



Co-funded by
the European Union

Manuale di formazione

WP3 - IL PROGRAMMA DI APPRENDIMENTO E FORMAZIONE TOGETHER WE CAN

Compilato da

VNB e.V.

Capofila

Preparato per

Together We Can

Partnership

Tabella di *Contenuto*

1. Introduzione	3
2. Obiettivi di apprendimento	4
3. Struttura del Manuale di Formazione	5
4. I principi metodologici Insieme possiamo	6
5. Moduli di formazione	7
5.1. Introduzione e risorse	7
5.2. Empowerment	10
5.3. Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti	13
5.4. Comunicazione e gestione dei conflitti	24
5.5. Ricerca di lavoro e preparazione al colloquio	30
5.6. Orientamento al mercato del lavoro locale e stage	36
5.7. Costruire ponti sociali	42
5.8. Fondamenti finanziari e supporto	45
5.9. Sviluppo aziendale	50
5.10. Laurea e prospettive future	57
6. Monitoraggio delle attività formative	60
7. Informazioni sul progetto	62
8. Allegato: schede di lavoro per i moduli formativi	65

1. Introduzione

Il manuale di formazione "Together We Can" è un inquadramento curriculare per un corso di formazione di 40 lezioni, progettato per lavorare con le donne migranti nelle aree rurali e mira a migliorare il loro accesso alla formazione continua e all'occupazione. Si tratta di un modello di corso modulare, che copre tutti gli argomenti necessari per preparare i partecipanti a un'ampia gamma di opportunità di lavoro e formazione nelle aree rurali, con l'opportunità di scegliere e raccogliere i contenuti che più si adattano al rispettivo ambiente e al gruppo target.

Il curriculum non solo fornirà alle donne migranti le competenze professionali necessarie, ma promuoverà anche il loro sviluppo personale e le preparerà per le sfide specifiche delle zone rurali. Comprende esercizi pratici tenendo conto delle esigenze individuali dei partecipanti.

Ulteriori esperti, parti interessate e docenti ospiti dovranno essere coinvolti per affrontare questioni specifiche e fornire approfondimenti in campi professionali:

- Trasformare conoscenze, esperienze, contributi, riflessioni, approfondimenti e migliori pratiche in contenuti formativi che possono essere utilizzati per responsabilizzare, abilitare e informare le donne migranti che vivono nelle aree rurali.
- Sviluppare ulteriore capacità per le parti interessate (come educatori/formatori per adulti, istituti di istruzione per adulti che forniscono servizi e formazione ai migranti, parti interessate della comunità e responsabili politici che si occupano quotidianamente di questioni di integrazione e inclusione) con un corso di formazione su misura che tenga in considerazione le esigenze, opinioni e voci di tutte le parti coinvolte.
- Migliorare l'inclusione socioeconomica, il senso di comunità e la partecipazione attiva ed equa di tutte le donne migranti coinvolte nelle attività.

- Contribuire alla creazione di un quadro sostenibile a livello locale per lo sviluppo, l'attuazione e, in ultima analisi, la valutazione di una strategia di integrazione locale praticabile e sostenibile nelle aree rurali, affrontando le esigenze delle donne migranti che vivono in quelle aree rurali.

Gli obiettivi principali di questa pubblicazione sono:

- Migliorare la conoscenza degli educatori/formatori degli adulti e delle istituzioni che lavorano a stretto contatto con i migranti, in particolare le donne migranti.
- Aumentare la capacità degli educatori/formatori per adulti e delle istituzioni che lavorano a stretto contatto con i migranti, in particolare le donne migranti, rendendoli pronti a promuovere programmi di integrazione locale basati sul programma di apprendimento e formazione "Together We Can".
- Migliorare l'inclusione e l'integrazione delle donne migranti nelle aree rurali attraverso la loro partecipazione al programma di apprendimento e formazione "Together We Can", ospitato da comunità lungimiranti e responsabilizzanti (vedere Capitolo 3).
- Mobilitare la partecipazione delle donne migranti all'istruzione, all'occupazione e alla formazione attraverso la loro partecipazione al programma di apprendimento e formazione "Together We Can".
- Affrontare le sfide negli aspetti professionali, economici, sociali e culturali della vita delle donne migranti.
- Migliorare il cambiamento nella partecipazione e nell'impegno delle donne migranti nelle comunità rurali attraverso un monitoraggio dell'impatto solido e partecipativo.

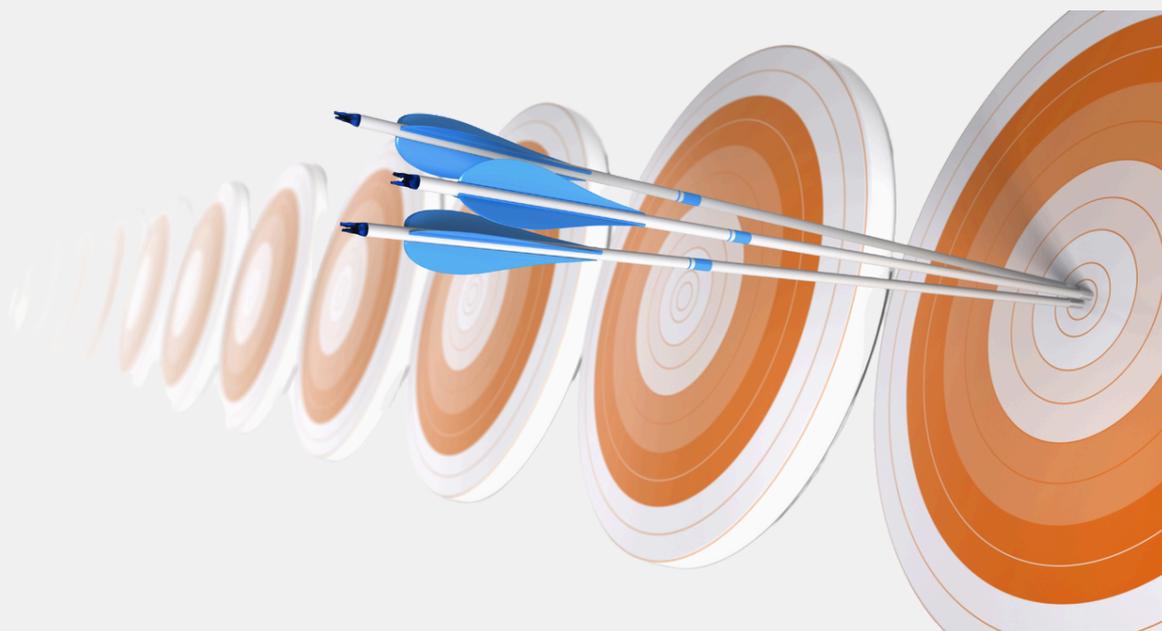
2. Obiettivi dell'apprendimento

Utilizzando il Manuale di formazione "Together We Can", insegnanti/formatori/stakeholder:

- possono aiutare le donne migranti a comprendere e riflettere sui diversi impedimenti che ostacolano la loro emancipazione e inclusione educativa, sociale ed economica.
- sono preparati ad aumentare consapevolezza e sviluppare capacità tra gli studenti adulti scarsamente qualificati.
- possono offrire opportunità di apprendimento e insegnamento di alta qualità alle donne migranti nelle zone rurali.

Al termine del corso di formazione "Together We Can", le partecipanti (donne migranti nelle aree rurali):

- sono consapevoli delle proprie competenze, dei propri punti di forza e delle esigenze di formazione aggiuntiva.
- hanno sviluppato una strategia di carriera personale.
- possono utilizzare attivamente le loro capacità di comunicazione migliorate.
- acquisiscono una conoscenza approfondita del mercato del lavoro locale.
- sanno come creare una rete di contatti e sfruttare il proprio capitale sociale.
- traggono vantaggio da una maggiore fiducia in se stessi e motivazione.
- sono preparate a gestire al meglio le proprie risorse finanziarie e di tempo.
- migliorano l'accesso all'istruzione superiore, ai tirocini o al lavoro.



3. Struttura del Manuale di Formazione

Il manuale di formazione “Insieme possiamo” è composto complessivamente da 10 moduli di formazione:

- 8 moduli formativi individuali,
- 1 introduttivo e
- 1 modulo conclusivo.

In ciascun modulo vengono descritti i seguenti elementi:

- **Preparazione:** cosa è necessario per preparare il modulo formativo per quanto riguarda il contenuto della formazione, contributi di terzi, formatori esterni, visite, ecc.
- **Stile del corso:** come e dove presentare il modulo formativo (ad esempio, apprendimento in presenza/ibrido/virtuale, luoghi di apprendimento esterni, attività di apprendimento misto, ecc.).
- **Durata:** numero suggerito di lezioni (1 lezione = 45 min), a seconda del contenuto/periodo di tempo del rispettivo modulo.
- **Contenuto del corso:** Descrizione degli argomenti da trattare nel modulo.
- **Metodi e mezzi:** Approcci metodologici e strumenti adeguati da utilizzare nel modulo.

Gli insegnanti/formatori sono invitati a scegliere e combinare i moduli a loro piacimento, per creare il corso che meglio si adatta alle esigenze dei partecipanti. Tuttavia, la selezione del contenuto del modulo è basata su un'analisi completa dei bisogni; quindi, sarebbe bene coprire quanti più argomenti possibile. Inoltre, poiché abbiamo costruito il corso come parte di un contesto locale di comunità responsabilizzanti e lungimiranti, suggeriamo di creare tali comunità prima e durante le attività del corso.

La distribuzione delle lezioni è flessibile e si adatta alla situazione del singolo corso. Ad esempio, un corso di 40 lezioni può essere svolto in una settimana, dato che i partecipanti possono frequentare 8 lezioni al giorno. Poiché il gruppo target è composto da donne migranti, alcune delle partecipanti potrebbe avere altri impegni come il lavoro o la cura dei figli e della famiglia, sembra più probabile che il numero giornaliero di lezioni non superi 6 o meno, da gestire al mattino, sessioni pomeridiane o serali, consecutive o distribuite su più settimane.

Il manuale di formazione “Together We Can” è considerato parte di un approccio olistico volto a colmare le lacune esistenti nell'apprendimento degli adulti per le donne migranti che vivono nelle zone rurali. Adottando un approccio comunitario all'integrazione che coinvolga imprese, leader comunitari, istituzioni pubbliche e organizzazioni no-profit per comprendere e valutare collettivamente i bisogni delle rispettive comunità e determinare i modi migliori per organizzare e rafforzare le loro risorse, capacità e interessi, dobbiamo riunire più parti interessate per esercitare pressione sulle istituzioni locali/regionali/nazionali in merito all'importanza di integrare pratiche di empowerment e consapevolezza nell'educazione degli adulti, in particolare quegli aspetti che per lottano per l'inclusione di gruppi vulnerabili, come le donne migranti. In questo senso, lo sviluppo di comunità lungimiranti e responsabilizzanti mira a:

- Supportare le donne migranti a impegnarsi attivamente all'interno della comunità in cui vivono e promuovere relazioni con i leader della comunità sia nel settore privato che in quello pubblico.
- Identificare e coinvolgere tutte le parti interessate, come le autorità locali e regionali, le associazioni, i datori di lavoro, la società civile e le parti interessate finanziarie e sociali, a livello comunitario per creare sinergie per il sostegno delle donne migranti vulnerabili.
- Rafforzare la collaborazione tra tutti i gruppi target per l'azione locale.
- Beneficiare delle competenze e delle risorse della comunità per consigliare soluzioni politiche per l'emancipazione delle donne migranti che vivono nelle aree rurali e il loro coinvolgimento attivo.
- Mantenere l'impegno e il coinvolgimento degli stakeholder attraverso un'interazione riflessiva, reciproca e fruttuosa.

4. I principi metodologici Insieme possiamo

Il nucleo del programma di formazione Together We Can si basa sulla partecipazione delle donne migranti residenti in zone rurali a un ampio percorso formativo. L'obiettivo è migliorare l'inclusione socioeconomica, il senso di comunità e la partecipazione attiva ed equa di queste donne nelle loro comunità. Esplorando il protocollo metodologico di Together We Can (disponibile sul sito web del progetto www.togetherwecanproject.eu), ci addentriamo nell'essenza di un programma formativo che sia non solo efficace, ma trasformativo.

La partecipazione attiva come base metodologica

Per sviluppare programmi formativi di successo per l'inclusione delle donne migranti, è cruciale adottare l'approccio dell'azione partecipativa. La ricerca-azione partecipativa (PAR) mette in evidenza l'importanza dell'coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate, inclusi le donne migranti stesse, nella progettazione, implementazione e valutazione dei programmi di inclusione. L'azione partecipativa è essenziale per sostenere i programmi di formazione per l'inclusione delle donne migranti, contribuendo alla promozione dell'inclusione, alla sensibilità culturale e al successo a lungo termine di tali iniziative.

L'azione partecipativa mette le donne migranti al centro del processo di inclusione, dando loro voce, autonomia e un senso di responsabilità nel loro percorso di integrazione. L'inclusione non dovrebbe essere standardizzata, bensì un processo flessibile e adattabile che tenga conto dei bisogni e delle aspirazioni individuali delle donne migranti. Il PAR garantisce che le donne migranti siano coinvolte attivamente nelle decisioni, consentendo loro di esprimere le proprie opinioni, proporre soluzioni e co-creare il percorso formativo.

I principi e i metodi metodologici che proponiamo sono i pilastri che guideranno il nostro cammino verso un apprendimento strutturato, mirato e orientato ai risultati. Questi strumenti, metodi e approcci costituiscono la base su cui costruire l'intero programma formativo, garantendo che non solo trasmetta conoscenze, ma sviluppi anche competenze, alimenti la motivazione e favorisca una crescita duratura. La metodologia fornisce le fondamenta per iniziative educative significative, creando le condizioni affinché individui e organizzazioni che offrono istruzione e formazione per adulti possano prosperare ed evolversi.



5. Moduli di formazione

5.1. Introduzione e risorse

Panoramica del Modulo

Il presente modulo delinea la struttura dell'intero corso di formazione, assicurando che i partecipanti si sentano a loro agio nel processo di apprendimento, si conoscano e creino una comunità di supporto che arricchisca l'esperienza di apprendimento. I partecipanti acquisiranno una migliore comprensione della struttura e del contenuto del corso e come gli adulti apprendono meglio.

Obiettivi di Apprendimento Specifici:

Dopo aver completato questo modulo, i partecipanti:

- Saranno informati sul contenuto e sulla struttura del corso.
- Conosceranno i principi base dell'apprendimento degli adulti e come utilizzare il loro learning diary
- Avranno una migliore comprensione degli altri partecipanti, dei loro obiettivi e delle loro aspettative.
- Avranno definito un obiettivo personale da raggiungere durante la formazione.

Preparazione:

- Creare un'atmosfera accogliente.
- Preparare piccoli regali per i partecipanti, come cartelline ben confezionate per i diari di apprendimento.
- Fornire chiarimenti sulle opzioni di assistenza all'infanzia e sulle barriere linguistiche.

Modalità del Corso:

- In presenza

Durata:

5 lezioni (1 lezione = 45 min)

Contenuto del corso:

Benvenuto e Presentazione del Corso (Lezione 1)

Introduzione al corso con un caloroso benvenuto:

- Regalo di benvenuto
- Una breve panoramica degli obiettivi e dei risultati del corso

Conoscere i facilitatori del corso:

- Introduzione ai facilitatori del corso, al loro background e alle loro competenze.
- Creazione di un ambiente di apprendimento amichevole e di supporto.

Struttura e finanziamenti:

- Spiegazione della struttura del corso, comprese struttura e politiche.
- Panoramica di eventuali finanziamenti o supporti disponibili per i partecipanti.

Programma del corso:

- Presentazione dettagliata del programma del corso, compresi gli orari delle sessioni, le pause e la durata.
- Evidenziare le tappe fondamentali e le attività durante il corso.

Presentazione del modulo breve:

Una breve introduzione ai moduli del corso.

- Panoramica degli argomenti da trattare in ciascun modulo.

Introduzione all'apprendimento da adulti:

- Presentazione sui principi dell'apprendimento degli adulti.
- Discussione su strategie di apprendimento efficaci per gli adulti.

5.1. Introduzione e risorse

Presentazione dei partecipanti e delle loro aspettative (lezioni 2 e 3)

Conoscersi giocosamente:

- Attività per rompere il ghiaccio per creare un'atmosfera confortevole e inclusiva.
- Esercizi di team building per favorire il senso di comunità tra i partecipanti.

Raccogliere le aspettative dei partecipanti:

Una sessione interattiva in cui i partecipanti condividono le loro aspettative dal corso.

- Discussioni di gruppo per favorire il dialogo e la comprensione reciproca.

Restringere le aspettative alle definizioni degli obiettivi personali:

- Attività facilitate per aiutare i partecipanti a perfezionare e articolare i propri obiettivi individuali.
- Discussioni di gruppo per identificare obiettivi e sfide comuni.

Redazione di Learning Diaries individuali (lezioni 4 e 5)

Learning Diary:

- Spiegazione dell'importanza di redigere un learning diary
- Consigli pratici su come utilizzare un learning diary per tenere traccia dei progressi e riflettere sulle esperienze di apprendimento.

Guida alla redazione di Learning Diaries

- Esercitazioni pratiche sulla creazione e strutturazione di diari di apprendimento individuali.
- Sessioni di feedback tra pari per condividere approfondimenti e migliorare le voci del diario.

Revisione e riflessione:

- Discussione di gruppo sulle sfide e sui successi della stesura dei diari di apprendimento.
- Guida su come verranno utilizzati i diari di apprendimento durante il corso.

Metodi e mezzi suggeriti

- Sessione plenaria (Benvenuto e presentazione del corso/introduzione all'apprendimento degli adulti)
- Attività ludiche per rompere il ghiaccio (conoscersi)
- Lavoro in coppia/piccoli gruppi (raccolta aspettative, definizione obiettivi, stesura diari di apprendimento)

I metodi rompighiaccio adatti ai non madrelingua sono:

1. Introduzione Rompighiaccio

- Inizia con un semplice giro di presentazione in cui ogni persona condivide il proprio nome, la lingua madre e un fatto interessante su se stessa.
- Incoraggiate i partecipanti a utilizzare alcune parole nella lingua che stanno imparando, creando un'atmosfera rilassata.

2. Immaginario linguistico

- Dividete il gruppo in coppie e fate disegnare a turno parole o frasi legate alla vita quotidiana o ad esperienze comuni.
- Il problema: i partecipanti devono utilizzare la seconda lingua per descrivere la parola o la frase al proprio partner.

3. Storytime multilingue

- Ogni persona condivide una storia breve, divertente o interessante della propria vita nella propria lingua madre.
- Dopo la condivisione, possono fornire un riepilogo o tradurre i punti chiave nella lingua che stanno imparando.

4. Due verità e una bugia

- I partecipanti, a turno, condividono tre affermazioni su se stessi: due verità e una bugia.
- Altri nel gruppo cercano di indovinare quale affermazione è la menzogna, incoraggiando l'ascolto attivo e l'interazione.

5.1. Introduzione e risorse

Come fare: Learning Diaries

Creare e strutturare learning diaries individuali può essere una pratica preziosa per lo sviluppo e la riflessione personale. Ecco alcuni suggerimenti pratici per aiutare i partecipanti a iniziare:

Scegli un formato:

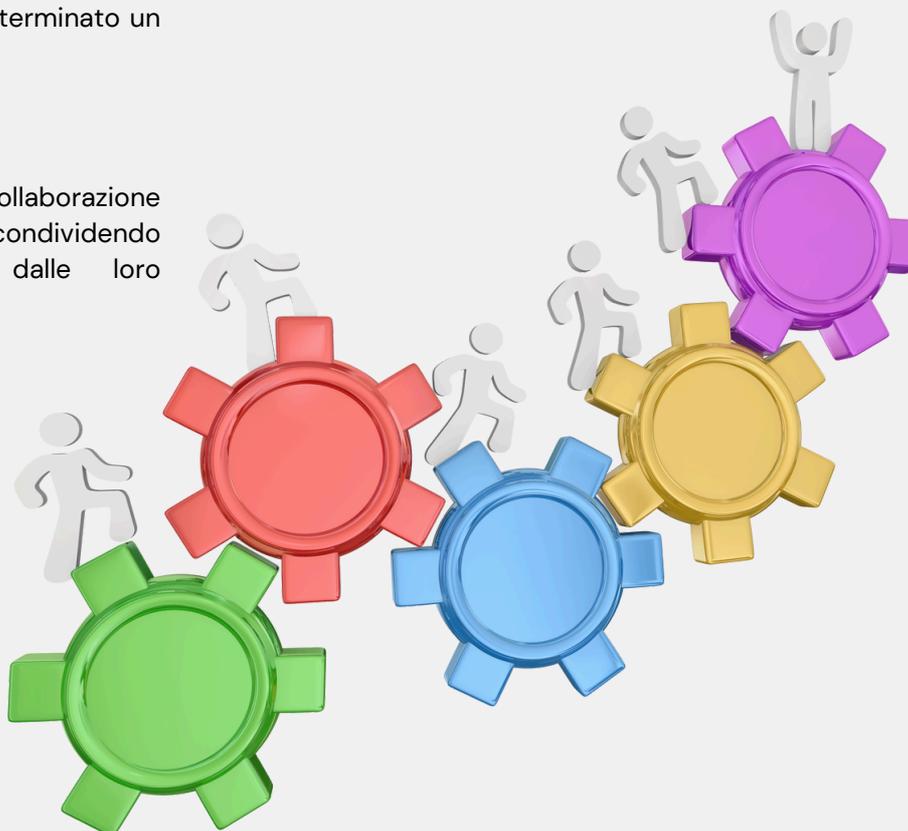
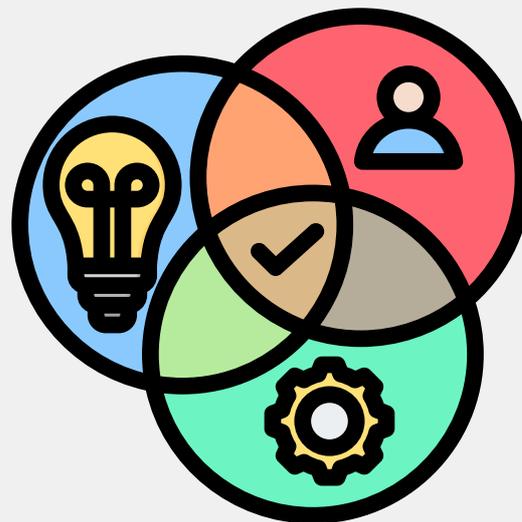
- Seleziona un mezzo: decidi se desiderano un taccuino fisico, un documento digitale, un blog o un altro formato. Considera cosa funziona meglio per le loro preferenze e il loro stile di vita.
- Layout di progettazione: lascia che i partecipanti dividano il loro diario in sezioni come date, riflessioni, obiettivi, risultati, sfide e risorse. Crea insieme una struttura coerente per ogni voce.

Stabilisci una routine:

- Scegli la frequenza: determina la frequenza con cui aggiorneranno il diario di apprendimento. Potrebbe essere giornaliero, settimanale o dopo aver completato un traguardo di apprendimento significativo (ad esempio, dopo aver terminato un modulo di formazione).

Feedback e collaborazione:

- Incoraggia il feedback degli altri e la collaborazione con i compagni di formazione, condividendo approfondimenti e imparando dalle loro esperienze.



5.2. Empowerment

Panoramica del modulo

- Questo modulo mira a sbloccare il potenziale dei partecipanti e a sviluppare le competenze necessarie per farsi carico del loro successo. Copre strategie per la fiducia in se stessi, un processo decisionale efficace e la promozione di una mentalità positiva. I partecipanti scopriranno i propri punti di forza, stabiliranno obiettivi potenzianti e apriranno la strada alla crescita personale e professionale.

Obiettivi specifici di apprendimento:

- Dopo aver completato questo modulo, i partecipanti:
-
- Hanno aumentato la fiducia in se stessi e la motivazione.
- Sono consapevoli dei propri punti di forza e di come sfruttarli.
- Possedere le competenze per applicare i propri punti di forza, soprattutto nel contesto del mercato del lavoro.
- Comprendere l'importanza della definizione degli obiettivi e avere esperienza pratica nella definizione degli obiettivi in base ai propri punti di forza.

Preparazione:

- Scegli uno o più formatori esperti per il workshop, preferibilmente colleghi
- Stile del corso:
- È fortemente consigliato il faccia a faccia

Durata:

- 8 lezioni (1 lezione = 45 min)

Contenuto del corso:

Introduzione (lezione 1)

Benvenuto e attività rompighiaccio:

- I partecipanti vengono accolti calorosamente per creare un ambiente confortevole e inclusivo.
- Le attività rompighiaccio sono progettate per aiutare i partecipanti e promuovere un senso di comunità.

Panoramica degli obiettivi e dei risultati del modulo formativo:

- Il facilitatore delinea gli obiettivi del modulo di formazione, spiegando cosa i partecipanti otterranno dal modulo
- Viene fornita una breve panoramica del programma e degli argomenti.

Discussione sulle sfide affrontate dalle donne migranti nelle zone rurali:

- Una discussione facilitata consente ai partecipanti di condividere le proprie esperienze e sfide, promuovendo empatia e comprensione.
- Ciò pone le basi per affrontare esigenze e preoccupazioni specifiche durante il corso.

Importanza dell'empowerment e suo impatto sulla vita personale e professionale:

- Il facilitatore discute il potere trasformativo dell'empowerment, sottolineandone la rilevanza sia per gli aspetti personali che professionali della vita.

Comprendere il concetto di punti di forza (Lezione 2)

Definizione dei punti di forza e del loro ruolo nello sviluppo personale:

- Viene fornita una chiara definizione dei punti di forza, sottolineando il loro ruolo nella crescita e nello sviluppo personale.
- Il facilitatore spiega come riconoscere e sfruttare i punti di forza può portare all'empowerment.

5.2. Empowerment

Esplorazione dei diversi punti di forza:

- Vari tipi di punti di forza, tra cui abilità, tratti della personalità ed esperienze, vengono esplorati attraverso attività interattive.
- I partecipanti si impegnano in discussioni per identificare e apprezzare la diversità dei punti di forza.

Discussione sull'importanza di riconoscere e utilizzare i punti di forza:

- Il facilitatore spiega perché riconoscere e utilizzare i punti di forza è fondamentale per dare maggiore potere alle donne migranti.
- Esempi e casi di studio vengono condivisi per illustrare storie di empowerment di successo.

Casi di studio che evidenziano storie di successo di donne migranti:

- Vengono presentati esempi di vita reale di donne migranti che hanno sfruttato con successo i propri punti di forza (ad esempio, dai video Building Social Bridges)
- I partecipanti analizzano questi casi di studio per trarne lezioni e ispirazione.

