



Voice-up

Women's successful job return



MANUALE DI FACILITAZIONE VOICE-UP

Sostenere le donne nel re-
inserimento lavorativo



Dicembre 2020

Autori:



Centrul de Resurse pentru Educatie si Formare Profesionala (Coordinatore)



BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH



SPEHA FRESIA Società Cooperativa



Le tue idee contano LTD.



LoPe – forening per mikrointegrering

Implementato nell'ambito del progetto: "Voice UP - *Supporting Disadvantaged Women's Successful Job Return*", 2019-1-RO01-KA204-063175, cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea. Il sostegno della Commissione europea alla produzione della presente pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Contenuto

Introduzione	55
Cose metodologiche da fare e da non fare	6 6
Informazioni sulle partecipanti.....	66
Comunicare gli obiettivi e le aspettative di apprendimento	77
Costruire l'atmosfera giusta	77
Scegliere il giusto paradigma e principi di allenamento	99
Teoria U: Plasmare le fasi principali del viaggio di empowerment	99
Coaching: potenziare il potenziale per la crescita personale e professionale	1111
Progettare per il cambiamento: promuovere l'empowerment attraverso il lavoro di squadra per il bene della comunità	14 14
Microintegrazione: Trust Building e Social Empowerment.....	1616
Scegliere il metodo di allenamento	18 18
Metodo 1: Nome e gesto.....	1818
Metodo 2: Io sono... ..	1919
Metodo 3: Camminare intorno.....	2020
Metodo 4: Io e la mia famiglia: creare mentalità femminile.....	2121
Metodo 5: Modelli di ruolo femminili: Ieri - Oggi - Domani.....	2323
Metodo 6: Parità di trattamento	2525
Metodo 7: Riconoscere l'importanza dell'apprendimento	2828
Metodo 8: Le tue abilità e i tuoi punti di forza sono richiesti sul lavoro!	3030
Metodo 9: Identificazione degli obiettivi SMART	3332
Metodo 10: Visualizzazione degli obiettivi SMART	3534
Metodo 11: I sei soli per una scelta di carriera informata e consapevole	3736
Metodo 12: Come dovrebbero essere le altre persone - Le mie diverse aspettative sugli altri	4140
Metodo 13: Scoprire la discriminazione e l'autodiscriminazione	4544
Metodo 14: Tutti sono eroi	4746
Metodo 15: Le donne avviano un'attività - Mercato degli scambi di talenti	48



Voice UP

Women's successful job return



Metodo 16: Pensiero stereotipato	5150
Metodo 17: Linguaggio attento al genere.....	5352
Metodo 18: Mimare una situazione tipica di discriminazione	5554
Metodo 19: Lavoro biografico - Albero della vita.....	5756
Metodo 20: Auto-presentazione – <i>Pitch</i> di presentazione	6059

Introduzione

Il manuale Voice UP intende aiutare gli educatori degli adulti nello sviluppo e nell'attuazione di una metodologia di formazione efficace nel loro lavoro con donne svantaggiate che vogliono rientrare nel mercato del lavoro. Il manuale fa parte del progetto di cooperazione internazionale, sostenuto da Erasmus+ e che unisce gli sforzi di cinque organizzazioni e delle loro reti di partner affiliati provenienti da Romania, Austria, Norvegia, Italia e Bulgaria, supportati dall'Agenzia Nazionale Romana Erasmus+.

Il manuale mira a sintetizzare tutto il know-how pertinente nel campo della responsabilizzazione delle discenti e dell'organizzazione nell'esperienza di apprendimento in modo da promuovere la loro motivazione ad imparare e al proprio sviluppo personale.

Il manuale si articola in tre capitoli principali:

- Capitolo 1 - Cose da fare e da non fare dal punto di vista metodologico. In questo capitolo vengono sintetizzate le raccomandazioni chiave provviste da chi forma gli adulti di tutti i paesi partner, relative all'organizzazione e all'attuazione di misure di formazione e sostegno di successo per le donne a rischio di esclusione sociale.
- Capitolo 2 - Paradigmi e principi di formazione all'empowerment. In questo capitolo vengono presentati diversi quadri metodologici pertinenti, che supportano l'empowerment delle partecipanti, come: la Teoria U, il Design per il Cambiamento e il Coaching individuale e di gruppo. Inoltre, vorremmo presentare i principi del metodo di micro-integrazione, sviluppato e utilizzato in Norvegia da uno dei nostri partner. Ogni facilitatore può selezionare gli elementi più appropriati da questi ambiti metodologici in base al proprio contesto formativo specifico.
- Capitolo 3 - Metodi di formazione per l'empowerment. In questo capitolo vengono presentati metodi di formazione concreti, a sostegno dell'emancipazione femminile. I metodi sono descritti nei vari passaggi, consentendo un'implementazione fluida. La maggior parte dei metodi sono utilizzati dagli autori nelle loro attività quotidiane di formazione e facilitazione. Il resto è selezionato nell'ambito di un'ampia ricerca desk e raccomandazioni da parte di organismi di formazione per adulti associati.

Il manuale è scritto in modo conciso con una forte attenzione all'implementazione pratica dei contesti e dei metodi presentati.

Il team di autori sarà grato di ricevere il tuo [feedback](#) sul manuale e il suo impatto sulle tue attività di formazione professionale. Puoi contattarci attraverso il nostro sito [web](#).

Cose da fare e da non fare sul piano metodologico

Lo sviluppo dell'attuale manuale è il risultato di un ampio lavoro di cooperazione transnazionale. Nel processo di sviluppo abbiamo coinvolto formatori/formatrici degli adulti provenienti da Romania, Bulgaria, Italia, Austria e Norvegia, specializzati/e nella formazione e nel sostegno delle donne a rischio. Tenendo conto dei diversi contesti socioeconomici e culturali, il nostro progetto rappresenta il termine "donne a rischio" che denota un ricco spettro di sottogruppi come: donne appartenenti a minoranze (principalmente Rom); donne migranti o rifugiate; donne con basse qualificazioni.

Il riscontro di formatori/formatrici ha confermato che la formazione delle donne a rischio richiede un solido lavoro preparatorio con particolare attenzione alla comprensione della situazione attuale e dello status delle partecipanti. Nel presente capitolo forniamo la sintesi delle principali considerazioni e linee guida metodologiche generali, che è possibile utilizzare per modellare le esperienze di formazione con questo gruppo di corsiste.

Informazioni sulle partecipanti

Uno dei fattori importanti per il successo della progettazione della formazione è legato allo svolgimento di una ricerca preliminare sul gruppo specifico di partecipanti. È importante identificare i diversi background culturali rappresentati, il livello di alfabetizzazione e qualsiasi circostanza specifica che potrebbe richiedere un approccio individualizzato da parte di formatori/formatrici. Alcuni stimoli ricevuti da formatori/formatrici che abbiamo intervistato a conferma di questa osservazione:

- Ci sono donne a rischio che non hanno mai lavorato nel settore formale, non hanno diplomi o addirittura non sono in grado di leggere e scrivere.
- A seconda della loro cultura, l'intero concetto di empowerment deve essere rivisitato. Altrimenti, può avere effetti negativi più del previsto. Ad esempio, alcune società tradizionali non offrono determinati posti di lavoro alle donne. Dobbiamo anche fare attenzione che le tecniche non si oppongano alle norme familiari e sociali.
- È molto possibile che alcune delle donne abbiano vissuto esperienze traumatiche e lavorare nel campo delle emozioni possa essere molto delicato e rischioso.
- Per la maggior parte delle donne dei paesi del Medio Oriente, la famiglia viene prima di tutto e qualsiasi circostanza correlata a questo aspetto può causare interruzioni nel processo di apprendimento. Le donne sono spesso molto preoccupate per ciò che accade ai bambini quando non si prendono cura di loro. L'aspirazione alla carriera non è sempre in alto nella loro agenda, che dovrebbe essere presa in considerazione.

I programmi di formazione sono progettati con cura e chiarezza per i formatori/formatrici, specificando qual è l'attività centrale, come riscaldare il gruppo e guidare il processo verso l'attività principale e come chiuderla.

È importante che formatori/formatrici prendano in considerazione gli aspetti psicologici e cerchino di progettare un ambiente di apprendimento che sia di supporto e sottolinei il benessere delle partecipanti.

Comunicare obiettivi e aspettative di apprendimento

È molto importante definire un quadro condiviso di regole (patto formativo), per dare sicurezza e interagire effettivamente tra loro. È essenziale che il/la trainer comprenda le motivazioni e le aspirazioni delle partecipanti e le riporti alla realtà quando necessario. Le aspettative del/della trainer e delle partecipanti devono essere mantenute realistiche e comunicate in questo modo.

Il/la trainer dovrebbe dimostrare autorità con un grande senso di accoglienza e capacità di ascolto, facilitando l'emergere delle soluzioni che sono già all'interno delle discenti. L'uso del termine percorso, invece ovviamente, rafforzerà la loro attivazione mettendole più al centro e, dall'altro verso, non proponendo un ritorno "a scuola" perché non tutte potrebbero aver avuto un'esperienza positiva.

È anche importante focalizzarsi sullo scambio e la condivisione di idee e trovare tecniche di coinvolgimento, anche attraverso giochi e simulazioni, senza necessariamente connotarlo come un corso di formazione, il che potrebbe spaventare.

Costruire l'atmosfera giusta

Potrebbe richiedere del tempo prima che le donne a rischio osino aprirsi e raccontare la loro storia e parlare di sfide. È importante dedicare del tempo al riscaldamento delle attività e alla costruzione di relazioni.

È importante che il/la trainer sia in grado di comprendere che la concentrazione per l'apprendimento potrebbe non essere elevata, a causa di alcune esperienze traumatiche e /o altre preoccupazioni, come evidenziato sopra. Potrebbe essere un buon approccio prendere in considerazione l'introduzione di diversi metodi di comunicazione per consentire l'apertura delle partecipanti, alternando il parlare con diverse forme di visualizzazione attraverso l'arte, la musica e i movimenti fisici.

Costruire relazioni e autostima è fondamentale e deve essere in atto prima di portare avanti il processo di apprendimento. Comprendere i punti di forza e gli interessi di ciascuna corsista può aiutare formatore/formatrice a scegliere il giusto mix di attività di formazione da seguire.

Alcune partecipanti potrebbero aver perso fiducia nel "sistema". Il/la trainer può essere considerato/a da alcune come rappresentante di questo sistema. Pertanto, è importante ripristinare la fiducia prima di continuare con un argomento di apprendimento concreto.

Il/la trainer non deve dimenticare che la corsista è una persona adulta, che può essere resistente al cambiamento o alla paura del ridicolo (ad esempio nell'uso delle moderne tecnologie) e che vuole far parte di qualsiasi decisione relativa al coinvolgimento nelle attività (anche se questa categoria di partecipanti non mostra visibilmente questa necessità). Per poter abbinare queste specifiche, potrebbe essere utile l'ascolto attivo e tecniche di intervista.

Scegliere il giusto paradigma e principi della formazione

Teoria U: Plasmare le principali fasi del viaggio di empowerment

Originariamente, Theory U è stato sviluppato da Otto Scharmer per evidenziare le principali fasi della trasformazione della leadership personale, necessaria per l'esistenza e l'azione nell'attuale mondo dinamico, inglobato nell'incertezza, nell'imprevedibilità e nella volatilità. L'essenza di questo modello è nella consapevolezza che prima di passare a prendere una decisione e/o attuare un'azione, ogni individuo deve intraprendere un percorso di trasformazione personale in tre fasi:

- **Apri la tua mente:** in questa fase, ogni persona riflette sui suoi modelli mentali (stereotipi), che gli impediscono di vedere il quadro generale e l'intera gamma di opportunità per lui / lei nell'ambiente circostante e oltre. In questo passaggio, c'è una forte enfasi sull'apprendimento di come riconoscere diversi punti di vista ed espandere la propria prospettiva.
- **Apri il tuo cuore:** in questa fase, ogni persona è invitata a sviluppare empatia. Il cuore è un simbolo di accettazione e apprezzamento. In altre parole, cercando di essere nei panni dell'altra persona. L'empatia permette alla persona di comprendere più chiaramente l'interconnessione nella vita e il valore della gratitudine.
- **Apri la tua volontà:** in questa fase, ogni persona sviluppa la motivazione all'azione. L'essenza della Teoria U è sostenere gli individui nel passare ad azioni significative, aumentando la qualità della loro vita e di quelle degli altri. Al fine di coltivare il coraggio per l'azione, gli individui sono invitati a lasciarsi andare a pensare al loro passato e al loro futuro, a lasciarsi andare a pensare a "Io" e "Loro", e cercano di essere pienamente presenti nel momento e nello stato d'animo attuali. Quando entrano in questa modalità di *presencing*, sono incoraggiati a decidere la loro intenzione di agire.

Quando l'intenzione di agire è in atto, il lavoro interno (individuale) è completato e l'individuo può impegnarsi in un lavoro di squadra. I prossimi tre passaggi che rispecchiano Open Your Mind, Open Your Heart e Open Your Will, stanno fornendo una roadmap per guidare l'intenzionale azione verso una buona idea, trasformando questa idea in un prototipo e, infine, implementarla.

In termini di fornitura di formazione sull'empowerment alle donne che ritornano sul posto di lavoro, Theory U fornisce un quadro per un possibile scenario di formazione da seguire, che incoraggerà la profonda esplorazione di sé e nutrirà la motivazione allo sviluppo. Ad esempio, a partire dal sostenere le partecipanti ad abbattere le proprie barriere mentali verso un percorso di lavoro di successo, aprendo spazio all'apprezzamento verso i propri punti di forza



e i punti di forza delle altre persone che comunicano e incoraggiandole a intraprendere azioni significative.

