PROGRAMMA FORMATIVO SULL'ISTRUZIONE E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE (IFP)

Cucito, upcycling, fashion & design per l'inclusione sociale



Indice

1. Fashion 4 Inclusion (pg.3)

1.1 Progetto (pg. 3) 1.2 Partner (pg. 4)

2. Programma formative per professionisti IFP nel campo del Cucito, Upcycling, Fashion e Design (pg. 6)

- 2.1 Migliori pratiche d'ispirazione (pg. 6)
- 2.2 Description and objectives of the training programme (pg. 7)
- 2.3 How can the training programme be implemented? (pg. 7)

3. Panoramica del programma (pg. 8)

3.1 Panoramica dei modulo (pg.8)

- Modulo 1: Genere e interculturalità nell'educazione attraverso l'upcycling creativo (pg. 10)
- Modulo 2: In classe: strumenti per mediare, accompagnare e motivare i corpi creativi (pg. 28)
- Modulo 3: Design, fashion e cucito: tecniche e tattiche di impiego (pg. 42)
- Modulo 4: L'imprenditoria sociale e il mondo del lavoro (pg. 57)

Allegato (pg. 69)







1. FASHION 4 INCLUSION

1.1 Progetto

L'obiettivo di Fashion for Inclusion è quello di promuovere l'inclusione sociale e lavorativa dei migranti e dei rifugiati vulnerabili, attraverso un programma innovativo di Istruzione e Formazione Professionale (IFP) basato sul lavoro e legato al settore della moda sostenibile. Nello specifico, il progetto prevede di migliorare l'accesso dei migranti e dei rifugiati poco qualificati a programmi IFP di alta qualità, attraverso percorsi di apprendimento flessibili inseriti in un contesto interculturale di genere che includono competenze chiave come le lingue e l'imprenditorialità.

In questa ottica, l'inclusione sociale è il motore del nostro progetto. Attraverso l'innovazione e il IFP, vogliamo promuovere l'uguaglianza, l'inclusione sociale e lavorativa, la diversità, il dialogo interculturale e la non-discriminazione dei gruppi vulnerabili. Inoltre, il progetto promuove lo sviluppo professionale dei formatori di percorsi IFP, insegnanti e mentori nelle ONG, centri di IFP, centri educativi e imprese sociali per implementare congiuntamente curricula innovativi che raggiungano il suddetto target e promuovano la loro inclusione lavorativa nei settori del cucito, upcycling, moda e design.

Il progetto Fashion for Inclusion propone quindi di aumentare le opportunità di inclusione lavorativa per i migranti e i rifugiati e allo stesso tempo di migliorare le competenze dei professionisti IFP nei settori del cucito, dell'upcycling, della moda e del design.



1.2 Partner



ABD (SP): Coordinatore del progetto, è un'organizzazione senza scopo di lucro, designata come servizio pubblico dal governo, che ha iniziato il suo lavoro negli anni '80. ABD fornisce più di 100 servizi che intendono superare situazioni di vulnerabilità o di esclusione sociale: tossicodipendenza e malattie ad essa associate, migrazione, violenza in famiglia, maternità precoce, disabilità, salute mentale, o mancanza di beni di essenziali come l'alloggio e il lavoro... Questi servizi sono rivolti a più di 100.000 persone che ogni anno vi accedono. ABD contribuisce al progetto con le sue riserve tecniche, così come con la vasta conoscenza nella formazione e nelle campagne di sensibilizzazione, e con il know-how del progetto MAMALYONA.



Solidaridad Sin Fronteras (SP): SSF è un'organizzazione non governativa composta da professionisti interdisciplinari. La nostra missione è contribuire allo sviluppo, all'integrazione e al benessere dei gruppi più vulnerabili, promuovendo la tolleranza, la giustizia e la responsabilità sociale in collaborazione con altre organizzazioni e istituzioni pubbliche. SSF promuove una vasta gamma di progetti, attività di formazione, corsi, seminari, studi e ricerche e attività pubbliche su temi sociali, politici e culturali, lottando per il diritto all'istruzione e la libertà di educazione. Promuoviamo collaborazioni con istituzioni educative e organizzazioni internazionali in ambito sociale ed educativo, al fine di contribuire al benessere sociale, in particolare sostenendo migranti, rifugiati, richiedenti asilo, famiglie, con grandi difficoltà di integrazione sociale. SSF grazie alla sua esperienza, pone particolare attenzione alle persone a rischio di esclusione, come migranti, rifugiati, richiedenti asilo, bambini e giovani, tra gli altri.



Mondo Donna (IT): MondoDonna Società Cooperativa Sociale Onlus (Bologna, IT) crede che tutte le persone di qualsiasi genere, orientamento sessuale, provenienza, etnia, nazionalità, lingua e religione meritino pari dignità e pari diritti. Ancora oggi, molte donne, madri e bambini migranti non hanno un ruolo attivo nella società e non riescono a realizzarsi. Troppe persone fuggono da condizioni di vita disperate, dalla povertà e dalla guerra e MondoDonna è diventata un punto di riferimento in città per queste persone; offriamo loro accoglienza e sostegno - comprese opportunità di formazione professionale e iniziative personalizzate di inserimento lavorativo - con l'obiettivo di facilitare la piena autonomia socio-economica.



Mindshift Talent Advisory (PT): Mindshift è una start-up di consulenza HR fondata nel 2017 a Lisbona, con una forte attenzione alle soluzioni basate sul digitale. Mindshift opera sia a livello nazionale che internazionale nelle seguenti aree: #percorsi di upskilling; #programmi di coaching, formazione e mentoring su misura; #centri di valutazione delle competenze; #career management e sviluppo personale; #attrazione, selezione e onboarding di giovani talenti; #programmi di tirocinanti; #preparazione della forza lavoro alla trasformazione digitale; #campagne sui social media. Mindshift è fortemente impegnata ai principi di Responsabilità Sociale e dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, riunendo personale con diversi background ed esperienze professionali.



IASIS (GR): IASIS è un'organizzazione non governativa e senza scopo di lucro attiva nel campo dell'inclusione sociale, della salute mentale e della deistituzionalizzazione. L'obiettivo principale dell'organizzazione è quello di fornire supporto psicosociale e istruzione alle persone che appartengono alla fascia esclusa o sono a rischio di esclusione e agli operatori in campo umanitario.



CIEP (BE): CIEP è il servizio di formazione del Movimento Cristiano Lavoratori (MOC) e delle sue organizzazioni costitutive come l'ANMC - (+4 milioni di membri) e il CSC - (+1 milione di affiliati). Il CIEP fornisce strumenti e attività di formazione professionale principalmente per professionisti e collettivi vulnerabili. CIEP ha una vasta esperienza nelle attività di IFP così come competenza operativa vista le attività di accompagnamento per molti centri di formazione IFP. CIEP fornirà al progetto il suo know-how in relazione alle azioni di IFP applicate ai collettivi vulnerabili, così come, la sua conoscenza e capacità di raggiungere una moltitudine di cittadini attraverso la piattaforma MOC, durante la fase di diffusione e operativa del progetto.



BAU (SP): BAU è nata nel 1989. Nel 2009, nell'ambito dello Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore (EHEA – European Higher Education Area), BAU si è affiliato all'Università di Vic -Università Centrale della Catalogna, diventando un centro d'avanguardia nell'offerta di studi universitari per il corso di laurea e di formazione professionale in Fashion Design. Lo scopo di BAU è quello di formare designer contemporanei, creativi e capaci di comprendere i cambiamenti sociali, culturali ed economici. BAU contribuisce al progetto con la sua esperienza IFP nel campo della moda contemporanea, mettendo a disposizione i suoi professionisti, designer e strutture. Inoltre, BAU assicurerà che i risultati del progetto offrano alle istituzioni europee di educazione formale della moda un materiale trasferibile e di alta qualità.

PROGRAMMA FORMATIVE PER PROFESSIONISTI IFP NEL CAMPO DEL CUCITO, UPCYCLING, FASHION E DESIGN

2.1 Migliori pratiche d'ispirazione

Il programma di formazione del progetto Fashion 4 Inclusion si basa sulle seguenti buone pratiche finalizzate all'inclusione sociale e lavorativa di migranti e rifugiati, e implementate dai partner del consorzio:





Fabric Republic

Progetto (Grecia) condotto da IASIS, è un innovativo sistema di gestione dell'abbigliamento che si concentra sui bisogni sociali dei rifugiati e sulla loro inclusione lavorativa. Fabric Republic forma rifugiati e immigrati socialmente vulnerabili in tutto il processo di upcycling e li impiega attraverso programmi di alloggio e reintegrazione.

Mamalyona

Progetto (Spagna) condotto da ABD in collaborazione con l'Università di Design BAU, promuove l'empowerment di giovani madri migranti che sono a rischio di esclusione sociale. Il progetto comprende la formazione professionale in imprenditorialità sociale, marketing, business, design e produzione di prodotti tessili, e una fase finale di commercializzazione.

Social Chic

Progetto (Italia) condotto da MondoDonna, è un atelier e negozio di sartoria, situato a Bologna che impiega e forma donne migranti/rifugiate che hanno subito violenza di genere. L'atelier/negozio offre ai clienti l'opportunità di acquistare abiti su misura e di ripararli.

2.2 Description and objectives of the training programme

La proposta di formazione è rivolta a **formatori professionisti** che vogliono acquisire conoscenze nei campi del **cucito**, **dell'upcycling**, **della moda e del design**, come strumenti che permettono l'inclusione sociale e lavorativa di migranti e rifugiati. Lo scopo e l'obiettivo finale del programma è quello di formare formatori combinando le discipline sotto un approccio comune che si concentri sull'inclusione, il genere e l'interculturalità. In questo modo, il programma include non solo moduli specifici che ci permetteranno di avvicinarci alle discipline attraverso tecniche e strumenti, ma anche moduli formativi trasversali che saranno fondamentali quando queste pratiche si rivolgono all'intervento sociale. Il percorso dispiega nozioni e tattiche di imprenditorialità, coaching, mentoring e facilitazione di gruppo, così come metodologie creative, combinando moduli teorici e moduli pratici con lo sviluppo di laboratori di prototipazione nel design.

Il programma è **strutturato in moduli e blocchi.** Ogni modulo è progettato con l'obiettivo di raggruppare le unità formative intorno a diversi obiettivi di apprendimento. Questi apprendimenti rispondono alle competenze generali identificate nel Fashion for Inclusion Competence Framework, a cui si aggiungono nuove competenze specifiche derivanti dai contenuti e dalle metodologie di ogni unità formativa. I moduli del programma sono, a loro volta, distribuiti in blocchi che si basano e specificano i contenuti che il modulo espone attraverso diverse sessioni di durata compresa tra 1,5 e 3 ore. La struttura del programma permette così di combinare le unità formative e di approfondire secondo le necessità in misura maggiore o minore determinati contenuti.

La distribuzione per moduli e blocchi è proposta in base all'orientamento, all'interesse, all'esperienza e alla competenza che ogni partner fornisce al tema o all'area di conoscenza che il programma cerca di coprire. Per la costruzione del programma e la progettazione dei moduli, sono stati identificati gli obiettivi principali delle unità formative proposte, al fine di poterle raggruppare.

Il programma è quindi modellato cercando un **equilibrio teorico-pratico**, cercando di fornire ai partecipanti non solo strumenti tecnici e concettuali, ma anche strumenti metodologici. In breve, il valore e l'impegno educativo proposto mira a trovare percorsi inediti nell'apprendimento del campo sociale, incorporando punti di vista, modi di fare e tattiche proprie delle discipline creative.

2.3 How can the training programme be implemented?

La presente proposta è strutturata in moduli che combinano diverse unità formative, elaborate sulla base delle proposte formative che i partner del consorzio hanno fornito e sulla base delle loro competenze e del loro campo d'azione (vedi le migliori pratiche sopra). La panoramica dei moduli è presentata nella seguente sezione.

Anche se i moduli sono costruiti sulla base del miglior approccio per implementare una formazione completa che mira a raggiungere i diversi obiettivi del progetto, la struttura di ciascuno di essi e la struttura delle unità formative contenute, permettono a qualsiasi organizzazione che voglia implementare il programma di scegliere la formazione più appropriata e adatta ad ogni singolo contesto.

3. PANORAMICA DEL PROGRAMMA

3.1 Panoramica dei modulo

Modulo 1

Genere e interculturalità nell'educazione attraverso l'upcycling creativo

Durata:

16 ore (6 Sessioni)

Programma:

A. Prospettiva di genere

- Sessione A1: Impara e insegna con la prospettiva di genere (SSF) (3hs)
- Sessione A2: E-Trasformazione con la prospettiva di genere (IASIS) (3hs)

B. Sensibilità interculturale

- Sessione B1: Abilità di comunicazione interculturale I: imparare (CIEP) (2hs)
- Sessione B2: Abilità di comunicazione interculturale II: insegnare (CIEP) (2hs)
- Sessione B3: Laboratorio di eco-gioielli e storytelling interculturale (IASIS) (3hs)
- Sessione B4: Esplorare l'approccio della sensibilità interculturale attraverso processi creativi (SSF) (3hs)

Modulo 2

In classe: strumenti per mediare, accompagnare e motivare i corpi creativi

Durata:

13 ore (7 Sessioni)

Programma:

A. Gestione dei gruppi

- Sessione A1: Movimento e presenza creativi: banco dei pesci e movimento evoluto (BAU) (1,5hs)
- Sessione A2: Dinamica di gruppo I (CIEP) (2hs)
- Sessione A3: Dinamica di gruppo II (CIEP) (2hs)

B. Processi di accompagnamento

- Sessione B1: Movimento e presenza creativi: corpo attivo (BAU) (1,5 hs)
- Sessione B2: Abilità di mentoring e coaching I (CIEP) (2hs)
- Sessione B3: Abilità di mentoring e coaching II (CIEP) (2hs)

C. Impegno e motivazione

• Sessione C1: Il modello TARGET per identificare e sviluppare un ambiente motivante tra gli studenti (SSF) (2hs)

Modulo 3

Design, fashion e cucito: tecniche e tattiche di impiego

Durata:

18 ore (6 Sessioni)

Programma:

A. Creatività, design e colore

- Sessione A1: La borsa dei saperi e dell'artigianato I (BAU) (3 hs)
- Sessione A2: La borsa dei saperi e dell'artigianato II (BAU) (3 hs)

B. Le basi del cucito e del fashion design

- Sessione B1: Attrezzature e materiali di lavoro (MondoDonna) (3 hs)
- Sessione B2: Terminologia sartoriale e studio dei tessuti (MondoDonna) (3 hs)
- Sessione B3: Piazzamento del modello sul tessuto (MondoDonna) (3 hs)
- Sessione B4: Tecniche di confezionamento (MondoDonna) (3 hs)

Modulo 4

L'imprenditoria sociale e il mondo del lavoro

Durata:

10 ore (5 Sessioni)

Programma:

A. L'imprenditoria è creare: metodologie per l'imprenditoria sociale

- Sessione A1: Workshop sull'imprenditoria sociale e il piano d'azione (IASIS) (2hs)
- Sessione A2: Il cerchio d'oro (BAU) (2 hs)

B. Opportunità di lavoro: panorama e strumenti

- Sessione B1: Ampliare le opportunità di lavoro I: cultura del lavoro nazionale e bisogni del mercato del lavoro (SSF) (2hs)
- Sessione B2: Ampliare le opportunità di lavoro II: tecnologie per l'occupabilità (SSF) (2hs)
- Sessione B3: Ampliare le opportunità di lavoro III: Strumento Kinemaster (SSF) (2hs)

Modulo 1

Genere e interculturalità nell'educazione attraverso l'upcycling creativo

Durata: 16 ore (6 Sessioni)

Obiettivo e descrizione

Fornire ai professionisti le conoscenze, le competenze, i valori e la sensibilità necessari per implementare la prospettiva di genere e la diversità interculturale e l'integrazione nel processo di formazione e apprendimento in modo trasversale ed efficace. Sviluppo e implementazione del materiale concettuale attraverso workshop sulla prototipazione di accessori con tecniche di upcycling e sviluppo di concetti di produzione e design.

Competenze generali

- Approccio di sensibilità interculturale.
- Capacità di comunicazione interculturale.
- Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nei contenuti della formazione e nei processi di apprendimento.
- Conoscenza su come incorporare la prospettiva di genere nel contenuto della formazione e nei processi di apprendimento.
- Conoscenza e uso delle metodologie di apprendimento work-based.

