



Co-funded by  
the European Union

-ADU-000254803



# Curriculum per consulenti di carriera

## Casi di studio e attività interattive



Curriculum per consulenti di carriera - Case Studies e Attività Interattive

AccessCarriera  
Migliorare l'accesso inclusivo alla consulenza professionale  
2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803

**AccessoPotenziamento della Carriera**  
Accesso inclusivo alla consulenza professionale

# Curriculum per consulenti di carriera

## Casi di studio e attività interattive



HEADWAY



Cofinanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono però solo dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o del Servizio Spagnolo per l'Internazionalizzazione dell'Istruzione (SEPIE). Né l'Unione Europea né l'autorità che concede le risorse possono essere ritenute

## Indice

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Sommario esecutivo .....                                                                                      | 3  |
| Modulo 1. Consapevolezza del pregiudizio .....                                                                | 4  |
| Studio di caso: Sostenere una donna immigrata che affronta un pregiudizio nell'assunzione..                   | 4  |
| Studio di caso: Supportare un cercatore di lavoro sopra i 50 anni che affronta discriminazioni per età .....  | 7  |
| Attività Interattiva: Consapevolezza dei Bias nei Processi di Valutazione.....                                | 10 |
| Modulo 2. Guida personalizzata .....                                                                          | 13 |
| Studio di caso: Donna che torna al lavoro dopo una pausa da assistenza .....                                  | 13 |
| Attività Interattiva: Guida Personalizzata .....                                                              | 17 |
| Modulo 4. Autogestione della carriera .....                                                                   | 20 |
| Caso di studio: Migliorare la carriera Autogestione attraverso la pianificazione strategica ....              | 20 |
| Attività interattiva: La scala della fiducia in sé stessi .....                                               | 23 |
| Modulo 5. Strumenti digitali .....                                                                            | 26 |
| Studio di caso: Competenze digitali e strumenti per consulenti di carriera.....                               | 26 |
| Attività interattiva: Utilizzo di strumenti digitali per una consulenza professionale efficace ..             | 30 |
| Modulo 7. Prevenzione del Burnout.....                                                                        | 34 |
| Studio di caso: Supportare un consulente di carriera che vive un burnout professionale.....                   | 34 |
| Attività Interattiva: Prevenzione del Burnout per i Professionisti che lavorano con Gruppi Svantaggiati ..... | 38 |
| Modulo 8. Vita e Competenza, Competenze e Agenzia .....                                                       | 40 |
| Studio di caso: Rafforzare l'agenzia personale attraverso la resilienza .....                                 | 40 |
| Attività interattiva: La scala della fiducia in sé stessi .....                                               | 43 |

## Sommario esecutivo

**Access Career** è un progetto Erasmus+ dedicato a migliorare la consulenza professionale per persone socialmente svantaggiate, inclusi migranti, disoccupati di lunga durata, donne che tornano al lavoro e persone con disabilità. Il progetto migliora le competenze dei consulenti di carriera, promuove l'autogestione della carriera e collega i servizi di orientamento alle esigenze del mercato del lavoro.

Attraverso formazione su misura, risorse digitali e opportunità di networking, Access Career dà alle persone il potere di orientarsi nella propria carriera, promuovendo al contempo l'inclusività lavorativa. Il progetto sviluppa inoltre strumenti innovativi, campagne di sensibilizzazione e raccomandazioni politiche per garantire un impatto e un'accessibilità a lungo termine per tutti.

Questo curriculum è progettato per dotare i consulenti di carriera di conoscenze aggiornate e competenze pratiche per rispondere efficacemente alle esigenze dinamiche del mercato del lavoro e alle sfide uniche affrontate dalle persone socialmente svantaggiate. Include moduli focalizzati sulla sensibilizzazione e l'affrontare i pregiudizi, inclusi quelli inseriti nei sistemi di selezione dei candidati basati sull'IA, e sulla fornitura di indicazioni personalizzate che tengono conto del background, delle capacità e delle aspirazioni di ciascuno. Questi elementi supportano lo sviluppo di un approccio olistico e inclusivo alla consulenza professionale.

Il curriculum è strutturato in nove moduli, ognuno dei quali affronta una dimensione distinta e interconnessa di pratiche di orientamento professionale inclusive, etiche e basate sulle competenze. Questo documento di materiali accompagna il curriculum dando vita a ogni modulo attraverso applicazioni pratiche: per ogni modulo, fornisce uno studio di caso reale che illustra i concetti chiave nel contesto e un'attività interattiva progettata per coinvolgere i consulenti in una riflessione pratica e nello sviluppo delle competenze.

## Modulo 1. Consapevolezza del pregiudizio

### Studio di caso: Sostenere una donna immigrata che affronta un pregiudizio nell'assunzione

#### Contesto

Amira, 32 anni, originaria del Marocco, vive in Italia da 4 anni. Ha conseguito un diploma di scuola superiore e in precedenza ha lavorato come assistente amministrativa nel suo paese d'origine. Sebbene parli italiano a livello intermedio, fatica a essere selezionata per i colloqui: il suo nome straniero spesso porta a pregiudizi culturali, e molti datori di lavoro richiedono esperienza lavorativa acquisita specificamente in Italia. Amira appartiene a un gruppo svantaggiato a causa dell'immigrazione recente, della rete locale limitata e dei pregiudizi linguistici/culturali

#### Processo di consulenza

##### Valutazione iniziale

Il consulente di carriera ha identificato le seguenti barriere:

- Prevalenza di pregiudizi culturali e discriminazioni nei processi di reclutamento
- Difficoltà nell'autopromozione e insicurezza con la lingua italiana
- Mancanza di esperienza lavorativa formalmente riconosciuta in Italia
- Mancanza di fiducia in sé stesso e autostima

##### Definizione degli obiettivi

Obiettivi concordati:

- A breve termine: migliorare l'italiano professionale e aggiornare CV e profilo LinkedIn

- A lungo termine: assicurarsi un ruolo amministrativo all'interno di un'organizzazione multiculturale

Il consulente ha supportato Amira nella creazione di profili professionali su:

- LinkedIn – per networking e ricerca di lavoro.
- EURES – per esplorare le opportunità di lavoro e le opzioni di mobilità europee.