Riflessione sui punti di forza personali (lezione 3)

Esercizi di auto-riflessione in piccoli gruppi:

- I partecipanti si impegnano in esercizi guidati di auto-riflessione per identificare e riconoscere i propri punti di forza.
- L'introspezione individuale è incoraggiata per aumentare la consapevolezza di sé.

Discussioni di gruppo e attività guidate:

- Le discussioni di gruppo forniscono una platea in cui i partecipanti possono condividere intuizioni ed esperienze relative ai loro punti di forza.
- Le attività guidate aiutano i partecipanti a riconoscere le loro qualità e capacità uniche.

Definizione degli obiettivi in base ai punti di forza individuali (lezione 4)

Importanza di stabilire obiettivi realistici e raggiungibili:

- Il facilitatore sottolinea l'importanza di stabilire obiettivi in linea con i punti di forza identificati.
- Vengono discussi i principi realistici di definizione degli obiettivi.
- I partecipanti si impegnano in esercizi guidati per fissare obiettivi in base ai punti di forza identificati.
- Vengono introdotte strategie per scomporre gli obiettivi a lungo termine in fasi gestibili.

Condivisione e collaborazione di gruppo:

- I partecipanti condividono i propri obiettivi con il gruppo, incoraggiando la collaborazione e lo scambio di idee.
- Il feedback del gruppo aiuta a perfezionare e migliorare gli obiettivi individuali.

Giochi di ruolo per applicazioni pratiche (lezioni 5 e 6)

Introduzione al gioco di ruolo e ai suoi vantaggi:

- Il facilitatore spiega lo scopo e i vantaggi del gioco di ruolo per lo sviluppo delle competenze.
- I partecipanti capiscono come applicare i propri punti di forza in situazioni pratiche e di vita reale.
- Giochi di ruolo basati su scenari:
- I partecipanti si impegnano in attività di gioco di ruolo che simulano scenari di vita reale rilevanti per le donne migranti.
- Feedback e discussioni seguono ogni gioco di ruolo, affrontando le sfide e celebrando i successi.

Conclusione e riepilogo (lezioni 7 e 8)

Il facilitatore riassume i concetti chiave e le attività trattate durante la formazione, rafforzando i risultati dell'apprendimento.

I partecipanti riflettono sulla propria crescita e sviluppo personale durante l'intero corso.

Le riflessioni condivise contribuiscono a un senso di risultati e realizzazione.

5.2. Empowerment

Distribuzione delle risorse per l'empowerment continuo:

- I partecipanti ricevono risorse pertinenti, come materiali di lettura, contatti e strumenti, per sostenere gli sforzi di empowerment in corso.
- Valutazione e feedback:
- I partecipanti forniscono feedback sulla formazione, consentendo il miglioramento continuo.
- Il facilitatore esprime gratitudine e sottolinea l'importanza di continui sforzi di empowerment.

Metodi e mezzi suggeriti

- Lavoro in piccoli gruppi per cicli di riflessione e rompiggiaccio
- Sessioni plenarie per introduzione, spiegazioni e feedback
- Foglio di lavoro "La mia forza" (in allegato)
- Giochi di ruolo

Giochi di ruolo:

I giochi di ruolo sono un metodo interattivo ed esperienziale che può migliorare l'apprendimento coinvolgendo attivamente i partecipanti. Il successo di questo metodo si basa su istruzioni chiare, una progettazione attenta e una facilitazione efficace.

Ecco una panoramica su come implementare il gioco di ruolo nell'insegnamento:

1. Introduzione e spiegazione:

Articolare chiaramente lo scopo dei giochi di ruolo, che si tratti di mettere in pratica abilità specifiche, esplorare prospettive diverse o comprendere scenari del mondo reale.

2. Creazioni di scenari

Sviluppare scenari realistici in linea con gli obiettivi di apprendimento. Assicurarsi che i ruoli siano ben definiti e contribuiscano agli obiettivi generali della formazione.

3. Assegnazione del ruolo:

Assegnare ruoli specifici ai partecipanti, assicurandosi che essi

comprendere le caratteristiche, le motivazioni e gli obiettivi dei personaggi che stanno interpretando.

4. Tempo di preparazione:

Concedi ai partecipanti un po' di tempo per prepararsi ai loro ruoli. Ciò potrebbe comportare la ricerca, la familiarizzazione con il background del personaggio o la pratica di abilità rilevanti.

5. Impostazione della scena:

Fornire il contesto per il gioco di ruolo, comprese tutte le informazioni di base necessarie. Imposta la scena per creare un ambiente realistico in cui i partecipanti possano immergersi.

6. Ruolo del facilitatore:

Designare un facilitatore per guidare e supervisionare il gioco di ruolo. Questa persona può fornire istruzioni, osservare le interazioni e offrire feedback secondo necessità.

7. Prestazioni:

Consentire ai partecipanti di eseguire il gioco di ruolo. Incoraggiarli a rimanere nel personaggio e a rispondere in modo autentico al contesto.

8. Osservazione e feedback:

Mentre il gioco di ruolo è in corso, osserva le interazioni dei partecipanti. Fornire feedback sulle capacità di comunicazione, sugli approcci alla risoluzione dei problemi e su qualsiasi altro aspetto rilevante.

9. Discussione e analisi:

Dopo il gioco di ruolo, facilitare una discussione in cui i partecipanti possano condividere le loro esperienze. Discuti cosa ha funzionato bene, cosa potrebbe essere migliorato e le lezioni apprese.

10. Ripeti o modifica:

A seconda degli obiettivi, ripeti il gioco di ruolo con modifiche o passa all'attività successiva. Assicurarsi che le conoscenze acquisite siano collegate agli obiettivi di apprendimento più ampi.

5.3 Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti

Panoramica del modulo

Riconoscendo il potenziale trasformativo della resilienza (la capacità di resistere alle avversità e riprendersi da eventi difficili della vita) e di un'efficace gestione del cambiamento, questo modulo di formazione è stato meticolosamente realizzato per consentire alle donne migranti di sviluppare le competenze e la mentalità necessarie non solo per resistere alle sfide ma per prosperare di fronte al cambiamento.

Il cambiamento è una costante nella vita e nel lavoro e sviluppare la resilienza è la chiave per affrontare questi cambiamenti con successo. I partecipanti svilupperanno competenze per adattarsi, rimanere positivi ed emergere più forti attraverso i colpi di scena della vita.

Obiettivi specifici di apprendimento:

Dopo aver completato questo modulo, i partecipanti:

- Hanno esplorato il concetto di resilienza e la sua rilevanza nel contesto delle transizioni culturali e delle sfide della delocalizzazione.
- Sperimenta strumenti pratici per identificare e sfruttare i punti di forza e le risorse personali.
- Diventa più consapevole e gestisci lo stress.
- Hanno acquisito una migliore comprensione del cambiamento e di come gestirlo.

Preparazione:

- Leggi attentamente il protocollo metodologico per familiarizzare con i metodi e gli approcci che supporteranno la tua facilitazione.
- Leggere attentamente i rapporti transnazionali per prendere coscienza delle sfide che le donne migranti devono affrontare nei paesi partner.

Stile del corso:

- Faccia a faccia

Durata:

8 lezioni (1 lezione = 45 min)

Contenuto del corso:

Introduzione ed esplorazione delle dinamiche del gruppo (Lezione 1)

- Benvenuto e panoramica degli obiettivi del modulo formativo.
- Attività rompighiaccio per promuovere un ambiente di apprendimento inclusivo e solidale.
- Promuovere l'attività *Flower of Identity* (vedi metodi e mezzi suggeriti) che ti consentirà di riflettere su ciò che definisce la propria identità e su come i tuoi partecipanti definiscono se stessi agli altri, ma anche di creare uno spazio più sicuro in cui i tuoi partecipanti condivideranno aspetti della loro identità e cercare punti in comune e differenze.
- È importante lavorare continuamente sulle dinamiche di gruppo, oltre alle lezioni introduttive (vedi Modulo 1), soprattutto quando si tratta di un argomento delicato, come la costruzione della resilienza.
- Nel nostro caso, le donne migranti (soprattutto le donne rifugiate) di solito portano con sé traumi, vale a dire esperienze avverse che sopraffanno la capacità delle donne di far fronte alla situazione e/o le lasciano temere per la propria sicurezza o per quella dei propri cari. In questo senso, lavorare continuamente sulla costruzione delle relazioni di gruppo è fondamentale durante tutto il percorso formativo.
- Termina questa lezione ringraziando i partecipanti per aver condiviso le loro identità con gli altri.

Comprendere la resilienza (lezione 2)

- In questa lezione, insieme ai tuoi partecipanti esplorerai il concetto di resilienza e la sua rilevanza nel contesto delle transizioni culturali e delle sfide della delocalizzazione. Affronta questo argomento con sensibilità e leggi attentamente il Protocollo metodologico Together We Can.

5.3 Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti

Spiega ai partecipanti che quando qualcuno ha vissuto l'esperienza della migrazione, spesso si sente esausto, insicuro, perso e persino addolorato (specialmente nei casi di migrazione forzata).

Spiega ai tuoi partecipanti che la loro identità culturale e il loro senso di sé sono spesso scossi. Possono sentirsi meno sicuri di se stessi e del proprio ruolo nella famiglia e nella società. Tutto qui nei loro nuovi ambienti di vita può sembrare diverso e travolgente.

Ricorda loro che il nostro obiettivo in questa lezione è quello di contribuire a promuovere la loro resilienza offrendo loro una serie di strumenti educativi e supporto e onorando, riconoscendo e ricordando loro la forza che li ha portati fin qui nel loro viaggio.

Convalidare i loro sentimenti e menzionare che è stato scientificamente provato che la migrazione, in particolare la migrazione forzata, può insegnare alle persone che nessun posto è sicuro; le cose possono cambiare in qualsiasi momento; e non hanno alcun controllo. Tutto ciò può essere impegnativo.

- Definizione di resilienza e della sua importanza nell'affrontare le sfide. Chiedi ai tuoi partecipanti se si sono mai chiesti cos'è la resilienza. Usa dei post-it e chiedi loro di scrivere cosa pensano sia la RESILIENZA.

Chiedi loro di fornire un feedback al gruppo e di scrivere ciò che dicono su una lavagna a fogli mobili. Discuti ciò che hanno suggerito.

Leggi al gruppo: **LA RESILIENZA è la capacità di riprendersi da situazioni difficili, avversità significative, minacce o perdite e di vedere i problemi come opportunità di apprendimento e crescita. Richiede un equilibrio tra le forze interne e l'accesso a risorse e/o supporto esterni.**

Esempi di come utilizziamo RESILIENCE sono:

- Vedere le difficoltà come una parte della vita
- Restare forti
- Essere in grado di tollerare il disagio
- Essere in grado di gestire emozioni forti
- Riflettere in maniera positiva

- Pensare diversamente
- Essere disposti a cambiare e ad adattarsi

Discuti con i tuoi partecipanti i loro punti di vista su questo.

Spiega loro che questo tipo di prontezza dimostra perché alcune persone sembrano prosperare, anche in situazioni molto stressanti e avversità, mentre altre hanno bisogno di molto supporto per gestire e riprendersi dalle stesse (o anche più piccole) sfide.

- Esercizi interattivi ed esempi di vita reale per illustrare i concetti di resilienza.

Chiedi al gruppo di identificare dove pensano di essere in termini di "resilienza", dove 1 è basso e 10 è alto. Chiedi loro di condividere il motivo per cui lo sentono.

Leggi le seguenti due affermazioni e chiedi al gruppo di decidere se è d'accordo con l'affermazione A o B:

- La resilienza è qualcosa con cui si nasce. Se sei d'accordo, VAI ALL'ANGOLO A.
- La resilienza è qualcosa che impari. Se sei d'accordo, VAI ALL'ANGOLO B.

Chiedi loro perché hanno scelto quella specifica affermazione.

Leggi al gruppo la dichiarazione di Sue Nicholls:

La ricerca ci mostra che alcune persone sembrano essere nate con più resilienza di altre, ma la resilienza è qualcosa che può essere appreso e RAFFORZATO attraverso la consapevolezza e la pratica. Sono la nostra ADATTABILITÀ e il PENSIERO POSITIVO che possono fornirci stabilità e forza.

Spiegare che la resilienza non è costante o permanente. Anche se una persona può rispondere con resilienza durante il viaggio verso il paese ospitante, ciò non significa che sarà sempre in grado di rispondere bene alle avversità. Ciò significa anche che anche i partecipanti che hanno avuto un inizio difficile possono sviluppare resilienza con il supporto di ambienti coerenti e premurosi. La resilienza non è un tratto della personalità con cui alcune persone nascono (e ad altre manca). Tutti hanno la capacità di resilienza.

5.3 Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti

Guarda con i tuoi partecipanti e discuti il seguente video:

<https://www.youtube.com/watch?v=yyX6UULJEic>

Coltivare la resilienza personale (lezioni 3 e 4)

- In questa lezione fornirai ai partecipanti strumenti pratici per identificare e sfruttare i punti di forza e le risorse personali. La resilienza inizia dall'identificare ed elencare gli obiettivi/traguardi personali che sono importanti per la tua vita e ciò che vorresti ottenere in futuro.

Fornisci a ciascun partecipante il foglio di lavoro Shoot for the Stars. Chiedi al partecipante di pensare da solo al proprio futuro. Anticipare la loro vita di 10 anni e pensare a cosa farebbero e dove sarebbero; questo può includere lavoro, famiglia, finanze, emozioni, viaggi, ecc. Incoraggia i tuoi partecipanti a scrivere i loro pensieri in ogni stella, stimolandoli a essere creativi, disegnando immagini o usando parole. Usa i colori e gli eventuali adesivi che hai fornito.

Chiedi ai partecipanti se si sentono a proprio agio nel dare un feedback sulle loro stelle. Promuovi la discussione, hanno mai pensato a dove vogliono essere tra 10 anni e perché è importante pensare al futuro? Di cosa/chi hanno bisogno per essere aiutati a realizzare le loro ambizioni?

- Successivamente, supporterai i tuoi partecipanti nell'identificazione di obiettivi/traguardi personali. Fornire a ciascun partecipante una copia del foglio di lavoro My To-Do List. Spronati a pensare a ciò che vogliono ottenere nella vita. Può trattarsi di una combinazione di obiettivi a breve termine (ad esempio, cucinare per gli amici, fare una passeggiata) e obiettivi a lungo termine (ad esempio, trovare un lavoro specifico, continuare la formazione, migliorare le competenze nella lingua locale, sostenere la famiglia). Incoraggiarli a pensare a cinque cose che vogliono ottenere e a scriverle.

Se il tempo lo consente, i partecipanti possono condividere le proprie liste con un partner o in un piccolo gruppo. Incoraggiateli a conservare la loro lista e ad esporla in un posto visibile (ad esempio nella loro camera da letto) in modo che possano farvi riferimento.

Ricorda che annotare i nostri obiettivi può motivarci ad agire e permetterci anche di vedere e celebrare qualsiasi progresso e successo.

- Successivamente, lavorerai insieme per stabilire i loro obiettivi di crescita personale. Spiega ai tuoi partecipanti che è importante stabilire obiettivi realistici e raggiungibili, poiché ciò aiuta a concentrarsi.
- Fornisci a ciascun partecipante una copia del foglio di esercizi I MIEI OBIETTIVI SETTIMANALI o **disponi sulla parete un grafico per gli obiettivi in formato A3/lavagna scorrevole**. Chiedi a ciascun partecipante di scrivere una cosa che vorrebbe realizzare entro la prossima settimana, un esempio potrebbe essere visitare il centro sociale, fare domanda per un nuovo lavoro, cucinare per una persona cara. Gli obiettivi possono rimanere appesi al muro oppure i fogli di lavoro possono essere conservati da te, il formatore. Informa i partecipanti che rivisiterai insieme gli obiettivi durante la lezione successiva per vedere se sono riusciti a completarli.

Offri lodi e congratulazioni a coloro che hanno raggiunto il loro obiettivo, ma incoraggia coloro che non lo hanno raggiunto e riflettete sul motivo per cui non lo hanno fatto e cosa potrebbero fare diversamente la prossima volta.

- Assicurati di discutere con i tuoi partecipanti le tre fonti di resilienza: HO – SONO – POSSO

La fonte **HO** si riferisce al supporto sociale e interpersonale che una persona ha; la consapevolezza di chi li sostiene; e, in definitiva, chi hanno come sostenitori/alleati. Ciò può riflettersi in:

1. Relazioni di fiducia e amore con gli altri (partner, genitori, fratelli, amici, membri della comunità).
2. Struttura in casa.
3. Modelli di ruolo.
4. Incoraggiamento ad essere indipendenti.
5. Accesso alla sanità, all'istruzione e all'assistenza sociale.

La fonte **IO SONO** si riferisce ai punti di forza interiori e al modo in cui vedono se stessi. Menziona che i tuoi partecipanti sono:

5.3 Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti

1. Amabili: possiedono o vengono aiutati a sviluppare qualità che attraggono gli altri.
2. Amorevoli: possono esprimere affetto agli altri e sono sensibili al loro disagio
3. Orgogliosi di sé: sentono di avere la capacità di raggiungere risultati e resistono allo scoraggiamento.
4. Responsabili: accettano e ricevono responsabilità e credono che le loro azioni possano fare la differenza.
5. Speranzosi e fiduciosi: hanno fiducia nelle organizzazioni, nelle istituzioni e nelle persone, sono ottimisti per il futuro e possono esprimere la loro fede all'interno di una struttura morale.

La fonte **I CAN** si riferisce alle capacità interpersonali e di risoluzione dei problemi e al grado di fiducia che hanno nelle proprie capacità. Menziona che questo può essere rilevante per loro e hanno le capacità di:

1. Comunicare: possono esprimere sentimenti e pensieri e ascoltare quelli degli altri.
2. Risolvere problemi: sanno applicarsi ai problemi, coinvolgere gli altri quando necessario ed essere tenaci.
3. Gestire i propri sentimenti: conoscono e comprendono le emozioni, riconoscono i sentimenti degli altri e controllano il comportamento impulsivo.
4. Cercare relazioni di fiducia: possono trovare persone, colleghi o gente del posto, con cui confidarsi e sviluppare fiducia reciproca.
5. Comprendere il proprio temperamento: hanno una visione approfondita della propria personalità e di quella degli altri.

Riconoscere i punti di forza e di debolezza (lezione 5)

- In questa lezione lavorerai insieme ai tuoi partecipanti per identificare i loro punti di forza e avere fiducia in se stessi.
- Li aiuterai a riconoscere che ogni individuo ha una miscela unica di abilità e bisogni e che può contribuire a rendere la loro comunità un luogo che valorizza gli individui allo stesso modo ed accogliente per tutti.
- Utilizza la seguente attività per aiutarli a riconoscere i propri punti di forza, le motivazioni e le debolezze personali.

Distribuisci una copia del foglio di esercizi sui punti di forza e di debolezza al tuo gruppo di partecipanti. Chiedi ai partecipanti di leggere ogni riquadro e di considerare se individua uno dei loro punti di forza o caratteristiche. Se è così, chiedi loro di scrivere il loro nome nella casella. In caso contrario, chiedi loro di mettere una X sulla casella.

Sottolinea che i partecipanti hanno iniziato a identificare i punti di forza personali. Concedi loro il tempo di aggiungere ulteriori caselle nella parte inferiore del grafico, indicando altri punti di forza o abilità che possiedono.

Al termine, spiega che anche le persone più talentuose e rispettate hanno punti deboli o ambiti in cui non eccellono. Condividi una tua debolezza con il gruppo; forse sei sensibile alle critiche o hai difficoltà a memorizzare le cose. Scrivi il tuo esempio su una lavagna/lavagna portablocco.

Invita i volontari a fornire esempi dei loro punti deboli. Registra le loro risposte sulla lavagna/lavagna a fogli mobili. Se i partecipanti hanno difficoltà a fornire esempi, indirizzali alle caselle che hanno lasciato vuote nel foglio di lavoro. Chiedi loro di utilizzare il retro dei fogli delle attività per elencare alcuni dei loro punti deboli. Non devono condividerli se non vogliono.

Fai riferimento all'elenco dei punti deboli sulla lavagna/lavagna a fogli mobili e sfida i tuoi partecipanti a convertire questi punti deboli in punti di forza. Fai da modello al processo di riflessione affrontando prima il tuo esempio. Ad esempio, potresti dire: "Sono particolarmente sensibile alle critiche e queste mi colpivano profondamente. Tuttavia, col tempo, ho imparato a incanalare questa sensibilità in un punto di forza diventando eccezionalmente ricettivo al feedback. Ora utilizzo la critica costruttiva come strumento di crescita personale e professionale, migliorando in definitiva la mia intelligenza emotiva complessiva."

Assicurati che i tuoi partecipanti comprendano la tecnica per cambiare i loro atteggiamenti per convertire una debolezza in un punto di forza. Spiegare che questa tecnica sarà utile per tutta la vita. Fornire esempi di situazioni in cui convertire una debolezza in un punto di forza è particolarmente utile (ad esempio, durante un colloquio). Sottolinea il potere trasformativo dell'autoconsapevolezza e della resilienza emotiva necessari per questa attività.

5.3 Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti

Incoraggia i partecipanti a fare un brainstorming su come uno dei punti deboli elencati sulla lavagna/lavagna a fogli mobili o sui fogli di lavoro possa essere riaffermato come punto di forza. Se non riescono ragionevolmente a superare una debolezza, focalizza la discussione sull'identificazione dei modi per superarla.

Una volta completata la sessione di brainstorming, dividere i partecipanti in gruppi di quattro o cinque. Spiegare che all'interno di ciascun gruppo dovrebbero fare un brainstorming su come convertire i punti deboli che ciascun partecipante ha elencato sul retro del proprio foglio di lavoro. Ricorda loro che se non riescono a trovare il modo di convertire una debolezza in un punto di forza, dovrebbero fare un brainstorming su come superarla.

Suggerisci a ciascun gruppo di nominare un volontario per prendere appunti sulle strategie create per affrontare i propri punti deboli.

Invita un volontario di ciascun gruppo a condividere alcune strategie sviluppate dal gruppo. Assicurati di affermare gli sforzi dei tuoi partecipanti e incoraggiare il sostegno delle idee degli altri partecipanti. Concludi la discussione sottolineando che sapere in cosa non sei bravo è un vero punto di forza. Le persone di successo si concentrano sul fare ciò in cui sanno fare meglio e si assicurano di lavorare con altri che sono forti nelle aree in cui sono deboli. In questo modo ognuno fa quello che sa fare meglio.

Fornisci esempi di questa strategia, come i seguenti:

- Gli attori spesso lavorano con consulenti aziendali pagati per gestire le loro finanze in modo efficiente.
- Gli atleti lavorano con allenatori che hanno talento nella strategia.
- I medici sono specializzati in un'area particolare e collaborano con altri specialisti per trattare i pazienti nel modo più efficace.
- Chiedi ai partecipanti se questo processo è stato facile o difficile. Esponi ai partecipanti i seguenti punti chiave insegnati in questa lezione:
- Ognuno ha dei punti di forza. È importante identificare i tuoi punti di forza in modo da poterti concentrare sul loro utilizzo.
- Tutti hanno anche dei punti deboli. È importante identificare i tuoi punti deboli in modo da poter creare strategie per superarli o utilizzarli a tuo vantaggio.

Le persone di successo e rispettate riescono sempre a identificare sia i propri punti di forza che i propri punti deboli. È ciò che consente loro di concentrarsi su ciò che sanno fare meglio e di lavorare con altri che hanno punti di forza in aree in cui sono deboli.

Tecniche di consapevolezza e gestione dello stress (lezioni 6 e 7)

- In questa lezione ci concentreremo sulla consapevolezza. La consapevolezza suggerisce che la mente è pienamente attenta a ciò che sta accadendo, a ciò che stai facendo, allo spazio attraverso cui ti muovi. Potrebbe sembrare banale, a parte il fastidioso fatto che la nostra mente spesso prende il volo; perdiamo il contatto con il nostro corpo e presto siamo assorbiti da pensieri ossessivi su qualcosa che è appena accaduto o dalla preoccupazione per il futuro. E questo ci mette ansia.

Eppure, non importa quanto ci allontaniamo, la consapevolezza è proprio lì per riportarci dove siamo e cosa stiamo facendo e sentendo. La consapevolezza è una qualità che ogni essere umano possiede già, non è qualcosa che devi evocare, devi solo imparare ad accedervi.

- Dopo aver definito cos'è la consapevolezza, puoi approfondire 6 atteggiamenti/qualità che possono nutrire, sostenere e rafforzare la nostra pratica di consapevolezza, se riflettiamo e coltiviamo secondo la nostra migliore comprensione.
- La prima qualità è quella di non giudicare. Ogni giorno giudichiamo le cose, le persone e gli eventi che entrano nella nostra vita. Ne etichettiamo alcuni come "buoni" perché ci fanno sentire bene per qualche motivo. Altri vengono subito condannati come "cattivi" perché ci fanno sentire male. Il resto è classificato come "neutro" perché non pensiamo che abbia molta rilevanza.

Questi eventi "neutri" vengono espulsi dalla nostra coscienza; difficilmente li riconosciamo nemmeno. Quando lo facciamo, li troviamo noiosi. Quando esprimiamo questi rapidi giudizi, entriamo nel pilota automatico.

5.3 Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti

Smettiamo di vivere pienamente le nostre vite e attraversiamo i nostri giorni. Siamo così presi dalle cose che ci piacciono e che non ci piacciono, che è difficile per noi trovare la pace. È importante riconoscere questa qualità giudicante della mente quando pratichiamo la consapevolezza.

La prossima volta che ti ritrovi a pensare: “Questo è noioso”, “Non funziona” o “Non posso farlo”, renditi conto che è la tua mente a giudicare l’esperienza. Non devi smettere di giudicare ma riconoscerlo e provare a disattivare il pilota automatico e vivere il momento.

- La seconda qualità è quella della pazienza. La pazienza è una forma di saggezza. Dimostra che comprendiamo e accettiamo che a volte le cose devono svolgersi con i loro tempi. Coltiviamo la pazienza verso la nostra mente e il nostro corpo quando pratichiamo la consapevolezza. Ricordiamo intenzionalmente a noi stessi che non c’è bisogno di essere impazienti con noi stessi perché troviamo la mente che giudica continuamente, o perché siamo agitati, spaventati o ansiosi, o perché stiamo praticando da un po’ e sembra che non stia accadendo nulla. Ci diamo spazio per fare queste esperienze. Perché? Perché li avremo comunque! Perché affrettarsi verso uno “migliore”? Ogni momento della vita è speciale e unico.
- La terza qualità è quella della mente di un principiante. Tendiamo a dare per scontato l’ordinario e non riusciamo a coglierne la straordinarietà. Per vedere il benessere del momento presente, dobbiamo creare quella che è stata chiamata la “mente del principiante”, una mente disposta a vedere tutto come se fosse la prima volta.

