

Progetto 2016 : Alternanza Scuola - Lavoro



intervento 'pilota' con 15
alunni del terzo anno del
"Liceo Bellini"

A cura di
Fausto Fantini (CMF)
(*Career Management Fellow*)

PREMESSA

Il **progetto integrato** ispirato all'*Alternanza Scuola – Lavoro* per gli **alunni del terzo anno** che si sottopone all'attenzione delle competenti autorità del **Liceo Bellini di Novara** trae origine dal dettato costituzionale (art. 4, II comma), che prevede che ciascuno debba svolgere un'attività '*secondo le proprie possibilità e la propria scelta*'; e quindi prende le mosse da un processo di *self-assessment* delle proprie conoscenze, capacità, qualità personali e motivazioni, secondo una metodologia consolidata. (*Prima e seconda sessione*)

Successivamente, una volta definiti gli obiettivi, viene sviluppata una didattica per insegnare l'utilizzo degli strumenti di comunicazione, utili per realizzare il contatto con le aziende destinatarie, ovviamente con i dovuti supporti adulti, per acquisire l'importante principio che **la ricerca stessa del lavoro è un lavoro**. (*Terza sessione*)

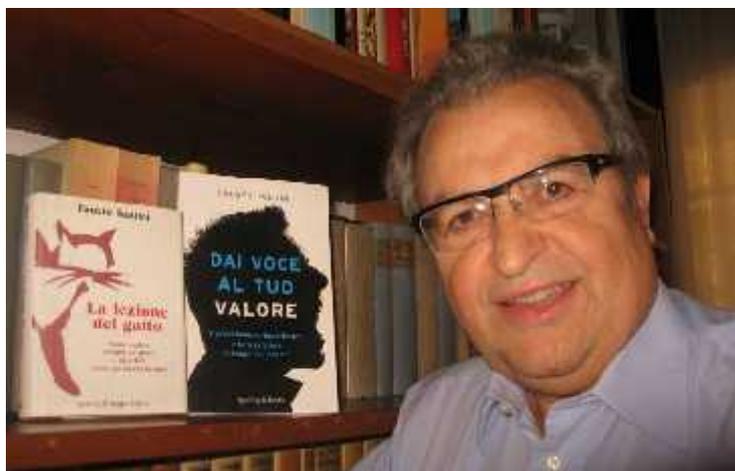
Mentre le prime tre sessioni dovrebbero essere programmate con cadenza settimanale per consentire l'elaborazione personale del processo di autovalutazione e poi di comunicazione, la **quarta sessione** di questa PRIMA FASE sarà realizzata in un lasso di tempo più dilatato per consentire nel contempo la realizzazione della **campagna di ricerca delle aziende disponibili** ad accettare lo *stage* nella loro **Direzione e/o ufficio del personale**, che è l'obiettivo primario di questo primo Progetto.

Una volta acquisite le **accettazioni** nelle aziende, si propone che ciascuno studente segua, in due tempi successivi, almeno due delle funzioni elencate, che costituiscono le attività principali di una Direzione del personale. (SECONDA FASE)

Al termine degli **stage in azienda**, si prevede una TERZA FASE che dovrà portare il gruppo, dopo la condivisione con gli altri di ciascuna esperienza individuale, a **redigere** e quindi a **presentare un Rapporto finale** sulla intera esperienza svolta.

E' previsto altresì che venga predisposto dal *Relatore* insieme al *Tutor*, previa compilazione di un **questionario** da parte dei Partecipanti, un **Rapporto** con un giudizio critico sull'intera esperienza portata a termine.

L'obiettivo finale del Progetto non consiste soltanto nel realizzare l'adempimento dell'alternanza Scuola – Lavoro prevista dalla nuova normativa, con i benefici connessi, bensì nel dare ai Partecipanti un approccio metodologico e una *forma mentis* che servirà loro più avanti quando si affacceranno al mondo del lavoro per divenire protagonisti delle proprie scelte professionali.



