la frequenza con cui si svolgono queste attività, i risultati dell'FYC mostrano che si utilizzano una serie di competenze. Dalle possibili competenze all'interno della sezione "Creazione di nuovo valore", le competenze che sono state evidenziate come maggiormente utilizzate sono: adattabilità, iniziativa, flessibilità. Quindi, è probabile che tu abbia sviluppato abilità in queste aree.

#### **Il report dell'FYC fornisce tre tipi di informazioni:**

- **Dati non elaborati:** fornisce l'elenco degli elementi a cui l'utente ha risposto, con la data, la risposta che l'utente ha scelto, il punteggio assegnato a tale risposta e il tempo impiegato per rispondere.
- **Statistiche:** fornisce informazioni in un grafico con le prime tre competenze in ciascuna delle macro-competenze e la percentuale ottenuta in ciascuna di esse. I dettagli possono essere visualizzati mostrando quali punteggi l'utente ha ottenuto per ogni voce in ciascuna delle competenze che compone le principali competenze.
- **Top 3:** Mostra le tre competenze che l'utente ha maggiormente sviluppato per ogni macro-competenza. Comprende anche una descrizione della competenza, così come pure le attività, i tipi di posti di lavoro e i compiti che sono di solito associati ad essa.

Da queste informazioni, l'operatore dovrebbe selezionare quelle più rilevanti per il cliente, utilizzando anche le informazioni di base delle sessioni precedenti. A questo punto, vorremmo sottolineare ancora una volta quanto sia importante per i clienti che i professionisti forniscano il loro feedback in modo interattivo, dinamico, positivo e costruttivo.

Questo punto ci porta al prossimo capitolo, che descrive le competenze di base che i professionisti dovrebbero possedere.



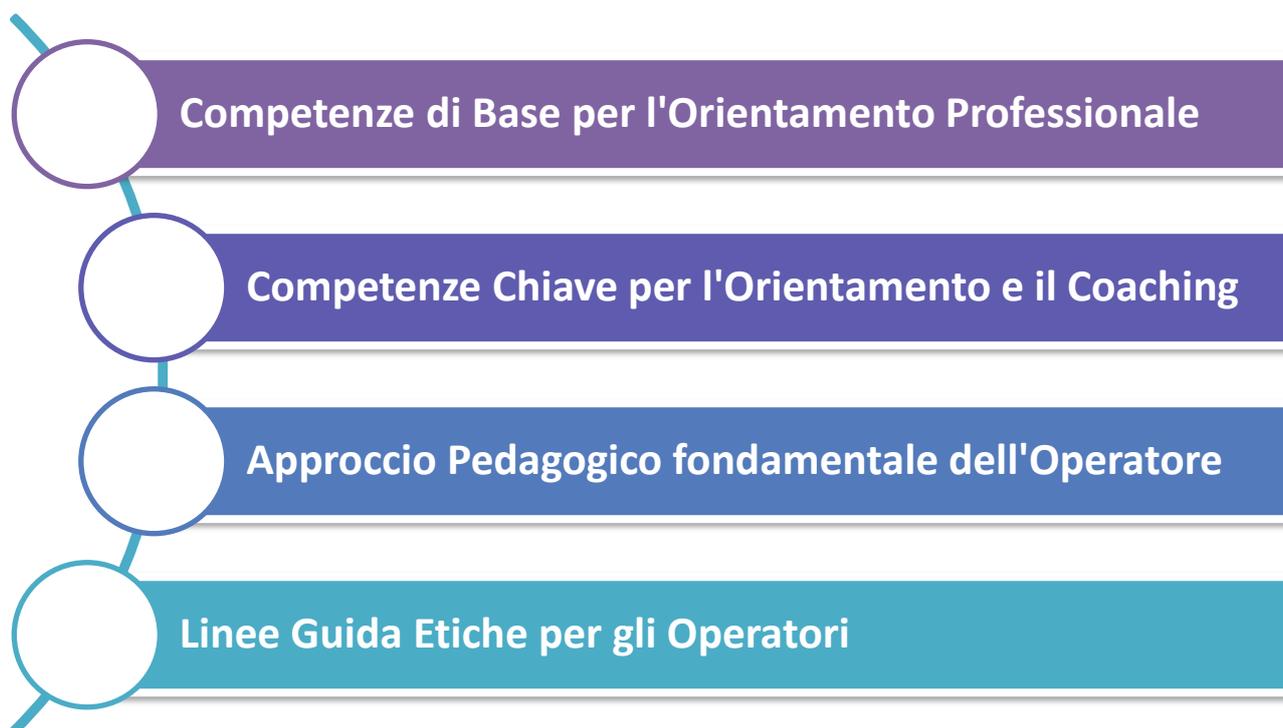


## 4 Le competenze base dell'operatore

Il prerequisito più importante per lavorare con lo strumento FYC come operatore è l'interesse per lo strumento sviluppato e il desiderio di utilizzare questo strumento nella pratica quotidiana. Inoltre, per il partenariato è importante che gli operatori possano identificarsi con i valori descritti di seguito:

Approccio pedagogico fondamentale dell'operatore e linee guida etiche per i professionisti.

I professionisti dell'FYC dovrebbero anche avere familiarità con le seguenti competenze di base e competenze chiave per l'orientamento professionale:



### 4.1 Competenze di Base per l'Orientamento Professionale

- La capacità di assumere l'atteggiamento pedagogico di base come descritto di seguito.
- La capacità di riflettere sul proprio lavoro: l'operatore dovrebbe essere disposto e in grado di riflettere sul suo lavoro e sul suo approccio.
- La capacità di agire come moderatore.
- La capacità di pensare in modo olistico, di considerare le situazioni delle persone da tutti i punti di vista e fornire orientamento professionale focalizzato sugli obiettivi.



## 4.2 Competenze chiave richieste per l'orientamento e il coaching

La Federazione Internazionale dei Coach (ICF) definisce il coaching:

*"... come collaborazione con i clienti in un processo creativo e stimolante che li ispira a massimizzare il loro potenziale personale e professionale".* (vedi <https://coachfederation.org/about>)

La descrizione delle competenze fondamentali di un operatore si basa su un elenco di competenze rilasciato dall'ICF, modificato per quanto riguarda i requisiti dei professionisti come coach. Le competenze di base sono suddivise in quattro gruppi. I gruppi stessi e le abilità individuali non sono ponderati, i.e. non sono classificati in alcun modo.

### 4.2.1 Impostare le basi

A) Conformità alle linee guida etiche e agli standard professionali: comprensione dell'etica e degli standard di coaching e orientamento e capacità di applicarli in modo appropriato in tutte le situazioni.

B) Stipulazione di un accordo: questo include una chiara comprensione dei ruoli, un livello professionale di confidenza con il cliente e accordi obiettivi chiari. All'inizio di una sessione di orientamento, le opportunità e i limiti, così come il ruolo del formatore/operatore, dovrebbero essere chiaramente identificati. Obiettivi chiari dovrebbero essere concordati mantenendo un adeguato livello di confidenza durante la sessione di consulenza.

### 4.2.2 Creare insieme la relazione

C) La capacità di stabilire un rapporto di fiducia con il cliente e creare un'atmosfera di gruppo appropriata: è importante stabilire un quadro sicuro e orientato agli obiettivi e garantire un'interazione rispettosa e di fiducia.