Competenze specifiche

- Approccio alla conoscenza e alle tecniche di upcycling
- Approccio alla conoscenza e all'utilizzo del linguaggio del design
- Sviluppo della manualità attraverso prototipi e materiali riciclati

Metodologia

Contenuti teorici, dibattiti partecipativi, attività, workshop. Lavoro individuale e di gruppo.



Programma

A. Prospettiva di genere

- Sessione A1: Impara e insegna con la prospettiva di genere (SSF) (3hs)
- Sessione A2: E-Trasformazione con la prospettiva di genere (IASIS) (3hs)

B. Sensibilità interculturale

- Sessione B1: Abilità di comunicazione interculturale I: imparare (CIEP) (2hs)
- Sessione B2: Abilità di comunicazione interculturale II: insegnare (CIEP) (2hs)
- Sessione B3: Laboratorio di eco-gioielli e storytelling interculturale (IASIS) (3hs)
- Sessione B4: Esplorare l'approccio della sensibilità interculturale attraverso processi creativi (SSF) (3hs)

A. Prospettiva di genere

Sessione A1: Impara e insegna con la prospettiva di genere (SSF) (3hs)

Questa attività appartiene al campo delle **competenze trasversali** e ha una durata stimata di 3 ore.

La competenza che sarà sviluppata in questa unità formativa è:

• Conoscenza su come incorporare la prospettiva di genere nel contenuto della formazione e nei processi di apprendimento [7]

L'attività di formazione fornirà ai formatori le conoscenze, le abilità e i valori rilevanti che permetteranno loro di contribuire all'effettiva implementazione del gender-mainstreaming e della prospettiva di genere nel processo di formazione e apprendimento.

L'insegnamento con una prospettiva di genere tiene conto sia delle caratteristiche biologiche delle persone (sesso), sia delle caratteristiche sociali e culturali di donne e uomini (genere). Il genere si riferisce ai ruoli, comportamenti, attività e attributi che una data società in un dato momento considera appropriati per uomini e donne.

Oltre agli attributi sociali e alle opportunità associate all'essere maschio e femmina e alle relazioni tra donne e uomini e tra ragazze e ragazzi, il genere si riferisce anche alle relazioni tra donne e quelle tra uomini.

La prospettiva di genere facilita una comprensione approfondita dei bisogni, dei comportamenti e degli atteggiamenti dell'intera popolazione, evitando gli stereotipi di genere.

Processi metodologici

L'attività si basa principalmente su una metodologia teorica che include la discussione e il contributo dei partecipanti in ogni fase. Utilizza anche un approccio basato sulle competenze in quanto il programma di formazione affronta diverse abilità e competenze che i partecipanti devono sviluppare. Inoltre, durante l'attività, vengono dati consigli pratici e risorse che possono essere utilizzati nei contenuti della formazione e nei processi di apprendimento.

Obiettivi

- Imparare ad insegnare con una prospettiva di genere
- Comprendere gli stereotipi di genere e come evitarli
- Aumentare l'uso di un linguaggio inclusivo

Programma e contenuto dell'attività

- 1. Introduzione e spiegazione di importanti termini sul genere
- 2. Discussione sugli stereotipi di genere consci e inconsci
- 3. Discussione sull'analisi di genere
- 4. Discussione sul linguaggio inclusivo e suggerimenti

Introduzione e spiegazione di importanti termini sul genere

Gli stereotipi di genere sono complessi e hanno origine dalla cultura e dalle tradizioni locali. Le persone imparano ciò che costituisce il comportamento femminile e maschile dal loro ambiente sociale e in tenera età - dalla loro famiglia e dagli amici, dai media e dalle istituzioni, comprese le scuole e le entità religiose.

2 Discussione sugli stereotipi di genere consci e inconsci

Gli stereotipi di genere modellano la percezione di sé, le relazioni e influenzano la partecipazione al mondo del lavoro. Possono influenzare l'esperienza professionale di una persona, il rendimento accademico, la scelta delle materie e il benessere.

Le supposizioni che facciamo su uomini e donne possono essere consce o inconsce e possono portare a discriminazioni di genere o addirittura alla violenza. Ecco perché è importante aver consapevolezza e sensibilità su come gli stereotipi di genere funzionano e influenzano la nostra vita quotidiana ed evitarli nei contenuti della formazione e nei processi di apprendimento.



2 Discussione sull'analisi di genere

L'analisi di genere è un esame critico di come le differenze nei ruoli di genere, nelle attività, nei bisogni, nelle opportunità e nei diritti/doveri influenzino uomini, donne, ragazze e ragazzi in determinate situazioni o contesti.

L'analisi di genere esamina le relazioni tra femmine e maschi e il loro accesso e controllo delle risorse, così come i vincoli che affrontano gli uni rispetto agli altri. Un'analisi di genere dovrebbe essere integrata in tutte le valutazioni di settore o analisi situazionali per assicurare che le ingiustizie e le disuguaglianze basate sul genere non siano esacerbate dagli interventi, e che - dove possibile - siano promosse una maggiore uguaglianza e giustizia nelle relazioni di genere.

4

Discussione sul linguaggio inclusivo e suggerimenti

Usare un linguaggio inclusivo di genere significa parlare e scrivere in un modo che non discrimini un particolare sesso, genere sociale o identità di genere, e non perpetui gli stereotipi di genere. Dato il ruolo chiave del linguaggio nel plasmare gli atteggiamenti culturali e sociali, usare un linguaggio inclusivo di genere è un modo potente per promuovere la parità di genere e sradicare i pregiudizi di genere.

Risorse e spazi

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture / materiali:

- 1 proiettore
- Flipchart, pennarelli e penne

Numero di formatori, profili e rapporti

- 1 formatore: psicologo / esperto di genere, che fornisce supporto tecnico e facilitazione del processo di apprendimento.
- Rapporto: 10 tirocinanti per formatori.

Valutazione

L'attività sarà valutata sia dal formatore che dai partecipanti.

Il formatore valuterà lo sviluppo dell'attività e la partecipazione attraverso l'osservazione diretta. Può anche fare un rapporto finale alla fine dell'attività.

Alla fine dell'attività, il formatore distribuirà anche un questionario di soddisfazione.

Raccomandazioni e commenti generali

- Questa è un'attività efficace per far emergere opinioni forti e favorire una discussione aperta. È
 importante lasciare molto tempo per la discussione e sottolineare che non ci sono risposte
 giuste o sbagliate; tutto è aperto al dibattito.
- In molte lingue dell'UE non c'è una traduzione diretta della parola "genere" rispetto a "sesso". Può valere la pena sottolineare che l'uso delle teorie di genere nella spiegazione della divisione sociale dei sessi, è sorto principalmente dopo la Seconda guerra mondiale come risposta per spiegare la cultura oppressiva del patriarcato e il trattamento iniquo delle donne.
- È importante per il successo di questa attività che il formatore promuova attivamente la discussione.

Session A2: E-Trasformazione con la prospettiva di genere (IASIS) (3hs)

Questa è una sessione di workshop. Appartiene al campo dell'upcycling e ha una durata stimata di 3 ore.

Le competenze che saranno sviluppate in questa unità di formazione sono:

- Conoscenza e uso di metodologie di apprendimento misto [1]
- Conoscenza e uso delle metodologie di apprendimento work-based[2]
- Conoscenza su come incorporare la prospettiva di genere nel contenuto della formazione e nei processi di apprendimento [7]

Le competenze 1 e 2 saranno affrontate in quanto i formatori saranno dotati di tecniche di insegnamento digitale interattivo e di metodologie di apprendimento digitale esperienziale per trasferire le conoscenze in modo efficace, mentre il resto dell'unità di formazione si baserà solo sull'insegnamento in loco.

La competenza 7 sarà affrontata in quanto i formatori saranno in grado di incorporare la

prospettiva di genere, anche nella formazione che non ha una correlazione diretta con essa. L'attività di formazione fornirà ai formatori la metodologia necessaria e le tecniche educative digitali interattive per incoraggiare e guidare i loro tirocinanti ad acquisire il know-how sulla trasformazione di un sottoprodotto, e più specificamente, ad eseguire individualmente la conversione di una vecchia T-shirt in una borsa riciclata completamente funzionale. Questa formazione offrirà anche strumenti di guida efficaci per incoraggiare i tirocinanti a progettare un piano d'azione per futuri progetti/iniziative di upcycling, così come strumenti per implementare la riflessione del tirocinante attraverso l'autovalutazione e la discussione aperta. Allo stesso tempo, ai formatori verrà insegnata una metodologia per incorporare la prospettiva di genere nella loro formazione, anche se non è rilevante per l'argomento.

Per esempio, prima di fornire i compiti per lo sviluppo della borsa riciclata, il formatore avrà una discussione aperta sul rapporto delle donne e degli uomini con la borsa nei loro contesti nazionali, in cui i formatori sono incoraggiati a identificare e affrontare le discriminazioni per evitare che gli stereotipi si perpetuino.

Questa discussione aperta fungerà anche da rompighiaccio per l'introduzione all'argomento successivo.



Processi metodologici

La struttura dell'unità è rivolta ai formatori, in modo che possano imparare competenze specifiche e trasferire conoscenze e abilità di upcycling ai loro tirocinanti.

La metodologia della presente unità si baserà sull'educazione degli adulti e sui principi dell'apprendimento esperienziale.

Obiettivi

- Permettere ai formatori di incoraggiare i tirocinanti a sviluppare individualmente piccole attività di upcycling.
- Sensibilizzare i formatori sulle attività innovative di formazione all'upcycling e renderli proattivi nel progettare e ricercare la futura formazione pratica all'upcycling.
- Sensibilizzare i formatori per ispirare i tirocinanti sulla facilità di creare beni riciclati usando materiali accessibili, e favorire la loro decisione di implementare iniziative simili in futuro.
- Permettere ai formatori di incorporare la prospettiva di genere anche nella formazione che non ha una correlazione diretta con essa.
- Aumentare la consapevolezza dei partecipanti sull'uguaglianza di genere.

Programma delle attività e contenuti

- 1. Introduzione all'Upcycling
- 2. L'apprendimento pratico: Una Tote-bag
- 3. Dalla teoria all'insegnamento
- 4. Modello di piano d'azione

Introduzione all'Upcycling

Il formatore imparerà la teoria dietro il processo di riutilizzo creativo chiamato upcycling, le sue applicazioni in diverse discipline, le sue differenze con il riciclaggio e il downcycling, così come le risorse e i materiali più comuni per la trasformazione efficace dei prodotti e il suo impatto ecologico e sociale.



O L'apprendimento pratico: Una Tote-bag

Il formatore riceverà un manuale contenente un'idea di upcycling, con istruzioni passo dopo passo e una chiara descrizione di tutti i materiali necessari.

Il manuale è necessario poiché l'attività esperienziale pratica online si baserà su di esso.

Q Dalla teoria all'insegnamento

Una volta che i formatori hanno stabilito la teoria dietro l'upcycling e la metodologia di apprendimento esperienziale, è il momento di imparare strategie di insegnamento per dimostrare il caso di apprendimento pratico on-line, attraverso metodologie digitali interattive (come il disegno digitale), per illustrare la costruzione di una borsa da una vecchia T-shirt.

Infine, i formatori riceveranno un modello di piano d'azione, nonché tecniche per motivare i tirocinanti nella costruzione di iniziative future e strumenti di riflessione per costruire il loro pensiero critico

Il contenuto della formazione indirizzata ai tirocinanti da parte dei formatori è il seguente:

- 1. Rottura del ghiaccio e discussione aperta sulla relazione/correlazione dei generi con le borse (45 min)
- 2. Istruzioni interattive attraverso il disegno digitale sulla costruzione della Tote-bag (15 min)
- 3. Realizzazione della conversione della maglietta in una Tote-bag (1 ora)
- 4. Sviluppo del piano d'azione (45 min)
- 5. Riflessione e autovalutazione (15 min)

Risorse e spazi

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori è necessaria solo una piattaforma di apprendimento. Per eseguire efficacemente questa formazione con i loro tirocinanti, i formatori dovrebbero avere accesso a:

• Un programma software open-source per l'insegnamento a distanza in videotelefonia

I tirocinanti dovrebbero avere accesso a:

- Un ago
- Filo
- Forbici
- Una vecchia maglietta (per lo sviluppo della Tote-bag)

Numero di formatori, profili e rapporti

Formatori adulti con esperienza di lavoro con gruppi sociali emarginati (specialmente migranti):

- 12 formatori per aula elettronica.
- Rapporto: 12 tirocinanti per formatore nella e-class.

Valutazione

Autovalutazione attraverso un questionario di valutazione Indicatori di qualità: soddisfazione ed efficacia della formazione. Valutazione del formatore sugli indicatori di qualità come la pertinenza, l'efficienza e la razionalità, sul piano d'azione sviluppato dai tirocinanti.

Raccomandazioni e commenti generali

Lo sviluppo del piano d'azione sarà realizzato individualmente e non in gruppo. Il formatore deve incoraggiare i tirocinanti a illustrare le loro idee per ottenere risultati ottimali.



A. Intercultural Sensitivity

- Sessione B1: Abilità di comunicazione interculturale I: imparare (CIEP) (2hs)
- Sessione B2: Abilità di comunicazione interculturale II: insegnare (CIEP) (2hs)

Questa attività appartiene al campo delle **competenze trasversali** e ha una durata stimata di 4 ore. La nostra raccomandazione è di realizzare l'attività divisa in due sessioni di 2 ore ciascuna. Le competenze che saranno sviluppate in questa unità di formazione sono:

- Approccio alla sensibilità interculturale [4]
- Competenze di comunicazione interculturale [5]

Le competenze 4 e 5 saranno affrontate in quanto i formatori saranno dotati di conoscenze, abilità e valori che permettono loro di contribuire a integrare un approccio di sensibilità interculturale e abilità di comunicazione interculturale nel processo di formazione e apprendimento.

La competenza nella comunicazione interculturale è definita come un insieme di capacità: la capacità di forgiare la propria identità, sia individualmente che collettivamente, di superare paure e pregiudizi culturali, di riconoscere l'alterità e di dimostrare apertura, accoglienza, comprensione, accettazione e inclusione degli altri.

L'attività di formazione fornirà ai formatori gli strumenti per promuovere l'apprendimento di posture mentali, permettendo la coesistenza di diversi sistemi di valori, in sé stessi e intorno a sé, senza giudizio. Si tratta di permettere ad ogni formatore di mettere la propria cultura in prospettiva (relativizzazione contro universalismo). Questa "relativizzazione" implica un apprendimento basato su un esame critico e obiettivo dei valori culturali sui quali l'individuo ha costruito ciò che è.

Processi metodologici

Questa formazione si rivolge ai formatori, per sviluppare le proprie competenze di comunicazione interculturale ma anche per essere in grado di metterle in pratica e addirittura trasmetterle durante i corsi di formazione destinati ai loro allievi.

L'attività sarà quindi divisa tra i momenti in cui il formatore "impara" e i momenti in cui "impara ad insegnare" e a trasmettere le sue conoscenze ai suoi discenti.

Objectives

- Fornire dei punti di riferimento teorici che permettano ai formatori di comprendere le situazioni interculturali e i principali concetti di interculturalità.
- Rendere i formatori consapevoli dei diversi stili di comunicazione esistenti e identificare quelli utilizzati dai loro tirocinanti, per tenerne conto nelle loro interazioni.
- Prendere in considerazione il fattore interculturale, trovando modi per creare buone dinamiche di gruppo in contesti multiculturali.



- Sensibilizzare i formatori sull'interculturalità e renderli consapevoli dei loro limiti riguardo allo scambio interculturale.
- Riflettere sulla propria identità culturale.
- Identificare alcuni problemi interculturali durante le interazioni.
- Interpretare insieme cosa sia la competenza culturale secondo il quadro di riferimento europeo.

Programma delle attività e contenuto della Sessione B1 (per imparare)

- 1. Presentazioni e situazioni di vita reale
- 2. Imparo stili di comunicazione
- 3. Imparo gli stereotipi
- 4. Imparo la comunicazione interculturale e non verbale

Presentazioni e situazioni di vita reale

I tirocinanti si presentano; sarà chiesto loro di definirsi in 10 parole che completano la frase "lo sono / io ho ...". Questo passo ha lo scopo di mostrare loro che non è facile presentarsi con poche parole: l'identità non può essere ridotta a una quantità specifica di informazioni; manca sempre qualcosa. I tirocinanti saranno poi invitati a scrivere su un pezzo di carta, in poche parole, una situazione interculturale che hanno vissuto e che vorrebbero capire meglio. Questi fogli/testi saranno messi da parte e ripresi l'ultimo giorno di formazione.

