

PROGRAMMA DI FORMAZIONE PER "Consulente per persone di difficile occupabilità ("DTE")"

Progetto COM-IN

Programma di formazione per consulenti che si occupano dell'inclusione sociale di persone di difficile occupabilità.

Programma: Erasmus +

Numero progetto: 2021-1-SI01-KA2020-VET-000033194

Indice

INTRODUZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito. 3
CONTENUTI	Errore. Il segnalibro non è definito. 4
DOCENTI	Errore. Il segnalibro non è definito. 4
METODO DI VALUTAZIONE / METODO DI FORMAZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito. 4
SELEZIONE DEI CANDIDATI	Errore. Il segnalibro non è definito. 5
SCOPO DELLA FORMAZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito. 6
EVOLUZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito. 6
DESCRIZIONE DETTAGLIATA DEI MODULI	Errore. Il segnalibro non è definito. 7
MODULO 1: Competenze tecniche del consulente per persone di difficile occupabilità	7
MODULO 2: Competenze di <i>know-how</i> del consulente per persone di difficile occupabilità	15
MODULO 3: Competenze personali del consulente per persone di difficile occupabilità	18
Allegato 1: GRIGLIA DI VALUTAZIONE WORKSHOP	22
Allegato 2: SCHEDA DI FORMAZIONE	25

INTRODUZIONE

Il presente documento contiene informazioni sulle qualifiche e caratteristiche richieste al fine di lavorare con adulti che presentano difficoltà a inserirsi nel mercato del lavoro. Questo programma di formazione è stato elaborato sulla base del modello delle competenze rivolte a consulenti che si dedicano professionalmente a persone di difficile occupabilità (DTE). Lo sviluppo dell'intero programma è stato coordinato da Šentprima in collaborazione con i seguenti partner europei: Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici (Slovenia), Ustanova Fundacija BiT Planota so.p. (Slovenia), Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Slovenia), IRECOOP Veneto - Istituto regionale per l'Educazione e gli Studi Cooperativi (Italia), Veneto Lavoro (Italia), SOFORM SCARL (Italia), Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes (Francia) e Association EDIAS (Francia).

La formazione di tipo sperimentale si è svolta a Lione dal 17 al 19 gennaio 2023. Il programma è stato progettato per offrire una formazione continua nel settore della consulenza professionale a persone che presentano maggiori difficoltà nell'inserimento nel mercato del lavoro. La qualifica offerta dal presente programma formativo propone un vasto bagaglio di conoscenze e competenze altamente necessarie per operare con persone di difficile occupabilità. La formazione si focalizza su metodologie di successo già comprovate e su esempi di buone pratiche condivise dalle organizzazioni partecipanti al progetto. Inoltre, consente di fornire competenze nei servizi di consulenza professionale per i quali i lavoratori vengono formati nel corso dell'istruzione superiore. Il presente programma si rivolge a tutti quei candidati che hanno una buona esperienza nel mondo della consulenza professionale, a tutti coloro che si occupano già di persone di difficile occupabilità (DTE) o a tutti coloro che vogliono diventare consulenti specializzati.

A conclusione della formazione, tutti i candidati riceveranno un certificato di qualifica. La maggior parte delle ore del corso di formazione saranno dedicate a workshop specifici, alla condivisione di buone pratiche e un'ultima parte al lavoro individuale destinato alla creazione di un project work: questo è obbligatorio (se si vuole ottenere un certificato di qualifica). Il totale di ore da dedicare alla formazione può variare da studente a studente e dipende dalle conoscenze pregresse e dalle particolari esigenze del singolo candidato.

CONTENUTI

Il programma di formazione è suddiviso in **3 moduli**:

Numero	TITOLO MODULO
1	Competenze tecniche del consulente per persone di difficile occupabilità
2	Competenze di <i>know-how</i> del consulente per persone di difficile occupabilità
3	Competenze personali del consulente per persone di difficile occupabilità

DOCENTI

I docenti di questa formazione sono professionisti esperti nel settore della consulenza professionale, del lavoro sociale, della psicologia e altri ancora. I mentori che assegnano gli incarichi finali sono formatori che hanno competenze all'interno delle tematiche richieste dal progetto.

METODO DI VALUTAZIONE / METODO DI FORMAZIONE

Al fine di ottenere il rilascio del certificato “*DTE COM-IN COUNSELLOR*” (*Consulente per persone di difficile occupabilità*), si devono obbligatoriamente frequentare tutti e 3 i moduli. Il completamento di tutto il programma richiede un minimo di 40 ore di studio che prevede:

- **Partecipazione** a 3 giorni di formazione (modalità: in presenza/online) – 6 ore giornaliere;
- **Lettura del materiale** fornito in formato digitale e reperibile nelle varie unità online (12 ore) – ogni unità richiede 4 ore di studio;
- **Realizzazione e invio del project work finale** (l'assegnazione del progetto può essere selezionata dai contenuti didattici proposti dai 3 moduli) – sono previste 10 ore di lavoro individuale.