D) Presenza del Coach/Orientamento: La capacità di agire consapevolmente e rimanere consapevoli durante l'intero processo: è importante osservare, ascoltare e sentire ciò che il cliente sta comunicando e sentire le proprie risonanze e, se necessario, integrarle nel processo di orientamento.

### 4.2.3 Comunicare efficacemente

E) Ascolto attivo: La capacità di concentrarsi interamente su ciò che il cliente sta dicendo e non dicendo, di capire il significato di ciò che viene detto nel contesto degli obiettivi e dei desideri del cliente, e di sostenere la capacità espressiva del cliente.

F) Domande aperte, orientate alle risorse e alla soluzione, incentrate sugli obiettivi: la capacità di porre domande appropriate a seconda delle circostanze. Le domande aperte servono a facilitare la comprensione e favorire il lavoro produttivo con il cliente; le domande orientate alle risorse supportano il cliente nella scoperta di competenze e abilità, e le domande orientate alla soluzione e focalizzate sugli obiettivi consentono di trovare soluzioni.



#### 4.2.4 Facilitare l'apprendimento e il raggiungimento degli obiettivi

G) Acquisire consapevolezza: La capacità di integrare diverse fonti di informazione, valutandole e interpretandole in modo tale da aiutare il cliente a raggiungere la consapevolezza, quindi, per consentirgli di raggiungere i propri obiettivi.

H) Pianificazione e definizione degli obiettivi: La capacità di sviluppare un efficace piano d'azione insieme al cliente, assegnare responsabilità e concordare scadenze.

Una descrizione dettagliata delle competenze fondamentali può essere trovata all'indirizzo:

<http://www.coachfederation.org/icfcredentials/core-competencies/>

### 4.3 Approccio pedagogico fondamentale dell'operatore

L'approccio pedagogico fondamentale del professionista è cruciale per la corretta attuazione degli obiettivi del progetto. Pertanto, vorremmo introdurre i seguenti principi:

#### 4.3.1 Approccio sistematico di base nella pedagogia dello sviluppo

FYC presuppone una fiducia nelle capacità di sviluppo di un cliente e mira a rafforzare i punti di forza personali del cliente. Lo sviluppo è possibile in qualsiasi situazione, e i clienti sono in grado di assumersi la responsabilità del proprio sviluppo.

Gli operatori orientati al sistema presuppongono un'autonomia della persona che cerca aiuto e consigli e vedono questa persona come un'esperta di sé. L'esperienza unica dell'individuo è intesa come l'elaborazione soggettiva della propria storia personale e delle esperienze emotive e cognitive delle relazioni. Nel campo dell'orientamento e della consulenza, la pratica sistemica è orientata verso le preoccupazioni del cliente e fa a meno di patologizzare e fissare obiettivi normativi.

(<https://systemische-gesellschaft.de/systemischer-ansatz/was-ist-systemisch/>)

#### 4.3.2 Un atteggiamento di base aperto e incentrato sul cliente

Durante l'intero processo di orientamento, i clienti decidono sul contenuto del lavoro da svolgere insieme. Essi definiscono l'argomento, insieme alle finalità, agli obiettivi e al ritmo del lavoro, con il supporto del loro operatore di orientamento.

#### 4.3.3 Un atteggiamento di base che accetta e apprezza

I clienti devono prima di tutto essere accettati e apprezzati per quello che sono - con la loro storia, il retroterra personale, i tratti caratteriali, le caratteristiche uniche, le abilità, i punti di forza e debolezze. Questo può sembrare inizialmente banale o semplice, ma può essere una grande sfida nella pratica. Oltre agli aspetti di accettazione e supporto, il valore implica anche la promozione e la sfida dell'indipendenza e l'assunzione di responsabilità.



#### 4.3.4 Un atteggiamento di base orientate a risorse e soluzioni

Uno degli obiettivi del progetto FYC è quello di aiutare le persone a scoprire (o riscoprire) le proprie capacità e competenze e ad espanderle. FYC parte con queste competenze personali e con i tratti della personalità e apporta risorse sociali, materiali e infrastrutturali. Il presupposto di base è che tutti i comportamenti hanno senso e sono vantaggiosi per la persona che li esprime.

### 4.4 Linee Guida Etiche per gli Operatori

#### 4.4.1 Contesto:

L'uso degli strumenti FYC deve essere sostenuto da considerazioni e linee guida etiche al fine di salvaguardare coloro che sono coinvolti nel suo uso. Le linee guida etiche descritte di seguito derivano sia dal Codice Etico Professionale della Psychological Society of Ireland (2010), sia dal Codice Etico dell'Institute of Guidance Counsellors (2012). In quanto partenariato europeo, tali orientamenti dovrebbero essere utilizzati in combinazione con i codici etici e le pratiche professionali nazionali di ciascun paese.

Il Codice Etico del PSI (2010) e il Codice Etico dell'Istituto dei Consulenti di Orientamento (2012) classificano la condotta etica in quattro settori distinti che possono aiutare a informare e guidare la pratica dei professionisti FYC:

- Rispetto dei diritti e della dignità della persona
- Competenza
- Responsabilità
- Integrità

#### 4.4.2 Rispetto dei diritti e della dignità della persona

##### a) Rispetto generale:

- Gli operatori dovrebbero avere consapevolezza e rispetto per i valori morali e culturali dei loro clienti e non permettere che il livello del loro servizio si abbassi a causa di fattori quali genere, orientamento sessuale, disabilità, religione, razza, etnia, età, origine nazionale, politica di partito, posizione sociale o di classe
- I professionisti dovrebbero sempre usare un linguaggio rispettoso nella comunicazione scritta/verbale e agire in modo da proteggere sempre la dignità e il benessere dei clienti durante il processo di orientamento professionale.

##### b) Privacy e confidenzialità:

- Gli operatori dovrebbero, per quanto possibile, garantire che le sessioni si svolgano in un ambiente privato e che siano raccolte solo le informazioni essenziali e pertinenti, necessarie ai fini dell'orientamento.
- I professionisti dovrebbero evitare un'intrusione ingiustificata nei confini psicologici dei clienti. Dovrebbero garantire che le informazioni riguardanti il cliente siano condivise solo con il consenso informato dello stesso e che i file e i documenti dei clienti siano conservati in modo confidenziale per un adeguato periodo di tempo (determinato dalla legge e dai requisiti professionali nazionali) e quindi distrutti.



c) Consenso informato e libertà di consenso:

- I clienti dovrebbero ricevere informazioni sufficientemente accurate e dettagliate per descrivere l'attività alla quale partecipano, prima del loro consenso a partecipare
- I clienti dovrebbero anche essere informati del loro diritto di recedere dalla partecipazione, anche dopo l'inizio del processo.
- Il consenso deve essere fornito prima di qualsiasi registrazione video, audio o scritta del cliente e il cliente deve dare il permesso a una qualsiasi terza parte di essere presente a una data attività.
- Le informazioni riguardanti il cliente devono essere pubblicate o condivise con altri solo con il consenso informato del cliente.

d) Autodeterminazione:

- Gli operatori FYC dovrebbero mirare a una partecipazione quanto più attiva possibile del cliente alle decisioni che lo riguardano.
- Gli operatori FYC dovrebbero rispettare il diritto dei clienti a proteggere la propria dignità e a ritirare la propria partecipazione in qualsiasi momento. Gli operatori dovrebbero anche essere consapevoli e sensibili agli indicatori non verbali del desiderio del cliente di ritirare la propria partecipazione.