Imparo gli stili di comunicazione

Si tratta di scoprire i diversi stili di comunicazione che esistono: lineare o circolare, diretto o indiretto, concreto o astratto, esprimere o sopprimere le emozioni, ecc. I tirocinanti analizzeranno due o tre situazioni in cui questi diversi stili di comunicazione potrebbero aver creato malintesi. Seguirà una discussione sull'impatto di questi stili nelle relazioni interculturali.

Q Imparo gli stereotipi

L'attività inizia con un esercizio di negoziazione. I tirocinanti dovranno ciascuno definire in 10 parole cosa sia "/ francese / spagnolo / tedesco...". Poi, a coppie, dovranno selezionare 3 parole. Infine, l'intero gruppo dovrà scegliere 3 parole. Le parole selezionate saranno osservate per riflettere su ciò che rappresentano. La riflessione sarà condotta intorno alla nozione di "stereotipo" (MORELLI): le sue funzioni, i suoi usi, le sue derive.

4

Imparo l'intercultura e la comunicazione non verbale

Dopo essersi avvicinati ai concetti di comunicazione interculturale e non verbale, i tirocinanti potranno leggere estratti di E. T. HALL ("The hidden dimension" (weebly.com)), la cui opera è decisiva. Poi, leggeranno estratti di situazioni in cui i personaggi si trovano ad affrontare questo tipo di "shock interculturale". I tirocinanti cercheranno di spiegarle e potranno condividere le loro esperienze di questo tipo di situazione come stranieri.

Programma delle attività e contenuto della sessione B2 (per insegnare)

- 1. Imparo e insegno: migliorare la vostra competenza interculturale
- 2. Imparo e insegno: Analisi e sviluppo della sensibilità interculturale

1. Imparo e insegno: migliorare la tua competenza interculturale

Invece di preparare una lezione/formazione, si tratterà di analizzare le proprie reazioni durante la lezione/formazione. Diverse situazioni di conflitti interculturali saranno proposte ai partecipanti che interpreteranno i ruoli dati. Ogni situazione sarà poi analizzata insieme per condividere possibili modi per la risoluzione dei conflitti.

2. Imparo e insegno: analisi e sviluppo della sensibilità interculturale

In questa fase, i partecipanti analizzeranno le situazioni scritte nella prima sessione. Ad ognuno verrà chiesto di raccontare il suo aneddoto nel modo più fattuale possibile.

Dopo la narrazione, ognuno dei partecipanti potrà proporre una spiegazione, secondo i diversi modelli e concetti visti durante la formazione. Infine, il narratore avrà l'ultima parola sulla propria interpretazione.

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture / materiali:

- 1 proiettore
- 1 lavagna

Numero di formatori, profilo e rapporti

- Tutti i tipi di profili, ma principalmente formatori ed educatori con esperienza di lavoro con migranti vulnerabili.
- Rapporto: da 6 a 8 tirocinanti per formatore.

Valutazione

Questa attività avrà una valutazione continua basata su discussioni strutturate di feedback. Tutti i tirocinanti risponderanno oralmente e in gruppo alle seguenti domande:

- Cosa mi ha fornito la formazione?
- Cosa vedo diversamente ora rispetto a prima?
- Quali temi vorrei esplorare?
- Cosa posso applicare con il mio gruppo di tirocinanti?
- Cosa mi è mancato? Quali sono i miei progetti in relazione alle questioni interculturali?

Raccomandazioni e commenti generali

- Creare un ambiente di apprendimento sicuro
- Impegnarsi in un apprendimento basato sulle attività
- Celebrare la diversità all'interno del gruppo di tirocinanti
- Utilizzare il personale addestrato al mentoring e al coaching come priorità

Oltre a inquadrare i contesti in cui il conflitto (cattiva comunicazione) è compreso e perseguito dagli individui, anche la cultura collega le identità individuali a quelle collettive. Questo fatto è importante per comprendere la base della maggior parte dei conflitti etnici o nazionalisti, in cui il materiale culturale selezionato viene utilizzato per costituire speciali tipi di gruppi sociali, quelli basati su legami presunti (e primordiali) di parentela condivisa, storia, lingua o religione.



Sessione B3: Laboratorio di eco-gioielli e storytelling interculturale (IASIS) (3hs)

Questa è una sessione di workshop. Appartiene al campo dell'upcycling e ha una durata stimata di 3 ore.

Le competenze che saranno sviluppate in questa unità di formazione sono:

- Conoscenza e uso di metodologie di apprendimento work-based [2]
- Approccio di sensibilità interculturale [4]
- Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nella formazione contenuto e nel processo di apprendimento [6]
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo [9]

La competenza 2 sarà affrontata in quanto si svolgeranno workshop esperienziali per sviluppare l'eco-gioiello, mentre le competenze 4 e 6 sono state elencate in quanto l'unità di formazione avrà un duplice obiettivo: oltre ad aumentare le competenze di upcycling, avrà lo scopo di incorporare la diversità socio-culturale dei tirocinanti attraverso un approccio di sensibilità interculturale.

Infine, la competenza 9 sarà affrontata in quanto i formatori otterranno il know-how per incoraggiare efficacemente i gruppi a collaborare in modo più efficiente.

L'attività di formazione fornirà ai formatori la metodologia necessaria per progettare e implementare un laboratorio fisico di apprendimento esperienziale, in cui i loro tirocinanti saranno invitati a collaborare tra loro in due gruppi di quattro, per sviluppare un accessorio più avanzato (gioielli), utilizzando bottiglie di plastica.

Offrirà anche tecniche efficaci per incoraggiare i tirocinanti a lavorare in un gruppo diversificato e diminuire i fattori che potrebbero frenare il gruppo, attraverso la gestione delle dinamiche di gruppo.

Allo stesso tempo, ai formatori verrà insegnata una metodologia per incorporare un approccio di sensibilità interculturale nella loro formazione, in cui si tiene conto della diversità socio-culturale dei tirocinanti.

Nella presente unità, dopo il completamento dei gioielli, i tirocinanti parteciperanno a un'attività di storytelling per condividere storie ed esperienze sui tipi di gioielli nel loro paese d'origine, presentando immagini (online) di gioielli tradizionali e descrivendo il significato dietro di essi.

Processi metodologici

La struttura dell'unità è rivolta ai formatori in modo che possano apprendere competenze specifiche e trasferire conoscenze e abilità di upcycling ai loro tirocinanti. La metodologia della presente unità si baserà sull'educazione degli adulti e sui principi dell'apprendimento esperienziale.



Obiettivi

- Permettere ai formatori di promuovere le abilità di lavoro di squadra dei tirocinanti nello sviluppo di progetti di upcycling più avanzati.
- Permettere ai formatori di aiutare il team a lavorare più efficacemente attraverso la gestione delle dinamiche di gruppo.
- Sensibilizzare i formatori sull'interculturalità e la diversità socio-culturale di ognuno di loro.
- Sottolineare l'importanza dell'apprendimento esperienziale non formale nell'insegnamento del riciclaggio e dell'upcycling.

Programma e contenuto delle attività

- 1. Approccio di apprendimento esperienziale
- 2. Caso per l'apprendimento pratico: Un elegante eco-gioiello
- 3. Gestione delle dinamiche di gruppo

Approccio di apprendimento esperienziale

Nel contenuto attuale, i formatori esploreranno come la metodologia dell'apprendimento esperienziale può essere applicata in ambienti informali, in una varietà di contesti nazionali e con allievi di varie età e background culturali, come descritto da Kolb (1984) e da altri teorici come Gross & Rutland (2007). Il formatore dovrebbe riconoscere e concettualizzare modi alternativi di insegnamento che facilitino la formazione upcycling.

Un caso per l'apprendimento pratico: Un elegante eco-gioiello

Il formatore sarà dotato di un manuale che conterrà un'idea di upcycling con istruzioni passo dopo passo e descrivendo chiaramente tutti i materiali necessari. Il manuale è necessario poiché l'attività esperienziale pratica si baserà su di esso.

Q Gestione delle dinamiche di gruppo

Il formatore acquisirà maggiore competenza nell'aumentare la coesione del gruppo (Dyaram, Lata & Kamalanabhan, 2005) e garantire sentimenti positivi, l'interattività e l'unità dei partecipanti, in modo che possano raggiungere risultati ottimali nell'attività di lavoro di gruppo.

Il contenuto dell'attività di formazione rivolta ai tirocinanti da parte dei formatori è il seguente:

- Conoscersi a vicenda, affrontando il problema/progetto fornendo istruzioni concrete e definendo ruoli, compiti e responsabilità (15 min)
- Realizzazione del laboratorio di apprendimento esperienziale sulla costruzione degli "Eco-gioielli eleganti" (1 h 45 min)
- Attuazione della fase di narrazione (45 min)
- Riflessioni finali (15 min)

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture/materiali:

- 1 proiettore
- 1 lavagna con pennarelli neri

Per eseguire efficacemente questa formazione con i loro tirocinanti, i formatori dovrebbero avere accesso a un'aula con capacità per 9 persone (compreso il formatore) dotata delle seguenti infrastrutture / materiali:

- Un forno
- Un moschettone di fissaggio
- Una catena metallica
- Pinze
- Un perforatore manuale per la pelle
- Una bottiglia di plastica per lo sviluppo dei gioielli upcycled

Numero, profilo e rapporti dei formatori

- Formatori adulti con esperienza di lavoro con gruppi sociali emarginati (specialmente migranti).
- Rapporti: 12 formatori per aula nel caso in cui la formazione sia rivolta ai formatori; 2 gruppi (di 4 tirocinanti ciascuno) per formatore in ogni aula, nel caso in cui la formazione sia rivolta a migranti/rifugiati.

Valutazione

Autovalutazione attraverso un questionario di valutazione. Indicatori di qualità: soddisfazione e ed efficacia della formazione. Valutazione del formatore con indicatori di qualità come pertinenza, efficienza e razionalità sul piano d'azione.

 Sessione B4 Esplorare l'approccio della sensibilità interculturale attraverso processi creativi (SSF) (3hs)

Questa attività appartiene al campo delle **competenze trasversali** e ha una durata stimata di 3 ore.

Le competenze che saranno approfondite in questa unità formativa sono:

- Approccio alla sensibilità interculturale [4]
- Capacità di comunicazione interculturale [5]

L'attività di formazione utilizza tecniche che mirano a riqualificare i formatori che lavorano con persone con background migratorio, aiutandoli a sviluppare il loro approccio interculturale e migliorando la loro capacità di entrare in empatia con persone di altre culture e di osservare un evento o un comportamento da una o più prospettive culturali.

Dopo questa sessione pratica, avrà luogo una sessione teorica in cui verranno discusse tutte le fasi dell'approccio della sensibilità interculturale e verranno discussi temi come le competenze globali e la comunicazione interculturale.

Processi metodologici

Questa attività abbraccerà la metodologia dell'Art Approach incentrata sulle esperienze interculturali utilizzando scenari di vita reale.

La metodologia dell'Art Approach è una forma di metodo espressivo che utilizza il processo creativo del fare arte per migliorare le competenze e, in questo caso, anche per comprendere meglio e attuare l'approccio della sensibilità interculturale migliorando la comunicazione interculturale.

Ci saranno metodologie teoriche e un approccio basato sulle competenze, in quanto il programma di formazione affronta diverse abilità e competenze da sviluppare da parte dei partecipanti.

Obiettivi

- Riqualificare i formatori che hanno a che fare con persone con un background culturalmente diverso
- Aumentare la capacità di entrare in empatia con persone di altre culture.
- Aumentare le competenze globali.
- Migliorare la comunicazione interculturale.

Programma delle attività e contenuto

- 1. Fase di rottura del ghiaccio
- 2. Fase di sviluppo
- 3. Fase di discussione
- 4. Quadro teorico sull'approccio della sensibilità interculturale

Fase di rottura del ghiaccio

I partecipanti si siederanno in cerchio e racconteranno qualcosa di loro per presentarsi agli altri.

7 Fase di sviluppo

Durante l'attività ogni partecipante è incoraggiato a preparare una storia su una forte esperienza interculturale che ha avuto con persone migranti (l'esperienza può essere positiva o negativa).

Per avere supporto nella costruzione delle loro storie, il facilitatore fornirà diverse parole (possono essere attaccate al muro o scritte su una lavagna). Per esempio: valori, orgoglio, tradizioni, simboli, credenze, comportamenti, interessi, codici, rituali, regole, senso di appartenenza, competenze, stereotipi, ecc.

Con una performance, i partecipanti assumono diversi ruoli e personaggi, e possono improvvisare e coinvolgere i partecipanti come personaggi. La creatività è potenziata.

Tutto lo spazio scenico può essere utilizzato per ottenere un controllo dello spazio rispetto agli altri partecipanti e ai possibili oggetti.

Si promuovono anche le tecniche di espressione vocale, come la pronuncia, l'intonazione, l'espressività vocale, il tono di voce, ecc.

? Fase di discussione

Il facilitatore aprirà una discussione sulle storie che i professionisti hanno esposto, chiedendo come si sono sentiti.

Il facilitatore darà anche consigli, materiale e risorse per migliorare la comunicazione e l'approccio interculturale.

4

Quadro teorico sull'approccio della sensibilità interculturale

Verranno discusse tutte le fasi dell'approccio della sensibilità interculturale e verranno fornite risorse teoriche e materiale sulla comunicazione interculturale e sulle competenze globali.

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture / materiali:

- 1 proiettore
- 1 lavagna

Numero, profilo e rapporti dei formatori

- 2 formatori: 1 mediatore interculturale / sociale e 1 arte-terapeuta.
- I formatori forniscono il supporto tecnico e la facilitazione del processo di apprendimento.
- Rapporto: 5 tirocinanti per formatore.

Valutazione

L'attività sarà valutata sia dal formatore che dai tirocinanti.

Il formatore valuterà l'intera attività attraverso l'osservazione diretta del coinvolgimento dei tirocinanti, i loro atteggiamenti e comportamenti.

I tirocinanti avranno l'opportunità di valutare l'attività rispondendo alle domande specifiche relative ad essa rivolte dal formatore.

Alla fine dell'attività, il formatore distribuirà anche un questionario di soddisfazione.

Raccomandazioni e commenti generali

- Il formatore deve promuovere un'atmosfera di rispetto reciproco, fiducia e comprensione costruttiva, dove i tirocinanti si sentono liberi di esprimere i loro sentimenti ed emozioni.
- Il formatore avrà un atteggiamento empatico; lui/lei applicherà l'ascolto attivo ed eviterà qualsiasi giudizio.

Modulo 2

In classe: strumenti per mediare, accompagnare e motivare i corpi creativi

Durata: 13 ore (7 Sessioni)

Obiettivo e descrizione

Fornire ai professionisti strumenti che permettano loro di implementare le dinamiche di gruppo, identificare i ruoli e le interazioni tra i tirocinanti, oltre a promuovere una pedagogia cooperativa. Imparare ad accompagnare individualmente e collettivamente in classe, sviluppando le chiavi per il mentoring e il coaching. Incorporare nuovi metodi per il lavoro collettivo e il coaching personale attraverso dinamiche di attivazione del corpo e del movimento. Affrontare il modello "Target" per aumentare l'impegno e la motivazione dei tirocinanti nell'apprendimento.

Competenze generali

- Capacità di affrontare la demotivazione degli studenti
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo
- Abilità di mentoring
- Abilità di coaching

Competenze specifiche

- Imparare ad attivare la presenza e la consapevolezza del corpo
- Lavorare individualmente e collettivamente attraverso il corpo e il movimento

Metodologia

Contenuti teorici, analisi e casi pratici, dibattiti partecipativi, attività, laboratori di corpo e movimento.



Programma

A. Gestione dei gruppi

- Sessione A1: Movimento e presenza creativi: banco dei pesci e movimento evoluto (BAU) (1.5hs)
- Sessione A2: Dinamica di gruppo I (CIEP) (2hs)
- Sessione A3: Dinamica di gruppo II (CIEP) (2hs)

B. Processi di accompagnamento

- Sessione B1: Movimento e presenza creativi: corpo attivo (BAU) (1,5 hs)
- Sessione B2: Abilità di mentoring e coaching I (CIEP) (2hs)
- Sessione B3: Abilità di mentoring e coaching II (CIEP) (2hs)

C. Impegno e motivazione

• Sessione C1: Il modello TARGET per identificare e sviluppare un clima motivazionale tra gli studenti (SSF) (2hs)

A. Gestione dei gruppi

 Sessione A1: Movimento e presenza creativi: banco dei pesci e movimento evoluto (BAU) (1,5hs)

Questa è un'attività di laboratorio. Appartiene al campo delle competenze trasversali e ha una durata stimata di 1,5 ore.