Dott. Fausto Fantini (CMF)

***Docente di Orientamento Professionale del Master della Scuola Europea di Alta Formazione di Castellanza (VA).
Già Direttore Centrale del Personale, degli Affari Sociali e della Comunicazione in PHILIPS Italia e autore dei libri : “La lezione del gatto” nel 2005 e di “Dai voce al tuo valore”, nel 2014 (Sperling & Kupfer).***

Il *Docente* si rende disponibile per illustrare, nelle sedi ritenute più idonee per il successo dell'iniziativa – anche attraverso i *media* –, le linee guida del *Progetto*, durante le diverse *Fasi* dello stesso. Il *Tutor* d'aula sarà scelto tra i docenti del *Liceo Bellini*. La Scuola metterà a disposizione gli strumenti didattici e informatici idonei allo svolgimento delle attività previste dal Progetto.

Progetto 2016 : Alternanza Scuola - Lavoro



intervento 'pilota'
con 15 alunni del
terzo anno del
“Liceo Bellini”

AGENDA

Prima sessione

Mercoledì 20 aprile 2016

Ore 8.00 – 12.00

- 8.00 – Presentazione dei docenti, dei partecipanti e loro aspettative
- 8.30 – Il nostro Dizionario
- 8.45 – Presentazione del Progetto e premesse introduttive
 - a) Il dovere del lavoro secondo la Costituzione
 - b) Il paradigma dell'*apicultore*
 - c) L'orientamento: *orientare & orientarsi*
- 9.15 – Imparare a... conoscersi: *test* sul proprio valore.
Assessment e self-assessment.
- 9.45 – *Coffee break*
- 10.00 – Come fare il proprio *Identikit* culturale
- 10.30 – Cos'è il lavoro. L'approccio *problem solving*
- 10.45 – Lavoro di gruppo e presentazione di qualche esempio
- 11.30 – Come desumere *conoscenze, capacità e competenze*
- 11.45 – Linee per un profilo professionale
- 12.00 – *Termine della sessione*

Programma Apollo 2016

AVVENTURA **SQUADRA** **SFIDA**
METODO **PROCESSI** **VIAGGIO**
IMPEGNO **ESPERIENZA** **STRESS**
LAVORO **FATICA** **DIVERTIMENTO**
COMUNICAZIONE **NEGOZIAZIONE**
RACCONTO **MEDIA** **SODDISFAZIONE**



Il nostro Dizionario

<u>Avventura</u>	Vicenda singolare e straordinaria, caso inaspettato
<u>Squadra</u>	Formazione di persone legate da uno scopo
<u>Sfida</u>	Provocazione a duello...
<u>Metodo</u>	Procedimento atto a garantire la funzionalità e la costanza di un lavoro o di un comportamento
<u>Processi</u>	Successione di fatti o fenomeni aventi tra loro un nesso
<u>Viaggio</u>	Andare da un luogo ad un altro (con un mezzo di trasporto)
<u>Impegno</u>	Impiego di buona volontà nello svolgimento di un compito
<u>Esperienza</u>	Conoscenza acquisita mediante il contatto con un determinato settore della realtà
<u>Stress</u>	Lo <i>stress</i> è la risposta psicofisica ad una quantità di compiti emotivi, cognitivi o sociali percepiti come eccessivi
<u>Lavoro</u>	Applicazione di una energia al conseguimento di un fine (come fonte di reddito)
<u>Fatica</u>	Indebolimento progressivo delle facoltà di resistenza fisiche o spirituali provocato dall'intensità e dalla durata dello sforzo
<u>Divertimento</u>	Quanto può servire a sollevare l'animo dalle cure quotidiane, dalle fatiche del lavoro, dalle preoccupazioni
<u>Comunicazione</u>	Scambio di informazioni per rendere partecipi gli altri
<u>Negoziazione</u>	Contrattazione con altra parte per conseguire un accordo
<u>Racconto</u>	Esposizione orale o scritta di fatti nel loro svolgimento temporale
<u>Media</u>	Mezzi di comunicazione di massa (giornali, radio, tv, ecc.)
<u>Soddisfazione</u>	Gradimento compiaciuto per il carattere pienamente rispondente, positivo o favorevole, di un fatto

"NON ESISTE PIÙ IL FUTURO DI UNA VOLTA"



L'Italia è una repubblica fondata sul mito del *posto fisso*. Agognato fin da bambino dal piccolo Checco Zalone («Cosa vuoi fare da grande?» chiede la maestra, «lo voglio fare il *posto fisso*»), auspicato dai parenti, assicurato da politici e notabili, preso di mira da potenziali consorti («Non amava me, amava la mia fissità di posto»).