#### 4.4.3 Competenza:

a) Consapevolezza etica:

- Gli operatori devono accettare che è loro responsabilità professionale essere consapevoli delle linee guida etiche, al fine di garantire che la loro pratica sia sicura e vantaggiosa per tutte le parti coinvolte.
- Gli operatori dovrebbero evitare di impegnarsi in attività professionali che potrebbero essere in conflitto con le migliori pratiche etiche professionali.

b) Limiti della competenza:

- Gli operatori devono essere consapevoli di come i propri atteggiamenti e le proprie convinzioni possano avere un impatto sul cliente e agire per evitare che questo abbia un effetto negativo sullo stesso.
- Gli operatori devono essere consapevoli dei propri limiti e non superare i vincoli della loro istruzione/formazione o esperienza quando si impegnano professionalmente con un cliente.
- Gli operatori dovrebbero procedere a indirizzare un cliente a un servizio o professionista più appropriato se ritengono che questo servizio possa essere di maggior beneficio per il cliente.

c) Limiti delle procedure:

- Gli operatori devono essere consapevoli dei punti di forza e dei limiti degli strumenti che utilizzano con i clienti e comunicarli ai clienti e alle relative terze parti.

d) Sviluppo Professionale Continuo:

- Gli operatori hanno la responsabilità di aggiornare costantemente la propria competenza professionale attraverso l'istruzione e la formazione individuale.
- I professionisti dovrebbero mantenersi aggiornati sui metodi di ricerca, sulle tecniche e i progressi recenti e garantire che gli strumenti che utilizzano o che formano altri professionisti siano al passo con gli sviluppi teorici della ricerca più recente nel settore.



#### 4.4.4 Responsabilità

a) Responsabilità generale:

- Gli operatori hanno la responsabilità di agire in modo professionale e rispettabile – adattandosi a quanto previsto dal loro ambito professionale – e di promuovere le migliori pratiche di questo campo, ove possibile.
- Gli operatori hanno anche la responsabilità di segnalare o rendere note politiche, procedure o regolamenti che ignorano o sono in contrasto con il loro codice etico professionale.

b) Promozione di standard elevati:

- Gli operatori hanno la responsabilità di mantenere standard elevati nella loro pratica professionale e di agire in un modo che non minacci i principi o la reputazione del loro campo professionale.

c) Prevenzione dei danni:

- Gli operatori hanno la responsabilità di prevenire o evitare attività che possono causare danni a un cliente.

I professionisti devono garantire che le informazioni dei clienti siano archiviate in modo riservato e non possano essere utilizzate per causare danni o perdita della dignità/integrità.

#### 4.4.5 Integrità:

a) Onestà e accuratezza:

- Gli operatori dovrebbero descrivere onestamente e accuratamente la propria istruzione, formazione ed esperienza, ed evitare distorsioni o esagerazioni sulle proprie competenze, sulle qualità degli strumenti utilizzati o su altri fattori rilevanti.
- Gli operatori dovrebbero fare attenzione nel differenziare i propri punti di vista e le opinioni da quelle dei risultati della ricerca, quando comunicano con clienti o altri professionisti.

b) Franchezza e Apertura:

- Gli operatori dovrebbero fornire ai clienti una chiara comprensione di tutti i risultati o delle osservazioni della loro sessione, nella lingua che capiscono chiaramente.

c) Azioni dei colleghi:

- Gli operatori dovrebbero offrire un sostegno o una supervisione adeguati ai colleghi che ne fanno richiesta.

Per ulteriori informazioni sulle migliori pratiche etiche, consultare il sito:

<https://www.psychologicalsociety.ie/footer/PSI-Code-of-Professional-Ethics-3>

<http://www.igc.ie/about-us/our-constitution/code-of-ethics>



## 5 Uno sguardo sul modulo di formazione FYC

Il modulo di formazione FYC è diviso in 7 unità di apprendimento ed è accompagnato da un quadro organizzativo che segue le linee guida ECVET e EQF ed è quindi rilevante per una futura certificazione della formazione.

- In totale, la formazione FYC consiste di 7 unità di apprendimento, a partire dalle **unità 1 e 2**, progettate come unità di apprendimento auto-diretto (4 ore).
- Le **unità 3, 4 e 5** sono pianificate come formazione faccia a faccia o come webinar se la situazione lo richiede (1,5 giorni di formazione completa o 3 webinar: 9 ore in totale).
- L'**unità 6** è dedicata al trasferimento nella pratica e alla garanzia della qualità (5 ore in totale).
- L'**unità 7** si sovrappone al quadro formale che è importante per la certificazione: valutazione finale e feedback con gli esperti (2 ore in totale).

### 5.1 Le Unità di Apprendimento FYC – una panoramica

#### 5.1.1 Unità 1: Il Mondo del Lavoro del Futuro

- Il mondo del lavoro - struttura (alta competenza, media abilità, bassa abilità), composizione del lavoro
- L'impatto di automazione e digitalizzazione
- Informazioni sul mercato del lavoro - Evoluzione attuale del mercato del lavoro a livello dell'UE, cambiamenti a livello nazionale, tipi di posti di lavoro che ne risentiranno, nuovi posti di lavoro che verranno creati

#### 5.1.2 Unità 2: Competenze Future

- Requisiti di abilità - competenze tecniche, abilità trasversali/soft
- Strumenti e metodi efficaci utilizzati per acquisire l'apprendimento formale e non formale

#### 5.1.3 Unità 3: L'Intero Processo di Orientamento

- Come integrare il nostro strumento in un processo di orientamento professionale
- Diverse applicazioni e forme di utilizzo dello strumento
- Struttura organizzativa, risorse necessarie

#### 5.1.4 Unità 4: Tutorial "Come Usare lo Strumento"

- Tutorial per operatori e utenti
- Screencast, Domande Frequenti

#### 5.1.5 Unità 5: Sessione di orientamento e analisi del report

- Flusso di lavoro tipo per una sessione di orientamento
- Esempio di un report e delle linee guida per l'analisi del report dello strumento

#### 5.1.6 Unità 6: Trasferimento nella pratica e Garanzia della Qualità

- Informazioni per il trasferimento nella pratica quotidiana
- Casi utente e buone pratiche, modelli per casi di studio



- Garanzia di Qualità, processo di miglioramento continuo (CIP), ulteriori sviluppi

### 5.1.7 Unità 7: Valutazione Finale & Feedback

- Trascrizione personale
- Riflessione
- Colloquio con un esperto
- Certificazione

## 5.2 Il contesto a corredo del processo di selezione

### 5.2.1 Fase 1: Preparazione per il training FYC

- **Motivazione & Pre-Qualificazione degli Allievi:** Gli operatori interessati alla formazione dovrebbero essere altamente motivati e conoscere i requisiti elencati nel curriculum. I requisiti vengono chiariti con un colloquio iniziale.
- **Accordo di Formazione:** Gli operatori completano quindi l'Accordo di Formazione che deve essere firmato dall'istituzione che offre il corso. Questo per tenere traccia della motivazione, delle conoscenze pregresse e del quadro generale della formazione.

### 5.2.2 Fase 2: Partecipazione al training & Trasferimento nella Pratica

- **Studio individuale per l'unità 1 e l'unità 2:** le prime due unità sono progettate come unità di studio individuale (4 ore). Gli operatori ricevono tutti i documenti necessari in anticipo per essere in grado di prepararsi bene per queste due unità.
- **Formazione in presenza o webinar per Unità 3, Unità 4 e Unità 5:** Le altre tre unità si svolgono come sessioni in presenza o - se la situazione non lo consente - come webinar (9 ore in totale: 1,5 giorni di formazione o 3 webinar). Il contenuto di apprendimento è anche reso disponibile in anticipo ed è in ogni caso disponibile elettronicamente.

