



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

SCUOLA DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN
INGEGNERIA GESTIONALE**

**PROGETTO TEACH-BEAST:
PROGETTAZIONE DI STRUMENTI
A SUPPORTO DELLA CAREER GUIDANCE**

Relatrice

Prof.ssa Dosi Clio

Presentata da

Andrea Giorgetta

Sessione IV - Febbraio 2024

Anno Accademico 2022/2023

Indice

Introduzione.....	2
1_Career Guidance.....	5
1.01_Definizione	5
1.02_L'evoluzione	9
1.03_Career Awareness.....	13
1.04_Design Your Life e Business Model You.....	16
1.04.01_Design Your Life	18
1.04.02_Business Model You.....	21
1.05_Teach-BEAST	24
2_Metodologia	28
2.01_Interviste Esplorative	30
2.02_Creazione Personas.....	36
2.03_Interviste per Test	38
2.04_Finalizzazione Tools.....	42
2.05_Blueprints	44
3_Risultati.....	49
3.01_Apprendimenti Interviste Esplorative.....	50
3.02_Personas.....	56
3.03_Apprendimenti Interviste per Test.....	62
3.04_Tools Sviluppati.....	69
Self-Reflection	70
Professional Identity Definition	79
Career Scenario Exploration	92
Career Prototyping & Testing	98
Coordinatori	103
3.05_Modello BEAST	113
Conclusione.....	127
Limitazioni	128
Prossimi Passi.....	128
Bibliografia	129
Sitografia	132

Introduzione

In questo mondo in continua evoluzione, in cui nuove opportunità di carriera emergono costantemente, può essere difficile orientarsi verso la carriera che meglio si adatta alle passioni e alle competenze di ognuno (Guerci et al., 2022).

In questo contesto, l'orientamento professionale svolge un ruolo vitale nel sostenere le persone nel passaggio tra l'istruzione e l'occupazione, lungo tutto il corso della vita.

Per questo motivo, è stato deciso di sviluppare “Teach-BEAST”, un progetto internazionale finanziato dall'Erasmus+, che nasce dalla voglia di *“Stimolare pratiche innovative nell'apprendimento e nell'insegnamento”*.

Lo scopo, infatti, è quello di fornire a docenti e coordinatori di corsi di laurea degli strumenti - ovvero esercizi, metodologie e tools – che possano guidarli ed aiutarli ad implementare, all'interno delle lezioni, delle attività di Career Guidance in modo sostenibile, ovvero attraverso una modalità che non richieda particolare sforzo extra ed ore aggiuntive da dedicare all'insegnamento.

L'obiettivo ultimo di questo progetto è quello di voler ampliare il numero di attività di Career Guidance proposte agli studenti e il loro bacino di proposta, svincolandole quindi dalla giurisdizione di un unico Ufficio centrale, ma coinvolgendo anche e soprattutto il personale del corpo docenti.

Teach-BEASTs è il terzo di una serie di progetti, raggruppati sotto il nome di **“BE(A)ST: BE Aware STudents”**.

Questa famiglia di progetti nasce dall'idea di volere *“studenti consapevoli, in grado di sviluppare intenzionalmente le proprie competenze e conoscenze, così come scoprire identità professionali strettamente collegate ai loro valori, passioni ed interessi”*.

Le istituzioni accademiche, infatti, hanno il compito di adattare la loro offerta universitaria alle reali esigenze del mercato del lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo, è necessario che i docenti si tengano informati ed aggiornati sui mutamenti e sulle evoluzioni del mondo professionale.

In questo modo, infatti, i docenti riusciranno non solo a migliorare i propri metodi didattici, ma anche aiutare gli studenti nell'acquisire una maggiore consapevolezza delle loro future opportunità lavorative, dei loro interessi e passioni, e permettendo loro di migliorare i propri curriculum.

Da qui nasce la necessità di sviluppare un nuovo progetto: "Teach-BEASTs".

Il primo passo intrapreso, per raggiungere l'obiettivo del progetto, è stato iniziare a capire cosa i docenti proponessero durante le loro lezioni, misurare il loro livello di apertura al tema della "Career Guidance", conoscere il ruolo dei coordinatori su questo tipo di attività e se, e in quale modo, potessero controllarle.

Per fare ciò è stato necessario condurre delle interviste.

Si è proceduto, quindi, a creare due tipi di questionari:

- il primo indirizzato ai docenti, con domande inerenti a che tipo di attività svolgessero in aula in ambito Career Guidance;
- il secondo rivolto ai coordinatori, con lo scopo di fare emergere le principali criticità e attività proposte su questo tema a livello di Corso di Studi.

I due questionari, dopo essere stati testati, sono stati poi condivisi ed utilizzati come modello per le interviste da tutti i partner del progetto.

Una volta concluse le interviste, a docenti e coordinatori, si è passati alla fase di analisi dei dati raccolti. Da questa è stato possibile creare una serie di cluster, ognuno contenente una raccolta di citazioni su uno specifico argomento emerso.

Al termine della raccolta e analisi dati, si è svolto a Bologna un Work-Shop di due giorni, durante i quali ogni partner ha esposto i risultati delle interviste condotte nelle proprie sedi universitarie.

I risultati sono stati poi analizzati nel complesso e questo ha permesso la creazione di quattro “profili tipo” di docente, approfonditi tramite lo strumento delle Personas in altrettante cards.

In seguito, sono stati creati una serie di tools da fornire a docenti e coordinatori, ovvero soluzioni plug and play da proporre durante le lezioni, al fine di far riflettere gli studenti su specifici temi della Career Guidance.

Questi tool sono stati testati tramite alcune interviste, le quali hanno permesso di far emergere diverse criticità sulla struttura e sui contenuti dei tools proposti.

Al termine della raccolta e analisi dati, si è svolto a Barcellona un Work-Shop di due giorni, durante i quali ogni partner ha esposto i risultati delle interviste condotte in modo autonomo.

Questo confronto ha permesso di individuare alcune regole comuni da utilizzare nella stesura dei tools definitivi.

Per concludere, sulla base dei tools creati, ho sviluppato un modello, il Modello BEAST, con lo scopo di mostrare nel dettaglio una possibile implementazione dei tools, durante tutto un anno accademico. Per creare questo modello, ho utilizzato il metodo delle Blueprints, e al suo interno sono riportati i principali attori che dovrebbero essere coinvolti per una corretta implementazione.

Dopo questa prima introduzione, la mia tesi si svilupperà nel seguente modo:

- nel **Capitolo 1** verrà approfondito il tema della Career Guidance (cos'è, come si sviluppa nel tempo, principali strategie) e della Career Awareness (cos'è, come si aumenta, strategie ed applicazioni).
- nel **Capitolo 2** verranno spiegate nel dettaglio le metodologie utilizzate per sviluppare questo progetto, a partire dalle interviste esplorative fino ad arrivare alla struttura finale dei tools proposti, concludendo spiegando cosa sono le Blueprints e come si costruiscono.
- nel **Capitolo 3** saranno riportati i risultati delle nostre operazioni, a partire dai cluster delle interviste esplorative fino ad arrivare ai tools finali, per concludere con il Modello BEAST.

1_Career Guidance

1.01_Definizione

Secondo la Raccomandazione conclusiva del Comitato di esperti dell'UNESCO al Congresso Internazionale di Bratislava nel 1970:

Orientare significa porre l'individuo nella condizione di prendere coscienza di sé, di progredire per l'adeguamento dei suoi studi e della sua professione rispetto alle mutevoli esigenze della vita, con il duplice obiettivo di contribuire al progresso della società e raggiungere il pieno sviluppo della persona (Restiglian et al., 2020).

In tale definizione viene messa in luce la duplice accezione del termine orientamento.

Secondo Tanveer-Uz-Zaman, infatti, l'orientamento professionale è contemporaneamente un concetto ed un processo. Analizzato in termini di concetto, l'orientamento professionale si riferisce alla pratica professionale che implica le azioni svolte da un esperto al fine di aiutare l'altro ad orientarsi, mentre visto da una prospettiva di processo cerca di guidare l'individuo nel proprio processo di auto-conoscenza e auto-direzione¹, consentendogli di gestire il rapporto tra sé e l'esperienza formativa e/o lavorativa (Tanveer-uz-Zaman et al., 2014).

L'orientamento professionale, quindi, aiuta le persone a riflettere sulle proprie ambizioni, punti di forza e di debolezza, interessi, abilità e talenti, mettendo in relazione questa conoscenza di chi sono con chi potrebbero diventare nella vita e nel lavoro. Lo scopo è contribuire sia al progresso sociale che al raggiungimento del pieno sviluppo personale.

Una definizione più recente proposta dal The Inter-Agency Working Group on Career Guidance riporta:

L'orientamento professionale descrive i servizi che aiutano le persone di qualsiasi età a gestire le proprie carriere e a fare scelte educative, formative e occupazionali significative per loro. Aiuta le persone a riflettere sulle loro ambizioni, interessi, qualifiche, abilità e talenti, e a mettere in relazione questa conoscenza su chi sono con chi potrebbero diventare nella vita e nel lavoro” (WGCG, 2021).

¹ “self-direction”, è intesa come “[...] autosufficienza e un approccio proattivo nella gestione autonoma di una carriera, come sviluppare obiettivi e cercare opportunità assumendosi la responsabilità dello sviluppo di competenze” (Lin, 2015).

Individui, famiglie e comunità differiscono nella misura in cui sono in grado di visualizzare e pianificare il proprio futuro. L'obiettivo generale della Career Guidance, quindi, è quello di sostenere gli individui nel prendere decisioni informate sul loro futuro nel mondo del lavoro e nel conoscere le competenze chiave che devono acquisire.

Se la guida alla carriera è strutturata nel modo giusto, infatti, può aiutare gli studenti a prendere in considerazione opzioni che prima non avrebbero mai considerato, e a scegliere il percorso che meglio si adatta alle loro attitudini.

Pertanto, una corretta guida alla carriera è fondamentale per sviluppare un forte livello di consapevolezza, che dovrebbe portare ad una maggiore soddisfazione lavorativa.

I servizi accennati includono tre elementi principali:

1. Career Information, forniscono informazioni su corsi, occupazioni e percorsi professionali, comprese informazioni sul mercato del lavoro.
2. Career Counselling, comprende servizi di consulenza che possono essere distinti in sessioni in piccoli gruppi oppure a “tu-per-tu”, ed è focalizzata sulle specifiche questioni professionali affrontate dagli individui.
3. Career Education, come parte del curriculum educativo e si concentra sull'aiutare gruppi di individui a sviluppare le competenze per gestire lo sviluppo della propria carriera.

Il termine “Career Guidance” è talvolta utilizzato, in modo erraneo, per coprire tutto ciò.

La Career Education è la collaborazione sistemica tra istituzioni educative, genitori e comunità per aiutare gli studenti ad apprendere come sviluppare e valutare in modo indipendente le loro carriere.

Attualmente, nella maggior parte dei paesi si sta lavorando per garantire che l'intervento di orientamento sia globale, in un processo continuo tra entrambi i contesti, scuola e lavoro (Vélaz-de-Medrano Ureta et al., 2023).

Secondo Hooley, infatti «Le scuole hanno la responsabilità morale di garantire che i giovani lascino la scuola con le competenze, le conoscenze, gli atteggiamenti e gli attributi per gestire la loro vita, l'apprendimento e il lavoro» (Hooley et al., 2012 cit. in Luken, 2019). Questo perché, è proprio durante il periodo scolastico che i ragazzi consolidano la propria identità.

Purtroppo, però, le azioni orientative occupano ancora un ruolo marginale nei percorsi educativi proposti da scuole e università. All'interno della pubblicazione *Career guidance: a handbook for policy makers* (OECD and Commission, 2004) si evidenzia proprio il fatto di come la richiesta di servizi di orientamento non sia adeguatamente supportata dalla loro disponibilità.

In generale, a tutti gli studenti vengono offerti gli stessi servizi, che sono standardizzati e non sempre rispondono o tengono conto delle esigenze e delle vocazioni degli studenti.

Non esistono, infatti, abbastanza servizi strutturati ad-hoc, che forniscano agli studenti una panoramica completa su tutti i possibili percorsi di carriera ai quali possono accedere, o che li aiutino in una scelta mirata, non riuscendo quindi a soddisfare appieno la necessità di preparare i giovani al passaggio tra i diversi gradi di istruzione oppure dal mondo accademico a quello lavorativo, intaccando di conseguenza anche le aspettative correlate e le competenze richieste (Musset and Kurekova, 2018).

Ciò può essere dovuto ad un insieme di fattori problematici, quali la mancanza di risorse disponibili per costruire azioni di orientamento sistematico, oppure la mancanza di competenze da parte di docenti e personale scolastico/accademico.

Nonostante le difficoltà reali, tuttavia, è importante però ricordare come la scuola rimanga un contesto privilegiato per la promozione della Career Guidance, per due principali motivi.

Il primo è per la sua possibilità di raggiungere un elevato numero di studenti; il secondo, per il suo valore educativo, essendo un contesto in cui gli studenti incontrano modelli di comportamento che possono ispirare la loro crescita (Restiglian et al., 2020).

Risulta quindi importante sottolineare il ruolo che l'istituzione scolastica possiede. Da un lato, infatti, è in grado di trasmettere informazioni e conoscenze attendibili che possono essere trasferite nei diversi contesti della vita, e di promuovere nel soggetto una maggiore consapevolezza di sé anche in relazione con dimensioni extra-scolastiche e professionali; dall'altro, riesce a fornire una strumentazione affettivo-emozionale, allo scopo di promuovere degli atteggiamenti e delle disposizioni nei confronti dei processi di auto-apprendimento e di auto-orientamento (Domenici, 2015).

Dall'inizio del nuovo millennio, le università europee, riconoscendosi questa responsabilità, hanno iniziato a dedicare qualche attenzione alla consulenza sulla carriera, introducendo corsi o attività modulari per dotare gli studenti di competenze generali e di gestione della carriera.

Il legame tra istruzione e pianificazione-sviluppo della carriera è essenziale, specialmente ora che la tecnologia sta influenzando ogni aspetto delle nostre vite.

Sempre di più negli ultimi anni, infatti, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) hanno ricoperto un ruolo chiave nel ridefinire l'orientamento professionale e la fornitura di servizi di orientamento. Queste, infatti, hanno un enorme potenziale per estendere l'accesso ai servizi e migliorarne la qualità. Ciò include non solo la possibilità di accedere ad un elevato numero di contenuti e informazioni ma anche, e soprattutto, la possibilità che utenti diversi possano interagire tra di loro, scambiandosi opinioni e consigli in relazione alle proprie preferenze e caratteristiche, senza dover rimanere vincolati alla realtà circoscritta in cui si trovano.

Con l'aumentare dello sviluppo tecnologico, anche le richieste nei mercati e le aspettative delle comunità e delle organizzazioni sono cambiati, aumentando l'importanza che l'apprendimento e l'insegnamento ricoprono (Serbes and Albay, 2017, p.151).

1.02_L'evoluzione

Per gran parte del XX secolo, l'orientamento personale, accademico e professionale ha risposto a una società prevedibile, in cui il modello tipico di lavoro era caratterizzato da un impiego sicuro e organizzazioni stabili, che offrivano una base solida per costruire percorsi di vita e pianificare il futuro. In passato, infatti, si era soliti distinguere tra due ambiti di intervento differenziati: "Educational Guidance", legato all'attenzione alla diversità per contribuire a migliorare il successo formativo di tutti gli studenti, e "Vocational Guidance", legato invece al processo decisionale professionale e all'inclusione lavorativa (Vélaz-de-Medrano Ureta et al., 2023). Questo si basava sull'idea che le scelte educative precedessero o dovessero essere separate dalle scelte professionali (Watts, 2013).

Tuttavia, il modello novecentesco è stato pian piano sostituito da quello del XXI secolo, caratterizzato dall'incertezza, dall'instabilità del mercato del lavoro e da organizzazioni fluide (Kalleberg et al., 2000). I rapidi cambiamenti nella struttura economica e lavorativa, l'enorme varietà dei programmi di studio e la rilevanza che i risultati educativi ricoprono, hanno portato allo sviluppo di un nuovo sistema per aiutare gli individui ad integrarsi meglio nel processo educativo e nel mercato del lavoro, a livello nazionale e internazionale.

I rapidi cambiamenti nel mondo del lavoro hanno fatto sì che sempre un maggior numero di persone fossero obbligate a cambi di direzione professionale più frequenti rispetto al passato, e dovessero di conseguenza imparare nuove competenze per farlo. Attualmente, infatti, «le attività occupazionali sembrano molto meno definite e prevedibili e le transizioni lavorative più frequenti e difficili» (Savickas et al., 2009).

In particolare, con l'emergere della "società della conoscenza"², si è sentita la necessità di rinnovare profondamente l'istruzione, la formazione e l'orientamento, affinché potessero aiutare

² Le società della conoscenza riguardano «la capacità di identificare, produrre, elaborare, trasformare, diffondere e utilizzare informazioni per costruire e applicare la conoscenza a favore dello sviluppo umano. Richiedono una visione sociale che responsabilizzi e che comprenda pluralità, inclusione, solidarietà e partecipazione» (UNESCO, 2005, p.27). Essa fa riferimento alla conoscenza come produzione primaria, dove l'istruzione, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, l'innovazione e la tecnologia scientifica sono considerate come i principali pilastri.

le persone a sviluppare una vasta gamma di competenze trasversali e specifiche, essenziali per affrontare la natura della società contemporanea (Parola and Marcionetti, 2020).

Una delle principali conseguenze di questo fenomeno è che non si potrà più fare riferimento al concetto di "sviluppo professionale" o di "orientamento professionale": sempre di più, infatti, apprendimento e lavoro saranno intrecciati su base continua durante la vita.

Per questo bisognerebbe cominciare a prendere in considerazione l'idea di "traiettorie di vita". Spesso, infatti, le carriere non vengono 'scelte' in un singolo momento, ma 'costruite' attraverso una serie di scelte interrelate di apprendimento e lavoro, in base alle quali le persone progettano e costruiscono progressivamente la loro vita, compresa quella professionale (Savickas et al., 2010).

Questo ha portato a un nuovo paradigma nell'orientamento lavorativo, progettato per sostenere l'individuo in uno sviluppo professionale continuo, lungo tutta la sua vita.

Tradizionalmente, il modello dominante nell'erogazione di servizi di orientamento professionale si basava sulla corrispondenza tra persone e lavoro, come la *Person-Environment Fit Theory* (PE)³, ovvero misurava le abilità individuali per poi abbinarle alle esigenze delle diverse occupazioni. Tuttavia, tale modello non sembra più in grado di rispondere alle sfide attuali del mercato del lavoro (Parola and Marcionetti, 2020). Infatti, il processo di corrispondenza dovrebbe occuparsi non solo delle abilità e delle attitudini dell'individuo, ma anche dei suoi bisogni, valori e interessi, del suo auto-sviluppo e della sua crescita personale, al fine di aiutarlo a prendere decisioni per sé stesso.

³ Jeffrey R. Edwards ha affermato che la "teoria della corrispondenza persona-ambiente prevede che una corrispondenza percepita tra la persona e l'ambiente sia vantaggiosa per il benessere mentale e fisico, mentre una discrepanza percepita indica stress, produce tensioni mentali e fisiche e stimola sforzi per risolvere la discrepanza (Pasca, 2014).

Per questo motivo le teorie contemporanee propongono nuovi modelli di carriera, molti dei quali hanno alla base il concetto di flessibilità come, ad esempio, la *Boundaryless Career*, carriera senza confini, o la *Protean Career*, carriera proteiforme⁴, (Gubler et al., 2014):

- la prima si riferisce ad *una sequenza di opportunità di lavoro che va oltre i confini di un solo contesto lavorativo*. Questo implica il non essere legati ad una sola organizzazione, nonché la possibilità di scegliere la direzione che si desidera dare al proprio percorso di carriera, non rimanendo quindi vincolati solamente ad un'ottica progressiva e lineare di sviluppo;
- la seconda, invece, identifica un percorso di carriera in cui gli individui sviluppano una migliore capacità di adattamento, autodeterminazione e modellazione della propria carriera in base all'ambiente circostante, seguendo i propri valori sia lavorativi che personali per raggiungere il successo e la soddisfazione psicologica personale (Waters et al., 2015).

Entrambi questi tipi favoriscono la messa in atto di comportamenti positivi per la carriera e per la propria esperienza professionale, oltre a rappresentare dei fattori predittivi per il successo di carriera e per l'aumento dell'*employability*. Esse infatti permettono all'individuo di:

1. dare la priorità ai propri valori e obiettivi rispetto a quelli dell'organizzazione (*value-driven orientation*);
2. responsabilizzarsi sulle scelte che possono riguardare qualsiasi aspetto della propria carriera e del suo sviluppo (*self-directed career management*).

L'*employability* può essere definita come:

un insieme di risultati - competenze, comprensioni e attributi personali - che aumentano la probabilità che i laureati ottengano un impiego e abbiano successo nelle occupazioni scelte, a beneficio di loro stessi, della forza lavoro, della comunità e dell'economia" (Yorke and Knight, 2004).

Rappresenta, quindi, un costrutto fondamentale per collegare il mondo dell'università al mondo del lavoro, per sostenere gli studenti nella gestione del loro processo di carriera e sviluppo professionale.

⁴ La Protean Career, o carriera proteiforme, prende ispirazione dalla figura del dio greco Proteo, divinità con la capacità di mutare volontariamente forma

Diversi studi hanno concluso che sono tre i principali aspetti, richiesti dal settore commerciale ed industriale, in grado di influenzare l'employability dei laureati:

1. conoscenze di base
2. competenze tecniche
3. attitudini lavorative positive.

Tra questi, l'ultima è la più importante poiché, mentre le conoscenze di base e le competenze tecniche possono essere acquisite in un periodo relativamente breve, l'attitudine lavorativa è il risultato dell'intera esperienza educativa di una persona (Suryadi et al., 2020).

Un altro modello di carriera, molto diffuso nella società moderna, è quello del Life Design, basato sull'assunzione di immaginare dei percorsi in cui gli individui pianificano e costruiscono progressivamente le proprie vite (Savickas et al., 2009).

Il modello del Life Design consiste nell'applicazione delle metodologie e degli strumenti propri del processo creativo nell'orientamento alla carriera e nelle scelte di vita. Esso si concentra sull'adattamento dell'individuo al contesto, alla regolazione e al processo di auto-identità per sostenere le persone nella costruzione dei loro progetti di carriera attraverso attività riflessive.

Tale modello si presenta come innovativo per la consulenza e l'orientamento, in grado di affrontare adeguatamente la necessità degli studenti di interfacciarsi ad un mondo nuovo e poco conosciuto come quello del lavoro.

Ricerche recenti hanno dimostrato come gli studenti che frequentano corsi di Life Design aumentino significativamente il loro capitale psicologico in termini di autoefficacia e autostima, oltre che avere una migliore comprensione del significato della loro vita (Bresciani and Kernbach, 2020).

1.03_Career Awareness

Diverse ricerche hanno dimostrato come molte persone considerino difficile prendere decisioni certe e ben ponderate in termini di Career Guidance, trovandole stressanti e potenzialmente in grado di portare all'incertezza professionale.

In effetti, le decisioni relative alla carriera sono tra le decisioni più cruciali che le persone prendono nella loro vita, poiché svolgono un ruolo fondamentale nel loro benessere sociale, economico ed emotivo. Il benessere è associato a numerosi benefici per la salute, il lavoro, la famiglia e l'economia: una persona felice, sana e benestante, con molte amicizie strette e un lavoro significativo e coinvolgente, tendenzialmente conduce una vita migliore rispetto ad una infelice, malata, povera, socialmente isolata e bloccata in un lavoro senza senso e noioso (Lin, 2022).

Come approfondito nel precedente paragrafo, il XXI secolo è caratterizzato dall'instabilità del mercato del lavoro e da organizzazioni fluide. I rapidi cambiamenti nella struttura economica portano con sé altrettanto rapidi cambiamenti nella struttura lavorativa, facendo sì che nuove opportunità di carriera emergano costantemente, rendendo quindi difficile orientarsi verso la carriera che meglio si adatta alle passioni e alle competenze di ognuno.

Hoekstra descrive lo sviluppo della carriera come «the interactive progression of internal career identity formation and the growth of external career significance» (Hoekstra, 2011, p.159).

Lo sviluppo professionale è anche definito come il processo di apprendimento ed utilizzo di competenze a breve termine per progredire verso obiettivi professionali a lungo termine.

Questo processo è spesso un percorso che dura tutta una vita, ed implica il raggiungimento costante di traguardi specifici. Per questo motivo, siccome lo sviluppo professionale svolge un ruolo così significativo nelle nostre vite, risultano fondamentali dei momenti di riflessione, di esplorazione del significato del lavoro e di identificazione delle proprie passioni, per poter raggiungere una crescita professionale più ampia.

Tutto questo si può tradurre nella necessità di acquisire “awareness” (consapevolezza), conseguibile attraverso un processo di “scoperta personale”.

La *Career Awareness* è definita come il processo di «being aware of several career pathways or professional alternatives accessible, based on the interests of an individual» (Wise et al., 1976). Questo processo include attività come le operazioni sul luogo di lavoro che spiegano il motivo per cui le persone lavorano, i vari livelli di formazione ed istruzione necessari per lavorare, i diversi tipi di contesto in cui lavorano, i comportamenti lavorativi appropriati e come le aspettative scolastiche si relazionano alle aspettative lavorative.

Essa, quindi, consiste nel lavorare per sviluppare una comprensione completa dei possibili campi professionali e delle opportunità, dei fattori che possono influenzare le prospettive di un lavoro, delle proprie forze e preferenze personali, e dell'istruzione necessaria per avere successo.

Per questo motivo, raggiungere un alto livello di Career Awareness è un passo fondamentale nell'esplorazione delle diverse opportunità di carriera, oltre che per acquisire gli elementi necessari allo sviluppo professionale.

All'interno della letteratura sullo sviluppo della carriera, la Career Awareness rappresenta un costrutto imprescindibile per collegare l'università e il mondo del lavoro, venendo considerata come la base fondamentale per prendere decisioni in grado di influenzare la direzione della carriera di una persona e il processo decisionale.

La Career Awareness può essere suddivisa in quattro fattori differenti che interagiscono dinamicamente: *knowledge, values, preferences and self-concepts*.