L'assegnazione finale del progetto dovrà poi essere riesaminata dai docenti e professionisti che partecipano come formatori del programma.

METODI DI APPRENDIMENTO USATI

Durante le sessioni in presenza gli studenti possono:

- condividere buone pratiche;
- praticare le abilità acquisite attraverso *role play* (giochi di ruolo);
- acquisire conoscenze sul posto, dagli esperti.

Nelle unità didattiche disponibili online gli studenti possono:

- leggere materiale formativo già preparato;
- esplorare letture obbligatorie;
- esplorare ulteriori letture e contenuti.

La preparazione del project work finale può essere svolta:

- individualmente;
- come lavoro di gruppo;
- con la supervisione del mentore.

SELEZIONE DEI CANDIDATI

Il presente programma di formazione è rivolto a tutti coloro che hanno una buona esperienza nella consulenza professionale, a coloro che vogliono diventare consulenti specializzati per persone di difficile occupabilità o a tutti coloro che già si interfacciano con loro, al fine di

apprendere nuove competenze o affinarne altre. Questo corso è appropriato per i consulenti che operano all'interno dei centri per l'impiego, in organizzazioni professionali e centri di formazione, in cooperative e ONG, nei comuni o in altre organizzazioni.

SCOPO DELLA FORMAZIONE

Lo scopo di questa formazione è quello di rafforzare e responsabilizzare la figura del consulente all'interno dei centri per l'impiego, nelle organizzazioni professionali e nei centri di formazione, nelle ONG e nelle comunità locali, affinché possa fare un uso ottimale delle metodologie e degli strumenti necessari all'integrazione lavorativa degli adulti di difficile occupabilità.

EVOLUZIONE

La presente formazione permette agli studenti del corso di evolvere e progredire nel settore della consulenza verso opportunità di livello superiore nel settore dell'occupazione professionale e delle persone di difficile occupabilità).

DESCRIZIONE DETTAGLIATA DEI MODULI

MODULO 1: Competenze tecniche del consulente per persone di difficile occupabilità (DTE)

DESCRIZIONE DEL MODULO

Il primo modulo è stato ideato per fornire agli studenti del corso tutte le conoscenze tecniche sul mercato del lavoro, sui programmi messi a disposizione dalle comunità locali, sui bisogni, le sfide e le opportunità del settore economico locale e globale nel prossimo futuro. Inoltre, tramite questo modulo, gli studenti acquisiranno conoscenze sulle esigenze e sui problemi specifici delle persone di difficile occupabilità (DTE*).

** I DTE – Difficult To Employ sono persone disoccupate di lunga durata; persone con disabilità; giovani NEET; disoccupati adulti con oltre 50 anni di età; migranti e lavoratori provenienti da paesi esteri (stranieri in cerca di una prima occupazione, nuovi residenti, persone senza permesso di soggiorno); persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+; donne; lavoratori anziani; persone con malattie a lungo termine; persone con carichi di cura; persone affette da dipendenze di vario tipo; persone senza fissa dimora; lavoratori precari (“working poor”), lavoratori autonomi con basso reddito); ex detenuti; persone in carico ai servizi sociali, ecc.*

OBIETTIVI IN SINTESI

In questo modulo gli studenti avranno l'opportunità di sviluppare **competenze-chiave di tipo tecnico** e **conoscenze fondamentali** nei seguenti contenuti:

1. Mercato del lavoro e territorio;
2. Domanda e offerta di lavoro;
3. Sostegno ai datori di lavoro;
4. Sostegno alle persone di difficile occupabilità (DTE).