### 5.2.3 Fase 3: Documentazione dei risultati & Valutazione Finale

- **Trasferimento nella pratica:** questa fase riguarda l'applicazione di ciò che si è appreso nella pratica lavorando con i clienti, utilizzando lo strumento e l'approccio FYC per ottenere feedback reali, che devono essere documentati. Deve essere preparato almeno uno caso di studio per operatore, che sarà utilizzato anche per la valutazione finale (5 ore in totale).
- **Garanzia della Qualità:** La garanzia della qualità è uno strumento per garantire la qualità della formazione, migliorare continuamente i risultati per il gruppo target e adattare gli strumenti della FYC alle rispettive condizioni nelle diverse organizzazioni.
- **Valutazione Finale attraverso un resoconto Personale & il dialogo con l'Esperto:** Dopo aver completato con successo la formazione, un resoconto personale deve essere completato per riflettere i risultati di apprendimento individuali. Questo, insieme al caso di studio documentato, sarà discusso durante un colloquio con un esperto come valutazione per diventare un operatore certificato.



Figura 1: FYC Modulo del Training



## 6 Descrizione dei Risultati dell'Apprendimento

Unità di Apprendimento 1		Il Mondo del Lavoro del Futuro	
Breve descrizione	Saranno analizzati i principali driver del "Mondo del Lavoro del Futuro", tenendo conto delle nuove opportunità, dei fattori di rischio e del valore aggiunto generato. I vantaggi e gli svantaggi degli scenari che si stanno aprendo saranno presentati con una chiara attenzione ai giovani in generale e soprattutto ai giovani con meno opportunità e a quelli a rischio di esclusione sociale ed emarginazione.		
Codice numero	LU 1		
Tipo	Obbligatorio		
Durata	2 ore		
Competenze	Attraverso questa sessione introduttiva gli operatori saranno in grado di comprendere i cambiamenti del mercato del lavoro, sempre più globalizzato e digitalizzato. In particolare, verrà esplorato il tema delle competenze trasversali, necessarie per affrontare questi cambiamenti. Le questioni sopra menzionate, tra cui l'emergenza COVID-19, saranno affrontate partendo da uno sguardo inevitabilmente globale, e quindi limitando le riflessioni al contesto europeo, fino a realizzare carotaggi sulle specificità nazionali.		
Risultati dell'Apprendimento	<p><b>Competenza tecnica</b></p> <p>Il partecipante:</p> <p>Conosce</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le prospettive e le esigenze del futuro mercato del lavoro in termini di automazione, digitalizzazione, future opportunità di lavoro e competenze trasversali.</li> <li>- il potenziale futuro mercato del lavoro a livello UE e nazionale (paesi partner) in modo da definire in che modo si differenzierà dall'attuale mercato del lavoro in termini di automazione, digitalizzazione e future opportunità.</li> <li>- i tipi di capacità necessarie nel futuro mercato del lavoro, sviluppate in modo formale, informale e non formale attraverso esperienze di lavoro, partecipazione comunitaria e civica, esperienze vissute, istruzione e formazione.</li> </ul> <p>Può</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- perfezionare corsi di formazione e orientamento sulle esigenze e le richieste del futuro mercato del lavoro.</li> <li>- sviluppare approcci nuovi e innovativi per far emergere le competenze trasversali e le mappe cognitive adatte al mercato del lavoro del futuro, ma non solo.</li> </ul> <p><b>Competenza Personale</b></p>		



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flessibilità in termini di mappe cognitive e nuovi paradigmi</li> <li>- Flessibilità in termini di capacità di riorganizzare il proprio lavoro</li> <li>- Apertura mentale</li> <li>- Apertura al cambiamento</li> </ul>
Raccomandazioni per l'Apprendimento/ Insegnamento	Panoramica di tutti i risultati sviluppati nel rapporto "La Tua Carriera a prova di Futuro (FYC)" "Orientamento professionale per un mercato del lavoro moderno" e la presentazione PowerPoint per LU1 inclusi video, link e altro materiale per questa parte di studio in autonomia.
Materiale/ Ulteriori Risorse	<p>La ricerca completa è disponibile nel rapporto "La Tua Carriera a prova di Futuro (FYC)" "Orientamento professionale per un mercato del lavoro moderno"</p> <p>Ulteriori link:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_783221/lang--en/index.htm">https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_783221/lang--en/index.htm</a></li> <li>▪ <a href="https://www.cedefop.europa.eu/files/5559_en.pdf">https://www.cedefop.europa.eu/files/5559_en.pdf</a></li> <li>▪ <a href="https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ef00d169-en/index.html?itemId=/content/component/ef00d169-en">https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ef00d169-en/index.html?itemId=/content/component/ef00d169-en</a></li> <li>▪ <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf</a></li> <li>▪ <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf</a></li> </ul>



Unità di Apprendimento 2		Competenze Future	
Breve descrizione	<p>L'unità di apprendimento "Competenze Future" è divisa in due parti: La prima parte presenta le competenze tecniche e interpersonali necessarie nel futuro mercato del lavoro. Fornisce una definizione di queste competenze e presenta come possono essere valutate. La seconda parte identifica strumenti e metodi efficaci utilizzati per acquisire l'apprendimento formale e non formale delle persone in cerca di lavoro. Questa LU utilizza una varietà di metodi di apprendimento per soddisfare diversi stili di apprendimento. Gli esercizi di apprendimento alla fine di questa unità sono legati alla tassonomia di Bloom (1-6; conoscenza, comprensione, applicazione, analisi, valutazione, creazione).</p>		
Codice numero	LU 2		
Tipo	Obbligatorio		
Durata	2 hours		
Competenze	<p>Questa unità di apprendimento in autonomia è stata sviluppata per gli operatori che supportano le persone svantaggiate a prendere coscienza delle competenze tecniche (hard) e interpersonale (soft) che sono necessarie in un mondo digitalizzato in rapida evoluzione, per consentire un futuro impiego sostenibile. Essa mira a creare la consapevolezza delle future esigenze di lavoro, la necessità di maggiori competenze digitali e l'importanza delle competenze sociali. Gli operatori acquisiscono la capacità di valutare i livelli di competenza digitale e le competenze trasversali delle persone in cerca di lavoro per guidarle nello sviluppo della loro carriera.</p>		
Risultati dell'Apprendimento	<p><b>Competenza Tecnica</b></p> <p>Il partecipante:</p> <p>Conosce</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- come definire le competenze digitali e le competenze trasversali.</li> <li>- come definire l'apprendimento formale e non formale.</li> <li>- quali competenze digitali sono richieste nel futuro mercato del lavoro.</li> <li>- quali siano le competenze trasversali più rilevanti nel futuro mercato del lavoro.</li> </ul> <p>Può</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- determinare e valutare le proprie competenze digitali.</li> <li>- determinare e valutare il set di competenze digitali di chi cerca lavoro.</li> <li>- comprendere l'importanza delle competenze trasversali.</li> <li>- guidare gli altri nello sviluppo delle loro competenze digitali.</li> <li>- utilizzare diverse tecnologie di comunicazione per consigliare le persone in cerca di lavoro.</li> </ul> <p><b>Competenze Personali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- iniziativa</li> </ul>		



