

Connecting Career Counselling and Human Resource Development in
Enterprises for Higher Education and Training in Practice (CONNECT!)

IO4 - CORSO PER COUNSELLOR E COACH



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.

INDICE

INDICE	2
AUTORI.....	4
EDITORI	4
PANORAMICA DEL CORSO DI FORMAZIONE	5
1. Premessa.....	5
2. Partecipanti	5
3. Struttura del corso di formazione.....	5
4. Media Centre.....	5
5. Materiali e sistemi di codifica.....	5
UNITÀ 1: IL MONDO DEL LAVORO CHE CAMBIA	8
1. Mootivazione dell'unità	8
2. Fondamenti teorici.....	8
3. Descrizione degli obiettivi di apprendimento dell'unità	8
4. Struttura e dettagli dell'unità	8
5. Elenco dei materiali	10
UNITÀ 2: CONCETTI INNOVATIVI E SVILUPPO PER L'HR	12
1. Motivazione dell'unità	12
2. Fondamenti teorici.....	12
3. Descrizione degli obiettivi di apprendimento della sessione	12
4. Struttura e dettagli dell'unità	12
5. Lista dei materiali	14
UNITÀ 3: APPROCCI TEORICI E METODOLOGICI ATTUALI PER CONSULENTI E COACH NEL CONTESTO AZIENDALE.....	15
1. Motivazione dell'unità	15
2. Fondamenti teorici.....	15
3. Descrizione degli obiettivi di apprendimento dell'unità.....	15
4. Struttura e dettagli dell'unità	15
5. Lista dei materiali	17

UNITÀ 4: COLLEGARE L'ORIENTAMENTO, LA CONSULENZA E IL COACHING PER I DIPENDENTI AL LAVORO DELL'HR	20
1. Motivazione dell'unità	20
2. Fondamenti teorici.....	20
3. Descrizione degli obiettivi dell'unità	20
4. Struttura e dettagli dell'unità	20
5. Lista dei materiali	22
UNITÀ 5: IL CAMBIAMENTO NELLE ORGANIZZAZIONI.....	24
1. Motivazione dell'unità	24
2. Fondamenti teorici.....	24
3. Descrizione degli obiettivi di apprendimento dell'unità	24
4. Struttura e dettagli dell'unità	24
5. Lista dei materiali	26

AUTORI

(In ordine alfabetico)

FILIZ KESER ASCHENBERGER (AUSTRIA), ALEKSANDRA DJUROVIC (SERBIA), LEA FERRARI (ITALIA), KLAUSJÜRGEN HEINRICH (AUSTRIA), ANNA MOUTSIU (GRECIA), MONIKA PETERMANDL (AUSTRIA), JELENA MANIC RADOICIC (SERBIA), TERESA MARIA SGARAMELLA (ITALIA), BETTINA SIECKE (GERMANIA), MATTHIAS Z. VARUL (GERMANIA), ATHANASIOS VASILOPOULOS (GRECIA), PETER WEBER (GERMANIA), JAN WOLDENDORP (PAESI BASSI).

EDITORI

MOUTSIU ANNA, ATHANASIOS VASILOPOULOS, FRANCESCA ZUANETTI

PANORAMICA DEL CORSO DI FORMAZIONE

1. PREMESSA

Questo corso di formazione è il risultato dell'Intellectual Output 4 del progetto Erasmus+ CONNECT! e consiste in un adattamento del corso di formazione per l'istruzione superiore sviluppato come risultato dell'Intellectual Output 3. L'obiettivo del corso di formazione è fornire ai/alle professionisti/e CGC e HRM/HRD strategie e materiali che possano supportarli/e nel loro lavoro quotidiano di consulenza. In questa guida i lettori e le lettrici possono trovare una descrizione complessiva della struttura e dei contenuti del percorso formativo, nonché una descrizione dettagliata degli obiettivi, della struttura e dell'elenco dei materiali didattici e di apprendimento per ciascuna delle unità didattiche.

2. PARTECIPANTI

Il corso di formazione è rivolto a consulenti del lavoro, coach e altri professionisti che lavorano in enti pubblici (ad esempio, Agenzie per l'Impiego, Camere di Commercio, Centri per l'Impiego) o in società private (servizi HR, liberi professionisti) nei paesi partner.

3. STRUTTURA DEL CORSO DI FORMAZIONE

Il corso di formazione si compone di 5 unità, ciascuna delle quali si articola in una sessione della durata di 135 minuti. Pertanto, il percorso formativo dura complessivamente 11,25 ore. L'Unità 1 è stata adattata dai partner serbi, l'Unità 2 dai partner austriaci, l'Unità 3 dai partner italiani, l'Unità 4 dai partner tedeschi e olandesi e l'Unità 5 dai partner greci. Il corso è stato concepito come un seminario di 2 giorni. Tenendo conto del tempo impiegato dai/dalle partecipanti nel seguire il corso, si suggerisce di dividere l'Unità 3 in due sottosezioni: le unità 1, 2 e 3.1 vengono affrontate nella prima giornata di corso, mentre le unità 3.2, 4 e 5 nella seconda giornata.

Questa proposta non deve essere considerata in modo rigido. Si raccomanda flessibilità per adattare struttura, contenuti e metodologie sia alle esigenze dei e delle partecipanti, sia al contesto caratterizzato dalle sue regole e vincoli.

4. MEDIA CENTRE

Tutto il materiale necessario per lo svolgimento del corso di formazione sarà presente all'interno del Media Center e della Piattaforma di Apprendimento del progetto (<https://connect-erasmus.eu/media-centre/>).

5. MATERIALI E SISTEMI DI CODIFICA

Affinché sia i/le formatori/rici che i/le partecipanti possano riconoscere facilmente i materiali, questi ultimi sono stati codificati come segue:

- Primo numero = numero dell'unità
- Secondo numero = numero del materiale (progressivo per ogni tipo di materiale)
- La lettera identifica il tipo di materiale: p=slide di PowerPoint; m=qualsiasi materiale scritto, v=video, f= scheda informativa o di esercizi (fact sheet).

