

L'Orientamento come laboratorio di prossimità

Il modello *Job Speed Date*
dell'Agenzia Regionale per il Lavoro
Emilia-Romagna

Lucia Ramondo

*EQ del centro per l'impiego di Zola Predosa (BO)
Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna*

Working Paper n. 2/2026

ABSTRACT

Il contributo analizza il *Job Speed Date*, un modello sperimentale di orientamento esperienziale rivolto agli studenti delle scuole superiori. L'iniziativa, ideata e condotta dal centro per l'impiego di Zola Predosa (BO) all'interno del progetto "Spazio Lavoro", esplora l'efficacia di un *role-playing* innovativo e trivalente come strumento per decodificare i codici del *recruiting* contemporaneo.

Distanziandosi dalle metodologie puramente trasmissive, l'intervento si fonda sul paradigma della *capacitazione*, trasformando il contesto scolastico in un laboratorio di apprendimento attivo.

I risultati evidenziano come l'adozione di linguaggi partecipativi, vicini alla sensibilità della Generazione Z, trasformi la fruizione teorica dei contenuti in una competenza d'azione concreta per affrontare le transizioni del mercato del lavoro.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- **Orientamento come hub di prossimità:** il CPI come nodo strategico territoriale per intercettare i bisogni dei giovani.
- **Paradigma della capacitazione:** applicazione del *capability approach* per promuovere l'autodeterminazione giovanile.
- **Metodologia esperienziale e gamification:** superamento dei modelli tradizionali attraverso un *role-playing* trivalente che coinvolge l'intero gruppo classe.
- **Sincronizzazione dei linguaggi (Gen Z):** adozione di strumenti partecipativi e digitali per allinearsi ai codici comunicativi delle nuove generazioni.
- **Dalla sperimentazione al modello:** il format attiva il protagonismo attivo dei giovani e promuovendo lo sviluppo dell'auto-efficacia nelle transizioni scuola-lavoro.

IL MESSAGGIO

L'esperienza del *Job Speed Date* declina operativamente l'identità dei centri per l'impiego quali nodi strategici di prossimità territoriale, capaci di integrare le politiche attive del lavoro nei percorsi educativi formali.

L'intervento si qualifica come un dispositivo di *Orientamento Dinamico* strutturato per attivare il protagonismo attivo dei giovani attraverso la simulazione protetta delle dinamiche di selezione. L'Agenzia Regionale per il Lavoro, agendo in coerenza con i paradigmi della *capacitazione*, adotta qui una metodologia che privilegia la dimensione esperienziale per facilitare la decodifica dei processi transizionali. Il rigore del modello risiede nella capacità di trasformare la teoria in competenze d'azione, consolidando il ruolo del servizio pubblico quale facilitatore nel dialogo tra il sistema della formazione e il mercato del lavoro. È una testimonianza di come l'istituzione abiti la complessità contemporanea attraverso l'innovazione dei propri strumenti e la concretezza delle proprie risposte territoriali.

Indice

1. L'Orientamento come laboratorio di prossimità: il modello <i>Job Speed Date</i> dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna	4
1.1. Introduzione.....	4
1.2. Il quadro di riferimento: l'Agenzia di Comunità.....	4
1.3. Metodologia: il <i>role-playing</i> trivalente e le isole di <i>recruiting</i>	5
1.4. Analisi dei risultati: impatto quali-quantitativo	6
1.5. Prospettive e sviluppi futuri.....	7

1. L'Orientamento come laboratorio di prossimità: il modello *Job Speed Date* dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna

1.1. Introduzione

In un mercato del lavoro caratterizzato da transizioni accelerate e da una crescente complessità nei linguaggi del *recruiting*, l'orientamento deve evolvere e rafforzare la sua natura di dispositivo di capacitazione (*capability approach* di Sen e Nussbaum)¹, puntando sul protagonismo dei giovani.