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- problem-solving</li> <li>- pensiero critico</li> <li>- buona gestione del tempo</li> <li>- innovazione e creatività</li> </ul>
Raccomandazioni per l'Apprendimento/ Insegnamento	Panoramica di tutti i risultati sviluppati nel rapporto "La Tua Carriera a prova di Futuro (FYC)" "Orientamento professionale per un mercato del lavoro moderno" e la presentazione PowerPoint per LU2 inclusi video, link e altro materiale per questa parte di studio in autonomia.
Materiale/ Ulteriori Risorse	<p>La ricerca completa è disponibile nel rapporto "La Tua Carriera a prova di Futuro (FYC)" "Orientamento professionale per un mercato del lavoro moderno"</p> <p>Ulteriori link:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="https://ec.europa.eu/jrc/en/digcompedu">https://ec.europa.eu/jrc/en/digcompedu</a></li> <li>▪ <a href="https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf">https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf</a></li> <li>▪ <a href="https://www.metropolisnet.eu/wp-content/uploads/2020/05/FYC_IO1_final_report-1.pdf">https://www.metropolisnet.eu/wp-content/uploads/2020/05/FYC_IO1_final_report-1.pdf</a></li> <li>▪ <a href="https://www.profilpass-international.eu/files/pp_english.pdf">https://www.profilpass-international.eu/files/pp_english.pdf</a> xxx</li> </ul>



<b>Unità di Apprendimento 3</b>	
<b>L'Intero Processo di Orientamento</b>	
Breve descrizione	Questa unità di apprendimento utilizzerà un modello di orientamento all'occupazione per un mercato del lavoro inclusivo sviluppato dal dottor Nuala Whelan in collaborazione con l'Università di Maynooth.
Codice numero	LU 3
Tipo	Obbligatorio
Durata	2 ore
Competenze	Questa LU (unità di apprendimento) mira a informare gli operatori di orientamento sullo strumento FYC, sul suo background, sul suo sviluppo e sul suo utilizzo all'interno di un intero processo di orientamento. I professionisti impareranno quando, attraverso questo modello (o modelli simili di guida), utilizzare lo strumento FYC.
Risultati dell'Apprendimento	<p><b>Competenza Tecnica</b></p> <p>Il partecipante:</p> <p>Conosce</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lo sviluppo degli strumenti della FYC e sui gruppi target.</li> <li>- lo sfondo teorico e i concetti chiave che supportano lo strumento FYC.</li> <li>- le valutazioni e come queste potrebbero aiutare a superare alcune delle questioni e delle preoccupazioni che le loro organizzazioni e i loro clienti affrontano in un mondo del lavoro in rapida evoluzione.</li> <li>- Come e quando usare lo strumento durante la propria pratica.</li> <li>- come lo strumento si inserisce nel lavoro dei servizi pubblici per l'impiego.</li> </ul> <p>Può</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- utilizzare lo strumento per aiutare il partecipante a riconoscere le proprie competenze e ciò che il mondo del lavoro sta cercando.</li> <li>- utilizzare gli strumenti in un processo di Orientamento già stabilito.</li> <li>- aiutare i clienti a collegare al mercato del lavoro le competenze che utilizzano quotidianamente.</li> <li>- assistere i clienti eliminando la paura del "nuovo mondo del lavoro".</li> </ul> <p><b>Competenza Personale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- volontà di apprendere nuovi metodi</li> <li>- forte senso di responsabilità</li> <li>- forte empatia</li> <li>- atteggiamento ottimistico e gioia nel rafforzare i clienti</li> </ul>
Raccomandazioni per l'Apprendimento/Insegnamento	Presentazione di PowerPoint per LU3 inclusi video, link e altro materiale fornito nell'insegnamento in presenza



<p>Materiale/ Ulteriori Risorse</p>	<p>La ricerca completa è disponibile nel rapporto “La Tua Carriera a prova di Futuro (FYC)” "Orientamento professionale per un mercato del lavoro moderno"</p> <p>Ulteriori link:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <a href="https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformative-competencies/Transformative_Compencies_for_2030_concept_note.pdf">https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformative-competencies/Transformative_Compencies_for_2030_concept_note.pdf</a></li><li>▪ Berger, T. and Frey, B. (2015), Future Shocks and Shifts: Challenges for the Global Workforce and Skills Development, OECD, <a href="http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents/Future-Shocks-and-Shifts-Challenges-for-the-Global-Workforceand-Skills-Development.pdf">http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents/Future-Shocks-and-Shifts-Challenges-for-the-Global-Workforceand-Skills-Development.pdf</a></li><li>▪ Laukonen, R., H. Biddel and R. Gallagher (2018), Preparing humanity for change and artificial intelligence: Learning to learn as a safeguard against volatility, uncertainty, complexity and ambiguity, OECD, <a href="http://www.oecd.org/education/2030/Preparing-humanityfor-change-and-artificial-intelligence.pdf">http://www.oecd.org/education/2030/Preparing-humanityfor-change-and-artificial-intelligence.pdf</a></li></ul>
-------------------------------------	---



<b>Unità di Apprendimento 4</b>	
<b>Come usare lo Strumento FYC</b>	
Breve descrizione	Lo strumento FYC è un questionario animato interattivo con audio vocali che chiede ai partecipanti quante volte svolgono varie attività quotidiane. Si concentra sull'acquisizione delle competenze attraverso le attività quotidiane, che sono rilevanti per il mondo del lavoro. Dopo aver completato il questionario online viene generato un report riassuntivo dei punti di forza nascosti per mostrare ai partecipanti i loro punti di forza derivanti dalla vita di tutti i giorni. I primi tre punti di forza nelle quattro competenze principali sono mostrati nel report.
Codice numero	LU 4
Tipo	Obbligatorio
Durata	3 ore
Competenze	Completando l'unità di apprendimento 4, gli operatori acquisiscono una comprensione dello sviluppo e del background della piattaforma online FYC e di come questo strumento sia correlato al processo di orientamento. Gli operatori imparano come utilizzare la piattaforma online FYC sia come clienti che come professionisti.
Risultati dell'Apprendimento	<p><b>Competenza Tecnica</b></p> <p>Il partecipante:</p> <p>Conosce</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'uso dello strumento online come cliente.</li> <li>- L'uso dello strumento online come operatore.</li> <li>- La struttura degli elementi di un test online dell'FYC.</li> <li>- Che gli elementi sono organizzati in 8 categorie.</li> <li>- Che gli elementi sono organizzati in 4 macro-competenze nello strumento FYC.</li> <li>- come identificare e analizzare le 3 principali competenze all'interno di ciascuna macro-competenza.</li> </ul> <p>Può</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accedere alla piattaforma online come cliente.</li> <li>- accedere alla piattaforma online come operatore.</li> <li>- creare un nuovo account per il cliente.</li> <li>- assegnare un test FYC test per un cliente.</li> <li>- aprire e accedere al report sui risultati del test per un cliente.</li> <li>- interpretare i risultati del punteggio sulla base di un test effettuato da un cliente.</li> </ul> <p><b>Competenza Personale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sintonia tecnica per trattare nuovi strumenti</li> <li>- interesse a concedere ai clienti una breve iscrizione</li> <li>- abilità nell'analizzare i report</li> </ul>



Raccomandazioni per l'Apprendimento/ Insegnamento	Strumento FYC: <a href="https://dev.futurecareer.eu/">https://dev.futurecareer.eu/</a> Presentazione di PowerPoint per LU4 compreso video, screencast, link e altro materiale fornito nell'insegnamento in presenza.
Materiale/ Ulteriori Risorse	<a href="http://www.futurecareer.eu/">http://www.futurecareer.eu/</a>