1. La conoscenza include la conoscenza pratica sul lavoro, come le attività tipiche di un certo ruolo, i requisiti per una posizione lavorativa o la conoscenza dello stile di vita delle persone che intraprendono un certo percorso. Inoltre, c'è anche l'autoconoscenza, ovvero la conoscenza delle proprie attitudini e interessi.
2. Il valore rappresenta un coinvolgimento con un certo aspetto legato al lavoro, che ha il potenziale di influenzare le preferenze, motivare le persone ed è utilizzato come criterio di giudizio.
3. Le preferenze incarnano le ambizioni lavorative di una persona, a cui aspira, e possono riferirsi sia a una certa categoria di occupazioni, le cosiddette preferenze occupazionali, sia alle specifiche attività di una certa occupazione, che sono preferenze di attività.

Le preferenze possono anche influenzare e motivare l'acquisizione di conoscenze e sono legate al concetto di valore.

4. L'auto-concetto si riferisce alla consapevolezza delle proprie capacità in una determinata attività. Dato che ognuno è competente in molteplici attività, abbiamo diversi auto-concetti.

Detto ciò, risulta chiaro come uno dei primi passi da compiere sia quello di acquisire una buona padronanza dei propri interessi, passioni, delle proprie abilità e competenze.

Per farlo, è necessario maturare un alto livello di “self-awareness”.

Secondo il Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL), la consapevolezza di sé non è altro che la capacità di comprendere i propri pensieri, emozioni e valori, nonché conoscere come questi fattori influenzano il proprio comportamento in vari contesti. A questa comprensione si aggiunge la capacità di valutare in modo aperto e realistico i propri punti di forza e debolezze, mantenendo al contempo fiducia, determinazione e desiderio di crescita.

La World Health Organization (OMS) riconosce la “self-awareness” come una delle 10 life-skills⁵ in grado di promuovere il benessere in tutte le culture.

⁵ Le altre competenze includono: Empatia, Pensiero critico, Pensiero creativo, Assunzione di decisioni responsabili, Risoluzione dei problemi, Comunicazione efficace, Relazioni interpersonali, Gestione dello stress e Gestione delle emozioni.

1.04_Design Your Life e Business Model You

I modelli di pensiero che si riconducono al Life Design nascono dall'esigenza di affrontare i cambiamenti repentini della vita e dalla volontà, sempre più accesa, delle persone di trovare un equilibrio. Tali modelli fanno riferimento talvolta alla vita personale, talvolta alla carriera, talvolta ad entrambe, e condividono la connessione tra la dimensione della riflessione personale e il progetto di sviluppo professionale.

È proprio su questi modelli che sono stati creati corsi di orientamento innovativi.

Lo sviluppo della carriera è un problema complesso, che non può essere risolto con un approccio di pianificazione ed esecuzione

Un modo molto migliore per procedere potrebbe essere quello di “prototipare e testare” il suo significato, senza avere una mappa precisa e definita, ma procedendo passo dopo passo, avendo solo “una bussola e una direzione” (Guerci et al., 2022).

Questo processo è chiamato “Wayfinding”, ed è definito come «the process of finding your way to a destination in a familiar or unfamiliar setting using any cues given by the environment» (Farr et al., 2012). È anche possibile definirlo come l'arte di capire dove si sta andando quando non si conosce la destinazione.

Secondo Burnett ed Evans, esiste un percorso ben specifico per arrivare ad una meta, e il Design Thinking ne è il perfetto mezzo. Esso, infatti, è in grado di ricoprire il ruolo di “bussola” per la prototipazione di un percorso di carriera, in quanto permette di mostrare costantemente una direzione attuale dello sviluppo professionale.

Il Design Thinking si differenzia da altre metodologie di progettazione grazie alla sua natura centrata sull'essere umano nei processi di sviluppo e di risoluzione dei problemi complessi, i cosiddetti “wicked problems⁶”, e fornisce un modo di pensare che riformula il problema in

⁶ Il termine "wicked problem" è stato coniato da Horst Rittel per rappresentare problemi che non possono essere risolti in modo tradizionale e lineare. Ciò avviene perché, una volta trovata e attuata la soluzione, la definizione del problema evolve, e il problema deve essere risolto nuovamente. (Guerci et al., 2022)

questione, basandosi sulle esigenze delle persone coinvolte nel processo, il tutto attraverso il lavoro di squadra. Esso enfatizza l'apprendimento attraverso l'azione e, attraverso il feedback e l'iterazione, consente agli studenti di rendere concrete le loro idee.

Questo approccio, quindi, si presta particolarmente bene alla necessità di progettare la propria vita passo dopo passo, poiché consente di partire da dove ci si trova ed iniziare a costruire da quel punto.

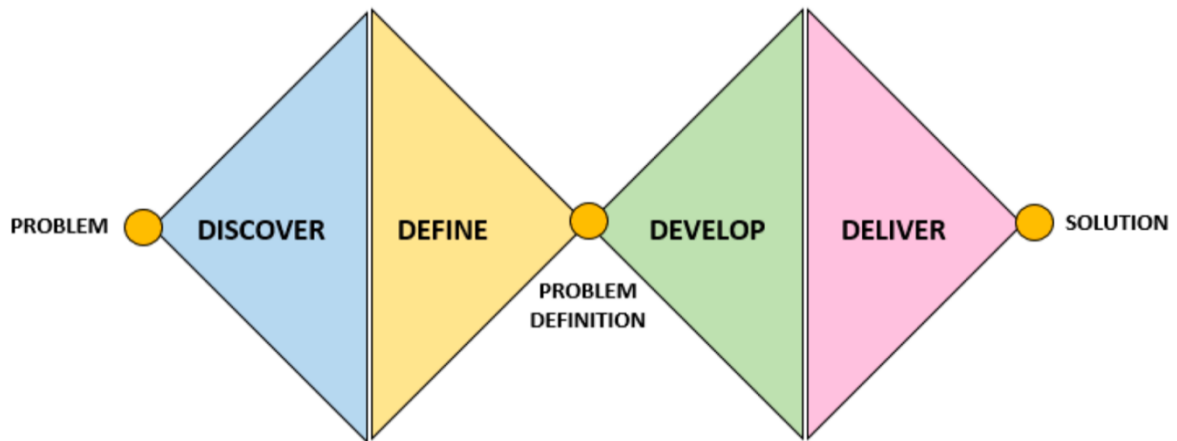
Il modello sottostante al Design Thinking è chiamato "*Double Diamond*".

Tale processo rappresenta due modalità di pensiero particolarmente importanti quando si affrontano problemi insolubili:

- pensiero divergente, utilizzato per generare un maggior numero di idee e di qualità superiore, quando si cercano potenziali soluzioni. Permette di ampliare lo spazio del design e consente di esplorare varie possibilità.
- pensiero convergente, permette di analizzare, valutare, filtrare e modificare le idee generate nelle fasi divergenti.

Queste due modalità vengono utilizzate lungo l'intera fase progettuale, suddivisa nelle quattro fasi di:

1. **Scoperta:** consiste in un momento completamente divergente, in cui si raccolgono tutte le informazioni utili e si lascia che la mente assorba un grande numero di dati.
2. **Definizione:** fase di sintesi ed elaborazione di una domanda di ricerca.
3. **Sviluppo:** consiste nello sviluppo del concept. In questa fase è fondamentale tenere un atteggiamento divergente, e lasciare spazio alla sperimentazione di quante più idee e soluzioni possibili, garantendosi così un ampio campo di lavoro che permetta di validare o meno le varie proposte.
4. **Consegna:** fase finale che racchiude i momenti di prototipazione e test. Rappresenta infatti l'ultimo momento di convergenza in cui, tramite il contatto con l'utente, si definiscono le caratteristiche finali del prodotto/servizio.



Tra i modelli riconducibili al Life Design e che utilizzano la metodologia del Design Thinking possiamo trovare:

- *Design Your Life*, che prevede l'applicazione del Design Thinking alla propria vita per renderla gratificante e meravigliosa.
- *Business Model You*, che utilizza la riflessione sulle caratteristiche personali come base per la progettazione della carriera.

1.04.01_Design Your Life

“Designing Your Life” nasce come corso accademico presso l'Università di Stanford, fondato da Bill Burnett e Dave Evans, per rispondere alla domanda ricorrente degli studenti “*Come posso capire cosa fare della mia vita?*”. A questa domanda, i due docenti hanno cercato di rispondere attraverso un corso che fornisse strumenti e supporto per progettare le proprie vite dopo l'università.

“Design Your Life” è una metodologia che introduce il ruolo del Design Thinking e degli strumenti, dei processi e della mentalità tipica del design, come mezzi in grado di informare ed aiutare gli individui nell'esplorazione della vita, permettendo loro di riformulare e ridisegnare il loro percorso di carriera personale (Kernbach, 2019).

L'aspetto interessante del corso è che il suo scopo principale non è comprendere le direzioni da seguire per entrare nel mondo del lavoro, come scrivere un curriculum o affrontare un colloquio,

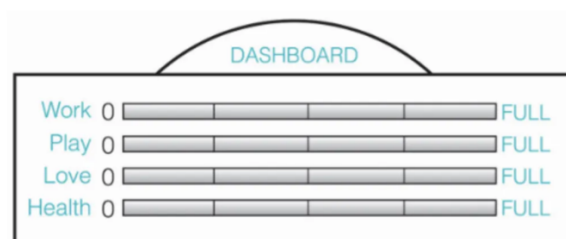
ma piuttosto aiutare gli studenti ad orientarsi sulla base delle loro attitudini, fornendo strumenti concreti e razionali per chiarirle e metterle in pratica. L'idea che sta alla base, infatti, è che non c'è progetto più importante per ciascuno di noi se non la nostra vita e che di conseguenza è importante inserire il concetto di felicità nel momento in cui si decide di progettare il proprio percorso professionale. Tra gli altri obiettivi, gli autori vogliono anche screditare la convinzione secondo cui ognuno di noi debba fare “ciò che gli piace” e “inseguire la propria passione”: pensare che ciascun individuo sia nato per fare una cosa, un mestiere e che debba collocarsi in un ambito specifico, è poco credibile.

Nel libro *Design Your Life: Come fare della tua vita un progetto meraviglioso*, Burnett ed Evans propongono un percorso composto da sei step che, se seguiti e applicati, aiutano l'individuo ad acquisire una maggiore self-awareness, oltre che fornirgli delle base solide per identificare dei percorsi di carriera maggiormente compatibili con i propri interessi e abilità.

1. Parti da dove sei - Life Dashboard

Il primo passo implica riconoscere la propria posizione iniziale, ossia comprendere le attuali opinioni riguardo agli aspetti della vita. Ciò comprende una valutazione quantitativa di quattro parametri attraverso una dashboard, che consente di analizzare ciò che è positivo e ciò che può essere migliorato:

- Lavoro: riguarda la soddisfazione dal punto di vista professionale e accademico;
- Gioco: indaga la quantità di divertimento nella vita;
- Amore: mira a comprendere quanto ci sentiamo gratificati;
- Salute: osserva quanto ci sentiamo fisicamente in salute.

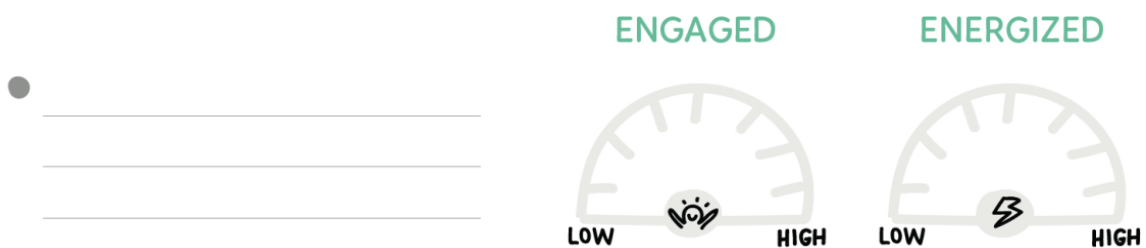


2. La bussola – Wellbeing Compass

L'idea di fondo di questa attività è quella di mettere per iscritto la propria visione del lavoro, da confrontare poi con la propria visione della vita, per capire se ci sono punti di contatto o meno.

3. Orientamento - Good Time Journal

In questa attività, si suggerisce l'idea di tenere un diario quotidiano in cui annotare le attività svolte durante la giornata, indicando per ognuna il grado di coinvolgimento ed energia richiesti. Questo esercizio supporta l'individuo nel riconoscere quali attività contribuiscono al proprio benessere e quali no, incoraggiandolo a riflettere sulle ragioni sottostanti.



4. Sbloccarsi - Brainstorming

Il blocco è una condizione frequente all'interno di qualsiasi lavoro o attività. Tuttavia, non è da definirsi come negativo, ma come «la piattaforma di lancio per la creatività» (Burnett ed Evans, 2019, p. 112). Una situazione di blocco, infatti, è il momento ideale per generare molte idee attraverso il brainstorming, un'attività collettiva che mira a produrre una grande quantità di idee in un lasso di tempo specifico, senza logica e soprattutto senza giudizio.

Le idee create andranno poi clusterizzate al fine di individuare pattern comuni.

5. Progettare la propria vita - Odyssey Plan

Dopo la clusterizzazione delle idee, il processo prosegue con la progettazione della propria vita attraverso la visualizzazione di tre percorsi possibili, in scenari molto diversi tra di loro. L'obiettivo principale è quello raggiungere la posizione di lavoro desiderata, entro i prossimi 5 anni, e per farlo viene creata una linea temporale visiva o grafica del piano di carriera, esplorando i passi necessari per conseguire l'obiettivo.

«Questo esercizio non riguarda tanto il trovare le risposte, quanto l'imparare ad abbracciare ed esplorare le domande, ed essere curiosi» (Burnett ed Evans, 2019, p. 153).

6. Prototipi

Nel contesto del Life Design, il prototipare assume il significato di porre nuovi interrogativi, avviare sperimentazioni in scala ridotta, interagire con le persone, concepire il futuro in modo più tangibile, esaminare dubbi e condizionamenti, iterare e definire nuove direzioni.

Il dialogo con gli altri risulta quindi fondamentale, poiché grazie al confronto è possibile esporre ad alta voce i propri dubbi, diventarne maggiormente consapevoli e raccogliere i pareri degli altri, che rappresentano un'opportunità per crescere e migliorare.

1.04.02_ Business Model You

Il secondo modello di orientamento alla carriera è il “Business Model You”.

Business Model You è uno strumento utilizzato per educare i lettori su come creare modelli di business personali, che mostrino loro nuovi modi per adattare le proprie abilità alle mutevoli esigenze di mercato, al fine di trovare nuove opzioni più soddisfacenti per le loro professioni e vite.

La premessa chiave di questa metodologia è che ogni posizione lavorativa in un'azienda è collegata a una risorsa umana necessaria per completare i compiti. L'azienda aggiunge valore ai suoi consumatori completando compiti. Un dipendente in una determinata posizione lavorativa potrebbe essere considerato come una risorsa umana con i propri modelli di business (Guerci et al., 2022, p.190).

Tim Clark, autore del libro *Business model you. Il metodo in una pagina per reinventare la propria carriera*, ha catturato l'essenza di questo modello fornendo una spiegazione chiara, supportata da prove ed esperienze provenienti da una varietà di ambiti professionali.

Clark illustra un metodo per aiutare le persone a reinventare le proprie carriere applicando su loro stessi i medesimi principi utilizzati per i modelli di business.

Lo strumento utilizzato è il “Personal Business Model Canvas”, in grado di aiutare le persone a sviluppare la propria strategia professionale attraverso la rappresentazione grafica sviluppata su una singola pagina.

Questo strumento si basa sul “Business Model Canvas”, uno strumento usato per descrivere e analizzare le strategie aziendali, che prende in considerazione l’insieme degli elementi che influiscono nella creazione del valore, per il cliente e per l’organizzazione. È uno strumento progettuale che aiuta le aziende a descrivere il proprio funzionamento, i propri valori e i propri limiti. Si tratta della rappresentazione di un modello di business che descrive il modo in cui «nove elementi (blocchi costitutivi) si combinano insieme; è uno strumento potente per rappresentare visivamente il funzionamento delle organizzazioni» (Clark, 2014, p. 9).

Gli autori definiscono il Business Model come «la logica che consente a un'organizzazione di sostenersi finanziariamente. In modo più semplice, è la logica che consente a un'azienda di mantenersi» (Clark, 2014, p. 26). In un mondo di cambiamenti perpetui, in cui le esigenze del luogo di lavoro cambiano a un ritmo rapido, capire come un'organizzazione genera valore per sé stessa e per i suoi clienti è un passo critico per navigare attraverso i vari cambiamenti

“Personal Business Model Canvas” opera in modo analogo al “Business Model Canvas”, ma invece di concentrarsi sull'organizzazione aziendale, pone al centro l’individuo e la sua vita. Si tratta di una strategia che permette all’individuo di cambiare prospettiva o semplicemente riflettere su sé stesso, sul contesto in cui è inserito e sulle relazioni create. Questo lo porterà poi a definire con chiarezza la situazione in cui è immerso per decidere se ciò lo soddisfa o se è necessario promuovere dei cambiamenti.

Personal Business Model Canvas

Nome: _____

<p>Chi ti aiuta (Partner Chiave)</p> <p>Chi ti aiuta a fornire valore per gli altri? Chi ti supporta in altre modi, o come? Hai Partner che forniscono Risorse Chiave o soluzioni? Altri? Chi sono i tuoi partner? Perché sono importanti? Cosa ti offrono? Cosa ti aiutano a fare? Cosa ti aiutano a evitare? Cosa ti aiutano a migliorare? Cosa ti aiutano a ridurre i costi? Cosa ti aiutano a aumentare i ricavi?</p>	<p>Cosa fai (Attività Chiave)</p> <p>Che valore diverse attività critiche che esegui al lavoro ogni giorno e che distinguono la tua performance dalle altre? Quali di queste Attività Chiave includono il tuo Valore Chiave? Quali Attività richiedono i tuoi Canali e le Relazioni con i Clienti? Cosa ti aiutano a fare? Cosa ti aiutano a evitare? Cosa ti aiutano a migliorare? Cosa ti aiutano a ridurre i costi? Cosa ti aiutano a aumentare i ricavi?</p>	<p>Come ti rendi utile (Valore Offerto)</p> <p>Che valore porti ai Clienti? Quali problemi risolvono o bisogni soddisfatti? Descrivi i benefici specifici che i Clienti ottengono come risultato del tuo Valore. Cosa ti aiutano a fare? Cosa ti aiutano a evitare? Cosa ti aiutano a migliorare? Cosa ti aiutano a ridurre i costi? Cosa ti aiutano a aumentare i ricavi?</p>	<p>Come interagisci (Relazione con i Clienti)</p> <p>Che tipo di rapporto i tuoi Clienti si aspettano tu stabilisci o mantieni con loro? Descrivi il tipo di relazione che hai ora. Cosa ti aiutano a fare? Cosa ti aiutano a evitare? Cosa ti aiutano a migliorare? Cosa ti aiutano a ridurre i costi? Cosa ti aiutano a aumentare i ricavi?</p>	<p>A chi sei utile (Clienti)</p> <p>Per chi crei valore? Chi è il tuo Cliente più importante? Chi è quello da te per poter fare il tuo lavoro? Chi sono i Clienti dei tuoi Clienti?</p>
	<p>Chi sei e cosa hai (Risorse Chiave)</p> <p>Cosa ti rende unico al posto del tuo lavoro? Cosa ti ha permesso di fare? Ti spedisce attività a chi ha bisogno di esse? Cosa ti aiutano a fare? Cosa ti aiutano a evitare? Cosa ti aiutano a migliorare? Cosa ti aiutano a ridurre i costi? Cosa ti aiutano a aumentare i ricavi?</p>		<p>Come ti fai conoscere e come porti valore (Canali)</p> <p>Attraverso quali Canali i tuoi Clienti preferiscono essere raggiunti? Come li hai raggiunti finora? Quali Canali funzionano meglio? Cosa ti aiutano a fare? Cosa ti aiutano a evitare? Cosa ti aiutano a migliorare? Cosa ti aiutano a ridurre i costi? Cosa ti aiutano a aumentare i ricavi?</p>	
<p>Cosa dai (Costi)</p> <p>Che cosa dai al tuo lavoro (tempo, energia, ecc.)? A cosa rinunci per il tuo tempo (famiglia o personale, ecc.)? Quali Attività Chiave sono più "costose" (risorse, strumenti, ecc.)? Cosa ti aiutano a fare? Cosa ti aiutano a evitare? Cosa ti aiutano a migliorare? Cosa ti aiutano a ridurre i costi? Cosa ti aiutano a aumentare i ricavi?</p>	<p>Cosa ottieni (Ricavi e Benefici)</p> <p>Per quale valore i tuoi Clienti sono veramente disposti a pagare? Per che cosa pagano adesso? Come pagano adesso? Come potrebbero preferire pagare? Cosa ti aiutano a fare? Cosa ti aiutano a evitare? Cosa ti aiutano a migliorare? Cosa ti aiutano a ridurre i costi? Cosa ti aiutano a aumentare i ricavi?</p>			

Il Personal Business Model può essere equiparato ad una “mappa di relazioni”, offrendo all'utente la possibilità di visualizzare in modo sintetico come il “chi sei e cosa hai” si correla al “cosa fai”, e di come quest’ultimo si colleghi al “come ti rendi utile”, evidenziando inoltre le relazioni con i beneficiari ultimi del proprio scopo.

Entrambi i modelli presentati, fanno uso di strumenti di “pensiero visuale” nel progettare la propria vita. Questo risulta particolarmente rilevante in quanto aiuta a condividere e comunicare le proprie idee, creare una comprensione comune, accelerare il processo per cicli di innovazione sempre più numerosi e rapidi, e consente intuizioni che portano all'azione.

Quando le stesse informazioni sono fornite sia in forma scritta che visuale, le performance dell’individuo migliorano. Questo effetto si verifica perché il nostro cervello elabora le informazioni visive e verbali/testuali in due diverse aree. Rappresentare visivamente le proprie idee, quindi, consente agli utilizzatori di esternalizzare meglio i propri pensieri e connessioni, facilitando così la costruzione reciproca delle idee e migliorando la memorizzazione dei temi discussi (Kernbach, 2019).

1.05_Teach-BEAST

Dopo aver analizzato nel dettaglio le problematiche delineate nei precedenti paragrafi, emerge una disparità significativa. È stato constatato come, attualmente, il tema della personalizzazione dei servizi sia di cruciale importanza, e quanto strettamente connesso al progresso dell'orientamento professionale siano i concetti di "employability" e "self-awareness", finalizzati allo sviluppo delle capacità di apprendimento continuo, autogestione e flessibilità per individuare un impiego in sintonia con le proprie attitudini. Inoltre, il concetto di lavoro è esaminato da una prospettiva dinamica, configurandosi come un processo continuo in cui la personalizzazione gioca un ruolo fondamentale e le competenze individuali risultano cruciali.

Tuttavia, dopo aver esplorato e analizzato alcune delle migliori pratiche nell'ambito di Career Guidance orientate alle attitudini e alle caratteristiche individuali, come "Design Your Life" e "Business Model You", emerge comunque una carenza di personalizzazione all'interno di questi servizi di orientamento. In effetti, nonostante le opportunità di carriera siano diversificate, tutti i corsi analizzati si rivolgono agli studenti in generale, senza adattarsi alle specifiche caratteristiche del singolo.

Questo presupposto ha spinto alcuni ricercatori a formulare le seguenti domande:

- «Perché l'orientamento professionale non segue un approccio personalizzato, considerando che le carriere sono manifestazioni personalizzate?»;
- «A quali differenti esigenze e attitudini dovrebbe rispondere l'orientatore professionale?».

Per rispondere a queste domande, è stata sviluppata, grazie a diversi progetti finanziati dall'Unione Europea, una famiglia di progetti denominata "BEASTs – BE Aware STudents".

L'obiettivo ultimo di questi progetti è quello di formare gli studenti per essere consapevoli, permettendo loro sviluppare intenzionalmente le proprie competenze e conoscenze, così come scoprire identità professionali strettamente collegate ai loro valori, passioni ed interessi.

L'approccio BEAST consente agli individui di creare una connessione tra la propria identità, le proprie convinzioni e le proprie azioni al fine di sostenere la progettazione della carriera.

Lo scopo principale è quello di fornire degli strumenti utili per creare una connessione che guidi gli studenti universitari ad individuare ciò che meglio si adatta alle loro aspirazioni e possibilità, prima di entrare nel mercato del lavoro, mentre sono ancora in grado di modificare e adattare i loro piani di studio.

Questa, tuttavia, non è un'impresa semplice poiché, come detto in precedenza, lo sviluppo professionale della carriera è spesso vissuto come un problema complesso. In questo contesto, la pianificazione della carriera risulta essere critica fin dall'inizio del percorso educativo.

Le istituzioni accademiche, quindi, hanno il compito di adattare la loro offerta universitaria alle reali esigenze del mercato del lavoro, cercare costantemente nuovi metodi didattici, migliorare i curricula, raggiungere efficacemente gli studenti, stimolare la loro immaginazione e i loro interessi.

Tradizionalmente, i principali promotori del monitoraggio e dell'incremento di attività legate alla Career Guidance, a livello scolastico/accademico, risultano essere gli Uffici alla Carriera e all'Orientamento e alcuni psicologi scolastici. Tuttavia, diversi studi hanno fatto emergere come non sempre gli studenti li considerino sufficienti o in grado di fornire un'influenza positiva e costruttiva (Zhang et al., 2018).

Al fine di migliorare questa situazione, è quindi necessario includere altri attori, tra cui i docenti e i coordinatori dei corsi di laurea.

Alcune ricerche hanno indicato come il sostegno dei docenti sia uno dei fattori più importanti per gli studenti, in grado di impattare significativamente sul loro processo decisionale riguardo alla carriera. Essi, infatti, se percepiscono un maggiore livello di sostegno da parte degli insegnanti, manifestano aspettative di carriera più elevate, prevedendo minori ostacoli nel raggiungere i propri obiettivi educativi e professionali (Zhang et al., 2018).

Il docente, nel ruolo di "orientatore", dovrebbe proporre, per quanto possibile, strategie didattiche ed orientative che valorizzino un'immersione cognitiva ed un coinvolgimento affettivo, così da permettere una personalizzazione dell'apprendimento che integri i saperi, le emozioni e le relazioni interpersonali in un'ottica di auto-orientamento, per una conoscenza di sé in dialogo con i contesti reali. In questa direzione, lo sviluppo della conoscenza di sé stessi in termini dinamici e la riflessione sul proprio percorso formativo e di crescita diventano

elementi fondamentali per affrontare trasformazioni e necessari riadattamenti che il percorso scolastico e professionale possono comportare (Restiglian et al., 2020).