Una mente aperta, da “principiante”, ci permette di essere ricettivi a nuove possibilità e ci impedisce di rimanere bloccati nel solco della nostra esperienza, che spesso pensa di sapere più di quello che realmente sa. La prossima volta che vedi qualcuno per strada o in classe che ti è familiare, chiediti se stai vedendo questa persona con occhi nuovi, così come è realmente, o se vedi solo il riflesso dei tuoi pensieri su questa persona e anche i tuoi sentimenti. Provatelo con i problemi man mano che si presentano. Riesci a vedere il cielo, le stelle, gli alberi, l’acqua e le rocce come sono adesso, con una mente chiara e ordinata?

Oppure li vedi solo attraverso la nebulosità delle tue emozioni, sentimenti, pensieri e opinioni?

- La quarta qualità è quella della fiducia. Praticando la consapevolezza, ti eserciti ad assumerti la responsabilità di essere te stesso e ad imparare ad ascoltare e ad avere fiducia nel tuo essere. Più coltivi questa fiducia in te stesso, più scoprirai che sarà facile fidarti di più delle altre persone e vedere anche la loro bontà sostanziale. È molto meglio fidarsi del proprio intuito piuttosto che cercare una guida fuori di sé, anche se si commettono alcuni “errori” lungo il percorso.
- La quinta qualità è quella dell’accettazione. Accettazione significa vedere le cose come sono nel presente. **Se hai mal di testa, tranne che hai mal di testa.** Prima o poi, dobbiamo fare i conti con le cose così come sono e accettarle anche se si tratta di qualcosa di doloroso. Spesso l’accettazione viene raggiunta solo dopo aver attraversato periodi pieni di emozioni di negazione, dolore e rabbia. Queste fasi sono una progressione naturale dell’accettazione, dell’accettazione delle cose così come sono.

Invece di evitare la verità, abbracciala. Cerca opportunità di crescita piuttosto che vedere solo gli aspetti negativi e dolorosi. Accettazione non significa che ti debba piacere tutto, o che devi assumere un atteggiamento passivo verso tutto e abbandonare i tuoi principi e valori. Invece, accettiamo il presente così com’è: niente di più e niente di meno. Apprezziamo il momento che ci viene donato rendendolo speciale e positivo. L’unica cosa di cui possiamo essere sicuri è che questo momento cambierà e, concentrandoci sull’essere vivi nel presente, possiamo esercitarci ad accettare qualunque cosa emergerà nel momento successivo.

- La sesta qualità è quella del lasciare andare. Quando iniziamo a prestare attenzione alla nostra esperienza interiore, scopriamo rapidamente che ci sono certi pensieri, sentimenti e situazioni a cui la mente sembra voler aggrapparsi. Se sono piacevoli, proviamo a prolungare questi pensieri, sentimenti o situazioni, allungandoli e evocandoli ancora e ancora.

5.3 Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti

Allo stesso modo, ci sono molti pensieri, sentimenti ed esperienze di cui cerchiamo di sbarazzarci o evitiamo perché sono spiacevoli, dolorosi o spaventosi in un modo o nell'altro e vogliamo proteggerci da essi.

Nella pratica meditativa mettiamo intenzionalmente da parte la tendenza ad elevare alcuni aspetti della nostra esperienza e a rifiutarne altri. Invece, lasciamo semplicemente che la nostra esperienza sia quello che è e ci esercitiamo a osservarla momento per momento.

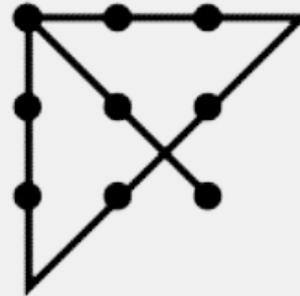
Lasciar andare è un modo di lasciare che le cose siano, di accettare le cose così come sono. Lasciar andare non è un'esperienza così estranea. Lo facciamo ogni singola notte quando andiamo a dormire. Ci stendiamo su una superficie imbottita, con le luci spente, in un luogo tranquillo, e lasciamo andare la mente e il corpo. Se non riesci a lasciar andare, non puoi andare a dormire. La maggior parte di noi ha sperimentato momenti in cui la mente semplicemente non si spegneva quando andavamo a letto.

Questo è uno dei primi segni di stress elevato. In questi momenti, potremmo non essere in grado di liberarci da certi pensieri perché il nostro coinvolgimento in essi è semplicemente troppo potente. Se proviamo a costringerci a dormire, non facciamo altro che peggiorare le cose. Quindi, se riesci ad andare a dormire, sei già un esperto nel lasciare andare. Ora devi solo esercitarti ad applicare questa abilità anche nelle situazioni di veglia.

- Dopo aver discusso con i partecipanti gli elementi di consapevolezza di cui sopra, dedica la lezione successiva ad alcuni esercizi che possono fare e/o incorporare nella loro vita quotidiana per migliorare il loro livello di consapevolezza e ridurre lo stress.
- Il primo esercizio si chiama Unisci i punti. Dai loro una disposizione di nove punti (vedi foglio di lavoro) e chiedi loro di unire tutti i punti tracciando quattro linee rette senza alzare la matita e senza ripercorrere nessuna linea. Dopo aver provato più volte, congratulati con loro per averci provato (anche se alcuni di loro non sono riusciti a completare l'attività). Ricorda loro che questo puzzle è la fonte dello slogan "pensare fuori dagli schemi". Per risolvere questo enigma, dobbiamo cambiare la nostra prospettiva.

È un ottimo promemoria per quando rimaniamo bloccati e non riusciamo a trovare la risposta a un enigma nella nostra vita, a volte tutto ciò di cui abbiamo bisogno è cambiare il modo in cui vediamo le cose.

La soluzione è qui sotto:



Puoi anche suggerire l'attività Mindful Walking. Di' loro di pianificare per un periodo specifico, solitamente 15-40 minuti. Dite loro di vestirsi comodamente e di lasciare tutti i bagagli non necessari a casa o in classe se volete, suggerite di andare tutti insieme a fare una passeggiata come parte delle vostre attività. Esci all'aperto e inizia a camminare lentamente, notando i tuoi pensieri, sentimenti e sensazioni man mano che arrivano. Quando li noti, dillo a te stesso.

Per esempio:

- "piede sinistro che tocca terra"
- "luce del sole sull'erba"
- "mi chiedo cosa c'è per cena"
- "Carta.... Ho bisogno di scrivere"
- "Sentirsi sciocco", ecc.
- Continua in silenzio, camminando lentamente fino alla fine del tempo.

Un altro metodo che puoi utilizzare è "Una lettera a me stesso". Dai ai tuoi partecipanti le seguenti istruzioni:

"Prendi un foglio di quaderno. Scrivi una lettera al tuo te del futuro. Quando hai finito con la lettera, riponila in un cassetto o in un armadietto in modo da dimenticartene per almeno sei mesi. Mettilo in un posto che dovrai pulire quando lascerai il tuo attuale spazio abitativo, ma non prevedi di pulirlo presto.

5.3 Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti

Chi sei oggi? Cosa ti rende felice? Quali sono i tuoi obiettivi? Cosa ti fa male? Cosa ti rende triste? Quali sono alcune cose con cui stai lottando? Scrivi la tua lettera al te stesso futuro, affrontando alcune di queste domande. Tra sei o dodici mesi, chi sarai? Quali saranno i tuoi obiettivi? Cosa avrai realizzato? Dove concentrerai la tua energia limitata? Cosa ti rende felice? Chi ti rende felice? Quali sono le cose che prima ti stressavano, ma ora non più?

Scrivi a te stesso tutte le cose meravigliose che ci sono nella tua vita. Ricorda a te stesso del futuro tutte le cose belle della tua vita. Tutti gli hobby che ti rendono felice, i tuoi amici e la tua famiglia a cui puoi rivolgerti, i tuoi animali domestici, la natura e qualsiasi altra cosa positiva nella tua vita. Scrivi questo in modo che tra sei mesi non ti dimentichi di riflettere sulle cose speciali della tua vita. Ora nascondi la lettera in un posto sicuro."

Un esercizio diverso è quello de "The fear of failure". Spiega ai tuoi partecipanti che abbiamo tutti paura del fallimento. A volte permettiamo alla paura di insinuarsi dentro di noi e di prendere il controllo delle nostre vite e, invece di correre rischi, ci rassegniamo a vivere una vita sicura. Ma è importante provare queste emozioni negative. Dobbiamo conoscere noi stessi e non ignorarci.

Spiega loro che in questo esercizio inizierai ad affrontare questa paura di fallire. Lo scopo di questo esercizio è metterci a disagio. Abbraccia tutti i sentimenti negativi. Sii vulnerabile. Una volta che sentiamo le nostre emozioni, possiamo iniziare a capire cosa ci trattiene. Da lì, possiamo raggiungere i nostri obiettivi e iniziare a raggiungerli.

Iniziamo a pensare alla felicità che proviamo quando raggiungiamo i nostri obiettivi, piuttosto che alla paura di fallire. Chiediglielo:

Quale obiettivo hai messo da parte? Quale obiettivo desideri raggiungere, ma continui a ignorarlo e lo lasci per domani? Imparare a suonare uno strumento? Cambiare carriera? Imparare una nuova abilità? Concentrarsi sul proprio benessere sotto forma di esercizio fisico e alimentazione? Si tratta di fare nuove amicizie o di entrare a far parte di un'organizzazione?

Quali sono i requisiti per raggiungere quell'obiettivo? Cosa devi fare fisicamente, emotivamente, socialmente e intellettualmente per raggiungere il tuo obiettivo?

Quali emozioni negative provi quando pensi a questo obiettivo? Quali pensieri ti passano per la mente quando pensi ai requisiti necessari per raggiungere il tuo obiettivo?

Concedi loro 15 minuti e chiedi loro di scrivere l'obiettivo che hanno messo da parte. I requisiti per raggiungere tale obiettivo. E le emozioni negative che provano pensando a quell'obiettivo.

Una volta terminato questo compito, chiedi se qualche volontario desidera condividere i propri obiettivi con gli altri. Spiega loro che ora che sono diventati vulnerabili con se stessi, si sentiranno più capaci di perseguire il loro obiettivo.

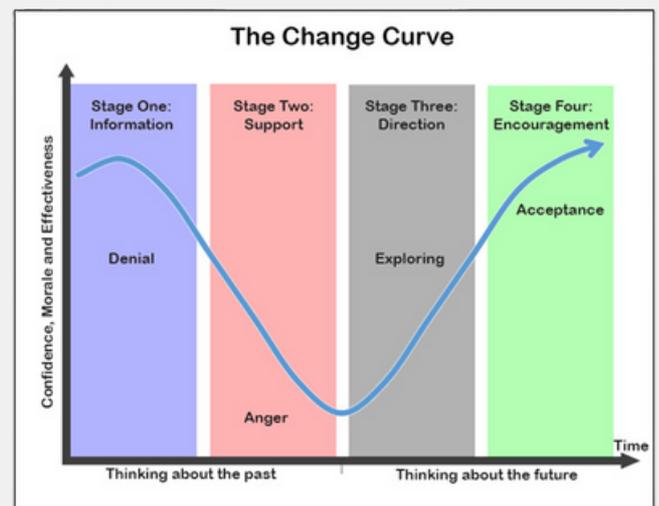
Sottolinea che è importante permetterti di essere vulnerabile quando provi sentimenti negativi riguardo agli obiettivi che non hai ancora raggiunto. Entra in sintonia con te stesso in modo da poter lavorare per raggiungere tutti gli obiettivi che desideri e così puoi lasciare andare gli obiettivi che ti sono stati imposti da colleghi e familiari che non sono una priorità per te.

Infine, inizia a praticare insieme la consapevolezza seguendo i passaggi in basso:

- Cerca di essere consapevole per un minuto ogni ora.
- Senti il tuo respiro durante il giorno, ovunque tu sia, il più spesso possibile.
- Per una settimana, sii consapevole di un evento piacevole al giorno mentre accade. Registra questi, così come i tuoi pensieri, sentimenti e sensazioni corporee, in un calendario e cerca i modelli (vedi foglio di lavoro).
- Durante un'altra settimana, fai lo stesso per un evento spiacevole o stressante al giorno mentre sta accadendo. Ancora una volta, registra le tue sensazioni corporee, pensieri, sentimenti e reazioni/risposte (vedi foglio di lavoro). Cerca i modelli sottostanti.

5.3 Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti

- Prendete coscienza delle connessioni tra i sintomi fisici di disagio che potreste avere, come mal di testa, aumento del dolore, palpitazioni, respirazione rapida, tensione muscolare, e gli stati mentali precedenti e le loro origini. Tenete un calendario di questi sintomi per una settimana intera.
- Tenete presente i vostri bisogni di meditazione, rilassamento, esercizio fisico, dieta sana, sufficiente riposo, intimità e affinità, umorismo e onorateli. Questi bisogni sono i pilastri della vostra salute. Se adeguatamente soddisfatte con regolarità, esse costituiscono una solida base per la salute, aumentano la vostra resistenza allo stress e conferiscono maggiore soddisfazione e coerenza alla vostra vita.
- Dopo una giornata o un evento particolarmente stressante, assicuratevi di prendere provvedimenti per decomprimere e ripristinare l'equilibrio il giorno stesso, se possibile. La meditazione, l'esercizio cardiovascolare, la condivisione di tempo con gli amici e il dormire a sufficienza aiutano nel processo di recupero.
- Gestire il cambiamento (Lezione 8)
- Fornire una comprensione delle fasi fondamentali del cambiamento e del loro impatto sugli aspetti personali e professionali.
- È importante discutere con i partecipanti del fatto che la vita è sempre in cambiamento, ma a volte ci troviamo di fronte a un cambiamento grande o improvviso che è difficile da gestire, come trasferirsi da casa, avere un bambino o iniziare a prendersi cura di qualcuno.
- Anche un cambiamento positivo o atteso può essere difficile da affrontare o causare stress, che di solito dura poco.
- La chiave per reagire al cambiamento sta nel modo in cui lo si vede e nel livello di accettazione dell'incertezza.
- È ampiamente dimostrato che ciò che più stressa gli esseri umani è l'incertezza, non il cambiamento in sé. Anche gli eventi di vita più difficili, come un divorzio o una separazione coniugale, possono essere più stressanti in termini di incertezza.
- Molto spesso, non è l'evento, ma la preoccupazione su "cosa farò?" o "come se la caveranno i bambini?" che le persone trovano difficile. Ma ci sono alcune semplici abilità che puoi sviluppare che ti aiuteranno a gestire il cambiamento nella tua vita, sia attraverso il lavoro che attraverso gli eventi della vita.
- Elizabeth Kubler-Ross ha esaminato il modo in cui le persone affrontano la notizia di avere una malattia terminale e ha sviluppato un modello chiamato curva di transizione o cambiamento. Studi successivi hanno dimostrato che le persone reagiscono in modo simile al lutto, ma anche ai cambiamenti sul lavoro e nella vita in generale.
- Il modello mostra che le persone iniziano in uno stato di rifiuto, con livelli piuttosto elevati di energia e fiducia, ma che la fiducia e l'energia poi diminuiscono quando sentono il bisogno di supporto, e poi si arrabbiano, ponendo domande come "Perché io?". Quindi iniziano a muoversi verso l'esplorazione della loro condizione e di nuove opzioni, fino all'accettazione.



Un semplice esercizio che aiuterà i tuoi partecipanti a comprendere meglio il concetto di cambiamento è il seguente:

- Chiedi ai partecipanti di "incrociare le braccia". La definizione operativa di "incrociati" è incrociare le braccia, come se fossero annoiati o aspettassero qualcosa.

5.3 Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti

- Una volta completato questo compito, chiedi loro di “incrociare le braccia dall’altra parte”, al contrario di ciò che hanno appena eseguito. Garantiamo che il 90% della classe avrà difficoltà ad affrontarlo.

Quando le persone incrociano le braccia, lo fanno in modo naturale, senza nemmeno pensarci. Quando viene chiesto loro di piegarle nell’altro modo, per la maggior parte si fermano, ripiegano di nuovo le braccia e poi cercano di capire quale braccio era sopra, quale braccio si muove per primo e così via.

Provalo tu stesso e guarda. Incoraggiare i partecipanti a considerare e condividere le proprie emozioni legate ai cambiamenti.

Puoi porre domande come le seguenti:

Come ti sei sentito quando ti è stato chiesto di incrociare le braccia dall’altra parte?

È venuto naturale o ti sei dovuto fermare a pensarci?

Ti sei sentito a tuo agio nel farlo in modo diverso dal tuo normale processo?

Quali sono alcune cose che rendono le persone resistenti al cambiamento?

Cosa puoi fare per rendere più facile per le persone nella tua comunità accettare i cambiamenti della vita?

Che tipo di supporto è necessario?

Ma come gestire il cambiamento personale? Una delle cose che coloro che abbracciano il cambiamento generalmente dicono di fare è accettare ciò che non può essere cambiato e preoccuparsi solo di ciò che possono cambiare da soli. Può essere molto difficile liberarsi delle preoccupazioni, ma non ha senso stressarsi per cose sulle quali non si ha alcun controllo.

Ad esempio, se ti ritrovi sveglio la notte a preoccuparti di qualcosa, chiediti: "Posso fare qualcosa per cambiare la probabilità che ciò accada o il risultato se dovesse accadere?"

Se la risposta è davvero un secco “No”, allora lasciate da parte la questione. Mettiamolo da parte, come qualcosa che può accadere, oppure no, ma di cui è inutile preoccuparsi.

Allora, e questo è importante, trova invece qualcos’altro con cui occupare la mente!

Il passo successivo è considerare le problematiche e le aree su cui si ha il controllo. Invece di preoccuparti del potenziale cambiamento, poniti due domande:

- Realisticamente, c’è qualcosa che posso fare per cambiare la probabilità che questo evento accada e, se sì, cosa?
- Realisticamente, c’è qualcosa che posso fare per cambiare il risultato in uno più favorevole per me, e se sì, cosa?

La parola chiave qui è realistica: devono essere azioni che puoi veramente intraprendere per cambiare le cose, non cose del “mondo ideale” come “otterrò una qualifica di idraulico entro tre settimane e sarò il miglior studente che abbiano mai visto”.

Prima di pensare a come modificare il risultato, è importante pensare a come potrebbe essere il tuo risultato ideale e quanto è probabile che ciò accada comunque.

L’ultimo elemento per gestire il cambiamento con grazia è la capacità di riconoscere la differenza. Come i bravi pensatori strategici, coloro che accettano e gestiscono bene il cambiamento personale sono quelli che hanno le idee chiare su ciò che vogliono. Sono rapidi nel decidere ciò che non possono cambiare e nel metterlo da parte. Sono anche efficaci nel compiere i passi necessari verso il cambiamento e nel prendere il controllo degli elementi che possono cambiare.

Infine, l’elemento più importante da ricordare è che una volta presa la decisione finale su ciò che si può o non si può cambiare e su ciò che si intende fare, bisogna mantenerla. Accettate la vostra decisione e andate avanti. Non preoccupatevi costantemente di “cosa sarebbe successo se”, perché questo comprometterebbe tutto il vostro buon lavoro nel parcheggiare le cose che non potete controllare.

Non importa nemmeno se il motivo per cui non potete realisticamente fare nulla è “ho troppe cose da fare nella mia vita per avere il tempo di occuparmi di questo”. Va bene così. Concedetevi una pausa e accettate la vostra saggezza.

5.3 Costruire la resilienza e gestire i cambiamenti

Metodi e mezzi suggeriti

Metodo per la Lezione 1: Il fiore dell'identità

- Chiedete a ogni partecipante di disegnare individualmente su un foglio un fiore con 6 petali. In ogni petalo, chiedete loro di scrivere gli elementi che li definiscono.
- Lasciate che siano i partecipanti a definire quali siano gli "elementi": i partecipanti potrebbero mettere i ruoli sociali (sorella, padre, amico), il loro genere, l'età, la razza/etnia, il livello di istruzione, la classe (status socio-economico), il lavoro e la posizione, lo status relazionale (sposato, divorziato, partner, single), il luogo (urbano/rurale), ecc.
- Mentre i partecipanti considerano i loro petali, chiedete loro di pensare a come alcuni di questi aspetti possano essere cambiati nel corso degli anni e come abbiano sviluppato la loro identità nel tempo, come abbiano contribuito a creare la persona che sono oggi.
- Riunite i partecipanti per presentare i loro petali, riassumete i loro commenti importanti e chiarite eventuali malintesi, e, a seconda degli obiettivi, sottolineate e riconoscete alcuni dei seguenti aspetti:
 - Come cambiamo in base alla nostra fase di vita e come questo può cambiare le nostre relazioni.
 - Che ogni petalo contribuisce a definire chi siamo nel complesso, evidenziando la ricca diversità delle nostre molteplici caratteristiche/identità.
 - Che da ogni petalo derivano problemi e privilegi particolari: essere donna scatena il sessismo; essere di un certo colore scatena il razzismo; essere più istruiti può portare opportunità e un maggiore accesso a certi tipi di conoscenza, ecc.
 - Che otteniamo forza e potere collettivo dall'unione delle nostre differenze e dalla ricerca di problemi e programmi comuni da affrontare.
 - Date le nostre diversità, inevitabilmente avremo prospettive diverse su alcune cose che

portano alla creatività ma anche a potenziali conflitti, da cui l'importanza di imparare a costruire la resilienza di fronte alle avversità e a gestire il cambiamento in modo costruttivo e vantaggioso.

Questa attività è adattata da SALTO Euromed: <http://educationaltoolsportal.eu/en/tools/flower-identity>.

Metodi per la lezione 2: oltre a quanto suggerito per la lezione 2, è possibile migliorare i contenuti applicando alcuni dei metodi indicati di seguito.

- **Modelli di ruolo per la resilienza:** I partecipanti identificano figure pubbliche o conosciute che esemplificano la resilienza. Discutete le caratteristiche e le strategie che rendono queste persone resilienti, incoraggiando i partecipanti a trarre ispirazione per i loro percorsi.
- **Percorso a ostacoli:** Preparate un percorso a ostacoli metaforico con sfide o compiti. Riflettere sull'esperienza, tracciando un parallelo tra il superamento di ostacoli fisici e la costruzione della resilienza di fronte alle sfide della vita.

Metodi per le lezioni 3 e 4

- Foglio di lavoro Shoot for the Stars
- Foglio di lavoro Lista delle cose da fare
- Foglio di lavoro I miei obiettivi settimanali

Metodi per la Lezione 5

- Foglio di lavoro sui punti di forza e di debolezza

Metodi per le lezioni 6 e 7

- Foglio di lavoro dei nove punti
- Calendario degli eventi piacevoli
- Calendario degli eventi spiacevoli

Metodi per la Lezione 8

Narrazioni personali: Condividere storie personali di persone che hanno superato avversità o circostanze difficili. Analizzate i fattori di resilienza dimostrati in queste storie e discutete come possono essere applicati alla vita dei partecipanti.

5.4. Comunicazione e gestione dei conflitti

Panoramica del modulo

Questo modulo di formazione è stato progettato per migliorare le capacità di comunicazione e di risoluzione dei conflitti dei partecipanti. Mira a rendere più fluide le conversazioni e a trasformare i conflitti in opportunità. Aiuterà i partecipanti a migliorare il modo in cui parlano con gli altri e gestiscono i disaccordi. I partecipanti esamineranno teorie, tecniche e applicazioni pratiche per valorizzare le capacità di comunicazione interpersonale e gestire i conflitti in modo costruttivo.

Il modulo è suddiviso in quattro sezioni principali, tra cui l'introduzione al concetto e alla pratica della comunicazione, la comunicazione verbale e non verbale, l'ascolto attivo e l'empatia, la risoluzione dei conflitti e il lavoro di squadra.

Obiettivi specifici di apprendimento:

- Dopo aver completato questo modulo, i partecipanti
- Comprendere i principi e i modelli della comunicazione.
 - Sviluppare le capacità di ascolto attivo e di comunicazione non verbale.
 - Analizzare le diverse strategie di risoluzione dei conflitti.
 - Applicare le tecniche di comunicazione per risolvere i conflitti in contesti diversi.
 - Migliorare le capacità di negoziazione e mediazione.
 - Saper utilizzare attivamente le proprie capacità comunicative migliorate.
 - Saper affrontare commenti e azioni discriminatorie.
 - Conoscere le strategie per evitare o risolvere i conflitti.

Preparazione:

- Ambiente accogliente
- Spazio: aula, sala di apprendimento o sala con tavoli e sedie dove i partecipanti possano prendere appunti comodamente.
- Se necessario, preparare le diapositive in PowerPoint (controllare l'attrezzatura tecnica).

o avere pennarelli e una lavagna per il corso.

- Carta e penne/matite per i partecipanti.
- A seconda della durata del corso, devono essere disponibili snack, acqua e bevande.
- Pianificare le pause e le attività
- Elenco delle presenze o delle iscrizioni
- Certificati

Stile del corso:

- Corso teorico-pratico
- Faccia a faccia/di persona (ideale)
- Online (se necessario)

Durata:

8 lezioni (1 lezione = 45 min)

Contenuto del corso:

Introduzione alla comunicazione (Lezione 1 e 2)

Accoglienza

- Dare il benvenuto a tutti i partecipanti alla formazione e alla sede.
- Fare un'introduzione agli obiettivi del modulo di formazione e una panoramica sugli elementi pratici dei corsi (informare i partecipanti sul luogo, dove trovare il materiale, il WC, ecc.)
- Rompighiaccio: Attività di coinvolgimento che mira a promuovere un'atmosfera accogliente e inclusiva per l'apprendimento. (Esempi di attività per rompere il ghiaccio sono riportati nell'ALLEGATO).

Introduzione ai contenuti della comunicazione:

- Definizione di abilità comunicative
- Panoramica dei modelli di comunicazione
- Abilità interpersonali
- Elementi di comunicazione efficace

5.4. Comunicazione e gestione dei conflitti

In questa lezione guiderete i partecipanti attraverso i concetti di comunicazione e abilità comunicative. Ricordate che le definizioni formali devono essere sempre menzionate affinché tutti i partecipanti siano "sulla stessa strada" per quanto riguarda le definizioni che saranno menzionate più volte durante la formazione.

Definizione di comunicazione e abilità comunicative: da un lato, la **comunicazione** è l'atto di comunicare con le persone. Dall'altro lato, le abilità comunicative si riferiscono alle capacità e alle competenze che consentono agli individui di trasmettere e scambiare efficacemente informazioni, idee, pensieri e sentimenti con gli altri.

Queste abilità comprendono vari aspetti della comunicazione verbale, non verbale e scritta, tra cui l'ascolto, la conversazione, la scrittura e il linguaggio del corpo. Una comunicazione efficace richiede chiarezza, empatia, ascolto attento, persuasione e capacità di adattare il proprio approccio comunicativo a pubblici e situazioni diverse.