Per esempio, il codice p.5.1m identifica il primo materiale utilizzato per l'unità 5**.

Il codice p.3.4f identifica la quarta scheda dell'unità 3.

Il codice p.4.1p identifica il primo PowerPoint dell'unità 4.

** Si prega di notare che tutti i materiali del corso per professionisti/e iniziano con la lettera "p" nel loro codice. Questo per distinguerli dai materiali utilizzati in IO3 ("p" sta per professionisti/e).

A decorative horizontal band at the top of the page, featuring a complex, low-poly geometric pattern in various shades of orange and red.

STRUTTURA DEL CORSO

A decorative horizontal band at the bottom of the page, identical to the one at the top, featuring a complex, low-poly geometric pattern in various shades of orange and red.

UNITÀ 1: IL MONDO DEL LAVORO CHE CAMBIA

1. MOOTIVAZIONE DELL'UNITÀ

I risultati di IO1 (revisione di letteratura, studi, media e risorse) hanno mostrato la presenza di diverse tendenze nel mondo del lavoro che sono importanti per comprendere le esigenze sia dei dipendenti che delle aziende in merito allo sviluppo della carriera. Alcune di queste tendenze sono globali e alcune sono specifiche del contesto nazionale. I risultati di IO2 (raccolta dati) hanno inoltre indicato che sia i/le professionisti/e delle risorse umane che gli operatori e le operatrici dell'orientamento professionale riflettono sull'impatto di alcuni di questi cambiamenti nel contesto del loro lavoro. Ciò indica la necessità di comprendere le tendenze e fornire un tipo specifico di supporto ai/alle dipendenti nel contesto di tali cambiamenti.

2. FONDAMENTI TEORICI

Le basi teoriche si fondano sui risultati rilevanti e recenti di ricerche sulle tendenze nel mondo del lavoro. Questa parte del seminario fornirà le basi per considerare la Systems Theory Framework presentata nell'Unità 3, dal momento che verranno discussi i cambiamenti nel più ampio sistema ambientale-sociale e il loro impatto.

3. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO DELL'UNITÀ

a) I cambiamenti che influiscono sul mondo del lavoro e come troviamo informazioni su di essi

I/le partecipanti saranno in grado di descrivere e spiegare i cambiamenti attuali e futuri nel mondo del lavoro, di discuterne le conseguenze in modo più dettagliato e di riflettere sull'informazione dei cambiamenti nel mondo del lavoro.

b) Modellare il supporto allo sviluppo della carriera utilizzando le informazioni sui cambiamenti nel mondo del lavoro

I/le partecipanti saranno in grado di identificare le situazioni in cui potrebbero applicare i risultati sui cambiamenti nel mondo del lavoro quando supportano i/le dipendenti nel loro sviluppo di carriera.

4. STRUTTURA E DETTAGLI DELL'UNITÀ

TEMPO	OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
0	Lecture preparate (30 minuti)	Ogni partecipante legge gli articoli e i materiali suggeriti	Viene fornito in anticipo un elenco dei materiali suggeriti	Articolo (p.1.1m) Fact sheet (p.1.1f)

TEMPO	OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
10	Panoramica del seminario di due giorni	Discussione con i partecipanti riguardo le loro aspettative sul seminario Fornire una panoramica del seminario	Brainstorming e discussione Presentazione ppt	Lavagna a fogli mobili Ppt (p.1.1p)
10	Panoramica della sessione	Discussione su quali cambiamenti attuali e futuri nel mondo del lavoro hanno riconosciuto i/le partecipanti e come influenzano il loro lavoro. I/le partecipanti condividono la loro esperienza	Sessione di brainstorming	Lavagna a fogli mobili
30	Attività di insegnamento e apprendimento 1: Fornire contenuti sui cambiamenti nel mondo del lavoro	Fornire una breve panoramica di alcuni cambiamenti attuali e futuri nel mondo del lavoro supportata dalla ricerca e discussione su come valutare la validità delle informazioni sul mondo del lavoro	Lezione e discussione con i partecipanti	Ppt (p.1.2p) Video (p.1.1v, p.1.2v, p.1.3v, p.1.4v)
30	Attività di insegnamento e apprendimento 2: Lavorare in gruppo	I/le partecipanti lavorano in gruppo. Ricevono diverse informazioni sui cambiamenti nel mondo del lavoro. Il loro compito è determinare la validità della fonte delle informazioni utilizzando il modello fornito.	Lavoro di gruppo: ai/alle partecipanti viene chiesto di rispondere a una serie di domande, per poi riferire i risultati nella discussione principale. In alternativa, può essere applicato il lavoro individuale o di coppia.	Fact sheet (p.1.2f)
10	Presentazione dei risultati del gruppo	Dopo la presentazione, c'è una discussione di gruppo. I gruppi riportano brevi riepiloghi dei loro risultati	Presentazioni dei risultati, discussione di gruppo	Lavagna a fogli mobili
15	Pausa (facoltativa)			
35	Attività di insegnamento e apprendimento 3: modellare il supporto allo sviluppo della carriera utilizzando le infor-	Fornire prospettive sull'utilizzo dei risultati sui cambiamenti nel mondo del lavoro nelle attività volte a fornire supporto allo sviluppo della carriera dei dipendenti.	Lezione Scambio di esperienze nella discussione di gruppo	Ppt (p.1.3p) Fact sheet (p.1.3f)

TEMPO	OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
	mazioni sui cambiamenti nel mondo del lavoro	I/le partecipanti sono incoraggiati a condividere i loro esempi.		
10	Pensieri conclusivi e riflessione sull'apprendimento	I/le partecipanti riflettono su ciò che hanno appreso utilizzando le seguenti domande: Cosa ho imparato da queste sessioni? Cosa c'era di nuovo per me? Come posso applicare ciò che ho imparato nel mio lavoro futuro? Cosa vorrei approfondire? Riassumere i punti principali sui cambiamenti nel mondo del lavoro e fornire ai partecipanti un elenco di letteratura rilevante per ulteriori letture.	Breve lavoro individuale seguito dallo scambio dei risultati con i partner in coppia Discussione guidata	Fact sheet (p.1.4f, p.1.5f)

Suggerimento: Se c'è la possibilità di estendere a 3 ore questa parte del seminario, si suggerisce di aumentare il tempo assegnato per l'esercizio di gruppo (1.5) così come il tempo assegnato per le presentazioni (1.4 e 1.7) e di concedere più tempo per la discussione e lo scambio di esperienze.