L'obiettivo del presente contributo è fornire un riscontro analitico e metodologico alla sperimentazione del *Job Speed Date*, un format ideato e condotto dal centro per l'impiego di Zola Predosa (BO dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna, presso due classi quinte di un Istituto Tecnico Commerciale del territorio bolognese. L'iniziativa è stata realizzata all'interno di "Spazio Lavoro", un progetto di rete territoriale che vede la collaborazione tra istituzioni, parti sociali e realtà culturali per avvicinare le nuove generazioni ai temi e alle tutele del lavoro attraverso linguaggi innovativi e partecipativi.

Il modello *Job Speed Date* nasce dall'esigenza di superare i paradigmi classici dell'orientamento — spesso percepiti come percorsi passivi e teorici — a favore di un approccio marcatamente esperienziale. L'articolo intende dimostrare come, attraverso il passaggio dal piano informativo a quello del "saper fare", sia possibile trasformare l'aula in un laboratorio di *Orientamento Dinamico*.

In questo ecosistema, il coinvolgimento attivo degli studenti è operativamente strutturato attraverso un *role-playing* trivalente che permette loro di decodificare e "agire" le dinamiche del mercato del lavoro reale.

Un'azione partecipata, capace di trasmettere concetti complessi in modo coinvolgente ed efficace, parlando il linguaggio della Generazione Z.

1.2. Il quadro di riferimento: l'Agenzia di Comunità

L'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna ha promosso l'evoluzione dei CPI in Agenzia di Comunità (Patto per il Lavoro e per il Clima, 2020)², trasformandoli in nodi attivi e dinamici, capaci di agire in sinergia con il territorio, per rispondere ai bisogni dei cittadini direttamente nei loro contesti di riferimento.

In questa cornice, il modello *Job Speed Date* si configura come un intervento di prossimità che vede il centro per l'impiego presidiare i luoghi della formazione attraverso un format di orientamento intensivo, della durata di 60 minuti, capace di simulare la dinamicità di un vero evento di *recruiting*.

¹ Sul paradigma della capacitazione (*Capability Approach*) quale strumento per promuovere l'autodeterminazione e le libertà sostanziali dell'individuo, si vedano i contributi fondamentali di A. Sen e M. Nussbaum.

² Cfr. Regione Emilia-Romagna, *Patto per il Lavoro e per il Clima* (2020), che individua nella prossimità dei servizi e nell'investimento sulle competenze i driver per la coesione sociale e l'innovazione delle politiche attive.

L'obiettivo non è solo informativo, ma trasforma l'aula scolastica in un set esperienziale del mercato del lavoro, organizzato in "isole di *recruiting*" per riprodurre un evento di selezione reale. Gli studenti, suddivisi in piccoli nuclei, partecipano infatti a sessioni di intervista professionale a tempi serrati. Questa struttura non costituisce una mera simulazione, ma traduce la teoria della prossimità in tre direttrici operative:

1. prossimità logistica e presidio dei contesti educativi – l'orientamento viene portato direttamente nelle aule scolastiche e negli hub territoriali, intercettando i giovani nei loro contesti di vita e di studio. La Pubblica Amministrazione si configura così come un soggetto facilitatore che abbatta le barriere d'accesso ai servizi specialistici;
2. prossimità semantica e metodologica – adozione di codici comunicativi generazionali e metodologie esperienziali, per allineare il servizio pubblico ai modelli di apprendimento della Generazione Z;
3. prossimità relazionale e supporto alle transizioni – il contatto diretto con gli esperti del centro per l'impiego (CPI) permette di decodificare i linguaggi aziendali in un contesto protetto ma realistico.

L'orientamento evolve così in un'esperienza di capacitazione attiva (*capability*).