## Sviluppo delle competenze

Amira ha partecipato a opportunità di aggiornamento delle competenze per rafforzare l'occupabilità:

- Servizi pubblici nazionali di impiego – supporto alla ricerca di lavoro e simulazioni di colloqui
- Coursera – assistenza clienti e comunicazione professionale
- Corsi gratuiti di lingue locali – Italiano Livello B2

Ha inoltre partecipato a workshop organizzati da:

- Centro per l'Impiego – Costruzione del CV e colloqui simulati
- Associazioni femminili (ad esempio Dress for Success) – programmi di inclusione ed empowerment

## Empowerment e motivazione

Sedute settimanali di coaching basate su tecniche narrative e giochi di ruolo per:

- Aumentare l'autoefficacia
- Ridurre l'ansia linguistica nei colloqui

Strumenti suggeriti:



- MindTools – esercizi di resilienza e gestione dello stress

## Supporto alla collocazione lavorativa

La consulente ha aiutato Amira a personalizzare le candidature secondo gli standard di reclutamento italiani e a identificare organizzazioni con politiche di inclusione culturale. Dopo diversi colloqui, Amira ottenne un ruolo come assistente amministrativa in una cooperativa sociale internazionale.

## Risultati

Dopo 8 mesi, Amira ha riferito:

- Integrazione più forte e maggiore fiducia nelle sue abilità
- Italiano parlato e scritto migliorato
- Stabilità finanziaria e prospettive di crescita professionale

## Lezioni chiave per i consulenti di carriera

- Affrontare gli stereotipi culturali riconoscendo e validando le esperienze precedenti
- Usa strumenti di valutazione per certificare le competenze acquisite all'estero
- Favorire partnership con datori di lavoro inclusivi e multiculturali

## Studio di caso: Supportare un cercatore di lavoro sopra i 50 anni che affronta discriminazioni per età

### Contesto

Roberto, 56 anni, ha lavorato per più di 25 anni come tecnico specializzato nella manutenzione industriale. Dopo una ristrutturazione aziendale, la sua posizione fu licenziata e ridotta. Nonostante il suo solido background tecnico, subisce discriminazioni legate all'età: molti recruiter presumono che i candidati senior non manchino di flessibilità o competenza digitale. Roberto è svantaggiato a causa dell'ageismo nel mercato del lavoro.

### Processo di consulenza

#### Valutazione iniziale

Sfide identificate:

- Esperienza limitata con le tecnologie più recenti
- Perdita di fiducia dopo un licenziamento
- Il bias del recruiter dà priorità ai candidati più giovani

#### Definizione degli obiettivi

Obiettivi concordati:

- Breve termine: aggiornamento digitale delle competenze e revisione del CV orientata ai risultati
- Lungo termine: riassunzione in un ruolo tecnico con opportunità di mentoring

Canali attivati:

- LinkedIn – narrazione professionale e presentazione di successi a lungo termine
- Programmi di formazione per adulti – sviluppo professionale continuo

## Sviluppo delle competenze

Roberto ha completato:

- Formazione Industry 4.0 (CNC, strumenti digitali)
- Workshop del Centro per l'Impiego sul personal branding
- Formazione per mentori/tutor a supporto dei giovani tecnici

## Empowerment e motivazione

Le tecniche di coaching professionale sono state utilizzate per:

- Rafforzare il valore dell'esperienza e della leadership
- Trasforma la "percezione dell'età" in credibilità professionale

Roberto si è anche unito a un gruppo di supporto tra pari 50+ per la condivisione della conoscenza e il networking.

## Supporto alla collocazione lavorativa

Sono stati contattati recruiter e datori di lavoro locali con politiche di impiego inclusive. Roberto è stato assunto come Senior Technician e Trainer Interno in un'azienda di produzione meccanica.

## Risultati



Dopo 5 mesi:

- Roberto si sente apprezzato come mentore ed esperto
- Ha rinnovato le sue competenze digitali
- Riacquistò stabilità finanziaria e professionale

## Lezioni chiave per i consulenti di carriera

- Riconsiderate l'età come un vantaggio competitivo (esperienza, affidabilità, mentoring)
- Fornire una formazione mirata per contrastare gli stereotipi sui lavoratori senior
- Collaborare con datori di lavoro inclusivi impegnati nell'apprendimento permanente e nelle politiche inclusive



Co-funded by  
the European Union

Cofinanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono però solo dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o del Servizio Spagnolo per l'Internazionalizzazione dell'Istruzione (SEPIE). Né l'Unione Europea né l'autorità che concede le risorse possono essere ritenute

## Attività Interattiva: Consapevolezza dei Bias nei Processi di Valutazione

### Obiettivo

I partecipanti svilupperanno competenze pratiche per riconoscere, affrontare e ridurre i pregiudizi personali e sistemici nei processi decisionali, specialmente in contesti come il reclutamento, la guida o la valutazione.

### Scenario

Lavora in coppia. Leggi il caso seguente:

Fai parte di una commissione di selezione che valuta i candidati per un programma di formazione competitivo. Uno dei candidati, Alex, ha un solido background accademico ma proviene da un percorso non tradizionale e mostra un linguaggio informale e piccoli problemi grammaticali nella sua candidatura.

Il tuo obiettivo: valutare Alex in modo equo, assicurandoti che **pregiudizi inconsci** non influenzino la decisione.

### Istruzioni (Passaggi Interattivi)

Identificare i possibili trigger di bias (10 min)

Scrivi:

- Almeno 3 tipi di bias che potrebbero verificarsi in questa situazione. Esempi: bias di conferma, bias linguistico, pregiudizio di classe sociale
- Quali elementi dell'applicazione potrebbero attivare questi bias

- Possibili conseguenze su equità ed equità

### Interventi selezionati (10 minuti)

Discutere e selezionare 3–5 strategie per ridurre i bias durante la valutazione.