La competenza che sarà sviluppata in questa unità formativa è:

• Capacità di gestire le dinamiche di gruppo [9]

L'attività di formazione fornirà ai formatori una maggiore capacità di ascolto, per aumentare il senso di valore e di appartenenza di ogni membro del gruppo.

Metodologia

Il KeepMovingMethod sarà utilizzato come strumento di creazione. Attraverso il movimento creativo, le tecniche di respirazione, l'allineamento del corpo e le dinamiche di ascolto corporeo, i partecipanti lavoreranno sulla presenza, il legame con il gruppo e lo stato creativo di ognuno di loro: partendo dal corpo, diventando consapevoli dei circuiti creativi per fare nuovi collegamenti creativi nel loro cervello; scoprendo e sperimentando come lo stato del loro respiro, la loro energia, il modo in cui abitano il corpo, può influenzare direttamente le loro creazioni.



Obiettivi

- Prendere coscienza del corpo ed energizzarlo
- Integrare una respirazione addominale, libera e rilassata, per calmare e aprire la mente
- Costruire ponti creativi con i pezzi che vengono creati e lavorati
- Permettere ad ognuno di connettersi con il proprio potenziale creativo
- Riunire il gruppo e generare gioia

Programma e contenuto delle attività

- 1.4-8 respiri in cerchio
- 2. Movimento organico
- 3. Movimento del banco dei pesci
- 4. Movimento in evoluzione
- 5. Creazione di gruppi

4-8 respiri in cerchio

I partecipanti inizieranno la sessione respirando, in piedi in un cerchio con spazio tra di loro. Mettendo le mani sotto l'ombelico e con gli occhi chiusi, faranno 4-8 respiri per aumentare la connettività tra cuore e cervello: inspirare in 4 battiti, espirare dalla bocca in 8 battiti, con la mascella sciolta e lasciando uscire l'aria in modo rilassato. (2 minuti)

Movimento organico

Con una musica soft e ancora con gli occhi chiusi, lasceranno emergere il movimento organico della loro spina dorsale, ascoltando dove il corpo vuole andare e seguendolo senza giudicare. (10-15 minuti)

Prima di aprire gli occhi, faranno un respiro profondo trattenendo l'aria nel basso ventre prima di espirare.

Q Movimento del banco di pesci

I partecipanti si riuniranno poi al centro, imitando un banco di pesci. Sulla base dell'ascolto e del rispetto, essi -come gruppo- continueranno il movimento ispirato a un banco di pesci, in cui non c'è un leader e il movimento cambia seguendo l'impulso di ognuno dei membri, fluendo con le direzioni che escono da loro stessi per il semplice fatto di essere aperti ad ascoltare. Nessuno è al di sopra di nessuno, sono un'unità di individui. (15-20 minuti)

4

Movimento evolutivo

Si tornerà al cerchio e si chiederà loro di guardarsi l'un l'altro con uno sguardo aperto e diafano, che possa cogliere ogni movimento. Un semplice movimento si evolverà tra tutti senza sapere chi sta proponendo, ma entrando in empatia con il lavoro degli altri. (20 minuti)

5

Creazione di gruppo

Per chiudere la sessione, si farà una creazione di gruppo basata sul sentimento emerso dalla dinamica descritta.

Risorse e spazio

- Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria una stanza con spazio sufficiente per permettere ai partecipanti di muoversi con ampiezza e sicurezza.
- Un'attrezzatura audio per collegare e amplificare la musica.

Profilo del formatore, numero e rapporti

Il formatore avrà una formazione sulla coscienza corporea ed esperienza nel movimento creativo. Può essere un ballerino o un terapista del corpo con nozioni di danza. È importante che abbia un attento ascolto del proprio corpo e che sappia osservare come i corpi dei suoi allievi lavorano a livello di movimento e come reindirizzare questi corpi per connetterli con il loro potenziale e allinearli da un luogo di rispetto e salute.

Valutazione

Alla fine di ogni sessione, anche prima di chiedere un feedback, ai tirocinanti viene chiesto di scrivere la loro esperienza durante la sessione nei loro quaderni.

Questa descrizione è chiamata feno-descrizione (la descrizione del fenomeno vissuto). Poiché il linguaggio è anche metaforico e può darci indizi dell'immaginario attraverso cui abbiamo viaggiato, questo elemento servirà anche come fonte di ispirazione per le creazioni.

Then there is a feedback round in which everyone has the opportunity to comment on the session or share her/his pheno description.

The observation of the trainee's process is crucial; to note the visible differences in how they are at the end of the session, from how they were when they started (how they move, what they say, how they say it) to verify what they have been able to integrate.

Raccomandazioni generali

È importante tenere presente che il fenomeno dell'ancoraggio in un corpo vivo, attivo, cosciente e creativo è un lavoro che richiede costanza. È un allenamento in cui, attraverso la pratica, gli allievi possono approfondire le percezioni, le sfumature e la propria coscienza, per poter passare dal fisico al più concettuale.

L'esperienza fisica e corporea offre nuovi paesaggi creativi.

Non c'è fretta di arrivare da nessuna parte, tuttavia, per quanto semplice possa sembrare, questa sessione permetterà ai tirocinanti di andare sempre più in là e di allargarsi verso la propria esteriorità, rimanendo però fedeli alla loro essenza.

- Sessione A2: Dinamica di gruppo I (CIEP) (2hs)
- Sessione A3: Dinamica di gruppo II (CIEP) (2hs)roup's Dynamic II (CIEP) (2hs)

Questa attività appartiene al campo delle competenze trasversali e ha una durata stimata di 4 ore. La nostra raccomandazione è di realizzare l'attività divisa in due sessioni di 2 ore ciascuna.

Le competenze che saranno sviluppate in questa unità di formazione sono:

- Capacità di far fronte alla demotivazione degli studenti [8]
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo [9]

Le dinamiche di gruppo sono l'insieme di fenomeni, meccanismi e processi psichici e sociologici che emergono e si sviluppano in piccoli gruppi sociali chiamati anche gruppi ristretti (da 4 a circa 20 partecipanti durante le azioni congiunte).

L'attività di formazione fornirà ai formatori la capacità di comprendere meglio ciò che accade all'interno del proprio gruppo e di sviluppare le competenze per gestire le interazioni e gli scambi tra i membri del gruppo. Questi strumenti possono anche essere utilizzati come leve per lo sviluppo e l'apprendimento con i tirocinanti.

Processi metodologici

La sfida educativa della formazione sulla complessità dei processi dinamici di gruppo non consiste tanto nell'insegnare ai formatori e agli insegnanti ad applicare modelli e metodi quanto nell'applicarsi a modellare, cioè a comprendere le dinamiche in cui sono coinvolti. Gli studi di caso e gli apprendimenti esperienziali sono incoraggiati e raccomandati.



Obiettivi

- Identificare il processo di formazione di un gruppo
- Identificare le influenze all'interno dei gruppi
- Identificare le relazioni di gruppo: formare, standardizzare ed eseguire
- Identificare il ruolo della comunicazione e del feedback
- Fornire strumenti per creare un'atmosfera di squadra positiva
- Fornire strumenti per affrontare la diversità
- Fornire strumenti per regolare e portare equilibrio all'interno di un gruppo
- Fornire strumenti per agire sulle dinamiche di gruppo

Programma e contenuto delle attività

- 1. Strumenti teorici per favorire la motivazione
- 2. Come impostare una pedagogia cooperativa?
- 3. Definire insieme le caratteristiche di una dinamica di gruppo

Strumenti teorici per favorire la motivazione

La parte teorica sarà dedicata alla scoperta delle diverse tappe di sviluppo di un gruppo, secondo lo schema di B.W. Tuckman (Tuckman: Forming, Storming, Norming, Performing model (businessballs.com) Di fronte alle difficoltà motivazionali dei suoi allievi, il formatore deve interrogare le sue pratiche alla luce di teorie specifiche.

Diversi autori propongono modelli concettuali che possono fornire consigli informati in base a situazioni specifiche. I formatori sono invitati a scoprire, attraverso una situazione, tre modelli concettuali:

- Dinamiche motivazionali di Rolland Viau (Rolland Viau's research works | Université de Sherbrooke, Sherbrooke (UdeS) and other places (researchgate.net))
- Metodo TARGET (TARGET: a model for integrating ideas about motivation | Educational Psychology (lumenlearning.com))
- Modello e le fonti dell'efficacia personale (Leadership development and personal effectiveness (ioe.ac.uk)).

Come impostare una pedagogia cooperativa?

La pedagogia cooperativa mira a sottolineare una serie di valori e a svilupparli durante le attività. Tra questi valori, ci concentriamo su: rispetto, impegno solidale, apertura agli altri, diritto ad essere diversi, fiducia, condivisione, autonomia, equità, ascolto empatico.

3 Definire insieme le caratteristiche di una dinamica di gruppo

Infine, in un terzo modulo, i formatori dovranno definire le caratteristiche di una buona dinamica di gruppo e di una cattiva dinamica di gruppo, e creare insieme una guida (raccomandazioni e consigli).

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture / materiali:

- 1 proiettore
- 1 lavagna bianca/lavagna nera
- Marcatori
- Materiale per scrivere

Numero di formatori, profilo e rapporti

- Tutti i tipi di profili, ma principalmente formatori ed educatori con esperienza di lavoro con migranti vulnerabili.
- Rapporti: da 6 a 8 tirocinanti per formatore.

Valutazione

Una guida creata collettivamente sulle "buone pratiche" e le "pratiche da evitare" sul tema della dinamica dei gruppi sarà la principale autovalutazione dei partecipanti. Ai partecipanti potrebbe anche essere sottoposto un questionario, alla fine dell'attività in modo che possano valutare il loro apprendimento.

Raccomandazioni e commenti generali

- Creare un ambiente di apprendimento sicuro
- Impegnarsi in un apprendimento basato sulle attività
- Celebrare la diversità all'interno del gruppo di studenti
- Usare il personale addestrato al mentoring e al coaching come priorità

Oltre ad inquadrare i contesti in cui il conflitto (cattiva comunicazione) è compreso e perseguito dagli individui, la cultura collega anche le identità individuali a quelle collettive. Questo fatto è importante per capire la base della maggior parte dei conflitti etnici o nazionalisti, in cui il materiale culturale selezionato viene utilizzato per costituire speciali tipi di gruppi sociali, quelli basati su legami presunti (e primordiali) di parentela condivisa, storia, lingua o religione.



B. Processi di accompagnamento

Sessione B1: Movimento e presenza creativi: corpo attivo (BAU) (1,5 hs)

Questa è un'attività di laboratorio. Appartiene al campo delle competenze trasversali e ha una durata stimata di 1,5 ore.

Le competenze che saranno sviluppate in questa unità formativa sono:

- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo [9]
- Capacità di coaching [11]

L'attività di formazione fornirà ai formatori le competenze di coaching per guidare i partecipanti in un "tour" che attivi la loro energia, li faccia entrare in contatto il loro respiro e aiuti a connettersi con il movimento.

Questo "tour" guidato sarà seguito individualmente e permetterà ai partecipanti di prendere contatto con sé stessi, e dunque con il proprio potenziale e il proprio senso di pienezza. Questo permetterà loro di abitare, non solo la mente, ma il corpo attivo, vivo e sensibile; questa mente integrata va a favore dei loro impulsi e bisogni di espressione.

Processi metodologici

Il KeepMovingMethod sarà utilizzato come strumento di creazione. Attraverso il movimento creativo, le tecniche di respirazione, l'allineamento corporeo e le dinamiche di ascolto del corpo, i partecipanti lavoreranno sulla presenza, il legame con il gruppo e lo stato creativo di ognuno; partendo dal corpo, diventando consapevoli dei circuiti creativi per fare nuovi collegamenti creativi nel loro cervello; scoprendo e sperimentando come il respiro, l'energia, il modo di abitare il corpo può influenzare direttamente le loro creazioni.

Obiettivi

- Prendere coscienza del corpo ed energizzarlo
- Integrare una respirazione addominale, libera e rilassata, per calmare e aprire la mente
- Costruire ponti creativi con i pezzi che vengono creati e lavorati
- Permettere ad ognuno di connettersi con il proprio potenziale creativo
- Riunire il gruppo e generare gioia

Programma e contenuto dell'attività

- 1. Attivare l'energia attraverso il movimento
- 2. Abbassare il respiro per lavorare la muscolatura profonda
- 3. Respiro profondo
- 4. Movimento creativo



Attivare l'energia attraverso il movimento

La sessione inizia attivando l'energia attraverso il movimento. Con una musica ritmica, i partecipanti saranno guidati a seguire passi e movimenti emersi dal proprio interno e coordinati con il CVP (Cranial-Vertebrae-Pelvis): movimenti per de-tensificare le articolazioni e per integrare le 5 direzioni, attivando, risvegliando e passando attraverso parti specifiche; movimenti destinati a sollevare l'energia e portarla al corpo.

Facendo questo, il controllo della mente comincia ad allentare, ad integrare e ad entrare in un altro emisfero. È importante che questa parte si realizzi con gioia e con buon umore, così come tenere presente l'espirazione, perdere la mascella e lasciare che l'aria esca dalla bocca in modo corretto. (20-25 minuti)

Abbassare il respiro per lavorare la muscolatura profonda

I partecipanti scendono a terra senza sdraiarsi, sedendosi per terra, aprendo lo spazio per finire di abbassare il respiro e lavorare sulla muscolatura profonda. A seguire si faranno 4 o 5 esercizi per rafforzare il pavimento pelvico, con la respirazione addominale sincronizzata con il movimento, facendo particolare attenzione all'espirazione come inizio del movimento.

Respiro profondo

Gli allievi si stenderanno a terra guardando in alto, con le mani che toccano il tan tien (sotto l'ombelico) e ascolteranno più profondamente il loro respiro; gonfiando il basso ventre in inspirazione come se fosse un palloncino, sentendo anche la schiena e le costole galleggiare, ed espirando attraverso la bocca in modo corretto con la mascella sciolta. Si faranno sei o nove giri di questo respiro profondo. Si continuerà sempre da sdraiati, prendendo coscienza di tutte le parti della pelle che sono in contatto con il suolo. Con questa premessa e partendo dal centro per muoversi in modo libero, si chiederà loro di salire fino alla verticale, prendendo il tempo ed esplorando, con una bella musica di sottofondo. (20-25 minuti).

Movimento creativo

Ai partecipanti viene chiesto di mettersi in piedi, facendo notare che il loro corpo è caldo, attivato, centrato, libero, respirato e la mente integrata; pronti a passare al movimento più creativo:

Verranno suonate varie musiche per ispirare e fornire diverse "texture". Partendo dalle 5 direzioni (su-giù, avanti-indietro, di lato, a spirale, aperto-chiuso), ognuna di esse sarà nominata in modo disordinato, in modo che i partecipanti possano seguire le direzioni senza pensare, solo afferrando. Il concetto di "farlo in maniera corretta" sarà decostruito entrando in uno spazio di apertura attraverso gli stimoli direzionali. Dopo qualche minuto, ognuno seguirà il suo movimento spontaneo senza giudizio, godendo di quello spazio di permissività per il tempo rimasto, esplorando e dando valore al movimento che nasce da ognuno.

Risorse e spazio

- Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria una stanza con spazio sufficiente per permettere ai partecipanti di muoversi con ampiezza e sicurezza.
- Un'attrezzatura audio per collegare e amplificare la musica.

Numero, profilo e rapporti dei formatori

Il formatore dovrà avere una formazione sulla coscienza corporea ed esperienza nel movimento creativo. Può essere un ballerino o un terapista del corpo con nozioni di danza. È importante che abbia un attento ascolto del proprio corpo e che sappia osservare come i corpi dei suoi allievi lavorano a livello di movimento e come reindirizzare questi corpi per connetterli con il loro potenziale e allinearli da un luogo di rispetto e salute.

Valutazione

Alla fine di ogni sessione, anche prima di chiedere un feedback, ai partecipanti viene chiesto di scrivere la loro esperienza durante la sessione nei loro quaderni.

Questa descrizione è chiamata feno-descrizione (la descrizione del fenomeno vissuto). Poiché il linguaggio è anche metaforico e può darci indizi dell'immaginario attraverso cui abbiamo viaggiato, questo elemento servirà anche come fonte di ispirazione per le creazioni.

Poi c'è un giro di feedback in cui ognuno ha l'opportunità di commentare la sessione o condividere la propria descrizione del vissuto.

L'osservazione del processo del tirocinante è cruciale: è importante notare le differenze visibili dall'inizio e alla fine della sessione (come si muovono, cosa dicono, come lo dicono) per verificare ciò che sono stati capaci di integrare.