5. ELENCO DEI MATERIALI

Materiali (articoli, capitoli, casi studio, questionari, relazioni, ecc.)

- **p.1.1m** report - Balliester, T., & Elsheikhi, A. (2018). The future of work: a literature review. ILO Research Department Working Paper, 29. (free resource)

Ppt

- **p.1.1p** - Panoramica del seminario
- **p.1.2p** - I cambiamenti che influiscono sul mondo del lavoro e modi in cui troviamo informazioni su di essi
- **p.1.3p** - Dare forma al supporto allo sviluppo della carriera utilizzando le informazioni sui cambiamenti nel mondo del lavoro

Video

- **p.1.1v** - [Overview of impact of demographic change on Europe](#)
- **p.1.2v** - [The 5 mega-trends you should know about](#)
- **p.1.3v** - [The future of work after COVID-19](#)
- **p.1.4v** - [USU Libraries, Source evaluation](#)

Fact sheet

- **p.1.1f** - Esempio di un'intervista con una professionista delle risorse umane
- **p.1.2f** - Istruzioni per il lavoro di gruppo
- **p.1.3f** - Scheda con domande
- **p.1.4f** - Domande di riflessione
- **p.1.5f** - Elenco per ulteriori letture

UNITÀ 2: CONCETTI INNOVATIVI E SVILUPPO PER L'HR

1. MOTIVAZIONE DELL'UNITÀ

L'obiettivo di questa sessione è evidenziare gli sviluppi e i cambiamenti innovativi nella gestione delle risorse umane (HRM) e nel lavoro di carriera.

2. FONDAMENTI TEORICI

Lo sviluppo innovativo e i cambiamenti sono in parte causati da megatrend nel mondo del lavoro, ma anche da teorie innovative sull'apprendimento basato sul lavoro e sullo sviluppo delle competenze nelle imprese, includendo così un cambiamento nella comprensione della leadership nelle imprese e del ruolo dei dipendenti. Queste teorie si basano sul concetto di Learning Organization, sull'accettazione della Responsabilità Sociale d'Impresa e sull'apprezzamento della Cooperazione al di là della propria organizzazione. Learning by Networking e Learning by Counseling stanno giocando un ruolo sempre più importante.

3. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO DELLA SESSIONE

- a) Spiegare i motivi per cui le imprese devono tendere a un'organizzazione che apprende e quali ruoli svolge la gestione delle risorse umane (HRM) in questo sviluppo
- b) Spiegare la responsabilità sociale d'impresa come motore per pratiche innovative nello sviluppo delle risorse umane
- c) Descrivere le migliori pratiche in materia di networking e cooperazione tra gestione delle risorse umane (HRM) e orientamento e consulenza professionale

4. STRUTTURA E DETTAGLI DELL'UNITÀ

TEMPO	OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
20	Diventare consapevoli dei cambiamenti innovativi nell'HRM, risultanti dalle sfide attuali presenti sia nel mondo del lavoro sia in ogni impresa, ma risultati anche da una nuova comprensione sistemica (ba-	Introduzione: Creare consapevolezza sui nuovi sviluppi nell'HRM	Brainstorming con l'intero gruppo: quali sviluppi e cambiamenti innovativi realizzano i/le partecipanti? Interventi da parte dei/delle partecipanti che vengono sintetizzati e riportati dal/la docente o da altri/e partecipanti	Ppt (p.2.1p) Fact sheet (p.2.1f) Lavagna a fogli mobili

	sata sulla teoria) della leadership e del ruolo dei/delle dipendenti		sulla lavagna a fogli mobili	
15	Utilizzare le 3 categorie “ <i>Learning Organization</i> ”, “ <i>Responsabilità Sociale d'Impresa</i> ”, “ <i>Networking</i> ” come intestazioni. Confrontare i contributi alle tre categorie (3 diverse lavagne a fogli mobili). Se necessario, trovare nuove categorie per i contributi non ancora assegnati	Distinzione di 3 categorie di sviluppi nella gestione delle risorse umane; confrontare gli sviluppi osservati nella gestione delle risorse umane a queste categorie; identificare ulteriori categorie	Coinvolgimento dei/delle partecipanti nel processo di confronto; discussione di ulteriori categorie	Fact sheet (p.2.2f) 3-4 lavagne a fogli mobili (1 per categoria)
30	Riconoscere lo spirito e i processi di una Learning Organization; comprendere l'impatto della Responsabilità Sociale d'Impresa sull'HRM; Comprendere i vantaggi della cooperazione e del networking	Spiegazione delle caratteristiche della “ <i>Learning Organization</i> ”, delle attività di “ <i>Responsabilità Sociale d'Impresa</i> ”, dei benefici della cooperazione e del networking (e del loro impatto sulle HRM, le persone coinvolte nel ruolo di management)	Lezione	Ppt (p.2.2p, p.2.3p, p.2.4p)
40	Scambio di esperienze in piccoli gruppi; riportare casi studio provenienti dall'esperienza dei/delle partecipanti; discutere di ulteriori opportunità e iniziative	Da 3 a 4 gruppi a seconda dell'interesse dei/delle partecipanti. Ogni gruppo si concentra su un argomento diverso: Gruppo 1: Esempi di attività di apprendimento di successo nell'organizzazione Gruppo 2: Esempi di attività di suc-	I partecipanti si incontrano in piccoli gruppi (secondo il loro interesse) attorno a una lavagna a fogli mobili e riportano i loro contributi	3-4 lavagne a fogli mobili Fact sheet (p.2.3f, p.2.4f, p.2.5f, p.2.6f)