Esempi:

- Recensione cieca
- Normalizzazione di diversi stili di comunicazione
- Criteri di punteggio condiviso
- Secondo valutatore / controllo incrociato

Per ogni strategia, spiega come promuove l'equità

### Crea un piano passo dopo passo (15 minuti)

Rivaluta Alex utilizzando i criteri strutturati forniti nella griglia di valutazione (vedi sotto).

Spiega:

- Cosa è cambiato rispetto al tuo giudizio iniziale?
- In che modo eliminare i pregiudizi migliora la qualità della decisione?

### Feedback dei pari (10 min)

Condividi il tuo processo di valutazione con un altro gruppo.

Discuti:

- Hai identificato chiaramente il pregiudizio?
- Le strategie selezionate erano appropriate e realistiche?
- La decisione finale è diventata più basata su evidenze ed equa?

## Sfida opzionale

Fai una mini-sessione di consulenza di 5 minuti in coppia, utilizzando il piano che hai creato. Un partecipante assumerà il ruolo di consulente di carriera, mentre l'altro assumerà il ruolo del cliente.

Concentrati su colloqui motivazionali, empatia e guida pratica.

## Modulo 2. Guida personalizzata

### Studio di caso: Donna che torna al lavoro dopo una pausa da assistenza

#### Contesto

Elena è una professionista del marketing di 38 anni che torna nel mondo del lavoro dopo una pausa di 8 anni nella cura dei figli. In precedenza ha ricoperto un ruolo di marketing di medio livello, ma ha lasciato l'impiego per concentrarsi sulla crescita dei figli. Ora, mentre pianifica di rientrare nel mercato del lavoro, si sente insicura riguardo alle sue competenze superate, lotta con la bassa fiducia in sé stessa e si preoccupa di dover bilanciare le responsabilità professionali e familiari. Elena rappresenta un gruppo che spesso affronta sfide di reinserimento, tra cui dubbi su se stessi, lacune di competenze tecnologiche e accesso limitato a reti professionali.

#### Processo di guida

##### Valutazione iniziale

Il consulente ha condotto una valutazione personalizzata dei bisogni per esplorare i punti di forza, i valori e le sfide di Elena. Principali barriere identificate:

- Sensazioni di bassa fiducia in sé stessi e autostima dopo una lunga assenza dal lavoro
- Percepita lacuna nel marketing digitale e negli strumenti dei social media
- L'incertezza su come spiegare positivamente la sua carriera si interrompe
- Necessità di accordi di lavoro flessibili o ibridi

Per sostenere la riflessione e la consapevolezza di sé, il consulente utilizzava:

- SkillsMatch (di CEDEFOP) – per identificare competenze trasferibili
- CareerGuide Compass – per la valutazione dei valori e della motivazione

- Wheel of Life – visualizzare l'equilibrio tra priorità personali e professionali

## Definizione degli obiettivi

Insieme, hanno sviluppato obiettivi SMART focalizzati sia sulla costruzione della fiducia che sull'occupabilità:

- Obiettivi a breve termine: Rinnovare le competenze digitali, aggiornare LinkedIn e CV e riconnettersi con ex colleghi.
- Obiettivi a lungo termine: Assicurarci un impiego part-time o da remoto nel marketing digitale o nella comunicazione.

Hanno anche creato un Piano d'Azione Personalizzato, dando priorità a passaggi settimanali gestibili e controlli di responsabilità.

## Sviluppo delle competenze

Per colmare il divario di competenze e aumentare l'occupabilità, Elena ha partecipato a:

- LinkedIn Learning: per corsi di marketing digitale, strategia dei contenuti e analisi dei conti.
- Cresci con Google – Digital Garage: certificazioni gratuite su strumenti digitali e visibilità online.
- Coursera – Career Reboot for Women: per la fiducia professionale e la reintegrazione tra lavoro e vita privata.

Ha inoltre aderito a un gruppo locale di mentorship per chi torna alla carriera, offrendo opportunità di networking ed esperienze di apprendimento condivise.

## Empowerment e motivazione

Durante tutto il processo, il consulente ha utilizzato tecniche di colloquio motivazionale e orientate alla soluzione per aiutare Elena:

- Ridefinisci la sua pausa di carriera come un periodo di sviluppo delle competenze (organizzazione, empatia, multitasking).
- Costruisci l'autoefficacia attraverso piccoli risultati ed esercizi di riflessione.
- Stabilisci routine realistiche di cura di sé per evitare sovraccarichi.

Per lo sviluppo personale continuo, utilizzava:

- MindTools per risorse per costruire fiducia e gestire lo stress.
- Resilio Hub per il supporto tra pari alle donne professioniste che stanno tornando al lavoro.

## Esito

Dopo sei mesi, Elena ha ottenuto con successo una posizione part-time di marketing da remoto in un'ONG focalizzata su iniziative comunitarie. Ha riferito:

- Rinnovata fiducia e motivazione.
- Migliorare le competenze digitali e comunicative.
- Migliore integrazione tra lavoro e vita privata grazie a orari flessibili.

## Lezioni chiave per i consulenti di carriera

- Applica approcci personalizzati e olistici che affrontano sia la capacità che la prontezza emotiva.
- Integra la costruzione della fiducia in sé stessa e la ricostruzione dell'identità professionale nelle prime fasi del processo.



- Utilizza piattaforme di e-learning accessibili per il potenziamento digitale.
- Incoraggiare la partecipazione a reti tra pari e programmi di mentoring per mantenere motivazione e connessione.



## Attività Interattiva: Guida Personalizzata

### Obiettivo

I partecipanti comprenderanno il concetto di guida personalizzata e come essa differisca da altri approcci di supporto come il coaching e il mentoring. Attraverso riflessione e discussione, identificheranno come questi principi possano essere applicati sia alla propria crescita professionale sia nella guida dei clienti verso lo sviluppo personale e professionale.