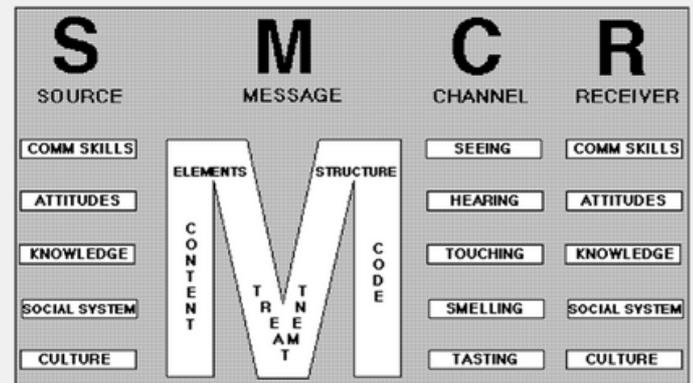
Nel complesso, queste abilità svolgono un ruolo fondamentale nei contesti personali, professionali e sociali, favorendo la comprensione, la cooperazione e le relazioni proficue.

Per capire i diversi modelli di comunicazione, i partecipanti devono comprendere gli elementi della comunicazione.

Gli 8 elementi fondamentali della comunicazione sono:

- Fonte
- Messaggio
- Canale
- Codifica
- Ricevitore
- Decodifica
- Interferenza
- Feedback

Dopo aver fatto conoscere ai partecipanti questi elementi di base della comunicazione, si può procedere a spiegare i modelli di comunicazione; si consiglia di elencarli e di scegliere uno o due modelli da approfondire. Un suggerimento potrebbe essere quello di spiegare il modello di comunicazione di Berlo.



- Il modello di Berlo della comunicazione, sviluppato da David Berlo nel 1960, suggerisce che la comunicazione coinvolge quattro elementi chiave: mittente, messaggio, canale e destinatario. Secondo questo modello, la comunicazione è un processo dinamico in cui il mittente codifica un messaggio e lo trasmette attraverso un canale scelto al destinatario, che lo decodifica.
- Il feedback si inserisce nuovamente nel processo, influenzando la comunicazione successiva. Questo modello sottolinea l'importanza di comprendere il contesto, la relazione mittente-destinatario e il canale utilizzato per una comunicazione efficace. È possibile visualizzare questo grafico o, meglio ancora, disegnarlo o costruirlo in modo interattivo con i partecipanti.

Qui potete trovare una spiegazione più ampia del modello di Berlo e di altri modelli di comunicazione: Guida allo studio della gestione. Comunicazione - Basi e strategie. Disponibile in:

<https://managementstudyguide.com/berlo-model-of-communication.htm>

- Chiedete ai partecipanti quali sono le abilità interpersonali. Potete raccogliere le loro risposte scrivendole sulla lavagna o su un foglio di carta e farle presentare per la sezione successiva della lezione.

Le competenze interpersonali sono l'insieme di abilità e qualità che consentono agli individui di interagire, comunicare e costruire relazioni con gli altri in modo efficace. Potete menzionare la loro importanza nella vita quotidiana e sul posto di lavoro.

5.4. Comunicazione e gestione dei conflitti

Infine, gli **elementi per una comunicazione efficace** sono elementi che contribuiscono collettivamente a una comunicazione efficace migliorando la chiarezza, la comprensione e il coinvolgimento tra i comunicatori.

Tali elementi sono:

- chiarezza
- Concisione
- coerenza
- Cortesia
- Completezza
- Considerazione
- Correttezza
- Concretezza
- Contesto
- Canali
-

Potete spiegarli tutti, sceglierne alcuni o guardare un video sull'argomento.

Video suggerito:

<https://youtu.be/7JZ1v-VwTXg?si=nChkCIGFKyvH4Ohx>

Ascolto attivo ed empatia (Lezioni 3 e 4)

Contenuti:

Comunicazione verbale e non verbale

- Abilità di comunicazione verbale
- Abilità di comunicazione non verbale

Ascolto attivo ed empatia

- Definizioni: Empatia e ascolto
- Tecniche di ascolto attivo
- Empatia nella comunicazione
- Considerazioni etiche nella comunicazione

In questa lezione verrà fornita una panoramica sulla comunicazione verbale e non verbale prima di passare ai temi dell'ascolto attivo e dell'empatia.

La comunicazione verbale comprende le parole pronunciate o scritte, mentre la comunicazione non verbale comprende i gesti, il linguaggio del corpo e le espressioni facciali.

Entrambi sono fondamentali per un'interazione umana efficace. Si può fare un giro di domande e chiedere agli studenti quale considerano più importante e analizzare insieme le risposte. In seguito, potete passare a definizioni più approfondite di entrambi i concetti e fornire esempi di abilità verbali e non verbali.

Mentre le abilità verbali possono includere il parlare in modo chiaro e articolato durante una presentazione e l'uso di un tono e di un linguaggio appropriati in una conversazione, le abilità non verbali includono altri aspetti come il contatto visivo per mostrare impegno e attenzione, l'uso di espressioni facciali per trasmettere emozioni e l'annuire per indicare accordo o comprensione.

Attività suggerita **Abilità verbali e abilità non verbali per la comunicazione:**

Scrivete i due titoli su due diversi cartelloni o grandi pezzi di carta. Dite ai partecipanti di alzarsi in piedi e di elencare tutte le abilità verbali e non verbali che vengono loro in mente.

L'obiettivo è mostrare ai partecipanti che le abilità verbali e non verbali sono importanti per la comunicazione, sul posto di lavoro e in qualsiasi altro ambito pubblico o privato.

Successivamente, si può passare alle definizioni di empatia e ascolto.

L'**empatia** è l'atto di comprendere, riconoscere ed essere in sintonia con le emozioni, i pensieri e le esperienze di un'altra persona, condividendo i suoi sentimenti.

La semplice definizione di **ascolto** consiste nel prestare attenzione ai suoni, ma l'ascolto attivo o l'ascolto nell'ambito della comunicazione comporta la ricezione attiva e la risposta ai messaggi parlati e, a volte, non parlati.

Potete chiedere ai partecipanti: perché è importante essere un ascoltatore attivo per una buona comunicazione?

5.4. Comunicazione e gestione dei conflitti

Puoi anche rivedere le chiavi per un ascolto efficace menzionate in Nordquist, Richard. "La definizione di ascolto e come farlo bene." Pensiero Co.

<https://www.thinkedco.com/listening-communication-term-1691247>

(accesso il 20 gennaio 2024).

Le tecniche di ascolto attivo implicano sforzi intenzionali e mirati per comprendere appieno e interagire con chi parla. Ecco alcune tecniche chiave di ascolto attivo: piena attenzione, utilizzando segnali non verbali, evitando interruzioni e fornendo feedback.

Esercizio per spiegare cosa sono le tecniche di ascolto attivo: chiederai ai partecipanti di disporsi in coppie o gruppi di tre. Leggeranno quindi questo articolo sull'argomento: Ascolto attivo del Mind Tools Content Team.

<https://www.mindtools.com/az4wxv7/active-listening?from=shared-link>

La lettura di questo articolo dovrebbe richiedere dai 7 ai 10 minuti, quindi i partecipanti potranno discutere l'articolo nei loro gruppi e fare un riassunto/evidenziare insieme i principali aspetti appresi.

Dopo che tutti i gruppi hanno terminato la lettura e il riepilogo collettivo, possono presentare i propri risultati, pensieri e idee al gruppo più numeroso. Questo esercizio può richiedere dai 25 ai 30 minuti.

Dopo l'attività, i partecipanti dovrebbero essere più consapevoli e comprendere l'importanza dell'ascolto attivo.

Per iniziare con il tema dell'Empatia nella Comunicazione, guardate con i partecipanti il seguente estratto del film Inside Out:

<https://youtu.be/t685WM5R6aM?si=xdJY8eKJEQ4kUHrT>

Discuti il video e chiedi cosa è successo. Perché Joy potrebbe aiutare Bing Bong? Cosa ha fatto la Tristezza?

Considerazioni etiche nella comunicazione, in sostanza, la comunicazione etica implica essere veritieri, trasparenti, concisi e premurosi nelle interazioni.

Questi principi fondamentali sono vitali per mantenere una solida etica della comunicazione all'interno della tua organizzazione. Trascurare uno qualsiasi di questi principi compromette l'integrità del vostro quadro etico, portando alla sua graduale erosione.

Alcune valutazioni apertura, chiarezza, onestà, rispetto e accessibilità.

Alla fine di questa lezione, chiedi ai partecipanti di scrivere su un foglio la risposta alla domanda successiva:

Cosa porto con me da questo corso?

Risoluzione dei conflitti e lavoro di squadra (lezioni 5 e 6)

Contenuti:

- Risoluzione dei conflitti e lavoro di squadra
- Comprendere il conflitto: definizione e natura
- Tipi di conflitto e importanza della comunicazione nella gestione dei conflitti
- Affrontare la discriminazione negli ambienti professionali
- Approcci alla risoluzione dei conflitti:
 - Risoluzione collaborativa dei problemi
 - Strategie competitive e cooperative
- Regole e vantaggi del lavoro di squadra

Secondo il Cambridge Dictionary, il conflitto è definito come un disaccordo attivo tra persone con opinioni o principi opposti. I conflitti sul posto di lavoro, tuttavia, possono sorgere all'interno di qualsiasi organizzazione quando collaborano dipendenti provenienti da contesti diversi e con priorità diverse.

Questi conflitti possono manifestarsi in varie forme, inclusi insulti, mancanza di cooperazione, bullismo ed espressioni di rabbia. Le loro origini possono derivare da scontri di personalità, incomprensioni nella comunicazione o cattiva gestione all'interno dell'organizzazione.

5.4. Comunicazione e gestione dei conflitti

I tipi di conflitto che possono verificarsi all'interno di un ambiente di lavoro sono vari e non possono essere separati in categorie diverse, dato che ogni conflitto è situato e diverso a seconda del problema/conflitto, delle persone coinvolte e delle azioni che hanno avuto luogo. Tuttavia, è una buona attività chiedere ai partecipanti quali tipi di conflitto pensano che esistano in un determinato ambiente di lavoro.

Una **comunicazione efficace** gioca un ruolo importante nella gestione dei conflitti. È comunemente noto che una comunicazione inadeguata porta spesso a malintesi e, di conseguenza, a conflitti. Per prevenire i conflitti, la nostra comunicazione deve essere chiara e precisa. Prima di comunicare con gli altri, assicuratevi che siano chiare le vostre intenzioni e ciò che intendete trasmettere. La comunicazione efficace può essere vista come uno strumento utilizzato per risolvere i conflitti.

Per prepararsi a questa parte del corso, il formatore può consultare la Guida allo studio della gestione. *Gestione dei conflitti - Ruolo della comunicazione nella gestione dei conflitti*. Disponibile in: <https://managementstudyguide.com/role-of-communication-in-conflict-management.htm>

Affrontare la discriminazione in ambito professionale può essere una situazione difficile da gestire. È importante che il formatore chiarisca che gli atteggiamenti e le azioni discriminatorie non devono essere accettati, sia quando la persona è bersaglio di qualsiasi tipo di discriminazione, sia quando assiste a situazioni simili. Parlare e aprirsi con le persone che hanno il compito di risolvere questi atteggiamenti dovrebbe essere senza dubbio la prima cosa da fare. Nella maggior parte delle aziende e dei luoghi di lavoro, il dipartimento delle risorse umane è sempre disponibile e deve occuparsi di queste questioni.

Affrontare la discriminazione ingiusta è una responsabilità collettiva. Si tratta di ridurre al minimo il verificarsi di pratiche discriminatorie, identificare i casi di discriminazione e comprendere le risposte appropriate. Si tratta di una condotta etica e compassionevole.

Approcci alla risoluzione dei conflitti - Attività:

- Separare il gruppo in due gruppi.
- Istruzioni: ogni gruppo deve proporre un caso di conflitto all'interno di un ambiente di lavoro e scriverlo (in stile narrativo) con un linguaggio chiaro, in modo che chi lo leggerà successivamente possa capire il caso di discriminazione. Il conflitto può riguardare la discriminazione, il salario, il linguaggio, la gestione del tempo, gli spazi comuni, insomma tutto ciò che riguarda il presunto ambiente di lavoro.
- Ogni gruppo presenta il caso di discriminazione che ha redatto e si scambia i documenti.
- Ora ogni gruppo deve elaborare un piano di soluzione per il caso che gli è stato consegnato. Devono considerare diverse prospettive: cosa può fare la persona che subisce la discriminazione? Cosa possono fare i colleghi? Che cosa succede se la persona che sta affrontando il caso lo dice a un amico, quale dovrebbe essere il consiglio di quest'ultimo? Quale può essere la soluzione per mantenere l'ordine nello spazio comune? ecc.
- Presentare piani e strategie di soluzione!

Dopo o all'interno della presentazione delle soluzioni dei gruppi, fate conoscere il **Problem-Solving collaborativo** come strategia utile per risolvere i problemi quando sono coinvolte più persone, le quali possono aiutarsi a vicenda, condividere idee e trovare una soluzione creativa. Inoltre, potete evidenziare le differenze tra **strategie competitive e cooperative** nella risoluzione dei conflitti.

Lavoro di squadra: Regole e vantaggi

Iniziate mostrando esempi di buon e cattivo lavoro di squadra. Potete guardare il seguente video:

https://youtu.be/fUXdrI9ch_Q?si=vzmXM7dtk-8ab9eA

Il lavoro di squadra implica la collaborazione e la cooperazione tra individui che lavorano insieme per un obiettivo comune.

5.4. Comunicazione e gestione dei conflitti

Alcune **regole del lavoro di squadra** sono il rispetto, la comunicazione aperta, la trasparenza, la cooperazione, la responsabilità e l'apertura nella risoluzione dei conflitti.

Lavorando in gruppo si possono riscontrare diversi vantaggi, come una maggiore creatività, lo sviluppo delle competenze, le opportunità di apprendimento e la condivisione delle responsabilità.

Tecnologia e gestione dei conflitti (Lezioni 7 e 8)

Contenuti:

- Tecnologia e gestione dei conflitti
 - Le sfide della comunicazione nell'era digitale
 - Strategie di risoluzione dei conflitti online
- Riflessione e saluti

In questa lezione gli studenti saranno introdotti ai concetti di digitalizzazione e tecnologia e a come i conflitti possano verificarsi anche attraverso questi mezzi. Verranno quindi introdotti anche a come risolvere e affrontare i conflitti in ambito tecnologico.

La **digitalizzazione** sul posto di lavoro comporta l'integrazione delle tecnologie digitali per snellire i processi, aumentare l'efficienza e migliorare la collaborazione. Si tratta di strumenti di lavoro a distanza, cloud computing, automazione, analisi dei dati, piattaforme di collaborazione virtuale, servizio clienti digitale e programmi di e-learning.

Queste tecnologie cambiano il modo di comunicare tra le persone: ad esempio, più persone possono ricevere lo stesso messaggio, le e-mail possono essere inviate da un computer o da un telefono, le riunioni video online possono essere tenute a prescindere dal fuso orario, ecc.

Attività - Gruppo di dialogo:

Le sfide della comunicazione nell'era digitale vanno dalla cattiva comunicazione all'incomprensione e alle disuguaglianze in materia di accessibilità. Per questo argomento è importante porre domande ai partecipanti; il formatore può porre domande come:

La digitalizzazione consente la comunicazione?

Potete fare un esempio di conflitto tra tecnologia e comunicazione?

Quali sono, secondo voi, le altre sfide che la comunicazione deve affrontare nell'era digitale?

Lo scopo di queste domande è quello di sviluppare un dialogo riflessivo tra i partecipanti, dando vita a un focus group in cui le persone condividono i loro pensieri e le loro esperienze sulla comunicazione nell'era digitale. Il passo successivo di questo dialogo sarebbe quello di pensare alle **strategie di risoluzione dei conflitti online**.

- Cosa si può fare quando un incidente di comunicazione avviene attraverso le piattaforme digitali?
- Quali possono essere le soluzioni per i problemi menzionati nel precedente ciclo di domande?

È importante consentire ai partecipanti di porre le loro domande, condividere le loro storie e fornire esempi. Il gruppo di dialogo si conclude con una riflessione collettiva sugli argomenti trattati durante la lezione.

Dato che questa è l'ultima lezione del modulo: Comunicazione e gestione dei conflitti, è necessario un giro di feedback sul corso. Questo può essere fatto formalmente attraverso un questionario cartaceo o online, o può anche assumere la forma di un dialogo in cui qualcuno prende appunti.

Saluti e tempo a disposizione per riflettere sul corso e sulle attività future.

Metodi e mezzi suggeriti

Metodi generali suggeriti

- Approccio didattico personalizzato in base al numero di partecipanti
- Conferenze/lezioni con ospiti
- Discussione aperta
- Materiali/mezzi digitali: presentazione, agenda, materiale di lettura.
- Video
- Materiali/mezzi analogici: spazio, carta, matite...

5.5. Ricerca di lavoro e preparazione al colloquio

Panoramica del modulo

Questo modulo è strutturato in modo da fornire ai partecipanti le competenze essenziali per una ricerca di lavoro proficua e per un colloquio di successo. I partecipanti esploreranno elementi cruciali come le tattiche di ricerca del lavoro, il perfezionamento del curriculum e la padronanza dei metodi di colloquio per arricchire il proprio bagaglio di competenze professionali. Questa preparazione li renderà in grado di navigare nel panorama occupazionale con sicurezza e competenza.

Il corso si propone di responsabilizzare i partecipanti impartendo loro abilità e conoscenze pratiche fondamentali per distinguersi in un mercato del lavoro competitivo. Ciò consentirà loro di presentarsi con sicurezza ed efficacia sia nella fase di ricerca del lavoro che in quella del colloquio.

Obiettivi specifici di apprendimento:

Dopo aver completato questo modulo, i partecipanti:

- Sapranno dove e come cercare opportunità di lavoro in modo efficace.
- Avranno imparato a gestire i colloqui di lavoro in diversi contesti.
- Fiducia e preparazione
- Preparazione al colloquio
- I partecipanti avranno un'idea chiara di come scrivere un CV e di cosa è importante includere in una lettera di motivazione.

Preparazione:

- Ambiente accogliente
- Spazio: aula, sala di apprendimento o sala con tavoli e sedie dove i partecipanti possano prendere appunti comodamente
- Se necessario, preparare delle diapositive in PowerPoint (verificare l'attrezzatura tecnica) o disporre di pennarelli e di una lavagna per il corso.
- carta e penne/matite per i partecipanti
- A seconda della durata del corso, devono essere disponibili snack, acqua e bevande.

- Pianificare le pause e l'organizzazione delle attività
- Elenco delle presenze o delle iscrizioni
- Certificati

Stile del corso:

- Corso teorico-pratico
- Faccia a faccia/di persona (ideale)
- Online (se necessario)

Durata:

8 lezioni (1 lezione = 45 min)

Contenuto del corso:

Benvenuto e Identificazione delle competenze e dei punti di forza personali (Lezione 1 e 2)

Contenuti:

Benvenuto e introduzione

- Dare il benvenuto a tutti i partecipanti alla formazione e alla sede.
- Fare un'introduzione agli obiettivi del modulo di formazione e una panoramica sugli elementi pratici dei corsi (informare i partecipanti sulla sede, su dove trovare il materiale, il WC, ecc.)
- Introduzione dei partecipanti e rompighiaccio: un'attività di coinvolgimento che mira a promuovere un'atmosfera accogliente e inclusiva per l'apprendimento. (Esempi di attività per rompere il ghiaccio sono riportati nell'ALLEGATO).

Identificazione delle competenze e dei punti di forza personali

- Importanza dell'identificazione delle competenze e dei punti di forza personali
- Conoscere se stessi! - Attività

5.5. Ricerca di lavoro e preparazione al colloquio

In questa lezione i partecipanti approfondiranno l'**identificazione delle proprie capacità e dei propri punti di forza**, un passo importante per perseguire i propri obiettivi di vita e per la ricerca di un lavoro.

L'identificazione delle competenze e dei punti di forza personali è fondamentale per l'autoconsapevolezza, lo sviluppo della carriera e la crescita personale. Conoscere le proprie capacità favorisce la fiducia in se stessi e orienta le scelte di carriera, portando a una maggiore soddisfazione lavorativa. Permette di concentrarsi sulle aree di forza e di individuare le opportunità di miglioramento, promuovendo lo sviluppo personale e professionale.

Nel lavoro di squadra, la comprensione dei punti di forza di ciascun membro facilita la delega efficace dei compiti e la collaborazione, migliorando le prestazioni complessive del team. Riconoscere le capacità e i punti di forza personali aiuta anche a fissare obiettivi realistici e ad adattarsi a circostanze mutevoli, contribuendo in ultima analisi al successo e alla realizzazione in vari aspetti della vita.

Conoscere se stessi! – Attività

L'obiettivo di questa attività è che i partecipanti imparino a conoscere l'autoconsapevolezza e a praticare diversi esercizi che possono aiutarli a essere più consapevoli di sé. La consapevolezza di sé implica una conoscenza approfondita della propria personalità nel suo complesso.

Istruzioni:

Questa lezione prevede due parti o due attività. La prima è un'attività individuale in cui i partecipanti hanno il tempo di rispondere ad alcune domande e riflettere. La seconda è un'attività di gruppo.

Attività 1: Foglio di lavoro per la definizione di obiettivi di valore

(Trovate il Foglio di lavoro per la definizione degli obiettivi di valore nell'ALLEGATO)

Rispondendo a domande come "Cosa ti rende più felice, più soddisfatto e più appagato?", i partecipanti pensano e riflettono attivamente identificando ciò che vogliono dalla vita, sulla base dei valori personali. Questa parte dovrebbe durare almeno 20 minuti; i partecipanti possono distribuirsi sul posto, trovare un posto comodo per sedersi e compilare il foglio di lavoro.

Una volta che tutti hanno finito, il formatore può chiamare tutti a un punto di incontro.

Attività 2: I tre valori principali

- Sulla base del passo n. 4 del foglio di lavoro Impostare obiettivi di valore, si chiede al gruppo di partecipanti di scrivere i loro 3 valori principali scoperti sulla lavagna o su un grande foglio di carta.
- Quando tutti hanno scritto i loro 3 valori principali, il formatore e il gruppo possono iniziare a decodificare le risposte. Individuare i 3 valori più comuni del gruppo nel suo complesso e riflettere sul perché sono rilevanti.

Domande di lavoro (Lezione 3 e 4)

Contenuti:

Candidature di lavoro

- Esplorazione di strategie e piattaforme efficaci per la ricerca di lavoro
- Scrivere CV e curriculum
- Creare una lettera di presentazione efficace
 - Candidature scritte
 - Lettere motivazionali

In questa lezione guiderete i partecipanti sul tema delle domande di lavoro in generale, su cosa tenere a mente e su altri aspetti importanti per loro, come la scrittura di CV e lettere di motivazione.

Le domande di lavoro sono il primo passo per candidarsi a un lavoro, in cui i candidati presentano le loro qualifiche ed esperienze ai potenziali datori di lavoro. In genere includono un curriculum vitae, una lettera di presentazione e, talvolta, materiale aggiuntivo.

I datori di lavoro utilizzano queste candidature per valutare l'idoneità dei candidati al ruolo e all'organizzazione, determinando chi invitare a un colloquio e chi assumere. La stesura di una candidatura solida è fondamentale per chi cerca lavoro e per distinguersi nel processo di assunzione.

5.5. Ricerca di lavoro e preparazione al colloquio

I primi passi da compiere prima di qualsiasi candidatura sono l'identificazione delle competenze personali e la ricerca del lavoro. Per [esplorare le strategie e le piattaforme di ricerca di lavoro efficaci](#), si può iniziare chiedendo al gruppo quali piattaforme di ricerca di lavoro conoscono e quali strategie utilizzano per la ricerca di lavoro.

Esempi di strategie:

- Networking
- Media sociali
- Bacheche di annunci di lavoro online
- Agenzie di reclutamento
- Fiere del lavoro
- Lavoro freelance o a contratto
- Volontariato o stage

Esempi di piattaforme per la ricerca di lavoro:

- Giornali
- Servizi nazionali per l'impiego (ad esempio AMS in Austria)
- LinkedIn Jobs e altre piattaforme online
- Fiere del lavoro

Sebbene i motori di ricerca di lavoro online siano una grande opportunità per trovare diversi lavori a seconda del settore, questi motori di ricerca variano a seconda del luogo. Il formatore dovrebbe informare i partecipanti sulle piattaforme online comunemente utilizzate nella città e nel paese in cui si svolge il corso.

Un CV, o Curriculum Vitae, è un documento che riassume l'istruzione, l'esperienza lavorativa, le competenze e i risultati ottenuti da una persona, spesso utilizzato per candidarsi a posizioni lavorative, accademiche o di ricerca. A differenza di un curriculum, è più dettagliato e più lungo e mette in evidenza i risultati accademici e professionali ottenuti.

Cose da includere nel CV/Resumé:

- Informazioni personali: nome, titoli, contatti ed eventuale sito web.
- Formazione
- Esperienza lavorativa
- Competenze
- Esperienza di ricerca
- Pubblicazioni
- Esperienza di ricerca

Mostrate ai partecipanti esempi di CV buoni e cattivi e ricordate loro che, a seconda del loro campo di studio/lavoro, le informazioni rilevanti da includere possono variare.

Qui potete trovare esempi di strumenti online gratuiti per la creazione di CV:

<https://www.hongkiat.com/blog/simple-free-resume-tools/>

Le lettere di presentazione, note anche come lettere di motivazione, sono una lettera personalizzata che accompagna il curriculum in una domanda di lavoro. È una piattaforma che consente al candidato di presentarsi, esprimere il proprio interesse per la posizione e spiegare come le proprie competenze ed esperienze si allineino con i requisiti del lavoro.

La lettera di presentazione è un'opportunità per fornire un contesto alle informazioni presentate nel curriculum, evidenziando i risultati specifici, affrontando eventuali lacune lavorative e spiegando perché il candidato è qualificato in modo unico per la posizione. Una lettera di presentazione ben fatta dimostra entusiasmo, capacità di comunicazione e un genuino interesse per l'azienda e il ruolo.

Guardate questo video con i partecipanti:

[How to Write a Cover Letter That Sounds Like YOU \(and Gets Noticed\)](#)

Alfabetizzazione digitale e uso di Internet (Lezioni 4 e 5)

Contenuto

Alfabetizzazione digitale e uso di Internet

- Formazione di base: e-mail, contatti, raggiungibilità, presenza online, Word.
- Utilizzo di LinkedIn
 - Impostare il proprio profilo
 - Ricerca di offerte di lavoro sulla piattaforma
 - Utilizzare altri social media per scopi professionali

Questa lezione comprende il concetto di alfabetizzazione digitale, inclusa una formazione di base olistica sugli strumenti digitali come la posta elettronica e la presenza online.

5.5. Ricerca di lavoro e preparazione al colloquio

Per iniziare, ponete al gruppo la prossima domanda: Che cos'è [Internet](#)?