Fonti e link aggiuntivi per ulteriori letture:

- Sito ufficiale di Otto Scharmer, <https://www.ottoscharmer.com/> - Qui troverai link a tutti i libri e gli articoli di Mr. Scharmer, relativi all'argomento della Teoria U.
- Istituto di *presencing*, <https://www.presencing.org/> - Qui troverai materiali aggiuntivi relativi alla teoria U, inclusi video, corsi online, strumenti.

Coaching: rafforzare il potenziale delle partecipanti per la crescita personale e professionale

Le metodologie di coaching si basano su principi che possono apportare un valore significativo a qualsiasi processo di formazione all'empowerment. Essi possono essere riassunti come segue:

- Ogni persona sa meglio di chiunque altro quali sono le sue sfide e i suoi obiettivi personali e professionali.
- Ogni persona sa meglio di chiunque altro quali sono le soluzioni più appropriate.
- Ogni persona possiede tutte le risorse necessarie per sviluppare e implementare queste soluzioni.

Il punto di forza principale dell'approccio di coaching è che eleva il ruolo del/della discente come centro e motore del processo di apprendimento. Il/la trainer che adotta i principi del coaching in una formazione di empowerment eviterebbe di essere un "know-all" che fornisce informazioni e consulenza e si sposterebbe invece nella posizione di consentire l'attivazione di conoscenze da parte delle persone partecipanti.

L'approccio di coaching pone l'accento sui punti di forza della persona come risorsa per prestazioni di successo e il raggiungimento dei propri obiettivi.

Le principali strategie di formazione estratte dal campo del coaching possono essere sintetizzate come segue:

- Definizione degli obiettivi: all'inizio del processo di formazione, formatori/formatrici e corsiste concordano obiettivi specifici, misurabili e raggiungibili. Chi forma deve facilitare le partecipanti nell'identificare e confermare i loro obiettivi reali.
- Domande aperte: invece di fornire informazioni direttamente, chi forma è invitato/a a sviluppare l'intero processo di formazione attorno ad aperte questioni-chiave, mantenendo l'attenzione focalizzata e alimentando la loro titolarità delle attività di apprendimento. Interrogate su domande riflessive, saranno stimolate a trovare le risposte da se stesse, il che da un lato aumenta le loro conoscenze sull'argomento in questione, ma pone anche le basi per risultati di apprendimento più sostenibili.
- Ascolto attivo: di solito, formatori/formatrici sono le persone che parlano di più durante il processo di apprendimento. L'ascolto attivo invita a cambiare questa posizione e creare spazio per le partecipanti per esprimersi. Inoltre, l'ascolto attivo implica l'ascolto al di là delle parole e dei fatti percepiti, cercando di andare oltre.

- Sfida costruttiva: entrando in una posizione di docente, il/la trainer osserva ogni partecipante e cerca di porre sfide / compiti, che consentono loro di andare avanti.
- Feedback: formatori/formatrici sono invitati/e a fornire un feedback continuo alle discenti alla luce dei loro obiettivi prefissati e degli impegni assunti durante il processo di formazione. È essenziale concordare fin dall'inizio che il feedback in termini di coaching non è percepito come una critica, ma come un processo durante il quale chi forma fornisce informazioni alle partecipanti sulle loro attività, abilità, competenze e comportamenti da una prospettiva esterna e neutrale, tenendo conto inizialmente degli obiettivi prefissati e degli impegni presi in corso.
- Rassicurazione e affermazione che crea fiducia: il/la trainer segna il progresso positivo e le caratteristiche della corsista per sostenere la fiducia in se stessa.
- Impegno attraverso incarichi: il coaching è orientato all'azione. In altre parole, se applicato al contesto di formazione, si consiglia di prendere in considerazione la possibilità di incoraggiare le partecipanti a impegnarsi in determinati compiti di apprendimento tra le sessioni di formazione. Ciò consente inoltre alle partecipanti di appropriarsi dell'intero processo e garantisce anche che sarà mantenuto lo slancio della formazione in presenza.

Coaching di gruppo

Il coaching si è tradizionalmente evoluto come misura di supporto uno-a-uno, in cui il/la coach fornisce assistenza a un/una cliente. Negli ultimi anni, più spesso le pratiche di coaching trascendono questo contesto tradizionale e abbracciano formati di intervento di squadra e di gruppo. In termini di formazione all'empowerment, potrebbe aggiungere valore considerare alcune delle caratteristiche di un processo di coaching di gruppo.

Nel processo di coaching di gruppo, un/una coach facilita un gruppo di clienti / studenti. Ogni corsista può porre una domanda / argomento di interesse e il resto del gruppo, guidato da chi forma, entrerà nel ruolo di co-docente. In altre parole, durante tale processo, l'intero gruppo funge da formatore di gruppo per ciascuno dei suoi membri. Il/la lead coach assicura che i "co-docenti" seguano i principi prioritari del coaching, legati alla fiducia nella persona, non dando consigli, mantenendo il feedback neutrale e gli obiettivi, ponendo domande aperte e prestando attenzione all'ascolto attivo. Il processo segue domande "grandi" selezionate, che aiutano la partecipante a passare dalla fase di quale sia l'argomento a quale sia la sfida concreta, possibili soluzioni e infine impegnarsi nell'azione.

Il vantaggio di abbracciare il modello di coaching di gruppo è che incoraggia le corsiste a essere al servizio l'una dell'altra, il che ha un forte effetto potenziante sulla loro motivazione allo sviluppo. Inoltre, lo scambio tra pari che si svolge porta avanti approfondimenti e

apprendimenti che sono più rilevanti per la partecipante rispetto ad altre fonti come il/la trainer o la letteratura specializzata, che non possono soddisfare pienamente le esigenze specifiche e il contesto del rispettivo gruppo di riferimento.

Coaching ed educazione alla carriera

L'educazione alla carriera si basa sulla consapevolezza che ogni individuo ha il diritto di scegliere in modo informato la propria carriera. L'istruzione professionale offre l'opportunità di sviluppare le proprie capacità di gestione della carriera. Si tratta di competenze che aiutano gli individui a: identificare le loro competenze esistenti; sviluppare obiettivi di apprendimento per la carriera desiderata e agire per migliorare la loro posizione.

Per consentire a chi orienta e educa di aiutare le persone a sviluppare le proprie capacità di gestione della carriera, diversi Paesi hanno sviluppato framework CMS. Questi quadri forniscono un modo per definire le competenze e gli atteggiamenti che supportano gli individui a gestire efficacemente la loro carriera e a progredire nella vita.

In termini di formazione all'empowerment, l'utilizzo di tali quadri in combinazione con i quadri di coaching individuali e di gruppo sopra descritti fornirà uno strumento aggiuntivo per l'autovalutazione delle corsiste e la mappatura di obiettivi concreti di apprendimento verso un'occupazione sostenibile.

Fonti e link aggiuntivi per ulteriori letture:

- Sito ufficiale dell'International Coach Federation, <https://coachfederation.org/> Qui puoi trovare informazioni sugli scopi del coaching, le competenze chiave necessarie per praticare il coaching, i link ai professionisti del coaching in tutto il mondo.
- Guida del curriculum dei cittadini al coaching non direttiva, 2017, <https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2017/08/LW-Coaching-Report-V6-13.7.2017.pdf>
- Sito ufficiale della rete Euroguidance, <https://www.euroguidance.eu/>: Qui troverai informazioni e risorse relative all'orientamento professionale. Il sito web contiene informazioni sui diversi sistemi di orientamento professionale in Europa e sulle pratiche pertinenti.
- Migliorare le capacità di gestione della carriera - Manuale e video per professionisti <http://www.leaderproject.eu/>: Qui troverai un esempio di quadro delle competenze di gestione della carriera.

Progettare per il cambiamento: promuovere l'empowerment attraverso il lavoro di squadra per il bene della comunità

Design for Change è una metodologia emersa nel campo dell'istruzione come branca del paradigma generale del design thinking. Pone l'accento sulla capacità delle persone di prendere l'iniziativa ad affrontare e gestire le sfide della loro vita. Contribuisce allo sviluppo della mentalità "I CAN". La metodologia è stata originariamente sviluppata per le attività educative con gli studenti, ma i suoi principi e le sue fasi principali possono essere adattati a qualsiasi gruppo target.

Un progetto standard per il processo di apprendimento del cambiamento comprende le seguenti quattro fasi:

- **Sentire la vera sfida (*Feel*):** durante questa fase, le corsiste sono invitate a identificare l'area problematica che sta attirando la loro attenzione e sentono la motivazione a lavorare. Di solito, sono incoraggiate a impegnarsi in lavori di esplorazione. In altre parole, fare una mappa delle sfide nel loro ambiente. Attraverso il processo di discussione, le partecipanti concordano su una questione importante su cui lavorare. Questo processo favorisce: l'empatia, la partecipazione attiva, il lavoro di squadra, il pensiero sistemico, la comprensione delle sfide comuni, la fiducia.
- **Immaginare la soluzione (*Imagine*):** durante questa fase, il/la trainer incoraggia le partecipanti a utilizzare la loro creatività e a formulare soluzioni non tradizionali alla sfida affrontata. Ogni team sviluppa un prototipo utilizzando diversi metodi artistici per la visualizzazione (ad esempio, sculture 3D, disegno, comix, ecc.). L'elemento metodologico chiave per questa e la fase precedente è che le partecipanti sono incoraggiate a comunicare le loro idee con tutte le parti interessate legate alla sfida e alla soluzione (approccio incentrato sull'essere umano). Questo processo favorisce l'empatia, la creatività e il lavoro di squadra.
- **Implementazione della soluzione (*Do*):** durante questa fase, ogni team è incoraggiato a preparare il piano di progetto per l'implementazione della soluzione e svolgere le attività pianificate. Questa fase favorisce la capacità di pianificazione, la capacità di scrivere progetti, la gestione del tempo, il lavoro di squadra.
- **Condividere la storia del successo (*Share*):** durante questa fase, ogni team è invitato a presentare la storia del proprio viaggio nel raggiungere la soluzione e implementarla. È sia la presentazione della soluzione, sia il processo di lavoro di squadra. Questa fase è importante in termini di affermazione dei risultati del gruppo. Promuove le capacità di presentazione, le abilità analitiche, la creatività e il lavoro di squadra.

In termini di empowerment il *training design for change* può essere pianificato come attività orizzontale, che consentirà alle partecipanti di utilizzare tutte le conoscenze e le competenze acquisite nei moduli di formazione in presenza standard. Inoltre, apre spazio a tutte le voci all'interno del gruppo per essere ascoltate e ognuna imparare a essere attivamente coinvolta, il che attiva la loro motivazione per l'ulteriore sviluppo e coinvolgimento.

Fonti e link aggiuntivi per ulteriori letture:

- Sito ufficiale della rete Design for Change, <https://www.dfcworld.com/SITE#>: Qui troverai maggiori informazioni sulla metodologia e gli esempi della sua applicazione originale.
- La Guida sul campo alla progettazione incentrata sulla persona, realizzata da IDEO.ORG: <http://www.designkit.org//resources/1>: Qui troverai 57 metodi di progettazione chiari da usare per professionisti nuovi ed esperti e studi di casi sul campo di progettazione in azione.

Micro-integrazione: creazione di fiducia e empowerment sociale

La micro-integrazione è stata sviluppata nell'ambito di lavoro con rifugiati e immigrati che lottano per trovare il loro posto nella società norvegese. I principi di questo approccio possono essere applicati in diversi contesti nazionali. La micro-integrazione mira a colmare le lacune, che le autorità pubbliche non sempre sono in grado di colmare. Nella maggior parte dei casi sono queste lacune la ragione per cui molte donne a rischio non sono in grado di avere successo nella loro integrazione nel mercato del lavoro.

La ricerca ha dimostrato che un'integrazione lenta o inefficace delle donne crea un'esperienza di disperazione e frustrazione per le donne stesse, che può avere conseguenze negative come nevrosi mentali, malattie, disoccupazione, ecc. Nella società ciò può portare a pregiudizi, condanne e persino razzismo. Molte organizzazioni e agenzie governative stanno lavorando su diverse parti del processo di integrazione: lingua, lavoro, protezione familiare, ecc.

Tuttavia, ci sono diverse sfide individuali che sono abbastanza grandi da paralizzare altre parti del processo di integrazione in quanto richiedono molta attenzione ed energia da parte della singola donna. La micro-integrazione comprende quelle aree che si trovano tra diversi livelli - o rischiano di diventare un incomprensibile vicolo cieco tra la comunità in rapida crescita.

La micro-integrazione riguarda il vedere ogni donna e la sua situazione e si concentra sui problemi quotidiani.

Attraverso professionisti/e del dialogo che utilizzano questo quadro si cerca di conoscere ogni donna. Devono esaminare a fondo la situazione della vita e i modelli di pensiero per vedere le barriere che ostacolano il godimento della vita, la partecipazione alla vita lavorativa e alle comunità locali. Per raggiungere questo obiettivo, si passa il tempo a costruire relazioni e fiducia. Ma quando si lavora con micro-integrazione è importante considerare anche il ruolo della donna nella società. Inoltre, è fondamentale risvegliare il desiderio di contribuire alla comunità locale e risvegliare l'interesse e la conoscenza della politica.

Il/la trainer fornisce alle partecipanti conoscenze sui diversi canali di influenza che le donne possono utilizzare per farsi sentire. Esse dovranno riflettere su valori comuni come i diritti umani e la libertà di parola. È importante garantire una visione e una comprensione di base dei meccanismi dei sistemi politici democratici.