Unità di Apprendimento 5 Effettuare la sessione di orientamento e analizzare il report	
Breve descrizione	È qui che gli operatori imparano a preparare e condurre le sessioni di orientamento per accompagnare i clienti nel miglior modo possibile nel loro ulteriore percorso professionale. Inoltre, viene spiegato in dettaglio come vengono creati i report e come devono essere analizzati per poter fornire un feedback di apprezzamento.
Codice numero	LU 5
Tipo	Obbligatorio
Durata	4 ore
Competenze	Completando l'unità di apprendimento 5, gli operatori saranno in grado di sviluppare sessioni di orientamento utili e motivanti per i loro clienti e acquisiranno una comprensione più profonda degli obiettivi del metodo e dello strumento FYC. Il processo di base della LU5 spiega i tre passaggi principali: Diagnosi, Valutazione e Feedback, che permetteranno agli operatori di fornire ai loro clienti input dinamici, positivi e costruttivi per pianificare le loro ulteriori fasi.
Risultati dell'Apprendimento	<p><b>Competenza Tecnica</b></p> <p>Il partecipante:</p> <p>Conosce</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- quali informazioni di base è necessario raccogliere per condurre la sessione di orientamento.</li> <li>- come preparare la sessione di orientamento e utilizzare il report dello strumento.</li> <li>- come informare l'utente dei risultati ottenuti nel report.</li> <li>- come collegare i risultati con la formazione e/o con le opportunità di lavoro.</li> </ul> <p>Può</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adattare la sessione di orientamento all'utente.</li> <li>- interpretare i risultati.</li> <li>- fornire feedback interattivi, dinamici, positivi e costruttivi.</li> <li>- collegare i risultati alla formazione e/o alle opportunità di lavoro</li> </ul>



	<p><b>Competenza Personale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- empatia</li> <li>- adattabilità</li> <li>- problem-solving</li> <li>- competenze comunicative</li> </ul>
Raccomandazioni per l'Apprendimento/ Insegnamento	Presentazione di PowerPoint per la LU5 inclusi video, link e altro materiale fornito nell'insegnamento in presenza.
Materiale/ Ulteriori Risorse	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ The secret to giving great feedback (Renninger, 2020) <a href="https://www.youtube.com/watch?v=wtI5UrrgU8c">https://www.youtube.com/watch?v=wtI5UrrgU8c</a></li> </ul>

<p><b>Unità di Apprendimento 6</b></p> <p><b>Trasferimento nella Pratica e Garanzia della Qualità</b></p>	
Breve descrizione	L'unità di apprendimento 6 supporterà gli operatori a utilizzare lo strumento secondo le migliori pratiche e a includere l'uso dello strumento e delle informazioni fornite efficacemente nella loro pratica di orientamento alla carriera del cliente.
Codice numero	LU 6
Tipo	Obbligatorio
Durata	5 ore
Competenze	<p>Completando questa unità di apprendimento, i professionisti guadagnano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le conoscenze e la capacità di utilizzare lo strumento FYC secondo le migliori pratiche.</li> <li>- Le conoscenze e la capacità di integrare l'uso dello strumento nella loro più ampia prassi di orientamento professionale in un modo che garantisca la qualità.</li> </ul>
Risultati dell'Apprendimento	<p><b>Competenza Tecnica</b></p> <p>Il partecipante:</p> <p>Conosce/Sa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- quando è opportuno utilizzare questo strumento, ad es. in quale ambiente e con quali clienti, e l'importanza di identificare i supporti richiesti.</li> <li>- come trasferire le informazioni dai report FYC al processo generale di orientamento professionale - nel contesto del mercato del lavoro attuale, ecc.</li> <li>- sia i punti di forza che i limiti dello strumento FYC nel processo di orientamento professionale.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gli standard e gli obiettivi in base ai quali misurare le loro prestazioni nell'utilizzo dello strumento in termini di qualità.</li> <li>- le risorse disponibili per sostenerli nell'utilizzazione efficace dello strumento.</li> <li>- l'esigenza di sviluppare un caso di studio per la certificazione sull'uso dello strumento.</li> <li>- l'importanza di un miglioramento continuo nell'uso dello strumento.</li> <li>- dove leggere ulteriori dettagli sul contenuto esposto.</li> </ul> <p>Può</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mettere in relazione a questo modulo le competenze apprese nei moduli precedenti e utilizzarlo per metterle a frutto.</li> <li>- identificare il legame tra il report FYC del cliente e il più ampio processo di orientamento professionale.</li> <li>- utilizzare lo strumento FYC per supportare un cliente nell'applicazione reale dei risultati all'interno del processo di ricerca di lavoro.</li> <li>- valutare l'efficacia dello strumento a sostegno del processo di ricerca di lavoro del cliente.</li> <li>- valutare le loro prestazioni nell'utilizzo dello strumento e sapere dove cercare supporto e feedback come richiesto per prevenire errori di gestione e interpretazione.</li> </ul> <p><b>Competenza Personale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una maggiore conoscenza delle migliori pratiche sull'uso dello strumento e di come utilizzarlo efficacemente nella pratica.</li> <li>- Chiara comprensione delle circostanze appropriate in cui somministrare lo strumento.</li> <li>- Maggiore consapevolezza dei supporti disponibili per sviluppare il rendimento nell'utilizzo dello strumento.</li> </ul>
<p>Raccomandazioni per l'Apprendimento/ Insegnamento</p>	<p>Presentazione di PowerPoint per LU6 inclusi video, link e altro materiale fornito nell'insegnamento in presenza.</p>
<p>Materiale/ Ulteriori Risorse</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fitzgerald, D. &amp; Farrell (2014) <i>Best Practise, Ethical and Legal Considerations in Psychometric Testing for Guidance Counsellors</i>, National Centre for Guidance in Education.</li> <li>▪ Hooley, T. (2019) <i>International approaches to quality in career guidance</i>. Oslo: Skills Norway.</li> <li>▪ Hooley, T. &amp; Rice, S. (2018) <i>Ensuring quality in career guidance: a critical review</i>. British Journal of Guidance &amp; Counselling.</li> <li>▪ Indecon International Research Economists (2019), <i>Indecon Review of Career Guidance</i>.</li> <li>▪ OECD (2021), <i>Career Guidance for Adults in a Changing World of Work</i>, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris.</li> <li>▪ OECD (2004), <i>Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap</i>, OECD Publishing, Paris.</li> <li>▪ Plant, P. (2001), <i>Quality in Careers Guidance</i>, OECD Publishing, Paris.</li> <li>▪ <a href="http://www.career-dev-guidelines.org/">http://www.career-dev-guidelines.org/</a></li> </ul>