Un supporto più personalizzato da parte degli insegnanti nello sviluppo professionale degli studenti risulta estremamente utile e viene apprezzato dagli stessi studenti.

Tuttavia, la pianificazione e l'implementazione di programmi di orientamento professionale accademici non sarebbero efficaci senza un approccio a tutto tondo. Tutti i docenti e i coordinatori, infatti, dovrebbero assumersi il compito di fornire orientamento professionale e consulenza ai propri studenti, e di conseguenza un continuo sviluppo professionale risulta necessario (Yuen et al., 2019).

È da qui che nasce la necessità di sviluppare un nuovo progetto: “Teach-BEASTs”, col fine ultimo di stimolare pratiche innovative nell'apprendimento e nell'insegnamento.

“Teach-BEAST” è un progetto internazionale, finanziato dall’Erasmus+, e vede la collaborazione di quattro università:

- Università di Bologna (Italia)
- Instituto Politécnico de Portalegre (Portogallo)
- Ramon Llull University (Spagna)
- University of Information Technology and Management in Rzeszow (Polonia)



L'obiettivo di questo progetto è quello di fornire:

1. ai docenti, degli strumenti che aiutino a stimolare la riflessione dei propri studenti sul contenuto delle lezioni, sia dal punto di vista dei loro interessi e delle loro passioni, sia sull'importanza nel mercato del lavoro dei risultati di apprendimento;
2. ai coordinatori, dei mezzi utili a misurare e monitorare le attività di Career Guidance sostenute dai docenti, oltre che alcuni spunti di riflessione sull'importanza che queste ricoprono per gli studenti.

Teach-BEAST è il progetto al quale ho lavorato e contribuito durante il mio periodo di tirocinio.

Durante tale periodo, sono stato coinvolto nelle principali fasi di sviluppo.

La mia partecipazione è iniziata con la fase di pianificazione, dove ho collaborato con un team di ricercatori, appartenenti a tutte e quattro le università citate, per delineare gli obiettivi, definire le metodologie e stabilire i parametri di valutazione. Nella fase di ricerca, ho contribuito attivamente alla raccolta dati, conducendo interviste e analizzandole, permettendo così di ottenere un set di dati completo e accurato, fondamentale per le fasi successive di sviluppo del progetto. Nelle fasi successive di analisi, ho lavorato sulla creazione di modelli e interpretazioni che potessero fornire insight significativi e rispondere agli obiettivi di ricerca stabiliti all'inizio del progetto. Nelle ultime fasi, sono stato coinvolto nella discussione dei risultati e nel loro perfezionamento.

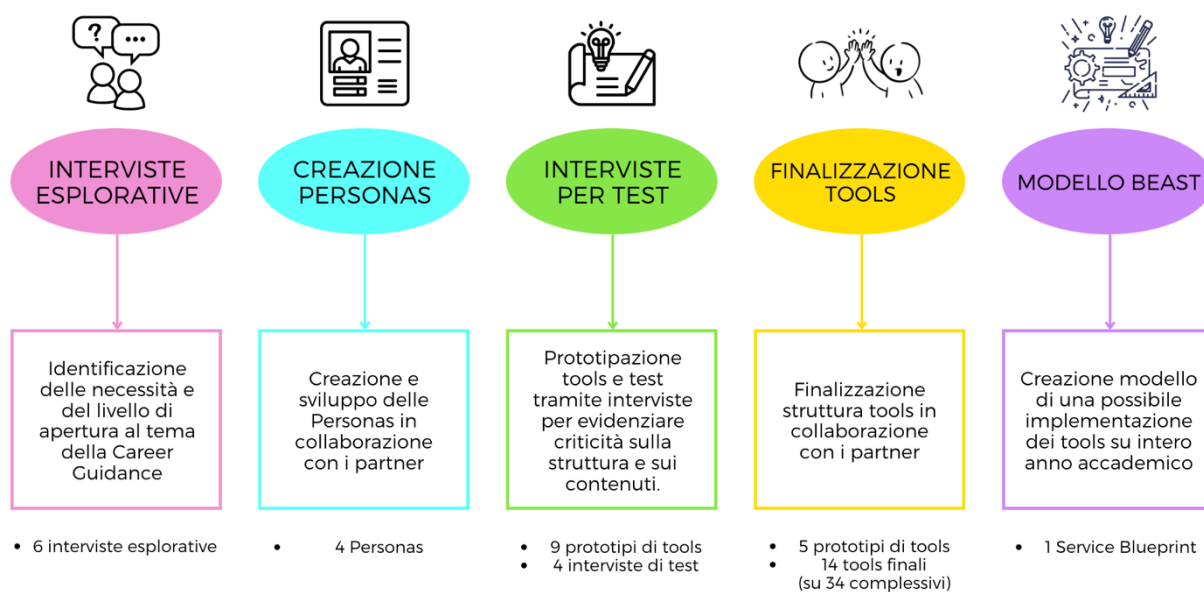
Nei prossimi capitoli analizzerò nel dettaglio ognuna di queste fasi, mettendo in luce gli aspetti metodologici e i risultati trovati.

2_Metodologia

Per poter raggiungere l'obiettivo della nostra ricerca, è stato per prima cosa necessario capire come docenti e coordinatori affrontassero il tema della Career Guidance:

- Per i docenti, lo scopo era quello di far emergere quali e quante attività svolgessero in ambito di Career Guidance con i propri studenti e quale fosse il loro livello di apertura al tema, quindi cosa ne pensassero, quali responsabilità si sentivano di possedere, etc.
- Per i coordinatori del corso di laurea, lo scopo era di evidenziare le principali proposte di guida alla carriera e la modalità con cui queste venivano gestite.

In questo senso, il nostro gruppo di ricerca ha sviluppato una metodologia sviluppata in diversi step, ciascuno con i propri obiettivi, e collegati l'uno all'altro a livello logico.



- 1) La prima fase, condotta individualmente da ciascun partner del progetto, ha consistito nello sviluppo e nell'attuazione di un'intervista esplorativa, il cui obiettivo principale era identificare le necessità primarie e il livello di apertura al tema della Career Guidance di docenti e coordinatori.
- 2) La seconda fase, condotta insieme a tutti i partner, è stata quella della creazione e dello sviluppo delle Personas attraverso un workshop.

- 3) Nella terza fase sono stati creati dei tools, soluzioni plug-and-play da fornire a docenti e coordinatori, sviluppati sulla base del modello delle Personas. Tali strumenti sono stati successivamente testati mediante ulteriori interviste e modificati in base ai risultati ottenuti.
- 4) Nella quarta, abbiamo partecipato ad un workshop insieme a tutti i partner del progetto, al fine di condividere i risultati delle interviste. Grazie a questo momento di scambio collettivo, è stato possibile modificare la struttura dei tools, portandoli nella loro forma definitiva.
- 5) Infine, come ultima fase, ho creato il Modello BEAST, tramite il metodo delle Service Blueprints, dove propongo una possibile implementazione, dei tools creati, durante l'intero anno accademico.

2.01_Interviste Esplorative

La prima fase del processo è stata caratterizzata dallo sviluppo e dalla somministrazione di interviste esplorative.

L'intervista rappresenta uno strumento di ricerca potente, utile ad indagare accuratamente i problemi ed essere quindi in grado di comprenderli in modo approfondito.

In questo caso specifico, abbiamo scelto un'intervista semi-strutturata, dove la principale tipologia di domande utilizzate è stata quella "aperta", anche se in alcuni casi tale domanda aperta veniva indirizzata da un elenco di esempi di possibili soluzioni. Nell'intervista semi strutturata, l'intervistatore si prepara definendo in precedenza quelle che sono le tematiche da affrontare per raggiungere i suoi obiettivi. È, tuttavia, un tipo di intervista flessibile, in quanto l'intervistatore segue il flusso dell'intervistato, se ciò aiuta a raggiungere gli obiettivi prefissati.

Un aspetto importante dell'intervista è chiedere il "perché" delle cose, ovvero riuscire ad approfondire senza però guidare o forzare la risposta, lasciando cioè libera la persona intervistata di esprimere le proprie idee e necessità.

Gli obiettivi prefissati erano i seguenti:

- 1) Comprendere l'apertura dei docenti verso la trasformazione del loro ruolo;
- 2) Comprendere la consapevolezza e l'interesse dei docenti nei confronti della Career Guidance;
- 3) Comprendere come i docenti supportassero i propri studenti nell'identificazione e raggiungimento di un adeguato ruolo nel mondo del lavoro;
- 4) Comprendere i bisogni dei docenti in merito alle tematiche sopra-indicate.

Una volta definiti gli obiettivi, il nostro team ha creato una prima bozza dei due protocolli, al fine poi di essere convalidati ed utilizzati da tutti i partner del progetto.

Durante un momento di confronto, svolto online, si è discusso della qualità della forma e dei contenuti delle singole domande, le quali sono state in parte modificate.

Di seguito riporto i protocolli delle due interviste.

DOCENTI

- **Che tipo di attività ha svolto, all'interno delle sue lezioni, con l'obiettivo di supportare gli studenti nella comprensione delle differenti opportunità di carriera?**

- Perché ha deciso di farlo / non farlo?
- Che tipo di ostacoli ha incontrato?
- In che modo ha spiegato ai suoi studenti quale percorso intraprendere per raggiungere i ruoli lavorativi identificati?

- **Ha mai ricevuto da parte degli alunni domande relative a dubbi o curiosità verso un loro possibile futuro professionale?**

- Come ha risposto?
- Ha sentito di possedere tutti gli strumenti necessari a rispondere in modo esaustivo?

- **Che tipo di attività con l'obiettivo di sviluppare consapevolezza nei suoi studenti verso il mondo del lavoro sarebbe interessato/a ad integrare nel suo corso?**

- **Che tipo di seminario sarebbe interessato/a a seguire su come potenziare lo sviluppo della carriera dei suoi studenti?**

- **Ha mai proposto, durante le sue lezioni, una delle seguenti metodologie didattiche: intervento di esperti esterni, discussione di casi aziendali, presentazione con ex studenti, esposizione di esperienze personali, per avvicinare gli studenti al mondo del lavoro?**

- Come sono andate?
- Le propone ancora?
 - Perché, nel caso, non le propone più?

- **Quali potrebbero essere, secondo lei, i possibili sbocchi lavorativi del corso di studi dove insegna?**

- **Che tipo di attività ha svolto nei suoi corsi, con il fine di trasmettere e coltivare nei suoi studenti competenze trasversali come:**

Pensiero computazionale	Processo logico creativo che viene messo in atto quotidianamente per affrontare e risolvere i problemi con metodi, strumenti e strategie specifiche
Pensiero critico	Processo intellettualmente disciplinato che permette di analizzare, sintetizzare e/o valutare le informazioni raccolte/generate da osservazione, esperienza, ragionamento o comunicazione come guida per l'azione
Lavoro di gruppo	Formare gruppi i cui membri insieme forniscono la leadership, creare un ambiente collaborativo e inclusivo, stabilire obiettivi, pianificare compiti e raggiungere gli obiettivi
<u>Problem Solving</u>	Capacità di identificare, formulare e risolvere problemi di ingegneria complessi applicando principi di ingegneria, scienza e matematica
<u>Question posing</u>	Porre domande e definire problemi
System thinking	Produrre soluzioni che soddisfino esigenze specifiche tenendo conto della salute pubblica, della sicurezza e del benessere, nonché di fattori globali, culturali, sociali, ambientali ed economici

(<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101002>)

- Come sono andate?
- Le propone ancora?
 - Perché, nel caso, non le propone più?

COORDINATORI

- **Che soluzioni avete adottato per supportare gli studenti nel comprendere quale carriera intendono perseguire?**

- Perché ha deciso di farlo / non farlo?
- Che tipo di ostacoli ha incontrato?

- **Quali soluzioni avete adottato per supportare gli studenti nella strutturazione di un percorso verso le carriere a cui sono stati preparati?**

- Perché ha deciso di farlo / non farlo?
- Che tipo di ostacoli ha incontrato?

- **In che modo avete convinto i docenti a sviluppare queste soluzioni?**

- **Secondo lei, quanta consapevolezza hanno i docenti dei profili professionali previsti dal “Programma didattico”?**

- Come sono stati stabiliti?

- **Avete svolto attività al fine di allineare i docenti con le dinamiche del mercato del lavoro?**

- Come è andata?
- Che ostacoli avete trovato?
- Se no, come mai?

- **Avete proposto attività con lo scopo di trasmettere ai docenti l'importanza del tema della consapevolezza della carriera negli studenti?**

- Come è andata?
- Che ostacoli avete trovato?
- Se no, come mai?

- **Avete svolto attività per fornire ai docenti metodi didattici innovativi?**

- Come sono stati recepiti?
- Vengono utilizzati?
- Li misurate?
- Se no, come mai?

In seguito all'approvazione dei protocolli da parte di tutto il team internazionale, la fase immediatamente successiva è stata quella di individuare i potenziali intervistati, per poi procedere all'intervista vera e propria.

Si è deciso di organizzare gli intervistati nel seguente modo:

- Almeno due coordinatori, uno di un corso di studi triennale/magistrale e uno appartenente ad un master;
- Almeno tre docenti, suddivisi in triennale, magistrale e master.

Queste indicazioni sono state concordate dopo una riunione con i partner, e successivamente messe in pratica anche dagli stessi.

Per quanto riguarda l'attività del nostro gruppo di ricerca, ho personalmente condotto sei interviste, concentrandomi sui seguenti profili:

- Un Coordinatore del Corso di Laurea Magistrale
- Un Direttore del Master Universitario Internazionale, presso la Bologna Business School
- Un membro della core faculty del Global MBA
- Un professore associato della triennale
- Un professore associato della magistrale
- Un professore ordinario della triennale

I profili sono stati selezionati dopo un'attenta ricerca, la quale era indirizzata a cercar di analizzare il campione più ampio e variegato possibile, rimanendo però all'interno del corpo docenti del corso di laurea in Ingegneria Gestionale.

Alla fine di essere più precisi, mi sento di sottolineare che il campione di intervistati non è stato particolarmente ampio. Tuttavia, l'aspetto qualitativo, ossia la profondità dell'intervista, è più importante dell'aspetto quantitativo, cioè il numero del campione, per indagare e delineare in modo più accurato le esigenze degli utenti.

Le interviste sono state condotte in modalità on-line, utilizzando la piattaforma Teams.

Gli intervistati hanno compilato e firmato un documento per la privacy, autorizzandoci così a poter registrare e trascrivere le chiamate, al fine di favorire una più efficace analisi dei dati raccolti da utilizzare per la nostra ricerca.

Ciascun partner, una volta terminato il periodo di interviste e trascrizioni delle stesse, ha analizzato i dati raccolti.

Questa analisi ha fatto emergere delle similitudini tra le risposte date, portando quindi alla creazione di cluster, individuati sulla base di temi comuni e ricorrenti nelle diverse interviste, i quali ci hanno permesso di evidenziare punti chiave e statistiche rilevanti per la nostra ricerca, oltre che per valutare l'efficacia complessiva del modello di intervista.

Per un maggiore dettaglio sui cluster identificati rimando al capitolo dei risultati “3.01_Apprendimenti Interviste Esplorative”.

2.02_Creazione Personas

Durante la fase successiva, abbiamo avuto modo di confrontare i risultati emersi con quelli dei nostri partner. Tale confronto è avvenuto in presenza, nelle giornate del 12 e 13 di Giugno, dove ha avuto luogo un Workshop presso la sede di Almacube a Bologna.

In queste due giornate si è proceduto all'esposizione e al confronto dei dati raccolti, oltre che alla loro analisi complessiva, la quale ha permesso, il secondo giorno, la creazione di "profili tipo", sviluppati tramite il metodo delle Personas.

Le Personas sono uno strumento utilizzato nel campo del marketing e del design per creare rappresentazioni fittizie di gruppi di utenti o clienti ideali, contenenti tutte le caratteristiche più importanti e il contesto nel quale si trovano. Queste rappresentazioni aiutano chi fa ricerca a comprendere meglio le esigenze, le motivazioni e i comportamenti degli utenti interessati, consentendo così di sviluppare prodotti, servizi e strategie di comunicazione mirate ed efficaci.

Una Personas è quindi la descrizione di un utente che non esiste ma, a differenza di uno "stereotipo", la sua descrizione potrebbe sembrare reale agli occhi di un lettore, poiché incarna caratteristiche che descrivono un soggetto o una categoria di soggetti esistenti.

Questo strumento è molto utile per poter provare empatia nei confronti dell'utente e comprendere le principali esigenze al fine di non trascurare alcun aspetto.

Grazie ai risultati delle interviste, abbiamo potuto suddividere i docenti in segmenti omogenei in base a criteri comuni, come: età, genere, obiettivi, bisogni, interesse nella Career Guidance e attività svolte in quell'ambito.

Questi segmenti rappresentano gruppi specifici all'interno del pubblico più ampio.

Ciascuna Personas è stata descritta attraverso una frase e da una citazione rappresentativa. Abbiamo poi incluso due sezioni che forniscono informazioni personali, cioè il profilo (nome, età e genere) e un contesto (ruolo che ricopre, principali attività, background). Infine, abbiamo aggiunto altre sezioni che descrivono i desideri, le abitudini, le paure, i bisogni e anche cosa piace e cosa no, in relazione al proprio ruolo di docente.

Nella nostra ricerca sono stati individuati quattro principali segmenti per i docenti, sulla base del livello delle seguenti due variabili di interesse:

- **ownership** “È giusto svolgere attività di Career Guidance”
- **attitude** “Svolgo attività di Career Guidance”

Le quattro Personas create sono:

1. JORDI – *Somebody else is responsible for it*
2. MARCO – *I am already doing it*
3. ELEONORA – *I am not interested*
4. LUKASHA – *I don't do it but I am interested*

Di seguito è riportata la disposizione dei quattro profili, in relazione al livello di “ownership” e “attitude” a loro assegnato, oltre che una citazione distintiva degli stessi.



Per un maggiore dettaglio sulle quattro Personas create, rimando al capitolo dei risultati “3.02_Personas”.

2.03_Interviste per Test

Una volta che le Personas sono state create, esse sono state utilizzate come strumento di riferimento durante la successiva fase di sviluppo di tools, ovvero soluzioni plug and play da rendere disponibili ai docenti e coordinatori stessi.

Le decisioni di progettazione sono state indirizzate considerando le esigenze e i comportamenti delle diverse Personas, assicurando così che il prodotto finale potesse soddisfare le loro aspettative.

Al termine del Workshop a Bologna, sono state fornite diverse indicazioni in merito all'evoluzione del progetto:

1. Le Personas numero 2 e 3 rappresentano degli estremi.
Se da una parte abbiamo un docente che crede nella Career Guidance e svolge già molte attività in questo senso (2), dall'altra ne abbiamo uno che non solo non svolge alcun tipo di attività o esercizio, ma sostiene anche che la guida alla carriera sia una perdita di tempo (3). Per questo motivo si è deciso momentaneamente di escludere questi due profili dalla successiva fase di ideazione e prototipazione di soluzioni, dando la precedenza agli altri due, e in particolar modo al 4°, ovvero il docente che crede nell'idea ma che per diversi motivi non riesce a metterla in pratica.
2. È stata creata una lista di possibili tools da implementare, lasciando per le settimane successive il compito di approfondirli e descriverli nel dettaglio.

Al nostro team sono stati assegnati i seguenti incarichi:

- Creare un tool per il coordinatore del corso di studi
- Creare quattro tools per i docenti
- Creare il protocollo di intervista per testare i tools

Per quanto riguarda la creazione dei tools:

- Per i coordinatori abbiamo proposto un questionario da somministrare ai docenti.
Lo scopo del questionario è quello di andare ad analizzare nel dettaglio quante e quali attività di Career Guidance sono state svolte dai singoli docenti durante i loro insegnamenti, permettendo così ai coordinatori di avere un quadro preciso e puntuale di cosa è stata fatto.
- Per i docenti, abbiamo lavorato sui seguenti temi:
 - Condivisione di esperienze personali pertinenti ad uno specifico ruolo lavorativo;
 - Elenco delle principali risorse reperibili online relative ad uno specifico settore o ambito;
 - Analisi dettagliata di annunci di lavoro;
 - Descrizione dei profili lavorativi di interesse attraverso risorse online, come chatbot, e alla partecipazione in aula di persone esterne;

Tutte queste attività, se svolte correttamente, sono in grado di fornire un grande e valido aiuto agli studenti che, come emerso nel capitolo precedente, sempre di più faticano ad immedesimarsi in un particolare ruolo lavorativo, non conoscendone i dettagli o le mansioni principali.

Durante queste attività il docente dovrebbe innanzitutto spiegare ai propri studenti il perché è importante, e al termine favorire una discussione dell'aula andando quindi a convalidare ciò che è emerso durante lo svolgimento dell'attività, come ad esempio le caratteristiche e le responsabilità del ruolo presentato al fine di aumentarne la consapevolezza nei propri studenti, oppure la metodologia impiegata la quale può essere poi impiegata in altri contesti e situazioni.

Per un maggiore dettaglio sui Tools sviluppati, rimando al prossimo capitolo dei risultati

Per quanto riguarda il protocollo, abbiamo creato un modello di intervista contenente una serie di domande utili a verificare se i tools creati fossero ben progettati per le esigenze dei singoli docenti e coordinatori.

Lo scopo di queste interviste era duplice:

- Da una parte si voleva indagare se i tools fossero di facile comprensione oppure se fosse necessario modificare qualcosa nella loro struttura. Oltre a questo, era anche fondamentale capire se i tempi proposti potessero essere sufficienti a svolgere l'esercizio in modo corretto e proficuo, oppure no.
- Dall'altra, invece, c'era la necessità di capire l'interesse dell'intervistato nei confronti del tool, ovvero capire se fosse un esercizio fattibile e coerente con la propria modalità di insegnamento e se potesse essere utile allo studente.

Di seguito riporto la struttura del protocollo finale:

• Pensa che la descrizione del tool sia sufficientemente chiara ed esaustiva?
--

- | |
|---|
| ○ Se no, quale passaggio le fa nascere dei dubbi o delle perplessità? |
|---|

• Pensa che sia un'attività fattibile da svolgere nei tempi proposti?
--

- | |
|--|
| ○ Se no, quanto tempo crede sia necessario per svolgere in modo efficace l'attività? |
|--|

• Pensa che questo esercizio possa essere utile agli studenti?

• Pensa che possa essere compatibile con la modalità di svolgimento del suo corso?

• Potrebbero insorgere particolari difficoltà nell'implementazione di questo esercizio?
--

- | |
|---|
| ○ Se sì, che tipo di ostacoli potrebbero insorgere? |
|---|

Una volta convalidato, tale protocollo è stato condiviso con i partner internazionali ed utilizzato nella successiva fase di interviste di test.

Le interviste di test che ho personalmente condotto sono state quattro, e hanno coinvolto i seguenti profili:

- Un Coordinatore del Corso di Laurea (Dipartimento di Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali);
- Una ricercatrice a tempo determinato del master (Dipartimento di Scienze Aziendali);
- Una professoressa associata della magistrale (Dipartimento di Ingegneria Industriale);
- Un docente ordinario della triennale (Dipartimento di Matematica).

Così come per i docenti selezionati per le interviste esplorative precedentemente citati, abbiamo cercato di coinvolgere profili provenienti da dipartimenti differenti, in modo da ottenere un campione di indagine il più eterogeneo possibile.

Anche in questo caso il campione di intervistati non è stato particolarmente ampio.

Le interviste sono state condotte in modalità mista, alcune in presenza presso l'ufficio del singolo docente, altre on-line, utilizzando la piattaforma Teams. Gli intervistati hanno compilato e firmato il documento per la privacy, dandoci così la possibilità di poter registrare e trascrivere le interviste, favorendo una raccolta dati più efficace.

In ogni intervista condotta, sono stati proposti e testati tutti i tools sviluppati dal nostro team di ricerca. Questo significa che, per ogni tool, abbiamo raccolto quattro opinioni distinte.

Una volta raccolti i dati dalle varie interviste, abbiamo proseguito nella loro analisi, la quale ha fatto emergere molti aspetti importanti per la nostra ricerca. Già dopo i primi incontri, infatti, siamo stati in grado di modificare la struttura dei tools presentati.

In particolare, le principali modifiche apportate erano pertinenti a tre specifici ambiti:

- Definizione più dettagliata delle tempistiche, ovvero aggiungere e definire per ogni fase dell'attività un ben preciso riferimento temporale. Solo la durata complessiva infatti non era sufficiente, in quanto non scandiva il tempo che bisognava dedicare ai singoli step, rischiando quindi di privarli di valore;
- Importanza del Debrief, come momento conclusivo dell'attività per consolidare ciò che è stato fatto, assicurandosi così che il messaggio che doveva emergere sia stato effettivamente colto dagli studenti;
- Definizione delle attività preparatorie, che il docente deve compiere e portare a termine prima di proporre il tool in aula. Questo serve, infatti, come guida e supporto per il docente, che in alcuni potrebbe non aver ben chiaro cosa ricercare o in che modo farlo.

Queste modifiche sono state apportate e immediatamente testate con le successive interviste, rivelandosi del tutto efficaci.

Oltre a questi tra aspetti, ne sono emersi altri, raccolti in cluster per area tematica.

Per un maggior dettaglio sui cluster identificati, rimando al paragrafo “3.03_Apprendimenti Interviste per Test”.

2.04_Finalizzazione Tools

Durante la fase successiva della nostra ricerca, abbiamo apportato modifiche ai singoli tool:

- sia dal punto di vista della struttura, aggiungendo in particolare tre fasi distinte, ognuna con una ben precisa definizione temporale:
 - Brief: introduzione all'attività e alla sua importanza
 - Activity: attività vera e propria, vengono descritti i singoli passaggi e cosa l'utente deve svolgere;
 - Debrief: discussione finale in cui viene consolidato ciò che è stato fatto;
- sia dal punto di vista del contenuto. Alcune descrizioni, infatti, non erano ben focalizzate o dettagliate, portando di conseguenza l'intervistato a non cogliere del tutto il loro significato e le diverse mansioni.

I tools così definiti sono poi stati condivisi con i partner delle altre università, i quali hanno fatto lo stesso.

Un confronto vero e proprio ha avuto luogo nelle giornate del 20 e 21 Novembre, presso la sede dell'ESADE, a Barcellona. In questi giorni si è proceduto all'esposizione dei dati raccolti, mettendo a confronto anche i tools creati e modificati dopo le prime interviste.