### Scenario

Sei un professionista che supporta persone con bisogni e background diversi.

- Il tuo obiettivo è capire come la guida personalizzata integri sia le dimensioni personali che professionali.
- Questo approccio aiuta a personalizzare il supporto in base ai punti di forza, agli obiettivi e alle circostanze di ciascuno—sia per te stesso che per i clienti.
- Rifletterai sulle tue esperienze passate con la guida e identificherai come un approccio più personalizzato e olistico possa migliorare i risultati dello sviluppo.

### Istruzioni (Passaggi Interattivi)

#### Passo 1:

- L'istruttore introduce il concetto di guida personalizzata usando un linguaggio semplice e pratico.
- Consulta una tabella di confronto visiva che illustra le principali differenze tra Coaching, Mentoring e Guida Personalizzata:
  - Focus (abilità, crescita o auto-direzione)
  - Ruolo del facilitatore (direttiva vs. collaborativo)

- Risultato (performance vs. empowerment)
- Sottolineare la natura olistica e adattabile della guida personalizzata e la sua importanza nei primi ruoli professionali.

## Passo 2: Attività di mappatura della conoscenza (10 min)

In piccoli gruppi, i partecipanti fanno brainstorming:

- Quali tipi di guida hanno sperimentato (ad esempio, supervisione formale, mentoring informale, supporto tra pari).
- Cosa funzionava bene e cosa no.
- Cosa si aspettano o di cui hanno bisogno da una guida personalizzata.

Registra i punti chiave su un flipchart o un foglio di lavoro condiviso.

## Passo 3: Discussione e riflessione (10 min)

I partecipanti condividono le sue intuizioni in coppia o in piccoli gruppi.

L'istruttore facilita una breve discussione su:

- Cosa distingue la guida personalizzata dai metodi tradizionali.
- Come può essere applicato per supportare i clienti o migliorare il loro sviluppo professionale.
- Come la riflessione personale e l'adattabilità giocano un ruolo nella guida efficace.

## Sfida opzionale

Condurre una micro-dimostrazione di 5 minuti:



- Un partecipante agisce come facilitatore della guida e l'altro come cliente o professionista tra pari.
- Il facilitatore si esercita a porre domande riflessive (ad esempio, "Quale stile di supporto ti aiuta a sentirti più motivato?").
- Concentrati sull'ascolto, sull'empatia e sulla co-creazione di un passo successivo.



## Modulo 4. Autogestione della carriera

### Caso di studio: Migliorare la carriera Autogestione attraverso la pianificazione strategica

#### Contesto

Luca, 30 anni, è un graphic designer junior che lavora da sei anni in una piccola agenzia di marketing. È nato con una lieve disabilità fisica che limita la sua mobilità e talvolta influisce sulla sua fiducia sul lavoro. Sebbene talentuoso e creativo, spesso si sente trascurato per le opportunità di crescita e incerto sul suo percorso professionale.

Dice: "Non sono sicuro di riuscire a stare al passo con gli altri", il che riflette sia l'insicurezza su se stessi sia l'accesso limitato a uno sviluppo professionale di supporto. La sua situazione evidenzia l'importanza della consapevolezza di sé, della definizione realistica degli obiettivi e della pianificazione proattiva per le persone con disabilità per rafforzare le proprie capacità di autogestione professionale.

#### Processo di consulenza

##### Valutazione iniziale

Il consulente di carriera ha condotto una valutazione completa e ha individuato le principali sfide:

- Fiducia limitata a causa di esperienze precedenti di esclusione.
- Mancanza di chiarezza sugli obiettivi di carriera a lungo termine.
- Networking e visibilità professionale incoerenti.

Per sostenere la riflessione e la conoscenza di sé, il consulente utilizzava:

- Matrice dei punti di forza e degli interessi – per identificare le competenze professionali e gli interessi personali di Luca.
- Career Vision Worksheet – progettare le condizioni di lavoro desiderate, tenendo conto dell'accessibilità.

## Definizione degli obiettivi

Insieme, definirono:

- Obiettivi a breve termine: Aggiornare il portafoglio, partecipare a un evento di networking inclusivo al mese e individuare corsi gratuiti o sovvenzionati sulla leadership nel design.
- Obiettivi a lungo termine: Sviluppare una roadmap di carriera che conduca a una posizione senior designer o creative lead entro 2–3 anni.

## Sviluppo delle competenze

Luca ha partecipato a workshop sulla pianificazione della carriera e l'autogestione, con particolare attenzione su:

- Dare priorità allo sviluppo delle competenze e alla gestione efficace del tempo.
- Fare networking con organizzazioni che promuovono l'occupazione inclusiva.
- Journaling di riflessione per monitorare i progressi e la crescita della fiducia.

Il consulente gli ha introdotto risorse come Coursera (per corsi di design e leadership), LinkedIn Learning (per competenze di sviluppo professionale) e Behance (per la visibilità del portfolio).

## Empowerment e motivazione

Attraverso sessioni settimanali, Luca ha capito che piccole azioni costanti — come pubblicare i suoi lavori online o unirsi a comunità di design inclusivi per disabili — lo aiutavano a ritrovare fiducia. Il consulente ha utilizzato l'intervista motivazionale per rafforzare l'autoefficacia e il rinforzo positivo per mantenere lo slancio.

## Supporto alla transizione di carriera

Utilizzando la sua Career Roadmap personalizzata, Luca ha aggiornato il suo CV e il portfolio, contattato datori di lavoro inclusivi e si è preparato per i colloqui. Nel giro di quattro mesi, ricevette un'offerta per una posizione senior in un'agenzia che valorizza l'accessibilità e la diversità...

## Risultati

Dopo sei mesi, Luca riferì:

- Maggiore fiducia in sé stesso e capacità di autodifesa.
- Maggiore coinvolgimento nell'apprendimento e nel networking.
- Una maggiore fiducia nella sua capacità di modellare la propria carriera in modo indipendente.