Raccomandazioni e commenti generali

È importante tenere presente che il fenomeno dell'ancoraggio in un corpo vivo, attivo, cosciente e creativo è un lavoro che richiede costanza. È un allenamento in cui, attraverso la pratica, gli allievi possono approfondire le percezioni, le sfumature e la propria coscienza, per poter passare dal fisico al più concettuale.

L'esperienza fisica e corporea offre nuovi paesaggi creativi. Non c'è fretta di arrivare da nessuna parte, tuttavia, per quanto semplice possa sembrare, questa sessione permetterà ai tirocinanti di andare sempre più in là e di allargarsi verso la propria esteriorità, rimanendo però fedeli alla loro essenza.

- Sessione B2: Abilità di mentoring e coaching I (CIEP) (2hs)
- Sessione B3: Abilità di mentoring e coaching II (CIEP) (2hs)

Questa attività appartiene al campo delle **competenze trasversali** e ha una durata stimata di 4 ore. La nostra raccomandazione è di realizzare l'attività divisa in due sessioni di 2 ore ciascuna.

Le competenze che saranno sviluppate in questa unità di formazione sono:

- Abilità di mentoring [10]
- Competenze di coaching [11]



L'attività di formazione fornirà ai formatori sia competenze di coaching che di mentoring, per sviluppare una capacità di sostegno che valorizza gli individui, crea legami sociali all'interno di una struttura e promuove l'acquisizione di conoscenze, così come il successo individuale e collettivo. Il mentoring si basa sull'organizzazione di una relazione solidale e volontaria tra "mentori" esperti e "allievo" bisognosi di ascolto, sostegno o sviluppo. È uno scambio bidirezionale dove ognuno ha qualcosa da condividere: da una parte l'allievo, meno esperto, guadagna tempo e fiducia grazie al suo mentore mentre quest'ultimo a sua volta si vede riconosciute le sue capacità e messe in discussione le sue conoscenze da parte dell'allievo.

Processi metodologici

La struttura dell'unità è rivolta ai formatori adulti in modo che possano imparare le competenze di coaching e le competenze di mentoring.

La metodologia della presente unità si baserà su 5 passaggi: teoria, analisi, progettazione di strategie, sviluppo di competenze interpersonali e know-how pratico.

Obiettivi

- Stabilire una relazione di fiducia con i tirocinanti, diventando un supporto psicologico per loro
- Sviluppare il potenziale e il know-how del formatore, aumentando le sue capacità di insegnamento
- Sviluppare l'arte dell'ascolto, saper interrogare e riformulare idee e domande.

Programma delle attività e contenuto

- 1. Analisi di casi e pratiche
- 2. Sviluppo delle abilità interpersonali
- 3. Contributi teorici
- 4. Disegno della strategia
- 5. Sviluppo del know-how pratico

Attraverso la teoria, i tirocinanti impareranno a definire il mentoring, il tutoring, il coaching, il counselling e la leadership, al fine di posizionare la loro azione in modo ottimale nel loro ambiente di insegnamento. Definiranno anche l'etica professionale.

I tirocinanti esploreranno i metodi di lavoro che facilitano la messa in evidenza delle ambizioni e delle competenze dei loro tutor e/o allievo.

Durante questa formazione, i tirocinanti saranno invitati a lavorare sui propri casi concreti (possono, tuttavia, lavorare su casi fittizi proposti dal formatore se preferiscono).

Impareranno a conoscere i modelli per progettare piani di sviluppo delle competenze e di gestione della conoscenza. Evidenzieranno la postura di tutor e/o mentore e svilupperanno capacità di ascolto, consulenza, facilitazione del confronto con la realtà.

I formatori saranno consapevoli degli approcci andragogici e di come gli adulti imparano e come possono essere motivati in contesti di formazione formale e non formale.



Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture e materiali:

- 1 proiettore
- 1 lavagna bianca/lavagna nera
- pennarelli
- materiale per scrivere

Numero di formatori, profilo e rapporti

- Tutti i tipi di profili, ma principalmente formatori ed educatori con esperienza di lavoro con migranti vulnerabili.
- Rapporti: da 6 a 8 tirocinanti per formatore.

Valutazione

La valutazione sarà effettuata sotto forma di autovalutazione, comprendente un questionario di domande per i tirocinanti (vedi proposta nella tabella dell'allegato 1).

Essi saranno in grado di valutare da soli le loro competenze e conoscenze in termini di coaching e mentoring.

C. Impegno e motivazione

 Sessione C1: Il modello TARGET per identificare e sviluppare un ambiente motivante tra gli studenti (SSF) (2hs)

Questa attività appartiene al campo delle competenze trasversali e ha una durata stimata di 2 ore.

La competenza che sarà sviluppata in questa unità formativa è:

• Capacità di far fronte alla demotivazione degli studenti [8]

L'attività di formazione fornirà ai formatori una strategia motivazionale per aumentare l'impegno degli allievi e sostenere la loro motivazione ad apprendere.

La motivazione è spesso una delle principali preoccupazioni per gli educatori in tutte le aree tematiche. I benefici educativi associati all'aumento dei livelli di motivazione degli studenti sono stati ben documentati nella ricerca educativa. Il miglioramento della motivazione degli studenti può essere influenzato dall'ambiente educativo (clima motivazionale) sviluppato dall'insegnante.

I tirocinanti saranno valutati in base a criteri auto-riferiti (raggiungimento degli obiettivi personali, partecipazione e sforzo), e avranno una tempistica flessibile per completare un dato compito, in base alle loro specifiche esigenze e capacità.

Un ambiente che favorisce l'autonomia (cioè che coinvolge gli studenti nel prendere decisioni sul loro apprendimento e nello sviluppo delle loro capacità di autogestione) soddisfa i bisogni psicologici dell'individuo e promuove livelli più alti di autoregolazione.

Processi metodologici

La formazione applica un approccio partecipativo. I partecipanti prenderanno parte alla programmazione secondo i loro bisogni e aspettative professionali e personali. I diversi contenuti della sessione saranno presentati dal formatore dei formatori, che cercherà di lanciare domande di riflessione e di generare ulteriori discussioni tra i partecipanti. Essi avranno l'opportunità di esprimere le loro preoccupazioni e condividere la loro esperienza con gli argomenti trattati.

Verrà utilizzato anche un approccio basato sulle competenze, poiché la formazione affronta diverse abilità e competenze che i partecipanti devono sviluppare.

Poiché i tirocinanti sono adulti, il programma seguirà i principi dell'andragogia:

- Gli adulti devono essere coinvolti nella pianificazione e nella valutazione della loro istruzione.
- L'esperienza (compresi gli errori) fornisce la base per le attività di apprendimento.
- Gli adulti sono più interessati ad apprendere argomenti che hanno una rilevanza immediata per il loro lavoro o la loro vita personale.
- L'apprendimento degli adulti è più problema-orientato che contenuto-orientato.

Obiettivi

• Imparare come sviluppare un ambiente di apprendimento motivante in classe attraverso l'applicazione del modello TARGET.

Activity programme and content

I partecipanti verranno introdotti il modello TARGET come una strategia di motivazione per aumentare il loro impegno e la motivazione all'apprendimento. L'acronimo TARGET si riferisce alle sei diverse dimensioni del modello: Compiti, Autorità, Riconoscimento, Raggruppamento, Valutazione e Tempo.

Ogni dimensione coinvolge strategie intese a promuovere l'impegno nei compiti e a ridurre il confronto sociale. In un clima di padronanza gli studenti lavorano su compiti diversi, sono autorizzati a lavorare al proprio livello di abilità e sono incoraggiati a partecipare alle decisioni riguardanti vari aspetti della lezione. Inoltre, hanno l'opportunità di ricevere ricompense basate sui progressi individuali e di lavorare in piccoli gruppi flessibili per abilità miste.

- 1. Introduzione al modello TARGET
- 2. Elaborazione di strategie specifiche

Introduzione al modello TARGET

La formazione consiste in un'introduzione al modello TARGET con una descrizione di ogni dimensione del modello, con spiegazione rispetto al loro focus e obiettivo, ed esempi di possibili strategie.

La formazione coprirà i contenuti spiegati nella tabella allegata (allegato XX), basata sul lavoro di Tony Robbins.

9

Elaborazione di strategie specifiche

Ai partecipanti viene chiesto di elaborare e riflettere su strategie specifiche per ogni dimensione da applicare nei loro contesti di lavoro e sui tirocinanti.

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture e materiali:

- 1 proiettore
- Carta e penne per tutti i formatori

Numero, profilo e rapporti dei formatori

- Profilo dei formatori: consulenti del lavoro, psicologi e mediatori interculturali/sociali.
- Il team di formatori fornisce supporto tecnico e facilitazione del processo di apprendimento.
- Rapporti: 15 tirocinanti per formatore al massimo (per garantire l'approccio partecipativo)

Valutazione

Alla fine della formazione, i partecipanti valuteranno le diverse sessioni in base alla fruibilità e alla trasferibilità dei contenuti ai loro contesti lavorativi.

L'attività pratica di fornire strategie specifiche basate sulle aree del Modello TARGET costituisce di per sé un esercizio di autovalutazione.



Modulo 3

Design, fashion e cucito: tecniche e tattiche di impiego

Durata: 18 ore (6 Sessioni)

Obiettivi e descrizione

Questo modulo si concentrerà esclusivamente sull'impiego di conoscenze tecniche, metodiche e pratiche intorno al design, in particolare al design della moda e alla pratica del cucito. Il primo blocco, che servirà da introduzione, darà ai professionisti un primo contatto con la sensibilità dei processi creativi e la teoria del colore. In seguito, le sessioni si concentreranno sull'apprendimento del mondo della moda e del cucito, dall'uso degli strumenti di base, al lavoro con i tessuti, i modelli e le tecniche di confezionamento.

Competenze generali

- Conoscenza e uso delle metodologie di apprendimento work-based
- Approccio alla conoscenza e all'utilizzo del linguaggio del design

Competenze specifiche

- Approccio alla teoria del colore
- Maneggiare diversi materiali e tecniche di produzione
- Approccio alla tecnica e al linguaggio del fashion design

Metodologia

Contenuto teorico-pratico, apprendimento attraverso la pratica, processi di iterazione (prove ed errori), dibattiti partecipativi.



Programma

A. Creatività, design e colore

- Sessione A1: La borsa dei saperi e dell'artigianato I (BAU) (3 hs)
- Sessione A2: La borsa dei saperi e dell'artigianato II (BAU) (3 hs)

B. Le basi del cucito e del fashion design

- Sessione B1: Attrezzature e materiali di lavoro (MondoDonna) (3 hs)
- Sessione B2: Terminologia sartoriale e studio dei tessuti (MondoDonna) (3 hs)
- Sessione B3: Piazzamento del modello sul tessuto (MondoDonna) (3 hs)
- Sessione B4: Tecniche di confezionamento (MondoDonna) (3 hs)

A. Creatività, design e colore

- Sessione 1: La borsa dei saperi e dell'artigianato I (BAU) (3 hs)
- Sessione 2: La borsa dei saperi e dell'artigianato II (BAU) (3 hs)

Queste sono attività di workshop. Appartengono al campo della moda e del design e hanno una durata stimata di 6 ore. La nostra raccomandazione è di implementare l'attività di workshop divisa in due sessioni di 3 ore ciascuna.

Le competenze che saranno sviluppate in questa unità di formazione sono:

- Conoscenza e uso delle metodologie di apprendimento misto [1]
- Conoscenza e uso delle metodologie di apprendimento workbased[5]
- Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nel contenuto della formazione e nei processi di apprendimento [6]

I tirocinanti lavoreranno come una squadra, scambiando e discutendo i loro immaginari e le loro radici. Mescoleranno anche metodologie artigianali con pratiche innovative.

La borsa dei saperi e dei mestieri è un'attività per connettere la persona con il colore e le radici, per esplorare il mondo creativo e immaginario, nuove idee, altri modi di pensare e agire nel design. La sfida è trovare la relazione che ogni individuo ha con il colore, per esprimerla in una borsa dipinta a mano e ricamata. L'obiettivo finale della borsa è quello di essere trasformata in un mezzo e essere usata come immaginario per sviluppare più prodotti e attività.



Il progetto prende in considerazione la teoria etnografica per decolonizzare lo sguardo, abbandonando così l'interpretazione del colore e del design da punti di vista culturali e soggettivi. Staccarsi dalla soggettività è liberarsi del "punto di vista", cioè le percezioni soggettive. Questo pensiero ci fa credere che cioè che siamo è dovuto alla nostra percezione; eppure, finiamo per percepirci in modo superficiale e inefficace, con grandi distorsioni della nostra figura senza un fine specifico. Ecco perché tendiamo ad etichettarci all'interno di gruppi e stili sociali, senza renderci conto che in realtà siamo tutti uguali. Ecco perché la ricerca e il dibattito sono così importanti.

Il colore ci aiuta a distinguere la nostra identità dagli altri ed è anche un linguaggio molto potente che può trasmettere tanto quanto le parole: è un canale sensibile che può accogliere una grande quantità di connessioni e stimoli. Ogni colore e composizione evoca sensazioni diverse e si basa sui principi dell'armonia cromatica, principio per cui ogni tonalità ha la sua funzione. L'arte astratta gioca un ruolo molto importante, in quanto è un movimento che ha rimosso gli elementi figurativi per dominare la forza espressiva nelle forme e nei colori, senza avere nulla a che fare con la figurazione nello spazio reale.

L'artigianato gioca un ruolo molto importante in questo processo di progettazione e creazione, poiché ci collega con la realtà materiale, rendendo il processo di lavoro più soddisfacente. Questo è un valore aggiunto che rende il design insostituibile. L'artigianato ci connette con concetti come la slow-fashion, cioè un metodo che aumenta il valore e l'impatto e usa la moda attraverso i profitti e le produzioni eque (l'antitesi di qualcosa di industrializzato).

Processi metodologici

Per raggiungere gli obiettivi, la posizione dell'insegnante diventa di co-progettista, partecipando all'intero processo di sviluppo del progetto attraverso l'interazione con gli studenti, aumentando l'empatia e proponendo soluzioni basate sulla comunicazione costante durante tutto il processo. In questo modo è possibile interconnettere esperienze, comunità, culture e immaginari.

Obiettivi

- Utilizzare il colore come metodo di comunicazione e creazione
- Connettersi con il mondo immaginario e creativo e metterlo in relazione attraverso il colore
- Liberarsi del nostro sguardo soggettivo e decostruirlo
- Co-progettare con il team di insegnamento
- Scoprire le tecniche di stampa
- Conoscere concetti come la slow-fashion
- Applicare e sperimentare tecniche artigianali come il ricamo
- Mescolare l'artigianato con tecniche e tecnologie innovative come il taglio laser.
- Autosufficienza
- La ricerca
- Dibattito



Programma delle attività e contenuto

The training is divided into two sessions: This first one is about the conceptualization and the second one about the materialization of the idea:

- 1. Discussion panel
- 2. Self-taught research and sharing
- 3. Conceptualization
- 4. Materialization

1 Gruppo di discussione

Verrà creato un gruppo di discussione per parlare della teoria del colore, di arte astratta, di immaginario, di soggettività e identità, così come di esperienze e relazioni personali con il colore. Saranno mostrati dei riferimenti.

Ricerca e condivisione autodidatta

Ci si interrogherà sui colori per poi decostruirli e capire la nostra relazione con essi: Dove ci portano i colori? Quali movimenti ci suggeriscono? Quale cibo? Quale odore? Quali pensieri? Quali parole? Come ci identifichiamo con un colore?

Q Concettualizzazione

I partecipanti concettualizzano l'idea che vogliono rappresentare e come essa sia relazionata al colore.

Materializzazione

La forma della borsa viene disegnata in comunità. Poi, la base viene digitalizzata in Illustrator e vengono aggiunti i fori per poterla ricamare e tagliare con il laser cutter su una base di legno di 3 mm. Ogni apprendista aggiunge la base di colore che ritiene necessaria e sperimenta miscele e modi per applicarla, sempre collegandosi con il proprio immaginario. Prima di ricamare, si abbozza l'idea su un foglio e poi si applica con i lacci alla base, creando forme e interconnessioni con il mondo creativo e con il colore (vedi esempi pratici di casi reali nell'allegato 2).

Tecniche utilizzate:

Digitalizzazione della base con Illustrator, in file Laser Cut Pittura ricamata

Materiale:

Legno Tessuto 3D Pittura a colori Corde colorati

Alternativa manuale

Per l'alternativa manuale, verrà usato solo il tessuto 3D e i disegni saranno fatti sul tessuto invece che sul legno.