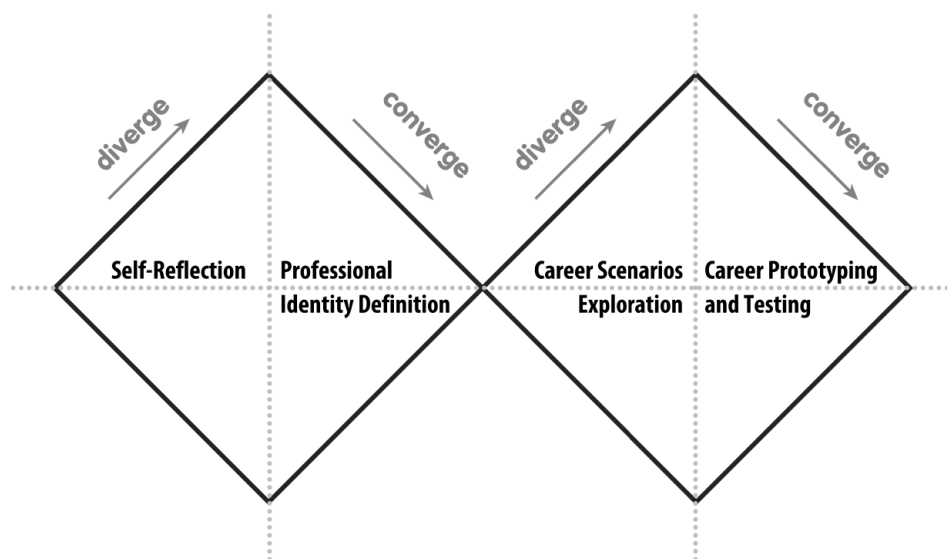
Questo confronto ha permesso di mettere in luce alcuni punti in comune, come la necessità di inserire tre sezioni distinte per lo svolgimento delle attività (brief, activity e debrief) e l'importanza dei singoli tempi.

Oltre a questi due principali cambiamenti, è stato deciso di promuoverne altri due:

1. Il primo, emerso anche durante le nostre interviste, è stato quello di aggiungere una sezione, chiamata "Preparation", in cui vengono elencate le singole azioni che il docente o il coordinatore deve compiere in preparazione all'attività. Questa sezione è distinta da quella in cui viene descritta l'attività vera e propria, chiamata "Implementation".
2. Il secondo, invece, di aggiungere nella descrizione del tool anche il suo livello di difficoltà, "low" e "high", relativo allo sforzo per metterlo in atto.

Durante queste giornate, inoltre, è stato deciso di suddividere i tool sulla base della classificazione Double Diamond, derivante dal Design Thinking:

1. **Self-Reflection:** le attività appartenenti a questa sezione sono formulate per poter offrire agli studenti l'opportunità di acquisire una comprensione approfondita delle proprie risorse personali, esigenze e aspettative, come passioni, interessi, valori ed abilità.
2. **Professional Identity Definition:** queste attività richiedono al partecipante di lavorare per definire i propri valori professionali e la propria identità.
3. **Career Scenario Exploration:** sono attività che forniscono agli studenti degli strumenti per immaginare il proprio futuro e creare di conseguenza opzioni di carriera valide.
4. **Career Prototyping & Testing:** con queste attività, gli studenti hanno la possibilità di “toccare con mano” cosa vuol dire svolgere o ricoprire un determinato ruolo lavorativo, grazie anche ad incontri ed interviste con professionisti del settore.



7

In seguito a questa classificazione, è emersa la necessità di creare ulteriori tools.

In particolare, al nostro team è stato richiesto di creare quattro attività appartenenti al primo gruppo (Self-Reflection), in quanto complessivamente risultava scarso.

Complessivamente, quindi, il nostro team di ricerca ha sviluppato un numero di tools pari a 14, su un totale di 34, sviluppati da tutti i partner del progetto.

⁷ Rappresentazione del Double Diamond nell'approccio BE(A)ST, tratto dal manuale "Empowering Students' Awareness for a Personalized Career Development"(Guerci et al., 2022).

2.05_Blueprints

Come fase finale della ricerca, ho sviluppato un modello con lo scopo di rappresentare una possibile applicazione su base annua dei tools creati.

Per fare ciò ho utilizzato la metodologia delle Service Blueprint, la quale fornisce una struttura organizzativa chiara e dettagliata per la pianificazione, l'esecuzione e il monitoraggio di un servizio, garantendo coerenza e successo nell'implementazione di idee e concetti.

Le Blueprints sono uno strumento molto spesso utilizzato nel Service Design, la disciplina che studia l'interazione dell'utente con i diversi canali di un servizio, i cosiddetti touchpoints, generando un'esperienza di valore. Essa applica metodi e competenze progettuali alla definizione e all'orchestrazione di prodotti, comunicazioni e interazioni, nonché alle operazioni, ai valori e alla struttura di un'organizzazione.

Il termine "Service Design" fu introdotto per la prima volta da G. Lynn Shostack, esperta di marketing (Lynn Shostack, 1982). L'ambito del marketing è infatti molto fertile per la crescita del Service Design, perché ha segnato un cambiamento di prospettiva delle aziende, dall'erogazione di servizi validi e utilizzabili che rechino profitto, alla possibilità di instaurare relazioni a lungo termine con quelli che anziché chiamare utilizzatori o clienti oggi chiamiamo utenti.

Il Service Design esamina il valore e l'esperienza da una prospettiva multiutente, è in gran parte agnostico rispetto al canale e al mezzo, e permette di collegare la fornitura di esperienza alle operazioni e alla tecnologia che la producono. Ciò che conta è l'esperienza, ed è proprio questo che aiuta a definire il concetto di servizio come un bene immateriale composto da più canali e attori, che nell'insieme creano un ecosistema di connessioni disegnato per risolvere un problema.

Le Blueprints sono documenti dettagliati che delineano le specifiche, le fasi e i requisiti di un servizio. Comunemente utilizzate in settori come l'ingegneria, l'informatica e l'architettura, le Blueprints includono diagrammi, flussi di lavoro e specifiche tecniche, fornendo ogni dettaglio necessario per il completamento del servizio.

Una "Service Blueprint" rappresenta l'orchestrazione di persone, punti di contatto, processi e tecnologie sia sul front-stage, ovvero tutto ciò che i clienti vedono, che sul backstage, ciò che rimane dietro le quinte. Esse possono descrivere lo stato esistente di un'esperienza di servizio e supportare la definizione e l'implementazione di servizi nuovi o migliorati.

Le Service Blueprints mantengono il focus sull'esperienza del cliente, mostrando come le operazioni consegnino tale esperienza.

In particolare, sono importanti perché permettono una:

- Visualizzazione Dettagliata:

La visualizzazione dei Service Blueprints aiuta a comprendere tutte le parti in movimento di un servizio, le loro interconnessioni, dipendenze ed eventuali problemi. Comunicare visivamente questa conoscenza trasforma ciò che prima era un concetto astratto in qualcosa di tangibile, permettendo così di affrontarlo direttamente. Inoltre, rivela eventuali problemi od opportunità nel processo di erogazione attuale, oltre che le lacune o i problemi di servizio che possono verificarsi nell'intero ciclo dell'esperienza.

- Prototipazione Rapida:

Il Service Blueprinting è un ottimo processo per prototipare rapidamente approcci di erogazione del servizio ad un basso livello di fedeltà. In qualsiasi fase del processo di progettazione, infatti, le Blueprints possono essere utilizzate come supporti per catturare insights, mostrando come i diversi punti di contatto devono interconnettersi e la natura di tali connessioni. Inoltre, permettono di valutare la fattibilità operativa prima di impegnarsi in investimenti nello sviluppo e di evidenziare gli impatti e i cambiamenti necessari ai processi operativi per realizzare un'innovazione nell'esperienza. Infine, possono anche essere utilizzati come script per facilitare e visualizzare il flusso del cliente e l'architettura dell'esperienza di servizio.

Poiché si concentrano sul catturare l'esperienza e delle operazioni di un servizio, le Blueprints possono essere particolarmente utili all'inizio e alla fine del processo di progettazione:

- all'inizio di un progetto:

si utilizzano per catturare l'esperienza così come viene attualmente fornita, approfondire conoscenze osservative e organizzative, ed identificare opportunità e problemi esistenti nel servizio.

- verso la fine del processo di progettazione:
possono essere utilizzate per visualizzare lo stato futuro di un servizio, pianificare la progettazione dei punti di contatto, catturare le esigenze operative, sviluppare mappe strategiche e creare documenti di pianificazione.

Nel mio caso ho deciso di sviluppare una Blueprints per pianificare una futura implementazione del servizio.

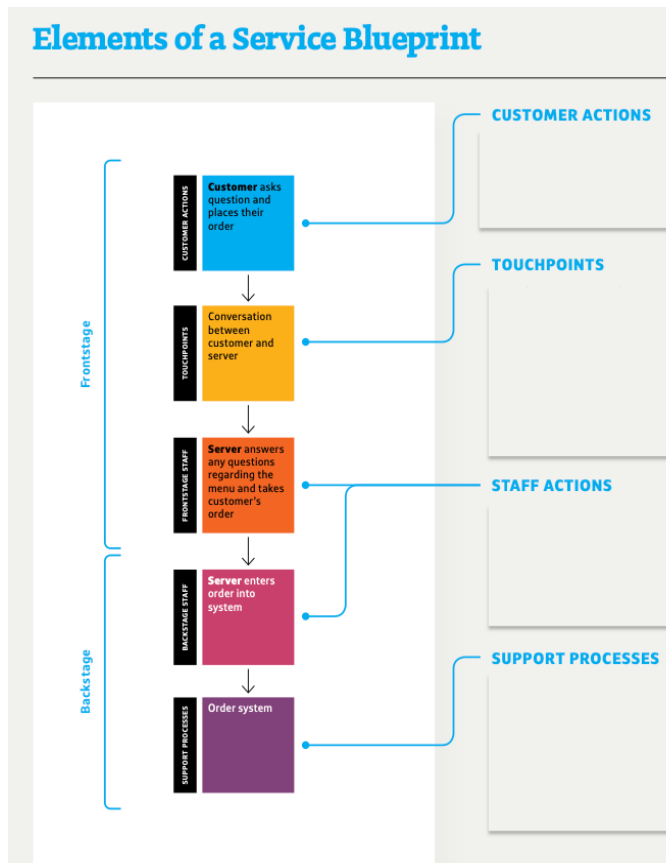
Il processo di creazione di una Blueprints prevede alcuni passaggi ed elementi fondamentali:

- I clienti e le loro azioni costituiscono la fila superiore (“swim lane”) di una Blueprint, in quanto si vuole mantenere la focalizzazione su ciò che si chiede loro di fare e su come le loro esperienze si svilupperanno nel tempo.
- Le due righe successive mostrano con chi, cosa, quando e come i clienti interagiscono con il servizio. La seconda riga dettaglia i punti di contatto digitali, analogici e intangibili che innescano o rispondono alle azioni del cliente. Ruoli ed azioni del personale vengono quindi collocati in una terza riga per mostrare gli incontri con il cliente sul front stage.
- Il resto della Blueprint descrive le operazioni dietro le quinte. Queste righe mostrano come persone, processi e tecnologie rendono possibile l'esperienza di servizio.

Nel dettaglio, i blocchi che costituiscono una Service Blueprints sono:

1. Azioni del Cliente

Le azioni del cliente sono le azioni fisiche o mentali che un cliente compie durante un'esperienza di servizio. Poiché i servizi possono coinvolgere più clienti, il nome del cliente viene riportato in ogni elemento di azione.



2. Punti di Contatto

I punti di contatto sono il mezzo di scambio tra il cliente e il servizio. Possono assumere molte forme, dalla tecnologia, all'orientamento, alla conversazione con il personale di servizio.

3. Azioni del Personale

Le azioni del personale sono catturate sia nella "swim lane" del personale sul frontstage che in quella sul backstage. Poiché la maggior parte dei servizi coinvolge più membri del personale, è particolarmente importante etichettare ogni elemento con l'attore che svolge il compito.

4. Processi di Supporto

I processi di supporto sono gli strumenti e i sistemi necessari per supportare il personale e il momento del servizio. Questo può includere strumenti fisici come quaderni, applicazioni software, processi interni, formazione del personale e sistemi tecnici.

Altri elementi fondamentali che caratterizzano la struttura di una Blueprint sono:

1. TEMPO

I Service Blueprint si leggono da sinistra a destra, sviluppandosi nel tempo.

2. FASI DELL'ESPERIENZA

Per dare struttura, vengono utilizzate delle fasi per indicare i diversi momenti dell'esperienza.

3. SWIM LANES

Righe orizzontali che catturano e organizzano tutti gli elementi dell'esperienza di servizio.

4. LINEA DI VISIBILITÀ

È la divisione tra frontstage e backstage.

5. LA LINEA DI INTERAZIONE

Linea che separa ciò con cui i clienti possono interagire direttamente da quello con cui non possono.

6. MOMENTI DI SERVIZIO

Le colonne verticali rappresentano i momenti di servizio e racchiudono tutte le attività che si verificano in un dato momento nell'esperienza di servizio, sia sul frontstage che sul backstage. È importante mappare i processi di backstage nel momento in cui iniziano, anche se si sposteranno sopra la Linea di Visibilità solo più tardi nell'esperienza.

In conclusione, le Service Blueprints sono uno strumento essenziale per la progettazione e l'implementazione efficace dei servizi. Forniscono una panoramica chiara delle esperienze del cliente, consentendo al team di identificare aree di miglioramento e di progettare soluzioni mirate.

Coinvolgendo gli stakeholder e mantenendo un approccio centrato sulle persone, le Blueprints aiutano a creare servizi che soddisfano le esigenze degli utenti e contribuiscono al successo complessivo dell'organizzazione. Utilizzare le Service Blueprints in modo continuo e flessibile garantisce che rimangano strumenti pertinenti e utili nel contesto di un ambiente in evoluzione.

3_Risultati

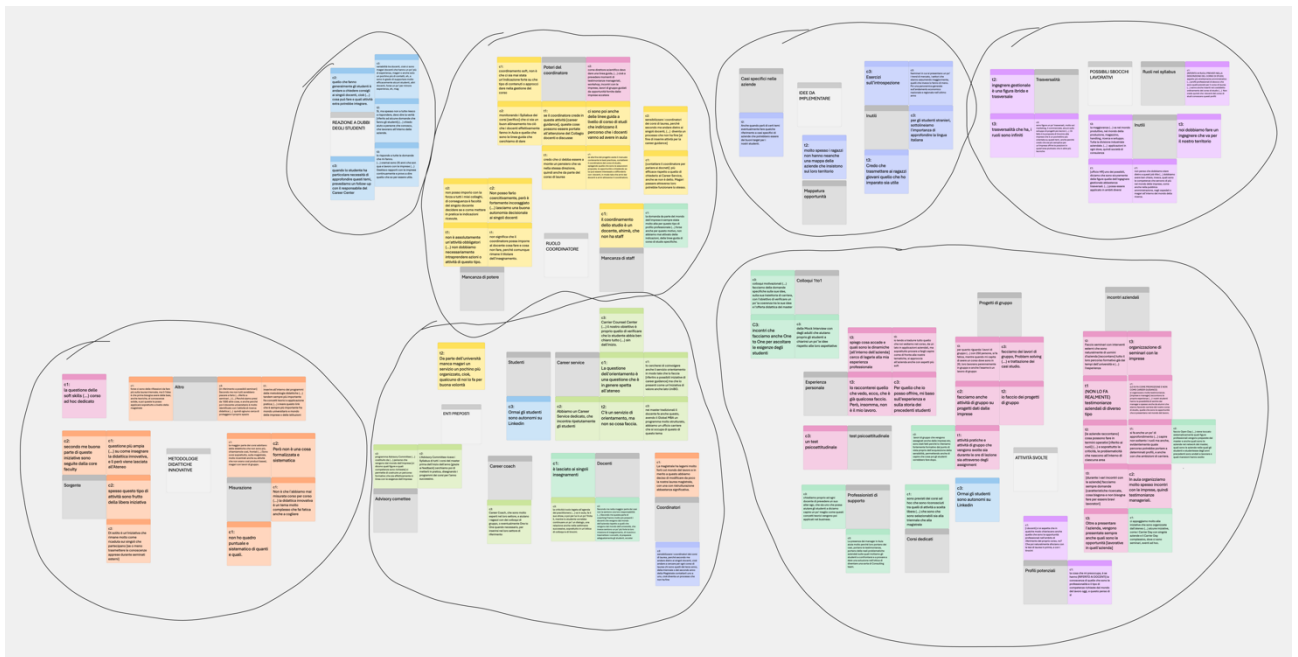
I risultati della nostra ricerca saranno presentati sulla base delle cinque fasi descritte nel capitolo precedente delle Metodologie:

- 1) Nella prima fase, evidenzierò i cluster ottenuti dall'analisi delle nostre interviste esplorative, oltre che i principali apprendimenti da essi derivanti.
- 2) Nella seconda fase, verranno presentate le quattro Personas dei docenti, sviluppate grazie al contributo e all'interazione con i partner internazionali.
- 3) Nella terza fase, elencherò i tools creati e testati dal nostro team, i cluster ottenuti dalle interviste con docenti e coordinatori, e le principali modifiche apportate.
- 4) Nella quarta, presenterò nel dettaglio tutti i tools sviluppati, sia da noi che dai partner del progetto, suddividendoli nelle quattro categorie definite dalla classificazione Double Diamond.
- 5) Nella quinta ed ultima fase esporrò il Modello BEAST, creato con il metodo delle Service Blueprints.

3.01_Apprendimenti Interviste Esplorative

Dopo aver condotto le interviste con docenti e coordinatori, le abbiamo trascritte e abbiamo evidenziato le citazioni più interessanti per ciascun intervistato.

Abbiamo estratto e trascritto le frasi più rilevanti all'interno di una mappa Miro, in modo da ottenere una panoramica più chiara e poter identificare in seguito frasi comuni da includere in cluster che identificano lo stesso argomento.



In questo modo, siamo riusciti ad ottenere sette cluster, ovvero sette macro-apprendimenti.

Successivamente, abbiamo ulteriormente sotto-raggruppato le citazioni di ciascun cluster individuato, differenziandole in ben precisi apprendimenti.

Di seguito riporto la struttura risultante dall'analisi, oltre che qualche esempio di citazione:

- METODOLOGIE DIDATTICHE INNOVATIVE

- Misurazione: “non ho quadro puntuale e sistematico di quanti e quali”
- Sorgente: “spesso questo tipo di attività sono frutto della libera iniziativa”
- Altro: “inserire all'interno dei programmi delle metodologie didattiche (...) tandem sempre più importante fra concetti teorici e applicazione pratica; (...) creare questo link che è sempre più importante fra mondo universitario e mondo delle imprese o delle istituzioni”.

- ENTI PREPOSTI (ALLA CAREER GUIDANCE)

- Studenti: *“Ormai gli studenti sono autonomi su LinkedIn”*
- Docenti: *“è lasciato ai singoli insegnamenti”*
- Coordinatori: *“La magistrale ha legami molto forti col mondo del lavoro e in merito a questo abbiamo deciso di modificare da poco la nostra laurea magistrale, con una con ristrutturazione abbastanza significativa”*
- Career Service: *“Abbiamo un Career Service dedicato, che incontra ripetutamente gli studenti”*
- Career Coach: *“Career Coach, che sono molto esperti nel loro settore, e aiutano i ragazzi con dei colloqui di gruppo, o eventualmente One to One quando necessario, per inserirsi nel loro settore di riferimento”*
- Advisory Comettee: *“L’Advisory Committee riceve i Syllabus di tutti i corsi del master prima dell’inizio dell’anno [grazie ai feedback] cerchiamo poi di metterli in pratica, disegnando i programmi dei corsi per l’anno successivo”.*

- ATTIVITÀ SVOLTE

- Incontri aziendali: *“Organizzazione di seminari con le imprese”*
- Progetti di gruppo: *“facciamo dei lavori di gruppo, Problem solving [...] e trattazione dei casi studio”*
- Colloqui 1to1: *“incontri che facciamo anche One to One per ascoltare le esigenze degli studenti”*
- Esperienza personale: *“Per quello che io posso offrire, mi baso sull’esperienza e sulla storia dei precedenti studenti”*
- Test psicoattitudinale: *“un test psicoattitudinale”*
- Professionisti di supporto: *“chiediamo proprio ad ogni docente di prevedere un suo alter ego, che sia uno che possa aiutare gli studenti a diciamo capire un po’ meglio come questi concetti teorici vengono poi applicati nel business”*
- Corsi dedicati: *“sono previsti dei corsi ad hoc che sono riconosciuti tra quelli di attività a scelta libera [...] che sono che sono selezionabili sia alla triennale che alla magistrale”*
- Profili Potenziali: *“[i docenti] ci si aspetta che in qualche modo chiariscano anche quelle che sono le opportunità professionali nell’ambito di riferimento del proprio corso, no? Che poi naturalmente sfociano con le tesi di laurea in primis, e con i tirocini”.*

- REAZIONE A DUBBI DEGLI STUDENTI
 - *“Sì, ma spesso non a tutte riesco a rispondere, devo dire la verità [riferito ad alcune domande che fanno gli studenti]. [...] chiedo aiuto a persone che conosco, che lavorano all'interno delle aziende”.*

- RUOLO COORDINATORE
 - Poteri del coordinatore: *“coordinamento soft, non è che ci sia mai stata un'indicazione forte su che tipo di contenuti o approcci dare nella gestione del corso”*
 - Mancanza di potere: *“non significa che il coordinatore possa imporre al docente cosa fare e cosa non fare, perché comunque rimane il titolare dell'insegnamento”*
 - Mancanza di staff: *“il coordinamento dello studio è un docente, ahimè, che non ha staff”.*

- IDEE DA IMPLEMENTARE
 - Mappatura opportunità: *“molto spesso i ragazzi non hanno neanche una mappa delle aziende che insistono sul loro territorio”*
 - Casi specifici delle aziende: *“Anche quando parli di certi temi eventualmente fare qualche riferimento a casi specifici di aziende che potrebbero essere dei buoni target per i nostri studenti”.*

- POSSIBILI SBOCCHI LAVORATIVI
 - Trasversalità: *“ingegnere gestionale è una figura ibrida e trasversale”*
 - Ruoli nel Syllabus: *“[Riferito ai ruoli previsti nella descrizione del corso di studi] aspetto più strettamente amministrativo [...] profili professionali di sbocco che sono quelli previsti per il corso di laurea [...] vanno anche inseriti nel cosiddetto ordinamento del corso di studio [...]. Non credo quindi che i docenti del corso di studi conoscano questi profili”.*

Da un'analisi complessiva delle interviste, ho potuto trarre alcune conclusioni, di cui le tre più importanti sono riportate di seguito:

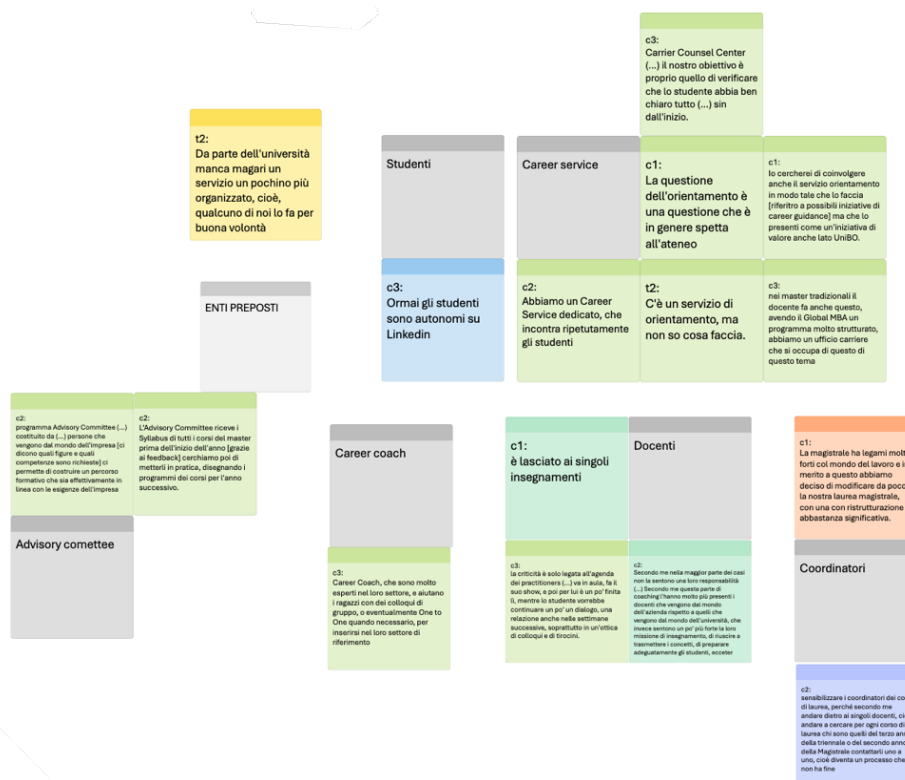
- CAREER GUIDANCE: A CHI SPETTA?

Il compito di erogare attività di Career Guidance non dovrebbe essere relegato unicamente all'Ufficio Career Service, ma dovrebbe essere un compito condiviso e portato avanti in modo coerente da docenti e coordinatori del corso di laurea.

Questo perché la maggior parte degli alunni non usufruisce delle attività proposte dall'ufficio, non ritenendole del tutto adeguate e in linea con i loro bisogni e necessità. Inoltre, questo tipo di attività sono a partecipazione volontaria, e di conseguenza il numero di iscritti è spesso ridotto. Se il focus si spostasse da questi uffici ai singoli docenti, invece, il bacino di intervento sarebbe più ampio e la partecipazione ad attività legate all'orientamento si vincolerebbe all'insegnamento stesso.

Tuttavia, almeno per il momento, questo pensiero non è condiviso dalla maggior parte degli intervistati, i quali ritengono che la responsabilità dovrebbe competere ad altri, ma non a sé stessi.

Nel Master, invece, il numero di attori direttamente coinvolti in attività di orientamento è superiore, in quanto il Master, per propria struttura e finalità, si ritrova ad essere molto più collegato ed in linea al mondo del lavoro, rispetto a Triennale e Magistrale.



- RUOLO DEL COORDINATORE

Il coordinatore del corso di laurea, per quanto sia intenzionato a promuovere attività di orientamento professionale, non le può imporre al corpo docente, in quanto ognuno è autonomo nel decidere come strutturare il proprio insegnamento.

Il coordinatore, infatti, non possiede un vero e proprio potere sui docenti (il suo è un “*coordinamento soft*”), potendo al massimo fornire indicazioni, consigli e linee guida ai docenti, i quali decideranno autonomamente se seguire le direttive o no.