		<p>cesso di Responsabilità Sociale d'Impresa</p> <p>Gruppo 3: Esempi di cooperazione e reti di successo nell'orientamento e nella consulenza professionale (compresi HRM e CGC)</p>		
20	Riepilogo dei risultati delle sessioni di gruppo (riportato nella presentazione del poster)	<p>Discutere i risultati dell'apprendimento.</p> <p>Riflessione</p> <p>Ulteriori attività</p>	<p>“Mostra dei poster”: ogni gruppo presenta agli altri gruppi i propri risultati (davanti al loro poster); discussione</p>	<p>3-4 lavagne a fogli mobili in una stanza; i gruppi si spostano per vedere i poster di ciascuna lavagna</p>
10	Riflessione sull'apprendimento	<p>Domande: Cosa ho imparato?</p> <p>Quali vantaggi ho riscontrato dallo scambio tra pari?</p>	<p>Lavoro individuale (utilizzare il foglio di riflessione per riportare i benefici percepiti)</p>	<p>Fact sheet (p.2.7f)</p>

5. LISTA DEI MATERIALI

Ppt

- **p.2.1p** - Panoramica dell'unità
- **p.2.2p** – Diventare un'Organizzazione che Apprende
- **p.2.3p** - RSI
- **p.2.4p** - Networking e Cooperazione

Fact sheet (per il lavoro individuale e di gruppo)

- **p.2.1f** - Overview on the goals, the working plan, the entrance task
- **p.2.2f** - Introduction to group work
- **p.2.3f** - Tasks group challenge 1 - Learning organization
- **p.2.4f** - Tasks group challenge 2 - Corporate social responsibility
- **p.2.5f** - Tasks group challenge 3 - Networking and cooperation
- **p.2.6f** - Tasks group further challenges - not being allocated to 1 ,2or 3
- **p.2.7f** - Learning Reflection Sheet

UNITÀ 3: APPROCCI TEORICI E METODOLOGICI ATTUALI PER CONSULENTI E COACH NEL CONTESTO AZIENDALE

1. MOTIVAZIONE DELL'UNITÀ

I risultati di IO1 e IO2 suggeriscono che dovrebbe essere fornita una maggiore conoscenza che faccia riferimento ai recenti dibattiti presenti nella letteratura sulla consulenza professionale. Questa diffusione di conoscenza dovrebbe riguardare, a un livello teorico, applicativo e pratico, i recenti approcci e prospettive teoriche, gli strumenti di valutazione e le attività di formazione.

2. FONDAMENTI TEORICI

Tra gli approcci più recenti, la teoria della costruzione di carriera ha un ruolo prominente, poiché si concentra sulle risorse intraindividuali e, in misura minore, sui contesti di vita. Gli aspetti che emergono con un ruolo cruciale includono l'adattabilità alla carriera come dimensione e la narrabilità come principio metodologico. È stato riscontrato che queste dimensioni hanno esiti positivi e significativi sia per i lavoratori, con e senza vulnerabilità, sia per diversi tipi di organizzazioni nei diversi contesti culturali. In questa unità particolare attenzione è dedicata a uno strumento di valutazione dell'adattabilità alla carriera.

Il Systems Theory Framework (STF) è il secondo approccio teorico considerato. Questa proposta permette una mappatura dei sistemi di influenza dove il sistema individuale si interseca con le influenze del sistema sociale (come la famiglia, la comunità e il posto di lavoro), e nel contesto di un più ampio sistema ambientale-sociale che include influenze come le decisioni politiche, la globalizzazione e i mercati del lavoro. Gli strumenti sistemici narrativi basati su questo quadro di riferimento possono catturare efficacemente l'interazione dinamica tra gli individui e i loro sistemi di influenza, e aiutare le persone a sviluppare la consapevolezza delle influenze nel loro contesto di vita così come ad aumentare la loro partecipazione nel mondo del lavoro. Di conseguenza, l'MSCI è un secondo strumento che viene presentato ai/alle partecipanti.

3. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO DELL'UNITÀ

- a) I/le partecipanti impareranno come applicare due strumenti di valutazione. Saranno in grado di descrivere i punti di forza e l'utilità degli strumenti di valutazione proposti, per identificare somiglianze e differenze.
- b) I partecipanti saranno in grado di identificare situazioni in cui le dimensioni affrontate dagli strumenti potrebbero rivelarsi utili, insieme a strategie per promuoverne l'uso nell'organizzazione.

4. STRUTTURA E DETTAGLI DELL'UNITÀ

TEMPO	OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
***	Apprendimento autonomo	I/le partecipanti sono invitati/e a familiarizzare con i due approcci teorici selezionati	Viene fornito in anticipo un elenco dei materiali suggeriti	Materiali (p.3.0.1m, p.3.0.2m, p.3.0.3m) Video (p.3.0.1v, p.3.0.2v, p.3.0.3v)
10	Introduzione alla sessione e presentazione degli strumenti selezionati	Descrizione della <i>Five C- Career Adapt-Ability Scale</i> (CAAS) e dell'intervista <i>My System of Career Influences</i> . Si suggerisce di ancorare lo strumento al quadro teorico e ai problemi del/la cliente a cui essi consentono di rispondere	Lezione e domande guidate	Ppt (p.3.1.1p, p.3.1.2p, p.3.1.3p) Materials (p.3.1.1m, p.3.1.2m, p.3.1.3m, p.3.1.4m, p.3.1.5m, p.3.1.6m) Video (p.3.1.1v)
20	Attività di apprendimento: strumenti per esercitarsi	Vengono forniti alcuni casi studio. I/le partecipanti, in piccoli gruppi (o individualmente) analizzano uno o più casi studio.	Caso studio. Lavoro di gruppo: in piccoli gruppi i/le partecipanti analizzano uno o più casi studio seguendo le domande proposte e condividono le proprie riflessioni durante la discussione	Materials (p.3.1.7m, p.3.1.8m) Fact sheet (p.3.1.1f)
10	Discussione	Riassumere punti di forza e vincoli dei due strumenti e stimolare riflessioni sulla loro utilità nei rispettivi contesti di lavoro	Riportare i punti principali dell'esercitazione scritta e riflettere sui casi di studio condividendo riflessioni sulla loro utilità nei loro contesti di lavoro. Il/la formatore/rice riassume i punti principali della discussione su una lavagna a fogli mobili	Lavagna a fogli mobili
5	Pensieri conclusivi	Ai/alle partecipanti viene chiesto di riflettere e condividere i loro pensieri sulla giornata	Esercizio di riflessione: i partecipanti scrivono il loro pensiero su un post-it; il/la formatore/rice li raccoglie e li incolla su un cartellone	Post-it e poster/cartellone
SESSIONE 2				