CONTENUTI DEL MODULO

CONTENUTI DEL MODULO		
MERCATO DEL LAVORO E TERRITORIO		
RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	ARGOMENTI PROPOSTI
BISOGNI E SFIDE DEL SETTORE ECONOMICO LOCALE E GLOBALE	<p>I partecipanti potranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ottenere informazioni affidabili sulla situazione occupazionale e sul mercato del lavoro locale e globale; - conoscere le opportunità di lavoro e le strategie su come coinvolgere le persone di difficile occupabilità (DTE); - conoscere le tendenze del mercato del lavoro e della domanda, concentrandosi su specifiche professioni (attraverso dati concreti); - acquisire conoscenze sugli strumenti digitali disponibili <i>online</i> per reperire notizie sul mercato del lavoro, osservandone le tendenze occupazionali. 	<ul style="list-style-type: none"> - Esigenze e sfide del settore economico locale nel prossimo futuro; - Opportunità future per lavori green; - Informazioni sulle associazioni di settore esistenti, associazioni di PMI, camere di commercio, associazioni di <i>managers</i>, progetti di tutoraggio, opportunità di lavoro; - Opportunità di lavoro nel settore dell'economia sociale; - Opportunità di lavoro nel settore imprenditoriale; - Informazioni sul mercato del lavoro e strumenti a disposizione; - Condivisione dei dati ricavati dalle principali fonti statistiche; - Glossario specifico e statistiche; - Osservatori prospettici su opportunità lavorative e qualifiche richieste; - Centri regionali dedicati al mercato del lavoro; - Ruolo degli intermediari professionali.
COMPRENDERE I BISOGNI E IL RUOLO DELLE PERSONE DI	<p>I partecipanti impareranno come:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mappare il mercato del lavoro nelle comunità locali e individuare i bisogni dei gruppi fragili; 	<ul style="list-style-type: none"> - Situazione locale e necessità delle persone di difficile occupabilità (DTE); - Come realizzare progetti territoriali e locali in base alle persone di difficile occupabilità (analisi per territorio, settore o professione; informazioni sulla formazione professionale, su programmi di apprendistato o altri progetti);

DIFFICILE OCCUPABILITÀ (DTE)	<ul style="list-style-type: none"> - sostenere e promuovere i programmi comunitari (programmi pubblici, ONG, ecc.) e i programmi sul mondo del lavoro già esistenti. <p>e abilità pratiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per analizzare i bisogni dei diversi gruppi di persone di difficile occupabilità (DTE); - per analizzare le risorse dei diversi gruppi di persone di difficile occupabilità (DTE); - per monitorare la situazione lavorativa nella comunità locale e globale (individuando competenze future necessarie, posti di lavoro sostenibili, opportunità di riprogettazione dei posti di lavoro, ecc.). 	<ul style="list-style-type: none"> - Metodo "Mappatura della comunità locale".
PROGRAMMI DI INCLUSIONE COMUNITARIA	<p>I partecipanti riceveranno informazioni effettive su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - possibilità e opportunità nel contesto lavorativo locale, nazionale, europeo; - servizi disponibili offerti da organizzazioni di consulenti e dalle organizzazioni partner. 	<ul style="list-style-type: none"> - Supporto/servizio comunitario esistente (ONG, programmi per il pubblico impiego, sostegni finanziari, ecc.) per le persone di difficile occupabilità; - Presentazione dei migliori "programmi di sostegno".
CREARE COLLEGAMENTI TRA DISOCCUPATI E DATORI DI LAVORO	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - piattaforme di ricerca lavoro; - banche dati di persone disoccupate per datori di lavoro (fiere del lavoro); - sostegni fiscali in caso di assunzione; 	<ul style="list-style-type: none"> - Programmi di <i>stage</i> in azienda (presentazione di buone pratiche e opportunità); - Forum di recruitment (presentazione di buone pratiche); - Sostegno economico per diversi futuri dipendenti (sostituzioni finanziarie locali per persone con disabilità, migranti, giovani...); - Opportunità in materia di formazione professionale, aiuti e misure;

	<ul style="list-style-type: none"> - opportunità nel contesto della formazione professionale, aiuti e misure; - centri di orientamento alla carriera; - agenzie per il lavoro; - tipologie di contratti di lavoro; - esempi di benefit e stipendi di settori specifici; - stage e tirocini; - legislazione specifica per l'assunzione di persone di difficile occupabilità. 	<ul style="list-style-type: none"> - Link specifici sulla progettazione dei piani di carriera della <i>National Career Development Association</i>; - Piattaforme digitali per la ricerca di lavoro; - Ruolo del centro per l'impiego (centro di orientamento professionale, etc.); - Ruolo delle ONG; - Ruolo delle imprese sociali; - Siti web per la ricerca di lavoro; - Agenzie per il lavoro; - Diverse tipologie di contratti di lavoro; - Informazioni su stipendi e benefit.
<p>SCEGLIERE LA PERSONA GIUSTA PER IL LAVORO GIUSTO</p>	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze e competenze pratiche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - analizzare i lavori proposti; - valutare simultaneamente il posto di lavoro, il lavoro in sé e i bisogni del cliente; - chiedere all'azienda le competenze ricercate al fine di comprenderne meglio le esigenze; - sostenere le persone di difficile occupabilità (DTE) al fine di individuare e valorizzare le proprie competenze; - proporre candidati potenziali alle aziende sulla base delle loro competenze e qualità professionali in modo tale da aumentarne le opportunità di impiego. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnica: analisi del lavoro; - Negoziare con l'azienda il profilo dei candidati sulla base delle competenze disponibili; - Valutazione simultanea del luogo di lavoro, del lavoro in sé e delle esigenze dei clienti; - Colloqui di orientamento professionale e valutazione delle competenze.