È un ottimo modo per iniziare è guardare ai propri pregiudizi. È importante che vi sia uno sguardo critico sulla propria cultura, così come su quella altrui. Il/la trainer dovrebbe incoraggiare dibattiti e invitare le partecipando a parlare sugli gli attuali sviluppi in tutta Europa. È anche importante riflettere su quanta energia viene messa in "me e la mia vita" rispetto alla spesa energetica per aiutare gli altri. Lasciamo che le donne trovino modi e aree nella loro comunità in cui possano contribuire attivamente. Concentrarsi sull'aiutare altre



persone è potenziante. È un'opportunità per le donne di vedere direttamente che il loro contributo è necessario, il che aumenta il senso di autostima.

Fonti e link aggiuntivi per ulteriori letture:

- Sito ufficiale di Lope, promuovendo la micro-integrazione in Norvegia - <https://www.lopenorge.no/>. Qui troverai maggiori informazioni sulle attività concrete alla base di questo quadro.

Scegliere il metodo giusto

Metodo 1: Nome e gesto

Introduzione

L'inizio di un processo è un momento cruciale di qualsiasi formazione. È il momento di creare un'atmosfera, oltre a una cornice e un tono per la comunicazione di gruppo. In questa prima attività l'accento principale è posto sul fatto che le partecipanti sono invitate a sedersi in cerchio. Tutte possono vedere gli occhi di tutte, c'è apprezzamento reciproco, tutte sono uguali e tuttavia diverse. Questo gioco di riscaldamento proviene dal lavoro di gruppo con i bambini, ma ha dimostrato di essere molto efficace anche con gli adulti. Riduce lo stress e la pressione accumulati all'inizio di ogni gruppo. È divertente e fa sentire tutte accettate e apprezzate dal gruppo.

Collegamento alla teoria

Coaching, Teoria U, Dramma-terapia.

Risorse necessarie

Non sono necessari materiali aggiuntivi.

Tempo necessario

20-45 min a seconda delle dimensioni del gruppo.

Attività

Fase 1: Il/la trainer presenta alle partecipanti le regole dell'attività.

Andando in ordine tutte sono invitate a fare un passo avanti nel cerchio e presentarsi con il nome e il gesto intuitivo improvvisato collegato ai sentimenti interni al momento. Poi tutto il gruppo fa un passo nel cerchio e imita la voce, l'espressione e il gesto fatto dalla persona.

Fase 2: Tutte si presentano.

Fase 3: Quando tutte hanno avuto l'opportunità di esprimere e ascoltare il suo nome dalle voci del gruppo e vedere il gesto agito nel cerchio c'è una piccola discussione a partire dalle domande del formatore/formatrice: Come ti sei sentita? Qualcuna prima di te ha "rubato" il tuo gesto? Cosa è stato il più difficile: improvvisare o imitare?

Metodo 2: Io sono...

Introduzione

Questo esercizio proviene dalla clowneria. È una buona attività di riscaldamento. La tensione e le aspettative all'inizio del processo possono essere utilizzate per affrontare e superare alcune timidezze e barriere comunicative e avviare una comunicazione più aperta e libera.

Collegamento alla teoria

Coaching, Teoria U, Dramma-terapia, Clowneria.

Risorse necessarie

Non sono necessari materiali aggiuntivi.

Tempo necessario

30-60 min a seconda delle dimensioni del gruppo

Attività

Fase 1: Il/la trainer segna un posto nella stanza che sarà il palcoscenico e chiede alle partecipanti di formare un pubblico teatrale. Poi sale sul palco e presenta alle partecipanti le regole dell'attività.

Andando in ordine tutte dovrebbero lentamente salire sul palco, fare un contatto visivo con tutte le persone tra il pubblico e presentarsi con le parole - "Io sono (il nome)", nel modo più sicuro possibile. Il/la trainer può proporre alle partecipanti di fare un secondo sforzo, se non sono molto fiduciose la prima volta.

Fase 2: Tutte partecipano a turno.

Fase 3: Quando tutte hanno avuto l'opportunità di essere sul palco c'è una discussione iniziata dalle domande: Qual è stata la parte più difficile dell'esercizio? Come ti sei sentita? Hai imparato qualcosa di nuovo su di te?

Metodo 3: Passeggiare

Introduzione

Questo esercizio viene dallo psicodramma. È importante per le dinamiche di gruppo che le partecipanti si sentano a proprio agio nello spazio formativo e tra loro.

Collegamento alla teoria

Coaching, Teoria U, Psicodramma.

Risorse necessarie

Non sono necessari materiali aggiuntivi.

Tempo necessario

30-40 minuti a seconda delle dimensioni del gruppo.

Attività

Fase 1: Il/la trainer chiede alle partecipanti di camminare liberamente nello spazio in silenzio ed esplorare i loro sentimenti senza entrare in contatto visivo con gli altri. In che modo diverse parti dello spazio influenzano i loro sentimenti? Dove si sentono più a loro agio? Ci sono parti della stanza che non gli piacciono o evitano?

Fase 2: Il/la trainer chiede alle partecipanti di continuare la passeggiata ma di entrare in contatto visivo e di concentrarsi sui loro sentimenti. Come mi sento quando ti guardo negli occhi? Mi fai sentire a disagio o provo fiducia?

Fase 3: Lo stesso del passaggio **2**, ma questa volta l'attenzione è rivolta alle altre, quindi le domande sono: come si sente questa persona che sto incontrando in questo momento?

Fase 4: Il/la trainer chiede alle partecipanti di continuare a camminare e prendere contatto, ma di aggiungere un'espressione vocale: Ciao o qualcos'altro.

Fase 5: Lo stesso del Passaggio **4** ma c'è anche un contatto fisico: una stretta di mano o un abbraccio o un contatto con qualche parte del corpo.

Fase 6: Il/la trainer chiede alle partecipanti di tornare al loro posto nel cerchio. Dice che ci sono sempre molte forze tra noi e le attrazioni naturali che influenzano il nostro comportamento. Il/la trainer chiede alle partecipanti di guardare l'intero gruppo e pensare a chi hanno incontrato una, o due volte, o più volte, o per niente. Quindi si chiede di formare una coppia con la persona che hanno incontrato meno e parlare un po' di chi siamo e cosa stiamo facendo nella vita.

Metodo 4: Io e la mia famiglia: creare mentalità femminile

Introduzione

Il lavoro biografico come forma strutturata di auto-riflessione della propria vita passata in un contesto familiare, sociale, culturale e storico richiede un contesto professionale, in modo che questo processo guidato di riflessione sul passato biografico consenta una migliore comprensione del presente e una forma di successo del futuro.

Pertanto, il fulcro del lavoro biografico non è solo un processo di auto-riflessione, ma chiaramente lo sviluppo del potenziale d'azione presente e futuro. Nel nostro esercizio, l'obiettivo primario è scoprire come le precedenti esperienze di vita, le impronte familiari, sociali, culturali e culturali, i processi di socializzazione, ma anche i processi di apprendimento e le esperienze lavorative abbiano plasmato i rispettivi modelli di ruolo delle donne, qual è il potenziale del cambiamento e dell'azione.

Le tre fasi essenziali del lavoro biografico sono, prima di tutto, la ricostruzione e il rilancio delle storie personali, poi il rafforzamento nell'acquisizione di competenze, nell'attivazione delle risorse e infine nell'integrazione nel senso di elaborazione positiva ma anche nello sviluppo e nella sperimentazione di nuove strategie d'azione.

Collegamento alla teoria

Teoria U, Coaching e Micro-integrazione.

Risorse necessarie

- Personal computer, video-proiettore, casse per l'amplificazione, accesso a Internet (YouTube).
- Fogli di lavoro con le 10 domande, penne.
- Fogli mobili e penne a fogli mobili.

Tempo necessario

4 - 6 ore, a seconda delle dimensioni del gruppo.

Attività

La maggior parte delle donne e soprattutto delle donne in posizione svantaggiata si vede principalmente nel modello "tradizionale" di "madre e responsabili dell'educazione dei figli e della famiglia". Il presente metodo e l'attività riguardano principalmente la ricerca e la riflessione su questi modelli di ruolo e su come potrebbero essere trasformati. L'obiettivo è quello di scoprire e mettere in discussione la propria mentalità orientata alla famiglia al fine di aprire il proprio pensiero a nuove prospettive.

Fase 1: Come introduzione e per aumentare la consapevolezza per l'argomento, verrà mostrato il [video musicale "Les Yeux de la Mama" di Kendji Girac](#). La musica ha dimostrato di essere il modo più veloce ed efficiente per accedere ai propri mondi emotivi ed esperienziali. Utilizzando le domande stampate (foglio di lavoro), alle partecipanti viene affidato il compito di rispondere a queste domande per iscritto:

1. Che lavoro facevano professionalmente le mie nonne?
2. Quale il lavoro di mia madre? Cosa fa mia madre professionalmente o cosa ha fatto?
3. In quale decennio sono nata e cresciuta?
4. Qual era l'immagine delle donne all'epoca?
5. Cosa mi ha detto mia madre, mia nonna?
6. Nella mia infanzia era ancora abbastanza comune per le donne...
7. Quali immagini di donne ho ricevuto dai miei genitori (mia madre e mio padre)?
8. Quali immagini di donne ho ricevuto dai miei nonni (mie nonne e nonni)?
9. Quali immagini di donne ho avuto a scuola (dai miei insegnanti)?
10. Quali immagini delle donne prevalevano all'epoca nella società, nel pubblico, nella politica, nell'arte e nella cultura, nella medicina?

Suggerimento: in questo esercizio è anche consentito lasciare l'aula per un breve periodo per intervistare telefonicamente i familiari disponibili.

Fase 2: Incoraggiare ogni partecipante a trovare una partner adatta di conversazione e intervistarsi a coppie di due su queste domande. Infine, ogni partecipante riferisce brevemente nella sessione plenaria ciò che ha appreso sulla sua partner di colloquio.

Fase 3: Coinvolgere le partecipanti in un processo di riflessione. Le partecipanti discutono in che misura e come la mentalità sui modelli di ruolo femminili sia cambiata nel corso di tre generazioni nel contesto familiare e cosa abbia reso possibili questi cambiamenti. Le dichiarazioni più importanti della discussione sono scritte da formatore/formatrice su una lavagna a fogli mobili e poi presentate nuovamente in forma sintetica.

Suggerimento: in preparazione a questo esercizio, le partecipanti possono anche essere incoraggiate a portare foto private di se stesse, dei loro genitori e nonni/e al fine di aumentare l'accesso emotivo al lavoro di biografia.

Metodo 5: Modelli di ruolo femminili: Ieri - Oggi - Domani

Introduzione

Come dovrebbero essere le donne, quali diritti e doveri sono stati loro dati, è stato determinato dagli uomini nel corso della storia per secoli. I modelli di ruolo femminili (e naturalmente maschili) sono stati e sono ancora modellati storicamente, socialmente e culturalmente. Le donne hanno dovuto lottare duramente per avere una parola in politica, istruzione e libera scelta della professione.

Tuttavia, anche in tutta Europa, nonostante i grandi processi di cambiamento, non è stato ancora possibile raggiungere la piena parità per le donne in tutti i settori della società. Al contrario, si tratta di ritornare ai cosiddetti modelli di ruolo tradizionali. I giovani uomini con un background migratorio, i rifugiati, gli uomini scarsamente qualificati e svantaggiati dal punto di vista educativo vedono sempre più le donne come le "madri" dei loro figli, che dovrebbero principalmente prendersi cura della famiglia e dell'assistenza all'infanzia.

Il metodo Yesterday – Today – Tomorrow è dedicato alla sensibilizzazione delle donne a rischio dei processi di cambiamento dei modelli di ruolo femminili e delle attribuzioni di ruolo nel contesto storico attraverso esempi storici di donne famose della politica, dell'economia, della scienza e dell'arte.

Il metodo consente alle donne di non doversi addentrare direttamente nel proprio processo di sensibilizzazione e riflessione sui modelli di comportamento, ma di avvicinarsi gradualmente a loro. L'esperienza ha dimostrato che quando si tratta di argomenti sensibili e difficili, è spesso più facile per le partecipanti parlare prima di altre persone e imparare dalle loro storie per aprirsi ai processi di cambiamento.

Collegamento alla teoria

Teoria U e Coaching.

Risorse necessarie

- Penne.
- Smartphone, tablet, laptop o personal computer per la ricerca.
- Lavagne a fogli mobili e penne a fogli mobili, materiale per immagini di giornali, riviste, brochure, volantini pubblicitari, forbici, colla.

Tempo necessario

4 - 6 ore, a seconda delle dimensioni del gruppo.

Attività



Olympe de Gouges, fonte dell'immagine: Wikipedia

Fase 1: Viene mostrata una foto di Olympe de Gouges, una delle prime "attiviste per i diritti delle donne", che durante la Rivoluzione francese nel 1789 ha evidenziato la posizione iniqua dei sessi come problema sociale, ha rivendicato miglioramenti per le donne e ha causato una sensazione con la seguente citazione: "La donna nasce libera e rimane uguale all'uomo in tutti i diritti. Le differenze sociali possono essere giustificate solo dal beneficio generale".

Fase 2: Le partecipanti ricevono il compito di ricercare due o tre donne famose - importanti e famose del passato nei campi dell'arte, della cultura, della scienza, della politica e dei diritti delle donne - e presentano i loro risultati in coppie di due. Domande guida per la ricerca: "Quali donne sono idoli / modelli di ruolo per te e perché?" e "Chi sono le due o tre donne più importanti per te e perché?"