È quindi indispensabile fornire ai coordinatori tutti gli strumenti necessari per aiutarli a far comprendere ai docenti l’importanza che le attività di Career Guidance ricoprono per gli studenti, e di come il loro intervento sia fondamentale per far crescere e migliorare il curriculum di ciascuno di essi.



- NECESSITÀ DI AUMENTARE LE ATTIVITÀ SVOLTE

Le principali attività di Career Guidance proposte dai docenti in triennale e magistrale, possono essere riassunte nel seguente modo: lavori di gruppo e incontri in aula con aziende. Queste attività, seppure importanti, non sono sufficienti per permettere agli studenti di avere una visione completa ed esaustiva del mondo del lavoro.

Per questa ragione, occorrerebbe creare, per poi proporre in aula, delle attività che siano di aiuto agli alunni. In particolare, tali attività si dovrebbero concentrare su:

- Aumentare la consapevolezza del singolo sui propri interessi e sulle proprie passioni, aumentando così la propria self-awareness;
- Fornire un elenco completo ed aggiornato dei ruoli lavorativi associati al corso di studi, in generale, e sul singolo insegnamento, in particolare, così da permettere agli studenti di capire se quel percorso è davvero adatto a loro;
- Descrivere nel dettaglio quali caratteristiche e competenze sono richieste da ciascun ruolo, oltre che le principali attività che esso svolge nel proprio lavoro, così da permettere agli studenti di paragonare ed adattare il proprio percorso di studi a quello richiesto dal singolo ruolo;
- Far dialogare gli studenti con persone, magari con Alumni, che ricoprono attualmente tale ruolo, così da dare loro l'opportunità di confrontarsi e risolvere dubbi e curiosità.

È quindi fondamentale aumentare il numero di attività proposte in aula e diversificarle il più possibile, così da rendere gli studenti autonomi e consapevoli delle proprie scelte professionali che si troveranno a fare in futuro.



3.02_Personas

In base ai cluster identificati, durante il Workshop a Bologna, sono state sviluppate quattro diverse Personas, ciascuna con caratteristiche e necessità distintive, sulla base del livello delle seguenti due variabili di interesse:

- **ownership** “È giusto svolgere attività di Career Guidance”
- **attitude** “Svolgo attività di Career Guidance”

Le quattro Personas create sono:

5. JORDI – *Somebody else is responsible for it*
6. MARCO – *I am already doing it*
7. ELEONORA – *I am not interested*
8. LUKASHA – *I don't do it but I am interested*

Nell'immagine seguente è riportata la disposizione dei quattro profili, in relazione al livello di “ownership” e “attitude” a loro assegnato, oltre che una citazione distintiva degli stessi.



Di seguito presentiamo le schede delle quattro Personas che contengono tutte le loro caratteristiche.



Jordi

Age: 51 Gender: M

“Somebody else is responsible for it”

What does he like?

- Stability
- Control
- Routine
- Do research

What doesn't he like?

- Chaos
- Question by students about careers
- Challenges
- Responsibilities

Desires

- Stability
- Work in routines
- Predict

Needs

- Orders above
- Key studies
- Structure
- Practitioners
- Directions

Fears

- Changes
- To be forced to do career guidance
- Laking of time in order to do research

Context

- I do research as principal duties in my life
- I consider teaching important but I would dedicated it the least time possible
- I consider career guidance important, but someone else should be responsible for it

Habits

- He does job but not proactive
- Control
- Procedures

Important

- Doing well duties
- Do thing carefully
- No good to change



Marco

Age: 45 Gender: M

“I am already doing it”

What does he like?

- See things done
- See students successful careers
- Likes to help students finding their path

What doesn't he like?

- Passive attitudes
- Stagnation

Desires

- To be meaningful
- To have an impact on students' career

Needs

- New insights and challenges
- Support in convincing his colleagues of the importance of Career Guidance

Fears

- To be alone and don't be understood in career guidance activities
- Lack of interest
- Everybody is lagging behind
- Immobility of System

Context

- Owns a Spin-off company.
- PhD
- Thinks of students as professionals
- Previous Business Experience
- Rewording company exposure

Habits

- Open to learn new tools
- Try in class pilot activities
- Secure of himself, therefore difficult to change

Important

- His time matters
- Sense of achievement
- Money
- Success
- Considerations



Eleonora

Age: 40 Gender: F

**“I am not interested.
Teach, no shows!”**

What does she like?

- Proud of her subject
- Proud of her mission

What doesn't she like?

- Being disturbed with other things that are not related to teaching
- When students are asked to do other activities that will defocus them from the main learnings
- When students consider her subject as a "pass&forget" subject

Desires

- Students more aware and more interested to the subject itself

Needs

- To be more aware about the fears
- Easy implementable tools to show the link to her subject and the study program

Fears

- Be forced to dedicate certain hours to "secondary" issues, not related to the main knowledge-domain
- Hard to find practitioners that can show how they use the methods she is teaching
- Explaining how subject that seems far from future job is related to it

Context

- Mathematician
- Teaching in engineering schools

Habits

- Sometimes shows the link between her "basic subject" and "specialized subjects" in the study program

Important

- To provide in a strong way all the learning outcomes



Lukasha

Age: 42 Gender: F

“I don’t do it, but I am interested”

What does she like?

- Teaching
- To support students
- To discuss students doubts about career

What doesn't she like?

- Checking exams and grading

Desires

- Be more supportive
- Be more engaged in defining career path

Needs

- Support for career guidance
- Step by step hints
- Be more aware of real market trends

Fears

- Level up to students expectations

Context

- Associate Professor
- Teach Business Computing to undergraduate and graduate
- 10+ years of teaching experience
- Not focused on career guidance
- No incentives for achieving quality teaching

Habits

- Doing business cases
- Challenge based team projects

Important

- Have an impact on students and society
- Evident impact of her research

I quattro profili possono essere riassunti nel modo seguente:

1. JORDI, svolge attività di Career Guidance, crede nella loro importanza, ma sostiene che tale ruolo non debba competere a lui in quanto insegnante.

+ **attitude**

– **ownership**

2. MARCO, svolge attività di Career Guidance e sostiene che è fondamentale per un insegnante assumere il ruolo di “mentore”.

+ **attitude**

+ **ownership**

3. ELEONORA, non svolge attività di Career Guidance e nemmeno crede nella loro importanza.

- **attitude**

- **ownership**

4. LUKASHA, non svolge attività di Career Guidance per vari motivi, come la mancanza di tempo o la mancanza di competenze, ma crede nella loro importanza e vorrebbe inserirle all’interno del suo insegnamento.

- **attitude**

+ **ownership**

3.03_Apprendimenti Interviste per Test

In seguito alla definizione delle Persona, abbiamo iniziato a creare dei tools pensati per la Personas 4, LUKASHA, e successivamente li abbiamo testati tramite alcune interviste.

I tools che in un primo momento sono stati creati e testati dal nostro team sono i seguenti:

1.Coordinatori:

1. Job Roles Ranking
2. Periodical Survey

2.Docenti:

1. ChatGPT Interview
2. Individual Reflection
3. Job Posting Analysis
4. Provide Online Resources
5. Sharing Personal Experience
6. World Cafè
7. Job Roles Presentation Through Online Resources

Questi tools, insieme a quelli proposti dai nostri partner, saranno riportati nel dettaglio nel paragrafo successivo, chiamato “3.04_Tools”.

Riporto di seguito un esempio di com’era la struttura originale dei tools, e di come questi sono stati presentati ai docenti/coordinatori durante l’intervista.

PILLS - ChatGPT interview

Activity Name: ChatGPT interview

Short description/Context: The teacher proposes a job identity to the students, who will have to interview ChatGPT as if it were a real person to get information about that job.

Aim: The aim is to increase the student's awareness of a certain role, as well as to provide them with a tool to do autonomous research on desired job profiles.

Time needed: 20 min

Usage Scenario:

In the classroom setting, the professor introduces a job profile that is relevant to the course content.

Students, in groups of four, are then tasked to engage with ChatGPT as though it were an actual professional in that field, asking it specific questions.

The prompt the students should use to open the conversation is:

"Please assume the role of a [job role]. Throughout our conversation, I'll be asking you questions about your professional journey. Kindly provide detailed and accurate answers, drawing from your 'experience'."

Potential questions students might pose to ChatGPT include:

1. Can you describe a typical day in your role?
2. Which skills are most crucial for your profession?
3. Can you list the advantages and disadvantages of your job?"

Già dopo la prima intervista, è stato possibile raccogliere feedback sufficienti per consentirci di modificare la struttura, sopra riportata, in quella che sarà la forma intermedia.

In particolare, le principali modifiche apportate sono state quattro:

- Abbiamo dettagliato le tempistiche associate allo svolgimento di ogni singola attività;
- Abbiamo introdotto una sezione dedicata al debrief, qualora ce ne fosse la necessità;
- Abbiamo inserito un elenco di attività preparatorie che il docente dovrebbe eseguire prima di proporre il tool in aula.
- Abbiamo aggiunto la pill “Provide Online Resources” anche tra gli strumenti da proporre ai coordinatori, in quanto è un’attività che acquisisce valore se proposta a livello di corso di laurea.

Tale forma è stata poi testata e validata dalle successive interviste.

Di seguito l’esempio di come il tool “ChatGPT Interview” è stato modificato in seguito alla prima intervista e ai risultati da essa ottenuti:

PILLS - ChatGPT interview

Activity Name: ChatGPT interview

Short description/Context: The teacher proposes a job identity to the students, who will have to interview ChatGPT as if it were a real person to get information about that job.

Aim: The aim is to increase the student's awareness of a certain role, as well as to provide them with a tool to do autonomous research on desired job profiles.

Time needed: 30 min

Usage Scenario:

Preparation: The lesson that precedes the one you want to do this activity, the teacher must inform his students that they will be conducting research on ChatGPT in the next lesson, so they will have to come with a computer, mobile device or tablet and having already registered on the site. In addition, the teacher must make sure that ChatGPT can provide a detailed and updated description of the roles he will propose.

Brief: In the classroom setting, the professor introduces a job profile that is relevant to the course content.

Activity: Students, in groups of four, are then tasked to engage with ChatGPT as though it were an actual professional in that field, asking it specific questions.

The prompt the students should use to open the conversation is:

"Please assume the role of a [job role]. Throughout our conversation, I'll be asking you questions about your professional journey. Kindly provide detailed and accurate answers, drawing from your 'experience'."

Potential questions students might pose to ChatGPT include:

1. Can you describe a typical day in your role?
2. Which skills are most crucial for your profession?
3. Can you list the advantages and disadvantages of your job?"

Time needed: 15 min

Debrief: At the conclusion of the activity, the professor converses with the students about their research findings to obtain feedback on the activity conducted.

Time needed: 10 min

In seguito, abbiamo utilizzato Excel per raccogliere le citazioni più interessanti di ogni intervistato, in modo da ottenere, per ciascun tool, una panoramica più chiara per poter poi individuare frasi comuni da includere in cluster che identificano lo stesso argomento.

Per ciascun cluster emerso, abbiamo individuato sia il bisogno ad esso collegato, sia una sua potenziale soluzione.

Di seguito riporto i principali cluster individuati, grazie ai quali è stato poi possibile modificare la struttura e la forma dei tools.

1. Importanza del Debrief

“[è importante dare giusti spazi alla discussione finale perché] potrebbe far nascere o far venir fuori che una determinata skill o comunque un aspetto che poteva sembrare di poco interesse [...] potrebbe essere comunque un valore aggiunto”;

“se non porto a casa il debrief non sono sicura di quello che abbiamo consolidato”.

- Bisogno: Consolidare ciò che è stato fatto durante l'attività per essere certi di aver raggiunto l'obiettivo.
- Soluzione: Aggiungere il debrief al termine dell'attività e allungare tempi complessivi della stessa.

2. Gruppi Piccoli

“Se il gruppo ha più di 5/6 persone, 10 minuti di discussione non bastano”

- Bisogno: Gruppi in cui tutti i membri lavorano. In piccoli gruppi il tempo necessario per il dialogo interno è minore e gli studenti si sentono maggiormente ingaggiati e hanno più possibilità di far emergere il proprio pensiero e i propri dubbi.
- Soluzione: Suddividere alunni in gruppi piccoli (max 5 persone).

3. Esperienza della didattica

“L'unica cosa, ecco, che i corsi di base come esperienza possono presentare è quella per l'insegnamento.”

- Bisogno: Docenti con background puramente accademico hanno pochi contatti con le aziende e le realtà lavorative. Si ha quindi difficoltà nel capire se ciò che viene trovato come soluzione sia effettivamente tale.

4. Poca conoscenza dei ruoli lavorativi (caratteristiche, competenze richieste, attività, etc.)

“io personalmente [...] certe differenze tra un tipo di figura piuttosto che un'altra, avrei più difficoltà a dettagliarla e a descriverla a uno studente non avendola avuta. C'è il rischio magari di dare informazioni che non sono completamente corrette o esaustive.”

- **Bisogno:** Difficoltà nel capire se ciò che viene trovato come soluzione corrisponde alla realtà dei fatti.

5. Definire cosa i docenti devono fare nel dettaglio

“Per cui dovrei preparare anche in questo caso, come docente, l'attività prima, per poi verificarla e infine presentarla?”

- **Bisogno:** Necessità di sapere cosa bisogna fare, sia durante l'attività in aula, ma soprattutto "a casa" in preparazione della stessa.
- **Soluzione:** Aggiungere descrizione delle attività che devono essere svolte. Costruire un pacchetto contenente: parole da utilizzare per una certa ricerca, cosa tenere in considerazione quando si seleziona un video/annuncio, quali caratteristiche deve avere la risorsa (sottotitoli, qualità espositiva, etc.).

6. Difficoltà nel relazionarsi con tutti gli studenti nelle aule grandi

“Per un'Aula ampia il rischio della discussione in plenaria è che non rispondono”

- **Bisogno:** Difficoltà nell'ingaggiare tutti gli studenti. Rispondono sempre i soliti. Rischio di non trasmettere correttamente il messaggio. Pochi feedback sull'attività svolta.
- **Soluzione:** Per alcune attività si potrebbe pensare di ripeterle nel tempo (come la “Job Posting Analysis”). Cercare di fare molte domande a studenti diversi per ingaggiarli direttamente nella conversazione. Costruire piccoli gruppi che producono output.

7. Dettagliare per ogni attività i tempi necessari per svolgerla

“Con soltanto l'indicazione temporale di massima, che è fondamentale perché so quanto tempo devo riservare all'interno di un'Aula, ma mi aiuta meno nella composizione dell'esercizio, quindi, magari faccio un po' più fatica a capire qual è il peso relativo di un'attività rispetto all'altra.”

- Bisogno: Oltre che avere un'indicazione di massima per sapere quanto tempo dedicare all'attività, c'è la necessità di sapere quanti minuti del totale attribuire ad ogni passaggio, tenendo in considerazione tutte le variabili (tempi di movimentazione, tempi più dilatati per i lavori di gruppo, etc.).
- Soluzione: definire per ogni attività i singoli tempi, oltre che quelli di massima.

8. Poca conoscenza piattaforma (docente)

“ChatGPT io non lo conosco, quindi non so se riesco a rispondere in maniera sensata.”;
“ammetto che non uso tantissimo LinkedIn”

- Bisogno: Bisogno di tempo per conoscere piattaforma, che potrebbe in molti casi essere usata poco.

9. Mancanza di fiducia verso lo strumento

“Non so quanto affidabile può essere (...) intervistare l'intelligenza artificiale”

- Bisogno: Diffidenza contro intelligenza artificiale. Necessità di rassicurazioni e di verificare ciò che viene fornito come risultato
- Soluzione: Si potrebbe proporre questa attività con altre per verificare se il risultato fornito corrisponde al vero.

10. Diversificazione ospiti

“non necessariamente sono persone che si sono ritrovate a ricoprire un unico ruolo, ma che magari di aziende ne hanno girate diverse.”

- Bisogno: Necessità di far intervenire persone con background differenti, così da offrire agli studenti un campione molto vario. Lo scopo è quello di fare identificare lo studente nel guest.
- Soluzione: Involgere persone con background diversi, considerando anche Alumni.

3.04_Tools Sviluppati

In seguito al confronto con i partner internazionali, avvenuto durante il workshop a Barcellona, sono state promosse alcune linee guida per la stesura definitiva dei tools.

In particolare, ciascuna card dovrebbe essere struttura nel seguente modo:

1. TITOLO E NUMERO DELL'ATTIVITÀ

2. PARTE DESCRITTIVA

- Difficulty: *high* o *low*, ottenuta dalla combinazione di diversi fattori tra cui, il livello di controllo e di fiducia del docente/coordinatore sull'attività, il numero di attività preparatorie richieste e il livello di commitment degli studenti.
- Time: tempo complessivo necessario per svolgere e completare l'attività.
- Category: categoria di riferimento della Double Diamond (*Self-Reflection, Professional Identity Definition, Career Scenario Exploration, Career Prototyping & Testing*).
- Short Description/Context: breve descrizione dell'attività e del contesto in cui inserirla.
- Aim: scopo e fine ultimo di questa attività.

3. USAGE SCENARIO

- Preparation: descrizione dettagliata delle principali attività da svolgere in preparazione alla messa in pratica del tool.
- Implementation: descrizione dell'attività e dei diversi compiti, ulteriormente suddivisa in:
 - a. **Brief**, spiegazione dell'attività e attività preparatorie (e.g., suddivisione in gruppi);
 - b. **Activity**, descrizione delle attività vere e proprie;
 - c. **Debrief**, attività conclusive e di consolidamento di ciò che è stato svolto.

Ad ognuna di queste tre parti è associato un riferimento temporale.

Nelle pagine successive riporto i tools nella loro versione definitiva, suddivisi sulla base della classificazione Double Diamond proposta.

I tools con il titolo in rosso sono quelli creati e sviluppati dal nostro team di ricerca.

Self-Reflection

In questa prima divisione, sono presenti quelle attività che hanno lo scopo di aiutare gli studenti nell'acquisire una comprensione approfondita delle proprie risorse personali, esigenze e aspettative, come passioni, interessi, valori ed abilità, in modo da avere un punto di partenza nella successiva individuazione di un ruolo lavorativo coerente con le proprie aspettative.

I tools appartenenti, e i relativi scopi, sono:

- **Why should I learn this?**
capire come costruire la gerarchia dell'importanza per gli obiettivi di apprendimento della materia e rispondere alla domanda "*Perché sto imparando questo?*" dal punto di vista individuale.
- **LinkedIn Networking Activity**
avviare conversazioni che esplorino la rilevanza pratica e le applicazioni professionali di specifiche materie o argomenti, promuovendo un collegamento diretto tra l'apprendimento in classe e la futura vita professionale.
- **Future career couple interview**
sviluppare la consapevolezza degli studenti su quali identità professionali suscitino il loro interesse.
- **Do you remember that time?**
sviluppare la creatività e il pensiero critico, sostenendo la riflessione degli studenti su come sia svolgere un ruolo professionale specifico.
- **Double interview**
allenare l'ascolto attivo e l'espressione dei pensieri, e sostenere la riflessione su un possibile utilizzo a livello lavorativo di ciò che hanno appreso durante la lezione.
- **Good time journal**
aiutare gli studenti a prendere coscienza delle attività quotidiane in cui si sentono veramente coinvolti.
- **Personal course-box development**
migliorare la comprensione degli studenti della proposta di valore del corso dal punto di vista individuale, attraverso la creazione di una "scatola prodotto del corso/materia".
- **Find your WHY? for the course**
migliorare la comprensione e l'applicazione del materiale didattico da parte degli studenti, stimolando la motivazione interna e il pensiero critico attraverso l'auto-riflessione.

19 - Why Should I Learn This?

Difficulty: Low

Time: 40 min

Category: Self-reflection

Short description/Context: Having a deep understanding of importance of what is being learned during the course from the perspective of student's dream occupation may significantly increase his involvement and internal motivation.

Aim: To understand how to build the hierarchy of importance for learning outcomes of the subject and answer the question "WHY am I learning this?" from individual perspective.

Preparation:

1. Familiarize yourself with ChatGPT.
2. Prepare guidelines for the activity and ChatGPT prompts.

Implementation:

Brief (5 min):

1. Explain ChatGPT potential in exploring career paths and how it will help students to connect learning to their dream careers.

Activities for students (20 min.):

1. Write first prompt incorporating a dream job position, asking ChatGPT to act as a professional in that field and describe typical activities.
2. Focus on the tasks and responsibilities highlighted.
3. Based on the insights from *Prompt 1* and the subject syllabus, write a second prompt asking why learning specific topics is important for certain activities.
4. Repeat this process for 5 topics.
5. Develop a one-minute pitch explaining the importance of the subject in the context of your professional development plans.

Debrief (15 min):

1. Ask students to share their pitches and facilitate a discussion.
2. Encourage students to reflect on how the activity helped them connect academic learning to their interests and future plans.

20 - LinkedIn Networking Activity

Difficulty: High

Time: 2h (in class); 2-3 weeks (the entire challenge)

Category: Self-Reflection

Short description/Context: An exercise in which students proactively connect with industry professionals on platforms like LinkedIn and Goldenline. Networking with professionals provides students with a better understanding of industry expectations and the skills in demand.

Aim: The goal is to initiate conversations that explore the practical significance and career applications of specific subjects or topics, fostering a direct link between classroom learning and future professional life.

Preparation:

1. Familiarize students with the benefits of connecting with industry professionals on platforms like LinkedIn and Goldenline.
2. Make sure all students have profiles on LinkedIn/Goldenline. If not ask students to set them up for the next class.

Implementation:

Brief (10 min):

1. Explain the LinkedIn Networking Activity's objectives, emphasizing the aim to connect with at least three industry professionals within a specific field.
2. Encourage students to set personal goals for what they hope to gain from these connections.

Activity (20 min):

1. Show examples of professional profiles and discuss appropriate etiquette for connection requests and messages.
2. Instruct students to research professionals in their chosen field (e.g. field of study, areas connected with your subject or even topics covered within your classes).
3. Ask them to send connection requests with personalized messages expressing their interest in learning more about the industry.
4. Tell students that for the next meeting they should prepare a 10-minute presentation summarizing their findings (retrospective).

Debrief (45 min):

1. Encourage students to share insights gained, challenges faced and discuss the broader implications for their future careers.
2. Have students reflect on how to build an educational and professional path based on the insights gained during the networking process.

26 - Future Career couple interview

Difficulty: Low

Time: 30 min

Category: Self-Reflection

Short description/Context: Students, divided into couples, should interview each other about their interests in future career paths.

Aim: Develop student awareness of what job identities they are interested in. The comparison aims to bring out different opinions, and new and different job roles.

Preparation:

1. Prepare a slide that explain the activity and what questions students should ask each other.

Implementation:

Brief (10 min):

1. Divide students into couples;
2. Show the slide;
3. Warn that every 10 minutes they will switch roles.

Activity (20 min):

1. One student starts to interview his pair.
2. Potential questions:
 - Work Environment Preferences:
 - *Do you prefer working in a team or independently?*
 - *What type of work environment do you think you would thrive in?*
 - Career Goals:
 - *What you want to achieve in your career?*
 - *What does success look like to you?*
 - *Are there any particular industries or career paths you find intriguing?*
 - Educational and Professional Development:
 - *Are there any skills or qualifications you think you need to develop?*
 - *How do you plan to continue your education or professional development?*
3. After 10 minutes give the signal.

27 - Do you remember that time?

Difficulty: Low

Time: 20 min

Category: Self-Reflection

Short description/Context: Students in couples create a story about a specific job role they might perform, starting with "Do you remember that time...?"

Aim: Develop creativity and critical thinking, supporting student reflection on how it is like to perform a specific job role.

Implementation:

Brief (5 min):

1. Choose a profession coherent with the teaching.
2. Explain that the purpose is to create a story, highlighting particular aspects of the job profile. The facts don't have to be necessarily true; the students must be creative and think outside the box.
3. Divide the students in couples (student A - Student B).

Activity (10 min):

1. Start with the first question: "Do you remember that time when you were + **job role** + and...?"
2. Student A continues the story with a sentence.
3. Student B continues on Student A story, and so on, building on each other.

Example:

- Teacher: "Do you remember that time you were working as a supply chain manager and ..."
- Student 1: "... you had to find the best company for purchasing pasta for your franchising"
- Student 2: "... and you were with me and suggested that we should have bought different kinds of pastas"

Debrief (5 min):

- Ask to the students if they would like to perform that job and why.

28 - Double Interview

Difficulty: Low

Time: 15 min

Category: Self-Reflection

Short description/Context: Students present and discuss what was exposed during the lesson. When all the elements have emerged, they begin to speculate how that could be used at working level.

Aim: Train active listening and expression of thoughts, and support reflection about a possible use at working level of what they learned during the lesson.

Implementation:

Brief (5 min):

1. Before class ended, divide students into couples (Student A – Student B).
2. Explain the activity.

Activity (5 min):

1. Every pair will have 8 rounds.
2. Give the signal to switch after the timeout:
 - **Phase 1** (30 sec.): Student A orally summarizes the material from the lesson to Student B.
 - **Phase 2** (30 sec.): Students switch.
 - **Phase 3/4** (30 sec.): Students can orally add information they remembered when listening to their partner to their original summary (15 seconds each)
 - **Phase 5** (1 min.): Student A explains in what manners the topics of the lesson can be utilized in a work context to Student B.
 - **Phase 6** (1 min.): Students switch.
 - **Phase 7/8** (30 sec.): Students can orally add information that they think about when listening to their partner to their original summary (15 seconds each)

Debrief (5 min):

1. Ask two pairs to present (30 sec) what they have learned

29 – Good Time Journal

Difficulty: Low

Time: 20 min

Category: Self-Reflection

Short description/Context: After each class, students evaluate how much they felt engaged and energized by the different activities they performed.

Aim: Helps students become aware of which of their daily activities they feel truly involved in. The more deeply they dive, the more coherent their career design will be.

Preparation:

1. Create an online resource where students can download the Good Time Journal.

Implementation:

Brief (10 min):

1. Explain to students the difference between being engaged and energized by a task (in the annex).
2. Give them the GoodTime Journal.
3. Ask them to fill it after each class, focusing on the different activities performed.
4. You can show the QR-code in class, allowing your students to download the exercise template.



Debrief (10 min):

1. Before the course concludes, tell students to share with you their GoodTime Journal with a short text presenting eventual trends, surprises and insights.