<p>SOSTENERE IL RIENTRO DEI DISOCCUPATI NEL MONDO DEL LAVORO</p>	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - come migliorare la preselezione dei candidati (ovvero, come unire le competenze del singolo candidato con le offerte di lavoro); - come aiutare il candidato nella preparazione di un colloquio di lavoro. <p>e competenze pratiche su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tecniche di intervista (<i>questioning</i>, riformulazione, ascolto attivo). 	<ul style="list-style-type: none"> - Preparare e condurre un colloquio di lavoro con un potenziale candidato; - Identificare la motivazione dei candidati rispetto a una determinata esigenza di reclutamento; - Approvare assieme al candidato la presentazione della sua candidatura da inviare ai recruiter (in merito a: competenze, argomentazioni, asset, punti di forza, punti di attenzione, ecc.); - Promuovere una postura professionale appropriata (dialogo, distanza relazionale, empatia e assertività).
<p>SUPPORTARE I DATORI DI LAVORO DURANTE LA FASE DI ASSUNZIONE</p>	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - come preparare il datore di lavoro per un colloquio con una persona di difficile occupabilità (grazie all'uso di tecniche e metodi di comunicazione inclusiva); - come implementare la fase di analisi del lavoro al fine di aiutare il datore di lavoro a specificare bene i propri bisogni e come condurre la fase di assunzione; - come negoziare con i datori di lavoro; - come creare partnership con le organizzazioni datoriali; - opportunità date dai programmi di mentorship interno per una maggiore inclusione. 	<ul style="list-style-type: none"> - Preparare e condurre un colloquio di lavoro con il datore di lavoro; - Incentivare un'ottima comunicazione con il datore di lavoro; - Mobilitare i servizi di supporto adattandoli alle esigenze dell'azienda; - Analizzare i dati raccolti al fine di trasformarli in criteri reali e caratteristiche utilizzabili; - Proporre al datore di lavoro il risultato dell'analisi e finalizzare la definizione del profilo del profilo target; - Condurre una negoziazione con un datore di lavoro nell'ambito degli impegni di servizio; definire la strategia di negoziazione con un datore di lavoro e gli argomenti più adatti; - Influenzare e motivare i datori di lavoro (definire gli step verso la costruzione di un rapporto lavorativo – stabilire relazioni, influenzare stili); - Aspetti chiave del contratto psicologico; - Ritorno graduale del candidato di difficile occupabilità (DTE) nel mondo del lavoro; - Gestione del rischio;

	<p>I partecipanti comprenderanno e acquisiranno conoscenze su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cos'è la cultura organizzativa di tipo inclusivo; - contratti psicologici; - come influenzare il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore; - come gestire il rischio nell'ambiente di lavoro; - opportunità provenienti da programmi di mentorship interno per una maggiore inclusione; - lavoro "su misura" (personalizzato). <p>I partecipanti si eserciteranno su come:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestire il rientro graduale di persone di difficile occupabilità (DTE) nel mondo del lavoro; - influenzare e motivare i datori di lavoro ad assumere persone di difficile occupabilità (DTE); - progettare soluzioni personalizzate per le aziende; - analizzare le esigenze del datore di lavoro e le opportunità di riprogettazione dei posti di lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> - Metodologie diverse: <i>Job tailoring</i> (lavoro personalizzato), <i>Job shadowing</i> (affiancamento lavorativo); - Buone pratiche di collaborazione con i datori di lavoro nel settore professionale.
	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze su come:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gli ingredienti attivi dell'"occupabilità";