Suggerimento: le donne con un background migratorio e le rifugiate possono essere incoraggiate a concentrare la loro ricerca sul loro contesto culturale, se possibile, trovando esempi concreti dai loro paesi o culture di origine.

Fase 3: L'obiettivo è quello di creare un'immagine futura delle donne nel modo più creativo possibile. Il compito è quello di creare un collage in squadre di quattro donne ciascuna, utilizzando materiali visivi forniti (giornali, riviste, opuscoli, volantini pubblicitari, ecc.), sulla questione di come immaginano che le donne saranno tra 30 anni, come potrebbero apparire, cosa penseranno, quali occupazioni eserciteranno, cosa sarà importante e prezioso per loro, come gestiranno le relazioni.

I collage pronti saranno utilizzati come decorazioni per la sala di *training* e presentati come in un vernissage. I team si sposteranno da un'immagine all'altra, accogliendo le considerazioni sulla ricerca svolta.

Metodo 6: Parità di trattamento

Introduzione

Le donne continuano a fare gran parte del lavoro educativo e di cura. Molte donne spesso non sono nemmeno consapevoli di ciò che fanno ogni giorno, di ciò di cui si sentono responsabili e che naturalmente vedono come la loro area di responsabilità. Cucina e pulizia non retribuite, portare i bambini all'asilo o a letto, aiutare i familiari malati o il lavoro sociale (volontario) sono tra le attività che rendono possibile una vita familiare funzionante, ma anche una società funzionante.

Uno studio dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha dimostrato che ogni giorno in tutto il mondo vengono eseguite 16,4 miliardi di ore di "lavoro di assistenza" non retribuito. La differenza tra donne e uomini è sorprendente. Secondo l'OIL, il 76,2% del lavoro di assistenza non retribuito in tutto il mondo è svolto da donne. Anche il lavoro di assistenza retribuito, cioè lavori come l'assistenza domiciliare, l'infermiera geriatrica, la pedagoga dell'asilo, l'educatrice, ecc., è svolto principalmente da donne.¹

Nella nostra società moderna, il lavoro ha un valore se viene pagato e quindi confluisce nel prodotto nazionale lordo. Se riesci a definire un prezzo per qualcosa, è visibile, ma il lavoro non retribuito è ancora difficilmente percepito come lavoro. Le persone, in particolare le donne, ad esempio, hanno difficoltà a fissare un prezzo per riordinare la stanza dei bambini.

Il metodo *equal care* mira a sviluppare una consapevolezza, una migliore comprensione di questo squilibrio, ma anche a mettere in moto un corrispondente processo di auto-riflessione, nonché a sviluppare approcci adeguati alle soluzioni e a cambiare il modo in cui ci vediamo in questo senso.

Collegamento alla teoria

Progettare per il cambiamento

Risorse necessarie

- Questionari stampati (1 questionario per un team di 3 partecipanti).
- Penne.
- Lavagna a fogli mobili e pennarelli.
- Personal computer (PowerPoint) e video-proiettore.

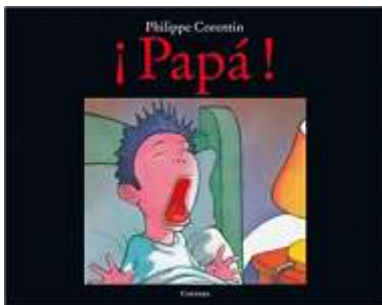
¹ <https://www.jetzt.de/gender/equal-care-day-wie-sorgearbeit-gerechter-verteilt-werden-koennte>

Tempo necessario

4 - 6 ore, a seconda delle dimensioni del gruppo.

Attività

Fase 1: Il/la trainer legge il seguente testo di Philippe Corentin dal libro per l'infanzia *Papà!*



Papà! Filippo Corentin

Nel libro per l'infanzia "Papa!", l'illustratore Philippe Corentin descrive umoristicamente la presunta uguaglianza della distribuzione dei compiti nelle famiglie: "La coppia sposata di solito è composta da un papà e una mamma, a volte il contrario. Un padre è di solito più intelligente. Ma la madre si prende cura dei figli perché il padre non ha tempo per questo. Il più delle volte, i compiti sono divisi: il papà va a letto prima, la mamma è la prima ad alzarsi. Poiché non deve radersi, la mamma può preparare la colazione durante questo periodo. Anche se papà può cucinare meglio, la mamma se ne occupa. La mamma, d'altra parte, può fare meglio i piatti, quindi lo fa sempre. Papà può leggere meglio il giornale, così legge il giornale. Ma non sa nulla dei bambini, quindi la mamma deve prendere cura di loro. Lei non conosce il calcio, quindi lui deve guardare..."

Fase 2: Dopo una breve introduzione sul significato e l'importanza di questo argomento, viene dato il compito alle partecipanti di uscire per le strade in squadre di 3 persone e intervistare 10 passanti per circa un'ora sulle seguenti quattro o cinque domande:

1. In cosa pensi che siano molto bravi gli uomini?
2. In cosa pensi che le donne siano molto brave?
3. Cosa pensi che uomini e donne possano fare molto bene?
4. Rivolto alle donne: in qualità di donna e partner, affideresti anche a tuo marito o partner il lavoro di cura (famiglia, assistenza all'infanzia, lavoro educativo, lavoro infermieristico)?
5. Rivolto agli uomini: tu come uomo e partner, assumeresti anche un lavoro di assistenza non retribuito (famiglia, assistenza all'infanzia, lavoro educativo, lavoro infermieristico)?

I "gruppi di ricerca" ricevono ciascuno un questionario preparato, una persona del team di tre pone le domande, la seconda inserisce le risposte nei questionari, la terza prende nota di altri risultati del processo di colloquio.

Fase 3: Ogni team compila i risultati della ricerca e li valuta. I risultati sono presentati in plenaria. Ogni team ha la libertà di scegliere un metodo di presentazione (ad esempio, lavagna a fogli mobili, .ppt, ecc.).

Fase 4: Infine, le partecipanti ipotizzano approcci e strategie di cambiamento che sottoporrebbero in una discussione di gruppo tra esperti/e. Cosa potrebbero cambiare le donne? Cosa potrebbero cambiare gli uomini? Cosa potrebbe cambiare la società? Cosa potrebbe cambiare chi fa politica? Cosa potrebbe cambiare l'economia, le imprese, chi dà lavoro? I suggerimenti proposti vengono riportati su una lavagna a fogli mobili.

Metodo 7: Riconoscere l'importanza dell'apprendimento

Introduzione

In ogni paese europeo esistono ora numerosi programmi di istruzione di base e programmi di formazione professionale e di perfezionamento professionale promossi dal Servizio pubblico per l'occupazione, dai Comuni, dalle organizzazioni governative e dalle ONG, ma anche dall'Unione Europea, che potrebbero aprire opportunità di sviluppo per le donne a rischio.

Questo esercizio consiste quindi nel conoscere meglio le corrispondenti offerte educative, programmi, progetti per poter decidere in una seconda fase. Allo stesso tempo, si tratta anche di ridurre i timori di fallimento, che sono ostacoli all'ingresso forse desiderato nell'istruzione.

Collegamento alla teoria

Coaching (formazione professionale)

Risorse necessarie

- Personal computer, video-proiettore.
- Presentazione di PowerPoint con 5 opportunità di formazione selezionate.
- Penne e blocchi.
- Lavagna a fogli mobili e pennarelli.

Tempo necessario

4 ore per la fase di ingresso, a seconda delle dimensioni del gruppo.

2 - 3 ore per la riflessione finale.

Attività

Fase 1: Si concentra sull'auto-riflessione. Il/la trainer presenta alle partecipanti un elenco di dichiarazioni tramite una presentazione di PowerPoint. L'elenco indicativo delle dichiarazioni è il seguente:

- Donne che non sono qualificate o scarsamente qualificate ...
 - non hanno titoli di studio
 - non hanno per niente o solo scarse possibilità sul mercato del lavoro
 - non ricevono alcun denaro per il loro lavoro di assistenza (famiglia, assistenza all'infanzia, istruzione, assistenza infermieristica)
 - dipendono maggiormente dai mariti, dai partner, dalle famiglie

- ricevono stipendi più bassi quando hanno un lavoro
- possono permettersi meno per se stesse e i loro figli
- hanno meno fiducia in se stesse
- hanno una minore autostima
- si ammalano più spesso
- hanno un'immagine peggiore nella società
- sono svantaggiate sul mercato del lavoro e socialmente escluse
- spesso vedono poche o nessuna possibilità di cambiare le cose in meglio.

Le partecipanti sono invitate a scambiarsi opinioni su queste dichiarazioni in piccoli gruppi o gruppi di tre. Di seguito, c'è una discussione in plenaria. Il/la trainer riassume le principali conclusioni che indicano l'importanza di impegnarsi in opportunità di formazione.

Fase 2: Il/la trainer presenta un elenco indicativo delle opportunità di formazione selezionate, offerte nel loro contesto nazionale. Questo per dimostrare che ci sono possibilità per le donne se vogliono progredire nel loro sviluppo personale e professionale. Alle partecipanti viene assegnato il compito a casa di identificare altre opportunità simili.

Fase 3:

Le donne presentano i loro risultati in plenaria attraverso le seguenti domande:

- Quali offerte educative mi consiglierebbero i miei figli e perché?
- Cosa direbbe mio marito o il mio partner di questa offerta?
- Cosa direbbero i miei migliori amici se iniziassi a migliorare le mie possibilità con un programma di formazione o di perfezionamento?

Al termine dell'attività, le donne sono incoraggiate a rispondere a due domande chiave:

- Come posso sapere se un determinato programma di formazione è giusto per me?
- Come e dove potrei ottenere informazioni più dettagliate per prendere una buona decisione per me?

Metodo 8: Le tue abilità e i tuoi punti di forza sono richiesti sul lavoro!

Introduzione

Le donne ottengono risultati superiori alla media, lavorano, si prendono cura della famiglia, allevano i figli, si prendono cura dei parenti, fanno volontariato, completano la formazione professionale e la formazione continua al fine di migliorare le loro opportunità di carriera, e poi ancora non le trovano nel mondo del lavoro, poiché spesso non sono consapevoli delle loro competenze, punti di forza, abilità e competenze, e daranno per scontato che eseguiranno questi servizi.

Queste sono tra le quattro competenze essenziali richieste sul mercato del lavoro: competenza professionale come conoscenza dei fatti nonché conoscenze e competenze specifiche del lavoro, competenza metodologica come capacità di acquisire conoscenze adeguate, di affrontare sistematicamente un argomento o un problema, di riconoscere le connessioni e di procedere in modo strutturato ed efficace. Al giorno d'oggi, la competenza metodica comprende anche i media digitali e la competenza metodica. Sempre più donne usano i loro smartphone, tablet, laptop, personal computer per trovare informazioni su tutti i tipi di argomenti su Internet, leggono giornali online, ascoltano la radio digitale, guardano la televisione digitale, lo streaming, fanno il loro banking online, fanno acquisti online, controllano appuntamenti in uffici virtuali, prenotano vacanze online, comunicano tra loro tramite piattaforme di social media, cercano nuove opportunità di lavoro online, si applicano online e molto altro. La competenza personale come capacità di gestire se stesse, cioè di affrontare se stesse con competenza e di essere in grado di motivarsi, e la competenza sociale come spettro di abilità che sono di supporto e orientate agli obiettivi nelle interazioni sociali (ad esempio capacità di lavorare in team, capacità di affrontare conflitti e abilità comunicative).

Tuttavia, soprattutto le nuove arrivate e rientrate spesso non riconoscono o vedono che dovrebbero superare la loro modestia e auto-considerazione riguardo a ciò che ci si aspetta e si chiede loro nella loro vita professionale e che dovrebbero presentarsi sul mercato del lavoro non solo con fiducia in se stesse, ma anche con competenza nel trasmettere le proprie competenze e i propri punti di forza.

Questo esercizio mira quindi a garantire che le partecipanti affrontino attivamente e consapevolmente quali sono i loro punti di forza, le loro capacità e competenze, i loro talenti, e come possono trasmetterli in modo adeguato e comprensibile per le aziende e potenziali datori di lavoro nelle lettere di candidatura e motivazione e nei colloqui di lavoro.

Collegamento alla teoria

Coaching.

Risorse necessarie

- Elenchi stampati di punti di forza e competenze.
- Penne e blocchi.

Tempo necessario

2 - 3 ore, a seconda delle dimensioni del gruppo.

Attività

Fase 1: Le partecipanti ricevono un elenco indicativo dei punti di forza e delle competenze. Il/la trainer le incoraggia ad esaminare l'elenco per un po' di tempo.

Elenco indicativo da utilizzare (può essere ampliato da ciascun/a formatore/formatrice):

- Punti di forza personali: fiducia in se stesse; responsabilità; gestione del tempo; spirito di iniziativa; lealtà; puntualità; disciplina; calma; equilibrio; precisione; onestà; spirito di squadra; tolleranza; entusiasmo; cordialità; loquacità; ottimismo; umorismo; doti analitiche; orientamento alla soluzione; curiosità; concentrazione; pensiero critico; buona memoria.
- Punti di forza lavorativi: patente di guida; competenze linguistiche; capacità comunicative; mente matematica; competenze digitali; conoscenza delle imprese; pensiero economico; creatività; immaginazione; talento musicale; talento nel disegno.
- Caratteristiche fisiche: buona salute; resistenza; agilità; destrezza; coordinazione occhio-mano; buona vista.

Fase 2: Ogni partecipante è invitata a compilare individualmente un elenco dei propri punti di forza e competenze personali.