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula di fabbricazione digitale con un laser cutter e un'aula con protezione per la pittura con le seguenti infrastrutture/materiali:

- Un computer
- Libri sulla pittura e la teoria dei colori
- Corde per il parapendio, colorate
- Pittura di colori o spráis
- 10 Pennelli grandi
- 4 Forbici
- 10 Legno 1m x 1. 50m
- 2 metri di tessuto 3D

Per l'alternativa manuale, è necessaria un'aula per appositi accorgimenti per la pittura, se possibile, con tavoli alti e con il seguente materiale:

- Corde per il parapendio, colorate
- Pittura di colori o spráis
- 10 Pennelli grandi
- 4 forbici
- 12,5 metri di tessuto 3D

Numero, profilo e rapporti dei formatori

- È necessario un formatore con conoscenze multidisciplinari di fashion design, fabbricazione digitale e gestione delle attrezzature.
- Rapporti: un insegnante per 10 tirocinanti, per garantire una stretta relazione, accompagnamento ed empatia.

Valutazione

Non c'è alcuna valutazione. I partecipanti preparano una presentazione per spiegare il processo della borsa della conoscenza, il concetto, la ricerca che hanno fatto e i loro risultati finali del progetto.

Un panel di esperti di colore, creatività e design sarà invitato a dare loro un feedback individuale e di squadra, permettendo di aprire un dibattito finale.





B. Le basi del cucito e del fashion design

• Sessione B1: Attrezzature e materiali di lavoro (MondoDonna) (3 hs)

Questa attività appartiene al campo del cucito e ha una durata stimata di 3 ore.

Le competenze che saranno sviluppate in questa unità di formazione sono:

- Conoscenza e uso di metodologie di apprendimento work-based [2]
- Approccio di sensibilità interculturale [4]
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo [9]
- Abilità di coaching [11]

La competenza 2 sarà affrontata in quanto ai formatori verrà insegnato un approccio che evidenzia l'importanza degli elementi di apprendimento sul posto di lavoro. Questo approccio permetterà ai tirocinanti maggiore consapevolezza della propria professionalità, un'abilità necessaria per trovare e mantenere con successo il proprio posto di lavoro.

L'attività di formazione fornirà conoscenze e competenze su come integrare l'approccio di sensibilità interculturale nelle dinamiche di gruppo. Passando attraverso diverse fasi di questo approccio inclusivo, a partire dalla negazione (la percezione che la propria prospettiva culturale sia l'unica interpretazione reale, accurata o valida della realtà) e culminando con l'integrazione (l'interiorizzazione della consapevolezza multiculturale e la capacità di interagire in modo produttivo attraverso le differenze culturali), i formatori saranno in grado di coinvolgere e includere tutti i partecipanti. I formatori verranno a conoscenza di come connettere le differenze culturali e tecniche nei materiali di sartoria e nei principali tipi di macchinari dei Paesi dei tirocinanti con quelli in uso nel Paese ospitante, in vista di un inserimento lavorativo (competenze 4 e 9).

Per quanto riguarda la competenza 11, l'attività di formazione fornirà ai formatori le competenze di coaching adatte a sviluppare una capacità di supporto che valorizzi gli individui e dimostri un reale interesse per il benessere dei tirocinanti, promuovendo l'acquisizione di conoscenze specifiche utilizzando tecniche di comunicazione e di ascolto attivo.

Processi metodologici

L'attività inizia con lo studio delle attrezzature necessarie, le informazioni sul loro uso e manutenzione. La parte teorica deve essere sempre completata in seguito con la pratica sul campo, supervisionata da personale esperto.

Obiettivi

Permettere ai formatori di diventare il più possibile autonomi nell'uso e nella manutenzione dei macchinari, nella lavorazione, nel lavoro in sicurezza, in modo da rendere fluide tutte le fasi della produzione.

Programma delle attività e contenuti

- 1. Presentazione del gruppo di lavoro
- 2. Introduzione alla sartoria artigianale
- 3. Studio dei materiali sartoriali
- 4. Studio dei principali macchinari
- 5. Prova sul campo sartoriale: dal taglio al montaggio del tessuto (con verifica)

Presentazione del team di lavoro

La presentazione del team di formazione e dei partecipanti si concentrerà sull'importanza di ogni individuo e sulla consapevolezza che, con un'interazione regolare, ogni membro dovrà dipendere dagli altri e condividere con lui/lei gli stessi valori.

O Introduzione alla sartoria artigianale

A differenza della sartoria industriale, la sartoria artigianale richiede una conoscenza completa. Pertanto, ogni partecipante acquisirà dimestichezza con ciascuno degli strumenti forniti e imparerà a lavorare in autonomia un capo dall'inizio alla fine.

2 Studio del materiale sartoriale

Ogni partecipante riceverà del materiale sartoriale per acquisire familiarità con esso e individuare l'uso e il contesto più adatto.

4

Studio dei principali macchinari, come le macchine da cucire

La prima parte sarà puramente teorica e dedicata allo studio delle attrezzature necessarie per svolgere le attività di cucito:

- Attrezzature di base, come forbici per tessuti, metro, squadre, taglierine elettriche, spilli, aghi, ferro....
- Attrezzature complesse, come macchine da cucire lineari o taglia-cuci.

L'attrezzatura di base sarà fornita ai partecipanti all'inizio della sessione, e sarà per uso personale durante le ore di lavoro.

Per quanto riguarda le macchine complesse, si mostreranno prima le caratteristiche intrinseche di ciascuna delle parti componenti e il loro funzionamento: pulsanti on/off, piedini (a seconda del processo, si usano diversi tipi di piedini: piedini per cerniere, pelle, tessuti stretch, ecc), pedali (per alzare il piedino e per azionare), aghi (a seconda del tessuto ci sono diversi calibri e punte), cambio filo, manopole di tensione del filo, parti deteriorabili (aghi e lame), pulizia e manutenzione delle macchine, e come lavorare in sicurezza, semplicemente seguendo i manuali di istruzioni dei vari dispositivi.

La pratica sul campo sarà accuratamente supervisionata da personale esperto.

5

Prova sul campo sartoriale: dal taglio al montaggio del tessuto (con verifica)

In questa fase l'utente metterà in pratica quanto appreso attraverso prove come il taglio del tessuto (secondo le richieste), la valutazione del macchinario più adatto al lavoro richiesto, l'assemblaggio delle diverse parti del taglio in un prototipo o prova di tessuto.

Si valuterà l'autonomia dell'utente durante il processo.

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con il seguente materiale da mostrare ai partecipanti:

- Macchine da cucire o taglia-cuci
- Forbici per tessuti, metro da sarto, spilli, ago, taglierino, ferro da stiro...

Numero, profilo e rapporti dei formatori

- 3 formatori: 1 tutor, 1 stilista, 1 sarto con almeno 5 anni di esperienza.
- Rapporti: 10 apprendisti per formatore.

Valutazione

Le competenze acquisite saranno valutate applicando sul campo le conoscenze teoriche acquisite, attraverso la realizzazione di prove pratiche (come la creazione di un prototipo come il campione proposto) in un periodo di tempo prestabilito.

 Sessione B2: Terminologia sartoriale e studio dei tessuti (MondoDonna) (3 hs)

Questa attività appartiene al campo del cucito e ha una durata stimata di 3 ore.

Le competenze che saranno sviluppate in questa unità di formazione sono:

- Conoscenza e uso delle metodologie di apprendimento work-based[2]
- Conoscenza dei bisogni del mercato del lavoro e dei canali di opportunità di lavoro [3]
- Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nella formazione
- contenuto e nel processo di apprendimento [6]
- Capacità di coaching [11]

La competenza 2 sarà affrontata in quanto ai formatori verrà insegnato un approccio che evidenzia l'importanza degli elementi di apprendimento sul posto di lavoro. Questo approccio permetterà ai tirocinanti maggiore consapevolezza della propria professionalità, un'abilità necessaria per trovare e mantenere con successo il proprio posto di lavoro.

Inoltre, con la competenza 3, i formatori acquisiranno la capacità di riconoscere l'importanza e la necessità di incorporare nella produzione di un capo sartoriale la ricerca specifica dei fattori socioeconomici combinata ad una capacità di leggere i segni del cambiamento tecnologico e culturale. In questa sessione, i formatori impareranno a conoscere le esigenze contemporanee nel mercato della moda e il modo più efficace per fornire i prodotti appropriati ai clienti. La competenza 6 sarà affrontata in quanto i formatori incoraggeranno i tirocinanti ad esprimere e condividere le somiglianze nei loro contesti culturali. Ai formatori verrà insegnato come stimolare l'immaginazione e la creatività dei tirocinanti, attingendo alle proprie esperienze e/o ricordi. Per quanto riguarda la competenza 11, l'attività fornirà ai formatori le competenze di coaching per sviluppare una capacità di sostegno che valorizzi gli individui e dimostri una preoccupazione genuina per il benessere dei tirocinanti, promuovendo l'acquisizione di conoscenze specifiche utilizzando tecniche di comunicazione e di ascolto attivo.

Processi metodologici

In questa fase è importante apprendere le terminologie sartoriali e la conoscenza dei tessuti e delle loro prestazioni intrinseche attraverso il loro maneggiamento.

Maneggiare i tessuti significa potersi appropriare dell'elemento principale che costituisce un abito; infatti, il materiale sarà plasmato per dare vita a nuove texture che esprimano al meglio la creatività dei partecipanti. Ai partecipanti verrà chiesto di andare oltre le convenzioni, di non porsi limiti fisici, di ampliare la loro visione e rappresentazione dello spazio, lavorando con diversi materiali, tra cui tulle, chiffon di seta, organza, taffetà, cotone (leggero come popeline o strutturato), lino, cady, lana, pelle, jersey e persino plastica.



Obiettivi

Gli obiettivi di questa attività sono quelli di rendere il partecipante il più autonomo possibile nella scelta dei tessuti più adatti, tenendo conto dei vari fattori determinati come:

- Prezzo finale del capo, spesso un punto decisivo per l'acquisto del capo.
- Convenienza e qualità del servizio: deve mantenere determinati standard qualitativi.
- Vestibilità
- Occasione d'uso

Programma di attività e contenuto

- 1. Introduzione alle terminologie sartoriali
- 2. Colori
- 3.I tessuti
- 4. Tipi di fibre
- 5.Le fiere tessili
- 6. Manipolazione dei tessuti
- 7. Verifica pratica della creatività dell'utente

Nel processo di creazione di un abito, ci sono punti fondamentali da cui partire: la terminologia sartoriale, lo studio dei tessuti e la conoscenza delle condizioni socio-economiche. Le condizioni socio-economiche vivono in uno stato di perenne fluttuazione, portando al continuo cambiamento del contesto e delle motivazioni che portano all'acquisto di un abito. La ricerca specifica unita alla capacità di leggere i segni del cambiamento, sono il punto di partenza per ogni forma di creazione e di impresa economica.

I fattori da considerare inizialmente durante il processo creativo sono il contesto storico e gli usi dell'abbigliamento.

Oltre a questi fattori, ci sono anche una serie di valutazioni pratiche che influenzano in modo decisivo l'impulso che spinge all'acquisto del prodotto finito e che quindi devono essere prese in considerazione, come il prezzo, la qualità e il comfort.

Il sarto ha il compito di leggere le condizioni socio-economiche del luogo in cui si trova e fornire i prodotti ad esso adeguati. Per questo, è necessario avere una conoscenza della materia prima di ogni sartoria: i tessuti.

Avere una buona conoscenza dei tessuti permette di analizzare le caratteristiche fisiche del pezzo (lunghezza, altezza, presenza di difetti) e di controllare la stabilità dimensionale; cioè il restringimento o l'allungamento dei tessuti durante la lavorazione, caratteristiche essenziali per selezionare il tessuto per ogni capo finale.

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con il seguente materiale

- un campionario di tessuti
- una varietà di tipi di tessuti di diversi colori/modelli, texture, fibre...

Numero di formatori, profilo e rapporti

- 3 formatori: 1 tutor, 1 stilista, 1 sarto con almeno 5 anni di esperienza.
- Rapporti: 10 tirocinanti per formatore.

Valutazione

Le competenze acquisite saranno valutate introducendo le teorie proposte, attraverso la realizzazione di prove pratiche, come la creazione di un portfolio di prove su tessuto, lavorando all'insegna dell'eclettismo e del dinamismo, tra interiorità ed esteriorità, abbandonando ogni paura di giocare con i contrasti, cercando un equilibrio tra materiale e immateriale, volumi e leggerezza, artigianalità.

 Sessione B3: Piazzamento del modello sul tessuto (MondoDonna) (3 hs)lacing the model on the fabric (MondoDonna) (3 hs)

Questa attività appartiene al campo del cucito e ha una durata stimata di 3 ore.

- Le competenze che saranno sviluppate in questa unità di formazione sono:
- Conoscenza e uso delle metodologie di apprendimento work-based[2]
- Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nella formazione contenuto e nel processo di apprendimento [6]
- Abilità di coaching [11]

La competenza 2 sarà affrontata in quanto ai formatori verrà insegnato un approccio che evidenzia l'importanza degli elementi di apprendimento sul posto di lavoro. Questo approccio permetterà ai tirocinanti maggiore consapevolezza della propria professionalità, un'abilità necessaria per trovare e mantenere con successo il proprio posto di lavoro.

La competenza 6 sarà affrontata in quanto i formatori incoraggeranno i tirocinanti ad esprimere e condividere le somiglianze nei loro contesti culturali. Ai formatori verrà insegnato come stimolare l'immaginazione e la creatività dei tirocinanti, attingendo alle proprie esperienze e/o ricordi.

Per quanto riguarda la competenza 11, l'attività di formazione fornirà ai formatori le competenze di coaching per sviluppare una capacità di sostegno che valorizzi gli individui e dimostri una preoccupazione genuina per il benessere dei tirocinanti, promuovendo l'acquisizione di conoscenze specifiche utilizzando tecniche di comunicazione e di ascolto attivo.

Processi metodologici

L'attività inizierà con lo studio dei modelli di tessuto, passando a diversi piazzamenti - secondo i modelli dei tessuti - per creare abiti in scala 1:4.



Obiettivi

- Rendere il formatore il più autonomo possibile nella scelta dei tessuti più adatti, tenendo conto del modello da realizzare.
- Sapere come utilizzare al meglio la quantità di tessuto, in una visione "senza scarto", tenendo conto anche del prezzo finale dell'abito
- Sapere come ottenere il meglio dai modelli.

Programma e contenuto dell'attività

- 1. Cos'è un piazzamento?
- 2. Conoscere le caratteristiche del tessuto
- 3. Tessuto semplice, a righe, a strisce orizzontali, a quadri
- 4. Metodo di piazzamento e impostazione delle fasi di lavoro
- 5. Tipi di posizionamento
- 6. Prova sul campo attraverso un esercizio di taglio

Nella produzione del modello, il piazzamento appartiene alla fase di taglio e si riferisce alla tecnica che assicura che il tessuto sia sfruttato al massimo (cioè il modello deve occupare il minor spazio possibile, per permettere il maggior numero di tagli possibili sullo stesso modello). Il tessuto deve essere posizionato in una zona specifica del modello, per sfruttare al massimo il motivo del tessuto (per esempio se il tessuto ha motivi molto grandi, il taglio deve essere fatto in modo che il motivo risalti).

Una volta che il tessuto è stato posizionato definitivamente e sono state eseguite le ultime modifiche al modello di carta, il campione può essere tagliato sul tessuto scelto. Ogni tessuto ha le sue caratteristiche, che sono essenziali da conoscere per l'esecuzione dei piazzamenti.

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture / materiali:

- Sala con tavoli
- Diversi tipi di tessuto: tinta unita, fantasia, strisce, check

Numero di formatori, profilo e rapporti

- 3 formatori: 1 product manager, 1 stilista, 1 sarto con almeno 5 anni di esperienza.
- Rapporti: 5 tirocinanti per formatore.

Valutazione

Le competenze acquisite saranno valutate applicando sul campo le conoscenze teoriche acquisite, attraverso la realizzazione di prove pratiche, come la creazione di prototipi in scala.

Sessione B4: Tecniche di confezionamento (MondoDonna) (3 hs)

Le competenze che saranno sviluppate in questa unità di formazione sono:

- Conoscenza e uso di metodologie di apprendimento work-based [2]
- Approccio di sensibilità interculturale [4]
- Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nella formazione contenuto e nel processo di apprendimento [6]
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo [9]
- Abilità di mentoring [10]

La competenza 2 sarà affrontata in quanto ai formatori verrà insegnato un approccio che evidenzia l'importanza degli elementi di apprendimento sul posto di lavoro. Questo approccio permetterà ai tirocinanti maggiore consapevolezza della propria professionalità, un'abilità necessaria per trovare e mantenere con successo il proprio posto di lavoro.