TEMPO	OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
5	Collegamento al primo giorno e introduzione al secondo giorno	Riepilogo della prima giornata e presentazione dell'obiettivo della seconda giornata	Feedback e lezione: il/la trainer raggruppa i post-it, commenta la prima giornata e poi descrive l'obiettivo della giornata	Ppt (p.3.2.1p)
10	Elencare situazioni di necessità o richieste rivolte ai/alle professionisti/e nei contesti nazionali	Riepilogo dei risultati di CCG e HR in IO2 per descrivere situazioni CGC impegnative (da adattare localmente da ciascun partner)	Lezione e discussione: il/la formatore/rice mostra i risultati presentati nel report di IO2 e poi chiede ai partecipanti di commentare i risultati	Ppt (p.3.2.2p) Report IO2 (p.3.2.1m)
30	Attività di apprendimento		In base alle esigenze e preferenze dei/le partecipanti, vengono proposti due percorsi. Il/la trainer seleziona quello che si adatta meglio al gruppo di discenti	
	Percorso o gruppo 1: Uso specifico degli strumenti nei contesti di lavoro reali	Affrontare situazioni CGC impegnative	Il/la formatore/rice seleziona un caso studio (o più casi studio) e chiede al gruppo di lavorare su di esso/i	Caso studio n1 (p.3.2.2m) Caso studio n2, (p.3.2.3m) Fact sheet per il caso studio n1 e n2 (p.3.2.1f) Caso studio n3, (p.3.2.4m) Fact sheet per il caso studio n3 (p.3.2.2f)
	Percorso o gruppo 2: promuovere le migliori pratiche nelle organizzazioni	Perché e come includere il CCG nelle PMI come strategia aziendale. Sviluppare un piano	Analizzare i casi studio come best practices. Il/la formatore/rice seleziona i casi studio e chiede al gruppo di lavorare su di essi	Caso studio n4 (p.3.2.5m) Fact sheet (p.3.2.3f) Caso studio n5 (p.3.2.6m) Fact sheet (p.3.2.4f)
30	Discussione di gruppo	Identificare il potenziale utilizzo degli approcci e degli strumenti nelle PMI	Riportare i punti principali dell'attività 1 e/o 2 e discutere le implicazioni per la pratica	Lavagna a fogli mobili

5. LISTA DEI MATERIALI

Materiali (articoli, capitoli, casi studio, questionari, relazioni, ecc.)

- **3.0.1m chapter** - Career Construction Theory and Practice. Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, NJ: John Wiley (free resource)
- **3.0.2m article** - The System Theory Framework. Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166 (free resource)
- **3.0.3m article** - Career counselling and sustainable decent work
McMahon, M., & Watson, M. (2019). Career counselling and sustainable decent work: Relationships and tensions. *South African Journal of Education*, 40(1), S1-S9.
- **3.1.1m tool** - Career Adapt-Ability Scale: the tool
- **3.1.2m case study** - Case study n.1: example of filled Career Adapt-abilities Scale
- **3.1.3m article** - Career adaptability
Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H. L. S. (2018). Examining the structure of the career adapt-abilities scale: The cooperation dimension and a five-factor model. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 549-562.
- **3.1.4m tool** - MSCl - Contents and steps
- **3.1.5m case study** - Case study n2: MSCl
- **3.1.6m article** - System of influences
Abkhezr, P., McMahon, M., Glasheen, K., & Campbell, M. (2018). Finding voice through narrative storytelling: An exploration of the career development of young African females with refugee backgrounds. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 17-30.
- **3.1.7m case study** - Case study n6: the CAAS. Example of filled Career Adapt-abilities Scale to be analysed
- **3.1.8m case study** - Case studies n7-10: the MSCl
Magnano, P., Zarbo, R., Zammitti, A., & Sgaramella, T. M. (2020). Approaches and strategies for understanding the career development needs of migrants and refugees: the potential of a systems-based narrative approach. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21.
- **3.2.1m report** - IO2 Italian report
- **3.2.2m case study** - Case study n1: understanding changes to move toward the future
- **3.2.3m case study** - Case study n2: SME digitalization
- **3.2.4m case study** - Case study n3: Ed company
- **3.2.5m case study** - Case study n4: Casillo group (<http://www.casillogroup.com/bilanci-e-relazioni.html#>)
- **3.2.6m case study** - Case study n5: Zanardi coop story (<http://www.clzanardi.it/it/>)

Ppt

- **3.1.1p** - UD3 sessione1 Introduzione
- **3.1.2p** - Career adaptability
- **3.1.3p** - MSCl - Strumento e fasi
- **3.2.1p** - UD3 Sessione 2 - Introduzione al secondo giorno e alla sessione

- **3.2.2p** - Data Collection IO2 - Conclusioni e impatto

Fact sheet

- **3.1.1f** - Analisi di casi studio
- **3.2.1f** - Caso studio n1 e n2
- **3.2.2f** - Caso studio n3
- **3.2.3f** - Caso studio n4
- **3.2.4f** - Caso studio n5