Suggerimento: il/la trainer può chiedere alle partecipanti di pensare ad altri punti di forza mancanti nell'elenco e aggiungerli. Quando l'elenco è pronto, le partecipanti possono essere incoraggiate a valutare i loro punti di forza da 1 a 10, con 10 che significa "Questa forza è completamente sviluppata".

Fase 3: Le partecipanti sono invitate a discutere in gruppi di tre le loro liste. Il processo di riflessione dovrebbe concentrarsi su una domanda chiave: quali sono i lavori che corrispondono alla mia lista di punti di forza? Cos'altro dovrei sviluppare come competenze per avere più possibilità di ottenere il lavoro?

Fase 4: Una riflessione finale in plenaria, durante la quale il/la trainer sottolinea la consapevolezza che tutti noi abbiamo molti punti di forza che a volte dimentichiamo e ci sono



molti posti di lavoro che hanno bisogno dei nostri punti di forza. Inoltre, ci sono numerose opportunità di formazione per aiutarci a diventare migliori manager dei nostri punti di forza.

Metodo 9: identificazione degli obiettivi SMART

Introduzione

SMART è l'acronimo **che sta per Specific, Measurable, Achievable, Relevant e Time-bound**. Seguire questo framework rende più facile per le persone raggiungere i loro obiettivi perché saranno in grado di visualizzarli meglio e lavorare verso una sequenza temporale specifica.

Se un obiettivo è sfocato, generalizzato e non ha un lasso di tempo, è troppo facile sentirsi demotivati e procrastinati, in quanto l'obiettivo non è chiaro. Se non c'è un limite di tempo, si è tentati di continuare a rimandare nel fare ciò che serve per raggiungere un obiettivo. Inoltre, c'è spazio per malintesi se un obiettivo non è chiaramente fissato.

Le domande chiave qui sono: Cosa è veramente importante per me? Cosa voglio ottenere? Ma questi non devono essere solo obiettivi professionali ma anche obiettivi di vita. Quindi, le grandi domande dovrebbero essere divise in sezioni più piccole.

Il metodo focalizza le partecipanti sullo sviluppo personale e professionale e non sull'orientamento ai problemi. Può essere utilizzato per il brainstorming, la discussione in plenum, il piccolo gruppo e il lavoro individuale.

La maggior parte delle donne, e in particolare le donne in posizioni svantaggiate, si considerano per lo più in ruoli familiari tradizionali e difficilmente come individui con i propri obiettivi e percorsi di vita. Pertanto, questa attività mira a responsabilizzarli trovando, nominando e riflettendo obiettivi personali e anche riconoscendo ciò a cui possono contribuire e quali punti di forza hanno già per raggiungere questi obiettivi.

Collegamento alla teoria

Coaching.

Risorse necessarie

- Lavagna a fogli mobili.
- Fogli di lavoro con criteri SMART.
- Penne.

Tempo necessario

2-3 ore; a seconda del numero di partecipanti e del tempo necessario per le discussioni.

Attività

Fase 1: Le partecipanti sono invitate a presentarsi con i criteri SMART, come segue:

- *Specifico e preciso*: chiaramente definito, ritaglio limitato dello status desiderato, formulazione semplice e chiara;
- *Misurabile*: Esistono criteri da applicare, osservare, chiedere o contare?
- *Accettabile e motivante*: mira a un carattere invitante e a una formulazione positiva ("Voglio ..." invece di "Non voglio...")
- *Realistico*: dimensione realizzabile, palpabile, raggiungibilità, relativa alle risorse;
- *Tempestivo*: orari con date fissate per il raggiungimento.

Fase 2: Per rendere l'incarico più chiaro per le partecipanti, Il/la trainer può fornire alcuni esempi pratici. Quindi verrà facilitato un brainstorming sugli obiettivi e le idee saranno raccolte in plenum e scritte sulla lavagna a fogli stavolta, seguita da una discussione di gruppo su quale sia la formazione per obiettivi e perché sia importante.

Fase 3: Le corsiste sono invitate a lavorare in piccoli gruppi sulle seguenti attività e a scambiarsi idee e risultati all'interno del piccolo gruppo:

- Pensa a quali potrebbero essere i possibili obiettivi personali.
- Crea un poster con possibili obiettivi, utilizzando criteri SMART.
- Verifica della realtà dei propri obiettivi, pianificazione dei passi necessari, pensando a esempi di vita reale.

Fase 4: Ogni gruppo presenta i risultati in plenum, spiegando come sono stati sviluppati i singoli obiettivi e qual è stata la loro esperienza nel farlo (Facile? Difficile? Perché?). Sarà facilitata una discussione di gruppo per dare ai partecipanti l'opportunità di riflettere sul processo e di chiarire le questioni aperte.

Metodo 10: visualizzazione degli obiettivi SMART

Introduzione



Le schede di visione sono una visualizzazione di dove vuoi che vada la tua vita (sia personale che professionale).

Probabilmente nient'altro aiuta a raggiungere meglio gli obiettivi della visualizzazione. Se hai sempre i tuoi desideri, sogni e obiettivi di fronte a te, ti ricorderanno costantemente di loro, tieni d'occhio il quadro generale e perditene meno. È esattamente qui che entra in gioco la cosiddetta scheda di visione. È un collage di immagini, parole chiave e affermazioni intorno ai singoli obiettivi, che dovrebbero aiutare e motivare a raggiungerli.

Il metodo attuale è utile sia per il lavoro individuale che per quello di gruppo (presentazione in plenum).

Avere i propri obiettivi individuali è per la maggior parte delle donne a rischio una nuova esperienza in quanto esse stesse sono al centro dell'attenzione, a parte i ruoli e le provenienze tradizionali, qualcosa che potrebbero aver appena sperimentato prima. La visualizzazione favorirà l'identificazione di tali obiettivi, aiuterà le partecipanti a familiarizzare con loro e continuerà a perseguirli man mano che diventano "ovvi" visualizzandoli.

Collegamento alla teoria

Coaching.

Risorse necessarie

- Lavagna a fogli mobili.
- Riviste assortite, giornali, calendari con immagini.
- Colla, nastri o puntine per apporre immagini.

Tempo necessario

2-3 ore, a seconda del numero di partecipanti e del tempo necessario per le discussioni.

Attività

Fase 1: Utilizzando le domande SMART, le partecipanti sono incoraggiate a definire i loro obiettivi di sviluppo. Un elenco di esempio di domande SMART da utilizzare:

- Quali opportunità voglio cogliere nella mia vita lavorativa?
- In quale ambiente voglio lavorare?
- Con chi voglio lavorare?
- Quali attività voglio ridurre o evitare?
- Cosa voglio cambiare per quanto riguarda la mia vita personale?

Fase 2: Le partecipanti sono incoraggiate a utilizzare le loro risposte alle domande di cui sopra per selezionare le immagini e i simboli corrispondenti dai materiali visivi, allocati dal/dalla trainer. Le corsiste visualizzano materiali visivi assortiti e ritagliano frasi o immagini che "parlano" con loro. Le immagini scelte sono posizionate sulle loro tavole con bastoncini di colla, nastro adesivo o perni.

Suggerimento: incoraggiare a usare il loro senso intuitivo in quell'attività. Spesso aiuta prima ad apporre immagini più grandi per lo sfondo e poi frasi o immagini più piccole in cima.

Fase 3: Le schede di visione sono posizionate sulle pareti nella sala del training. I risultati e le conclusioni sono discussi e confrontati in plenum.

Metodo 11: I sei soli per una scelta di carriera informata e consapevole

Introduzione

Identificare e scegliere come entrare o rientrare nel mondo del lavoro è una delle scelte più importanti che un individuo deve affrontare per garantirsi una vita dignitosa e gratificante. Nella vita non è mai troppo tardi per continuare a imparare e anche per intraprendere nuovi percorsi di carriera. Ma è anche essenziale fare scelte con informazioni adeguate basate sulla conoscenza del mercato del lavoro locale e scelte consapevoli delle proprie risorse che possono essere spese nel mercato del lavoro.

La giusta carriera ti porta successo e felicità. Ma se si prende una decisione sbagliata, utilizzando informazioni troppo semplici o non basate sulla ricerca, può danneggiare le prospettive, le relazioni e la prosperità per molti anni a venire.

Ma quali sono i fattori da considerare? I fattori da prendere in considerazione, quando si cerca di trovare la carriera giusta per te, includono:

- | | |
|--------------------|---|
| Abilità | Le tue abilità si basano sulle tue attitudini naturali e sviluppate attraverso la formazione / istruzione. |
| Valori | Potresti voler considerare fattori come il tipo di stile di vita che desideri, le tue convinzioni e la natura etica dell'azienda o dell'industria in cui vuoi lavorare. |
| Vincoli | La scelta della carriera potrebbe essere limitata da limitazioni finanziarie o geografiche, responsabilità familiari, disabilità fisiche o qualifiche /istruzione. |
| Ambizioni | Potresti voler considerare se e quando vuoi iniziare una famiglia e "sistemarti", se vuoi un singolo lavoro per il resto della tua vita o hai la possibilità di cambiare carriera e potenziali ambizioni per creare la tua attività. Dovresti anche considerare quale sarà la tua strategia pensionistica. |
| Opportunità | Decidere cosa vuoi fare è inutile se non ci sono opportunità da perseguire. È possibile trovare opportunità in vari modi, ad esempio: rispondere alla pubblicità di posti di lavoro o alla formazione/sponsorizzazione professionale; fare approcci non richiesti alle organizzazioni per vedere se ci sono posti vacanti; creazione di reti attraverso persone che conosci per |

ottenere segnalazioni a potenziali datori di lavoro; e creare la propria attività.

Personalità La tua personalità è un fattore molto importante. Consiste in cose che sai di te, motivazioni inconscie e le tue preferenze di personalità che puoi scoprire con un test di personalità / carriera.

Collegamento alla teoria

Coaching e orientamento professionale.

Risorse necessarie

- Fogli mobili e pennarelli.
- Fotocamera per fotografare i risultati finali.
- CV delle partecipanti.

Tempo necessario

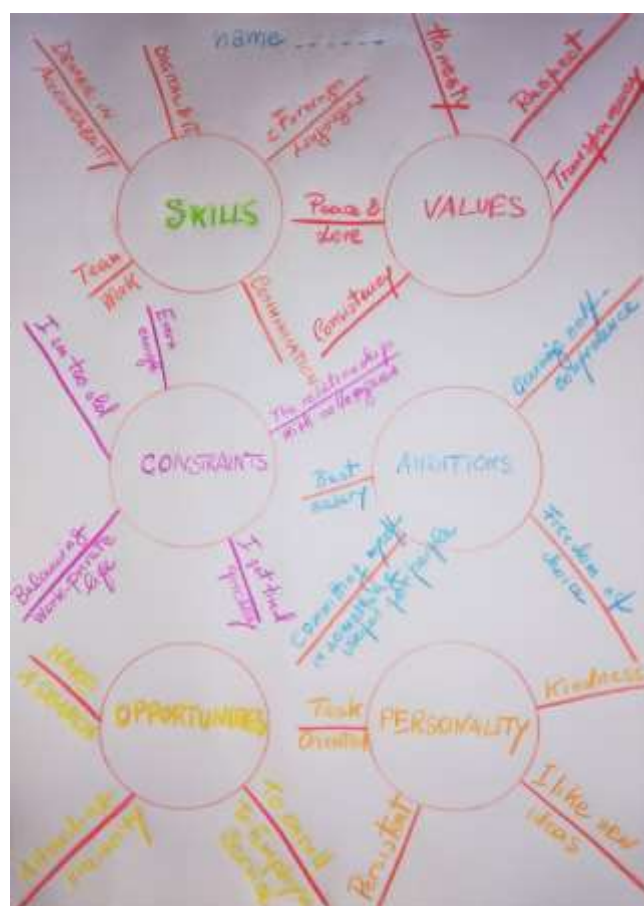
180 minuti (ripartizione suggerita: Fase 1 - 45'; Fase 2 – 30'; Fase 3 – circa 60'; Fase 4 - circa 45')

Attività

Fase 1:

Nell'illustrare questo esercizio, il/la trainer avrà l'opportunità di concentrarsi sul concetto di competenza: competenze chiave o di base per la cittadinanza attiva, soft skills utili per qualsiasi lavoro o attività indipendente, hard skills relative a determinate professioni o imprese.²³

Ad ogni partecipante viene assegnato un grande foglio (A3) e pennarelli o matite colorate. A ciascuna viene chiesto di disegnare 6 sfere (i propri soli per ogni fattore sopra descritto) da cui inizieranno alcuni raggi solari che rappresenteranno le



² https://ec.europa.eu/education/policies/school/key-competences-and-basic-skills_en;

L'agenda europea per le competenze: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

³ <https://ec.europa.eu/esf/transnationality/content/how-boost-soft-skills-recognition>;

"Responsabilizzare gli adulti attraverso percorsi di miglioramento e riqualificazione" Volume 2 - del CEDEFOP 28/07/2020: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3082>

qualità di ciascuno. Più lungo è il raggio solare, maggiore sarà la qualità identificata, se sarà più breve significa che la qualità espressa non è presente in modo significativo. Questa attività può durare circa 30 minuti.

Fase 2:

Dopo aver completato questa attività individuale, alle partecipanti viene chiesto di formare coppie, in modo che ognuna possa presentare alla propria partner la propria analisi sui sei fattori considerati. Questo primo confronto con una compagna di classe può rivelare alcune qualità che non sono evidenziate.