Dopo le loro risposte, potete guardare il video successivo:

[Che cos'è Internet?](#)

L'[alfabetizzazione digitale](#) è la capacità di accedere, gestire, comprendere, integrare, comunicare, valutare e creare informazioni in modo sicuro e appropriato attraverso le tecnologie digitali per l'occupazione, i lavori dignitosi e l'imprenditorialità. Comprende competenze che sono variamente denominate alfabetizzazione informatica, alfabetizzazione TIC, alfabetizzazione informativa e alfabetizzazione mediatica.

(Istituto di Statistica dell'UNESCO (2018), A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2).

Prima di iniziare la [formazione di base](#) sulle competenze digitali, è utile chiedere ai partecipanti se desiderano approfondire o concentrarsi su argomenti specifici elencati nella formazione. Questo approccio garantisce una formazione completa e adatta alle loro preferenze di apprendimento, pur lasciando da parte le aree con cui hanno già familiarità.

È importante selezionare gli argomenti attraverso il consenso, assicurando che il contributo di tutti sia preso in considerazione. Anche se un individuo esprime interesse per un argomento che non è stato ampiamente votato, dovrebbe comunque essere incorporato nella formazione per soddisfare le diverse esigenze di apprendimento.

Possibili contenuti della formazione:

- Introduzione ai browser web (ad esempio, Google Chrome, Mozilla Firefox).
- Comunicazione via e-mail (diversi provider e differenze tra loro, ad esempio Gmail, Outlook...).
- Come creare un account di posta elettronica: passo dopo passo.
- Gestione dei file
- Nozioni di base sui social media

[LinkedIn](#) è una piattaforma di networking professionale progettata per mettere in contatto professionisti, aziende e persone in cerca di lavoro in tutto il mondo. Gli utenti creano profili che fungono da curriculum virtuale, evidenziando le loro esperienze lavorative, le competenze, l'istruzione e i risultati ottenuti.

Questa piattaforma social consente alle persone di connettersi con colleghi, professionisti del settore e potenziali datori di lavoro, ampliando la propria rete professionale. Offre funzioni come la ricerca di lavoro, la ricerca di aziende, le notizie sul settore e le risorse per lo sviluppo professionale. Gli utenti possono interagire con i contenuti attraverso like, commenti e condivisioni, dimostrando la propria competenza e costruendo credibilità all'interno della propria comunità professionale.

In generale, LinkedIn è uno strumento prezioso per la crescita professionale, il networking e il personal branding in ambito professionale.

Per guidare i partecipanti nella creazione di un profilo LinkedIn passo dopo passo, potete usare questa guida per prepararvi:

[Come si crea un buon profilo LinkedIn? | Guida di LinkedIn](#)

L'[utilizzo di altri social media per scopi professionali](#) può essere una buona strategia per ottenere visibilità ed eventualmente clienti, collaboratori e persino datori di lavoro.

Altri social media:

- Facebook
- Instagram
- X
- TikTok
-

Si può mostrare ai partecipanti come utilizzare le diverse funzionalità di queste piattaforme, ad esempio, si può mostrare loro come realizzare un reel su Instagram o un video su TikTok. Questo potrebbe anche essere sviluppato come attività in corso.

Padronanza delle abilità di colloquio (Lezioni 7 e 8)

Contenuti:

Padronanza delle abilità di colloquio

- Diversi formati di colloquio e come eccellere in ognuno di essi
- Presentazione di sé (abbigliamento, linguaggio, puntualità)
- Rispondere con sicurezza alle domande più comuni dei colloqui
- Formazione al colloquio
 - Attività: Colloqui simulati

5.5. Ricerca di lavoro e preparazione al colloquio

Feedback e saluto/arrivederci

In questa lezione i partecipanti conosceranno i diversi formati di colloquio, l'autopresentazione e l'importanza di padroneggiare le abilità di colloquio.

La padronanza delle abilità di colloquio è fondamentale per i colloqui di lavoro perché consente di dare una prima impressione positiva, di dimostrare l'allineamento con i requisiti del lavoro e la cultura aziendale e di evidenziare efficacemente i propri punti di forza e i risultati ottenuti. Inoltre, è necessario affrontare i punti deboli in modo positivo, creare un rapporto con l'intervistatore o gli intervistatori, gestire le domande con sicurezza e porre domande interessanti sul ruolo e sull'azienda.

Inoltre, la padronanza delle abilità di colloquio aiuta a gestire il nervosismo e l'ansia, presentandosi con sicurezza e autenticità. Nel complesso, un colloquio efficace aumenta notevolmente le possibilità di ottenere un'offerta di lavoro, mettendo in evidenza le vostre qualifiche e la vostra idoneità alla posizione.

A seconda del settore di lavoro, i formati dei colloqui variano e i partecipanti possono essere guidati attraverso diversi formati di colloquio.

Esempi di formati di colloquio:

- Colloquio di persona, faccia a faccia
- Colloquio con incontro online
- Colloquio telefonico
- Colloquio su un caso
- Colloquio di gruppo

Cosa considerare prima di un colloquio di lavoro:

Autopresentazione

- codici di abbigliamento
- linguaggio
- puntualità
- preparazione
- atteggiamento

Guida gli studenti discutendo gli aspetti essenziali da considerare prima di affrontare un colloquio di lavoro.

Queste componenti chiave giocano un ruolo fondamentale per fare un'impressione positiva e aumentare le possibilità di successo. Si parlerà di autopresentazione, compreso come vestirsi in modo appropriato secondo i diversi codici di abbigliamento, dell'importanza del linguaggio e delle capacità comunicative, del valore della puntualità, dell'essere preparati con informazioni rilevanti sull'azienda e sul ruolo e, infine, dell'importanza dell'atteggiamento e di come può influire sull'esperienza del colloquio.

Approfondiamo ciascuno di questi argomenti per garantire che i partecipanti siano ben equipaggiati e sicuri di sé per il prossimo colloquio di lavoro.

Rispondere con sicurezza alle domande più comuni del colloquio è una parte importante di ogni colloquio, in quanto darà un'impressione positiva.

Insieme ai partecipanti, stilate un elenco di domande che ritengono comuni durante un colloquio di lavoro.

Potete anche consultare questo articolo per trarre ispirazione:

[10 domande comuni nei colloqui di lavoro e come rispondervi](#)

La prossima attività di formazione al colloquio sarà il necessario proseguimento della sezione precedente. L'attività consiste nello svolgere dei "colloqui simulati".

Attività: interviste simulate

Istruzioni:

- Separare il gruppo in due metà.
- Ci saranno due turni, ogni gruppo dovrà svolgere una volta il ruolo di "intervistatore" e una volta il ruolo di "intervistato".
- I partecipanti del gruppo A saranno gli intervistatori nel primo turno.
- I partecipanti del Gruppo B svolgeranno il ruolo di intervistatori.
- L'elenco delle domande che gli intervistatori dovranno porre è riportato nell'ALLEGATO.

5.5. Ricerca di lavoro e preparazione al colloquio

- Lascia che il gruppo degli intervistatori si prepari per il ruolo per il quale stanno "assumendo", oppure il formatore può portare con sé posizioni lavorative predefinite.
- Mentre il gruppo degli intervistatori prepara il formato dell'intervista e le domande, i partecipanti del Gruppo B dovrebbero discutere su cosa rispondere alle domande comuni, come discusso nella sezione precedente di questa lezione.

Alla fine, ci deve essere un feedback complessivo riguardo al corso. Ciò può essere fatto formalmente attraverso un questionario cartaceo o un questionario online, oppure può anche assumere la forma di un dialogo in cui qualcuno prende appunti.

Saluti e tempo libero per riflettere sul corso e sulle attività future.

Metodi e mezzi suggeriti

Metodi generali suggeriti

- Approccio didattico personalizzato in base al numero di partecipanti
- Conferenze/conferenze degli ospiti
- Discussione aperta
- Video
- Fare domande.
- Materiali/mezzi digitali: presentazione, agenda, materiale di lettura.
- Materiali/mezzi analoghi: spazio, carta, matite...

Metodi suggeriti per le lezioni 1 e 2

- Attività rompighiaccio.
- Attività: Conosci te stesso!
- Il foglio di lavoro per stabilire obiettivi preziosi

Metodi suggeriti per le lezioni 3 e 4

Fornire esempi di strategie di ricerca di lavoro e piattaforme di ricerca.

- Fornire buoni e cattivi esempi di curriculum/CV.

Metodi suggeriti per le lezioni 5 e 6

- Corso di formazione base, adattato secondo i desideri dei partecipanti.
- Impostazione di un profilo LinkedIn.

Metodi suggeriti per le lezioni 7 e 8

- Attività: interviste simulate, giochi di ruolo, lavoro di gruppo.



5.6. Orientamento al mercato del lavoro locale e stage

Panoramica del modulo

Questo modulo è progettato per fornire ai partecipanti informazioni essenziali sul mercato del lavoro locale e sull'importanza degli stage nello sviluppo professionale. Esplorando gli aspetti chiave del panorama occupazionale locale e guidando i partecipanti attraverso stage significativi, l'obiettivo è quello di fornire loro le conoscenze e le competenze necessarie per navigare in modo efficace nel mercato del lavoro locale.

Il contenuto guiderà gli studenti a comprendere le complessità del mercato del lavoro locale, a identificare le tendenze emergenti e a sfruttare il potere degli stage per rafforzare il loro sviluppo professionale. Alla fine di questo modulo, non solo sarai esperto delle sfumature del mercato del lavoro locale, ma avrai anche gli strumenti per sfruttare gli stage come preziosi trampolini di lancio verso una carriera appagante e di successo. Preparati ad aprire le porte a un mondo in cui la conoscenza accademica soddisfa le esigenze della forza lavoro!

Obiettivi specifici di apprendimento:

Dopo aver completato questo modulo, i partecipanti:

- Avranno una conoscenza approfondita del mercato del lavoro locale.
- Saranno pronti ad iniziare uno stage.

Preparazione:

- Un breve riepilogo dei moduli precedenti
- Introduzione del contenuto
- Presentazione e fonti disponibili (video, articoli)
- Carta e matita per i partecipanti
- Pianificare la durata dei corsi di apprendimento

Stile del corso:

Faccia a faccia / Ibrido

Durata:

4 lezioni (1 lezione = 45 min)

Contenuto del corso:

Situazione del mercato del lavoro locale (lezione 1)

Cos'è un mercato del lavoro locale?

Un mercato del lavoro locale si riferisce all'area geografica all'interno della quale datori di lavoro e lavoratori interagiscono per scambiarsi servizi lavorativi. È un microcosmo del mercato del lavoro più ampio e comprende le opportunità di lavoro e la forza lavoro all'interno di una regione o località specifica, come una città, un paese o un'area metropolitana. In questo contesto, fattori locali come le condizioni economiche, la composizione del settore e i dati demografici regionali possono influenzare in modo significativo le dinamiche del mercato del lavoro.

Il tasso di disoccupazione funge da indicatore cruciale per valutare lo stato del mercato del lavoro, indicando la percentuale della forza lavoro attivamente in cerca di lavoro ma attualmente disoccupata. Per misurare la domanda di competenze specifiche, è possibile esplorare il numero di opportunità di lavoro nei diversi settori. Fonti come bacheche di lavoro, siti Web aziendali e agenzie di collocamento locali forniscono informazioni preziose a questo riguardo.

Vari indicatori economici, tra cui la crescita del PIL, i tassi di inflazione e la salute economica generale, esercitano un'influenza sul mercato del lavoro locale. Un'economia fiorente si traduce generalmente in maggiori opportunità di lavoro. Le tendenze del mercato e i progressi tecnologici svolgono un ruolo nella crescita o nel declino di alcuni settori. L'esame dei rapporti di settore aiuta a comprendere la domanda di competenze. Coinvolgere i professionisti della comunità locale attraverso il networking può offrire spunti sull'attuale mercato del lavoro.

5.6. Orientamento al mercato del lavoro locale e stage

Le interviste informative con persone nel campo desiderato apportano preziose prospettive. Le agenzie governative pubblicano spesso rapporti che descrivono in dettaglio le statistiche e le tendenze del mercato del lavoro, compresi i dati sull'occupazione. Il controllo con il dipartimento locale del lavoro o l'ufficio per lo sviluppo economico può fornire l'accesso a tali informazioni. La presenza di programmi di istruzione e formazione nelle tue vicinanze indica le competenze attualmente ricercate.

Questa conoscenza può orientare le decisioni sul proseguimento dell'istruzione e sull'avanzamento della carriera. Data la crescente prevalenza del lavoro a distanza, è essenziale valutare se le opportunità di lavoro nel tuo campo si stanno spostando verso modalità di lavoro remoto o ibride. Rimanere informato sulle previsioni e sulle previsioni riguardanti il mercato del lavoro locale può guidare le tue decisioni nel modellare saggiamente il tuo percorso professionale.

Fiere del lavoro (lezione 2)

Le fiere del lavoro sono eventi che riuniscono aziende e persone in cerca di lavoro per promuovere il networking e le assunzioni. Le aziende possono mostrare le loro opportunità di lavoro e costruire rapporti con potenziali dipendenti in questi eventi. Allo stesso tempo, chi cerca lavoro può comunicare direttamente con i reclutatori, caricare curriculum e indagare su una varietà di alternative di carriera. Ecco alcuni dettagli sulle fiere del lavoro:

- **Scopo:** Le fiere del lavoro mirano a colmare il divario tra datori di lavoro e persone in cerca di lavoro, fornendo un mezzo conveniente ed efficace per entrambe le parti per connettersi. Questi eventi creano opportunità per le aziende per migliorare la visibilità del proprio marchio, incontrare potenziali candidati e condurre colloqui iniziali.
- **Partecipanti:** aziende e datori di lavoro di vari settori partecipano attivamente alle fiere del lavoro per attirare persone di talento. Le persone in cerca di lavoro, inclusi neolaureati, professionisti esperti e coloro che cercano cambiamenti di carriera, partecipano a questi eventi per esplorare potenziali opportunità di lavoro.

Caratteristiche

- **Stand o banchetti:** i datori di lavoro in genere organizzano stand o bancarelle con i rappresentanti dell'azienda per interagire direttamente con i potenziali candidati.
- **Sessioni informative:** alcune fiere del lavoro includono presentazioni o workshop in cui le aziende condividono approfondimenti sulla loro cultura, valori e posizioni disponibili.
- **Invio curriculum:** le persone in cerca di lavoro possono inviare direttamente i propri curriculum alle aziende di interesse.

Vantaggi per chi cerca lavoro

- **Networking:** le fiere del lavoro offrono l'opportunità di entrare in contatto con professionisti del settore e acquisire preziose informazioni sui potenziali datori di lavoro.
- **Raccolta di informazioni:** i partecipanti possono raccogliere informazioni su diverse aziende, settori e opportunità di lavoro.
- **Interazioni faccia a faccia:** le persone in cerca di lavoro possono fare un'impressione positiva interagendo direttamente con reclutatori e rappresentanti dell'azienda.

Suggerimenti per chi cerca lavoro: vestiti in modo professionale, porta più copie del tuo curriculum, ricerca in anticipo le aziende partecipanti, prepara una presentazione e interagisci in modo proattivo con i reclutatori.

Fiere del lavoro virtuali: negli ultimi tempi, le fiere del lavoro virtuali sono diventate più diffuse, consentendo ai partecipanti di connettersi online anziché di persona. Questi eventi virtuali spesso incorporano funzionalità come interviste video, chat room e presentazioni online.

Trovare fiere del lavoro: contatta le agenzie di collocamento locali, i centri di carriera o gli uffici di collocamento universitari per informazioni sulle prossime fiere del lavoro. Inoltre, le piattaforme online e i siti web di ricerca di lavoro possono elencare gli eventi programmati delle fiere del lavoro.

5.6. Orientamento al mercato del lavoro locale e stage

Visite di studio (Lezione 3)

- presso i datori di lavoro locali
- presso i centri per l'impiego

Le visite esplorative alle imprese e ai centri per l'impiego vicini possono fornire ai singoli esperienze preziose, offrendo approfondimenti sulle dinamiche del posto di lavoro, sulle norme del settore e sulla gamma di servizi offerti dai centri per l'impiego. Di seguito è riportata una rappresentazione alternativa:

1. Visite esplorative presso i datori di lavoro locali:

- **Scopo:** queste visite sono progettate per consentire ai partecipanti, come studenti o persone in cerca di lavoro, un'esposizione diretta e coinvolgente a diversi ambienti di lavoro. L'obiettivo primario è quello di consentire ai partecipanti di comprendere le operazioni quotidiane, la cultura del lavoro e le aspettative professionali specifiche di vari settori o aziende.
- **Caratteristiche:** I partecipanti possono partecipare a tour delle strutture, confrontarsi con i dipendenti e osservare i diversi aspetti delle attività aziendali. I datori di lavoro possono organizzare presentazioni o sessioni di domande e risposte, fornendo approfondimenti sulla loro azienda, sulle tendenze del settore e sulle potenziali traiettorie di carriera.
- **Vantaggi:** L'esposizione a contesti lavorativi autentici aiuta i partecipanti a prendere decisioni ben informate sulla propria carriera. Le opportunità di networking con i professionisti del settore possono creare connessioni preziose e potenziali tutoraggi.

2. Visite esplorative presso i centri per l'impiego:

- **Scopo:** queste visite mirano a far conoscere ai partecipanti la gamma completa di servizi e risorse disponibili presso i centri per l'impiego. I partecipanti possono conoscere i meccanismi di supporto per le persone in cerca di lavoro, tra cui la consulenza di carriera, i programmi di formazione e i servizi di collocamento.

- **Caratteristiche:** I partecipanti possono familiarizzare con le risorse per la ricerca di lavoro, partecipare a workshop e a sessioni di consulenza offerte dal centro per l'impiego. Il personale del Centro per l'impiego può chiarire il proprio ruolo nell'assistere le persone nella costruzione del curriculum, nell'affinare le capacità di colloquio e nello stabilire contatti con potenziali datori di lavoro.
- **Vantaggi:** La comprensione del ruolo poliedrico dei centri per l'impiego consente alle persone di orientarsi nella ricerca del lavoro e nello sviluppo della carriera. I partecipanti possono scoprire ulteriori servizi di supporto, come programmi di sviluppo delle competenze o risorse comunitarie, disponibili attraverso il centro per l'impiego.

3. Preparazione alle visite esplorative:

- **Datori di lavoro locali:** I partecipanti devono documentarsi sulle aziende che visiteranno per acquisire una conoscenza di base dei rispettivi settori e operazioni. È consigliabile vestirsi in modo professionale e formulare domande ponderate per la visita.
- **Centri per l'impiego:** È consigliabile informarsi in anticipo sui servizi offerti dai centri per l'impiego. È consigliabile portare con sé documenti pertinenti, come curriculum o obiettivi di carriera, per ricevere consigli personalizzati durante le sessioni di consulenza.

4. Follow-up:

Dopo queste visite esplorative, i partecipanti dovrebbero riflettere sulle loro esperienze e pensare a come gli approfondimenti acquisiti possano informare le loro decisioni di carriera o affinare le loro strategie di ricerca del lavoro.

Stabilire connessioni con i professionisti incontrati durante le visite ai datori di lavoro locali attraverso piattaforme come LinkedIn può facilitare lo sviluppo di una solida rete professionale.

5.6. Orientamento al mercato del lavoro locale e stage

Stage (Lezione 4)

Come ci si prepara per uno stage?

La preparazione per uno stage comporta una combinazione di ricerca, sviluppo delle competenze e networking professionale. Ecco alcuni passi per aiutarvi a prepararvi:

1. Ricerca sull'azienda:

- Comprendere la missione, i valori, i prodotti e i servizi dell'azienda.
- Imparate a conoscere la cultura dell'azienda, il suo settore e i suoi concorrenti.
- Familiarizzate con le notizie o gli sviluppi recenti relativi all'azienda.

2. Comprendere il ruolo dello stage:

- Esaminate la descrizione e le responsabilità dello stage.
- Identificate le competenze e le qualifiche richieste per il ruolo.
- Considerate come le vostre competenze ed esperienze si allineano con i requisiti dello stage.

3. Aggiornate il vostro curriculum:

- Evidenziate le competenze, le esperienze e i risultati rilevanti.
- Adattate il vostro curriculum ai requisiti specifici dello stage.
- Includete eventuali corsi, progetti o attività extracurricolari pertinenti.

4. Preparate una lettera di presentazione:

- Scrivete una lettera di presentazione personalizzata che esprima il vostro interesse per lo stage.

- Indicate chiaramente i motivi per cui siete adatti a ricoprire la posizione.
- Mostrate come le vostre competenze ed esperienze siano in linea con le esigenze dell'azienda.

5. Sviluppare e mostrare le competenze rilevanti:

- Identificate le competenze chiave richieste per lo stage e lavorate per svilupparle.
- Create un portfolio o esempi di lavoro per dimostrare le vostre capacità.
- Esercitatevi a utilizzare strumenti o software pertinenti alla posizione.

6. Costruire una presenza professionale online:

- Aggiornate il vostro profilo LinkedIn con una foto professionale e informazioni complete.
- Collegatevi con i professionisti del vostro settore e iscrivetevi ai gruppi pertinenti.
- Mostrate le vostre competenze, i progetti e i risultati ottenuti.

7. Esercitatevi a fare colloqui:

- Fate delle simulazioni di colloqui con amici o mentori.
- Preparate le risposte alle domande più comuni dei colloqui.
- Se possibile, fate ricerche sul processo di colloquio dell'azienda.

8. Rete con gli attuali o ex stagisti:

- Contattate gli attuali o gli ex stagisti dell'azienda per ottenere informazioni.
- Chiedete delle loro esperienze, delle loro sfide e dei loro consigli.

9. Partecipate a fiere della carriera ed eventi di networking:

- Partecipate a eventi in cui potete incontrare rappresentanti dell'azienda e reclutatori.

5.6. Orientamento al mercato del lavoro locale e stage

- Esercitatevi a fare la vostra presentazione e siate pronti a parlare delle vostre competenze e dei vostri interessi.

10. Siate professionali e puntuali:

- Rispondete prontamente alle e-mail e ai messaggi.
- Siate rispettosi e professionali in tutte le comunicazioni.
- Dimostrate la vostra affidabilità e il vostro impegno nello stage.

11. Rimanere informati sul settore:

- Seguire le notizie e le tendenze del settore.
- Familiarizzate con tutti i cambiamenti e le innovazioni del settore.
- Situazione corrispondente

Dos e don't durante gli stage

Partecipare a uno stage è un'ottima opportunità per acquisire esperienza pratica, costruire reti professionali e migliorare le proprie competenze. Per trarre il massimo dal vostro stage e lasciare un'impressione positiva, considerate le seguenti cose da fare e da non fare:

Do's

- Assumere compiti volentieri e mostrare entusiasmo per l'apprendimento. Inoltre, offrite responsabilità aggiuntive quando è opportuno.
- Siate puntuali e affidabili. Cercate di mantenere una comunicazione professionale, sia di persona che per iscritto.
- Creare relazioni con colleghi e professionisti del settore. Partecipate agli eventi di networking organizzati dall'azienda o dal settore.
- Assorbite quante più conoscenze possibili. Siate aperti al feedback e usatelo per migliorare le vostre capacità.

- Chiedete indicazioni sui compiti da svolgere per assicurarvi di essere sulla strada giusta.
- Dare priorità ai compiti e gestire il tempo in modo efficace. Rispettare le scadenze e chiedere supporto quando necessario.
- Tenere informato il proprio supervisore dei propri progressi. Aggiornare i colleghi sui progetti di collaborazione.
- Tenere un registro di ciò che si apprende e consultarlo quando necessario. Prendete nota di qualsiasi feedback o consiglio ricevuto.

Don'ts:

- Cercare di non rimandare i compiti. Evitare di lasciare i compiti all'ultimo minuto. **XX**
- Evitare di impegnarsi troppo: Siate realistici riguardo al vostro carico di lavoro e non assumetevi troppe responsabilità. È necessario comunicare se ci si sente sopraffatti o si ha bisogno di assistenza. **X**
- Non abbiate paura di sbagliare: fa parte del processo di apprendimento. Tuttavia, imparate da essi e prendete provvedimenti per evitare di ripeterli. **X**
- Non sottovalutare le soft skills: Sviluppate e dimostrate buone capacità relazionali. Fate attenzione al linguaggio del corpo e al tono della comunicazione scritta e verbale. **X**
- Non ignorare le opportunità di apprendimento: Partecipate a workshop, sessioni di formazione e seminari, se disponibili. Esplorate i diversi aspetti dell'azienda e del settore. **X**

Ricordate che uno stage è una strada a doppio senso: siete lì per imparare, ma state anche contribuendo all'organizzazione. Trovare un equilibrio tra l'essere proattivi, aperti all'apprendimento e mantenere la professionalità vi aiuterà a trarre il massimo dall'esperienza di stage.

5.6. Orientamento al mercato del lavoro locale e stage

Ricerca attiva e puntuale

- **Definire gli obiettivi:** definite chiaramente i vostri obiettivi di carriera per guidare la vostra ricerca di lavoro e aiutarvi a individuare le opportunità più importanti.
- **Aggiornare il curriculum:** aggiornate regolarmente il vostro curriculum per incorporare le esperienze, le competenze e i risultati più recenti. Adattatelo a ogni candidatura.
- **Creare un profilo LinkedIn:** create un profilo professionale su LinkedIn, connettetevi con i colleghi del settore, iscrivetevi a gruppi pertinenti e mettete in mostra le vostre competenze e i vostri risultati.
- **Utilizzate le piattaforme di ricerca di lavoro:** Utilizzate piattaforme di ricerca di lavoro online come LinkedIn, Indeed e Glassdoor per scoprire le offerte di lavoro e impostare avvisi per le posizioni rilevanti.
- **Creare una rete di contatti online e offline:** Partecipate a eventi di settore, webinar e sessioni di networking virtuali e personali per ampliare le vostre connessioni professionali.
- **Personalizzate le lettere di presentazione:** Personalizzate le lettere di presentazione per ogni candidatura, sottolineando come le vostre competenze siano in linea con i requisiti specifici del lavoro.
- **Siate perseveranti:** Riconoscete che la ricerca di lavoro può essere impegnativa, imparate dalle battute d'arresto e continuate a perseverare affinando il vostro approccio.

Ricordate che essere proattivi, essere ben preparati e mantenere un atteggiamento positivo e persistente sono elementi chiave per una ricerca di lavoro di successo.

Metodi e mezzi suggeriti

- Istruzioni personalizzate in base al numero di partecipanti
- Discussione aperta
- Attività: Casi di studio, giochi di ruolo, lavori di gruppo, scenari interattivi.
- Materiali/mezzi digitali: presentazione, agenda, materiale di lettura.
- Materiali/mezzi analogici: spazio, carta, matite, lavagna, pennarelli.