Inoltre, poiché il sarto non è più solo colui che realizza abiti su misura, ma un creatore che sa capire i gusti e i problemi del cliente, verranno condivise con i formatori le conoscenze sui fattori socioeconomici specifici che influenzano la produzione di articoli sartoriali. In questa sessione, i formatori impareranno come legare queste conoscenze allo studio pratico dell'anatomia umana, del modello, dei tessuti e della confezione.

L'attività di formazione fornirà ai formatori conoscenze e competenze su come integrare l'approccio di sensibilità interculturale nelle dinamiche di gruppo. Passando attraverso diverse fasi di questo approccio inclusivo, a partire dalla negazione (la percezione che la propria prospettiva culturale sia l'unica vera, accurata o valida interpretazione della realtà) e culminando con l'integrazione (l'interiorizzazione della consapevolezza multiculturale e la capacità di interagire produttivamente attraverso le differenze culturali) i formatori saranno in grado di coinvolgere e includere tutti i tirocinanti (competenza 4).

I formatori verranno introdotti alla gestione della diversità socio-culturali dei tirocinanti e a tecniche di incoraggiamento del gruppo a esprimere e condividere somiglianze e differenze nella personalizzazione di articoli sartoriali nei loro contesti culturali (competenza 6). Infine, insieme alle abilità di mentoring come l'ascolto attivo, la disponibilità e l'analisi (competenza 10), i formatori impareranno a costruire una cultura di squadra solidale utilizzando esercizi di team-building per incoraggiare relazioni più forti tra i singoli membri del team stesso (competenza 9).

Il sarto non è più solo colui che realizza abiti su misura, ma un creatore che sa capire i gusti e i problemi del cliente, e quindi realizza abiti che faranno sentire a proprio agio chi li indossa. Il mestiere del sarto può dare grandi soddisfazioni ma richiede studio e applicazione, in particolare su:

- Anatomia umana
- Tessuti
- Modelli
- Confezionamento

La conoscenza del corpo umano e dei suoi movimenti è essenziale per lo stilista che si avvicina alla creazione di abiti che abbiano un impatto visivo, ma che siano allo stesso tempo confortevoli. Sapere come questi vestiti interagiscono col movimento determina il modo in cui il tessuto si adatta al corpo e si muove in armonia con esso.

Processi metodologici

L'attività inizia con lo studio anatomico del corpo per poi passare alla traduzione del disegno tecnico in un modello reale. Questa traduzione sarà possibile unendo due o più parti del tessuto fino a completare l'indumento desiderato.

Obiettivi

- Fornire ai partecipanti le competenze necessarie per seguire autonomamente la creazione di un capo d'abbigliamento, partendo dalla scheda tecnica e dal figurino.
- Imparare a posizionare correttamente il modello per tagliare il tessuto e creare il capo finito.
- Fornire le basi delle lavorazioni moderne, innovative e particolari.
- Imparare l'uso delle attrezzature e delle tecniche di stiratura
- Imparare ad utilizzare la scheda tecnica di lavorazione/montaggio
- Imparare i principali metodi di cucitura
- Apprendere metodi e procedure per il controllo della qualità e della conformità del prodotto tessile.

Programma delle attività e contenuti

- 1. Tecniche di misurazione, in base allo stile e alla conformazione
- 2. Come leggere una scheda tecnica
- 3. Dal cartamodello al taglio del tessuto
- 4. Preparazione dell'indumento (imbastitura)
- 5. Controllo della confezione e dell'indumento finale
- 6. Tecniche di stiratura
- 7. Controllo e finitura del campo indumento di prova per un primo approccio

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture e materiali:

- Macchina da cucire o taglia-cuci
- Diversi tipi di tessuto

Numero, profilo e rapporti dei formatori

- 3 formatori: 1 product manager, 1 designer di moda, 1 sarto con almeno 5 anni di esperienza.
- Rapporti: 5 tirocinanti per formatore.

Valutazione

Al termine del corso verrà svolto un test di valutazione finale che consiste nel presentare un proprio manufatto stabilito di fase iniziale.



Modulo 4

Social Entrepreneurship and the World of Work

Durata: 10 ore (5 Sessioni)

Obiettivo e descrizione

Questo modulo utilizza metodologie che possono sia portare all'imprenditorialità sociale, sia sviluppare competenze imprenditoriali che permettono di lanciare nuovi progetti. Inoltre, sarà facilitato l'accesso alla cultura del lavoro nazionale e alle esigenze del mercato lavorativo per renderlo trasferibile. D'altra parte, mira a fornire ai professionisti le risorse per applicare le tecnologie nella ricerca e nel miglioramento dell'occupabilità dei loro tirocinanti, attraverso strumenti generali e specifici.

Competenze generali

- Conoscenza e uso delle metodologie di apprendimento work-based
- Conoscenza dei bisogni del mercato del lavoro e dei canali di opportunità di lavoro
- Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nel contenuto della formazione e nel processo di apprendimento

Competenze specifiche

- Imparare ad usare Kinemaster per creare un videocurriculum
- Uso delle tecnologie digitali applicabili all'occupabilità
- Nozioni sull'imprenditorialità sociale
- Gestione del progetto e creazione di storie corali

Metodologia

Contenuti teorici, dibattiti e dinamiche partecipative, attività, laboratorio pratico, applicazione di strumenti specifici.



Programma

A. L'imprenditoria è creare: metodologie per l'imprenditoria sociale

- Sessione A1: Workshop sull'imprenditoria sociale e il piano d'azione (IASIS) (2hs)
- Sessione A2: Il cerchio d'oro (BAU) (2 hs)

B. Opportunità di lavoro: panorama e strumenti

- Sessione B1: Ampliare le opportunità di lavoro I: cultura del lavoro nazionale e bisogni del mercato di lavoro (SSF) (2hs)
- Sessione B2: Ampliare le opportunità di lavoro II: tecnologie per l'occupabilità (SSF) (2hs)
- Sessione B3: Ampliare le opportunità di lavoro III: Strumento Kinemaster (SSF) (2hs)

A. L'imprenditoria è creare: metodologie per l'imprenditoria sociale

 Sessione A1: Workshop sull'imprenditoria sociale e il piano d'azione (IASIS) (2hs)

Questa attività appartiene al campo dell'imprenditoria sociale e ha una durata stimata di 2 ore.

Le competenze che saranno sviluppate in questa unità di formazione sono:

- Conoscenza e uso delle metodologie di apprendimento work-based[2]
- Conoscenza dei bisogni del mercato del lavoro e dei canali di opportunità di lavoro [3]
- Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nella formazione
- contenuto e nel processo di apprendimento [6]

La competenza 2 sarà affrontata dai formatori con l'implementazione di un workshop interattivo, dove i tirocinanti svilupperanno un piano d'azione iniziale.

La competenza 3 sarà affrontata dai formatori imparando a orientare i tirocinanti a pensare a iniziative basate su risorse accessibili e che rispondano ai bisogni reali della società. La competenza 6 sarà affrontata dai formatori imparando a incoraggiare i tirocinanti a esprimere e condividere iniziative simili di imprese sociali nei loro contesti nazionali.

L'attività di formazione fornirà ai formatori la metodologia necessaria per far familiarizzare i loro tirocinanti con l'imprenditoria sociale attraverso una discussione informativa, mostrando l'impatto positivo che l'imprenditoria sociale ha sul mondo massimizzando il profitto, utilizzato principalmente a beneficio della società.

Questa formazione offrirà anche tecniche per promuovere la capacità dei tirocinanti di identificare e sfruttare le risorse opportunistiche, e sviluppare soluzioni a problemi sociali e ambientali progettando un piano d'azione iniziale.

Allo stesso tempo, ai formatori verranno insegnate delle strategie che permettano ai tirocinanti di condividere le loro esperienze sull'imprenditorialità nei propri contesti nazionali.

Processi metodologici

La struttura dell'unità formativa è rivolta ai formatori, in modo da poter apprendere competenze specifiche e trasferire conoscenze e abilità di imprenditorialità sociale ai loro tirocinanti. La metodologia di questa unità si baserà sull'educazione degli adulti e sui principi dell'apprendimento esperienziale.

Una volta che il formatore acquisisce una comprensione della IS (Imprenditoria sociale), acquisirà le conoscenze per formare i tirocinanti nella generazione di risultati ottimali di esecuzione e costruzione di progetti/piani d'azione di IS, con la metodologia del Design Thinking (come proposto da Chou, 2018).

La suddetta metodologia si adatta alle esigenze dell'attuale unità di formazione, in quanto organizza i passaggi necessari e motiva i tirocinanti ad attuare le loro idee al di fuori dell'aula. Durante la formazione, i formatori porteranno a far familiarizzare i tirocinanti con la metodologia del Design Thinking, dunque fare una iniziale pianificazione e esportare una loro idea, renderla tangibile e infine pilotarla.

Obiettivi

- Imparare le strategie per implementare i workshop che aiutano i tirocinanti a familiarizzare con l'imprenditoria sociale e i suoi obiettivi.
- Permettere ai formatori di promuovere le prospettive di lavoro dei loro tirocinanti integrandoli al mondo dell'imprenditoria sociale.
- Sensibilizzare sia i formatori che i loro tirocinanti sugli obiettivi e i benefici che l'imprenditoria sociale offre in modo multidisciplinare. Sensibilizzare i formatori sulle opportunità che i loro tirocinanti migranti possono sfruttare per sviluppare soluzioni su questioni sociali e ambientali.

Programma delle attività e contenuto

- 1. Introduzione all'imprenditoria generale e sociale (IS) (20 min)
- 2. Condivisione di esperienze su attività imprenditoriali e iniziative collettive nei loro contesti nazionali (20 min)
- 3. Introduzione alla progettazione e realizzazione di soluzioni sociali e ambientali innovative (20 min)
- 4. Sviluppo del piano d'azione in modo individuale (45 min)

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture / materiali:

- 1 proiettore
- 1 lavagna
- Pennarelli neri
- Fogli di carta (formato A4)

Numero e profilo dei formatori

- Formatori adulti con esperienza di lavoro con gruppi sociali emarginati (specialmente migranti)
- 12 formatori per classe
- Rapporto: 8-10 tirocinanti per formatore

Valutazione

Autovalutazione attraverso un questionario di valutazione.

Indicatori di qualità: soddisfazione ed efficacia della formazione.

Valutazione da parte del formatore di indicatori di qualità come la rilevanza, l'efficienza e la razionalità, sul piano d'azione sviluppato dai tirocinanti.

Raccomandazioni e commenti generali

I formatori dovrebbero creare un ambiente accogliente e amichevole con i loro tirocinanti e incoraggiarli a illustrare le loro idee sul piano d'azione.

Sessione A2: Il cerchio d'oro (BAU) (2 hs)

Questa attività appartiene al campo delle **competenze trasversali** e ha una durata stimata di 2 ore.

Le competenze che saranno sviluppate in questa unità formativa sono:

- Conoscenza e uso di metodologie di apprendimento work-based [2]
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo [9]

L'attività di formazione fornirà ai formatori strumenti di comunicazione e di conoscenza condivisa basata sul lavoro di gruppo e sulla gestione delle dinamiche di gruppo, al fine di unire in modo coeso i partecipanti.

Processi metodologici

In questa sessione, i formatori impareranno ad utilizzare una metodologia di comunicazione chiamata "Il cerchio d'oro" (di Simon Sinek). Questo strumento aiuterà il gruppo a definire sé stesso e a prendere decisioni sul fine, sugli obiettivi e sui valori, permettendo ai partecipanti di sviluppare una scala di valori per focalizzare e definire ciò a cui dovrebbero tendere: quali sistemi, processi e strategie dovrebbero essere utilizzati per raggiungere i loro principi o scopi.

Alla fine della sessione, i partecipanti scriveranno un piccolo testo d'ispirazione che servirà da contenitore dal quale si potranno estrarre frasi, slogan e manifesti, aiutando a definire ciò che il progetto è e non è; in sintesi a definire una linea che tutto il gruppo seguirà.



Obiettivi

- Autoconsapevolezza della propria pratica
- Analisi dei valori e sensibilizzazione
- Creare uno spazio per ascoltare il gruppo
- Trovare e definire linee comuni per creare un percorso comune
- Integrare le competenze comunicative
- Essere in grado di applicare queste conoscenze all'intero progetto, in modo che abbia coesione e coerenza (grafica, tono, testo, colori, tipografie,...)

Programma e contenuto dell'attività

- 1. Spazio per la riflessione personale
- 2. Scala di valori
- 3. COSA COME PERCHÉ
- 4. Testo d'ispirazione
- Si chiede ai tirocinanti di fare una lista, scrivendo i valori, le parole, i prodotti, i servizi, la filosofia, ecc. che li definiscono come gruppo; tutto quello che gli viene in mente. Questa lista viene fatta individualmente, in modo che i partecipanti non siano "contaminati" e abbiano il loro personale spazio di riflessione.
- I tirocinanti diranno le parole ad alta voce e le scriveranno, una per una, in diversi post-it; cominceranno ad emergere i primi punti in comune tra i membri del gruppo. Queste parole saranno distribuite a caso su un tavolo. Si ordineranno i post-it e li si raggrupperà in colonne per tema o affinità. Una volta definiti i gruppi di post-it per affinità, il termine più importante (che rappresenta il resto) sarà messo in cima alla colonna, generando una scala di valori.
- Le parole COSA COME PERCHE' scritte in tre diversi post-it saranno poste in cima alla colonna identificata come quella che più rappresenta quel termine.

Colonna COSA: Di solito definisce il collettivo e parla del prodotto o servizio che offrite. Questa è la più facile da identificare e corrisponde al primo strato del cerchio. Deve essere il più chiaro e coerente possibile.

Per esempio, "Mamalyona è un collettivo di donne diverse che offre prodotti unici fatti a mano, ispirati dalle loro culture ed esperienze di vita, attraverso il cucito."

COME: Dovrebbe contenere una serie di termini che parlano dei sistemi, processi e strategie che devono essere implementati per rendere possibile il COSA. Per esempio, "Con impegno e accompagnati da BAU e ABD, che forniscono loro un background accademico, formano una squadra unita e dedicata con umiltà, coraggio, lotta e forza."

La colonna del PERCHÈ: È la più importante, il cuore del progetto. È la ragione o convinzione che guiderà e giustificherà il COSA e il COME; i valori, principi o scopi che guidano il modo di pensare del progetto.

È consigliabile lavorare con i sogni, i valori e i desideri delle persone per ispirarle e connettersi con loro.

Per esempio, "Come giovani madri intraprendenti, guerriere e responsabili, crediamo in una libera educazione alla riconciliazione con l'AMORE PER I NOSTRI BAMBINI, che sono il motore della nostra ispirazione".

4

Una volta identificate le colonne, i tirocinanti uniranno i termini di ogni colonna, per creare paragrafi che filino quelle parole in modo armonioso e significativo. Dopo aver creato collettivamente questo sistema, elaboreranno un piccolo testo d'ispirazione che aiuti a creare un immaginario che serva da fonte di ispirazione per futuri testi, manifesti o slogan.

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture / materiali:

- 1 lavagna
- Post-it
- Matite
- Ruolo

Numero, profilo e rapporti dei formatori

I formatori svolgono il ruolo di catalizzatore e di accompagnamento, ponendo domande sulle decisioni, creando un dibattito che genera riflessione.

Valutazione

Alla fine della sessione i tirocinanti avranno elaborato un testo che dovrebbe definire e rappresentare il gruppo e i suoi valori, i quali saranno posti in cerchio. Sarà chiesto a tutti di scrivere un feedback individuale nei loro quaderni e di documentare l'intero processo, specialmente i risultati finali.

Questa è un'opportunità per osservare qual è il ruolo e la disposizione di ogni membro del gruppo; chi ha l'idea più chiara, chi dubita, chi si adatta, chi si impone.

Raccomandazioni e commenti generali

È importante rendere il gruppo conscio che il valore centrale del cerchio deve essere un valore che muove il gruppo come un motore. Ogni individuo deve essere aperto e disposto ad adattarsi per il bene comune. È una pratica che li aiuterà a costruire legami e ad andare avanti nella stessa direzione comune.

B. Opportunità di lavoro: panorama e strumenti

 Sessione B1: Ampliare le opportunità di lavoro I: cultura del lavoro nazionale e bisogni del mercato di lavoro (SSF) (2hs)

Questa è un'attività di workshop. Appartiene al campo delle competenze trasversali e ha una durata stimata di 2 ore.