## Lezioni chiave per i consulenti di carriera:

- Garantire accessibilità e inclusione in tutti gli strumenti di sviluppo professionale.
- Incoraggia i clienti a riconoscere e sviluppare i loro punti di forza unici.
- Sostieni una pianificazione realistica, passo dopo passo, verso l'indipendenza e l'empowerment.

## Attività interattiva: La scala della fiducia in sé stessi

### Obiettivo

I partecipanti si eserciteranno a identificare piccole azioni realizzabili che aiutano una persona disoccupata a lungo termine a ricostruire l'autoefficacia e la propria autonomia, riflettendo al contempo sui progressi emotivi e comportamentali durante la reintegrazione professionale.

### Scenario

Lavora in coppia.

Il tuo cliente è Marco, un uomo di 45 anni disoccupato da oltre quattro anni. Dopo aver perso il lavoro durante una crisi economica, faticò a trovare un impiego stabile e gradualmente perse fiducia nelle proprie capacità. Marco si sente disconnesso dal mercato del lavoro, dubita che le sue competenze siano ancora rilevanti e spesso dice: "È troppo tardi per ricominciare." Tuttavia, desidera davvero rientrare nel mondo del lavoro e ritrovare un senso di scopo.

Il tuo obiettivo: Aiutare Marco a ricostruire la fiducia in sé stesso con piccoli passi realistici e creare un breve Piano di Agenzia Personale per il riassunzione.

### Istruzioni (Passaggi Interattivi)

Identificare ostacoli e punti di forza (10 min)

Scrivi:

- Tre ostacoli che Marco affronta, quali:
  - Bassa autostima dovuta a una lunga disoccupazione.
  - Competenze obsolete o mancanza di conoscenze digitali.

- Isolamento sociale e paura del rifiuto.
- Tre punti di forza o opportunità, quali:
  - Esperienza lavorativa precedente e affidabilità.
  - Motivazione per migliorare la sua situazione.
  - Centro familiare o comunitario di supporto.

### Costruisci la Scala della Fiducia (10 minuti)

Disegna una scala semplice con cinque pioli.

Ogni gradino rappresenta un piccolo obiettivo che aiuta Marco a ritrovare fiducia e prontezza professionale.

Esempio di progressione:

1. Aggiorna il suo CV con esperienze informali recenti o volontariato.
2. Partecipa a un workshop o a una sessione di formazione per la ricerca di lavoro.
3. Contatta un consulente o un mentore locale per ricevere un feedback.
4. Candidati per due posizioni lavorative o tirocini adatti.
5. Partecipa a un colloquio simulato o a un colloquio reale.

Discuti in coppia:

- Come fa ogni passo a costruire la fiducia e il senso di controllo di Marco?
- Quali cambiamenti emotivi o comportamentali avvengono in ogni fase?

### Crea un Piano di Agenzia Personale (15 minuti)

I partecipanti progettano un piano in 3 fasi per Marco (o un cliente simile), indicando:

- Un piccolo obiettivo raggiungibile.
- Risorse o supporto necessari (ad esempio, consulente di carriera, formazione online, gruppo di pari).
- Una tempistica realistica e una ricompensa personale al completamento.

### Feedback dei pari (10 min)

Condividi la tua scala e pianifica con un'altra coppia. Discuti:

- Gli obiettivi sono raggiungibili e motivanti per chi è disoccupato a lungo termine?
- Il piano promuove una graduale costruzione della fiducia?
- Come può il consulente rafforzare la speranza e la fiducia in sé stessi durante tutto il processo?

### Sfida opzionale

Interpreta una mini-sessione di consulenza di 5 minuti. Un partecipante interpreta il consulente di carriera, l'altro interpreta Marco.

Concentrati su:

- Ascolto attivo ed empatia.
- Rinforzo positivo (ad esempio, "Hai già fatto il primo passo aggiornando il tuo CV.").
- Incoraggiare piccoli successi e riconoscere i progressi.

## Modulo 5. Strumenti digitali

### Studio di caso: Competenze digitali e strumenti per consulenti di carriera

#### Contesto

John è un consulente di carriera di 42 anni che lavora in un'agenzia pubblica per l'impiego. I suoi clienti sono principalmente giovani adulti provenienti da contesti svantaggiati, inclusi immigrati recenti e disoccupati di lunga durata. Nonostante la sua solida esperienza nei metodi tradizionali di consulenza, John fatica con la crescente domanda di servizi digitali, piattaforme online e strumenti basati sui dati utilizzati per la guida al mercato del lavoro.

Riconosce che migliorare le sue competenze digitali è essenziale per supportare i clienti in modo più efficace, in particolare nell'aiutarli a navigare nelle piattaforme di ricerca di lavoro online e negli strumenti di apprendimento da remoto.

#### Processo di consulenza

##### Valutazione iniziale

John ha completato un'autovalutazione delle sue capacità digitali utilizzando:

- Autovalutazione delle Competenze Digitali Europass
- Quadro DigComp per Professionisti della Guida — per comprendere le aree che necessitano di miglioramento
- Framework di Competenze NICE — mappare le competenze digitali agli standard professionali

Principali lacune identificate:

- Limitata familiarità con gli strumenti di esplorazione della carriera basati sull'IA
- Bassa fiducia nell'erogazione dei workshop online
- Necessità di alfabetizzazione sui dati per analizzare le tendenze del mercato del lavoro

## Definizione degli obiettivi

Insieme al suo supervisore, John ha fissato i seguenti obiettivi di sviluppo:

- Migliorare la fiducia digitale e padroneggiare le piattaforme di abbinamento dei lavori
- Organizza sessioni di guida ibride/online
- Master MS Teams, Zoom, Canva per materiali visivi

## Sviluppo delle competenze

John ha partecipato a diversi programmi di formazione digitale:

- Coursera – Orientamento alla carriera in un mondo digitale
- Formazione EURES – migliorare il supporto alla mobilità e alle opportunità transfrontaliere

Nel suo studio, John adottò nuovi strumenti tra cui:

- Job Teaser e Indeed — per supportare la ricerca di lavoro
- Padlet — esercizi collaborativi sul mercato del lavoro
- Analizzatori CV basati su IA e template CV compatibili con ATS per supportare le candidature dei clienti.