Riepilogo

In sintesi, l'indagine di questo modulo sull'orientamento al mercato del lavoro locale e sui tirocini ha fatto luce sulla complessa relazione tra istruzione e occupazione. Le istituzioni accademiche e i mercati del lavoro locali lavorano bene insieme, il che evidenzia l'importanza dell'allineamento del curriculum con le mutevoli richieste del settore. I tirocini funzionano come un collegamento cruciale, facilitando il trasferimento delle conoscenze in classe all'applicazione nel mondo reale in situazioni pratiche.

L'attenzione all'orientamento al mercato del lavoro locale evidenzia quanto sia importante adattare i programmi educativi alle esigenze locali per creare una forza lavoro che non sia solo istruita, ma anche adatta a soddisfare le richieste della comunità e a sostenere la crescita economica locale.

In conclusione, una carriera significativa e di successo per gli studenti richiede un approccio integrato all'istruzione, che combini abilmente l'insegnamento in classe con l'esperienza pratica di lavoro nella comunità.

Dopo aver completato questo modulo, gli studenti e le comunità che servono avranno una base più solida su cui costruire mentre continuano a esplorare e migliorare le tecniche che migliorano la sinergia tra l'istruzione e il mercato del lavoro locale.

Risorse

Attraverso questi link è possibile accedere a ulteriori informazioni e video interattivi:

- www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/purpose-of-internship
- <https://www.indeed.com/career-advice/starting-new-job/internship-tips>
- www.thomsonreuters.com/en/careers/careers-blog/10-ways-to-make-the-most-of-your-internship.html
- <https://www.youtube.com/watch?v=QGHBq5OEsbM>
- www.indeed.com/career-advice/starting-new-job/internship-tips

5.7. Costruire ponti sociali

Panoramica del modulo

Questo modulo è stato concepito per aiutare i partecipanti a sviluppare le competenze essenziali per fare rete e stabilire connessioni sociali. Nel corso della formazione verranno esplorate le strategie pratiche per costruire relazioni professionali e gestire le interazioni sociali in modo efficace.

L'obiettivo è quello di fornire ai partecipanti gli strumenti necessari per creare connessioni di valore sia in ambito personale che professionale.

I contenuti si ispirano ai risultati del progetto "Building Social Bridges" (www.buildingsocialbridges.eu) e mirano a migliorare la comprensione del networking e del capitale sociale da parte dei partecipanti.

Obiettivi specifici di apprendimento:

Dopo aver completato questo modulo, i partecipanti

- Comprendere l'importanza delle reti nello sviluppo personale e professionale.
- Acquisire competenze per costruire ed espandere le proprie reti sociali.
- Utilizzare efficacemente il proprio capitale sociale per la crescita personale e professionale.

Preparazione:

- Familiarizzare con il significato degli elementi chiave della costruzione di ponti sociali: mentalità imprenditoriale, pensiero imprenditoriale e capitale sociale (vedi definizione sotto).
- Selezionate video/esempi di modelli di ruolo adatti dal sito web del progetto "Building Social Bridges", www.buildingsocialbridges.eu.
- Adattare il contenuto e gli esempi al contesto culturale e linguistico specifico dei partecipanti, garantendo l'inclusività e la pertinenza. Incoraggiare la comunicazione aperta e creare uno spazio sicuro per la condivisione delle esperienze.

- Preparare dispense con i punti chiave e modelli per le attività (ad esempio, modelli di pianificazione dell'azione/mappatura della rete personale).

Stile del corso:

- È preferibile un corso faccia a faccia; un workshop online è possibile, ma con una minore interazione tra i partecipanti.

Durata:

4 lezioni (1 lezione = 45 minuti)

Contenuto del corso:

Introduzione (Lezione 1)

- Benvenuto e rompighiaccio.
- Invece di un rompighiaccio, dato che i partecipanti si conoscono già da workshop precedenti, può anche esserci un check-in di squadra in cui i partecipanti si dispongono in cerchio ed esprimono casualmente il loro stato attuale o i loro sentimenti, seguiti da un passo avanti.
- In questo caso, il modulo dovrebbe terminare con un check-out di gruppo e viceversa.
- Introdurre brevemente il contenuto e gli obiettivi del modulo.

Definizioni importanti: mentalità imprenditoriale, pensiero imprenditoriale e capitale sociale.

A questo punto dovrebbe essere chiaro cosa si intende per mentalità imprenditoriale e pensiero imprenditoriale. Tutti gli insegnanti, i formatori e le parti interessate devono conoscere le definizioni di questi termini.

Secondo il Network for Teaching Entrepreneurship (NFTE), "la mentalità imprenditoriale è un insieme di competenze che consentono alle persone di identificare e sfruttare al meglio le opportunità, di superare e imparare dalle battute d'arresto e di avere successo in vari contesti".

5.7. Costruire ponti sociali

D'altra parte, "il pensiero imprenditoriale consiste nello sfruttare le passioni, le capacità, l'esperienza, le conoscenze e le intuizioni, le risorse e le reti per individuare e sfruttare le opportunità al momento giusto e nel modo giusto".

Il capitale sociale è stato comunemente utilizzato per caratterizzare le reti che collegano le persone in modo pratico (capitale ponte) e che costruiscono la reciprocità e la solidarietà sociale attraverso norme e lealtà condivise (capitale di legame). Il capitale sociale è una fonte preziosa di partecipazione e di relazioni comunitarie; pertanto, è una risorsa essenziale per i discenti adulti che intendono accedere meglio al mercato del lavoro, alle comunità locali e ai gruppi sociali.

Il pensiero e l'azione imprenditoriale non comprendono solo la comprensione dei contesti economici, ma conferiscono anche abilità creative e competenze sociali, ad esempio sotto forma di lavoro di squadra, comunicazione e formazione di reti. Queste abilità e competenze possono essere utilizzate nella pianificazione della carriera professionale, nella realizzazione di progetti privati e nel rafforzamento della propria capacità di recupero, contribuendo così a dare forma attiva alla propria vita.

Per insegnare queste competenze si possono utilizzare diversi metodi di apprendimento e di insegnamento collaudati e adatti al raggiungimento degli obiettivi di apprendimento. L'obiettivo dell'insegnamento delle competenze imprenditoriali è che i partecipanti:

- identifichino le loro competenze, i loro punti di forza e le loro abilità, ma anche le loro debolezze e i loro bisogni;
- imparino a utilizzare importanti competenze chiave per la pianificazione della loro carriera e per il successo professionale e personale attraverso il pensiero imprenditoriale;
- imparare possibili percorsi di vita e strategie per raggiungere i propri obiettivi. L'insegnamento del pensiero imprenditoriale richiede metodi che siano creativi, comunicativi e orientati al gruppo, ma che, d'altro canto, siano in grado di individuare i punti di forza e di debolezza individuali e di fornire ai partecipanti opzioni concrete di azione per i loro percorsi di vita professionali e privati.

Importanza delle reti (Lezione 2)

- Presentazione video: Mostrare le testimonianze video dal sito web del progetto "Building Social Bridges", con donne migranti che hanno costruito reti di successo.
- Facilitare una discussione sull'importanza delle reti.
- Esplorare i vantaggi emotivi, psicologici e professionali di avere un forte sistema di supporto.
- Incoraggiare i partecipanti a condividere esperienze personali o sfide legate alla creazione di reti.

Attività: Mappatura della rete personale:

- Fornite ai partecipanti un modello per mappare le loro attuali reti sociali.
- Discutete dei diversi tipi di relazioni (famiglia, amici, colleghi) e di come ciascuno di essi contribuisca alla rete complessiva.
- Assicuratevi che i partecipanti si sentano a proprio agio con la loro mappa della rete sociale.
- Rispettate se non vogliono condividerla con il gruppo.
- Se possibile, lasciate che i partecipanti si scambino le loro mappe di rete a coppie o a gruppi di tre.

Costruire reti (Lezione 3)

Workshop: Consigli pratici

- Presentazione di strategie di rete efficaci.
- Discutere le tecniche per iniziare le conversazioni, mantenere le connessioni e ampliare le reti.
- Fornite esempi reali e storie di successo dal progetto "Building Social Bridges".

5.7. Costruire ponti sociali

Gioco di ruolo: Scenari di networking

- Dividere i partecipanti in piccoli gruppi.
- Assegnare scenari relativi al networking (ad esempio, eventi professionali, incontri comunitari).
- Eseguire esercizi di ruolo per esercitarsi a presentarsi, avviare conversazioni e scambiare informazioni di contatto.

Utilizzare il capitale sociale (Lezione 4)

Comprendere il capitale sociale

- Definire il capitale sociale e le sue diverse forme (bonding, bridging e linking).
- Discutete su come il capitale sociale possa essere sfruttato per l'avanzamento personale e professionale.
- Condividete esempi di persone che hanno utilizzato efficacemente il loro capitale sociale.

Attività di gruppo: Applicazione del capitale sociale

- Suddividete i partecipanti in piccoli gruppi.
- Incaricateli di fare un brainstorming su come sfruttare il capitale sociale in vari aspetti della vita (ad esempio, carriera, istruzione, coinvolgimento nella comunità).
- Ogni gruppo presenta le proprie idee al gruppo più grande.

Pianificazione dell'azione

- Distribuire modelli di piani d'azione.
- I partecipanti delineano i passi da compiere per applicare le loro nuove competenze di networking nella loro vita personale e professionale.

Chiusura

- Riepilogo e risultati principali

- Riassumete i punti principali trattati durante la formazione.
- Incoraggiare i partecipanti a condividere le loro intuizioni più significative.
- Raccogliere il feedback dei partecipanti.

Metodi e mezzi suggeriti

Metodi suggeriti:

- Troverete una serie di materiali formativi e modelli nel kit di strumenti Building Social Bridges per insegnanti e formatori (sul sito web di Building Social Bridges, www.buildingsocialbridges.eu).
- Il toolkit Building Social Bridges fornisce consigli pratici per l'attuazione di programmi di formazione volti a stimolare il pensiero imprenditoriale e a sensibilizzare sull'importanza del capitale sociale e del pensiero imprenditoriale attraverso il miglioramento delle competenze imprenditoriali. È stato sviluppato per insegnanti, formatori, stakeholder e moltiplicatori di istituti di formazione per adulti e altri settori educativi/sociali.
- Il toolkit comprende un intero programma di formazione, le metodologie formative applicate dai partner del progetto Building Social Bridges e le esperienze di apprendimento dei partecipanti alla formazione.

Mezzi suggeriti:

- Proiettore e schermo.
- Lavagna bianca, pennarelli e gomme.
- Lavagne a fogli mobili e pennarelli per le attività di gruppo.
- Accesso al sito web del progetto Building Social Bridges per le presentazioni video: www.buildingsocialbridges.eu.
- Saranno utili dispense con i punti chiave e modelli per le attività (ad esempio, modelli di pianificazione dell'azione/mappatura della rete personale).

5.8. Fondamenti finanziari e supporto

Panoramica del modulo

Questo modulo è stato concepito per rispondere alle esigenze e alle sfide finanziarie uniche delle donne migranti che vivono nelle aree rurali, con l'obiettivo di migliorare la loro alfabetizzazione finanziaria, la sicurezza e l'accesso alle risorse di supporto.

Inoltre, esploreremo le opportunità di sostegno finanziario disponibili, dai centri per l'impiego alle opportunità di formazione finanziata, fino ai prestiti che possono aiutare nel percorso verso l'indipendenza finanziaria.

Questo modulo mira a fornire ai partecipanti competenze e conoscenze pratiche che consentano loro di prendere decisioni finanziarie informate, garantire il proprio futuro e prosperare all'interno della comunità locale.

Obiettivi specifici di apprendimento:

Dopo aver completato questo modulo, i partecipanti dovrebbero:

- Sviluppare capacità di budgeting e creare obiettivi finanziari che si riferiscano agli scopi personali dopo aver terminato questa sessione.
- Riconoscere l'importanza del risparmio ed elaborare tecniche di risparmio adeguate.
- Sottolineare la necessità di sicurezza finanziaria, di accantonare risparmi di emergenza e di pianificare i costi imprevisti.
- Individuare e utilizzare le risorse finanziarie disponibili, come i centri per l'impiego, i programmi di formazione sovvenzionati e le possibilità di prestito.
- Orientarsi nelle procedure e nei requisiti per la richiesta di aiuti finanziari.
- Comprendere i concetti essenziali di tasse, detrazioni, rimborsi e benefici che si applicano alle donne migranti.
- Comprendere i fondamenti delle prestazioni di sicurezza sociale e le numerose forme di assicurazione disponibili per la sicurezza finanziaria.

Preparazione:

- È necessario pianificare attività, presentazioni ed esercizi che siano partecipativi e interessanti.

- Raccogliere casi di studio, strumenti finanziari o software semplificati e supporti visivi applicabili.
- Sviluppare dispense o guide che riassumano concetti complessi in un linguaggio semplificato e facilmente comprensibile.

Stile del corso:

- Il corso utilizza un approccio di apprendimento misto, combinando mini-lezioni, discussioni interattive e attività pratiche per insegnare i fondamenti finanziari.

Durata:

4 lezioni (1 lezione = 45 minuti)

Contenuti del corso:

Pianificazione del budget, risparmio e obiettivi finanziari (Lezione 1)

Prima dell'inizio della sessione, suggeriamo di dinamizzare un'attività di rompighiaccio per migliorare la conoscenza personale e interpersonale.

Esempio: La mia parola è... (passi in Metodi suggeriti)
1. Suggeriamo di introdurre la pianificazione del budget e la definizione degli obiettivi finanziari, sottolineando l'importanza della sicurezza finanziaria.

La pianificazione del budget e la definizione degli obiettivi finanziari sono entrambi componenti essenziali della finanza personale. Questi aspetti fungono da guida e conducono le persone verso la stabilità finanziaria e gli obiettivi futuri. Il budgeting, come forma d'arte dell'allocatione finanziaria, aiuta le persone a determinare le priorità, a distinguere tra esigenze e desideri e ad avere il controllo del proprio destino finanziario.

2. Suggeriamo di spiegare la creazione del budget, la distinzione tra bisogni e desideri e le strategie per un risparmio efficace.

5.8. Fondamenti finanziari e supporto

Il budgeting è come la creazione di un piano finanziario che collega le nostre entrate con i nostri obiettivi. Si tratta di classificare i costi, identificare le esigenze e i desideri e allocare strategicamente la liquidità per raggiungere gli obiettivi a breve e a lungo termine.

3. Suggeriamo di definire le aspirazioni finanziarie a breve e a lungo termine e di metterle in relazione con la pianificazione del budget.

Gli obiettivi finanziari a breve e a lungo termine funzionano come stelle guida, influenzando le nostre decisioni finanziarie e le allocazioni di bilancio.

Le **aspirazioni a breve termine** comprendono obiettivi finanziari urgenti che di solito possono essere realizzati in un anno o meno. Ad esempio, la costituzione di un fondo di emergenza, il pagamento di obblighi a breve termine o l'accantonamento di denaro per un acquisto specifico.

Gli **obiettivi a lungo termine**, invece, hanno un orizzonte temporale più lungo, spesso superiore a un anno, e mirano a traguardi finanziari significativi come l'acquisto di una casa, il sostegno all'università o il risparmio per la pensione.

4. Il gruppo può discutere dell'importanza della protezione finanziaria, dei fondi di emergenza e dei modi per tutelarsi dalle spese impreviste.

La sicurezza finanziaria ha due componenti fondamentali: proteggere dalle incertezze della vita e rafforzare le difese contro le truffe e le attività fraudolente che mettono a rischio la stabilità finanziaria.

Attività pratica 1: creare un budget semplice e destinarlo alla protezione

- **Obiettivo:** Sviluppare un piano di bilancio di base che includa disposizioni per la protezione e la sicurezza finanziaria.
- **Materiali necessari:** Carta, penne/matite, calcolatrice (opzionale).

Fonti di sostegno finanziario per le donne migranti (Lezione 2)

1. Panoramica delle fonti di assistenza finanziaria disponibili per le donne migranti. (Suggerimento: distribuire una dispensa con le informazioni principali).

Le donne migranti devono condurre ricerche e interagire con le risorse disponibili, cercando indicazioni dalle autorità locali, dalle organizzazioni comunitarie o dalle agenzie di supporto per trovare le scelte di aiuto finanziario più appropriate in base alle loro esigenze e circostanze specifiche.

2. Il gruppo potrebbe esplorare i servizi offerti, concentrandosi sull'inserimento lavorativo e sulle opportunità di sviluppo delle competenze. (Suggerimento: distribuire una dispensa con le informazioni principali).

I servizi offerti alle donne migranti sono spesso incentrati sull'inserimento lavorativo e sulle opportunità di sviluppo delle competenze per migliorare l'occupabilità. Questi programmi mirano a potenziare le donne migranti fornendo loro le competenze, le informazioni e le risorse di cui hanno bisogno per integrarsi efficacemente nella forza lavoro e nella società del loro nuovo ambiente.

3. È importante comprendere i programmi di formazione e il loro ruolo nel miglioramento delle competenze.

Attività pratica 2: potete incoraggiare le domande e le conversazioni e permettere loro di esprimere le loro preoccupazioni o i loro interessi. Rispondete alle loro esigenze e dimostrate come questi programmi potrebbero soddisfarle.

4. Potete spiegare le opzioni di prestito accessibili e le pratiche di prestito responsabile. (Suggerimento: distribuire una dispensa con le informazioni principali).

Spiegando le idee di prestito, sottolineando le pratiche di prestito etiche ed enfatizzando le risorse accessibili, mettiamo le donne migranti in condizione di prendere decisioni di prestito consapevoli e di gestire in modo efficiente il proprio denaro.

5.8. Fondamenti finanziari e supporto

Tasse, assicurazioni e previdenza sociale (Lezione 3)

1. Potete fare una panoramica sul ruolo delle tasse, delle assicurazioni e della previdenza sociale nella sicurezza finanziaria. (Suggerimento: distribuire una dispensa con le informazioni principali).

Le tasse, le assicurazioni e la previdenza sociale svolgono un ruolo importante nella pianificazione e nella sicurezza finanziaria. Questo aiuta le persone a prendere decisioni consapevoli sul proprio reddito, sulla protezione dai rischi e sulla stabilità finanziaria a lungo termine.

2. È importante spiegare i potenziali benefici fiscali, le detrazioni e i rimborsi disponibili per le donne migranti. (Suggerimento: distribuire un opuscolo con le informazioni principali).

I benefici fiscali, le detrazioni e i rimborsi possono variare a seconda dei Paesi e delle circostanze individuali. Tuttavia, ecco alcuni fattori potenziali che le donne migranti dovrebbero considerare:

Per accedere a queste agevolazioni, le donne migranti devono comprendere le norme fiscali del Paese ospitante, richiedere la consulenza di esperti fiscali e garantire la conformità alla legislazione per usufruire di eventuali vantaggi fiscali. Le persone dovrebbero contattare professionisti fiscali o autorità governative specializzate in questioni relative ai migranti per conoscere eventuali vantaggi fiscali, detrazioni e rimborsi.

3. Comprendere i benefici della sicurezza sociale e i vari tipi di assicurazione per la protezione finanziaria. (Suggerimento: distribuire un opuscolo con le informazioni principali).

La comprensione e la realizzazione di prestazioni sociali, assicurazioni sanitarie e altri tipi di assicurazione per le donne migranti può richiedere la ricerca di programmi governativi, la consultazione di fornitori di assicurazioni o consulenti finanziari e la conoscenza dei termini e delle condizioni di questi piani per garantire una protezione finanziaria completa.

Applicazione pratica e conclusione (Lezione 4)

1. Riepilogo delle nozioni di base su bilancio, sostegno finanziario, protezione e tasse/assicurazioni. (Suggerimento: distribuire una dispensa con le informazioni principali).

1. Esercitazioni pratiche per applicare i concetti appresi, simulare la pianificazione del budget, esplorare i supporti disponibili e discutere gli scenari fiscali e assicurativi.

Attività pratica 3 – Simulazione di pianificazione del budget

Attività pratica 4 – Esplorazione dei programmi di sostegno: È possibile condurre una sessione in cui i partecipanti esplorano programmi di supporto reali o simulati disponibili online.

2. Per concludere la sessione, è importante rispondere alle domande finali, fornire ulteriori risorse e concludere con l'incoraggiamento a continuare l'empowerment finanziario.

Sottolineate l'importanza delle conoscenze apprese in queste sessioni per prendere decisioni finanziarie oculate. Incoraggiate i partecipanti a gestire in modo proattivo le proprie finanze, sottolineando la necessità di un apprendimento continuo e di una consulenza, se necessaria, nel loro percorso verso l'autonomia finanziaria.

Dimostrate fiducia nella loro capacità di utilizzare queste informazioni per migliorare il loro benessere finanziario, promuovendo una maggiore stabilità e sicurezza nella loro vita.

Metodi e mezzi suggeriti

Attività rompighiaccio "La mia parola è..."

Fasi:

- I partecipanti si dispongono a U o in cerchio intorno alla stanza.
- Il facilitatore chiede loro di presentarsi, uno alla volta, e di dire, oltre al loro nome, una parola legata al tema della sessione la cui iniziale è uguale al loro nome (ad esempio: in un'azione sulle finanze: Mark- empowerment, Beth- saving, Mary- expenditures, John- protecting...).
- I partecipanti si presentano e, dopo aver detto il loro nome e la parola che hanno scelto, ripetono i nomi e le parole dei loro compagni sulla destra.

5.8. Fondamenti finanziari e supporto

- Mentre i partecipanti si presentano, il facilitatore può costruire una tabella con tutte le parole citate, facendo focalizzare la classe sull'argomento da discutere.

Attività pratica 1

Fasi:

- I partecipanti devono indicare le loro fonti di reddito mensili. Incoraggiateli a pensare a tutte le possibili fonti di denaro, compresi stipendi, benefit e qualsiasi altra fonte di reddito regolare.
- I partecipanti devono fare un elenco delle loro spese mensili, classificandole come necessarie (bisogni) o non essenziali (desideri). Affitto, cibo, utenze, trasporti, intrattenimento e così via.
- Indicate ai partecipanti di calcolare il loro surplus o deficit sottraendo i costi totali dalle entrate totali. Sottolineate la necessità di mantenere un surplus per i risparmi e le emergenze.
- Discutete l'importo appropriato per un fondo di emergenza, che di solito è pari a tre-sei mesi di spese per la vita. Incoraggiate i partecipanti a contribuire con una percentuale del loro accesso alla creazione di questo fondo di emergenza.
- Incoraggiate la discussione sull'importanza di fare un bilancio e di usare i fondi per la sicurezza. Discutete le circostanze in cui un fondo d'emergenza o delle garanzie finanziarie potrebbero essere essenziali.
- Invitate i partecipanti a riflettere sulla loro attuale situazione finanziaria e a valutare quali cambiamenti potrebbero apportare al loro bilancio per fare spazio a un fondo di emergenza o ad altre misure preventive.
- Incoraggiate i partecipanti a monitorare regolarmente il bilancio e a dare priorità al risparmio di denaro per la sicurezza, al fine di creare una resilienza finanziaria.

Questa attività consente ai partecipanti di partecipare in modo realistico, sviluppando un piano finanziario limitato e sottolineando l'allocazione delle finanze verso la sicurezza,

in particolare la creazione di un fondo di emergenza. A seconda della conoscenza dei principi di pianificazione finanziaria da parte dei partecipanti, è possibile regolare la complessità dell'attività di budgeting.

Attività pratica 3 - Simulazione di pianificazione del budget

Fasi:

- Dividere i partecipanti in gruppi e fornire scenari ipotetici.
- Assegnate a ogni gruppo uno scenario diverso (ad esempio, reddito mensile, spese come affitto, alimentari, utenze).
- Chiedete loro di creare un piano di bilancio tenendo conto di questi fattori.
- Incoraggiate le discussioni su come dare priorità alle spese, mettere da parte i risparmi e regolare le spese.

Scenario 1 – Sfida di bilancio mensile: Ai partecipanti viene proposto uno scenario con una donna migrante single con un lavoro part-time, responsabile del pagamento di affitto, utenze, generi alimentari, trasporti e alcune spese personali. Il problema è quello di mettere da parte un reddito fisso per pagare queste spese, risparmiando anche per le emergenze.

Scenario 2: Bilancio familiare: Ai partecipanti viene proposto uno scenario in cui una donna migrante si occupa del sostentamento di una famiglia. Devono mettere a bilancio i costi principali, come le rette scolastiche, l'assistenza sanitaria, le esigenze della famiglia e le spese quotidiane, pur avendo una sola fonte di reddito.

Scenario 3 – Pianificazione del risparmio: Il reddito di una donna migrante è incoerente a causa di un lavoro da freelance o di orari di lavoro variabili. I partecipanti devono creare un budget che tenga conto delle variazioni di reddito, distribuisca il denaro per le spese necessarie e crei una riserva di risparmio.

Questi scenari possono aiutare i partecipanti a confrontarsi con situazioni finanziarie diverse, consentendo loro di pensare e creare bilanci tenendo conto di diverse fonti di reddito e spese.

5.8. Fondamenti finanziari e supporto

Attività pratica 4 - Esplorare i programmi di sostegno

Suggerimenti:

- **Money Metropolis:** Un gioco ideato da Visa che insegna ai bambini a guadagnare, spendere, risparmiare e fare bilanci in un ambiente cittadino virtuale.
- **Practical Money Skills:** offre vari giochi e strumenti per diverse fasce d'età che trattano argomenti come il budgeting, la gestione del credito e il processo decisionale finanziario.
- **Calcio finanziario:** Sviluppato da Visa, è un gioco interattivo che combina il calcio con domande di alfabetizzazione finanziaria. È coinvolgente ed educativo.
- **Gen I Revolution:** Una piattaforma di apprendimento basata su giochi e incentrata su argomenti di finanza personale, tra cui il credito, il risparmio, il bilancio e gli investimenti.
- **Budget Challenge:** questo gioco di simulazione online riproduce scenari finanziari reali in cui i giocatori gestiscono il denaro, pagano le bollette e affrontano spese impreviste.
- **Money Smart per giovani adulti:** Una risorsa interattiva online della FDIC, che offre moduli su operazioni bancarie, bilancio, credito e pianificazione finanziaria.

Questi programmi e giochi possono essere strumenti efficaci per coinvolgere i partecipanti fornendo un'educazione finanziaria interattiva e pratica.

Siti web, app o programmi locali consigliati

Esempi:

- **Khan Academy:** Fornisce corsi di finanza gratuiti che coprono vari argomenti, dall'economia di base alle strategie di investimento avanzate.
- **Investopedia:** Offre spiegazioni dettagliate e articoli su concetti e termini finanziari.

- **Mint:** aiuta a definire il budget, a tenere traccia delle spese e a gestire le finanze.
- **YNAB (You Need a Budget):** si concentra sul budget e fornisce strumenti per la definizione degli obiettivi.
- **Acorns:** un'app di investimento che aiuta a risparmiare e investire il risparmio.