La competenza che sarà sviluppata in questa unità formativa è:

• Conoscenza dei bisogni del mercato del lavoro e dei canali di opportunità di lavoro [3]

L'attività di formazione fornirà ai formatori le conoscenze e le abilità necessaria per aumentare le opportunità di lavoro dei loro tirocinanti (adulti migranti). In questa sessione, i formatori impareranno a conoscere la cultura del lavoro di ciascun paese e le esigenze del mercato del lavoro, al fine di trasmetterla ai loro tirocinanti e rendergliela famigliare

Processi metodologici

I diversi contenuti della sessione saranno presentati dal formatore dei formatori, che cercherà di lanciare domande di riflessione e di generare discussioni aperte tra i partecipanti. I partecipanti avranno l'opportunità di esprimere le loro preoccupazioni e condividere la loro esperienza con gli argomenti trattati.

Verrà, inoltre, utilizzato un approccio basato sulle competenze, poiché il programma di formazione affronta diverse abilità e competenze che i partecipanti dovranno sviluppare.

Poiché i tirocinanti sono adulti, il programma di formazione seguirà i principi dell'andragogia:

- Gli adulti devono essere coinvolti nella pianificazione e nella valutazione della loro istruzione.
- L'esperienza (compresi gli errori) fornisce la base per le attività di apprendimento.
- Gli adulti sono più interessati ad apprendere argomenti che hanno una rilevanza immediata per il loro lavoro o la loro vita personale.
- L'apprendimento degli adulti è più problema-orientato che focalizzato sul contenuto.

Obiettivi

Questa formazione mira a dotare i professionisti/formatori conoscenze e abilità per promuovere l'espansione delle opportunità di lavoro nei loro tirocinanti. Per fare ciò, essi dovranno:

- Imparare a conoscere il contesto lavorativo nazionale
- Essere consapevoli delle esigenze del mercato del lavoro

Programma delle attività e contenuto

- 1. Il mercato del lavoro nazionale
- 2. Diverse opzioni di lavoro
- 3. Professioni più richieste e nicchie di lavoro
- 4. Risorse per la formazione professionale, educazione formale e non formale
- 5. Tipi di contratti
- 6. Diritti e doveri dei lavoratori
- 7. Attività: Focus group sui temi presentati

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture / materiali:

- 1 proiettore
- 1 lavagna bianca o a fogli mobili
- Penne adatte
- 1 computer e uno smartphone/tablet per tirocinante
- Carta e penna (per prendere appunti) per tirocinante

Numero, profilo e rapporti dei formatori

- Profilo dei formatori: consulenti del lavoro, psicologi e mediatori interculturali/sociali, che forniranno supporto tecnico e facilitazione del processo di apprendimento.
- Rapporto: 15 tirocinanti per formatore al massimo (per garantire l'approccio partecipativo)

Valutazione

Alla fine del programma i partecipanti valuteranno i formatori in base ai contenuti e alla fruibilità e trasferibilità degli stessi nei loro contesti lavorativi.

I tirocinanti completeranno anche un questionario di autovalutazione sugli argomenti e le competenze trattate.

Raccomandazioni e commenti generali

- Cercare di entrare in sintonia con la motivazione dei tirocinanti quando si insegnano i contenuti. La cosa più importante è che essi trovino utile di imparare nuove tecnologie.
- Per motivare i tirocinanti a venire al workshop, è utile dare esempi o storie di successo di persone che hanno precedentemente partecipato a questi workshop.



 Sessione B2: Ampliare le opportunità di lavoro II: tecnologie per l'occupabilità (SSF) (2hs)

Questa è un'attività è un workshop. Appartiene al campo delle **competenze trasversali** e ha una durata stimata di 2 ore.

La competenza che sarà sviluppata in questa unità formativa è:

• Conoscenza dei bisogni del mercato del lavoro e dei canali di opportunità di lavoro [3]

L'attività di formazione fornirà ai formatori le conoscenze e le abilità necessarie per aumentare le opportunità di lavoro dei loro tirocinanti (adulti migranti).

In questa sessione, i formatori impareranno come sviluppare un workshop per migliorare l'occupabilità dei loro tirocinanti attraverso le tecnologie digitali.

Processi metodologici

I diversi contenuti della sessione saranno presentati dal formatore dei formatori, che cercherà di lanciare domande di riflessione e di generare discussioni aperte nel gruppo.

I partecipanti avranno l'opportunità di esprimere le loro preoccupazioni e condividere la loro esperienza con i temi trattati.

Verrà, inoltre, utilizzato un approccio basato sulle competenze, poiché il programma di formazione affronta diverse abilità e competenze che i partecipanti dovranno sviluppare.

Poiché i tirocinanti sono adulti, il programma di formazione seguirà i principi dell'andragogia:

- Gli adulti devono essere coinvolti nella pianificazione e nella valutazione della loro istruzione.
- L'esperienza (compresi gli errori) fornisce la base per le attività di apprendimento.
- Gli adulti sono più interessati ad apprendere argomenti che hanno una rilevanza immediata per il loro lavoro o la loro vita personale.
- L'apprendimento degli adulti è più problema-orientato che focalizzato sul contenuto.

Obiettivi

Questa formazione mira a dotare i formatori di conoscenze e abilità per promuovere l'aumento delle opportunità di lavoro nei loro tirocinanti. Per fare ciò, essi dovranno:

- Imparare a migliorare l'occupabilità dei loro studenti attraverso le tecnologie digitali
- Migliorare le competenze digitali

Programma dell'attività e contenuto

Questo workshop è stato sviluppato nell'ambito del progetto europeo Migrant Literacies con l'obiettivo di formare gli educatori che lavorano nel campo dell'educazione agli adulti (in particolare adulti migranti) con nuove competenze di alfabetizzazione mediatica e digitale: https://www.migrantliteracies.eu/



- L'uso degli smartphone per l'occupabilità
- Come usare gli smartphone per accedere alle opportunità di lavoro: fare domanda di lavoro online o via e-mail, ecc.
- Applicazioni che rendono più facile la ricerca e la candidatura per le opportunità lavorative
- Uso dei social media per il personal branding
- Presentare sé stessi (soft skills)
- Competenze di personal branding: come evidenziare le proprie capacità, abilità, ecc.
- Aspetto fisico (essere pulito e ben vestito), principi di personal branding.
- Capacità di comunicazione, iniziativa, fiducia, comunicare ciò che si vuole ed evitando gli errori.

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture / materiali:

- 1 proiettore
- 1 whiteboard o flipchart
- Penne adatte alla lavagna scelta
- 1 computer e uno smartphone/tablet per tirocinante
- Carta e penna (per prendere appunti) per tirocinante

Numero, profilo e rapporti dei formatori

- Profilo dei formatori: consulenti del lavoro, psicologi e mediatori interculturali/sociali. I formatori forniscono supporto tecnico e facilitazione del processo di apprendimento.
- Rapporto: 15 tirocinanti per formatore al massimo (per garantire l'approccio partecipativo)

Valutazione

Alla fine del programma i partecipanti valuteranno i formatori in base ai contenuti e alla fruibilità e alla trasferibilità degli stessi nei loro contesti lavorativi.

Compileranno anche un questionario di autovalutazione sugli argomenti e le competenze trattate.

Raccomandazioni e commenti generali

- Cercare di entrare in sintonia con la motivazione dei tirocinanti quando si insegnano i
 contenuti. La cosa più importante è che essi trovino l'utilità di imparare le nuove tecnologie
 digitali.
- Per motivare i tirocinanti a venire al workshop, è utile dare esempi o storie di successo di persone che hanno precedentemente partecipato a questi workshop.



 Sessione B3: Ampliare le opportunità di lavoro III: Strumento Kinemaster (SSF) (2hs)

Questa attività appartiene al campo delle **competenze trasversali** e ha una durata stimata di 2 ore.

La competenza che sarà sviluppata in questa unità formativa è:

• Conoscenza dei bisogni del mercato del lavoro e dei canali di opportunità di lavoro [3]

L'attività di formazione fornirà ai formatori le conoscenze e le abilità necessaria per aumentare le opportunità di lavoro dei loro tirocinanti, adulti migranti.

In questa sessione, i formatori impareranno come creare un videocurriculum con l'applicazione Kinemaster.

Processi metodologici

I diversi contenuti della sessione saranno presentati dal formatore dei formatori, che cercherà di lanciare domande di riflessione e di generare una discussione aperta tra i partecipanti. I partecipanti avranno l'opportunità di esprimere le loro preoccupazioni e condividere la loro esperienza con gli argomenti trattati.

Verrà, inoltre, utilizzato un approccio basato sulle competenze, poiché il programma di formazione affronta diverse abilità e competenze che i partecipanti dovranno sviluppare.

Poiché i tirocinanti sono adulti, il programma di formazione seguirà i principi dell'andragogia:

- Gli adulti devono essere coinvolti nella pianificazione e nella valutazione della loro istruzione.
- L'esperienza (compresi gli errori) fornisce la base per le attività di apprendimento.
- Gli adulti sono più interessati ad apprendere argomenti che hanno una rilevanza immediata per il loro lavoro o la loro vita personale.
- L'apprendimento degli adulti è centrato sul problema piuttosto che sul contenuto.

Obiettivi

Questa formazione mira a dotare i formatori di conoscenze e abilità per favorire l'aumento delle opportunità di lavoro nei loro tirocinanti. Per fare ciò, essi dovranno:

- Imparare a creare un videocurriculum
- Migliorare le competenze digitali

Programma delle attività e contenuto

- 1. Come usare Kinemaster: basi del montaggio video
- 2. Kinemaster per creare un VideoCV: cosa dire e non dire, comunicazione e self-branding, la giusta lunghezza del video



- 3. Attività pratica 1: simulazione di una domanda di lavoro online (caricamento di un CV tradizionale
- incluso un link a un CV YouTube, una lettera di presentazione)
- 4. Attività pratica 2: Ripresa di un finto colloquio di lavoro come parte della preparazione del Video CV (Video: https://www.youtube.com/watch?v=3myxzXVRoDI)

Risorse e spazio

Per l'insegnamento dell'unità ai formatori, è necessaria un'aula con le seguenti infrastrutture / materiale:

- 1 proiettore
- 1 whiteboard o flipchart
- Penne adatte alla lavagna scelta
- 1 computer e uno smartphone/tablet per tirocinante
- Carta e penna (per prendere appunti) per tirocinante

Numero, profilo e rapporti dei formatori

- Profilo dei formatori: consulenti del lavoro, psicologi e mediatori interculturali/sociali, che forniranno supporto tecnico e facilitazione del processo di apprendimento.
- Rapporto: 15 tirocinanti per formatore al massimo (per garantire l'approccio partecipativo)

Valutazione

Alla fine del programma i partecipanti valuteranno i formatori in base ai contenuti e alla fruibilità e alla trasferibilità degli stessi nei loro contesti lavorativi.

Compileranno anche un questionario di autovalutazione sugli argomenti e le competenze trattate.

Raccomandazioni e commenti generali

- Cercare di entrare in sintonia con la motivazione dei tirocinanti quando si insegnano i
 contenuti. La cosa più importante è che essi trovino l'utilità di imparare le nuove tecnologie
 digitali.
- Per motivare i tirocinanti a venire al workshop, è utile dare esempi o storie di successo di persone che hanno precedentemente partecipato a questi workshop.



ALLEGATI

Allegato 1

Tabella di autovalutazione (adattabile ai bisogni e ai contesti)

Sessione di formazione:

Abilità di mentoring e coaching I & II

Griglia di autovalutazione

Valuta ciò che hai imparato durante questa unità formativa. Cosa pensi di aver imparato a fare? Spunta le caselle, e fornisci esempi dove possibile

Posso interagire con le persone	Posso farlo senza sforzi	Posso farlo a volte	A volte ci riesco, ma con molti sforzi	Questo è un obiettivo che vorrei raggiungere
posso stabilire un rapporto di fiducia con i miei studenti/tirocinanti tenendo conto dei loro bisogni e punti di vista.			7	
Posso ascoltare attivamente i mie i studenti/tirocinanti, sapendo come interrogare e riformulare le loro idee e domande.				
Gli adulti sentono il bisogno di sapere perché hanno bisogno di imparare qualcosa prima di imparare. Questo si traduce nel fatto che nell'educazione degli adulti il primo compito del formatore è quello di aiutare i partecipanti a diventare consapevoli del "bisogno di sapere")Quindi, posso svolgere un ruolo di supporto a loro.				

Allegato 2

Esempi pratici da casi reali

Sessione di formazione:

La borsa dei saperi e dell'artigianato I & II

Esempio pratico 1:

Melania ha rappresentato la nostalgia che sente per le sue radici e la sua cultura colombiana, essendo lei una donna adottata e cresciuta in Catalogna. Ha rappresentato la malinconia che ha provato nell'incontrare la sua madre naturale e tutto ciò che ha simboleggiato per lei l'essere stata adottata da una cultura in cui non è mai riuscita a identificarsi, in cui ha sperimentato il razzismo e per cui ha provato un grande rifiuto emotivo. Nella borsa delle conoscenze si può vedere chiaramente quel sentimento di dislocazione e nostalgia con la gamma di colori utilizzati.

Esempio pratico 2:

Kizel ha usato la borsa della conoscenza come metodo di sollievo. Non aveva un immaginario chiaro e si è lasciata andare. Ha usato la borsa come supporto per rappresentare il suo desiderio di liberazione creativa, dato che è una persona molto timida. Ha usato questo stimolo per far gocciolare la pittura con l'aiuto del movimento del corpo e ha ricamato sopra delle radici che la imprigionavano con il mondo terreno e normativo, impedendole di liberarsi.



Allegato 3 Tabella modello TARGET

Sessione formative:

Il modello TARGET per identificare e sviluppare un ambiente motivante tra gli studenti (SSF)

AREA DI DESTINAZIONE/C ONTENUTI	Focus	Obiettivi	Esempi di strategie possibili	Specifiche strategie (da riempire da parte dei partecipanti)
Task- Compito	Come sono strutturati i compiti di apprendimento - cosa viene chiesto allo studente di fare	Aumentare l'attrattiva intrinseca dei compiti di apprendimento. Rendere l'apprendimento significativo	Incoraggiare l'istruzione che si riferisce al background e all'esperienza degli studenti Evitare il pagamento per il raggiungimento degli obiettivi	
Autonomy/ Responsability - Autonomia/ Responsabilità	Partecipazione degli studenti all'apprendimento e alle decisioni della scuola	Fornire una libertà ottimale agli studenti per fare scelte e assumersi responsabilità	Dare alternative nel fare i compiti. Chiedere i commenti agli studenti	
Recognition - Riconoscimento	La natura e l'uso del rico- noscimento e della ricompensa nel contesto scolastico	Fornire opportunità a tutti gli studenti di essere riconosciuti per l'apprendimento	Favorire i premi "primato personale".	
Grouping - Raggruppamento	L'organizzazione dell'apprendiment o e delle esperienze scolastiche	Costruire un ambiente di accettazione e apprezzamento di tutti gli studenti. Ampliare la gamma di interazioni	Fornire opportunità di apprendimento cooperativo, risoluzione dei problemi e processo decisionale. Eliminare le classi raggruppate per abilità	
Evalutation - Valutazione	La natura e l'uso delle procedure di valutazione e accertamento	Processi di classificazione e segnalazione. Pratiche associate all'uso di test standardizzati	Ridurre l'enfasi sui confronti sociali dei risultati. Dare agli studenti l'opportunità di migliorare le loro prestazioni	
Time - Tempo	La programmazione della giornata scolastica	Fornire opportunità per un coinvolgimento esteso e significativo degli studenti nei compiti di apprendimento	Permettere agli studenti di progredire a proprio ritmo ogni volta che sia possibile. Programmazione a blocchi e flessibilità	

falta traducción

Fashion 4 Inclusion



Funded by Erasmus+ SEPIE KA202 (2020-1-ES01-KA202-082950)

Project coordinated by ABD Asociación Bienestar y Desarrollo, in partnership with the organizations IASIS, Mindshift, CIEP, Solidaridad sin Fronteras, BAU and Mondo Donna.

This publication was produced with the financial support of the European Union.

Its contents are the sole responsibility of the project coordinator ABD Asociación Bienestar y Desarrollo and do not necessarily reflect the views of the European Union.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial – ShareAlike 4.0 International License (CC BY-NC-SA).

This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format for noncommercial purposes only, and only so long as attribution is given to the creator. If you remix, adapt, or build upon the material, you must license the modified material under identical terms.

CC BY-NC-SA includes the following elements:

BY ① Credit must be given to the creator

NC S Only noncommercial uses of the work are permitted

SA Adaptations must be shared under the same terms



Training programme proposal **FASHION 4 INCLUSION**