30 - Personal Course-Box Development

Difficulty: Low

Time: 40 min

Category: Self-reflection

Short description/Context: Involves students to design a product box for the subject, focusing on the personal benefits of learning the material. It requires understanding benefits, slogan creation and visual design, to encapsulate the value of the subject.

Aim: To enhance students' understanding of the subject's value proposition from individual perspective through the creation of a "course/subject product box".

Preparation:

1. Develop a clear explanation of the task and its objectives.
2. Prepare a "how-to" document for guidance.

Implementation:

Brief (5 min.):

1. Introduce the activity by explaining its goal: to creatively express the value proposition of the subject from individual perspective (interests, plans for the professional future).
2. Provide guidelines and a *how-to* develop subject's product box.

Scenario for students (20 min. after syllabus presentation):

1. List the perceived benefits of learning the subject from your individual perspective. The focus should be on valuable outcomes rather than specific topics.
2. Develop a catchy slogan that encapsulates the subject's value proposition for you.
3. Draw an image that represents the subject matter/benefits and combine the identified benefits, slogan, and image to design a personal subject box.

Debrief (15 min.):

- Select students for 3 min presentation of personal subject box.
- Discuss how this activity has altered or enhanced the students' understanding of the subject's value from their individual perspective.

31 - Find your WHY? for the course

Difficulty: Low

Time: 20 min

Category: Self-reflection

Short description/Context: Activity focuses on deepening students' comprehension of the class material by prompting them to reflect on its relevance in connection with their interests.

Aim: To enhance students' understanding and application of class material by fostering internal motivation and critical thinking through self-reflection.

Preparation:

1. Prepare a clear explanation of the classes' topic and ensure it links to practical applications and broader concepts.

Implementation:

Brief (5 min):

1. At the beginning of the class, introduce the activity by explaining its purpose: to understand the material deeply and all likes and dislikes.

Scenario for students (during whole class):

1. Pay close attention to the syllabus presentation, focusing on understanding the 'Why?', 'How?', and 'What' of the material.
2. Jot down key points, that help answer the following questions:
 - *Why am I learning this?*
 - *How can I use it?*
 - *What is it about?*
 - *Does it resonate with my interests?*
3. Reflect on questions, formulate concise and insightful answers.
4. Prepare a one-minute summary based on reflections.

Debrief (15 min):

1. Selected students present their one-minute pitch, highlighting their personal connections to the material.
2. Engage the class in a discussion about the varied perspectives and insights shared.
3. Encourage students to share how the activity impacted their understanding and engagement with the material.

Professional Identity Definition

In questa seconda divisione, sono presenti quelle attività che hanno lo scopo di aiutare gli studenti nel definire i propri valori professionali e la propria identità. Queste attività sono utili in quanto permettono agli studenti di comprendere cosa significa ricoprire un determinato ruolo lavorativo, quale sono le sue caratteristiche, mansioni e responsabilità principali.

I tools appartenenti, e i relativi scopi, sono:

- **TikTok Challenge**
unire divertimento, gamification e crescita personale per coinvolgere gli studenti nello sviluppo della carriera e portare la loro carriera al livello successivo.
- **Explanation of roles via YouTube videos**
fornire agli studenti dettagli sui ruoli correlati al corso, presentare le competenze necessarie per svolgerli e spiegare come il corso supporta lo sviluppo di tali competenze.
- **Sharing personal experience**
fornire agli studenti un esempio concreto di cosa significhi svolgere un determinato tipo di lavoro, enfatizzando le responsabilità e le principali attività ad esso associate.
- **Present real problems in companies**
sensibilizzare e promuovere l'innovazione, combinando la teoria con l'applicazione pratica e favorire l'acquisizione di abilità di pensiero critico e risoluzione dei problemi.
- **Case study**
permettere di avanzare la conoscenza e l'applicazione nel mondo reale mediante l'analisi dei fattori, delle relazioni e dei processi coinvolti, grazie al caso studio di una situazione aziendale particolare.
- **Interview with professionals (+ interview preparation; + post interview)**
far riflettere gli studenti, tramite la formulazione di domande per un professionista, sui loro dubbi riguardo alla loro futura professione e all'industria scelta. Un'intervista semi strutturata aiuta a chiarire ed esplorare le opinioni, i comportamenti e le esperienze dei professionisti. Permette una migliore comprensione dei requisiti del lavoro e della rilevanza dei contenuti insegnati all'università.
- **LinkedIn Profile Activity**
far riflettere su come gli studenti possono applicare concretamente le conoscenze acquisite durante il corso nella loro futura vita professionale

- **Industry Insight Activity**

dare consapevolezza del fatto che la materia insegnata sia preziosa, anche se potrebbe non essere correlata al mondo del lavoro o al campo di studio

- **Linking Hard and Soft Skills**

chiarire in modo approfondito quali competenze e soft skills sono necessarie per diventare un professionista eccellente.

4 – TikTok Challenge

Difficulty: High

Time: 2h (in class); 1 month (the entire challenge)

Category: Professional Identity Definition

Short description/Context: Join the #CareerBoostChallenge to learn valuable skills, set goals, and compete with fellow students for fantastic prizes!

Aim This engaging social media challenges combines fun, gamification, and personal growth to engage students about career development and to take their career to the next level.

Preparation:

1. Research on characteristic of target social media.
2. Understand trendy hashtags and videos of the platform.

Implementation:

Brief (30 min):

1. Present the social media platform, its context and its relevance.

Activity (30 min):

1. Instruct students to:
 - Create a TikTok video showcasing your career development goals and aspirations.
 - Use the hashtag #CareerBoostChallenge in your video caption.
 - Share one specific career goal you want to achieve. Whether it's landing an internship, improving your networking skills, or mastering a new software tool, be specific.
 - Share a creative and actionable plan for achieving your goal. This could involve setting milestones, attending workshops, or even creating a vision board.
 - Challenge at least three friends or fellow college students in your video to participate in the #CareerBoostChallenge. The more participants, the better!
 - Use music and editing to make your video engaging and inspiring.
 - Tag and follow the challenge organizers' account for updates and inspiration.
 - Encourage viewers to like, comment, and share your
2. Video with most interaction will gain a prize.

Debrief (60 min):

1. After the challenge, facilitate a class where the most creative videos are shown.
2. Assign a winner of the challenge in based on a specific criteria (e.g. views, like, comments)
3. Use the videos to open discussions on career goals.

7 - Explanation of roles via YouTube videos

Difficulty: Low

Time: 30 min

Category: Professional Identity Definition

Short description/Context: When you identify a relevant role for a program segment, utilize online resources to display expert videos explaining their work, features, typical day. Follow with a brief discussion.

Aim: Provide students with details about course-related roles, present the needed competencies to perform them, and how the course supports the development of the mentioned competencies.

Preparation:

1. Explain students the main roles they may take on in the professional field.
2. Connect them with the topics of the subject.
3. Whenever an opportunity arises to delve into a role, search online resources for videos that explain that role.
4. To search for the video, you can use YouTube with keywords like:
*"What does a/an" + **job role** + do?"*
5. Choose a video that explains it in the clearest and most precise manner possible.
6. Make sure that subtitles are available and correct.

Implementation:

Activity (15 min - depending on the duration of the chosen video):

1. Present the video.

Debrief (15 min):

1. Proceed with a brief discussion that explores the following themes:
 - skills and competencies required to attain that role
 - how does the course contribute to developing the highlighted skills;
 - a possible path to take to strengthen the highlighted skills.

10 - Sharing personal experience

Difficulty: Low

Time: 30 min

Category: Professional Identity Definition

Short description/Context: Present to the students a specific event from your professional life that can generate subsequent reflection on what it means to perform a specific job.

Aim: Give students a concrete example of what it means to carry out a particular type of work, emphasizing its responsibilities and the main associated activities.

Preparation:

1. Think about one of your past work experiences that can be inspirational for students to understand a specific job role and its competencies.

Implementation:

Activity (10 min):

1. Present it.

Debrief (20 min):

1. Engage a discussion.
2. Reflect on this topic:
 - *Which aspects impressed you the most?*
 - *What skills do you believe are essential?*
 - *What have you understood about the personal characteristics and qualities required?*
 - *What challenges might you encounter while trying to acquire that skills and what strategies could you adopt to overcome them?*
 - *Have you identified any weaknesses in your current preparation?*
 - *What could you do to address these gaps?*
 - *Have you noticed any similarities between your current path and the one described?*
 - *What steps could you take to move closer to this career?*
 - *What have you learned from the work experience that you could apply in other situations?*

14 – Present real problems in companies

Difficulty: High

Time: 3 hours

Category: Professional Identity Definition

Short description/Context: Organize an activity or session to bring attention to a real problem in a company to engage students in finding solutions.

Aim: Presenting real problems in companies can be an effective way to raise awareness and drive innovation, combines theory with practical application, and promotes critical thinking and problem-solving skills.

Preparation:

1. Start by identifying a real problem within the company that needs attention. This can be related to processes, systems, customer experience, employee satisfaction, productivity, or any other area that requires improvement.

Implementation:

Brief (10 min):

1. Clearly define the objectives you aim to achieve by presenting the problem.
2. Students must analyze the problem and present solutions.

Activity (140 min):

1. **Research:** Students collect relevant data and information to support the case. This may include performance metrics, customer feedback, employee surveys, market research, or any other data that highlights the severity and impact of the problem.
2. **Analyze the Cause:** Students look for underlying issues or factors contributing to the problem and consider potential solutions that address these causes.
3. **Prepare a Presentation:** Students structure a presentation considering: causes, impact, and proposed solutions.

Debrief (30 min):

1. Gather feedback from students regarding their experience and assess the effectiveness of the activity.

15 – Case Study

Difficulty: High

Time: 3 hours

Category: Professional Identity Definition

Short description/Context: A case study entails a thorough analysis of a specific person, group, occasion, establishment, or phenomenon to comprehend its dynamics, context, and outcomes.

Aim: Offer an examination of a particular situation, advancing knowledge, and real-world application by analyzing the factors, relationships, and processes involved.

Preparation:

1. Present the case study, its context and its relevance.

Implementation:

Brief (10 min):

1. Clearly states the goals of research questions to be followed regarding the analysis of the case study.

Activity (140 min):

1. **Methodology:** outlines the study's research strategy, data collection procedures, and data analysis methods.
2. **Process:** The students gather data which may contain quotes from interviews, observational notes, document extracts, or any other pertinent material, about the context, background, and relevant details of the case.
3. **Interpretation and analysis:** The data will help students find important trends, themes, and insights. To comprehend the case, this may include using theoretical frameworks or models.
4. **Results and presentation:** Students highlight the relevant aspects or events that developed during the investigation while presenting the key findings, lessons learned and conclusions of the case study.

Debrief (30 min):

1. Gather feedback from students regarding their experience and assess the effectiveness of the activity.

16(1) - Interview Preparation

Difficulty: High

Time: 60 min. Activities may be performed partially beyond lesson time.

Category: Professional Identity Definition

Short description/Context: In this exercise, students are asked to prepare a list of questions for a respected industry professional that they would like to ask given the opportunity to have a conversation/interview.

Aim: By formulating questions for a professional, students will be able to reflect on their doubts about their future profession and chosen industry. For the teacher, it will be an opportunity to understand the students' level of professional awareness.

Preparation:

1. Prepare guidelines on rules for formulating valid questions and a sample list of properly formulated questions.

Implementation:

Brief (10 min):

1. Explain to students the principles of preparing a semi-structured interview.
2. Ask students to choose a recognizable industry professional with whom they would like to interview about his/her career development.

Activity (40 min):

1. Divide students into groups of 3-4.
2. Each group has the task of preparing as many questions as possible.
3. All questions should be written on sticky notes.
4. Help to categorize the questions.
5. Choose together (e.g. by voting) about 10 open-ended questions about the careers and educational experiences of the professional that are the most relevant.
6. Check if questions are simple, clear, and concise.

Debrief (10 min):

1. Write with students a guide that you can refer to during the interview to keep the focus (introduction, order of questions, acknowledgments).

16(2) - Interview with professionals

Difficulty: High

Time: 90 min (in class, time to introduce, conduct and summarize the interview)

Category: Professional Identity Definition

Short description/Context: Invite a professional to break up the monotony of the class and provide opportunities to demonstrate the market relevance of the content being taught.

Aim: A semi-structured interview helps to clarify, better understand and explore the opinions, behaviors, and experiences of professionals. The questions in the interview are open-ended, allowing students to gather detailed information to better plan their careers in the future.

Preparation:

1. Contact the selected professional a few days in advance and confirm the date and time.
2. Make sure the respondent understands the purpose of the interview.
3. Make sure that the room arrangement is suitable for a facilitated discussion.
4. Check the microphone and the recording equipment (you can ask someone from the technical department to help you).

Implementation:

Brief (10 min):

1. Encourage active participation in the discussion and frankly ask questions.
2. Emphasize that the professional will be keen to share their knowledge and experience of their profession.

Activity (50 min):

1. **Presentation of the invited professional.** Present the professional profile of the interviewee in a few sentences. Introduce the purpose of the interview, stressing its importance for building students' professional awareness. Inform the guest that the interview will be recorded.
1. **Question session.** Invite the selected student to ask questions according to the prepared scenario. Ask students to ask follow-up questions (if there are none, ask additional questions yourself). Make sure all questions have been asked.

Debrief (30 min):

2. Explain again how you will use the recorded interview.
3. Ask students to prepare a short one-page summary with the most important conclusions from the interview.

16(3) - Post interview analysis

Difficulty: High

Time: 60 min (in class), 2 weeks for entire challenge

Category: Professional Identity Definition

Short description/Context: Analysis of interviews with professionals based on students' live participation in the event or on the basis of a pre-recorded interview.

Aim: Allow for a better understanding of the requirements of the job and the relevance of the content taught at the university. The preparation of the report will also allow students to better prepare for the writing of their bachelor's/master's thesis.

Preparation:

1. Prepare a report template and describe the areas to be analysed.

Implementation:

Brief (10 min):

1. Explain to students why it is important to analyse an interview with a professional and the benefits they will gain from preparing an insightful report.

Activity (50 min):

1. **Report preparation.** Divide students into groups and ask them to prepare a summary of the interview. Assign each group a different topic, e.g. professionals' views on education, knowledge needed to work in the chosen sector, first job experience, and career plans.
2. **Presentation of results.** Each group presents the main conclusions of their analysis, focusing on the practical recommendations made by the experts on time at university. Save the report and the presentation of each group in the repository.

Debrief (60 min):

1. Reflect on the thematic scope of the subject you are teaching and the way the knowledge is delivered in relation to the content of the interview.
2. Make the interview and reports available to colleagues and faculty authorities so that they can go deeper into the results and use the data to make decisions.

21 - LinkedIn Profile Activity

Difficulty: High

Time: 1h (in class); 1 week (the entire challenge)

Category: Professional Identity Definition

Short description/Context: In this activity, students are encouraged to create LinkedIn profiles, showcasing the skills and knowledge gained from the specific course or topics covered in the course. Creating future specialist profiles, students are actively shaping their professional identities.

Aim: To reflect on how students can practically apply the knowledge gained in the course in their future professional life. Emphasizing the skills and knowledge acquired from the course, students will tailor their profiles to reflect their expertise and aspirations.

Preparation:

1. Prepare short guidelines on the key elements of an effective LinkedIn profile.

Implementation:

Brief (10 min):

1. Outline the aim of the tool, emphasizing the goal of creating profiles that reflect students as specialists in their future field.
2. Encourage students to set specific objectives for what they want to achieve with their profiles.

Activity (20 min):

1. Encourage students to reflect on the skills and knowledge acquired during the course or the implementation of a specific topic.
2. Discuss how these elements can be highlighted in their LinkedIn profiles to position them as specialists in their chosen field.
3. Ask students to create their LinkedIn profiles highlighting the knowledge, skills they have acquired in the course by the next class (or set another date).
4. Emphasize that they need to define the unique attributes, values and skills that make up their personal brand, so the profile can also represent knowledge and skills gained from other courses completed during their studies.

Debrief (30 min):

1. Encourage students to share their newly created LinkedIn profiles and discuss the broader implications for their future careers.

23 - Industry Insight Activity

Difficulty: High

Time: 45 min (in class); 2-3 weeks (the entire challenge)

Category: Professional Identity Definition

Short description/Context: Students analyse descriptions of jobs in which they might work after graduation. The perspective of the analysis is to show the link between the content of the subject and the real challenges in the industry.

Aim: The realisation that the subject is valuable, even though it often seems unrelated to either the market or the field of study, will increase the commitment. These assignments can serve to the next generation of students.

Preparation:

1. Prepare descriptions of the most popular professions for the field of study, taking into account the content taught.
2. Descriptions can be created on the basis of an analysis of the profiles of professionals from the industry, your domain of knowledge and professional experiences gained outside the university, personal interviews with professionals or a literature review.
3. Provide specific examples of the tasks performed in the job in which the knowledge/skills/competences acquired in the classroom are necessary.

Implementation:

Brief (10 min):

1. Discuss the purpose of the assignment and provides students with the materials prepared.

Activity (20 min):

1. Divide students into groups of 3-4 and assign each group one of the prepared descriptions.
2. As a result of the analysis, each group should prepare the content of a practical task that can serve as an example for future students.
3. Students familiarize themselves with the job descriptions, looking for additional material on the Internet if in doubt or asking the teacher to elaborate.
4. Students discuss in groups how what they are learning and what is included in the subject program is relevant to the job role being analyzed.

Debrief (15 min):

1. Encourage students to share the conclusions of their analysis.
2. Ask the group representatives to present a task they have developed that cannot be solved without the knowledge/skills/competences gained from learning that particular subject.

25 – Linking Hard & Soft Skills

Difficulty: Low

Time: 1 h

Category: Professional Identity Definition

Short description/Context: Deeply clarify what job/competence is desired and discover what soft skills are necessary to be an excellent professional.

Aim: Professional Identity Definition

Preparation:

1. Previously ask students to take to class their equipment to access the internet.

Implementation:

Brief (5 min):

1. Explanation of the Pill

Activity (30 min + 30 min):

1. Ask students to open an online encyclopedia (e.g. Wikipedia, Encyclopaedia of Careers...) and:
 - o Search for their dreamed profession and select specific job/theme.
 - o Search for the chosen theme in the same or another dictionary/encyclopedia.
 - o Repeat again, for subthemes the number of times considered necessary for a clear understanding of the roles and/or technical requirements and/or works intended.
2. Go for Chat-GPT and ask questions (one by one) for:
 - o *What soft skills are necessary to master the matters selected in path #3.*
 - o *What soft skills are complementary to the hard skills selected (inherent to themes).*
3. Go back to the online encyclopedia and explore the soft skills emerged as in paths #1 to #3.
4. Write a fluent and easy to follow "story" linking hard and soft skills to be an excellent professional in that job.
5. Submit the story to Chat-GPT asking for comments.
6. Open discussion.

Debrief (5 min/student): Open discussion

Career Scenario Exploration

In questa terza divisione, sono presenti quelle attività che hanno lo scopo di fornire agli studenti degli strumenti per immaginare il proprio futuro e creare di conseguenza opzioni di carriera valide.

I tools appartenenti, e i relativi scopi, sono:

- **Seminar with Alumni**
migliorare la consapevolezza professionale, esposizione a percorsi di carriera diversificati, intuizioni sulle tendenze del settore, opportunità di networking e ispirazione per le scelte future di carriera attraverso storie di successo degli Alumni.
- **Providing info about online resources**
fornire agli studenti informazioni dettagliate su come accedere alle risorse online relative ai ruoli professionali correlati al corso, indicando siti web o organizzazioni da consultare e cosa prestare attenzione.
- **Job posting analysis**
aiutare gli studenti a comprendere le qualifiche e le competenze necessarie per i ruoli professionali correlati al corso, offrendo consigli su come acquisirle.
- **My major, My professional future!**
permettere di comprendere, tramite un esercizio individuale, *"Qual è il potenziale del mercato del lavoro correlato alla mia principale scelta?"*
- **Subject in Professional Profiles Activity**
dimostrare che il piano di studio ed i contenuti delle diverse materie sono collegati al mercato del lavoro.

1 - Seminar with Alumni

Difficulty: Low

Time: 3 h

Category: Career Scenario Exploration

Short description/Context: Event where former alumni are invited to share their professional experiences, insights, and advice with students. It can be organized as a part of an additional event alongside regular classes.

Aim: Enhanced professional awareness, exposure to diverse career paths, insights into industry trends, networking opportunities, and inspiration for future career choices from alumni success stories.

Preparation:

1. **Search:** identify possible former students for the activity either from personal contacts or via university administrative offices.
2. **Schedule:** plan the event within a regular class. Possibly at the end of the course to give students the opportunity to have a better knowledge of the subject and ask questions related to the objective of the course.

Implementation:

Brief (30 min):

1. Ask students to research information on the professional profile who is presenting, prepare questions for the day, and moderate the session.

Activity (120 min):

1. Introduce the speaker and provide tools to present.

Debrief (30 min):

1. **Reflection:** ask students to reflect on the seminar and provide a short summary of the learnings.
2. **Evaluation:** Gather feedback from students regarding their experience and assess the effectiveness of the activity in meeting the learning objectives.

6 - Providing info about online resources

Difficulty: Low

Time: 10 min

Short description/Context: Create a brief presentation outlining the main online resources where students can find information about the key job roles associated with the subject discussed in class.

Aim: Provide students online resources about the course-related job roles, supporting further exploration.

Preparation:

1. Identify the main job roles related to the subject.
2. For each job role, prepare a slide containing useful online resource.

Examples:

- Professional associations (resources and information for those looking to enter their career);
- Specialized job sites (e.g., LinkedIn, Indeed or Glassdoor – they provide an overview of open positions, required skills, and responsibilities associated with the role);
- Academic resources (e.g., journals in the field – they offer theoretical and practical insights into the profession);
- Webinars and online conferences (online events that can provide up-to-date information on the latest trends, challenges, and skills required in the industry);
- Online educational resources (e.g., online courses, tutorials, instructional videos, or interactive learning modules - that cover key aspects of the identified topic).

It's important always to evaluate the quality and reliability of online resources.

Implementation:

1. Present the slide in the classroom and make them available for students.

8 - Job Posting Analysis

Difficulty: Low

Time: 25 min

Category: Career Scenario Exploration

Short description/Context: Analysis of job postings for course-related positions, with a particular focus on role descriptions, experience, required qualifications, and requested skills.

Aim: Help students to understand the required qualifications and skills for course-related job roles, offering advice on achieving them.

Preparation:

1. Identify the main job profiles relevant to the subject.
2. Search for job advertisements for each of them to discuss them in detail (you can use LinkedIn).

Implementation:

Brief (5 min):

1. Explain the importance of the activity, its value and the main points students should concentrate on.

Activity (5 min):

1. Present the job advertisement found.

Debrief (15 min):

1. Initiate a discussion to analyse the key aspects. The focus should remain on the key features of the job that emerge, such as:
 - the main tasks expected to be performed;
 - the essential characteristics and knowledge required;
 - the background needed to apply for the position.
2. Map out a recommended pathway to pursue if one wants to enter that career.
3. Provide advice on how to properly prepare in order to match the profile sought by companies.

18 - My Major, My Professional Future!

Difficulty: Low

Time: 40 min

Category: Career Scenarios Exploration

Short description/Context: Having a vision on how professional life can look like at possible occupations after graduation from specific major may significantly increase students' involvement and help in planning education pathway.

Aim: Individual exercise on learning and understanding "What is a labour market potential related to major I've selected?"

Preparation:

1. Familiarize yourself with ChatGPT and its capabilities.
2. Prepare guidelines for the activity and the ChatGPT prompts.

Implementation:

Brief (5 min):

1. Explain ChatGPT potential in exploring career paths and how it will help students to connect learning to their dream careers.

Activities for students (20 min.):

1. Students should:
 - o Ask ChatGPT to act as a head-hunter and list possible occupations related to your major.
 - o Prepare a summary with potential job titles/occupations.
 - o Choose 3 occupations from the list that align with your interests and future plans.
 - o Write second prompt for each selected occupation, asking ChatGPT to describe typical daily activities.
 - o Prepare a summary of insights and develop a one-minute pitch about the occupation that resonates the most with your interests.

Debrief (15 min):

1. Ask students to share their pitches and facilitate a discussion.
2. Encourage students to reflect on how the activity helped them understand how the selected job roles align with their interests, academic learning and future plans.

a

22 - Subject in Professional Profiles Activity

Difficulty: Low

Time: 60 min (in class)

Category: Career Scenario Exploration

Short description/Context: Students analyze the careers of professionals working in occupations related to their chosen field of study.

Aim: The aim of this exercise is to show that the study plan and the content of the various subjects are linked to the labor market. Understanding the market relevance of the taught content will ultimately increase students' engagement during the learning of the selected subject.

Preparation:

1. Prepare a list with the names of professionals in professions related to the graduate's profile.

Implementation:

Brief (10 min):

1. Explain to students the purpose of the task.
2. Prepare a template for the presentation of the collected results.

Activity (30 min):

1. Divide students into groups of 3-4 people.
2. Let each group search for the professional whose profile they are going to analyse.
3. If students find it difficult, they can use the list provided by the teacher.
4. Discuss with students the best sources of information (LinkedIn, blogs of professionals, etc.).
5. Indicate to the students the questions they are to answer. For example:
 - *Have the professionals studied subjects similar to the subjects they are currently studying?*
 - *Which skills and qualifications are mentioned as key from a professional perspective and are covered in the curriculum?*
 - *Which professional duties would be difficult to perform without prior study?*
6. Ask each group to prepare for the next class a short presentation according to the template provided with the most important findings.

Debrief (20 min):

1. Encourage students to frankly share the results of their analysis even if key areas are identified that are not covered in the study programme (room for improvement).
2. Ask students to discuss the relevance of the content taught, particularly in discussions with junior colleagues.

Career Prototyping & Testing

In questa ultima divisione, sono presenti quelle attività che danno agli studenti la possibilità di “toccare con mano” cosa vuol dire svolgere o ricoprire un determinato ruolo lavorativo, grazie anche ad incontri ed interviste con professionisti del settore.

I tools appartenenti, e i relativi scopi, sono:

- **One day in a company**
aumentare la consapevolezza professionale, l'esposizione alle pratiche lavorative del mondo reale, la comprensione di ruoli e responsabilità diverse, l'opportunità di networking e la motivazione per le scelte future di carriera.
- **Individual Reflection**
promuovere l'auto-riflessione, accrescere la consapevolezza di un ruolo lavorativo e sviluppare le abilità di pensiero critico.
- **World Café**
introdurre ruoli professionali di livello intermedio, presentando diversi modelli di ruolo agli studenti.
- **Chatbot interview**
aumentare la consapevolezza degli studenti su un determinato ruolo e fornire loro uno strumento per condurre ricerche autonome su profili professionali desiderati.