Unità di Apprendimento 7		Valutazione Finale & Feedback	
Breve descrizione	È qui che vengono stabilite le condizioni quadro per la formazione del praticante: la motivazione e le prequalifiche sono registrate con l'Accordo di Formazione; quindi, segue la fase di apprendimento auto-diretto (Unità 1 - 2) che porta all'insegnamento faccia a faccia (Unità 3 - 5). L'unità 6 si occupa del trasferimento nella pratica e della garanzia della qualità nella fase di attuazione. Infine, nell'Unità 7 viene preparata una trascrizione personale, che è importante per il discorso finale dell'esperto e un prerequisito per la certificazione. Grazie a questo processo gli operatori sono in grado di implementare lo strumento FYC nelle loro organizzazioni		
Codice numero	LU 7		
Tipo	Obbligatorio		
Durata	2 ore		
Competenze	Lo scopo della formazione è quello di garantire che gli operatori siano ben preparati procedere con la pratica. Durante il completamento delle unità di apprendimento 1 – 6, gli operatori documentano la loro esperienza tramite un resoconto personale, che viene discusso nel colloquio finale con l'esperto. L'intero processo aiuta gli operatori a mettere in pratica in modo efficiente ciò che hanno appreso.		
Risultati dell'Apprendimento	<p><b>Competenza Tecnica</b></p> <p>Il partecipante:</p> <p>Sa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come è strutturato l'intero training.</li> <li>- come prepararsi alla valutazione finale e alla sessione di feedback con gli esperti.</li> <li>- come implementare lo strumento FYC nella propria organizzazione.</li> </ul> <p>Può</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- esporre la propria motivazione e le conoscenze precedenti.</li> <li>- organizzare lo studio individuale.</li> <li>- procedere autonomamente al trasferimento nella pratica e rispettare le norme previste per la garanzia della qualità.</li> <li>- riflettere sul proprio processo di apprendimento.</li> <li>- lavorare con lo strumento FYC in modo professionale per guidare i clienti al raggiungimento dei loro obiettivi individuali.</li> </ul> <p><b>Competenza Personale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificazione con le competenze definite nella descrizione del modulo di formazione FYC: 1) Competenze di base per l'orientamento professionale, 2) Approccio pedagogico fondamentale dell'operatore e 3) Linee guida etiche per gli operatori.</li> </ul>		



<p>Raccomandazioni per l'Apprendimento/ Insegnamento</p>	<p>Panoramica completa di tutti i risultati sviluppati dall'unità 1 all'unità 6, tra cui: video, presentazioni PowerPoint, quiz, Screencast e altro materiale fornito nelle singole unità.</p> <p>Familiarità con il quadro: dai requisiti dell'Accordo di Formazione al resoconto personale, inclusi i casi di studio e la preparazione per il colloquio con l'esperto che porta alla corretta implementazione nella propria organizzazione.</p>
<p>Materiale/ Ulteriori Risorse</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Allegati del Modulo 7: A1 – Accordo di Formazione A2 – Resoconto personale A3 – Modello di caso di studio A4 – Certificato di Training FYC</li> <li>▪ Modulo di formazione FYC &amp; Pacchetto di risorse per gli operatori con tutto il materiale per le unità di apprendimento dalla 1 alla 7</li> </ul>

## 7 Garanzia della qualità per l'implementazione del training FYC

Durante il processo di implementazione dello strumento FYC e dei risultati che lo accompagnano, attribuiamo grande importanza alla garanzia della qualità e quindi un'intera unità di apprendimento è dedicata a questo argomento: Unità 6: "Trasferimento nella Pratica e Garanzia della Qualità".

La Garanzia della Qualità (QA) è uno strumento per garantire la qualità del processo di orientamento professionale, per migliorare continuamente gli strumenti per i gruppi target e per adattare i risultati alle rispettive condizioni nelle diverse organizzazioni. Di seguito trovate una breve descrizione delle misure di qualità, che dovrebbero essere implementate durante l'attuazione dello strumento FYC.

### 7.1 Osservanza della procedura di Training

Come primo passo nel nostro approccio di qualità, abbiamo riassunto i requisiti per gli operatori che vogliono utilizzare lo strumento FYC.

Il processo di formazione inizia con la definizione dell'Accordo di Formazione, che chiarisce le qualifiche precedenti e la motivazione individuale del discente/ operatore.

La letteratura di base sui risultati dell'FYC deve essere studiata nelle sessioni di studio individuale (vedi Unità 1 e Unità 2: 4 ore in totale). Le Unità 3, 4 e 5 sono progettate per una classica formazione in presenza o come webinar se la situazione lo richiede (1,5 giorni di formazione completa o 3 webinar: 9 ore in totale). Queste sessioni in presenza sono seguite dall'Unità 6, che è dedicata al trasferimento nella pratica e alla garanzia della qualità (5 ore in totale). Gli operatori dovrebbero applicare lo strumento nel proprio campo di lavoro. L'Unità 7 indica come gli operatori dovrebbero prepararsi per il completamento della formazione: valutazione finale e feedback con gli esperti (2 ore in totale). Tutti i professionisti devono completare il resoconto personale per documentare il processo di apprendimento individuale e devono documentare almeno un caso di studio. L'intervento finale dell'esperto chiude la formazione ed è il prerequisito per il certificato.

I modelli necessari per questo processo sono riportati nell'allegato.



## 7.2 Documentare tramite Casi di Studio & Scambio di Esperienze

Un passo importante nel processo di apprendimento individuale per tutti gli operatori è quello di scrivere Casi di Studio (vedi esempi nel prossimo capitolo) al fine di riflettere il proprio lavoro, per prepararsi per la certificazione, ma ancora più importante per condividere la propria esperienza con i colleghi. Si raccomanda vivamente alle organizzazioni che lo implementano di organizzare una riunione semestrale per tutti gli operatori dell'orientamento professionale che lavorano con lo strumento FYC per condividere le lezioni apprese, le conoscenze e sostenersi a vicenda. I Casi di Studio possono aiutare a raccogliere consigli collegiali e a riflettere insieme su diverse strategie su come garantire buone pratiche.

## 8 Caso di Studio – un esempio

Tutti gli operatori che partecipano alle attività di formazione nazionali devono documentare almeno un caso di studio, che è necessario per la valutazione finale nell'unità di apprendimento 7. Di seguito forniamo un esempio:

### Caso di Studio “Carrie”

Caso di Studio “Carrie”	
Nome dell'operatore/formatore	Elaine Daly
Organizzazione	Ballymun Job Centre
Pseudonimo per il cliente	Carrie
Dati di base del cliente (età, scuola/ lavoro, condizioni di vita, ambiente di consulenza)	Carrie ha 23 anni, ha lavorato nella vendita al dettaglio, ha anche lavorato in un ruolo di servizio clienti per 18 mesi. È stata recentemente licenziata e non è sicura della sua futura carriera e se le sue competenze siano applicabili al nuovo mondo del lavoro.

#### Situazione iniziale del cliente

Carrie è attualmente disoccupata e ha il suo certificato di diploma, non ha altri certificati o istruzione superiore. Ha oltre 4 anni di esperienza nella vendita al dettaglio e 18 mesi di esperienza nel servizio clienti, il suo ultimo lavoro è terminato a causa della società che si è trasferita in un'altra regione ed è attualmente incerta sui suoi futuri piani di carriera o di istruzione superiore.



## L'inizio del processo di orientamento con il cliente

### Processo di Orientamento

Dopo un primo incontro con Carrie abbiamo effettuato la procedura di registrazione, che comprendeva i dettagli personali seguiti dall'istruzione e dall'esperienza lavorativa e qualsiasi altra barriera al lavoro che Carrie potrebbe voler rivelare, ad es. difficoltà di apprendimento, difficoltà con sostanze e problemi di salute.

A registrazione completata, Elaine ha lasciato Carrie parlare della storia della sua carriera, delle aspirazioni e degli obiettivi e ulteriore formazione, identificando aree di impiego sostenibile. Il cliente ha escluso da sé lavori con i bambini o qualsiasi lavoro nella salute pubblica. Questo le ha permesso di identificare aree di lavoro in collaborazione con Elaine e ha dato a Carrie un senso di empowerment e motivazione per andare avanti.