"YOU ARE ON YOUR OWN"



"YOU ARE NOW IN BUSINESS FOR YOURSELF"

William Bridges

CERCARE LAVORO E' UN LAVORO

Articolo 4 della Costituzione Italiana, secondo comma:

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

IL PARADIGMA DEL LAVORATORE

Un modello che comprende:

il SAPERE
il SAPER FARE
il SAPER ESSERE



Orientamento

Già nel 1970 l'UNESCO definì l' ORIENTAMENTO come insieme di azioni per < PORRE L'INDIVIDUO IN GRADO DI PRENDERE COSCIENZA DI SÉ E DI PROGREDIRE CON I SUOI STUDI E LA PROFESSIONE, IN RELAZIONE ALLE MUTEVOLI ESIGENZE DELLA VITA, CON IL DUPLICE SCOPO DI CONTRIBUIRE AL PROGRESSO DELLA SOCIETÀ E DI RAGGIUNGERE IL PIENO SVILUPPO DELLA PERSONA > .

Come precisato già nel 2004 da Enrico Auteri (ISVOR-FIAT) il termine ORIENTAMENTO è ambivalente: nella forma attiva dell' ORIENTARE e nella forma riflessiva dell' ORIENTARSI .

L'orientare si va sempre più evolvendo verso un modello meramente informativo ed è oggi prevalente, facilitato dai nuovi supporti mediatici che ampliano a dismisura la possibilità di conoscenze utili; e questo accade a scapito dell'orientarsi che, virando dal modello diagnostico-attitudinale a quello psico-sociologico, tende invece a privilegiare la valorizzazione della persona, stimolando le sue capacità d'iniziativa. Di qui il precetto:

Ci si deve affidare a chi è in grado di svolgere un'attività di empowerment nei nostri confronti: il buon capo non si sostituisce al lavoratore, bensì gli insegna <come fare> .

L'IDENTIKIT DI AUTOVALUTAZIONE

In una scala da 1 a 10

1. lo penso di conoscermi
2. lo penso di valerè
3. lo penso di sapere perché valgo
4. lo penso di sapere per chi valgo
5. lo penso di saper comunicare il mio valore
6. lo penso che gli altri mi conoscano

Qualunque indice messo sotto controllo migliora.



DOMANDA	VOTO	DOMANDA	VOTO
1	___	4	___
2	___	5	___
3	___	6	___
MEDIA	___,___	MEDIA	___,___

Osservazioni

Cerchi lavoro? Comincia a cercare te stesso!

Identikit culturale

<p style="text-align: center;"><u>Periodo</u></p> <p>Dal al Istituto Località</p>	<p style="text-align: center;"><u>Oggetto del corso</u></p> <p>.....</p>
<p style="text-align: center;"><u>Titolo conseguito</u></p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;"><u>Interessi particolari</u></p> <p>.....</p>
<p style="text-align: center;"><u>Insegnamenti acquisiti</u></p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;"><u>Argomenti preferiti</u></p> <p>.....</p>
<p style="text-align: center;"><u>Docenti che mi hanno influenzato positivamente</u></p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;"><u>Testi fondamentali Consultati</u></p> <p>.....</p>
<p style="text-align: center;"><u>Approfondimenti sviluppati</u></p> <p>.....</p>	

COS'È IL LAVORO ? IN CHE COSA CONSISTE ?



Il lavoro è un'attività remunerata mirante a:

- soddisfare bisogni
 - erogare servizi
 - risolvere problemi
- in cui ciascuno punta a perseguire una realizzazione personale attraverso apporti di creatività e divertimento

OBIETTIVO LAVORO

“ Quale tipo di problemi sono in grado di risolvere, quale tipo di servizi sono in grado di erogare, quale tipo di bisogni sono in grado di soddisfare ? “

Dove essere in grado può significare:

1. L'ho già fatto (Esperienza)
2. Credo di poterlo fare (Potenzialità)

Chi vuol cambiare lavoro nel senso della continuità, mette in atto il primo fattore: vende sul mercato del lavoro la propria esperienza; i giovani all'esordio, le proprie potenzialità; chi vuole evolvere professionalmente, ambedue le cose: esperienza e potenzialità.