L'incarico di lavorare in coppia è: Hai 10 minuti ciascuno per illustrare il tuo lavoro. Se durante la discussione emergono ulteriori qualità o chiarimenti, questi saranno scritti in un colore diverso, o comunque evidenziati con alcuni simboli come risultato del lavoro svolto insieme. Quindi, altri 10 minuti per rispondere alle seguenti domande.

- È stato facile o difficile identificare le tue qualità per i sei fattori?
- Nella tua attuale fase della vita, quali sono i fattori su cui lavorare come priorità?
- Le specifiche che hai inserito nel gioco del sole sono in qualche modo presenti nel tuo curriculum vitae?

Fase 3:

Le partecipanti sono richiamate alla sessione plenaria durante la quale ciascuna illustrerà il proprio lavoro, con l'eventuale sostegno della partner con cui hanno lavorato in coppia. La durata di questa fase è evidentemente correlata alle dimensioni del gruppo. Sarebbe consigliabile dedicare almeno 5 minuti per ogni partecipante.

Il/la trainer annoterà su una lavagna a fogli mobili, per ciascuna delle partecipanti, gli elementi emersi durante il lavoro individuale e di coppia e che non sono presenti nei rispettivi CV. Questa azione del/della docente servirà da ponte per l'ultima fase dell'esercizio.

Fase 4:

La fase finale da svolgere in plenaria riguarda la composizione collettiva dei modi migliori per esprimere le proprie qualità all'interno del proprio CV. Pertanto, il/la trainer raggruppa le qualità espresse da ciascuna partecipante e inizierà a scrivere con la partecipazione attiva di tutto il gruppo la descrizione che può essere inserita nei rispettivi CV.

Questa attività prevede che sia conclusa da ciascuna partecipante in modo autonomo, per intervenire sull'integrazione nel proprio CV con le riflessioni emerse, e le descrizioni composte collettivamente durante l'ultima fase. Il/la trainer sarà in grado di verificare successivamente



la qualità della lista e fornire ulteriori indicazioni per migliorare la presentazione del CV, utilizzando anche il nuovo formato del modello Europass.⁴

⁴ <https://europa.eu/europass/en> (disponibile in tutte le lingue dell'UE)

Metodo 12: Come dovrebbero essere le altre persone - Le mie diverse aspettative negli altri

Introduzione

Expectation ("Erwartung") contiene la parola "wait" in lingua tedesca. Si aspetta l'autobus, l'aumento di stipendio, il partner giusto e tempi migliori. L'attesa è una circostanza a cui la maggior parte delle persone è ostile. E se aspettiamo qualcosa che semplicemente non arriva, si presenta rapidamente la delusione.

La soluzione migliore, ovviamente, sarebbe se semplicemente non ci aspettassimo niente. Logicamente, ci sarebbero quasi solo sorprese positive. Naturalmente, questo è più facile a dirsi che a farsi. Dopo tutto, dietro le nostre aspettative, ci sono spesso grandi desideri.

Le donne svantaggiate, in particolare, hanno imparato molto bene a fuggire da desideri e sogni a causa di aspettative insoddisfatte. A causa di ripetute delusioni e pressioni, le aspettative diventano ancora più alte e lasciarsi andare diventa sempre più difficile. Tuttavia, esiste un rimedio nell'affrontare le aspettative.

Le nostre aspettative sono quasi sempre rivolte a persone che ci sono particolarmente vicine. Questi includono genitori, partner, figli, amici molto stretti, vicini e nella vita professionale, naturalmente superiori e colleghi. Tuttavia, la maggior parte delle nostre aspettative sono solitamente rivolte a partner e figli. Esempi:

- Ci aspettiamo conferme per il nostro aspetto, per i nostri risultati, per tutto ciò che facciamo per gli altri.
- Ci aspettiamo che gli altri siano in grado di leggere i nostri pensieri e agire di conseguenza.
- Ci aspettiamo che gli altri ci rendano felici.
- Ci aspettiamo che gli altri agiscano secondo le nostre idee. Questo punto è particolarmente difficile per il nostro gruppo target, perché le donne svantaggiate spesso non hanno imparato a formulare aspettative in modo che gli altri possano comprenderle e recepirle. I bambini dovrebbero essere gentili ed educati perché abbiamo bisogno di pace e tranquillità. Il partner dovrebbe portarci fiori perché vogliamo essere apprezzate. Il partner ci dovrebbe chiedere quando ci sentiamo male, perché vogliamo essere rallegrate e molto altro ancora.

Collegamento alla teoria

Progettare per il cambiamento.

Risorse necessarie

- Lavagna a fogli mobili.
- Riviste assortite, giornali, calendari con immagini.
- Colla, nastri o puntine per apporre immagini.

Tempo necessario

2-3 ore, a seconda delle dimensioni del gruppo e del tempo necessario per le discussioni.

Attività

Fase 1: Dopo l'introduzione generale all'argomento e al metodo, le partecipanti trattano individualmente o in team di due componenti la domanda: "Quali aspettative hai avuto verso il tuo partner, i tuoi figli, la tua famiglia nelle ultime due settimane?"

Le partecipanti prendono appunti e presentano le loro aspettative nella sessione plenaria. Nel round di feedback, le partecipanti raccontano alle altre come valutano personalmente queste aspettative, usando aggettivi come realistici, irrealistici, ecc. Si possono anche proporre suggerimenti su come formulare le aspettative in modo diverso o generalmente adattato.

Fase 2: Nella fase successiva, le partecipanti affrontano la questione di cosa si può fare se le aspettative non vengono soddisfatte, utilizzando una breve cronologia dei casi.

Case history Sebastian e Anna

Sebastian si aspettava che Anna fosse felice dell'invito per il suo compleanno. E lo era. Anna pensava che Sebastian sarebbe stato felice di un maglione giallo come regalo di compleanno. Ma non era contento di questo dono. Anna, quindi scambiò il maglione con un jeans blu.

Come pensi che Anna avrebbe potuto reagire quando ha notato che Sebastian non era contento del maglione giallo?

(Se Anna avesse reagito offesa perché a Sebastian non piaceva il maglione, la sua aspettativa sarebbe stata che l'entusiasmo di Sebastian per il regalo le avrebbe confermato quanto bene avrebbe potuto indovinare i suoi desideri).

Per tornare alle strategie personali delle partecipanti, ora si dedicano di nuovo individualmente o in team di due alla domanda "Come reagisci normalmente quando le tue aspettative non vengono soddisfatte?" (Quali sentimenti ti vengono in mente? Come si manifesta la delusione nelle tue azioni?).

Le partecipanti prendono appunti e presentano le loro strategie personali quando le aspettative non vengono soddisfatte, quindi in plenaria. Nel ciclo di feedback, le partecipanti

spiegano alle loro colleghe come valutano personalmente queste strategie. Si possono anche dare suggerimenti su come affrontare le aspettative deluse in modo diverso.

Fase 3: Liberati da aspettative irrealistiche o irraggiungibili. In questo passaggio le partecipanti imparano a liberarsi da aspettative irrealistiche o irreparabili degli altri. Il/la trainer presenta i seguenti principi (regole):

a) Desiderio invece di aspettative

Noi umani di solito non abbiamo un grande desiderio di soddisfare le aspettative degli altri. Le persone preferiscono soddisfare i desideri e come ricompensa per questo a loro piace guardare negli occhi felici degli altri. Le aspettative, d'altro canto, sono spesso associate all'obbligatorietà e alla mancanza di libertà. Tuttavia, una conversazione con la persona che dovrebbe soddisfare le aspettative ha senso. Bisogna stare attenti a racchiudere le aspettative nei desideri e dare così agli altri la sensazione di libera scelta.

b) Soddisfare le aspettative da soli

Chiediti quali aspettative nella tua vita portano sempre a delusioni. Dai un'occhiata al passato. Forse ti aspetti la stessa cosa dagli altri ancora e ancora? Nomina le tue aspettative.

Guarda le tue aspettative e chiediti cosa c'è dietro di loro. Come ti sentiresti se questa aspettativa fosse soddisfatta? Quale desiderio sarebbe soddisfatto allora? Ad esempio, l'accettazione incondizionata della tua persona, l'amore incondizionato, più rispetto per te, più gratitudine, un Sì al 100% alla tua persona, più attenzione e apprezzamento, il riconoscimento delle tue capacità e talenti, ecc.

Solo quando voi stesse siete in grado di soddisfare le vostre aspettative e desideri possono manifestarsi nel mondo esterno. Insomma, è vostro compito, ad esempio, trattarvi con più rispetto, accettarvi al 100%, credere nei vostri talenti e nelle vostre capacità. Renditi consapevole di questo e cerca modi per farti sentire sempre più desiderata.

e) Lasciar andare le aspettative

Le tue aspettative non sono state soddisfatte? E nemmeno quelle degli altri! Poiché la vita si è rivelata completamente diversa dal previsto, ad un certo punto è rimasta solo un'opzione: fidarsi che tutto nella vita accada per una buona ragione. Ti lasci andare alla deriva e credi che sia buono quando le aspettative non vengono soddisfatte. Per alcune aspettative, potresti persino essere felice retrospettivamente che non sono state soddisfatte.

Parole finali del formatore/formatrice

Abbiamo affrontato il grande tema delle aspettative, delle aspettative degli altri, ma anche di noi stessi. Diamo per scontate alcune aspettative, altre spesso rimangono insoddisfatte.

Soprattutto con aspettative irrealistiche o irreparabili, spesso si ha la sensazione che qualcosa sia andato storto o che altri non si sarebbero comportati come ci si sarebbe aspettati o auspicati. Pertanto, ci siamo anche dedicati alla questione di come liberarsi da aspettative irrealistiche o irreparabili. Le aspettative non sono fondamentalmente niente di male, perché ci danno anche struttura umana, prevedibilità, sicurezza e contribuiscono allo sviluppo nostro e degli altri. È importante affrontare la questione di come liberarci da aspettative irrealistiche o intoccabili e abbiamo provato buone strategie per lasciar andare o cambiare le aspettative.

Metodo 13: Scoprire la discriminazione e l'auto-discriminazione

Introduzione

Le donne Rom sono ancora ai margini della società e quindi non possono partecipare pienamente alla società. L'esclusione sociale è multidimensionale e complessa. Il basso livello di istruzione spesso rende difficile contrastarla con i numerosi programmi di istruzione degli adulti già avviati a livello nazionale ed europeo.

Il metodo attuale è dedicato principalmente al lavoro di informazione, sensibilizzazione e riflessione su argomenti quali: discriminazione, auto-discriminazione, razzismo, emarginazione, esclusione, segregazione, integrazione, inclusione media. Le partecipanti vengono incoraggiate a compiere un passo verso un cambiamento positivo.

Collegamento alla teoria

Teoria U e Coaching.

Risorse necessarie

- Personal computer, videoproiettore.
- Lavagna a fogli mobili, pennarelli.
- Tessere per categorie di discriminazione.
- Immagini stampate di categorie di discriminazione, aghi per spillo, nastro adesivo.
- Case history stampata "Lejla ha bisogno di aiuto".

Tempo necessario

4 - 6 ore, a seconda delle dimensioni del gruppo.

Attività

Fase 1: Utilizzando una presentazione o una lavagna a fogli mobili di PowerPoint preparati, il/la trainer spiega i termini discriminazione, auto-discriminazione, razzismo, emarginazione, esclusione, separazione, integrazione, inclusione in parole semplici e chiaramente comprensibili. Ciò è necessario non solo per una migliore comprensione dei meccanismi negativi alla base di questi fenomeni, ma anche per evidenziare soluzioni attuate con successo.

Fase 2: Le partecipanti saranno divise in coppie. Ogni squadra riceve una serie di immagini (7 immagini) sulla discriminazione, che devono assegnare ai titoli scritti sulle carte sul muro. Le rubriche sono sesso, colore della pelle (etnia), status sociale, religione, generazione o età, orientamento sessuale, salute o disabilità. Le immagini devono essere appuntate sotto ogni intestazione corrispondente. Alla fine di questa fase, il/la trainer conduce una breve riflessione in plenaria su quanto possa essere diversificata la discriminazione e su chi possa influire.

Fase 3: Le squadre di quattro persone sono invitate a parlare e riferire sulle proprie esperienze di discriminazione. Si tratta dell'auto-localizzazione delle partecipanti alle diverse categorie di discriminazione. Le domande importanti in questo contesto sono: ciò che è stato stressante per me nella determinata situazione di discriminazione, come mi sono sentita e cosa mi avrebbe aiutato, cosa avrei voluto che fosse diverso in questa situazione. I risultati di queste domande riflettenti sono riassunti da trainer o partecipanti sulle lavagne a fogli mobili e quindi presentati in seduta plenaria.

Fase 4: Le partecipanti sono incoraggiate a esaminare le possibili soluzioni e le risorse necessarie per conseguirle. Sulla base della storia del caso preparata "Lejla ha bisogno di aiuto" (vedi sotto), ai team di quattro persone viene ora dato il compito di pensare a come potrebbero aiutare Lejla, cosa suggerirebbero, quale soluzione e possibilità di supporto Lejla potrebbe o dovrebbe accettare.

Suggerimento: in alternativa, possono essere selezionati e preparati per questo esercizio giornali locali attuali con storie di discriminazione.

Le soluzioni che sono state elaborate saranno registrate dai team e infine presentate in plenum. Questo esercizio si completa con una sintesi del/della trainer e una dichiarazione sulla molteplicità di idee e approcci preziosi alle soluzioni che sono dormienti in ogni partecipante.