IMPARARE A CONOSCERE UNA PERSONA DI DIFFICILE OCCUPABILITÀ (DTE)	<ul style="list-style-type: none"> - effettuare una diagnosi / una valutazione sulla persona di difficile occupabilità (DTE); - effettuare una diagnosi/valutazione degli ostacoli. <p>e abilità pratiche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - preparare un piano occupazionale di tipo individuale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identikit della persona in cerca di lavoro (strumento diagnostico FYI, checklist <i>OASES-VRES-WORK readiness</i>, etc.); - Metodo: Piano occupazionale di tipo individuale;
COSTRUIRE UN PERCORSO PROFESSIONALE PER UNA PERSONA DI DIFFICILE OCCUPABILITÀ	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze e competenze pratiche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - condurre colloqui a persone di difficile occupabilità e identificarne gli step principali; - rafforzare il rilancio della loro carriera professionale; - consigliare strategie e tecniche di ricerca di lavoro. <p>I partecipanti eserciteranno abilità tecniche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - risolvere controversie; - rinforzare la motivazione; - sostenere il candidato nei cambiamenti; - sostenere il candidato nel processo decisionale di carriera professionale; - sostenere lo sviluppo delle competenze; - fissare obiettivi per un cambio di comportamento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Concetti di vulnerabilità, autoefficacia, potere delle convinzioni, modelli di cambiamento, <i>empowerment</i>, resilienza; - Competenze trasversali per il consulente (colloqui motivazionali, approccio di sostegno, assertività, identificazione e risoluzione delle sfide); - Preparazione e conduzione di un colloquio di lavoro; - Promozione di una collaborazione lavorativa al fine di creare assieme al candidato di difficile occupabilità una pianificazione relativa al suo progetto professionale; - Effettuare e riesaminare una diagnosi da condividere con la persona di difficile occupabilità nel corso della sua carriera / Implementare una pianificazione occupazionale promuovendone l'autonomia; - Comprendere i rischi associati alla perdita del lavoro; - Durante i colloqui con una persona di difficile occupabilità, individuare gli elementi di demotivazione nelle sue dinamiche di ricerca occupazionale e proporre azioni e servizi che promuovano la sua rimotivazione; - Promuovere diverse strategie per affrontare il mercato del lavoro; - Tecniche e strumenti per la ricerca del lavoro. <p>Argomenti specifici per le persone con problemi di salute mentale:</p>

	<p>I partecipanti comprenderanno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il concetto di vulnerabilità e la sua origine; - il concetto di resilienza e come ricostruirla; - il concetto di autoefficacia e come ricostruirla; - il significato di “approccio di supporto” all’interno della consulenza professionale; - il concetto di <i>empowerment</i>; - il potere di credere in un piano di carriera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Modello bio-psico-sociale di disabilità; - Metodo IPS (<i>Individual Placement and Support</i>) = metodo principale per l'occupazione “sostenuta” utilizzato nel settore dell'occupazione di persone con problemi di salute mentale; - Piano d'azione per il recupero del benessere (<i>WRAP-Wellness Recovery Action Plan</i>).
<p>SUPPORTO POST-ASSUNZIONE (SIA PER LA PERSONA DI DIFFICILE OCCUPABILITÀ SIA PER IL DATORE DI LAVORO)</p>	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Come monitorare e valutare l'inserimento lavorativo; - Come creare un <i>team</i> di supporto multidisciplinare; - Come sostenere un lavoratore grazie alla multidisciplinarietà del <i>team</i> (figura del mentore, del terapeuta occupazionale, del mediatore culturale, ecc.); - Come gestire i singoli casi e le loro caratteristiche; - Come valutare l'efficacia del lavoro; <p>e abilità pratiche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - preparare e monitorare/supportare la persona di difficile occupabilità tramite la 	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio e valutazione dell'inserimento lavorativo; - <i>Team</i> multidisciplinare per persone di difficile occupabilità; - Elementi chiave per un <i>onboarding</i> di successo; - Come misurare l'efficacia del lavoro; - Valutazione dell'inserimento lavorativo.

	collaborazione con il team multidisciplinare; - valutare e monitorare l'inserimento lavorativo.	
COME RIDURRE I GAP DI COMPETENZE	I partecipanti acquisiranno conoscenze su: - azioni o schemi di sviluppo delle competenze; - validazione delle competenze acquisite.	<ul style="list-style-type: none"> - L'apprendimento permanente e le sue opportunità; - Validazione delle competenze acquisite (attestati, ecc.) in ambito formale, non formale e informale; - Programmi di tutoraggio come opportunità di apprendimento informale e networking; - Corsi online; - Programmi educativi low cost/gratuiti; - Corsi di lingua per stranieri; - Transizione di carriera professionale.

MODULO 2: Competenze di *know-how* del consulente per persone di difficile occupabilità

DESCRIZIONE DEL MODULO

Il secondo modulo è stato progettato per fornire agli studenti del corso maggiore comprensione, conoscenze e abilità nei seguenti contenuti:

- comunicazione con diversi interlocutori;
- abilità di negoziazione;
- sviluppo di competenze digitali per i consulenti per persone di difficile occupabilità;
- professionalità dei consulenti;
- tecnica di analisi dei problemi.

OBIETTIVI IN SINTESI

Da una parte, gli studenti saranno in grado di comprendere le competenze necessarie per sostenere le persone di difficile occupabilità (DTE) durante il loro percorso di carriera professionale e, dall'altra, capiranno come supportare e motivare i datori di lavoro nella fase di inclusione lavorativa delle persone di difficile occupabilità (DTE).