## Empowerment e motivazione

Dopo aver implementato gli strumenti digitali, John notò:

- ☒ Maggiore partecipazione dei clienti alle sessioni
- ☒ online Abbinamento più rapido dei lavori grazie all'uso strutturato di analisi
- ☒ digitali del mercato del lavoro Maggiore accessibilità dei servizi di orientamento

Un esempio positivo: un cliente con poca fiducia in sé stesso ha ottenuto uno stage da remoto dopo che John l'ha aiutato a migliorare il suo CV usando uno strumento di scrittura basato su IA e ha praticato un colloquio virtuale registrato tramite Google Meet.

## Risultati

Dopo quattro mesi, John dimostrò:

- Maggiore fluidità digitale e fiducia in sé stessi
- Maggiore capacità di supportare studenti diversi online
- Flussi di lavoro di inserimento più efficienti tramite diverse piattaforme
- Riconoscimento da parte dei colleghi come modello di riferimento nella trasformazione digitale

Continua a monitorare i suoi progressi attraverso revisioni annuali delle competenze digitali.

## Lezioni chiave per i consulenti di carriera

- L'aggiornamento continuo delle competenze digitali è essenziale per soddisfare le esigenze in evoluzione del mercato del lavoro.
- Combinare strumenti di IA, guida virtuale e alfabetizzazione dei dati migliora i risultati per i gruppi svantaggiati.
- La collaborazione tra pari accelera l'apprendimento e riduce la resistenza alle nuove tecnologie.



- L'empowerment digitale dei consulenti migliora direttamente l'empowerment digitale dei clienti.



## Attività interattiva: Utilizzo di strumenti digitali per una consulenza professionale efficace

### Obiettivo

I partecipanti esploreranno e valuteranno una serie di piattaforme digitali per progettare un piano di supporto alla carriera efficace e centrato sul cliente, migliorando l'accessibilità, la qualità delle indicazioni e i risultati di occupabilità.

### Scenario

Il tuo cliente è Daniel:

- Età: 29
- Contesto: Laurea triennale in Economia dall'Ucraina
- Situazione attuale: Disoccupato, desidera trovare lavoro nel settore finanziario
- Sfide: Rete professionale limitata nel settore finanziario, CV obsoleto, bassa fiducia nelle strategie di ricerca di lavoro
- Punti di forza: Competenze analitiche, esperienza di tirocinio in contabilità, alta motivazione

Il tuo obiettivo: Aiutare Daniel a passare a un ruolo entry-level nella finanza utilizzando efficacemente strumenti digitali.

### Istruzioni (Passaggi Interattivi)

Identificare le esigenze chiave (10 minuti)

Scrivi:

- Almeno 3 obiettivi principali per DanielEsempi: migliorare il CV, ampliare la rete professionale, acquisire competenze finanziarie rilevanti
- Barriere che bloccano il suo percorso
- Quali esigenze potrebbero richiedere il supporto di piattaforme digitali

### Interventi selezionati (10 minuti)

Scegli 4–6 strumenti/piattaforme digitali dall'elenco qui sotto:

- LinkedIn
- LinkedIn E-learning
- Infatti
- Coursera
- Glassdoor
- Canva
- Europass CV
- JobScan
- SkillsMatch
- EURES
- Schede di offerte di lavoro finanziarie specifiche per settore (ad esempio eFinancialCareer)

Per ogni strumento, spiega:

- Perché è rilevante per Daniel
- Quale parte del piano di carriera supporta (competenze, networking, candidature, ricerca)?

Crea un piano passo dopo passo (15 minuti)

Traccia una linea temporale delle azioni di Daniel che includono:

- Aggiorna il CV al focus finanziario
- LinkedIn+ JobScan
- Ricerca di lavoro e collocamento

Indica quale piattaforma/strumento verrà utilizzata in ogni fase e include lo sviluppo delle competenze, il networking e la strategia applicativa.

Feedback dei pari (10 min)

Condividi il tuo piano con un altro gruppo. Discuti:

- Gli strumenti selezionati sono allineati agli obiettivi di Daniel?
- Il piano prevede un'attenzione uguale su competenze, networking e accesso al lavoro?
- Come potrebbe il supporto essere più personalizzato o inclusivo?

Sfida opzionale

Conduzci una dimostrazione di coaching digitale di 5 minuti:

- Un partecipante svolge il ruolo di consulente di orientamento professionale
- L'altro interpreta Daniel

Concentrati su:

- Istruzioni digitali chiare
- Incoraggiare l'autonomia
- Mostrando come utilizzare e personalizzare gli strumenti online



Esempio di prompt per script: "Ottimizziamo il tuo profilo LinkedIn per mettere in risalto le tue competenze e attrarre recruiter finanziari."



Co-funded by  
the European Union

Cofinanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono però solo dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o del Servizio Spagnolo per l'Internazionalizzazione dell'Istruzione (SEPIE). Né l'Unione Europea né l'autorità che concede le risorse possono essere ritenute

## Modulo 7. Prevenzione del Burnout

### Studio di caso: Supportare un consulente di carriera che vive un burnout professionale

#### Contesto

Leticia è una donna consulente di carriera di 42 anni che lavora in un centro di impiego comunitario che sostiene candidati svantaggiati. Ha più di 10 anni di esperienza e gestisce quotidianamente un carico di clienti impegnativo.

Negli ultimi mesi, Leticia ha iniziato a manifestare sintomi di burnout professionale:

- Stanchezza persistente ed esaurimento emotivo
- Motivazione ridotta e sensazioni di inefficacia
- Difficoltà di concentrazione durante le sessioni
- Ritiro dal lavoro di squadra e dalla collaborazione tra pari

Il suo carico di lavoro elevato, la supervisione limitata e la costante esposizione alle difficoltà dei clienti hanno portato all'accumulo di stress. Nonostante la sua dedizione, ora fatica a mantenere la sua solita empatia ed energia.