1.3. Metodologia: il *role-playing* trivalente e le isole di *recruiting*

Su questa base teorica e istituzionale si innesta il dispositivo operativo del *Job Speed Date*, descritto di seguito. L'innovazione del format risiede in un metodo che trasforma l'intera aula in un laboratorio di apprendimento operante, altamente interattivo. Attraverso un vero e proprio ciclo di gamification funzionale, l'aula scolastica viene riconfigurata in un setting professionale simulato, organizzato in "isole di *recruiting*". Superando la logica della lezione frontale, il modello garantisce un ingaggio cognitivo costante del gruppo classe. A differenza delle simulazioni classiche, infatti, ogni studente è parte attiva del processo e viene coinvolto simultaneamente, grazie ad una struttura di *role-playing* totale che permette di vivere l'esperienza da ogni angolazione: ogni partecipante sperimenta concretamente una delle tre dimensioni di ruolo come di seguito definite.

Il Candidato – lo studente deve presentarsi in una sessione di colloquio a tempi serrati – massimo 5 minuti – cimentandosi in una sintesi efficace del proprio profilo, nel controllo dell'emotività e nella cura del linguaggio non verbale. Lo strumento cardine è il CV GenZ Style: un supporto progettato per valorizzare esperienze extra-curricolari, soft skills, skill cloud e obiettivi futuri (next level), essenziali per chi è ancora privo di una storia lavorativa consolidata. L'adozione di un registro familiare (come le sezioni About me o l'emoji edition per descrivere i punti di forza), funge da facilitatore relazionale, permettendo ai giovani di veicolare contenuti professionali attraverso una modalità che favorisce la naturalezza espressiva.

- Obiettivo: affinare lo storytelling personale e la gestione del tempo.

Il *Peer Recruiter* – in questo ruolo lo studente cambia prospettiva. Pone le domande e valuta la pertinenza delle risposte, attraverso una *Scheda di Valutazione Recruiter* strutturata su parametri oggettivi (scala 0-5). Monitora indicatori specifici, la chiarezza espositiva, il tono di voce e l'efficacia argomentativa.

- Obiettivo: decodificare i criteri della selezione e comprendere le dinamiche valutative.

Il *Supervisor* – è il ruolo più analitico. Lo studente osserva l'interazione tra i compagni senza intervenire, monitorando indicatori specifici come il linguaggio del corpo (postura, contatto visivo), le dinamiche relazionali e il clima del colloquio.

- Obiettivo: sviluppare pensiero critico e capacità di fornire feedback costruttivi basati sull'evidenza.

Il format adotta un'architettura operativa basata su una rotazione fissa e sistematica: mentre i recruiter presidiano le isole selettive, i candidati affrontano una serie di colloqui in sequenza spostandosi tra le postazioni allo scadere del tempo prestabilito (segnalato acusticamente dal suono del “Baz”). Questa struttura a “stazioni” trasforma la simulazione in un allenamento intensivo che garantisce un coinvolgimento costante e permette a ciascuno studente di confrontarsi con differenti interlocutori, rafforzando la capacità di adattamento comunicativo e ampliando l'esperienza di selezione.

Per trasformare tale percorso orientativo in un sistema strutturato ed evitare il rischio di improvvisazione, l'autrice ha messo a punto un Kit didattico mirato che include, oltre al CV GenZ Style, le Griglie di valutazione Peer-to-Peer, le quali guidano i ragazzi nell'analisi di tre aree fondamentali: presentazione di sé, comunicazione e linguaggio del corpo. La sessione culmina in una fase di debriefing collettivo e restituzione guidata, della durata di 15/20 minuti. Sebbene temporalmente contenuto, questo momento rappresenta l'elemento centrale del dispositivo che permette di chiudere il cerchio metodologico. È lo spazio di condivisione in cui l'esperienza diventa apprendimento: attraverso un confronto dinamico ed interattivo e la riflessione guidata dagli orientatori del CPI, i partecipanti rielaborano quanto vissuto ed i feedback ricevuti, trasformando la simulazione in un patrimonio di competenze (capability) che li abilita a gestire con maggiori risorse e consapevolezza la propria transizione professionale.