CONTENUTI DEL MODULO

CONTENUTI DEL MODULO		
RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	ARGOMENTI PROPOSTI
COMUNICAZIONE, NEGOZIAZIONE E MEDIAZIONE	<p>I partecipanti comprenderanno e acquisiranno conoscenze su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli effetti della comunicazione a beneficio della mediazione; - la comunicazione non violenta: imparare a dialogare con apertura e gentilezza; - i punti chiave per una negoziazione di successo. <p>I partecipanti eserciteranno abilità specifiche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attivare una comunicazione non violenta; - riconoscere, comprendere e gestire le emozioni (intelligenza emotiva); - promuovere negoziazioni di successo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche di risoluzione dei conflitti; - Attività di mediazione sul lavoro; - Comunicazione non violenta sul lavoro; - Negoziazione
	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli strumenti digitali esistenti nel contesto lavorativo; 	<ul style="list-style-type: none"> - I social media e le opportunità/rischi correlati per chi è alla ricerca lavoro (Facebook, LinkedIn, ecc.);

LA DIGITALIZZAZIONE E IL SUO IMPATTO NEI POSTI DI LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> - i <i>social media</i> e le relative opportunità/rischi per le persone di difficile occupabilità (DTE); - esempi di candidature per persone in cerca di lavoro o aziende. 	<ul style="list-style-type: none"> - Piattaforme e strumenti digitali fruibili nell'ambiente di lavoro (Zoom, Microsoft Teams, Google Meet, ecc.); - Sistemi di identificazione digitale; - Piattaforme digitali per chi cerca lavoro (candidature online, EUROPASS, ecc.).
PROFESSIONALITÀ	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in materia di diritto del lavoro/sicurezza; - su come l'impiego di persone di difficile occupabilità (DTE) possa soddisfare le politiche EDI (ovvero, uguaglianza, diversità ed inclusione) all'interno delle organizzazioni; - su particolari ambienti lavorativi e le loro regole. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diritto del lavoro/diritto sulla sicurezza; - Piani d'azione per garantire l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione all'interno delle organizzazioni; - Politica delle pari opportunità all'interno delle organizzazioni; - Piattaforme per cambiamenti sul diritto del lavoro/sulla sicurezza; - Regole della professione.
IDENTIFICARE E RISOLVERE LE SFIDE	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze e abilità pratiche su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La comunicazione al fine di identificare le opportunità di lavoro; - Come individuare le opportunità di lavoro; - Comunicare e gestire le sfide che il candidato dovrà affrontare in futuro; - Prevenire e gestire le situazioni difficili. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazione per identificare le opportunità di lavoro; - Individuare le opportunità di lavoro; - Identificare i segnali al fine di anticipare eventi inattesi; - Comportamenti e tecniche adeguate per affrontare una situazione percepita come difficile; - Imparare le tecniche di comunicazione.

MODULO 3: Competenze personali del consulente per persone di difficile occupabilità

DESCRIZIONE DEL MODULO

Il terzo modulo è stato progettato per fornire agli studenti una comprensione dei seguenti punti-chiave:

- Impegno, affidabilità, perseveranza;
- Attenzione al cliente;
- Sviluppo personale / orientamento e flessibilità;
- Accettazione e rispetto delle diversità;
- Cooperazione e multidisciplinarietà.

OBIETTIVI IN SINTESI

Gli studenti capiranno che abilità di saper essere tali come la presenza, la consapevolezza, la resilienza, la pazienza, il discernimento, la vulnerabilità e l'autenticità sono caratteristiche fondamentali per un consulente specializzato in persone di difficile occupabilità (DTE). Le abilità personali rappresentano lo strato più profondo delle competenze non cognitive o trasversali.

CONTENUTI DEL MODULO

CONTENUTI DEL MODULO		
RISULTATO DELL'APPRENDIMENTO	OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	ARGOMENTI PROPOSTI
IMPEGNO, AFFIDABILITÀ, PERSEVERANZA: DA “ESPERTO A FACILITATORE DELLA LIBERA ESPRESSIONE”	<p>Gli studenti acquisiranno conoscenze e competenze pratiche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - creare fiducia nel cliente e nel datore di lavoro; - tutelare i diritti dei lavoratori; - promuovere la responsabilità sul posto di lavoro; - costruire flessibilità psicologica; - stimolare la partecipazione attiva; - incentivare lo spirito di <i>mindfulness</i> (consapevolezza) durante gli interventi di consulenza. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il concetto di <i>mindfulness</i> durante la consulenza; - Instaurare la fiducia; - Il trattamento comunitario (per la promozione della salute mentale); - I diritti e i doveri dei lavoratori; - La flessibilità psicologica durante la consulenza; <p>Strumenti per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supporto globale; - supporto giovanile intensivo; - Strumenti per l'animazione di incontri di creatività.
ATTENZIONE AL CLIENTE / SVILUPPO PERSONALE / ORIENTAMENTO E FLESSIBILITÀ	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modelli di benessere; - modelli di conciliazione vita-lavoro. <p>I partecipanti acquisiranno conoscenze e competenze pratiche su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - come creare strategie di benessere; - come praticare una comunicazione trasparente con le parti interessate (cliente e datore di lavoro); 	<ul style="list-style-type: none"> - Modello di benessere; - Conoscere i propri limiti come consulente; - Tecniche basilari di <i>coaching</i> nella consulenza professionale; - Conciliazione fra lavoro e vita privata; - Fronteggiare lo stress da lavoro correlato; - Comunicazione trasparente; - Cura di sé nella consulenza; - Formazione di tipo permanente;