#### Processo di valutazione

##### Osservazione iniziale

Durante una riunione di supervisione, il suo manager ha notato segni di burnout e ha incoraggiato Leticia a partecipare a un'autovalutazione utilizzando:

- Maslach Burnout Inventory (MBI) - per valutare l'esaurimento emotivo, la depersonalizzazione e il senso di realizzazione.

- MindTools Burnout Self-Test - per riflettere sui livelli di energia e sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.

## Barriere identificate

La valutazione ha evidenziato:

- Mancanza di confini tra lavoro e vita privata
- Un impegno eccessivo nei confronti dei problemi dei clienti
- Supporto e supervisione limitati tra pari
- Scarsa gestione del tempo dovuta al carico di lavoro reattivo

## Pianificazione del recupero e della prevenzione

Insieme a un supervisore, Leticia ha sviluppato un piano personalizzato di prevenzione del burnout che includeva:

- Obiettivi a breve termine:
  - Programma pause regolari e pause digitali.
  - Riorganizza le attività quotidiane utilizzando la matrice di Eisenhower per dare priorità efficacemente.
- Obiettivi a lungo termine:
  - Partecipa allo sviluppo professionale sulla cura di sé e sulla resilienza emotiva.
  - Rafforzare la collaborazione tra pari attraverso gruppi di supervisione.

Leticia ha anche iniziato a utilizzare strumenti digitali come:

- Notion o Trello: per l'organizzazione e la prioritizzazione del carico di lavoro.

- Timer di intuizione o calma: per brevi pause di mindfulness durante il lavoro.
- LinkedIn Learning: per corsi su intelligenza emotiva e gestione dello stress.

## Empowerment e supporto

Il supervisore ha applicato un approccio di guida personalizzato, combinando elementi di coaching e mentoring per ricostruire la fiducia e il senso di controllo di Leticia.

- Regolari check-in si concentravano sul celebrare piccoli traguardi.
- Le riunioni tra pari hanno creato spazi per la riflessione condivisa e il supporto emotivo.
- Leticia è stata introdotta a una rete di supporto tra pari per consulenti di carriera tramite associazioni professionali locali e forum online.

Queste misure l'hanno aiutata a riconnettersi con il suo scopo e la sua identità professionale.

## Esiti (dopo 3–6 mesi)

Leticia ha riferito:

- Migliorato equilibrio emotivo e soddisfazione lavorativa.
- Migliore gestione del tempo e meno sovraccarico.
- Rinnovata motivazione ed empatia verso i clienti.
- Maggiore consapevolezza di sé e uso della pratica riflessiva.

## Lezioni chiave per formatori e professionisti

- La prevenzione del burnout richiede un approccio olistico e proattivo che integri consapevolezza di sé, gestione del tempo e supporto tra pari.



- Incoraggia l'autovalutazione regolare utilizzando strumenti strutturati (ad esempio, MBI, mappatura dello stress, checklist di riflessione).
- Integrare strumenti digitali per il benessere e sistemi pratici di programmazione.
- Crea culture organizzative che normalizzino supervisione, riposo e supporto emotivo.
- Rafforza l'idea che sostenere efficacemente gli altri inizia dal sostenere se stessi.



## Attività Interattiva: Prevenzione del Burnout per i Professionisti che lavorano con Gruppi Svantaggiati

### Obiettivo

I partecipanti esploreranno e valuteranno gli stressatori professionali, in particolare quelli che colpiscono i professionisti che lavorano con gruppi svantaggiati, per aumentare la consapevolezza e prepararsi a strategie mirate di gestione dello stress.

### Scenario

Il tuo ruolo:

- Professionisti che lavorano con gruppi svantaggiati.
- Affronti richieste emotive elevate, casi complessi e scadenze strette.
- Il tuo obiettivo è identificare quali fattori di stress influenzano maggiormente il tuo benessere e le tue prestazioni lavorative.

### Istruzioni (Passaggi Interattivi)

#### Passo 1: Identificare i principali fattori di stress (5 min)

- In piccoli gruppi, fai brainstorming su tutte le fattorie di stress incontrate nel tuo ruolo professionale.
- Esempi: alto carico di lavoro, affaticamento emotivo, carico amministrativo, mancanza di risorse, interazioni difficili con i clienti.

#### Passo 2: Dare priorità agli Stressor (5 min)

- Identifica i 3–5 fattori di stress che hanno il maggiore impatto sul tuo benessere.

- Nota quali fattori di stress possono richiedere supporto organizzativo rispetto a strategie personali di coping.

### Feedback dei pari (5 min)

Condividi la tua lista con un altro gruppo. Discuti:

- Gli stress identificati sono comuni in diversi ruoli?
- Come si potrebbero mitigare gli stressori?
- Esistono strategie per prevenire che questi fattori di stress portino al burnout?

### Sfida opzionale

Conduci una dimostrazione di 5 minuti di coaching tra pari:

- Un partecipante agisce come allenatore, l'altro come professionista.
- Concentrati su: chiarire gli stressori, suggerire strategie, incoraggiare la riflessione.

## Modulo 8. Vita e Competenza, Competenze e Agenzia

### Studio di caso: Rafforzare l'agenzia personale attraverso la resilienza

#### Contesto

Elena, 42 anni, è una donna migrante e madre single che ha recentemente perso il suo lavoro amministrativo a causa di una ristrutturazione aziendale. Vivendo da sola con il figlio in un nuovo paese, affronta pressioni finanziarie, opzioni limitate per l'assistenza all'infanzia e barriere linguistiche. Nonostante forti capacità organizzative e interpersonali, i ripetuti rifiuti hanno eroso la sua fiducia. Spesso dice: "Nessuno vuole assumere una madre single con un accento." Il suo caso evidenzia come le sfide legate alla migrazione e le responsabilità di assistenza possano minare l'autoefficacia e la resilienza emotiva.