2 - One day in a company

Difficulty: High

Time: 5h

Short description/Context: An extra event where students visit a local company to observe its operations, interact with employees, and gain practical insights into the job market.

Aim: Increased professional awareness, exposure to real-world job practices, understanding of different roles and responsibilities, networking opportunities, and motivation for future career choices.

Preparation:

1. **Research:** Identify local companies willing to host a class visit and ensure they align with the students' areas of interest.
2. **Arrange Visits:** Contact the responsible for the area aligned with class subject, explaining the purpose of the visit and requesting a suitable date and time for the activity.

Implementation:

Brief (60 min):

1. In class, discuss the objectives of the activity, company background, and expected etiquette during the visit.
2. Have students brainstorm questions they'd like to ask and encourage them to set personal learning goals for the visit.

Activity (180 min):

1. **Visit Day:** Upon arrival, meet with company representatives, introduce the students, and outline the schedule for the day.
2. **Observations and Interaction:** Allow students to observe various departments, interact with employees, and gain insights into different roles and responsibilities.
3. **Reflection:** After the visit, facilitate a group discussion to share experiences, discuss what they learned, and how it relates to their career aspirations.

Debrief (60 min):

1. **Reflection:** Ask students to reflect on the seminar and provide a short summary of the learnings.
2. **Evaluation:** Gather feedback from students regarding their experience and assess the effectiveness of the activity in meeting the learning objectives.
3. **Appreciation:** Express gratitude to the company for hosting the visit and send thank-you notes on behalf of the class.

11 - Individual Reflection

Difficulty: Low

Time: 40 min

Category: Career Prototyping & Testing

Short description/Context: Present a professional profile to students, granting them time for independent research. This research is then shared in small group discussions. Ultimately, lead a discussion with the class.

Aim: Support self-reflection, foster awareness on a job role and develop critical thinking skills.

Preparation:

1. Tell students to bring a laptop in the next lesson.

Implementation:

Brief (5 min):

1. Presents a professional role pertinent to the curriculum.

Activity (20 min):

1. Students are tasked to conduct online research about it.
2. They should:
 - identify the characteristic of the job role and the needed competences;
 - define a roadmap to achieve that;
 - share in groups to consolidate their findings and grasp different points of view and paths.

Debrief (15 min):

1. Initiates a discussion.
2. Pose these questions:
 - *Was it easy to find the information to understand the nature of the role and the required competencies?*
 - *What did you identify as main needed competencies?*
 - *What are the milestones of your roadmap (the path necessary to reach that role: exams to take, skills to develop, etc.)?*
 - *Do you have any questions about the profile and the roadmap to achieve it?*

13 - World Cafe

Difficulty: High

Time: 25 min + 15 min for each guest

Category: Career Prototyping & Testing

Short description/Context: Invite workers relevant to the subject. Students form small groups and informally discuss with these individuals to gain insights into their roles.

Aim: Introduce students to mid-level professional roles, showing different role models with less emphasis on the companies they work for.

Preparation:

1. Identify job roles related to the content of the course.
2. Invite individuals occupying these roles to have them participate in the classroom
Important! Include different profiles from different organizations, which differ according to age, tenure, gender, etc.

Implementation:

Brief (15 min):

1. Introduce the activity.
2. Present the guests and brief them.
3. Divide the class into small groups based on the number of guests (ideally at most ten students for each guest).
4. Defines the time for the conversation.

Activity (15 min for each guest):

1. Each group discuss with a guest simultaneously, asking questions about his profession, its characteristics, and his personal experience.
2. After 15 min, the students will rotate, reaching a different guest.

Debrief (10 min):

1. Converse with the students about what they have learned.

24 - Chatbot Interview

Difficulty: Low

Time: 35 min

Category: Career Prototyping & Testing

Short description/Context: Propose a job identity to your students, who will have to interview ChatGPT as if it were a real person to get information about that job.

Aim: Increase the student's awareness of a certain role and provide them with a tool to do autonomous research on desired job profiles.

Preparation:

1. Make sure that your chatbot (e.g. ChatGPT) can provide a detailed and updated description of the roles.
2. Ask your students to register themselves on the platform and bring a laptop to the next class.

Implementation:

Brief (10 min):

1. Introduce a job profile relevant to the course.

Activity (15 min):

1. Divide students into groups of four.
2. Instruct them to interact with the chatbot as if it were a real professional in that field.
3. The prompt to use is:

*"Assume the role of a **[job role]**. Throughout our conversation, I'll be asking you questions about your professional journey. Provide detailed and accurate answers, drawing from your experience."*

4. Potential questions to pose:
 - *Can you describe a typical day in your role?*
 - *Which skills are most crucial?*
 - *Can you list the advantages and disadvantages?*

Debrief (10 min):

1. Discuss your students' research findings.

Coordinatori

Per quanto riguarda i tools per i coordinatori dei corsi di laurea, questi hanno diversi scopi:

- **One day in a company**
aumentare la consapevolezza professionale, l'esposizione a pratiche lavorative del mondo reale, la comprensione di diversi ruoli e responsabilità, le opportunità di networking e la motivazione per le future scelte professionali.
- **1-minute speech**
acquisire una comprensione globale sui contenuti e sulla tipologia di diverse attività di sviluppo professionale.
- **Providing info about online resources**
fornire agli studenti informazioni dettagliate su come accedere alle risorse online relative ai ruoli professionali correlati al corso, indicando siti web o organizzazioni da consultare e cosa prestare attenzione.
- **Periodical survey**
valutare l'impegno degli insegnanti nell'orientamento professionale, garantendo un miglioramento della qualità e dell'uniformità, contemporaneamente sensibilizzando e ispirando nuove attività correlate a tale tema.
- **Job roles ranking**
fornire agli studenti una panoramica aggiornata sui ruoli associati al loro campo di studio e spingerli a riflettere attivamente sui loro interessi, ottenendo così le loro preferenze.
- **Teacher workshop**
incoraggiare i docenti di tutte le materie ad utilizzare i nostri tools nelle loro lezioni, presentando i possibili benefici.

2 - One day in a company

Difficulty: High

Time: 5h

Short description/Context: An extra event where students visit a local company to observe its operations, interact with employees, and gain practical insights into the job market.

Aim: Increased professional awareness, exposure to real-world job practices, understanding of different roles and responsibilities, networking opportunities, and motivation for future career choices.

Preparation:

1. **Research:** Identify local companies willing to host a class visit and ensure they align with the students' areas of interest.
2. **Arrange Visits:** Contact the responsible for the area aligned with class subject, explaining the purpose of the visit and requesting a suitable date and time for the activity.

Implementation:

Brief (60 min):

1. In class, discuss the objectives of the activity, company background, and expected etiquette during the visit.
2. Have students brainstorm questions they'd like to ask and encourage them to set personal learning goals for the visit.

Activity (180 min):

1. **Visit Day:** Upon arrival, meet with company representatives, introduce the students, and outline the schedule for the day.
2. **Observations and Interaction:** Allow students to observe various departments, interact with employees, and gain insights into different roles and responsibilities.
3. **Reflection:** After the visit, facilitate a group discussion to share experiences, discuss what they learned, and how it relates to their career aspirations.

Debrief (60 min):

1. **Reflection:** Ask students to reflect on the seminar and provide a short summary of the learnings.
2. **Evaluation:** Gather feedback from students regarding their experience and assess the effectiveness of the activity in meeting the learning objectives.
3. **Appreciation:** Express gratitude to the company for hosting the visit and send thank-you notes on behalf of the class.

5 - 1 minute speech

Difficulty: Low

Time: 10 min

Short description/Context: 1 minute pitch in which each professor explains what she is doing regarding career development activities.

Aim: Obtain a global understanding on content and typology of different career development activities.

Preparation:

1. Map professors' classes and career development activities.

Implementation:

1. Reach out: contact professors before meetings and ask them to prepare a brief (1 minute) presentation on career activities within their classes.
2. Execution: professor execute the pitch.
3. Evaluation: map the different activities and content of the activities to have a general understanding of the program career development activities carried out by professors.

6 - Providing info about online resources

Difficulty: Low

Time: 10 min

Short description/Context: Create a brief presentation outlining the main online resources where students can find information about the key job roles associated with the subject discussed in class.

Aim: Provide students with detailed information on how to access online resources about the course-related job roles, including websites or organizations to consult and what to pay attention to.

Preparation:

1. Identify the main job roles related to the subject.
2. For each job role, prepare a slide containing useful online resources.

Examples:

- Professional associations (resources and information for those looking to enter their career);
 - Specialized job sites (e.g., LinkedIn, Indeed or Glassdoor – they provide an overview of open positions, required skills, and responsibilities associated with the role);
 - Academic resources (e.g., journals in the field – they offer theoretical and practical insights into the profession);
 - Webinars and online conferences (online events that can provide up-to-date information on the latest trends, challenges, and skills required in the industry);
 - Online educational resources (e.g., online courses, tutorials, instructional videos, or interactive learning modules - that cover key aspects of the identified topic)
3. It's important always to evaluate the quality and reliability of online resources.

Implementation:

1. Present and provide access to slides that have been prepared.

9 - Periodical survey

Difficulty: Low

Time: 15 min

Short description/Context: Short questionnaire to be completed by teachers regarding the type and number of Career Guidance activities carried out in their teachings throughout the year.

Aim: The aim is to assess teachers' commitment to Career Guidance, ensuring improved quality and uniformity while raising awareness and inspiring new activities related to that theme.

Preparation:

1. Create a questionnaire for teachers to collect information about career guidance activities they carry out during the academic year.
2. You can get inspired by the questions we prepared on the following link:

https://docs.google.com/document/d/1ZnBAwSFNft1_0P1i1USSMC9hKMLCp97yNEIEwJHc/edit?usp=sharing



Implementation:

1. At the end of the teaching period, propose the questionnaire to professors;
2. Once you have collected all the information, check if all the relevant job identities have been presented;
3. Assess how deeply each of them has been explored.

12 - Job roles ranking

Difficulty: High

Time: 10 min

Short description/Context: Develop a comprehensive list of job roles associated with the degree program to be delivered to students, who will sort them according to their individual interests.

Aim: Provide students an up-to-date overview of roles associated with their field of study and push them to actively reflect on their interest, while allowing you to discern their preferences.

Preparation:

1. Create a list of all potential job roles aligned with the academic program and a brief description that should include:
 - Job Title (name of the profession or role);
 - Job Description (brief overview of the primary responsibilities and tasks)
 - Key Skills & Competencies (main skills and abilities required for the job, including both hard (technical) and soft (interpersonal) skills);
 - Work Environment (typical settings in which the job is performed like office, outdoor, remote, etc.)

Implementation:

1. Deliver the list to students, utilizing a digital platform such as Google Form, so that they can classify these roles based on their personal interests.
2. Share the results with the professors of the course.

33 - Teacher Workshop

Difficulty: High

Time: 60 min + 30 min (in class); 1 semester (the entire challenge)

Short description/Context: A short two-hour workshop for university teachers on the use of developed pills.

Aim: Encourage teachers of all subjects to use the developed pills in their lessons, presenting the possible benefits for both them and the students.

Preparation:

1. Set a date for the meeting in conjunction with another organised meeting.
2. Prepare a brief description of the workshop to be distributed before the meeting to all participants. Ensure that all teachers have access to the content of the developed pills.

Implementation:

Brief (15 min):

1. Welcome the academics and introduce the idea behind the creation of the pills.
2. Emphasise that the pills were prepared by researchers who were active academics and were tested in an international environment.

Activity (45 min):

1. Discuss the access rules for all pills.
2. Analyse one of the pills in detail and give an example of use in a specific subject.
3. Discuss the different dimensions of the pills developed, in particular the level of difficulty, completion time and category.
4. Ask each teacher to select one pills with a low level of difficulty to be used in the subject being taught.
5. Encourage teachers to record their comments after using the pills in class.

Debrief (30 min):

1. During the next meeting (e.g. before the start of the next semester), organise a short half-hour debrief of the use of the pills in the form of a discussion.
2. Ask teachers to share their comments and feedback.
3. Encourage them to reach for more pills from the developed catalogue.

Di seguito è rappresentata una tabella riassuntiva di tutti i tools precedentemente presentati.

In questo caso sono messi in luce alcuni aspetti pratici, come il target, la difficoltà, il tempo richiesto per svolgere il tool nella sua interezza, se richiede preparazione (in generale tutti i tools presentati sono pronti all'uso, tuttavia, per essere svolti al meglio, alcuni richiedono delle attività preparatorie, come ad esempio: famigliarizzare sé stessi con piattaforme specifiche – ChatGPT, LinkedIn, YouTube, etc. – individuare i ruoli associati al proprio insegnamento, creare slides con domande o linee guida, etc.), se è un tool da proporre in aula o se si può svolgere a casa in autonomia.

Vorrei comunque evidenziare il fatto che i tools proposti sono stati pensati per essere svolti in aula durante le ore di lezione. Tuttavia, alcuni di essi, potrebbero anche essere lasciati come compito da fare a casa dagli studenti in modo autonomo, a patto che ci sia stata una spiegazione della loro importanza ed utilità e che, magari nelle lezioni successive, venga dedicato del tempo per una discussione generale sui risultati ottenuti.

Self-Reflection	Professional Identity Definition	Career Scenario Exploration	Career Prototyping & Testing
-----------------	----------------------------------	-----------------------------	------------------------------

NOME	TARGET	DIFFICOLTÀ	TEMPO RICHiesto	RICHIEDE PREPARAZIONE?	PROPORRE IN AULA ?	PROPORRE A CASA ?
Why should I learn this?	Docenti	Bassa	40 min	Si	Si	Si
LinkedIn Networking Activity	Docenti	Alta	2 h +	Si	Si	Si
Future career couple Interview	Docenti	Bassa	30 min	Si	Si	No
Do you remember that time?	Docenti	Bassa	20 min	Si	Si	No
Double Interview	Docenti	Bassa	15 min	No	Si	No
Good Time Journal	Docenti	Bassa	20 min +	No	Si	Si
Personal course-box development	Docenti	Bassa	40 min	Si	Si	No
Find your WHY? for the course	Docenti	Bassa	20 min	No	Si	No
TikTok Challenge	Docenti	Alta	2 h +	Si	Si	Si
Explanation of roles via YouTube videos	Docenti	Bassa	30 min	Si	Si	Si
Sharing personal experience	Docenti	Bassa	30 min	Si	Si	No
Present real problems in companies	Docenti	Alta	3 h	Si	Si	No
Case Study	Docenti	Alta	3 h	Si	Si	No
Interview with professionals	Docenti	Alta	90 min	Si	Si	No
LinkedIn Profile Activity	Docenti	Alta	1 h +	Si	Si	Si
Industry Insight Activity	Docenti	Alta	45 min +	Si	Si	No
Linking hard and soft skills	Docenti	Bassa	1 h	No	Si	Si
Seminar with "Alumni"	Docenti	Bassa	3 h	Si	Si	No
Providing info about online resources	Entrambi	Bassa	10 min	Si	Si	Si
Job posting analysis	Docenti	Bassa	25 min	Si	Si	No
My major, my professional future!	Docenti	Bassa	40 min	Si	Si	Si
Subject in Professional Profiles Activity	Docenti	Bassa	60 min	Si	SI	No
One day in a company	Entrambi	Alta	5 h	Si	Si	No
Individual reflection	Docenti	Bassa	40 min	No	Si	No
World cafe	Docenti	Alta	1h +	Si	Si	No
Chatbot interview	Docenti	Bassa	35 min	Si	Si	Si
1-minute speech	Coordinatori	Bassa	10 min	Si	Si	No
Periodical Survey	Coordinatori	Bassa	15 min	Si	No	Si
Job roles ranking	Coordinatori	Alta	10 min	Si	No	Si
Pills poposition Teacher workshop	Coordinatori	Alta	90 min +	Si	Si	No

Tra tutti i tools proposti, alcuni hanno suscitato l'interesse di diversi docenti e coordinatori.

In particolare:

- Per i coordinatori:
 - ***Pills Proposition Teacher Workshop***: strumento utile in quanto fornisce delle linee guida su come spiegare i tools ai docenti, facendone emergere l'utilità e l'importanza che essi ricoprono;
 - ***1-minute speech***: permette di raccogliere, ad inizio anno, delle informazioni su quante e quali attività di Career Guidance sono svolte dai docenti, ottenendo così un elenco su cui basarsi per promuovere future attività;
 - ***Periodical Survey***, simile al precedente, in questo caso è proposto alla fine dell'anno accademico, e permette di verificare se gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti in termine di attività di orientamento svolte.

- Per i docenti:
 - ***Sharing personal experience***: il docente si sente a proprio agio nel condividere con la classe alcune esperienze personali;
 - ***Present real problems in companies - Case Study***: in molti insegnamenti, introdurre riferimenti alla pratica aziendale migliora le prestazioni degli alunni ed il loro interesse per la materia;
 - ***Seminar with "Alumni" - Interview with professionals - World Café***: invitare in aula rappresentanti di aziende, lavoratori ed Alumni è una pratica fortemente consolidata e frequente, oltre che essere molto apprezzata dagli studenti in quanto permette loro di interfacciarsi con realtà distinte da quella puramente accademica.

Queste attività sono in generale quelle che più spesso i docenti propongono in aula, andando a confermare il risultato ottenuto nelle prime interviste esplorative (Cap. 2.01_Interviste Esplorative).

Nonostante questo trend, diverse altre attività sono state apprezzate, in particolare quelle che utilizzano come mezzo strumenti specifici, come ChatGPT e LinkedIn, tra cui ad esempio:

- *Chatbot interview*
- *Why should I learn this?*
- *My major, my professional future!*
- *LinkedIn Networking Activity*
- *Explanation of roles via YouTube videos*

Tuttavia, queste ultime, sono anche quelle che più preoccupano la maggior parte degli intervistati, in quanto non pienamente consapevoli di come tali piattaforme funzionino realmente. Questa opposizione di pensiero è da ricondurre a tre principali fattori:

1. Esperienza professionale distinta da quella accademica
2. Diverse fasce di età
3. Propensione alla tecnologia

In particolare, infatti, è emerso che, chi ha una maggiore esperienza all'interno delle aziende, ha una bassa fascia di età e fa uso di tecnologia per le sue ricerche o i suoi insegnamenti, è più propenso ad apprezzare questi tipi di attività, mostrandosi curioso e disponibile ad implementarle.

3.05_Modello BEAST

Nel mio modello di Blueprint ho concentrato l'attenzione sui seguenti attori principali, così suddivisi:

- **Frontstage**

- Studenti, i destinatari finali delle attività di Career Guidance proposte.
- Docenti, ovvero i membri del personale accademico ai quali la nostra attività di ricerca è maggiormente indirizzata.

- **Backstage**

- Coordinatori, membri del personale accademico in grado di gestire, organizzare e tenere aggiornate le attività proposte dai docenti.
- Uffici alla Carriera/Corsi Appositi, realtà accademiche utilizzate/frequentate dagli studenti e visti come punti di riferimento da alcuni di loro, in grado di aiutarli per la gestione del proprio futuro lavorativo.

Ho inoltre inserito tutti i possibili processi di supporto fondamentali per la migliore applicazione possibile delle attività.

A livello temporale, ho deciso di suddividere le attività nel seguente modo:

- Inizio Anno Accademico:
questo è inteso come il periodo subito precedente all'apertura ufficiale dell'anno accademico, dove il coordinatore presenta il corso di laurea ai futuri studenti, dove vengono presentati e definiti i Syllabus dai docenti e in cui docenti e coordinatori si confrontano sulle attività e sugli obiettivi da conseguire.
- Prima dell'inizio delle lezioni
periodo che precede l'inizio delle lezioni (del primo o del secondo semestre) dove i docenti pubblicano sulle loro pagine online i programmi dei loro insegnamenti e gli studenti si informano e compilano il piano di studi.
- Inizio periodo lezioni:
in questo periodo, in cui gli studenti prendono confidenza con le tematiche trattate da ciascun insegnamento, sono riportati i tool della classificazione "*Self-Reflection*".

- Metà periodo lezioni:
in questo periodo, in cui gli studenti hanno iniziato ad entrare nel dettaglio degli argomenti trattati da ciascun insegnamento, sono riportati i tool della classificazione “*Professional Identity Definition*” e “*Career Scenario Exploration*”.
- Fine periodo lezioni:
in questo periodo conclusivo prima degli esami, in cui gli studenti dovrebbero essere pienamente consapevoli dell’importanza e delle tematiche del corso, sono riportati i tool della classificazione “*Career Prototyping & Testing*”.
- Dopo le lezioni
periodo che segue la fine del semestre e che apre il periodo della sessione di esami, utile per un debrief generale di tutte le parti su quante e quali attività di Career Guidance sono state svolte durante il periodo delle lezioni.

Ora entrerò nel dettaglio di come ho deciso di strutturare le attività in ogni suddivisione temporale:

1. Inizio Anno Accademico

In questo periodo, i coordinatori ricevono dal nostro team il manuale del progetto, contenente tutte le informazioni sulle metodologie utilizzate durante la nostra ricerca e i risultati ottenuti. In questo manuale sono anche riportati tutti i tools creati, ed ognuno di loro sarà spiegato nel dettaglio.

Dopodiché i coordinatori dovrebbero condividere con i docenti ciò che hanno appreso. Per farlo, possono seguire le indicazioni riportate in due tool specifici:

- **33 - Teacher Workshop**, che aiuta il coordinatore a spiegare ai docenti l’importanza dei tools e come poterli applicare;
- **5 - 1 minute speech**, che serve come momento di condivisione in cui i docenti a turno espongono le attività già svolgono in ottica di Career Guidance.

Sempre in questo periodo, i coordinatori presentano ai futuri studenti il corso di laurea. In questa occasione, oltre a descrivere nel dettaglio come è strutturato il corso e tutti i vari insegnamenti previsti, dovrebbero anche condividere una lista aggiornata di tutti i possibili ruoli lavorati associati in modo specifico a quel corso e una lista di risorse online dalle quali poter attingere per ricavare ulteriori informazioni.

Come ultima attività, il coordinatore potrebbe promuovere, attraverso l'e-mail universitaria, un questionario da far compilare agli studenti, con lo scopo di capire le loro preferenze sui ruoli lavorativi che vorrebbero ricoprire in futuro.

INIZIO ANNO ACCADEMICO				
			presentazione corso di laurea	ruoli lavorativi corso di studi
	STUDENTI		_guardare la presentazione del coordinatore (in diretta o registrata) _ricevere elenco dei principali ruoli lavorativi associati _ricevere slide contenente i principali siti o risorse online	_compilare elenco preferenze proposto dal coordinatore _comprendere appieno quelli che sono i ruoli associati al corso di studi
linea di interazione				
	DOCENTI	riunione con coordinatore		
		i docenti dovrebbero scegliere almeno "X" attività di career guidance da proporre durante i loro insegnamenti. Le attività devono appartenere alle quattro categorie. L'ideale sarebbe proporre almeno una attività di ciascuna categoria		
	UFFICIO CAREER GUIDANCE / CORSO SPECIFICO			
linea di visibilità				
	COORDINATORI	progetto Teach-BEAST	riunione con docenti	presentazione corso di laurea agli studenti
		_ricezione manuale Teach-Beast. _Studio e comprensione attività	_capire cosa fanno come attività (tool 5) _spiegare il manuale e i tools (tool 33) _chiedere di proporre in aula almeno "X" attività (almeno una attività di ciascuna categoria)	_spiegare come è strutturato il corso di laurea _presentare un elenco dei principali ruoli lavorativi associati _presentare slide contenente i principali siti o risorse online (tool 6)
				_proporre agli studenti, tramite un comunicato (email istituzionale) di compilare un form dove si chiede di ordinare i profili lavorativi proposti (che dovranno essere coerenti con il corso di studi) (tool 12)
linea di interazione inter				
	PROCESSI SUPPORTO	manuale Teach-BEAST		
			_Teams (per trasmettere e registrare presentazione corso di laurea) _PowerPoint (slides con ruoli e risorse online)	_Google Form _email istituzionale

2. Prima dell'inizio delle lezioni

Nel periodo che precede l'inizio delle lezioni, gli studenti sono impegnati a scegliere quali corsi seguire nel semestre che sta per iniziare. In questo senso, i docenti dovrebbero caricare sulle loro pagine online i loro Syllabus aggiornati e una lista dei possibili ruoli lavorati associati a quell'insegnamento, così da permettere agli studenti di scegliere in modo più accurato quali corsi seguire.

PRIMA DELL'INIZIO DELLE LEZIONI		
STUDENTI	ruoli lavorativi insegnamento	
	leggere per ciascun insegnamento quelli che sono i ruoli lavorativi associati	
DOCENTI	ruoli lavorativi	risorse online
	_preparare elenco ruoli lavorativi associati al proprio insegnamento (questa lista sarà utile nel momento in cui si svolgeranno i tools durante il corso) _pubblicare l'elenco o qualche esempio nella pagina del proprio corso	_preparare elenco risorse online associate al proprio insegnamento (tool 6)
UFFICIO CAREER GUIDANCE / CORSO SPECIFICO		
COORDINATORI		
PROCESSI SUPPORTO	Pagina online del docente	

3. Inizio periodo lezioni

Nei primi periodi di lezione, un problema comune a molti studenti è quello di non comprendere fino in fondo l'utilità che lo specifico insegnamento potrebbe ricoprire all'interno di una futura carriera lavorativa. Questo, in particolar modo, potrebbe portare gli studenti a sconforto e di conseguenza a non prestare la giusta attenzione.

Per questo motivo, alcune attività che potrebbero risolvere questo problema sono:

- **31 - Find your WHY? for the course**, serve come momento di riflessione individuale, in cui ciascun studente, sulla base del Syllabus presentato dal docente, da una propria visione di come l'insegnamento può essere applicato al mondo del lavoro;
- **19 - Why Should I Learn This?**, in cui si chiede a ChatGPT di interpretare un ruolo, sulla base dei ruoli lavorativi associati all'insegnamento precedentemente presentati, e di spiegare come gli argomenti del corso gli sono stati utili per svolgere correttamente il ruolo che ricopre,
- **28 - Double Interview**, gli studenti a coppie discutono di ciò che hanno appreso durante una lezione e di come quello potrebbe essere applicato in un contesto lavorativo.

Al termine di queste attività, il docente dovrebbe dare la sua personale opinione del perché il suo insegnamento è importante e di come potrebbe essere utilizzato.