Video

- **3.0.1v** - The Career Construction Theory (<https://www.youtube.com/watch?v=jhMiiMYMUt0>)
Dr Amber Hughes introduces the CCT theory
- **3.0.1v** - The STF (<https://www.youtube.com/watch?v=1PCrvZIN5rs>)
Mary McMahon at the SVP Conference presents the STF
- **3.0.2v** - Postmodern career counselling (<https://www.youtube.com/watch?v=FCRAWKjoyos>)
Greenwood Associates reflect about modern and postmodern career counselling
- **3.1.1v** - Short introduction to the MSCI (<https://www.youtube.com/watch?v=1PCrvZIN5rs>)
Mary McMahon at the SVP Conference presents the STF

UNITÀ 4: COLLEGARE L'ORIENTAMENTO, LA CONSULENZA E IL COACHING PER I DIPENDENTI AL LAVORO DELL'HR

1. MOTIVAZIONE DELL'UNITÀ

I risultati dell'IO1 evidenziano che c'è il bisogno di acquisire maggiori conoscenze pratiche sul CGC nel contesto HR delle imprese. Questo implica scoprire le intersezioni tra CGC e HRD nelle imprese, e lavorare nelle imprese sia con di-versi gruppi target sia con formati di apprendimento diversi, soprattutto considerando l'utilizzo di metodi di CGC nel contesto HR delle PMI. I risultati del lavoro di ricerca condotto nell'IO2 mostrano che esistono diversi concetti di CGC connessi con l'HRD nelle imprese e che tali concetti di CGC differiscono rispetto ai gruppi target e ai formati di apprendimento I risultati danno alcuni suggerimenti sul fatto che l'utilizzo di diversi metodi di CGC nel contesto delle risorse umane differisce per quanto riguarda le dimensioni dell'impresa (grande, media, piccola). L'Unità 4 è stata sviluppata sulla base dei risultati appena descritti.

2. FONDAMENTI TEORICI

Nell'unità 4 verranno presentati nuovi approcci di CGC nel contesto dell'HRD e approcci teorici e metodici per i consulenti all'interno delle imprese attraverso la definizione di "nuove" intersezioni e l'osservazione di esempi pratici. Questi risultati saranno correlati sia a specifici gruppi target, sia a particolari formati di apprendimento, e verranno applicati alle offerte pratiche interne ed esterne di CGC nelle PMI.

3. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DELL'UNITÀ

- a) I/le partecipanti saranno in grado di descrivere sia le intersezioni tra CGC e HRD per i/le dipendenti nelle imprese, sia esempi di pratiche comuni, buone e innovative riguardanti queste intersezioni.
- b) I partecipanti saranno in grado di descrivere e riflettere su queste intersezioni considerando il lavoro con diversi gruppi target e formati di apprendimento all'interno delle imprese
- c) I partecipanti saranno in grado di descrivere l'uso di diversi metodi di CGC e coaching nel contesto HR considerando le diverse dimensioni delle imprese (soprattutto PMI)

4. STRUTTURA E DETTAGLI DELL'UNITÀ

TEMPO	OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
0	Lecture preparate, blended learning (30 minuti)	Ogni partecipante legge il testo di preparazione	Lettura	Materiali (p.4.1m, p.4.2m, p.4.3m, p.4.4m) Fact sheet (p.4.1f)

TEMPO	OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
5	Collegamento all'Unità 3, introduzione e descrizione dell'obiettivo dell'Unità 4	Quali sono stati gli obiettivi principali dell'Unità 3? Cosa sanno i/le partecipanti sulla CGC nelle imprese? Quali esperienze e opinioni hanno i/le discenti? Quali sono i punti importanti della lettura? L'insegnante riporta l'obiettivo della sessione 1 e quindi si collega alle unità 1, 2 e 3 (8 min)	Brainstorming, discussione	Lavagna a fogli mobili Ppt (p.4.1p) Materiale (p.4.5m)
10	Attività di insegnamento e apprendimento 1: Conoscere le definizioni di base di CGC e altri concetti "innovativi"	Panoramica sulle definizioni di base dei concetti di CGC e altri formati con riepilogo finale	Introduzione da parte del/la docente e discussione	Lavagna a fogli mobili o slide di PowerPoint Ppt (p.4.1p)
10	Attività di apprendimento 2: Conoscere gli aspetti di base dell'HRD (connessione all'unità 2)	Panoramica sugli aspetti di base dell'HRD (dalla quale si possono evidenziare le intersezioni per CGC)	Brainstorming e discussione	Lavagna a fogli mobili o slide di PowerPoint Ppt (p.4.1p) Fact sheet (p.4.2f) Materiali (p.4.6m, p.4.7m)
30	Apprendimento 3: Sviluppare la conoscenza delle intersezioni tra CGC e HRD nelle imprese	Gli studenti e le studentesse scoprono possibili intersezioni ed esempi; l'insegnante si complimenta con le intersezioni e gli esempi	Esercizio di gruppo (2 gruppi) Discussione	Lavagna a fogli mobili o slide di PowerPoint, domande guida dalla presentazione dell'insegnante Ppt (p.4.1p) Fact sheet (p.4.3f) Materiale (p.4.8m)
10	Attività didattica: Conoscere 3-5 concetti e metodi di CGC offerti all'interno dell'HRM delle PMI e offerti da fornitori esterni	Panoramica sui concetti e sui metodi di CGC offerti nell'ambito dell'HRM delle PMI e offerti da fornitori esterni (e breve panoramica sui metodi di CGC in generale)	Lezione	Ppt (p.4.1p)
10	Attività didattica: Introduzione ai temi centrali	Ragioni (giustizia sociale e business case), Approcci (pratica riflessiva critica e consulenza)	Lezione	Ppt (p.4.1p)