*Casi da utilizzare:

Lejla ha 20 anni e 6 anni fa è fuggita con la madre, la nonna e il fratello da Aleppo (Siria) in Romania. Finora non ha mai avuto un lavoro in vita sua. Non ha un diploma di scuola dell'obbligo perché non poteva più frequentare la scuola in Siria. D'altronde Lejla non ha alcun desiderio di imparare. Suo padre è scomparso, sua madre lavora come addetta alle pulizie e si prende cura della madre malata, cioè della nonna di Lejla. Suo fratello maggiore Nadjan ha già frequentato la scuola di grammatica in Romania e ha completato con successo la sua maturità un anno fa e ora lavora in una banca come consulente clienti. Ha anche il suo appartamento. All'età di 16 anni Lejla ebbe i suoi primi problemi con la polizia perché fu sorpresa a rubare un vestito. Da allora è stata condannata dai suoi amici e familiari come ladra per questo errore. Dice di se stessa che le piace essere una ladra perché nessuno è intelligente come lei. Inoltre, per le strade viene ripetutamente chiamata straniera. Lejla ha anche problemi finanziari a causa della sua disoccupazione perché non è stata in grado di pagare le bollette del telefono cellulare e di Internet per 5 mesi. Da quando il suo ragazzo l'ha lasciata due settimane fa, difficilmente riesce a concentrarsi sulla risoluzione dei suoi problemi. Immagina di essere amica di Lejla. Viene da te e ti chiede di aiutarla. Cosa consiglieresti a Lejla? Cosa pensi che dovrebbe fare?

Metodo 14: Tutti sono eroi

Introduzione

Le idee sociali, gli stereotipi e i pregiudizi sui Rom in Europa sono stati finora persistenti. Per secoli, le donne (e gli uomini) di questa minoranza etnica si sono trovate di fronte alla violenza, alla discriminazione, all'esclusione e all'emarginazione, gran parte delle quali esistono ancora oggi. Ma ci sono attivisti determinati, molte delle quali donne, che si sono prefissati l'obiettivo di cambiare il futuro della loro comunità.

Secondo la Open Society Foundation, circa 5-6 milioni di donne Rom vivono oggi in Europa. Si trovano ad affrontare sessismo, discriminazione e svantaggio, sia all'interno della comunità Rom che nella società moderna. Affrontare il sessismo e il razzismo anti Rom è una sfida importante. È importante cambiare le immagini che i media danno dei Rom come "criminali pigri e itineranti", al fine di aiutare le donne delle comunità Rom incredibilmente povere a impegnarsi nell'attivismo pubblico. Sono donne molto impressionanti che fanno questo lavoro.

Questo esercizio riguarda l'utilizzo di queste attiviste per fornire alle donne Rom esempi di migliori pratiche che dimostrano che l'unico modo per apportare un cambiamento sociale positivo è lasciare la propria zona di sofferenza e confort, muoversi, costruire solidarietà, sviluppare prospettive e contribuire attivamente a cambiare quella che è certamente un'immagine molto angosciante.

Collegamento alla teoria

Coaching.

Risorse necessarie

- Personal computer, videoproiettore, casse.
- Lavagna a fogli mobili, pennarelli.
- Presentazioni di PowerPoint.
- Fogli di lavoro stampati per la riflessione finale.

Tempo necessario

4 - 6 ore, a seconda delle dimensioni del gruppo.

Attività

Fase 1- Il/la trainer presenta le storie di Anna Mirga, Carmen Gheorghe e Romina Kajtazova - cioè giovani attiviste Rom - come sono diventate attiviste per le donne Rom, quali sono i loro background familiari, quali sono i loro approcci, cosa vogliono smuovere e cambiare con il loro

impegno e come lavorano con le donne Rom. Il/la trainer può scegliere altre famose persone attiviste Rom da presentare.

Fase 2: Le partecipanti sono divise in gruppi di tre persone e sarà affidato il compito di raccogliere o fare ricerche su Internet sulle donne Rom famose che già conoscono o trovano, ad esempio cantanti, attrici, artisti, donne d'affari, ecc. Le partecipanti devono creare brevi ritratti (lavagna a fogli mobili, presentazione PowerPoint - a seconda della competenza metodologica e mediatica personale esistente tra le partecipanti, in base alla quale le risorse già disponibili nei team devono essere utilizzate nel miglior modo possibile). Questo compito si concentra chiaramente sugli esempi di migliori pratiche, sui successi di queste donne, sui loro talenti e sui loro punti di forza, vale a dire lontano dalle difficoltà, dai problemi, dagli esempi negativi.

Fase 3: I ritratti sono presentati in plenaria. Nel caso di famose cantanti Rom, gli esempi musicali possono anche essere inclusi nella presentazione per rendere la presentazione più vivace.

Fase 4: Le partecipanti condividono nei singoli gruppi i propri talenti, punti di forza, potenzialità e risorse. Sono invitate a utilizzare le seguenti domande guida:

- Quali sono i miei talenti?
- In cosa sono particolarmente brava?
- Quali talenti vede la mia famiglia in me?
- Per cosa la mia famiglia mi apprezza?
- Chi potrebbe sostenermi nell'utilizzo di questi talenti e punti di forza con successo?

Dopo la condivisione, le altre partecipanti forniscono feedback evidenziando i talenti che vedono nella condivisione delle persone.

(Esempi: Vedo in voi i seguenti talenti: ...; Apprezzo il tuo ...).

Metodo 15: Le donne avviano un'attività - Mercato degli scambi di talenti

Introduzione

Le donne Rom disoccupate, scarsamente qualificate e svantaggiate dal punto di vista educativo, si trovano spesso di fronte al dilemma che - da un lato - sarebbero disposte e motivate (di solito dopo una lunga fase di avvio) a fare qualcosa per se stesse attraverso la formazione professionale e l'istruzione continua per entrare nel mercato del lavoro, per accedere al lavoro, per ricevere uno stipendio per poter cogliere queste opportunità, ma - d'altro canto - non hanno né i mezzi finanziari né sono sostenute in alcun modo da un contesto familiare o comunitario.

Anche le donne Rom disoccupate o scarsamente qualificate, svantaggiate dal punto di vista educativo, hanno una molteplicità di talenti, punti di forza, competenze, qualità, abilità e competenze. Hanno una vasta e preziosa esperienza in una vasta gamma di settori: ad esempio in famiglia, cucina, assistenza all'infanzia, creatività, comunicazione. Sono certamente molto brave a organizzare, realizzare vestiti, progettare gioielli e molto altro.

Questo è esattamente il metodo corrente che vogliamo proporre. Si tratta di aumentare la consapevolezza e successivamente "commercializzare" questi talenti, punti di forza, competenze e abilità nel quadro di un mercato di scambio di talenti.

Collegamento alla teoria

Coaching,

Risorse necessarie

- Carte di moderazione, penne, spille o strisce adesive.
- Prodotti o servizi che le partecipanti si preparano e portano all'attività di formazione.

Tempo necessario

3 - 4 ore di esercizi introduttivi preparatori

4 - 6 ore per l'attività di scambio di talenti

Attività

Fase 1: Le partecipanti ricevono carte su cui sono invitate a scrivere i loro talenti, punti di forza, competenze, qualità e abilità. Per esempio: "Sono una buona cuoca." "Posso cuocere bene." "Posso cantare bene." "Sono brava a raccontare storie." "Sono una buona ascoltatrice." "Posso aiutare gli altri a imparare." "Posso cucire abbastanza bene." "Faccio bellissimi gioielli." "Posso tagliare i capelli agli altri", ecc.

Fase 2: Le partecipanti presentano i loro talenti, punti di forza, competenze, qualità e abilità nella sessione plenaria e appendono o attaccano le carte a una bacheca dedicata (parete). Il/la trainer si assicura che queste siano raggruppate - ad esempio 5 carte di donne che possono cucinare bene, 3 carte di donne che possono cantare bene, ecc.

Fase 3: Alle partecipanti viene dato l'incarico di pensare a quali prodotti (ad esempio vestiti fatti da sé, accessori, cibo, ecc.), ma anche servizi (ad esempio supporto all'apprendimento, consulenza, canto, ecc.) vorrebbero preparare e offrire per l'attività di scambio di talenti. Sono invitate a raggrupparsi le partecipanti con talenti, punti di forza, competenze, qualità e abilità uguali o simili in piccole cooperative da 3 a 4 persone. Nelle cooperative (team) si concorda su chi porterà cosa al *talent exchange day* e lo offrirà per lo scambio.

Fase 4: Durante la giornata di scambio di talenti, partecipanti e trainer riprogettano prima di tutto la sala corsi in modo che ogni team possa presentare e commercializzare i propri prodotti e servizi nel miglior modo possibile (progettazione di stand di vendita, angoli di comunicazione e consultazione, palcoscenico per spettacoli di canto, ecc.). Quindi inizia il mercato degli scambi di talenti, dove le partecipanti dovrebbero scambiare il maggior numero possibile di talenti, prodotti e servizi.

Fase 5: Le partecipanti sono impegnate in un'attività di riflessione finale all'interno dei loro team. Potrebbero essere utilizzate le seguenti domande guida:

- Quale dei miei talenti, punti di forza, competenze, qualità e abilità ho offerto?
- Cosa ho ricevuto dalle altre partecipanti in cambio?
- Cosa ho imparato su di me attraverso lo scambio di talenti?
- Di cosa sono particolarmente orgogliosa?
- Potrei immaginare di utilizzare, offrire e commercializzare professionalmente i miei talenti, punti di forza, competenze, qualità e abilità?

Metodo 16: Pensiero stereotipato

Introduzione

Questa attività propone la visione di un breve video di animazione realizzato da Bruno Bozzetto, uno dei fumettisti italiani più famosi, che riguarda gli stereotipi di genere, ovviamente riferiti alla nostra cultura occidentale. Dopo aver visto il video, le partecipanti saranno chiamate a riflettere sugli stereotipi che affliggono le loro culture, se ci sono somiglianze o quali sono le principali differenze tra le nostre culture reciproche. Seguendo l'ispirazione creativa del fumettista, le donne saranno invitate a creare simboli che rappresentino gli stereotipi presenti nelle loro comunità di riferimento, anche oltre la loro nazionalità o origine etnica.

Pertanto, questo esercizio sarà mirato alla creazione di "simboli personali" del pensiero stereotipato che influenzano la cultura delle donne partecipanti.

Collegamento alla teoria

Teoria U e Coaching.

Risorse necessarie

- Computer, videoproiettore e connessione Internet per vedere [il breve video di Bruno Bozzetto](#)
- Riviste e giornali, forbici, colla, pennarelli, matite colorate, fogli di grandi dimensioni (almeno A3), carta scotch per appendere i risultati sulla parete della classe

Tempo necessario

1-2 ore, a seconda del numero di partecipanti.

Attività

Fase 1: Il/la trainer presenta questo video come il risultato di un precedente progetto dedicato all'empowerment femminile, tenendo conto del fatto che è un prodotto della cultura "occidentale", e le partecipanti possono trovare alcune somiglianze e alcune differenze, utili per discutere insieme sugli stereotipi di genere nei diversi contesti sociali. Quindi, mostra il video.

Fase 2: Le partecipanti sono divise in piccoli gruppi (3-4 persone) e invitate a creare un poster con i simboli di un "pensiero stereotipato" nelle loro culture e contesti sociali specifici. Possono trovare "simboli" sulle riviste fornite o, se non trovano immagini appropriate, possono disegnarle.

Suggerimento: la riflessione può muoversi sulle somiglianze e le differenze tra le culture e le loro esperienze personali nel paese di accoglienza se sono migranti.

Fase 3: Ogni gruppo presenta una breve presentazione, che serve come base per trarre conclusioni finali in plenaria. Per preparare la presentazione, alle partecipanti può essere fornito il seguente elenco indicativo di domande:

- Nella tua discussione e nel tuo lavoro creativo hai trovato più somiglianze o più differenze?
- Stereotipi e pregiudizi possono impedire alle persone di incontrarsi?
- Quali sono i principali fattori che limitano l'espressione autentica delle persone?
- Ti piace lavorare in gruppo?
- Ti piace lavorare con colori, immagini e creare opere creative?

Metodo 17: Linguaggio sensibile al genere

Introduzione

L'attività attuale sosterrà le donne a rischio nell'acquisire maggiore consapevolezza sui seguenti argomenti:

- Le parole, i concetti, i ruoli sociali e i comportamenti attesi da donne e uomini.
- Le capacità di alfabetizzazione, in particolare la lettura e la scrittura, necessarie per una piena partecipazione alla vita sociale, economica e civica della comunità.
- La fonte di informazioni nell'attuale società dei media.

Questa attività coinvolge le partecipanti alla lettura di articoli da selezionare tra una varietà di riviste, giornali, tabloid, concentrandosi sulle parole associate alla vita femminile.

Questo esercizio può essere realizzato in coppia, o se ci sono difficoltà di lettura, il/la trainer può applicare questo metodo anche in plenum. Il compito consiste nel selezionare da questi articoli parole, concetti, ruoli sociali, comportamenti attesi da donne e uomini. Domande di riflessione: come vengono raccontate? Qual è la narrazione del femminile e maschile che si raccoglie su questi giornali?

Collegamento alla teoria

Coaching, Teoria U.

Risorse necessarie

- A seconda dell'ambiente di apprendimento (formale o informale), il/la trainer può utilizzare sia dispositivi digitali, come smartphone o tablet, sia personal computer e copie cartacee di riviste, tabloid e giornali.
- Forbici, colla, pennarelli, matite colorate, fogli di grandi dimensioni (almeno A3), carta scotch per appendere i risultati sulla parete della classe.

Tempo necessario

80-100 minuti, a seconda del numero delle partecipanti.