#### Processo di consulenza

##### Valutazione iniziale

Il consulente di carriera ha condotto una valutazione olistica dei bisogni e ha individuato le principali sfide di Elena:

- Bassa autostima e dialogo interiore negativo.
- Difficoltà a gestire lo stress legato alle responsabilità economiche e genitoriali.
- Rete professionale limitata e conoscenza locale della ricerca di lavoro.

Per supportare l'auto-riflessione, il consulente ha introdotto strumenti come:

- Foglio di lavoro sul grafico delle emozioni – per riconoscere e nominare le emozioni associate alla perdita del lavoro e allo stress migratorio.

- Foglio di Mappatura dei Trigger dello Stress – per identificare fattori di stress comuni e risposte di coping.

## Definizione degli obiettivi

Insieme, definirono:

- Obiettivi a breve termine: riformulare i pensieri negativi, praticare autoaffermazioni quotidiane e completare un esercizio di resilienza una volta a settimana.
- Obiettivi a lungo termine: Costruire una roadmap personale per la reintegrazione e la crescita professionale entro sei mesi.

## Sviluppo delle competenze

Elena ha partecipato a workshop di gruppo per donne migranti incentrati sulla resilienza emotiva e sull'occupabilità. Praticava:

- Respirazione consapevole e riformulazione dei pensieri negativi.
- Comunicazione assertiva e cercare feedback con sicurezza.
- Scrivere un diario di riflessione settimanale per registrare piccoli successi.

La consulente ha introdotto i suoi MindTools (per la gestione dello stress) e LinkedIn Learning (per corsi di intelligenza emotiva).

## Empowerment e motivazione

Attraverso consulenze bisettimanali, Elena ha riconosciuto i suoi progressi e ha ripreso il controllo mettendosi in contatto con associazioni femminili locali e ex colleghe. La consulente

ha utilizzato il colloquio motivazionale per rafforzare la sua fiducia sia come madre che come professionista, rafforzando il valore di piccole azioni costanti.

## Supporto alla collocazione lavorativa

Utilizzando la sua Roadmap per Agenzia Personale, Elena ha aggiornato il suo CV, contattato centri per l'impiego della comunità e fatto domanda per ruoli con orari flessibili. Nel giro di quattro mesi, ha ottenuto una posizione amministrativa part-time compatibile con le responsabilità di cura dei figli.

## Risultati

Dopo sei mesi, Elena ha riferito:

- Maggiore fiducia in sé stessi e resilienza.
- Riduzione dello stress e maggiore consapevolezza di sé.
- Rinnovata fiducia nella sua capacità di costruire un futuro stabile per sé e per suo figlio.

## Lezioni chiave per i consulenti di carriera:

- Affrontare le barriere che si intersecano (genere, migrazione, genitorialità) attraverso un supporto su misura.
- Favorire la consapevolezza emotiva e la resilienza insieme alle competenze di occupabilità.
- Incoraggiare il networking nella comunità per ridurre l'isolamento e costruire autonomia.

## Attività interattiva: La scala della fiducia in sé stessi

### Obiettivo

I partecipanti si eserciteranno a identificare piccole azioni realizzabili che rafforzano l'autoefficacia e l'autonomia personale, riflettendo al contempo sulla crescita emotiva e comportamentale.

### Scenario

Lavora in coppia.

Il tuo cliente è Ahmed, un neoarrivato di 35 anni che si è recentemente trasferito in un nuovo paese. Ha difficoltà a comunicare con sicurezza nella lingua locale e spesso evita le interazioni sociali al lavoro, temendo errori. Tuttavia, vuole sentirsi più integrato e assertivo sul posto di lavoro.

Il tuo obiettivo: Aiuta Ahmed a costruire fiducia in sé stesso attraverso passi graduali e realistici e sviluppa un breve Piano di Agenzia Personale.

### Istruzioni (Passaggi Interattivi)

#### Identificare ostacoli e punti di forza (10 min)

Scrivi:

- Tre ostacoli che Ahmed affronta (ad esempio, paura del giudizio, insicurezza linguistica, isolamento).

- Tre punti di forza o opportunità (ad esempio, motivazione a imparare, colleghi di supporto, atteggiamento positivo).

### Costruisci la Scala della Fiducia (10 minuti)

Disegna una scala semplice con cinque pioli. Ogni gradino rappresenta un micro-obiettivo che porta a una maggiore fiducia.

Esempio di progressione:

- Saluta un collega ogni giorno.
- Partecipa a una breve discussione di squadra.
- Chiedi un feedback a un collega.
- Offriti volontario per spiegare un compito semplice.
- Guida una breve presentazione o riunione.

Discuti in coppia:

- Come costruisce ogni fase l'autoefficacia?
- Quali cambiamenti emotivi o comportamentali avvengono in ogni fase?

### Crea un Piano di Agenzia Personale (15 minuti)

I partecipanti progettano un piano in 3 fasi per Ahmed (o un cliente simile), indicando:

- Un piccolo obiettivo raggiungibile.
- Risorse o supporto necessari (ad esempio, mentore, app linguistica, incoraggiamento).
- Una tempistica e una ricompensa personale per il completamento.

## Feedback dei pari (10 min)

Condividi la tua scala e pianifica con un altro gruppo. Discuti:

- Gli obiettivi sono realistici e motivanti?
- Il piano promuove una graduale costruzione della fiducia?
- Come può il consulente rafforzare la fiducia in sé stesso e la resilienza?

## Sfida opzionale

Interpreta una mini-sessione di consulenza di 5 minuti. Un partecipante agisce come consulente e l'altro come Ahmed.

Concentrati su:

- Ascolto attivo ed empatia.
- Usare il rinforzo positivo ("Hai già fatto progressi provando").
- Incoraggiare la proprietà di piccoli successi.



[accesscareer.eu](https://accesscareer.eu)