TEMPO	OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
		attenta), sfide e opportunità di lavoro con/nelle organizzazioni		
30	Attività di apprendimento: Attività di gruppo su gruppi specifici e su PMI	Gli studenti e le studentesse lavorano su esempi di buone pratiche innovative e riflettono su somiglianze/differenze e problemi/soluzioni. Gli studenti e le studentesse sono preassegnati/e a gruppi da tre a sei partecipanti. Il/la docente sceglie quali attività assegnare. Ci dovrebbe essere almeno un gruppo che lavora su un tema PMI (da p.4.4f a p.4.7f) e uno che lavora su un'attività riguardante specifici gruppi di dipendenti (da p.4.8f a p.4.11f).	Lavoro di gruppo con presentazione e discussione	Fact sheet e materiali (p.4.4f con p.4.9m, p.4.5f con p.4.10m, p.4.6f con p.4.11m, p.4.7f con p.4.12m, p.4.8f, p.4.9f, p.4.10f, p.4.11f)
20	Presentazione dei risultati del gruppo	I gruppi presentano in cinque minuti i loro risultati. Vengono forniti feedback supportati dai suggerimenti delle diapositive ppt	Presentazioni in aula, feedback	Lavagna a fogli mobili
10	Discussione conclusiva	I/le partecipanti raccontano i risultati della sessione, guidati da domande (Quali sono i vantaggi del CGC nelle organizzazioni? Quali sono le sfide? Come si collega alla loro pratica professionale?)	Discussione in aula	Ppt (p.4.1p) Materiale (p.4.13m)

5. LISTA DEI MATERIALI

Materiali (articoli, capitoli, casi studio, questionari, relazioni, ecc.)

- **p.4.1m** - Introduction
- **p.4.2m** - Career Guidance & Counseling - Definitions
- **p.4.3m** - Context of CGC
- **p.4.4m** - Lines of Development in CGC
- **p.4.5m** - Statement Of Purpose - By Way Of Introduction
- **p.4.6m** - Lines of Development in HRD
- **p.4.7m** - Intersections of Traditional Counselling and HRD
- **p.4.8m** - Intersections: Tables with Examples

- **p.4.9m** - Counselling Provider “Employer Counselling” Within The Public Employment Service (Pes) In Germany
- **p.4.10m** - Counselling Provider “Chambers Of Industry And Commerce Respectively Handicrafts” In Germany
- **p.4.11m** - Counselling Provider “Company Value: Human” In Germany
- **p.4.12m** - Training Provider With The Project “Qualification Networks” In Germany
- **p.4.13m** - Unit 4 Statement - The Gist Of It
- **p.4.14m** - Career Counseling As Hrm Services: Three Case Studies
- **p.4.15m** - Career guidance in communities: A model for reflexive practice, by Rie Thomsen
- **p.4.16m** - Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, by the OECD

Ppt

- **p.4.1p** - Connecting CGC in the context of HR-based career work

Fact Sheet

- **p.4.1f** - Preparatory Exercise
- **p.4.2f** - Exercise
- **p.4.3f** - Exercise
- **p.4.4f** - Group Work Exercise
- **p.4.5f** - Exercise
- **p.4.6f** - Group Work Exercise
- **p.4.7f** - Group Work Exercise
- **p.4.8f** - Group Task: Counselling Low-Skill workers
- **p.4.9f** - Group Task: Counselling Older Employees
- **p.4.10f** - Group Task: Counselling for Diversity
- **p.4.11f** - Group Task: Counselling Employees With Mental Health Conditions
- **p.4.12f** - Consolidation Exercise
- **p.4.13f** - Consolidation Exercise
- **p.4.14f** - Consolidation Exercise

UNITÀ 5: IL CAMBIAMENTO NELLE ORGANIZZAZIONI

1. MOTIVAZIONE DELL'UNITÀ

Lo scopo di questa unità è quello di illustrare come il cambiamento viene intrapreso all'interno delle organizzazioni. In particolare, l'obiettivo di questa unità è quello di informare gli studenti e le studentesse riguardo tutto il ciclo del cambiamento organizzativo, vale a dire: i fondamenti teorici, la valutazione dei bisogni, la costruzione e l'attuazione di piani di cambiamento, la valutazione finale. Infine, gli studenti e le studentesse apprenderanno come il lavoro di CGC può essere incluso all'interno del ciclo del cambiamento organizzativo, e discuteranno l'importanza del contesto, della riflessione e della sensibilità culturale nel corso del lavoro di consulenza di carriera.

2. FONDAMENTI TEORICI

Anche se in questa unità vengono introdotti i modelli di base del cambiamento organizzativo - come il modello a tre fasi di Lewin (1951) e il modello a otto fasi di Kotter (1985) - l'obiettivo principale non è quello di far aderire il/la discente a una visione specifica del cambiamento organizzativo. L'obiettivo di questa unità è invece quello di fornire agli studenti e alle studentesse un approccio olistico al cambiamento, sia all'interno che all'esterno del contesto CGC, attraverso l'introduzione di diverse prospettive e l'acquisizione di una consapevolezza delle evidenze contemporanee, considerando le differenze interculturali.

Attraverso la teoria, il lavoro di gruppo e la discussione di casi studio, i/le partecipanti saranno in grado di comprendere che il cambiamento è una nozione difficile da definire oltre che da attuare. Dalle informazioni ottenute su come si applica nelle organizzazioni, nonché su come la loro esperienza soggettiva e pregiudizi lo alterano, otterranno un approccio rinnovato al modo in cui conducono il loro lavoro.

3. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO DELL'UNITÀ

- a) Gestione del Cambiamento e Sviluppo Organizzativo: uno sguardo alla teoria
- b) Il Ciclo del Cambiamento: Valutazione dei Bisogni, Applicazione e Valutazione
- c) Il CGC nelle Organizzazioni: CGC nei diversi momenti del ciclo di cambiamento organizzativo, e l'importanza del contesto e della sensibilità culturale.