5.9. Sviluppo aziendale

Panoramica del modulo

Questo modulo intende fornire alle donne migranti delle regioni rurali le conoscenze e le competenze necessarie per creare e gestire microimprese. L'obiettivo di queste sessioni è quello di addentrarsi nel regno delle piccole imprese, ponendo l'accento su tattiche pratiche orientate alle dinamiche specifiche delle comunità locali.

Lo scopo è quello di fornire consigli utili e competenze, creando al contempo un'atmosfera in cui gli imprenditori in erba possano esplorare le prospettive e ottenere la fiducia necessaria per iniziare il loro percorso imprenditoriale all'interno della loro comunità.

Obiettivi specifici di apprendimento:

Dopo aver completato questo modulo, i partecipanti dovrebbero:

- Afferrare il concetto e l'importanza delle microimprese all'interno delle comunità locali.
- Riconoscere il ruolo dell'imprenditorialità nell'avvio e nella gestione di iniziative su piccola scala.
- Imparare i passi fondamentali per pianificare, organizzare e avviare una microimpresa.
- Identificare le potenziali opportunità di business nell'ambiente circostante e nella comunità locale.
- Acquisire competenze di base nella gestione finanziaria e nel budgeting per le piccole imprese.
- Esplorare strategie di marketing semplificate adatte alle microimprese in contesti locali.
- Comprendere l'importanza di fornire un eccellente servizio ai clienti e di costruire relazioni con loro.
- Scoprire le strategie per espandere e sostenere una microimpresa in una comunità locale.
- Adattarsi ai cambiamenti e superare le sfide comunemente affrontate nelle piccole imprese.
- Sviluppare piani e approcci per garantire il successo e la sostenibilità a lungo termine.

Preparazione:

- Sviluppare presentazioni visive con diapositive chiare e concise che completino il contenuto della formazione.

- Utilizzare immagini, grafici e diagrammi per illustrare i punti chiave e rendere i concetti più accessibili.
- Sviluppare dispense o guide che riassumano concetti complessi in un linguaggio semplificato e facilmente comprensibile.
- Preparare modelli semplificati per business plan, budgeting, strategie di marketing o gestione delle relazioni con i clienti, adatti alle microimprese. Assicuratevi che questi modelli siano facili da capire e da usare.
- Raccogliere casi di studio o storie di successo di microimprese, in particolare quelle provenienti da contesti rurali o simili, per fornire esempi pratici durante la formazione.
- Creare elenchi di risorse utili, tra cui strumenti online, organizzazioni di supporto locali o programmi governativi disponibili per le persone che avviano microimprese in aree rurali.

Stile del corso:

- Il corso utilizza un approccio di apprendimento misto, combinando mini-lezioni, discussioni interattive e attività pratiche per insegnare i concetti aziendali.

Durata:

8 lezioni (1 lezione = 45 minuti)

Contenuti del corso:

Introduzione alla microimpresa (Lezione 1)

Prima dell'inizio della sessione stessa, suggeriamo di organizzare un'attività di rompighiaccio per stimolare il pensiero positivo e la consapevolezza del rischio nella percezione degli altri.

Esempio: "Immagino che tu..." (passi in Metodi suggeriti)

5.9. Sviluppo aziendale

1. Capire cos'è una microimpresa

- Spiegare il concetto di microimpresa come impresa su piccola scala, spesso gestita da pochi individui e focalizzata sui mercati locali.

Le microimprese sono piccole imprese gestite da un piccolo gruppo di individui, spesso una sola persona o un piccolo team. Sono spesso di dimensioni ridotte rispetto alle grandi aziende, con solo pochi dipendenti o forse membri della famiglia che aiutano.

Ciò che le distingue è che si concentrano sulle esigenze della comunità circostante o di una specifica regione locale. Queste imprese sono spesso gestite da piccoli negozi, abitazioni o luoghi locali.

- Evidenziare l'importanza delle microimprese nel contribuire alla crescita della comunità, all'occupazione e all'innovazione.

Le microimprese sono particolarmente essenziali nelle nostre comunità. Contribuiscono alla crescita della nostra città producendo posti di lavoro per le persone dell'area circostante. Quando queste piccole imprese hanno successo, spesso hanno bisogno di ulteriore aiuto e quindi assumono personale locale. Ciò significa che un maggior numero di persone nella nostra regione sarà in grado di trovare lavoro.

2. Identificare le potenziali opportunità di business nelle comunità locali

Attività pratica 1: incoraggiare i partecipanti a osservare e identificare i bisogni o le lacune nelle loro comunità locali, dove una microimpresa potrebbe soddisfare una richiesta.

Incoraggiate una **sessione di brainstorming** in cui i partecipanti elaborano idee in comune. Sollecitateli chiedendo: "Quali sono le cose con cui le persone nella nostra comunità hanno difficoltà o a cui vorrebbero avere un accesso più facile?". Questo può ispirare le future microimprese.

- Discutete su come utilizzare le competenze personali, le risorse della comunità o le lacune esistenti per sviluppare idee imprenditoriali valide.

Le basi dell'imprenditorialità e l'importanza delle piccole imprese (Lezione 2)

- Potete discutere le caratteristiche fondamentali degli imprenditori, come l'innovazione, l'assunzione di rischi e l'adattabilità.
- Evidenziate il ruolo delle microimprese nel promuovere l'imprenditorialità, nel creare opportunità di lavoro e nell'alimentare le economie locali.

Impostazione della microimpresa (Lezione 3)

1. Pianificare e organizzare la vostra idea imprenditoriale.

- Discutete perché avere un piano chiaro è fondamentale per il successo. (**Suggerimento:** distribuire una dispensa con le informazioni chiave).
- Spiegate le componenti di base di un business plan, come gli obiettivi, i prodotti/servizi, il mercato di riferimento e le finanze. (**Suggerimento:** distribuire una dispensa con le informazioni chiave)

Semplici passi per avviare una microimpresa (registrazione, licenze, ecc.) (Lezione 4)

- Spiegare i requisiti di base per la registrazione di una microimpresa, comprese le licenze o i permessi necessari nell'area locale. (**Suggerimento:** distribuire una dispensa con le informazioni principali)

A causa delle diverse leggi e normative di ciascun Paese europeo, i requisiti per la registrazione di un'impresa possono variare in modo significativo. Mentre le componenti di base, come l'organizzazione aziendale o la registrazione fiscale, possono essere condivise da diversi Paesi europei, le specificità e i metodi possono differire in modo significativo.

- Discutere i semplici passi da compiere per gestire le spese iniziali e tracciare le entrate e le uscite. (**Suggerimento:** distribuire una dispensa con le informazioni principali).

5.9. Sviluppo aziendale

1. Identificare e raggiungere il proprio mercato di riferimento nella comunità locale

Attività pratica 2: insegnare ai partecipanti a identificare i potenziali clienti e le loro esigenze.

Incoraggiare i partecipanti a identificare i problemi o le esigenze della comunità a cui i loro prodotti/servizi possono rispondere. Insegnare loro a vedere le cose con gli occhi del cliente.

Introdurre semplici metodi per promuovere una microimpresa all'interno della comunità locale, come il passaparola, i volantini o i social media.

Semplici tecniche promozionali per una microimpresa nella comunità locale possono avere un'enorme influenza sull'esposizione. I partecipanti possono commercializzare con successo la loro microimpresa nella comunità locale sviluppando e adottando queste semplici tattiche promozionali, migliorando l'accesso e attirando nuovi clienti.

Attività pratica 1: realizzare un volantino o un poster accattivante che includa i dettagli essenziali dell'attività, come i servizi offerti, le informazioni di contatto e una breve descrizione. È possibile realizzarlo su carta o utilizzando un software per computer.

Gestione della microimpresa (Lezione 5)

1. Fondamenti di budgeting e gestione finanziaria per le piccole imprese

- Insegnare ai partecipanti l'importanza del bilancio e della gestione finanziaria efficace per una microimpresa, introducendoli a semplici strumenti di gestione finanziaria o a software che possono aiutare nella stesura del bilancio, nel monitoraggio delle spese o nella gestione del flusso di cassa.

- Spiegare concetti finanziari di base come entrate, spese, profitto e flusso di cassa. (Suggerimento: distribuire un volantino con le informazioni chiave)

Comprendere questi principi finanziari è fondamentale per i proprietari di microimprese che desiderano gestire con successo le proprie finanze. Possono esprimere giudizi ponderati, monitorare le prestazioni finanziarie e pianificare la sostenibilità della propria azienda se comprendono vendite, costi, profitti e flusso di cassa.

- Presentazione di metodi semplici per creare e mantenere un budget, sottolineando l'importanza di tenere traccia delle entrate e delle spese. (Suggerimento: distribuire un volantino con le informazioni chiave)

I proprietari di microimprese possono creare un budget completo, gestire correttamente entrate e spese e mantenere la stabilità finanziaria per le loro attività utilizzando queste semplici strategie.

Guidare la pianificazione finanziaria, ad esempio definendo obiettivi finanziari e controllando i costi.

Attività pratica 2: incoraggiare i partecipanti a stabilire obiettivi finanziari chiari e raggiungibili per le loro microimprese.

1. Strategie di marketing per le microimprese (semplici tecniche di marketing)

- Puoi esplorare varie strategie di marketing a basso costo adatte alle microimprese.

Queste strategie richiedono più tempo e impegno rispetto a un budget consistente, rendendole ideali per le microimprese che desiderano acquisire consapevolezza, coinvolgere i consumatori ed espandere il proprio marchio senza un grande impegno finanziario.

- Discutere l'importanza di definire una proposta di vendita unica (USP) e come comunicarla in modo efficace.

5.9. Sviluppo aziendale

Una Unique Selling Proposition (USP) è fondamentale per un'azienda, in quanto contribuisce a differenziarla dalla concorrenza, a creare una chiara identità del marchio e ad attrarre e fidelizzare i clienti. Per comunicare efficacemente la vostra USP, identificate le vostre qualità uniche, comprendete il vostro pubblico di riferimento, create un messaggio chiaro, assicurate un branding coerente in tutti i punti di contatto, mostrate i vantaggi, coinvolgete emotivamente, utilizzate le testimonianze dei clienti e adattatevi all'evoluzione del mercato e delle tendenze della concorrenza.

- Evidenziare l'importanza della coerenza del branding e della messaggistica tra i canali di marketing.

La coerenza del marchio e della messaggistica tra i canali di marketing è essenziale per creare fiducia, rafforzare l'immagine del marchio, evitare confusione, rafforzare il ricordo del marchio, creare un'esperienza unificata, rafforzare l'impatto del marketing, costruire l'autorità del marchio e promuovere relazioni a lungo termine. Crea familiarità, rafforza l'identità del marchio e aiuta i clienti a ricordare la vostra azienda. Una messaggistica incoerente può portare a una percezione frammentata del marchio, scoraggiando i potenziali clienti.

Importanza del servizio clienti e della costruzione di relazioni con i clienti (Lezione 6)

- Sottolineare l'importanza di un servizio clienti eccezionale per mantenere i clienti e attrarne di nuovi.

Un servizio clienti eccezionale è fondamentale per fidelizzare e attirare i clienti. Favorisce la fidelizzazione dei clienti, crea un passaparola positivo, distingue l'azienda dalla concorrenza, migliora la reputazione del marchio, aumenta il valore della vita del cliente, riduce il turnover dei clienti e promuove la fedeltà. Inoltre, attira nuovi clienti attraverso recensioni positive, referenze e testimonianze.

- Discutete le strategie per costruire e mantenere relazioni positive con i clienti, tra cui l'ascolto attivo, la reattività e la personalizzazione. (Suggerimento: [distribuire una dispensa con le informazioni chiave](#)).

Lo sviluppo di relazioni solide con i clienti implica una serie di strategie che promuovono la presenza, l'attenzione e la personalizzazione.

L'implementazione di queste tecniche dimostra uno sforzo autentico verso la soddisfazione del cliente, contribuendo alla creazione di legami forti e a lungo termine, a beneficio sia dei clienti che dell'azienda.

Crescita e sostenibilità (Lezione 7)

1. Strategie di crescita ed espansione in una microimpresa

- Esplorare i metodi di espansione di una microimpresa, come la diversificazione, la penetrazione del mercato o lo sviluppo del prodotto. (Suggerimento: distribuire una dispensa con le informazioni principali).

Ogni tecnica offre diverse possibilità di sviluppo, ma richiede un'attenta valutazione delle capacità dell'azienda, delle dinamiche di mercato e delle considerazioni sui rischi per garantire il successo dell'espansione e della crescita a lungo termine della microimpresa.

- Sottolineare l'importanza dell'analisi di mercato per identificare le nuove opportunità e le richieste dei clienti.

L'analisi di mercato è fondamentale per le microimprese per identificare nuove opportunità e comprendere le richieste dei clienti. Aiuta a identificare le esigenze del mercato, a individuare le lacune, a valutare le opportunità e a comprendere le tendenze. Inoltre, fornisce un vantaggio competitivo valutando i punti di forza e di debolezza dei concorrenti e creando una proposta di vendita unica.

- Discutere i fattori da considerare quando si scala una microimpresa, tra cui la gestione delle risorse, l'efficienza operativa e il mantenimento della qualità.

La scalata di una microimpresa richiede un'attenta pianificazione e la considerazione di vari fattori per garantire una crescita sostenibile. I fattori chiave includono la gestione delle risorse, l'efficienza operativa, il mantenimento della qualità, la comprensione del mercato, la stabilità finanziaria, la flessibilità e l'adattabilità.

5.9. Sviluppo aziendale

2. Adattarsi ai cambiamenti e alle sfide in un contesto di piccole imprese.

- Identificare le sfide comuni che le piccole imprese devono affrontare, come la concorrenza, i cambiamenti normativi o i mutamenti economici.

Affrontare queste sfide richiede una pianificazione strategica, una capacità di adattamento e la ricerca di un supporto esterno o di un tutoraggio.

Attività pratica 2: insegnare le strategie per adattarsi ai cambiamenti del mercato, sottolineando la flessibilità e l'innovazione in risposta alle sfide.

- Evidenziare l'importanza della valutazione dei rischi e delle strategie di mitigazione per affrontare efficacemente le incertezze.

Le strategie di valutazione e mitigazione del rischio sono essenziali per le imprese per affrontare efficacemente le incertezze. Aiutano ad anticipare le minacce potenziali, a minimizzare l'impatto negativo, a ottimizzare l'allocazione delle risorse, a migliorare il processo decisionale, a contribuire alla sostenibilità aziendale, a costruire la resilienza e a rafforzare la fiducia degli stakeholder.

Garantire la sostenibilità e il successo a lungo termine. (Lezione 8)

- Discutere la sostenibilità nelle operazioni aziendali, compresa la consapevolezza ambientale, le considerazioni etiche e la responsabilità sociale.
- Affrontare le pratiche di gestione finanziaria che supportano il successo a lungo termine, come il budgeting, il controllo dei costi e la diversificazione delle entrate.

Le pratiche di gestione finanziaria sono essenziali per il successo a lungo termine delle imprese. Queste pratiche comprendono la pianificazione strategica, il controllo dei costi, la diversificazione del reddito, gli investimenti e i risparmi e il monitoraggio della salute finanziaria.

Queste pratiche, se integrate nella strategia aziendale, favoriscono una solida base finanziaria e contribuiscono in modo significativo alla sostenibilità e al successo a lungo termine di un'impresa.

Attuando queste pratiche, le imprese possono garantire la stabilità finanziaria nei periodi difficili e mantenere solide basi finanziarie per il loro successo a lungo termine.

Attività pratica 3: insegnare le tecniche di costruzione della resilienza per resistere alle fluttuazioni del mercato e mantenere una crescita costante.

Suggerite di concludere il modulo con commenti positivi, esprimendo gratitudine per l'impegno dei partecipanti e sottolineando l'importanza dell'apprendimento e dell'adattamento continui nel campo dinamico dell'imprenditoria.

Metodi e mezzi suggeriti

Attività rompighiaccio "Ti immagino..."

Fasi:

- I partecipanti si siedono in cerchio intorno alla stanza.
- Il facilitatore spiega la dinamica dell'attività: i partecipanti devono presentare volontariamente un collega che non conoscono, immaginando tutto di lui: come pensano che si chiami, quali sono i suoi hobby, i suoi sentimenti...
- La persona presentata non deve reagire, né verbalmente né non verbalmente, per tutta la durata della presentazione. Al termine della presentazione, deve chiarire la veridicità o meno delle ipotesi del collega.
- Poi cercano di presentare un altro membro del gruppo sulla stessa falsariga.
- L'attività continua fino a quando tutti hanno presentato.

Attività pratica 2:

- Chiedete ai partecipanti di **scrivere** individualmente **tre obiettivi finanziari** che vogliono raggiungere per le loro microimprese entro i prossimi sei mesi.

5.9. Sviluppo aziendale

- Sottolineate che questi obiettivi devono essere specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e limitati nel tempo (obiettivi SMART). (Suggerimento: distribuire un modello per compilare gli obiettivi SMART).
- Discutere brevemente la fattibilità, la rilevanza e i passi necessari per raggiungere ogni obiettivo.

Attività pratica 1: insegnare ai partecipanti le abilità di comunicazione efficace, la risoluzione dei conflitti e i modi per gestire positivamente i feedback o i reclami dei clienti.

Coinvolgere i partecipanti in giochi di ruolo per esercitarsi a risolvere i conflitti. Fornite un feedback sul loro approccio e incoraggiate la discussione su soluzioni alternative.

Scenario 1: reclamo di un prodotto

- **Premessa:** un consumatore ha acquistato un prodotto della vostra microimpresa (ad esempio, prodotti artigianali o alimentari fatti in casa) ed è rimasto insoddisfatto della sua qualità.
- **Ruolo del cliente:** ha acquistato un articolo artigianale (ad esempio, gioielli o prodotti alimentari) e ha notato un difetto o un problema dopo un breve periodo di utilizzo.
- **Rappresentante del servizio:** lavorate per la microimpresa e vi occupate di risolvere i problemi dei clienti. Il vostro obiettivo è risolvere il problema, scusarvi per l'inconveniente e fornire una soluzione soddisfacente (ad esempio, sostituzione, rimborso o opzione alternativa).

Scenario 2: richiesta di assistenza

- **Contesto:** Un potenziale cliente è interessato a un servizio fornito dalla vostra microimpresa, ma ha alcune domande da porre prima di fare una scelta.
- **Ruolo del cliente:** il cliente è interessato a prenotare un servizio della microimpresa e ha domande su costi, disponibilità e specifiche del servizio.

- **Ruolo di rappresentante del servizio:** in qualità di rappresentante della microimpresa, avete la responsabilità di fornire informazioni accurate e utili ai potenziali clienti. Il vostro obiettivo è rispondere in modo professionale alle domande, affrontare i problemi e convincere il consumatore del valore del vostro servizio.

Attività pratica 2

Esempio di vita reale: *una boutique, "Chic Threads", ha dovuto affrontare problemi di gestione delle scorte a causa dell'instabilità delle tendenze stagionali. La boutique ha dovuto fare i conti con le scorte in eccesso delle stagioni precedenti, con conseguente accumulo di scorte e riduzione del flusso di cassa.*

- Chiedete ai partecipanti di elaborare strategie in piccoli gruppi per rispondere al problema.
- Discutete su come hanno identificato le sfide e implementato le soluzioni.

Attività pratica 3

Presentate uno scenario ipotetico che raffigura un improvviso cambiamento di mercato.

Scenario:

Siete i proprietari di una piccola pasticceria chiamata "Dolci Delizie". Nell'ultimo anno, la vostra pasticceria ha guadagnato popolarità nel quartiere locale, attirando clienti abituali con i suoi dolci unici e il suo servizio personalizzato. All'improvviso, a un isolato di distanza, apre una nuova grande catena di pasticcerie che offre una gamma di dolci a prezzi inferiori.

Questo nuovo concorrente ha iniziato ad attirare alcuni dei vostri clienti abituali, causando una notevole diminuzione del traffico pedonale giornaliero e delle vendite. Inoltre, a causa delle incertezze economiche, i vostri fornitori hanno aumentato i prezzi degli ingredienti.

Nonostante le sfide, siete determinati a mantenere la reputazione di Sweet Delights e a sostenere la crescita in questo panorama competitivo.

5.9. Sviluppo aziendale

Dividete i partecipanti in piccoli gruppi e chiedete loro di fare un brainstorming su come reagirebbero allo scenario presentato. Incoraggiate le discussioni su:

- Come reagireste all'aumento della concorrenza e al calo delle vendite causato dalla nuova pasticceria?
- Quali strategie attuereste per mantenere i clienti esistenti e attrarne di nuovi?
- Come potreste adattare la vostra offerta di prodotti, i prezzi o le strategie di marketing per affrontare l'impatto del concorrente?
- Ci sono fornitori alternativi o sostituzioni di ingredienti che potreste prendere in considerazione per gestire l'aumento dei costi?
- Come potete utilizzare i punti di forza del vostro panificio per differenziarvi e rimanere competitivi?

L'esercizio consente ai partecipanti di riflettere su come agire, collaborare e valutare molteplici strategie per rispondere a cambiamenti inattesi del mercato, costruendo una migliore comprensione del ruolo della resilienza nella realizzazione e nella sostenibilità aziendale.



5.10. Laurea e prospettive future

Panoramica del modulo

Questo modulo finale servirà come culmine celebrativo, includendo una cerimonia di laurea e uno sguardo alle prospettive future dei partecipanti.

Include una riflessione sulle competenze e le conoscenze acquisite durante il corso, evidenziando i risultati raggiunti, e uno scambio sulle strategie per applicare i risultati dell'apprendimento in futuro.

Obiettivi specifici di apprendimento:

Dopo aver completato questo modulo, i partecipanti

- avranno riflettuto sulle competenze e sulle conoscenze acquisite durante il corso.
- saranno consapevoli delle loro competenze e dei loro punti di forza, nonché dei loro bisogni formativi aggiuntivi.
- avranno sviluppato una strategia di carriera personale.
- saranno in grado di utilizzare attivamente le loro capacità comunicative migliorate.
- avranno una conoscenza approfondita del mercato del lavoro locale.
- sapranno come creare una rete di contatti e utilizzare il loro capitale sociale.
- avranno una maggiore fiducia in se stessi e una maggiore motivazione.
- saranno preparati a gestire meglio le proprie risorse finanziarie e di tempo.
- conosceranno le basi per sviluppare la loro idea imprenditoriale.
- Celebreranno i risultati ottenuti dalle donne migranti nel completare la formazione per l'accesso al mercato del lavoro.
- avranno migliorato l'accesso alla formazione continua, ai tirocini o al lavoro.

Preparazione:

- Cibo / bevande / musica per la cerimonia di chiusura

Stile del corso:

- Faccia a faccia
- Atmosfera di festosa

Durata:

7 lezioni (1 lezione = 45 min)

Contenuto del corso:

Benvenuto e panoramica (Lezione 1)

Introduzione e commenti di benvenuto:

- Salutare i partecipanti e dare un caloroso benvenuto.
- Presentate brevemente voi stessi e gli eventuali co-facilitatori.
- Condividere lo scopo e l'importanza del corso.

Breve panoramica dell'agenda della giornata:

- Illustrare il programma della giornata.
- Evidenziare gli argomenti e le attività principali.
- Sottolineare la natura interattiva e partecipativa del corso.

Riconoscimento dell'impegno e dei risultati dei partecipanti:

- Riconoscere i partecipanti per il loro impegno e sforzo.
- Riconoscere i risultati o le pietre miliari più importanti.

5.10. Laurea e prospettive future

Riflessione su abilità e conoscenze (Lezione 2)

Discussione di gruppo sull'applicazione pratica:

- Coinvolgere i partecipanti in una discussione su come hanno applicato le competenze apprese in situazioni reali.
- Incoraggiare la condivisione di esperienze e intuizioni.

Riflessioni individuali:

- Dedicare del tempo ai partecipanti per riflettere individualmente sulla loro crescita e sviluppo personale durante il corso.
- Fornire spunti o domande per guidare le riflessioni.

Condividere storie di successo e sfide

- Creare un ambiente favorevole ai partecipanti per condividere i successi e le sfide affrontate.
- Facilitare una discussione sul superamento degli ostacoli e sull'apprendimento dalle battute d'arresto.

Presentazione del diario di apprendimento (Lezione 3)

I partecipanti presentano degli estratti:

- Consentire ai partecipanti di mostrare i punti chiave del loro diario di apprendimento.
- Sottolineare l'importanza dell'autoriflessione e della documentazione.

Discussione guidata dal facilitatore:

- Condurre una discussione sui temi comuni e sulle intuizioni emerse dai diari di apprendimento.
- Incoraggiare i partecipanti a fare collegamenti tra le loro esperienze.

Aspettative e fasi successive (Lezione 4)

Discussione guidata sulle aspettative:

- Facilitare una conversazione sulle aspettative dei partecipanti per il futuro.
- Esplorare le aspirazioni e gli obiettivi legati alle competenze acquisite.

Definizione di obiettivi realistici:

- Fornire indicazioni sulla definizione di obiettivi raggiungibili a breve e lungo termine.
- Sottolineare l'importanza di una pianificazione realistica.

Pianificazione dell'azione per l'attuazione:

- Guidare i partecipanti a sviluppare piani d'azione concreti per applicare le competenze apprese nelle loro comunità.
- Incoraggiare la collaborazione e il sostegno tra pari.

Tutoraggio e supporto post-corso (Lezione 5)

Introduzione al tutoraggio post-corso:

- Presentare le opportunità di mentoring disponibili.
- Spiegare come i partecipanti possono continuare il loro percorso di apprendimento oltre il corso.

Informazioni sui sistemi di supporto:

- Condividere informazioni sulle risorse e sui sistemi di supporto disponibili per i partecipanti.
- Evidenziare la comunità e i forum online per l'apprendimento continuo e il networking.

Sessione di domande e risposte:

- Offrite ai partecipanti il tempo necessario per porre domande e chiedere chiarimenti sul supporto post-corso.

5.10. Diplomi e prospettive future

Cooperazione futura e creazione di reti (Lezione 6)

Sessione interattiva sulla costruzione di reti:

- Facilitare le attività di gruppo per promuovere l'interazione e la creazione di reti.
- Incoraggiare i partecipanti a scambiarsi informazioni di contatto e a connettersi su piattaforme sociali.

Introduzione alle iniziative comunitarie:

- Presentare esempi di progetti comunitari di successo.
- Discutere le opportunità per i partecipanti di essere coinvolti in iniziative simili.

Attività di gruppo per creare connessioni:

- Organizzate attività di gruppo che favoriscano le connessioni tra i partecipanti.
- Sottolineate il potenziale di collaborazione e di sostegno reciproco.

Certificati e cerimonia di chiusura (Lezione 7)

Distribuzione dei certificati di partecipazione:

- Riconoscete a ogni partecipante un certificato di completamento.
- Esprimete apprezzamento per i loro sforzi e il loro impegno.