	<ul style="list-style-type: none"> - fronteggiare lo stress da lavoro correlato; - tecniche basilari di <i>coaching</i> all'interno dell'orientamento professionale (<i>Career Counseling</i>); <p>I partecipanti acquisiranno conoscenze su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'importanza della cura di sé durante la consulenza; - le opportunità e i bisogni dell'apprendimento di tipo permanente; - la consapevolezza di sé durante il processo di consulenza; <p>e acquisiranno competenze per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valutare il processo di consulenza e i risultati ottenuti dal cliente; - utilizzare tecniche basilari di <i>coaching</i> all'interno dell'orientamento professionale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consapevolezza di sé; - Supervisione; - Valutazione sul processo di consulenza e sui risultati ottenuti dai clienti; - Codice etico, riservatezza e privacy nella consulenza.
<p>SOSTENERE LA POLITICA "EDI" (uguaglianza, diversità ed inclusione) ED AFFRONTARE I PREGIUDIZI IMPLICITI</p>	<p>I partecipanti potranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - acquisire una migliore comprensione sulla rilevanza dei pregiudizi impliciti per quanto riguarda i concetti di uguaglianza, diversità e inclusione; - acquisire una maggiore consapevolezza sul significato dei pregiudizi impliciti, la loro origine e il loro impatto; - identificare i propri pregiudizi; - comprendere come i pregiudizi possano essere contrastati; 	<ul style="list-style-type: none"> - Uguaglianza/equità/diversità/inclusione; - Pregiudizi impliciti sul lavoro; - Concetto/categorie/impatti degli stereotipi; - Rappresentazioni stereotipate delle professioni; - Differenze culturali; - Benefici dell'uguaglianza, diversità e inclusione; - Parità di genere sul posto di lavoro.

	<ul style="list-style-type: none"> - acquisire una maggiore comprensione delle differenze culturali; - acquisire una maggiore comprensione sulla parità di genere; - acquisire una maggiore comprensione sugli stereotipi; - acquisire una maggiore comprensione sui concetti e le sfide per una politica di non discriminazione e promozione della diversità; - acquisire una maggiore comprensione sul quadro giuridico per la lotta contro la discriminazione. <p>Gli studenti acquisiranno competenze pratiche su come:</p> <ul style="list-style-type: none"> - combattere la discriminazione e promuovere la diversità; - riconoscere le forme di discriminazione; - promuovere l'uguaglianza e la diversità professionale. 	
COLLABORAZIONE E TEAM MULTIDISCIPLINARE	<p>I partecipanti acquisiranno conoscenze e competenze pratiche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un efficace lavoro di squadra; - Una comunicazione efficace; - creare un'atmosfera positiva; - promuovere una leadership di tipo collettivo; - imparare dalle esperienze di altri territori, compresi (e soprattutto) quelli europei. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lavorare in un <i>team</i> multidisciplinare; - Presentare efficacemente progetti e piani d'azione; - Dare e ricevere <i>feedback</i>; - Affermarsi senza imporsi; - Garantire il raggiungimento degli obiettivi comuni; - Lavoro di <i>equipe</i> e atmosfera positiva; - Relazioni esterne e partnership; - Cooperazione transfrontaliera/europea/internazionale.

Allegato 1: GRIGLIA DI VALUTAZIONE WORKSHOP

La soddisfazione di tutti i partecipanti gioca un ruolo importante nella valutazione qualitativa di un *workshop*.

Valuta le seguenti affermazioni in base al workshop/sessione formativa di oggi. In questo modo ci aiuterai a migliorare il nostro lavoro.

Se valuti con il numero 5 significa che sei d'accordo con l'affermazione, se valuti con il numero 1 significa che non sei d'accordo con l'affermazione.