Attività

Fase 1: La selezione degli articoli da leggere può essere realizzata in anticipo dal/dalla trainer, se si vogliono approfondire argomenti specifici già discussi con le corsiste. Potrebbe anche servire come prima fase per chiedere alle partecipanti di effettuare la selezione utilizzando versioni cartacee fornite o cercando online, attraverso le seguenti piccole attività:

- Leggere ad alta voce alcuni articoli o blog.

- Prendere appunti sulle parole/concetti legati alle donne e agli uomini.
- Prendere nota dei nomi degli autori e della fonte dell'articolo.
- Prendere nota se il soggetto principale dell'articolo è una donna, un uomo o altro.
- Prendere nota delle principali azioni descritte e in cui si verificano i fatti di contesto.

Fase 2: Le partecipanti sono divise a coppie e creano un poster, organizzando le loro risposte in sei colonne, relative alle domande precedenti: (1) parole/concetti, (2) nomi degli autori/autrici, (3) la fonte dell'articolo, (4) soggetto principale, (5) azioni principali e (6) contesti. Suggestisci alle partecipanti di scrivere in maiuscolo e in grandi lettere in modo che il poster sia visibile da lontano.

Fase 3: Le coppie presentano i loro poster nel plenum. Dopo ogni presentazione del lavoro a coppie, il/la trainer può porre (prendendo nota delle risposte su una lavagna a fogli mobili) le seguenti domande di esempio:

- Quale punto di vista è stato catturato dalla tua partner nei suoi articoli?
- Quali idee e pensieri sono ispirati dalla loro storia?

Suggerimento: il/la trainer può sviluppare le proprie domande di riflessione alla luce del contesto di formazione specifico con cui lavora.

Metodo 18: Mimare una tipica situazione di discriminazione

Introduzione

La discriminazione di genere può riguardare diversi settori: dalla famiglia, in primo luogo, al lavoro o rispetto alla partecipazione alla vita sociale e civica. Per affrontare la questione nelle nostre società in modo più leggero, viene proposto il metodo seguente. Consente alle partecipanti di affrontare situazioni di discriminazione attraverso il sostegno del gruppo (le loro pari).

Collegamento alla teoria

Coaching e Teoria U.

Risorse necessarie

- Una stanza senza sedie.
- Lavagna a fogli mobili e pennarelli.
- Una "bottiglia" o una scatola dove raccogliere "i messaggi".

Tempo necessario

Circa 60 minuti, a seconda del numero di partecipanti.

Attività

Fase 1: Le partecipanti sono invitate a recuperare dalla memoria qualche evento o situazione, anche in famiglia o tra amici, di discriminazione.

Fase 2: Ogni partecipante imita (gioca) la situazione di fronte al gruppo. Il pubblico di questa "performance" avrà il compito di indovinare:

- il contesto, dove si svolge l'azione?
- la persona o le persone che hanno agito o che agiscono in modo discriminatorio?
- qual è il fatto discriminatorio reale?

Durante il gioco del mimo il/la trainer prenderà appunti sulla lavagna a fogli mobili dei casi di discriminazione mostrati dalle partecipanti. Dopo il gioco, può riassumere le esperienze di discriminazione e può elencare alcune tipiche discriminazioni di genere, come la disparità di retribuzione, la restrizione nell'abbigliamento, l'accesso all'istruzione, le mutilazioni genitali femminili, i matrimoni precoci o combinati, ecc.

Fase 3: Il/la trainer può stimolare la riflessione congiunta ponendo le seguenti domande: Quale di queste esperienze di discriminazione è la più presente e persistente nella vostra vita quotidiana? Come è possibile il cambiamento? Che messaggio vorresti mettere in bottiglia?



Le partecipanti sono invitate a annotare i loro risultati e a mettere il loro messaggio dentro una bottiglia o in una scatola posta al centro del cerchio. Il/la trainer può chiudere il workshop leggendo tutti i "messaggi nella bottiglia".

Metodo 19: Lavoro biografico - Albero della vita



Origine immagine: https://cdn.pixabay.com/photo/2014/03/25/17/00/silver-oak-297813__340.png

Introduzione

Questa attività si riferisce alle storie di vita individuali delle partecipanti attingendo a percorsi di vita, atteggiamenti, approcci ed esperienze precedenti. Tutto ciò viene visualizzato come un albero della vita, integrando passato, presente e futuro possibile secondo le radici, il tronco e la chioma di un albero. L'attività offre alle partecipanti la possibilità di introspezione e riflessione e, inoltre, può offrire suggerimenti per opportunità di crescita responsabile. Affrontare la propria biografia, identità e consapevolezza di sé diventa più visibile e comprensibile. Osservando la vita rappresentata dall'albero è possibile rintracciare elementi ricorrenti, esperienze formative e connessioni.

Le partecipanti dovrebbero concentrarsi sulla propria storia personale, identità e consapevolezza di sé e sperimentare la sensazione "è tutto e solo su di me" in uno spazio protetto.

Per il gruppo target di donne svantaggiate, questa potrebbe non essere una condizione abituale in quanto spesso sono abituate a modelli, background culturali e tradizioni o obblighi diversi senza essere al centro dell'attenzione. Pertanto, il/la trainer dovrebbe essere pronto/a a incoraggiarle, se necessario, e a concentrarsi sui loro percorsi di vita.

Collegamento alla teoria

Coaching e Teoria U.

Risorse necessarie

- Fogli di disegno
- Fogli di lavagna a fogli capovolti
- Carta
- Penne
- Pennello, vernice

Opzionale:

- Insieme stampato di valori/punti di forza/competenze o riviste per ritagiarlo e utilizzarlo per etichettare le diverse parti degli alberi della vita
- Modello di un albero (vedere sopra)

Tempo necessario

Circa 90 minuti.

Attività

Fase 1: L'albero costituito dalle tre zone radici, tronco, chioma con rami, foglie, frutta come metafora della vita viene presentato ai partecipanti. Queste tre zone simboleggiano diverse fasi della loro vita passata fino ad oggi e possono visualizzare le fonti di energia, la situazione concreta, gli ostacoli e gli obiettivi. Le partecipanti sono invitate a disegnare o dipingere un albero contenente questi singoli eventi di vita su un foglio di disegno o lavagna a fogli mobili.

Per facilitare e stimolare la creazione dei singoli Alberi della Vita, il/la trainer può dare suggerimenti come:

- Gli alberi crescono in terreni diversi, hanno diversi tipi e forme, sono esposti a influenze ambientali.
- In quale ambiente si trova il tuo albero?
- Quali foglie o frutti il tuo albero vorrebbe produrre?
- Da dove prende la sua energia il tuo albero?

In alternativa, il/la trainer può fornire un modello per rendere chiaramente visibili le tre zone di un albero. I termini "radici", "tronco" e "chioma" dovrebbero essere ben compresi prima di poter creare uno schema.

Fase 2: Le partecipanti etichettano gli elementi del loro albero: ad esempio eventi di vita importanti, fattori che influenzano, desideri, ostacoli, valori, credenze. Possono usare penne o ritagliare parole corrispondenti da un elenco di valori, da una rivista o da altre fonti.

Per facilitare e stimolare l'etichettatura dei singoli alberi della vita, il/la trainer può porre domande come:

- Guarda le radici: Cosa ti dà potere? Cosa ti aiuta con i tuoi compiti? Cosa richiede energia?
- Guarda il tronco: Qual è la tua situazione attuale? Cosa gestisci bene? Su cosa puoi contare?
- Guarda la chioma: Quali sono i tuoi interessi? Quali sono i tuoi desideri? Quali sono i tuoi obiettivi?

Fase 3: Quando tutti gli alberi della vita sono finiti e sono fissati sul muro, le partecipanti sono invitate a presentare i loro singoli alberi al gruppo, spiegando i dettagli dei loro percorsi di vita, situazioni individuali e approfondimenti dall'attività. Le altre partecipanti possono porre domande e/o discutere i risultati.

Riconoscere che le altre partecipanti condividono situazioni, esperienze, background e argomenti simili può fornire un ulteriore impulso di empowerment alle donne partecipanti con background difficili.

Metodo 20: Auto-presentazione – Elevator Pitch

Introduzione

Le donne svantaggiate di solito hanno imparato ad accettare il loro "destino" così com'è, rimanere in silenzio o entrare in una modalità di lamentela continua.

Il metodo del *pitch* è uno strumento per sfondare questo stile di comunicazione abituale e concentrarsi su ciò che è essenziale e positivo, ad esempio su nuovi obiettivi. Un processo di apprendimento costruito passo per passo che lo accompagna consente alle donne di comunicare in modo breve, positivo e trasparente e di conquistare gli altri con le proprie idee.

Questo metodo contribuisce in modo significativo al fatto che le donne del gruppo target imparano a presentare meglio se stesse e le loro preoccupazioni, imparano a discutere meglio e in modo più interessante e possono ovviamente acquisire fiducia in se stesse e sicurezza di sé attraverso il senso di realizzazione associato.

Collegamento alla teoria

Coaching e Teoria U.

Risorse necessarie

- Carta, penne.
- A seconda della disponibilità, la presentazione può anche essere registrata su video e quindi analizzata.

Tempo necessario

- 2 - 3 ore, a seconda delle dimensioni del gruppo.

Attività

Fase 1: Discussione: Come hai proceduto finora se volevi convincere qualcuno (ad esempio il tuo partner, la tua famiglia, i tuoi figli o altre persone) per un'idea, una proposta? Come hai parlato, litigato? Cosa è stato convincente? In caso di no, perché pensi di non poter convincere la tua controparte? Il/ la trainer raccoglie i contributi di discussione in parole chiave su una lavagna a fogli mobili.

Fase 2: Il/la trainer presenta l'essenza del Pitch.

Che cos'è un Elevator Pitch? (Definizione)

Un Elevator Pitch, chiamato anche discorso dell'ascensore o dichiarazione dell'ascensore, è un metodo per presentare un'idea in modo breve e conciso. L'idea centrale di un "Elevator Pitch" si basa sullo scenario di incontrare una persona importante in un ascensore e quindi riuscire a convincerla del valore della propria idea entro la durata di un passaggio in ascensore.

Se l'idea è stata presentata in modo abbastanza convincente, la conversazione viene continuata o viene organizzato un nuovo incontro.

Vantaggi

- La curiosità per il problema si risveglia.
- Quando crei un Elevator Pitch, ti senti sfidata a capire i vantaggi della tua idea per te e altre persone.
- Il poco tempo riservato alla creazione del messaggio.

Applicazione

Un Elevator Pitch viene spesso utilizzato in progetti o discorsi di vendita in cui è importante formulare idee con precisione e quindi arrivare rapidamente al punto.

Come creare un Elevator Pitch? Struttura in termini di modello AIDA

Troppe persone si perdono nei dettagli quando presentano le loro idee e quindi si impiccano. Un cattivo oratore può persino trasformare involontariamente un argomento molto carico in una favola della buona notte. Ma se hai solo tre minuti a disposizione, sei costretta a condensare enormemente il tuo messaggio.

L'Elevator Pitch non è altro che una breve presentazione particolarmente accattivante. Come per una lezione, ciò richiede ricerca e pianificazione.

Un possibile telaio per lo sviluppo di un Elevator Pitch potrebbe essere il cosiddetto modello AIDA. AIDA sta per: Attenzione, Interesse, Desiderio, Azione.

L'Elevator Pitch ha successo quando:

- ottiene l'ATTENZIONE del tuo pubblico;
- attira più INTERESSE per la tua idea;
- crea DESIDERIO tra il pubblico nel voler contribuire alla tua idea;
- incoraggia l'AZIONE di supporto o ulteriore coinvolgimento del pubblico con te e la tua idea.

Fase 3: Il/la trainer invita le corsiste a presentare un attraente e interessante elevator pitch (auto-presentazione di 3 minuti). Il pitch dovrebbe affrontare i seguenti punti:

a) Racconta qualcosa di te.

b) Racconta qualcosa della tua famiglia.

c) Racconta qualcosa che ti appassiona e vuoi sviluppare ulteriormente.

Suggerimento: evidenzia l'importanza di pensare alla prospettiva del pubblico quando progetti il pitch.

Ogni partecipante fa il suo Elevator Pitch e riceve feedback dalle altre partecipanti e dal/dalla trainer.

Fase 4: Alle partecipanti vengono assegnati 3 compiti diversi tra cui scegliere. Dovrebbero pensare con molta attenzione in anticipo su come vogliono fare la loro presentazione in forma di pitch, su come possono conquistare e convincere il loro pubblico.

Esempio di attività:

Compito 1: Desideri molto intraprendere un corso di formazione continua (ad esempio un corso di lingua straniera, un corso di informatica, ecc.) e quindi convinci il tuo consulente del servizio per il mercato del lavoro che questo corso ti dovrebbe essere finanziato dal servizio per il mercato del lavoro.

Compito 2: Vuoi convincere il tuo partner e la tua famiglia che hai trovato un'offerta di lavoro, un annuncio di lavoro, per il quale vuoi assolutamente candidarti. Tuttavia, il tuo partner e la tua famiglia vorrebbero che tu continuassi a esclusivamente gestire la famiglia e ti prendessi cura dei figli.

Compito 3: Osservi che tua figlia è molto abile nel suo mestiere e interessata a materie tecniche. Vorresti quindi incoraggiare tua figlia a imparare una professione tecnico-artigianale come tecnico automobilistico, tecnico di installazione e servizi di costruzione, ingegnere elettrico, ecc.

Ogni partecipante presenta il proprio pitch e riceve feedback dalle altre partecipanti e dal/dalla trainer. L'attività termina con le conclusioni generali del/della trainer.