Discorsi di ispirazione:

- Invitate uno o più oratori ospiti a trasmettere messaggi ispiratori.
- Forniscono spunti e motivazioni ai partecipanti per continuare il loro percorso.

Osservazioni conclusive e ringraziamenti :

- Concludere il corso con osservazioni conclusive, riassumendo i punti chiave.
- Esprimere gratitudine ai partecipanti, ai relatori ospiti e a tutte le organizzazioni di supporto.

Metodi e mezzi suggeriti:

- Sessione plenaria con cicli di discussione aperti, atmosfera festosa
- Cerimonia di chiusura con musica, attestati/piccoli regali



6. Monitoraggio delle attività formative

Il programma di formazione Together We Can mira a conferire alle donne migranti delle zone rurali le competenze e le risorse necessarie. Il programma funge da faro di opportunità ed emancipazione, ma il suo successo si basa sulla sua esecuzione e su una valutazione approfondita. La strategia di monitoraggio mira a valutare i risultati e l'impatto del programma di formazione, ottenendo informazioni sui cambiamenti rivoluzionari apportati dall'iniziativa.

Il piano di formazione completo, che comprende un manuale di formazione, un programma di formazione transnazionale per educatori e formatori di adulti e un programma di integrazione locale per le donne migranti, rappresenta un approccio multiforme all'istruzione, all'inclusione sociale, all'emancipazione economica e a un ambiente di apprendimento dinamico sia per gli educatori che per gli studenti. Il piano di monitoraggio è una componente essenziale di un programma di formazione completo volto a potenziare le donne migranti nelle aree rurali.

Scopo e significato

Il piano di monitoraggio mira a valutare l'impatto di un programma di formazione sulle donne migranti delle aree rurali. È fondamentale per valutare l'efficacia del programma, perfezionare i metodi, comprendere le esperienze dei partecipanti e sfruttare le storie di successo per un progresso continuo. Il piano è allineato al manuale di formazione, un insieme di risorse per gli educatori adulti, e mira ad abbattere gli ostacoli all'emancipazione educativa, sociale ed economica delle donne migranti coltivando la consapevolezza riflessiva. Si allinea al Programma di formazione per educatori e formatori per adulti, un programma di formazione transnazionale che mira a sviluppare educatori qualificati per l'integrazione locale. La strategia di monitoraggio valuta l'utilità degli approcci e dei contenuti della formazione e promuove una rete di educatori impegnati a migliorare l'integrazione dei migranti.

Ambito e obiettivi

Il piano d'azione di monitoraggio mira a valutare l'impatto di un programma di formazione sulle donne resilienti in diverse località geografiche e in diversi periodi. Il programma traccia il percorso delle partecipanti dalla loro prima partecipazione agli effetti post-formazione, valutando lo sviluppo delle competenze, i cambiamenti comportamentali e il miglioramento socio-economico. Il programma, parallelamente al Programma di integrazione locale per le donne migranti, si concentra sui pilastri dell'integrazione economica, sociale e culturale. Il piano mira a valutare l'impatto pratico di questi pilastri sull'inclusione, la partecipazione civica e l'autorealizzazione delle donne migranti. Il piano va oltre la misurazione di base, rivelando le ripercussioni pratiche del piano di formazione sulla vita e sulle opportunità delle partecipanti.

Collaborazione e coinvolgimento delle parti interessate

Il piano di monitoraggio è uno sforzo collaborativo che enfatizza il coinvolgimento delle parti interessate in tutte le fasi, compresi i partecipanti al programma, le organizzazioni, le autorità locali e i leader della comunità. L'obiettivo è sviluppare un centro dinamico di educatori ispirati da una ricerca collaborativa per superare i confini ed espandere l'ambiente di apprendimento per le donne migranti, facendo eco all'atteggiamento del Programma di formazione transnazionale per educatori e formatori di adulti. Il ruolo di ogni stakeholder nel fornire preziose indicazioni rafforza il processo di monitoraggio.

6. Monitoraggio delle attività formative

Impatto previsto e utilizzo dei risultati

Il piano di monitoraggio mira a migliorare l'erogazione del programma e a ottenere effetti a lungo termine utilizzando i dati raccolti dal Manuale di formazione, dal Programma di formazione transnazionale per educatori e formatori di adulti e dal Programma di integrazione locale per donne migranti. I risultati guideranno il processo decisionale, l'allocazione delle risorse e le aggiunte strategiche per migliorare costantemente il programma di formazione. I risultati del piano vanno oltre le statistiche e fungono da catalizzatori per lo sviluppo del programma, l'ottimizzazione delle risorse e un cambiamento qualitativo nell'ambiente dell'integrazione dei migranti. I risultati saranno fondamentali per perfezionare il piano di formazione e rafforzare le opportunità di empowerment per le donne migranti nelle regioni rurali.

Selezionare strumenti di misurazione appropriati

Nell'ambito del progetto "Together We Can", la scelta dei metodi di misurazione corretti è fondamentale per valutare con successo l'impatto e le prestazioni del nostro ampio programma di formazione. Mentre lavoriamo per conferire più potere alle donne migranti nelle regioni rurali e rafforzare le competenze degli educatori, gli strumenti che utilizziamo sono fondamentali per cogliere i cambiamenti di trasformazione previsti dai nostri obiettivi. L'attenta selezione delle tecniche di misurazione assicura l'accuratezza, la pertinenza e la profondità delle nostre analisi, consentendoci di ottenere approfondimenti che non solo quantificano i progressi, ma influenzano anche i progressi strategici e incoraggiano lo sviluppo continuo.

Di conseguenza, la precisione e l'applicabilità di questi strumenti sono direttamente proporzionali alla nostra capacità di monitorare fisicamente l'impatto e l'efficacia del nostro sistema formativo.

Questi metodi di valutazione, scelti con cura e collegati ai nostri obiettivi, saranno fondamentali per quantificare i progressi, valutare l'efficacia e garantire l'impatto concreto del nostro piano di formazione "Together We Can".

Il piano di monitoraggio, che include l'intera serie di strumenti di misurazione dell'impatto suggeriti, è disponibile nel documento "Together We Can: Monitoring Change" pubblicato sul sito web del progetto: www.togetherwecanproject.eu.



7. Informazioni sul progetto

Il progetto ERASMUS+ "Together We Can" è dedicato all'empowerment delle donne migranti nelle aree rurali, con l'obiettivo di dotarle delle competenze essenziali per integrarsi con successo nelle opportunità di istruzione e lavoro.

La nostra visione

"Together We Can" riunisce imprese, leader di comunità, istituzioni pubbliche e attori del settore educativo in una rete transnazionale orientata al futuro. Questo sforzo collaborativo mira a ispirare e consentire alle donne migranti di diventare agenti operativi in azioni e iniziative orientate alla comunità, promuovendo un cambiamento positivo e l'empowerment.

Gli obiettivi

Il cuore di "Together We Can" è un approccio olistico all'inclusione. Attraverso la formazione e i partenariati, riuniamo le donne migranti rurali e gli stakeholder locali per sviluppare le abilità di base e le competenze chiave, aprendo le porte all'apprendimento permanente, alla realizzazione personale e all'integrazione in varie sfere della vita, tra cui l'istruzione, la formazione e l'occupazione.

Consorzio dei partner del progetto



VNB – Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (Germania / Coordinatore)

Il VNB è un istituto di formazione per adulti ufficialmente riconosciuto a livello statale in Bassa Sassonia (Germania), fondato nel 1984. È anche un'organizzazione "ombrello" con una rete di oltre 200 organizzazioni di formazione per adulti e partner di cooperazione senza scopo di lucro. I temi principali del lavoro educativo della VNB sono di interesse pubblico, sociale e politico, come la migrazione e l'integrazione, lo sviluppo sostenibile, l'educazione familiare e intergenerazionale, l'educazione di genere e LGBTI+, l'apprendimento globale e molti altri. Queste attività sono realizzate esclusivamente o in collaborazione con partner educativi a livello regionale, nazionale o transnazionale. Il VNB ha un interesse particolare nello sviluppo di iniziative innovative per un'istruzione diversificata e inclusiva, rivolte agli studenti adulti e ai membri dello staff dell'istruzione per adulti e professionale.

7. Informazioni sul progetto



Synthesis Center For Research And Education Limited (Cipro)

SYNTHESIS Center for Research and Education è un'organizzazione all'avanguardia che promuove e implementa progetti di impatto sociale, con particolare attenzione all'inclusione sociale. SYNTHESIS è l'organizzazione leader a Cipro nei settori dell'imprenditoria sociale e dell'innovazione sociale. Ha fondato HUB NICOSIA, un centro educativo con finalità culturali, ambientali e sociali. SYNTHESIS gestisce il "Social Café", un'iniziativa unica che mira all'empowerment di migranti, rifugiati e altri gruppi vulnerabili. In qualità di ente di formazione per adulti e di istituto di formazione professionale accreditato, SYNTHESIS si concentra sullo sviluppo di programmi di formazione e di curricula che migliorano le capacità personali, imprenditoriali e occupazionali delle persone, in particolare di quelle che vivono o sono a rischio di esclusione sociale, come i rifugiati e i richiedenti asilo, i giovani NEET, le donne, gli anziani, i giovani e gli adulti con difficoltà di apprendimento o emotive, le persone con disabilità e quelle con minori opportunità a causa di barriere culturali, sociali o finanziarie. SYNTHESIS offre anche un programma d'azione per rifugiati e richiedenti asilo, che consiste in corsi di lingua, formazione professionale e sviluppo di competenze imprenditoriali e trasversali. In qualità di organizzazione intermedia del programma "Erasmus per giovani imprenditori", SYNTHESIS offre opportunità di formazione e tutoraggio ad aspiranti imprenditori in tutta Europa.



Associazione Rightchallenge (Portogallo)

L'Associazione Rightchallenge è un'organizzazione non governativa che mira a promuovere l'istruzione e la formazione professionale come strumento di inclusione sociale e di pari opportunità. Crediamo che l'istruzione debba concentrarsi sullo sviluppo integrale di tutte le persone - indipendentemente dallo status sociale, dall'età o dal genere - per prepararle a intervenire e partecipare a tutte le dimensioni della società, come la famiglia, il lavoro, la comunità e il tempo libero. Quindi, come organizzazione attivamente impegnata con la comunità, uno dei nostri pilastri è l'apprendimento permanente, perché siamo convinti che sia essenziale per lo sviluppo sostenibile, in quanto promuove una cittadinanza attiva, democratica e responsabile tra i cittadini. Le attività di Rightchallenge mirano a garantire la qualità e l'accesso all'educazione non formale e a superare le carenze nell'accesso all'apprendimento permanente in Portogallo, promuovendo al contempo la valorizzazione del capitale umano e la generazione di valore nelle organizzazioni attraverso l'offerta di servizi di formazione integrati. Rightchallenge riconosce che l'educazione non formale e la formazione permanente sono estremamente importanti per sviluppare competenze sociali, emotive e cognitive, promuovendo al contempo la realizzazione e il benessere degli individui. In quanto organizzazione che si adopera per uno sviluppo olistico, promuoviamo e sviluppiamo trasformazioni positive nella società e facilitiamo l'accesso alle opportunità di apprendimento per i cittadini che incontrano ostacoli al raggiungimento dell'istruzione.

7. Informazioni sul progetto



Exeo Lab Srl (Italia)

Exeo Lab è una giovane azienda multivalente e flessibile che immagina una società orientata alla sostenibilità. Exeo Lab lavora per dimostrare che lo sviluppo locale è la chiave per attrarre progetti, competenze, opportunità e reti per la crescita della comunità. Exeo Lab è una partnership di specialisti di politiche, i cui membri fondatori vantano un'esperienza decennale nei servizi di consulenza a enti pubblici e privati. Il suo campo di competenza è la ricerca e l'analisi territoriale attraverso strumenti e tecnologie innovative, a supporto della progettazione di politiche per la pubblica amministrazione a livello nazionale e regionale, in particolare nei settori innovativi ed emergenti. Inoltre, Exeo Lab fornisce alle PMI e alle startup innovative un'assistenza avanzata nel campo dello sviluppo del business, delle strategie di investimento, del trasferimento tecnologico e della R&S: Exeo Lab è specializzato in diverse aree chiave, tra cui l'elaborazione di politiche per programmi di sviluppo territoriale cofinanziati da fondi europei e nazionali. Offre inoltre supporto alle PMI nella pianificazione e gestione di strategie di sviluppo aziendale per la competitività sul mercato locale e internazionale. Nel campo dell'imprenditoria sociale, Exeo Lab fornisce consulenza e tutoraggio su misura a giovani start up e individui vulnerabili per la creazione di nuove imprese sociali e la fornitura di servizi sociali innovativi, in particolare nelle aree rurali e periferiche. Inoltre, assiste le imprese nell'identificazione e nell'accesso a nuovi mercati attraverso la sua vasta rete commerciale internazionale. Inoltre, Exeo Lab partecipa attivamente a progetti regionali, nazionali e transnazionali incentrati sulla creazione di opportunità di sviluppo, in particolare per quanto riguarda l'imprenditorialità, l'inclusione sociale e l'integrazione lavorativa.



**Vienna Association
of Education Volunteers**

Agenzia di ricerca e sviluppo VAEV GmbH (Austria)

VAEV R&D GmbH (VAEV Research & Development Agency GmbH) è l'estensione privata di VAEV (Vienna Association of Education Volunteers), un'organizzazione no-profit con un'esperienza pluriennale nell'attuazione di progetti Erasmus+. VAEV R&D GmbH mira a migliorare e promuovere l'istruzione collaborando con le scuole e i centri educativi locali per lo sviluppo di programmi di studio completi e aggiornati con le abilità e le competenze necessarie per il 21° secolo. Nello specifico, VAEV R&D GmbH promuove l'empowerment delle persone fornendo coaching a livello di comunità e opportunità di formazione e carriera per le donne e in particolare per le giovani donne che vivono in contesti svantaggiati, come le aree rurali, che hanno un minore accesso all'istruzione, alla formazione e alle opportunità di lavoro, nonché per le persone con disabilità e con un background migratorio. VAEV R&D GmbH promuove l'orientamento professionale, il coaching e la formazione per sostenere le nuove imprenditrici e le donne con minore accesso alle opportunità di istruzione e formazione, e collabora con altre ONG e organizzazioni sociali per promuovere cambiamenti politici per migliorare l'accesso al welfare e al mercato del lavoro. L'obiettivo di VAEV R&D GmbH è quello di fornire programmi flessibili di educazione non formale e coaching in vari settori nell'ambito dell'apprendimento permanente. Ha orientato i suoi servizi verso le principali linee guida e priorità sottolineate dalla Commissione Europea. L'attenzione è rivolta alla formazione di competenze e a iniziative che consentano alle persone di essere attive nella vita sociale e professionale.

8. Allegati

*Fogli di lavoro per
i moduli di formazione*

I miei punti di forza	66
Puntare alle stelle	67
Lista delle cose da fare	68
I miei obiettivi settimanali	69
Punti di forza e di debolezza	70
I nove punti	71
Conoscenza del calendario degli eventi piacevoli/spiacevoli	72
Attività icebreaker	73
Definizione di obiettivi rilevanti	75
Domande comuni nel colloquio	81

I miei punti di forza

I miei punti di forza

1. Quali sono i tuoi punti di forza?

2. Dove li hai acquisiti e cosa puoi farne?

3. Come impieghi/usi i tuoi punti di forza? (breve descrizione)

4. Pensa ad ulteriori/altri modi in cui potresti impiegare/usare i tuoi punti di forza?

Punta alle stelle

PUNTA ALLE STELLE



ISTRUZIONI:

- Scrivi o disegna in ogni stella un'immagine che descriva un obiettivo che vorresti raggiungere nella tua vita.
- Suggerimenti generali potrebbero riguardare il lavoro, l'istruzione, la famiglia, i viaggi, la patente di guida, i figli, le relazioni, la possibilità di avere una casa propria e le esperienze.
- Prova a pensare a qualcosa di tuo.
- Rendi i tuoi obiettivi colorati e utilizza tutti gli adesivi che potrebbero essere disponibili.

Lista di cose da fare



Date:

To Do List

-
-
-
-
-
-

I miei obiettivi settimanali

IL MIO PIANO SETTIMANALE

Data: _____

Dom _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	Lun _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	Mar _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
Mer _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	Gio _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	Ven _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
Sab _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	Note: _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	

Punti di forza e di debolezza

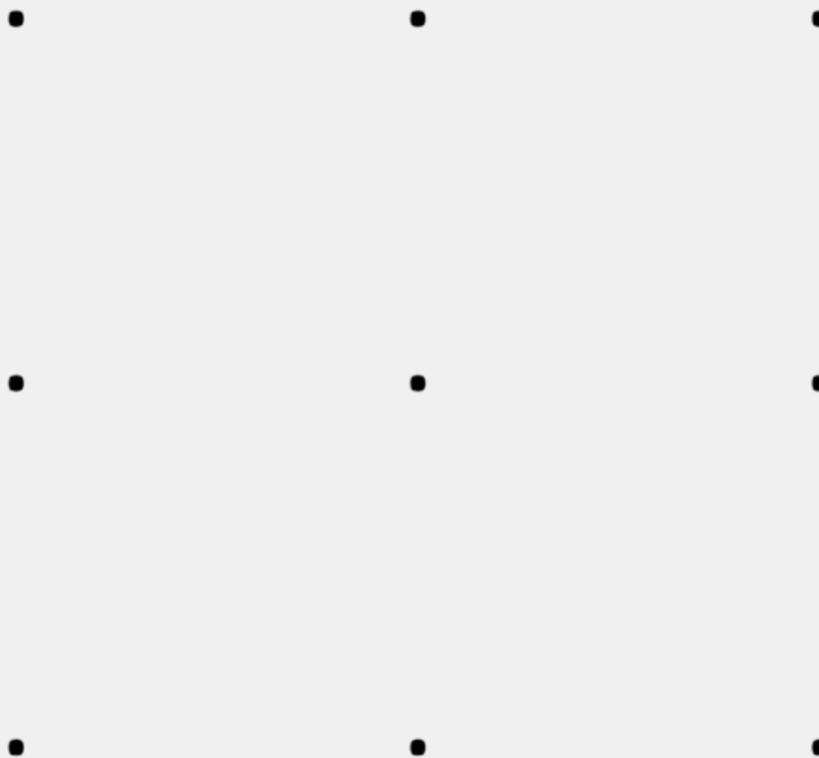
Punti di forza e di debolezza

Leggete ogni casella e valutate se contiene uno dei vostri punti di forza o delle vostre caratteristiche. In caso affermativo, scrivere il proprio nome nel riquadro. In caso contrario, scrivere una X sul quadrato.

Sono socievole e faccio amicizia facilmente	Lavoro sempre sodo	Mi piace partecipare ad attività didattiche	Sono in grado di organizzare qualsiasi cosa	Parlo più di una lingua
Sono un buon ascoltatore	Ho stabilito dei reali obiettivi per me	Riesco a esprimermi facilmente con le mie parole	Sono flessibile	Sono in grado di leggere il linguaggio del corpo
Mi piace parlare davanti ad altre persone	Mi piace provare nuove cose		Uso un linguaggio positivo	Mi piace essere attivo
Sono una persona mattiniera	Mi piace imparare e usare nuove skills	Ho delle buone skills sociali	Sono bravo a risolvere problemi	Sono in grado di lavorare in gruppo
Sono una persona empatica	Posso farcela nelle situazioni difficili	Ho un mindset positivo	Sono in grado di cooperare con gli altri	Conosco e so come usare le tecniche di respiro

I nove punti

I NOVE PUNTI



ISTRUZIONI:

Sopra c'è una disposizione di nove punti.

Unisci tutti i punti tracciando quattro linee rette senza sollevare la matita e senza ripercorrere nessuna linea.

Conoscenza del calendario degli eventi piacevoli/sgradevoli

CALENDARIO CONSAPEVOLEZZA DEGLI EVENTI PIACEVOLI

Istruzioni: Ogni giorno, quando si verifica un evento o un avvenimento piacevole, siate consapevoli di esso. Registrate la vostra esperienza qui sopra

	DOMENICA	LUNEDÌ	MARTEDÌ	MERCOLEDÌ	GIOVEDÌ	VENERDÌ	SABATO
Qual è stata l'esperienza? Quali stati d'animo, sentimenti e pensieri hanno accompagnato questo evento?							
Eravate consapevoli delle sensazioni positive mentre si verificava l'evento?							
Come si è sentito il tuo corpo in particolare durante questa esperienza?							
Quali sono i pensieri che hai in mente in questo momento, mentre scrivi?							

CALENDARIO CONSAPEVOLEZZA DEGLI EVENTI SGRADEVOLI

Istruzioni: Ogni giorno, quando si verifica un evento o un avvenimento sgradevole, siate consapevoli di esso. Registrate la vostra esperienza qui sopra

	DOMENICA	LUNEDÌ	MARTEDÌ	MERCOLEDÌ	GIOVEDÌ	VENERDÌ	SABATO
Qual è stata l'esperienza? Quali stati d'animo, sentimenti e pensieri hanno accompagnato questo evento?							
Eravate consapevoli delle sensazioni positive mentre si verificava l'evento?							
Come si è sentito il tuo corpo in particolare durante questa esperienza?							
Quali sono i pensieri che hai in mente in questo momento, mentre scrivi?							

Attività Icebreaker

Attività icebreaker

Scheda Together We Can

- 1 - Scrivi il tuo nome su questa scheda.
- 2 - Accartoccialo e buttalo a terra.
- 3 - Quando tutti avranno gettato i loro fogli, andate a prenderne uno.
- 4 - Chiama il nome della persona sul foglio.
- 5 - Fagli la prima domanda.
- 6 - Poi accartoccia nuovamente la carta e buttala a terra.
- 7 - Quando tutti hanno finito, ripetere con la domanda successiva.

NOME:

Qual è stato il tuo primo pensiero oggi quando ti sei svegliato?

Quali superpoteri vorresti avere?

Stabilire obiettivi rilevanti

Stabilire obiettivi rilevanti

Scheda Together We Can

Fase 1 – Riflessione sui valori:

Utilizza i seguenti suggerimenti per aiutarti a riflettere sui tuoi valori personali.

1 Cosa consideri più importante nella tua vita?

- Come vorresti che gli altri ti descrivessero in base a ciò che consideri importante?
- Che significato vorresti che avesse la tua vita?

2 Cosa ritieni dia significato e scopo alla tua vita?

- Cosa ti fa sentire pieno di energia?
- A cosa pensi valga la pena aspirare?

3 Cosa ti rende più felice, più soddisfatto e più realizzato?

- Cosa vuoi fare?
- Come vuoi farlo?

Stabilire obiettivi rilevanti

Stabilire obiettivi rilevanti

Scheda Together We Can

Passaggio 2: i tuoi tre valori fondamentali:

Nella tabella seguente vengono presentati alcuni diversi ambiti della vita.

Scegli i tre che ritieni più importanti, evidenziandoli o scrivendo tutto ciò che ti viene in mente negli appositi spazi.

Matrimonio/coppia/relazioni intime (es. fedeltà)

Genitorialità (es. tenerezza)

Famiglia (escluso matrimonio o genitorialità) (es. Connettività)

Amicizie/vita sociale (es. Integrità)

3

Stabilire obiettivi rilevanti

Stabilire obiettivi rilevanti

Scheda Together We Can

Lavoro (es. lavoro significativo)

Istruzione/formazione (es. Conoscenza)

Svago/ divertimento (es. gioco)

Spiritualità (es. Purezza)

Cittadinanza/comunità (es. consapevolezza ambientale)

Cura fisica (dieta, esercizio fisico, sonno) (es. Pace interiore)

4

Stabilire obiettivi rilevanti

Stabilire obiettivi rilevanti

Scheda Together We Can

Passo 3 - Valori nella vita di tutti i giorni: qui puoi scrivere come ritieni che questi valori si manifestino nella pratica. Fornisci un esempio per ciascuno di essi:

Valore n. 1:

Esempio:

Valore n. 2:

Esempio:

Valore n. 3:

Esempio:

Stabilire obiettivi rilevanti

Stabilire obiettivi rilevanti

Scheda Together We Can

Passaggio 4: I tuoi obiettivi più importanti: infine, prenditi un momento per riflettere sulle risposte che hai scritto.

Nelle caselle sottostanti, pensa e scrivi un obiettivo personale basato su ciascuno dei tuoi 3 valori fondamentali dei passaggi 2 e 3.

Valore n. 1:

Il mio obiettivo:

Valore n. 2:

Il mio obiettivo:

Valore n. 3:

Il mio obiettivo:

Scheda originale da:
PositivePsychology.com Riferimenti:

- Alberts, H. (n.d). Valued Living Questionnaire. Retrieved from <https://positivepsychology.com/tools/valued-living-questionnaire/>
- Lundgren, T., Luoma, J. B., Dahl, J., Strosahl, K., & Melin, L. (2012). The Bull's-Eye Values Survey: a psychometric evaluation. *Cognitive and Behavioral Practice*, 19(4), 518-526.
- Wilson, K. G., & Murrell, A. R. (2004). Values work in acceptance and commitment therapy: Setting a course for behavioral treatment. In S. C. Hayes, V. M. Follette, & M. M. Linehan (Eds.), *Mindfulness and acceptance: Expanding the cognitive-behavioral tradition* (pp. 120–151). New York, NY: Guilford Press.
- Wilson, K. G., Sandoz, E. K., Kitchens, J., & Roberts, M. (2010). The Valued Living Questionnaire: Defining and measuring valued action within a behavioral framework. *The Psychological Record*, 60, 249–272



Domande comuni al colloquio

Domande comuni al colloquio

Scheda Together We Can

In questa scheda troverai un elenco di domande comunemente poste durante i colloqui di lavoro.

Puoi usarli per prepararti per un colloquio o per un esercizio di finta intervista.

1. Parlami di te.
2. Perché sei interessato a questa posizione/azienda?
3. Quali sono i tuoi punti di forza e di debolezza?
4. Descrivi una sfida che hai superato in un ruolo precedente.
5. Come gestisci lo stress o la pressione?
6. Puoi fornire un esempio di un momento in cui hai dimostrato capacità di leadership?
7. Cosa ti motiva nel tuo lavoro?
8. Descrivi un momento in cui hai lavorato in squadra.
9. Quale esperienza è rilevante per questa posizione?
10. Dove ti vedi tra cinque anni?
11. Perché hai lasciato il tuo lavoro precedente?
12. Cosa sai della nostra azienda/industria?
13. Come gestisci i conflitti o le situazioni difficili?
14. Quali competenze o qualità ti rendono adatto a questo ruolo?
15. Hai qualche domanda da farci?



Together We Can

TRAINING

=

SUCCESS



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espressi sono tuttavia quelli esclusivi dell'autore/i e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono esserne ritenuti responsabili.