Elaine ha illustrato lo strumento FYC, ciò che mira a raggiungere e come funziona, spiegando ogni sezione a Carrie: Le è stato chiarito che si tratta di un questionario ma non di un test e le risposte dovrebbero essere strettamente correlate al suo quotidiano. Elaine ha spiegato che lo strumento è lì per aiutare Carrie a trovare le aree chiave in cui ha punti di forza e competenze trasversali, che potrebbe non rendersi conto di avere. Dall'altro lato, volevamo escludere le sue abilità più deboli. Carrie ha trovato l'idea dello strumento molto interessante ed è stata felice di prendere parte alla sessione pilota.

## Descrivere le conclusioni/i risultati/gli accordi

Carrie ha completato tutte le sezioni dello strumento e le è stato chiesto un feedback da Elaine al termine. Ha trovato lo strumento molto user-friendly, chiaramente strutturato e - dopo le difficoltà iniziali con il suono - è stata in grado di seguire bene i video. Ha trovato i compiti descritti molto appropriati per rendersi conto di quanta conoscenza ha sviluppato attraverso queste attività quotidiane.

### I 4 migliori risultati di Carrie

#### **Flessibilità Cognitiva 17.42 %**

Discutendo il feedback con Carrie, Elaine ha sottolineato che Carrie è forte nell'area dell'attenzione al dettaglio ed è una persona coscienziosa e organizzata. Carrie si è mostrata d'accordo con questo e ha detto che le piace essere una perfezionista e fare le cose al meglio delle sue capacità. Lei sente che vuole sempre avere prestazioni elevate e questo a volte può causarle ansia e potrebbe essere necessario lavorarci su. Le aree di occupazione e le competenze trasferibili sono corrette per il suo obiettivo di carriera.

#### **Autoregolamentazione 15.71%**

Il risultato dell'autoregolamentazione, così come spiegato a Carrie, indica che lei è in grado di modificare e gestire i suoi pensieri e le emozioni in modi sociali e accettabili, evitando discussioni e rimanendo calma. Lei è rimasta molto colpita da questo risultato, poiché il suo lavoro precedente era un ruolo di servizio clienti in cui subiva ogni giorno abusi verbali, trattandosi di una società di



pagamento pedaggio. Carrie doveva sempre rimanere calma e mantenere una condotta professionale sul posto di lavoro. Anche questa è un'abilità che andrà a beneficio della sua scelta di carriera.

#### **Gestione del Tempo 15.71%**

L'alto punteggio nella gestione del tempo indica che Carrie ha una buona comprensione del suo tempo in contesti personali e nell'ambiente di lavoro. Discutendo ulteriormente con il cliente, ha rivelato che è una persona organizzata che ama la routine e si attiene ad essa sia nella vita personale che lavorativa. Lei è consapevole del tempo necessario per andare a lavoro e svolgere le altre attività della sua vita e concorda che questa è una grande abilità trasferibile nella sua futura carriera.

#### **Ascolto Attivo 14.05%**

Il punteggio alto nell'ascolto attivo dimostra che Carrie ha una buona attenzione al dettaglio, e pone le domande giuste. A seguito di un'ulteriore conversazione con Carrie, lei ha trovato questo aspetto molto importante per i suoi futuri piani di carriera, visto che con Visual Merchandising si ha bisogno di molta attenzione al dettaglio, ascoltando e guardando le tendenze attuali e ascoltando e seguendo istruzioni precise. Anche se l'abbinamento col lavoro è leggermente diverso da quello che Carrie vuole fare, questa è un'abilità trasferibile molto importante per il ruolo.

## Documentare il feedback del cliente

Carrie ed Elaine hanno identificato varie competenze trasversali: lei è competente in molte aree che includono buone conoscenze informatiche, buone capacità di servizio clienti, buone capacità di comportamento cognitivo, gestione del tempo e competenze trasversali quotidiane. Carrie ha una vasta gamma di punti di forza e competenze, che sarà utile per identificare le aree per l'occupazione sostenibile e per una possibile ulteriore formazione.

#### **Conclusione e feedback**

Carrie ha trovato lo strumento utile e lo ha trovato eccellente per quello che **Non** vuole fare. È stato convenuto che si sono identificate molte competenze e se un cliente è indeciso ne trarrà grande beneficio, con sessioni di orientamento con un professionista e decidendo un piano di formazione e occupabilità.

Carrie è soddisfatta dei suoi 4 punti di forza e crede che queste siano grandi competenze per il suo futuro piano di carriera. Ora si sente motivata dalle sessioni di guida e dallo strumento FYC. Lei sta pianificando di tornare al college nel prossimo anno accademico e sarà felice di trovare un lavoro stagionale prima.

## Eventuali altri punti che si desidera menzionare

#### **Ulteriore Valutazione con il cliente**

Elaine ha organizzato un'ulteriore sessione con Carrie, concentrandosi sulle sue abilità chiave e permettendole di suggerire aspirazioni e obiettivi. È emerso che lei è molto abile nel trattare con le persone, ha grandi capacità di servizio clienti ed è brava con i soldi e con l'esperienza di vendita al dettaglio. Anche se ha lavorato nel commercio al dettaglio per un bel po' di tempo, ha fatto



escludere l'area di vendita al dettaglio, ma ne ha suggerita un'altra: Ha spiegato che la moda è una sua passione e sente che è il suo pallino.

Carrie ha valutato, attraverso vari siti online, di tornare a studiare e fare un corso di Visual Merchandising e sente che questo può essere un ruolo sostenibile a lungo termine. Vive ancora a casa con i suoi genitori in modo che il suo retroterra sociale ed economico possa permetterle di procedere senza ulteriori barriere. L'unica difficoltà è finanziare il corso: Elaine ha parlato del processo di finanziamento, dei molti corsi governativi e dei supporti disponibili che facilitano Carrie, la quale ora può dedicarsi ai suoi piani con forte motivazione.

## 9 Pacchetto di Risorse per gli Operatori

In una prima fase, il partenariato FYC ha sviluppato i sette moduli di base del programma di formazione e poi ha effettuato una prima sperimentazione nel quadro dei corsi interni di formazione dei formatori. Poi, in una terza fase, ha avuto luogo una revisione completa del contenuto della formazione. Con queste versioni finali, i corsi di formazione pilota sono stati tenuti in tutti i paesi partner da professionisti addestrati, dopodiché i materiali di formazione sono stati adattati ancora una volta.

Qui presentiamo la versione, per il momento, finale per l'attuazione della Metodologia FYC in altre organizzazioni. Ci auguriamo che molti operatori ci sosterranno nell'utilizzo dello strumento FYC e nel renderlo noto. Se hai bisogno di supporto, i partner del progetto saranno lieti di aiutarti nel processo di implementazione.

**La descrizione delle singole unità di apprendimento (LU) è disponibile in allegato**

9.1 LU1 – Il Mondo del Lavoro del Futuro

9.2 LU2 – Competenze Future

9.3 LU3 – L'Intero Processo di Orientamento

9.4 LU4 – Tutorial "Come usare lo Strumento"

9.5 LU5 – Effettuare la sessione di orientamento e analizzare il report

9.6 LU6 – Trasferimento nella pratica & Garanzia della Qualità

9.7 LU7 – Valutazione Finale & Feedback