4. STRUTTURA E DETTAGLI DELL'UNITÀ

TEMPO	OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
-	Lecture preparate	- Le teorie di Lewin, Kotter e Sunstein & Thaler sulla gestione del cambiamento	Selezione di capitoli e articoli	Materiali (p.5.1m, p.5.2m)

TEMPO	OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
		- Introduzione dei loro principi di base, dei vantaggi e degli svantaggi		
5	Panoramica dell'unità	Ai/alle partecipanti verrà presentata la struttura di base dell'unità	Lezione	Ppt (p.5.1p)
5	Teoria Critica	- Che cos'è la teoria critica? - Come si applica la CT alla Gestione del Cambiamento e allo sviluppo organizzativo?	Lezione	Ppt (p.5.1p) Materiale (p.5.3m)
10	Resistenza al Cambiamento	- Perché si verifica la resistenza? - In quali livelli si verifica? - Suggerimenti su come superarla	Lezione	Ppt (p.5.1p)
15	Resistenza al Cambiamento	- Esercizio di gruppo: nella tua area di lavoro, come hai affrontato o implementato il cambiamento? Come si è manifestata la resistenza?	Discussione di gruppo	Fact sheet (p.5.1f)
15	Ciclo del Cambiamento - Passaggio 1: valutazione dei bisogni	-Che cos'è un'analisi di valutazione dei bisogni? -Come si conduce? -Breve panoramica di strumenti e metodi	Lezione	Ppt (p.5.1p) Materiale (p.5.4m, p.5.5m, p.5.6m)
15	Facoltativo: breve pausa di 15 minuti			
10	Ciclo del Cambiamento - Passaggio 2: Attuazione del cambiamento	- Come viene implementato il cambiamento? -Quali sono i fattori di successo?	Lezione	Ppt (p.5.1p) Materiale (p.5.7m, p.5.8m)
10	Ciclo del Cambiamento - Passaggio 3: Sostenere e valutare il cambiamento	- Come vengono mantenuti i risultati? - In che modo la nostra percezione di un'organizzazione influisce sul cambiamento?	Lezione	Ppt (p.5.1p) Materiale (p.5.9m)
15	Ciclo del Cambiamento: esperienza dei partecipanti	Esercizio di gruppo: ripensando alla tua esperienza professionale, qual è stato l'elemento più difficile nell'attuare il cambiamento? Hai trovato tappe più difficili di altre? Perché la pensi così?	Discussione di gruppo	Fact sheet (p.5.2f)
10	Approccio olistico al CGC	- Ruolo del CGC nel lavoro di cambiamento - Importanza della consapevolezza del contesto, dell'autoriflessione e della sensibilità culturale	Lezione	Ppt (p.5.1p) Materiale (p.5.10m, p.5.11m, p.5.12m, p.5.13m, p.5.14m, p.5.15m)

TEMPO	OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO	CONTENUTO	METODO DI INSEGNAMENTO	MATERIALI
15	Applicazione pratica	Esercizio in coppia: pensa a un vero cambiamento che desideri implementare nel tuo attuale ambiente professionale. Che cos'è? Come lo faresti? Quale possibile resistenza potresti incontrare? Discutine con il/la tuo/a partner. Scambiate opinioni sui reciproci piani di cambiamento.		Fact sheet (p.5.3f)
20	Pensieri conclusivi e riflessione sull'apprendimento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quali informazioni nuove o inaspettate hai appreso sul cambiamento e sulla gestione del cambiamento? 2. In che modo pensi che questa nuova conoscenza influirà sulla tua carriera e sul tuo lavoro professionale? 3. Secondo te, qual è l'area più impegnativa della gestione del cambiamento? 	Discussione di gruppo	Fact sheet (p.5.4f)

5. LISTA DEI MATERIALI

Materiali (articoli, capitoli, casi studio, questionari, relazioni, ecc.)

- **p.5.1m** - Chapter 3.2: models of and approaches to organizational change, taken from Making sense of change management, by Esther Cameron & Mike Green ([pre-lettura](#))
- **p.5.2m** - From mechanism to virtue: Evaluating Nudge-theory (2015), by Jeroen van der Heijden ([pre-lettura](#))
- **p.5.3m** - Critical theory and the management of change in organizations (2000), by Adrian Carr
- **p.5.4m** - Section 1: Needs Assessment: Frequently Asked Questions, taken from A Guide to Assessing Needs, by Ryan Watkins, Maurya West Meiers, & Yusra Laila Visser
- **p.5.5m** - Section 2: How Do You Conduct a Basic Needs Assessment?, taken from A Guide to Assessing Needs, by Ryan Watkins, Maurya West Meiers, & Yusra Laila Visser
- **p.5.6m** - Section 3: Needs Assessment: Tools and Techniques, taken from A Guide to Assessing Needs, by Ryan Watkins, Maurya West Meiers, & Yusra Laila Visser
- **p.5.7m** - Secrets of successful change implementation, by Alasdair Johnston, Fridric Lefort, and Joseph Tesvic, <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/secrets-of-successful-change-implementation>
- **p.5.8m** - Chapter 5: Restructuring, taken from Making sense of change management, by Esther Cameron & Mike Green
- **p.5.9m** - Chapter 10: How do you know whether change is working?, taken from Making sense of change management, by Esther Cameron & Mike Green

- **p.5.10m** - Advancing the Career Counseling Profession: Objectives and Strategies for the Next Decade (2003), by Mark L. Savickas
- **p.5.11m** - Career Management: The Role of Career Counsellors in Building Strategic Partnerships Between Individuals and Their Employers (2000), by Roberta A. Neault
- **p.5.12m** - Importance of Understanding the Context and Self-reflecting, taken from Making sense of change management, by Esther Cameron & Mike Green
- **p.5.13m** - How culture affects how people perceive, define, and act on issues concerning work
- **p.5.14m** - Culture-infused career counselling model (CICC), by Nancy Arthur and Sandra Collins
- **p.5.15m** - What is Culture? (2012), by Helen Spencer-Oatey

Ppt

- **p.5.1p** - Il Cambiamento nelle Organizzazioni

Fact Sheet

- **p.5.1f** - Resistance to Change [Group exercise]
- **p.5.2f** - Most challenging element of implementing change [Group exercise]
- **p.5.3f** - Practical Application: Implementing change in your own professional environment [in pairs]
- **p.5.4f** - Reflection Questions [Group discussion]