Nome del workshop/sessione formativa: _____

Luogo della formazione: _____

Data: _____

CONTENUTI WORKSHOP/SESSIONE (Per ogni affermazione segna con una X la tua valutazione da 1 a 5).	1	2	3	4	5
1. Ero ben informato sugli obiettivi di questo workshop.					
2. Questo workshop è stato all'altezza delle mie aspettative.					
3. I contenuti didattici sono rilevanti per il mio lavoro.					
PROGETTAZIONE WORKSHOP/SESSIONE (Per ogni affermazione segna con una X la tua valutazione da 1 a 5).	1	2	3	4	5

4. Gli obiettivi del workshop/sessione erano chiari.					
5. Le attività del workshop/sessione hanno stimolato il mio apprendimento.					
6. Le attività di questo workshop/sessione mi hanno fornito una pratica sufficiente e feedback.					
7. Il livello di difficoltà di questo workshop/sessione è stato appropriato.					
8. Il ritmo di questo workshop/sessione è stato appropriato.					
DOCENTE WORKSHOP/SESSIONE (FACILITATORE) (Per ogni affermazione segna con una X la tua valutazione da 1 a 5).	1	2	3	4	5
9. Il formatore/docente era ben preparato.					
10. Il formatore/docente era disponibile.					
RISULTATI WORKSHOP/SESSIONE (Per ogni affermazione segna con una X la tua valutazione da 1 a 5).	1	2	3	4	5
11. Ho raggiunto gli obiettivi di questo workshop/sessione.					
12. Sarò in grado di mettere a frutto ciò che ho imparato in questo workshop/sessione.					
CONSEGNA AUTONOMA (Per ogni affermazione segna con una X la tua valutazione da 1 a 5).	1	2	3	4	5

13. Il workshop è stato uno strumento utile per imparare questo contenuto.					
14. Come miglioreresti questo workshop? (Indicare tutte le scelte pertinenti)					
Fornire maggiori informazioni prima dell'inizio del workshop.					
Chiarire gli obiettivi del workshop/modulo.					
Diminuire il numero di contenuti trattati nel workshop.					
Aumentare il numero di contenuti trattati nel workshop.					
Aggiornare i contenuti trattati nel workshop.					
Migliorare i metodi didattici.					
Rendere più stimolanti le attività proposte durante il workshop.					
Migliorare l'organizzazione del workshop.					
Rendere il workshop più facile.					
Rendere il workshop più difficile.					
Rallentare il ritmo del workshop.					
Aumentare il ritmo del workshop.					
Aumentare le ore del workshop.					
Diminuire le ore del workshop.					
Migliorare i test utilizzati durante il workshop.					
Aggiungere maggiori contenuti di video al workshop.					

15. Ci sono altri elementi da migliorare che consiglieresti in questo workshop/sessione?	
16. Ci sono elementi che valuti meno importanti in questo workshop/sessione?	
17. Ci sono elementi che valuti più importanti in questo workshop/sessione?	

Allegato 2: SCHEDA DI FORMAZIONE

Mentre pianifichi il workshop, dovresti compilare la "scheda di formazione" così da poter esprimere le aspettative sui risultati di apprendimento che si desidera ottenere. La scheda deve essere compilata per ogni workshop pianificato. Questo fac simile ti aiuterà a preparare l'invito agli studenti partecipanti.

MODULO: <i>1, 2, 3</i> ARGOMENTO: <i>Colloquio con una persona di difficile occupabilità (DTE)</i> DOCENTE: <i>Sig.ra/Sig. X</i> PAESE DURATA DELL'ARGOMENTO: <i>X ore</i>		
Titolo risultato dell'apprendimento	Risultati di apprendimento	Metodo di apprendimento
TITOLO DIDATTICO: <i>COLLOQUIO CON UNA PERSONA DI DIFFICILE OCCUPABILITA' (DTE)</i>	I partecipanti potranno <i>acquisire conoscenze: comprendere meglio: acquisire competenze pratiche su:</i>	<i>role play, testimonianze, condivisione di buone pratiche</i>



Partner del progetto

A questo progetto partecipano 9 partner provenienti da tre paesi:

SASS School of Advanced Social Studies (SLOVENIA) – partner coordinator;

Ustanova Fundacija BiT Planota so.p. (SLOVENIA);

ŠENTPRIMA – Istituto per la riabilitazione e l'istruzione (SLOVENIA);

Istituto Sloveno per l'occupazione (SLOVENIA),

IRECOOP VENETO - Istituto regionale per l'educazione e gli studi cooperativi (ITALIA);

Veneto Lavoro (ITALIA);

SOFORM SCARL (ITALIA);

Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes (FRANCIA);

Associazione EDIAS (FRANCIA);

Partner associato: ENSIE (BELGIO).

Programmi di formazione per consulenti che si occupano dell'inclusione comunitaria di persone di difficile occupabilità (COM-IN)

Programma: Erasmus +

Numero progetto: 2021-1-SI01-KA2020-VET-000033194