Un'attività che permette agli studenti di aumentare la propria consapevolezza su ciò che più trovano interessante e coinvolgente è:

- **29 - Good Time Journal**, ovvero una sorta di diario che gli studenti dovrebbero compilare al termine di ciascuna lezione per poi essere commentato al termine del corso.

Un'ultima attività che si potrebbe svolgere è la:

- **20 - LinkedIn Networking Activity**, in cui agli studenti è richiesto di connettersi ad almeno un paio di figure professionali sulla piattaforma di LinkedIn con lo scopo sia di aumentare la consapevolezza sulle realtà lavorative del territorio, sia per poi ottenere da loro alcune informazioni riguardanti l'azienda e il loro ruolo.

Per ottenere maggiori risultati, i docenti potrebbero fornire una lista di nomi di profili e di aziende con cui l'Università è già in contatto.

Questa lista potrebbe essere fornita anche dal coordinatore.

INIZIO PERIODO LEZIONI					
SELF-REFLECTION					
		ChatGPT	Good Time Journal	Double Interview	Linkedin Activity
STUDENTI		isciversi a ChatGPT e imparare ad usare piattaforma	Ricevere il Good Time Journal, capirne il funzionamento e compilarlo lezione dopo lezione	a coppie si riassumono gli argomenti trattati nella lezione e in che modo questo può essere utile nel mondo del lavoro	gli studenti devono creare un account LinkedIn devono riflettere sulle proprie competenze e capacità ed inserirle sul profilo per renderlo migliore ricevuta una lista di possibili contatti, possono scegliere di contattare quelli o cercarne degli altri
DOCENTI		Importanza del corso per il mondo del lavoro	Good Time Journal	Double Interview	Linkedin Networking Activity
		il docente presenta il Syllabus e gli argomenti che tratterà. Dopodiché propone due esercizi (31) e (19): il primo tramite lavori di coppia il secondo tramite ChatGPT. Al termine di queste due attività spiega il proprio punto di vista sull'importanza del proprio insegnamento e in che modo può essere applicato al mondo del lavoro.	Durante le prime lezioni, proporre il Good Time Journal (tool 29), che gli studenti dovranno compilare a casa al termine di ciascuna lezione. Al termine del corso chiedere agli studenti di riportarlo per discuterne insieme.	è un esercizio utile da fare come convalida delle attività precedenti sull'importanza del corso per il mondo del lavoro. Stimola gli studenti a riflettere (tool 28). Da fare dopo qualche settimana dall'inizio del corso	questo esercizio potrebbe essere svolto verso la metà del corso, quando gli studenti hanno una maggiore consapevolezza degli argomenti trattati. Utile anche per conoscere alcune realtà della zona o minori. I contatti potrebbero essere cercati prima dal docente stesso o dall'università, in mood che gli studenti riescano almeno a dialogare con una persona (tool 20)
UFFICIO CAREER GUIDANCE / CORSO SPECIFICO	Future Career Couple Interview				
	da fare o tramite ufficio alla carriera oppure da inserire in un corso specifico (tool 26)				
COORDINATORI					Linkedin Networking Activity
					si potrebbe stilare una lista di figure di aziende del territorio con cui l'università ha già rapporti. In questo modo si facilita la comunicazione per gli studenti.
PROCESSI SUPPORTO		PowerPoint ChatGPT Syllabus	Good Time Journal		LinkedIn

4. Metà periodo lezioni:

Questa sezione è divisa in due:

1 *Professional Identity Definition*

Una prima attività che si potrebbe proporre, sempre sulla piattaforma di LinkedIn è:

- **21 - LinkedIn Profile Activity**, in cui agli studenti è richiesto di aprirsi un profilo LinkedIn e di aggiungere alla descrizione tutte le abilità e le conoscenze apprese durante lo specifico corso.

Questa attività potrebbe essere proposta sia dai singoli docenti, ma anche dall'Ufficio alla Carriera oppure da un corso specifico sull'Employability.

Altre attività che si potrebbero fare sono:

- **7 - Explanation of roles via YouTube videos**, in cui si sfruttano video su YouTube per descrivere nel dettaglio le principali caratteristiche e mansioni richieste da un certo ruolo
- **14 - Present real problems in companies** e **15 - Case Study**, in cui il docente presenta all'aula un esempio di un possibile scenario/problema che si potrebbe verificare in azienda, chiedendo ai propri alunni di applicare delle strategie per risolverlo

In questa fase, una ulteriore attività che il docente potrebbe proporre in aula è:

- **10 - Sharing personal experience**, in cui il docente espone una sua particolare esperienza legata ad una specifica posizione lavorativa e conclude con una discussione guidata dell'aula.

Infine, sono presenti tre attività strettamente collegate l'una all'altra:

- **16(1) - Interview Preparation**, fase di preparazione di una intervista, in cui gli studenti discutono dei principali obiettivi che vorrebbero raggiungere con la stessa (questa attività potrebbe essere utilizzata anche con altri incontri con professionisti/Alumni/Aziende/etc.);
- **16(2) - Interview with professionals**, attività vera e propria in cui il docente invita in aula un professionista aziendale per discutere del suo lavoro e del suo percorso. L'incontro è guidato dalle domande preparate in precedenza;
- **16(3) - Post interview analysis**, debrief fondamentale per consolidare ciò che è stato fatto e discusso con i professionisti coinvolti

METÀ PERIODO LEZIONI				
PROFESSIONAL IDENTITY DEFINITION				
STUDENTI	Linkedin Activity	ChatGPT		
	_gli studenti devono creare un account LinkedIn _devono riflettere sulle proprie competenze e capacità ed inserirle sul profilo per renderlo migliore _ricevuta una lista di possibili contatti, possono scegliere di contattare quelli o cercarne degli altri	_isciversi a ChatGPT e imparare ad usare piattaforma		
DOCENTI	LinkedIn Profile Activity		Explanation of roles via YouTube videos	Present real problems in companies/Case Study
	_serve per aiutare gli studenti a creare un profilo LinkedIn e a valorizzare le proprie competenze e capacità (tool 21)		_si potrebbe lasciare come compito dopo che è stato spiegato in classe (tool 7)	_portare in aula un esempio di un caso aziendale reale (tool 14 - tool 15). Per farlo o si fa riferimento alla propria esperienza oppure si chiede ai propri contatti aziendali. Gli esempi devono essere rilevanti, coerenti con l'insegnamento e "recenti"
UFFICIO CAREER GUIDANCE / CORSO SPECIFICO	LinkedIn Profile Activity	Linking Hard & Soft Skills	Explanation of roles via YouTube videos	
	_questa attività (tool 21) si potrebbe utilizzare anche in un corso specifico	_si potrebbe usare in un contesto extra (tool 25)	_si potrebbe usare in un contesto extra (tool 7)	
COORDINATORI				
PROCESSI SUPPORTO				
	_LinkedIn	_ChatGPT	_YouTube	_contatti con il mondo aziendale _esperienza personale

METÀ PERIODO LEZIONI				
PROFESSIONAL IDENTITY DEFINITION				
STUDENTI		Interview preparation		
		<p>_gli studenti devono capire cosa interessa loro, cosa vogliono ottenere dall'incontro con i lavoratori/professionisti/aziende/alumni.</p> <p>_creare un elenco di domande da confrontare poi in aula</p>		
DOCENTI	Sharing Personal Experience	Interview preparation	Interview with professionals	Post interview analysis
	<p>_se fatto in modo coerente può essere utile agli studenti per aumentare la loro consapevolezza e conoscenza di alcuni aspetti del mondo del lavoro che normalmente potrebbero non trasparire (tool 10)</p>	<p>_(tool 16-1) questa fase di preparazione delle interviste è fondamentale, in quanto permette di creare una lista di obiettivi che si vogliono raggiungere nella successiva fase di intervista vera e propria. Permette agli studenti di ottenere il massimo dall'esperienza. Questo modello di intervista può essere usato anche per altre attività, in particolare tutte quelle in cui vengono invitati in aula lavoratori/aziende/alumni</p>	<p>_(tool 16-2) con questa attività si intervistano in aula alcuni "esperti" del settore. L'intervista è basata sulle domande precedentemente preparate dagli studenti</p>	<p>_(tool 16-3) il post-intervista permette di far riflettere su ciò che è stato esposto e capire se gli obiettivi sono stati raggiunti</p>
UFFICIO CAREER GUIDANCE / CORSO SPECIFICO				
COORDINATORI				
PROCESSI SUPPORTO				
	<p>_contatti con il mondo aziendale</p> <p>_esperienza personale</p>	<p>_contatti con il mondo aziendale</p>	<p>_contatti con il mondo aziendale</p>	<p>_contatti con il mondo aziendale</p>

2_ Career Scenario Exploration

Di seguito riporto tre attività che potrebbero essere proposte dall'Ufficio alla Carriera oppure da un corso specifico sull'Employability:

- **18 - My Major, My Professional Future!**, in cui si chiede a ChatGPT di elencare alcuni possibili ruoli associati al corso di studi scelto dallo studente, con lo scopo poi di analizzare nel dettaglio il suo grado di coinvolgimento e aiutandolo di conseguenza nella pianificazione del proprio percorso formativo;
- **22 - Subject in Professional Profiles Activity**, individuati i principali ruoli associati al corso di laurea, si vanno ad analizzare tramite l'utilizzo di alcune piattaforme, come LinkedIn, le caratteristiche dei lavoratori che ricoprono tale ruolo, per evidenziare similitudini e differenze con lo studente e il suo percorso;
- **8 - Job Posting Analysis**, utile per capire che tipo di competenze e caratteristiche sono richieste da un determinato profilo lavorativo, indirizzando così gli studenti a lavorare sulla valorizzazione di proprie skills specifiche.

Quest'ultima attività potrebbe anche essere proposta in aula.

Infine, un'attività molto valida che potrebbero proporre i docenti è:

- **1 - Seminar with Alumni**, il cui scopo è quello di portare in aula esempi concreti di come ex-studenti, gli Alumni, siano riusciti grazie a ciò che hanno appreso a ricoprire specifici ruoli lavorativi.

METÀ PERIODO LEZIONI					
CAREER SCENARIO EXPLORATION					
STUDENTI	ChatGPT	LinkedIn	LinkedIn		
	_iscriversi a ChatGPT e imparare ad usare piattaforma	_gli studenti devono creare un account LinkedIn	_gli studenti devono creare un account LinkedIn		
DOCENTI			Job Posting Analysis	Incontro con Alumni	Risorse Online
			_(tool 8) utile per capire che tipo di competenze e caratteristiche sono richieste da un determinato profilo lavorativo, associato all'insegnamento. Questo serve sia per indirizzare gli studenti a valorizzare certe caratteristiche, se vogliono poi ricoprire quel ruolo, sia per proporre in aula diversi ruoli associati a quella materia	_(tool 1) il dialogo con gli Alumni è importante in quanto gli studenti potrebbero sentirsi maggiormente a loro agio e di conseguenza fare più domande. Serve anche per avere esempi concreti di come queste persone, con lo stesso percorso degli studenti, hanno fatto carriera. Per meglio guidare il dialogo, si potrebbe utilizzare il tool 16-1	_al termine delle lezioni, condividere l'elenco delle risorse online precedentemente creato (tool 6).
UFFICIO CAREER GUIDANCE / CORSO SPECIFICO	My Major, My Professional Future!	Subject in Professional Profiles	Job Posting Analysis		
	_(tool 18) da proporre in riferimento alle "materie di indirizzo" del corso di laurea, per capire quali possono essere i principali ruoli associati ad esso.	_(tool 22) individuati i principali ruoli associati al corso di laurea, si vanno ad analizzare tramite l'utilizzo di alcune piattaforme (come LinkedIn) le caratteristiche dei lavoratori che ricoprono tale ruolo, per evidenziare similitudini e differenze con lo studente e il suo percorso	_(tool 8) utile per prendere confidenza con la piattaforma di LinkedIn, per imparare a leggere un annuncio di lavoro, e per capire che tipo di competenze e caratteristiche sono richieste da un determinato profilo lavorativo		
COORDINATORI					
PROCESSI SUPPORTO					
	_ChatGPT	_LinkedIn	_LinkedIn	_tool 16-1 _conoscenze di Alumni	_elenco delle risorse online

5. Fine periodo lezioni

In quest'ultimo periodo, le attività che i docenti potrebbero proporre in aula sono le seguenti:

- **13 - World Cafè**, in cui si portano in aula persone che ricoprono ruoli lavorativi differenti ma tutti associati all'insegnamento in questione, con lo scopo che gli studenti dialoghino con loro per ottenere informazioni in modo informale;
- **24 - Chatbot Interview**, che permette agli studenti di ottenere informazioni riguardanti la descrizione delle competenze, delle caratteristiche e del percorso di un determinato profilo lavorativo tramite l'aiuto di ChatGPT;
- **2 - One day in a company**, serve per far vivere agli studenti una giornata tipo in una azienda, che deve essere pertinente al corso di studi (il coordinatore in questo caso dovrebbe fare da tramite). Tra tutte le attività proposte, questa potrebbe essere senz'altro la più complessa, ma rimarrebbe comunque una risorsa interessante da sfruttare.

Al termine delle lezioni, poi, gli studenti dovrebbero riportare in aula il loro "Good Time Journal" compilato, così da poterne discuterne insieme.

Un'attività, invece, che potrebbe essere proposta dall'Ufficio alla Carriera oppure da un corso specifico sull'Employability sarebbe:

- **11 - Individual Reflection**, utile in quanto permette agli studenti di ottenere informazioni riguardanti la descrizione delle competenze, delle caratteristiche e del percorso di un determinato profilo lavorativo. Serve inoltre per capire quali azioni dovrebbe intraprendere lo studente per arrivare a ricoprire tale ruolo in futuro.

FINE PERIODO LEZIONI					
CAREER PROTOTYPING & TESTING					
STUDENTI	World Cafè	ChatGPT			Discussione Good Time Journal
	_preparare una serie di domande da chiedere a ciascun ospite durante le discussioni in gruppo	_isciversi a ChatGPT e imparare ad usare piattaforma			_portare in aula il Good Time Journal
DOCENTI	World Cafè	Chatbot Interview		One day in a company	Discussione Good Time Journal
	_ (tool 13) chiamare in aula alcune persone che ricoprono ruoli diversi, ma tutti associati all'insegnamento. Dividere gli studenti in gruppi e lasciare che dialoghino con gli ospiti	_ (tool 24) utile perché permette agli studenti di ottenere informazioni riguardanti la descrizione delle competenze, delle caratteristiche e del percorso di un determinato profilo lavorativo		_ (tool 2) l'azienda scelta deve essere pertinente all'insegnamento, e serve per far capire ai propri studenti come ciò che viene insegnato può essere sfruttato e in che modo	_ durante gli ultimi giorni di lezione, discutere il Good Time Journal (tool 29) degli studenti
UFFICIO CAREER GUIDANCE / CORSO SPECIFICO			Individual Reflection		
			_ (tool 11) utile perché permette agli studenti di ottenere informazioni riguardanti la descrizione delle competenze, delle caratteristiche e del percorso di un determinato profilo lavorativo. Serve inoltre per capire quali azioni dovrebbe intraprendere lo studente per arrivare a ricoprire tale ruolo in futuro		
COORDINATORI				One day in a company	
				_ (tool 2) questa attività serve per far vivere agli studenti una giornata tipo in una azienda. L'azienda scelta deve essere pertinente al corso di studi. Il coordinatore dovrebbe fare da tramite e trovare un'azienda disponibile per ogni "materi di indirizzo" del proprio corso di laurea	
PROCESSI SUPPORTO	_contatti con il mondo aziendale _si potrebbe utilizzare il tool 16-1	_ChatGPT		_contatti con il mondo aziendale	_Good Time Journal

6. Dopo le lezioni

Al termine del periodo delle lezioni, le principali attività da compiere sono:

- **9 - Periodical survey**, questionario che i coordinatori dovrebbero far compilare ai docenti al fine di ottenere un elenco puntuale di quante e quali attività di Career Guidance hanno proposto durante il semestre;
- Questionario da far compilare agli studenti al fine di ottenere un feedback sulla qualità e sull'utilità delle attività di Career Guidance che hanno svolto durante il semestre.

DOPO LE LEZIONI		
STUDENTI		compilazione questionario
		_ compilare un questionario online per valutare la qualità e l'apprezzamento delle attività di career guidance svolte durante i corsi
DOCENTI	compilazione questionario	
		_ compilare questionario proposto dal coordinatore
UFFICIO CAREER GUIDANCE / CORSO SPECIFICO		
COORDINATORI	Questionario docenti	Questionario studenti
	_ (tool 9) erogare questionario da far compilare ai docenti pertinente alle attività di career guidance svolte durante l'anno accademico	_ erogare questionario da far compilare agli studenti, pertinente alle attività di career guidance svolte durante l'anno accademico
PROCESSI SUPPORTO		
	_ questionario docenti (tool 9) _ Google Form	_ questionario per studenti (da creare) _ Google Form

Conclusione

Per riassumere, il progetto Teach-BEASTs nasce dall'idea stimolare pratiche innovative nell'apprendimento e nell'insegnamento, concentrandosi sull'importanza che la Career Guidance ha sugli studenti.

A partire da alcune interviste è stato possibile raccogliere informazioni utili a capire il livello di interesse e di attività sui temi della guida alla carriera.

Le informazioni sono poi state elaborate, fornendo una base di conoscenza necessaria alla creazione delle Personas, ovvero la schematizzazione di alcuni "profili tipo" di docente.

Grazie a questo strumento è stato possibile indirizzare la scelta dei tools da creare, ovvero strumenti plug and play che possono essere forniti ai docenti e applicati durante gli insegnamenti in modo diretto.

Creati i tools, essi sono stati testati tramite altre interviste, le quali hanno fatto emergere alcune criticità nella struttura e nel contenuto degli stessi.

Grazie a questi feedback, in seguito ad un incontro con i partner, è stato possibile individuare un modello definitivo per le attività da proporre a docenti e coordinatori.

Infine, una volta condivisi tutti i tools creati dai partner nella loro forma definitiva, ho costruito un modello, il Modello BEAST, con lo scopo di creare una linea guida in grado di aiutare i docenti ed i coordinatori dei corsi di laurea ad applicare alcuni dei tools sviluppati.

Limitazioni

Il lavoro che ha permesso lo sviluppo di questa tesi presenta alcune limitazioni, legate principalmente al corpus di dati e alle procedure di analisi dati.

Tra queste, una particolarmente rilevante, è il ridotto numero di interviste effettuate.

Un'altra importante limitazione sta nel fatto che il Modello BEAST che ho sviluppato non è stato testato, se non in via informale con alcuni docenti e studenti.

Prossimi Passi

Nel momento di stesura di questa tesi, i tools sono stati resi nella loro forma definitiva in seguito all'incontro con i partner.

Una possibile direzione futura del presente lavoro, strettamente legata alle limitazioni sopra menzionate, consisterebbe nell'effettuare un numero maggiore di interviste e nella somministrazione di questionari per raccogliere e convalidare in modo più accurato i tools sviluppati.

Oltre a questo, i prossimi passi saranno sicuramente quelli di raccogliere tali tools all'interno di un manuale, nel quale verrà illustrato e spiegato nel dettaglio il loro funzionamento. Questo manuale verrà poi reso disponibile per i coordinatori dei corsi di laurea, i quali in modo autonomo riusciranno a comprenderne il valore e l'importanza, trasmettendolo in seguito ai docenti.

Infine, un'attività futura che potrebbe essere svolta, è quella di perfezionare il Modello BEAST, per poi provare ad implementarlo all'inizio di un anno accademico, al fine di testare la concretezza di quanto sviluppato in questa ricerca.

Bibliografia

- Bresciani, S., Kernbach, S., 2020. A Design Thinking Approach for Designing Careers: Finding Authenticity and Increasing Self-Efficacy. *Academy of Management Proceedings 2020*, 19884. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.19884abstract>
- Burnett, W., Evans, D. J., 2016. *Designing your life: How to build a well-lived, joyful life*. New York: Knopf
- Cheung R.; Jin Q., 2016. Impact of a Career Exploration Course on Career Decision Making, Adaptability, and Relational Support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*, 24 (3), 481-496
- Clark, T., Osterwalder, A., & Pigneur, Y., 2012. *Business Model You: a one-page method for reinventing your career*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Domenici, G., 2015. *Manuale dell'orientamento e della didattica modulare*, Manuali Laterza. Editori Laterza.
- Farr, A.C., Kleinschmidt, T., Yarlagadda, P., Mengersen, K., 2012. Wayfinding: A simple concept, a complex process. *Transp. Rev.* 32, 715–743. <https://doi.org/10.1080/01441647.2012.712555>
- Gubler, M., Arnold, J., Coombs, C., 2014. Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior* 35, S23–S40. <https://doi.org/10.1002/job.1908>
- Guerci, E., Świątoniowska, J., Varadinov, M.J., Vignoli, M., 2022. Empowering Students' Awareness for a Personalized Career Development. *EMPOWERING STUDENTS' AWARENESS FOR A PERSONALIZED CAREER DEVELOPMENT An Approach to Discover, Experiment, and Learn*.
- Hoekstra, H.A., 2011. A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior* 78, 159–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.016>
- Kalleberg, A.L., Reskin, B.F., Hudson, K., 2000. Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review* 65, 256–278. <https://doi.org/10.2307/2657440>
- Kernbach, S., 2019. Visual Thinking in Life Design: A Conceptual Framework of Visual Tools and Templates, in: *2019 23rd International Conference Information Visualisation (IV)*. Presented at the 2019 23rd International Conference Information Visualisation (IV), IEEE, Paris, France, pp. 329–334. <https://doi.org/10.1109/IV.2019.00062>

- Lin, E., 2022. Well-being, part 1: The concept of well-being. *Philos. Compass* 17. <https://doi.org/10.1111/phc3.12812>
- Lin, Y.-C., 2015. Are you a protean talent? The influence of protean career attitude, learning-goal orientation and perceived internal and external employability. *Career Development International* 20, 753–772. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2015-0056>
- Lozzi, R., 2020/2021. Differentiating career development practices based on students' profiles. Tesi di laurea magistrale. Bologna. Relatore Prof. Vignoli, M.
- Luken, T., 2019. Easy does it: an innovative view on developing career identity and self-direction. *CDI* 25, 130–145. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2019-0110>
- Lynn Shostack, G. (1982), "How to Design a Service", *European Journal of Marketing*, Vol. 16 No. 1, pp. 49-63
- Monti, L., 2019/2020. OFF TRACK: Servizio di orientamento per gli studenti universitari fuori corso con gli strumenti e i metodi del Service Design Thinking. Tesi di laurea magistrale. Bologna. Relatore Prof. Di Maria, V.
- Musset, P., Kurekova, L.M., 2018. Working it out. <https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en>
- OECD, Commission, T.E., 2004. Career Guidance. <https://doi.org/10.1787/9789264015210-en>
- Parola, A., Marcionetti, J., 2020. Career Orientation: a qualitative study of the best practices in the Swiss context. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology* Vol 8, No 3 (2020). <https://doi.org/10.6092/2282-1619/MJCP-2552>
- Pasca, R., 2014. Person-Environment Fit Theory, in: Michalos, A.C. (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer Netherlands, Dordrecht, pp. 4776–4778. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2155
- Remis, N., 2016. *A Guide to Service Blueprinting*. Adaptive Path
- Restiglian, E., Serbati, A., Maniero, S., Brait, D., 2020. Scegliere il futuro con consapevolezza. Una ricerca su pratiche di orientamento nella scuola secondaria. *Choosing the future with awareness. A research about guidance practices in secondary school*. 16, 196–214.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R.V., Vianen, A.E.M. van, 2009. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior* 75, 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Serbes, M., Albay, M., 2017. Importance of Career Planning and Development in Education. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies* 4. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v4i2sip149>

- Suryadi, B., Sawitri, D.R., Hayat, B., Putra, M.D.K., 2020. The Influence of Adolescent-Parent Career Congruence and Counselor Roles in Vocational Guidance on the Career Orientation of Students. *INT J INSTRUCTION* 13, 45–60. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.1324a>
- Tanveer-uz-Zaman, Choudhary, F.R., But, A.A., 2014. Guidance and Counseling for Science Students: a Need Assessment. *Indian Journal of Education and Information Management* 3, 13–18.
- UNESCO, 2005. Towards knowledge societies, Unesco world report. Unesco Publ, Paris.
- Vélaz-de-Medrano Ureta, C., González-Benito, A., Otero-Mayer, A., 2023. Análisis comparado del modelo y organización de los servicios de orientación profesional en el contexto europeo. *REOP* 34, 29–46. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.2.2023.38065>
- Waters, L., Hall, D.T., Wang, L., Briscoe, J.P., 2015. Protean career orientation: A review of existing and emerging research., in: *Flourishing in Life, Work and Careers: Individual Wellbeing and Career Experiences.*, New Horizons in Management. Edward Elgar Publishing, Northampton, MA, US, pp. 235–260. <https://doi.org/10.4337/9781783474103.00022>
- Watts, A.G., 2013. Revisiting Global Trends in TVET: reflections on theory and practice 240–274.
- Wise, R., Charner, I., Randour, M.L., 1976. A Conceptual Framework for Career Awareness in Career Decision-Making. *Couns. Psychol.* 6, 47–53. <https://doi.org/10.1177/001100007600600309>
- Yorke, M., Knight, P.T., 2004. Embedding Employability.
- Yuen, M., Yau, F.S.Y., Tsui, J.Y.C., Shao, S.S.Y., Tsang, J.C.T., Lee, B.S.F., 2019. Career Education and Vocational Training in Hong Kong: Implications for School-Based Career Counselling. *Int J Adv Counselling* 41, 449–467. <https://doi.org/10.1007/s10447-018-9361-z>
- Zhang, J., Yuen, M., Chen, G., 2018. Teacher support for career development: an integrative review and research agenda. *CDI* 23, 122–144. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2016-0155>

Sitografia

https://asnor.it/it-schede-669-orientamento_professionale_cos_e_la_career_guidance

https://unevoc.unesco.org/pub/investing_in_career_guidance_revised_2021.pdf

<https://professionalrecruitment.it/carriere-di-successo-dinamismo-nellincertezza/>

<https://builtin.com/career-development>

<https://ggie.berkeley.edu/student-well-being/sel-for-students-self-awareness-and-self-management/>

<https://casel.org/fundamentals-of-sel/what-is-the-casel-framework/#self-awareness>

<https://lifedesignlab.stanford.edu/dyl>