DAL MESTIERE, ALLE MANSIONI, ALLE COMPETENZE

Da sempre la connotazione dell'uomo lavoratore è collegata al concetto di 'mestiere': cioè di una attività specifica di carattere per lo più ma non solo, manuale, esercitata abitualmente a scopo di guadagno, con la definizione sovente delle caratteristiche, non soltanto di ordine tecnico, riconducibili all'attività di una persona.

Il contadino, il maniscalco, il maggiordomo, ma anche il mestiere dello scrittore.

Quasi tutte le contrade d'ogni dove in Italia mantengono il nome delle vie dove le diverse attività artigianali erano prevalenti. Da via Spadari a Milano a via degli Speronari a Roma. La professionalità si acquisisce con l'apprendistato, con lo stare, come si diceva una volta, 'a bottega'.

Successivamente, con la rivoluzione industriale, quando cioè secondo Sombart, l'uomo ha cominciato a camminare sulle mani, l'organizzazione del lavoro – con la ripartizione tayloristica delle operazioni – richiede la definizione di 'mansionari' cioè elenchi dei compiti che ciascun lavoratore deve svolgere nella 'fabbrica', ossia nell'edificio convenientemente attrezzato per una determinata produzione.

Solo più tardi – già nella seconda metà degli anni sessanta - con l'evoluzione della contrattazione sindacale, sia a livello di categoria merceologica che, talora, aziendale, si perviene alla messa a punto di declaratorie delle diverse categorie, con l'indicazione di profili semplificativi.

Solo negli anni ottanta, in seguito allo sviluppo tecnologico ed alla automazione spinta, nonché come conseguenza del livello culturale più elevato richiesto ai collaboratori rispetto alle precedenti generazioni (che ha portato spesso all'incremento dei white collars a decremento dei blue collars) si sviluppa il concetto di 'competenza', intesa come particolare cognizione e piena capacità per svolgere un lavoro assegnato o ricoprire un ruolo determinato.

Non bisogna ovviamente dimenticare che l'evoluzione verso nuovi sistemi non elimina i precedenti: ancora oggi esistono mestieri nell'accezione tradizionale; ancora oggi non mancano industrie che operano con specifici mansionari; sono tutt'oggi prevalenti inquadramenti come dettati dalle norme contrattuali; tuttavia l'approccio delle 'competenze' si sta ampliando nel sistema lavoro, sempre più destrutturato, soprattutto per posizioni di livello intellettuale, manageriale e di alta qualificazione specialistica.

Ben diverso è invece l'interesse, che dovrebbe essere di tutti, a prendere coscienza delle proprie 'competenze', definite come 'conoscenze più capacità messe in atto con qualità', indipendentemente da ruoli ricoperti o riconosciuti o da esperienze specifiche.

Lavorare sulle competenze significa arrivare a descrivere le componenti della propria professionalità, che naturalmente rappresentano solo un primo aspetto della 'persona lavoratrice', che in quanto tale si esprime anche attraverso la propria personalità, i propri interessi e motivazioni, tenendo anche conto dei propri bisogni.

Problem solving

<u>Periodo in cui è stato affrontato il problema</u>	<u>Contesto</u>	<u>Località</u>
<u>Sintesi del problema affrontato</u>		
<u>Azioni intraprese in ordine cronologico</u>		
<u>Risultato quali-quantitativo</u>		
<u>Valutazione dei superiori</u>	<u>Autovalutazione</u>	

Sintesi delle conoscenze

<p style="text-align: center;"><u>Scolastiche</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;"><u>Linguistiche</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p style="text-align: center;"><u>Informatiche</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;"><u>Formazione/informazione</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p style="text-align: center;"><u>Di settore merceologico</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;"><u>Di processo</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p style="text-align: center;"><u>Qualità personali</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;"><u>Altro</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Sintesi delle capacità

<p><u>Professionali</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>Relazionali</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p><u>Manageriali</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p><u>Assunzione di responsabilità</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>Raggiungimento degli obiettivi</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>Guida di persone</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Il Leader è colui che guida gli altri al raggiungimento degli obiettivi

Sintesi delle competenze

<u>Competenze primarie</u>	<u>Competenze secondarie</u>
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Le competenze sono conoscenze più capacità messe in atto con qualità.

Schema di Profilo professionale

Sono

Interessato

Capace di

Abituato a

Con prime esperienze in

Che ha operato in

Relazionandosi con

Con utilizzo di

Conseguendo risultati quali

.....