1.4. Analisi dei risultati: impatto quali-quantitativo

La sperimentazione condotta presso due classi quinte di un ITC – Istituto Tecnico Commerciale del territorio bolognese, per un numero complessivo di 50 studenti, ha restituito dati che vanno oltre il semplice gradimento, evidenziando un bisogno latente di praticità. Le evidenze derivano da una survey finale somministrata al termine dell'attività, tramite QR code integrato nel kit didattico, in coerenza con i codici comunicativi e digitali delle giovani generazioni.

Un dato estremamente significativo riguarda l'innovazione percepita: per la quasi totalità degli studenti (92,5%), il *Job Speed Date* ha rappresentato la prima vera occasione di orientamento esperienziale, confermando come il modello colmi un vuoto nelle metodologie tradizionali (gap metodologico) ed evidenziando la necessità di superare approcci puramente teorici e spesso distanti dalle dinamiche reali del mercato del lavoro.

Oltre alla partecipazione attiva, i risultati della survey finale evidenziano un altissimo livello di ingaggio cognitivo (95%); i giovani rispondono con entusiasmo quando l'aula diventa spazio di azione e non solo di ricezione. La quasi totalità del campione ha valutato i contenuti come “molto chiari”, sottolineando nei commenti aperti quanto la dimensione ludica faciliti l'assimilazione di nozioni tecniche.

Questo conferma che l'approccio esperienziale non solo diverte, ma accelera e consolida la comprensione delle dinamiche del mercato del lavoro.

Dal punto di vista qualitativo, gli impatti osservati sembrano favorire un significativo potenziamento dell'auto-efficacia: il successo nella simulazione e il confronto diretto tra pari operano sulla dimensione psicologica, favorendo una rappresentazione del colloquio di lavoro come situazione gestibile e affrontabile con maggiore consapevolezza. Parallelamente, la natura dinamica del format permette di allenare soft skill essenziali – quali l'empatia, la curiosità e la ricettività verso il feedback – che difficilmente troverebbero spazio in contesti puramente teorici.

L'approccio esperienziale contribuisce infine a ridurre il “mismatch informativo”, offrendo agli studenti una visione più realistica delle dinamiche selettive e operando anche sul riallineamento tra le aspettative individuali e le reali richieste del mercato del lavoro.

1.5. Prospettive e sviluppi futuri

I risultati incoraggianti del pilot aprono la strada a una scalabilità del modello *Job Speed Date*, con l'obiettivo di trasformare la sperimentazione in uno standard metodologico condiviso.

Grazie alla struttura modulare e al kit didattico dedicato, il format è facilmente esportabile in altri contesti territoriali e scolastici, favorendo la definizione di un protocollo comune di Orientamento Dinamico. Il modello è inoltre predisposto per l'integrazione digitale (*E-Job Speed Date*), un'evoluzione necessaria per rispondere alla diffusione del *recruiting* da remoto e per allenare gli studenti alla video-interview e alla gestione della propria *digital reputation*.

La flessibilità del metodo ne permette, infine, l'estensione a target diversificati, come i NEET – con finalità marcatamente motivazionali – e i profili fragili. Rimodulando la complessità degli strumenti, il progetto si configura come un dispositivo di inclusione attiva, capace di adattarsi ai differenti bisogni di orientamento e di capacitazione della persona.³

In conclusione, la sperimentazione del *Job Speed Date* dimostra come il servizio pubblico possa trasformarsi in un autentico laboratorio di innovazione sociale. L'orientamento evolve così verso un modello partecipativo e dinamico, capace di consegnare ai giovani le chiavi per interpretare e governare con maggiore consapevolezza la complessità del mercato del lavoro.

È questa la sfida del servizio pubblico moderno: non solo informare, ma abilitare il futuro.

³ Cfr. intervista a P. Ichino a cura di L. CASANO. S. SPATTINI, *A tu per tu con l'Autore: intervista a Pietro Ichino sul rilancio delle politiche attive del lavoro in Italia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 32/2022. Gli autori evidenziano l'importanza di un orientamento capillare per prevenire il fenomeno dei NEET e supportare le transizioni professionali.