4 FASHION INCLUSION

Manuale per formatori e tirocinanti in ambito cucito, upcycling, moda& design con particolare attenzione a persone DTE (difficult-to-employ)

Fashion for Inclusion. Training and labor inclusion through an ethical, intercultural and social fashion

Numero di contratto 2020-1-ES01-KA202-082950

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea ma non riflette le opinioni della Commissione europea. La Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni qui contenute.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Indice

Manuale per formatori e tirocinanti in ambito cucito, upcycling, moda& design con particolare attenzione a persone DTE (difficult-to-employ) 1

Indice **3**

Introduzione **4**

Il progetto Fashion4Inclusion 4

Chi siamo? 6

Il manuale **9**

Obiettivi 9

Struttura 10

Capitolo 1 **11**

COME PROGETTARE UN ITINERARIO FORMATIVO 11

Capitolo 2 **12**

TOOLKIT DI RISORSE 12

Capitolo 3 **27**

MIGLIORI PRATICHE DI ITINERARI DI FORMAZIONE 27

Un Mandala su misura 27

Yes You eco-Can 29

L'imprenditorialità sociale in una prospettiva interculturale 31

Apprendimento collaborativo in un contesto interculturale 33

Capitolo 4 **37**

INSEGNAMENTI APPRESI **37**

I. Sezione adattata da BAU **37**

"Esplorare l'approccio della sensibilità interculturale attraverso processi creativi" **37**

(Sessione di formazione B4. (Programma B. Sensibilità

interculturale_Modulo 1 del programma di formazione) 37

II. Sezione adattata da MondoDonna 40

“La borsa dei saperi e dell'artigianato” 40

(Sessione di formazione A1. (Programma A. Creatività, design e colore_Modulo 3 del programma di formazione) 40

Allegato 43

GLOSSARIO 43

GLOSARIO

Introduzione

Il progetto Fashion4Inclusion

L'obiettivo del progetto Fashion for Inclusion (Fashion4Inclusion) è quello di promuovere l'inclusione sociale e lavorativa degli immigrati e dei rifugiati a rischio, attraverso un collaudato programma di formazione innovativo basato sul lavoro dell'IFP (Istruzione e Formazione Professionale) legato al settore della moda sostenibile. Nello specifico, il progetto prevede di migliorare l'accesso all'IFP di alta qualità per immigrati e per rifugiati poco qualificati attraverso percorsi di apprendimento flessibili che includano nei curricula competenze chiave, come le lingue e l'imprenditorialità, e tengano in considerazione aspetti di genere e dell'interculturalità.

L'inclusione sociale è il motore del progetto. Attraverso l'innovazione e l'IFP, si vuole promuovere l'uguaglianza, l'inclusione sociale e lavorativa, la diversità, il dialogo interculturale e la non-discriminazione di gruppi in situazione di vulnerabilità. Inoltre, il progetto promuove lo sviluppo professionale dei formatori IFP, insegnanti e mentori nelle ONG, centri 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, quindi si propone da un lato di aumentare le opportunità di inclusione lavorativa per i migranti e i rifugiati e dall'altro di migliorare le competenze dei professionisti IFP nel campo del cucito, dell'upcycling, della moda e del design.

Gli output intellettuali del progetto (IO) sono i seguenti:

IO1. Quadro di competenze per i professionisti della formazione professionale nei settori del cucito, dell'upcycling, della moda e del design rivolto a immigrati e a rifugiati a rischio.

IO2. Programma di formazione interculturale per professionisti dell'IFP nel campo del cucito, dell'upcycling, della moda e del design.

IO3. MOOC per professionisti e operatori dell'IFP sui temi del cucito, dell'upcycling, della moda e del design incentrato su persone DTE (difficult-to-employ).

IO4. Manuale per formatori e tirocinanti in ambito cucito, upcycling, moda& design con particolare attenzione a persone DTE (difficult-to-employ).

Chi siamo?

ABD (Spagna): Coordinatore del progetto, è un'organizzazione senza scopo di lucro, designata

come servizio pubblico dal governo che ha iniziato il suo percorso negli anni '80. ABD fornisce più di 100 servizi che intendono aiutare il superamento si 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. A questi servizi accedono ogni anno più di 100.000 persone. 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 (Spagna): SSF è un'organizzazione non governativa composta da professionisti interdisciplinari. La nostra missione è quella di 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. La SSF promuove una vasta gamma di progetti, attività di formazione, corsi, seminari, studi e ricerche, e attività pubbliche su questioni sociali, politiche e culturali, difendendo il diritto all'istruzione e la libertà di educazione.

Mondo Donna (Italia): MondoDonna Soc.

Coop. Sociale Onlus (Bologna, IT) crede che tutte le persone senza distinzione di genere, orientamento sessuale, origine, 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 (Portogallo): Mindshift è una start- up di consulenza HR fondata nel 2017 a

Lisbona, con un 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 tirocinio; #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 (Grecia): 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 ed educazione alle persone che appartengono alla fascia dell'esclusione o sono a rischio di esclusione e ai discenti adulti nel campo umanitario.

CIEP (Belgio): 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). 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 VET applicate ai collettivi vulnerabili, così come la sua conoscenza e capacità di raggiungere molti cittadini attraverso la piattaforma MOC, durante la fase di diffusione e sfruttamento del progetto.

BAU, CENTRE UNIVERSITARI DE DISSENY DE BARCELONA

BAU (Spagna): BAU è nata nel 1989. Nel 2009, nell'ambito dello Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore (EHEA), BAU si è affiliato all'Università di Vic-Università Centrale della Catalogna, diventando un centro pioniere 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 nell'IFP più precisamente 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 di qualità.

Il manuale

Obiettivi

Questo manuale è rivolto a professionisti e volontari della formazione professionale che lavorano con persone DTE (difficult to employ, ovvero difficilmente occupabili) e collettivi a rischio di esclusione sociale, in particolare immigrati e rifugiati, nei campi della moda e del design, del cucito, dell'imprenditoria sociale, dell'upcycling e delle competenze trasversali. Il manuale è stato pensato come materiale formativo di alta qualità che possa supportare sia i professionisti sia i volontari che fanno formazione.

Questo manuale fornisce diversi itinerari formativi che i formatori possono utilizzare per far fronte alla mancanza di risorse di apprendimento complete e gratuite, offrendo spunti interessanti sui metodi innovativi di formazione professionale e sulle modalità pratiche adattabili a diversi contesti di apprendimento-insegnamento, come già illustrato nell'output intellettuale 2 (Programma di formazione interculturale per professionisti dell'IFP nel campo del cucito, dell'upcycling, della moda e del design).

Gli itinerari formativi descritti in questo manuale sono progettati e assemblati utilizzando da un lato specifici toolkit elaborati nel secondo capitolo di questo documento e dall'altro sessioni dell'output intellettuale 2. Poiché ogni itinerario formativo è composto da diverse sessioni, esso può includere una varietà di argomenti come le competenze trasversali.

Il manuale risponde alla necessità di aumentare le opportunità per un continuo sviluppo professionale di insegnanti, formatori, mentori e operatori dell'IFP permettendo loro l'utilizzo di itinerari formativi nuovi o la creazione di itinerari formativi personali.

Struttura

Il manuale è strutturato in quattro (4) capitoli, ciascuno contrassegnato da un colore diverso:

Il manuale è strutturato in quattro (4) capitoli, ciascuno contrassegnato da un colore diverso:
In questo capitolo viene spiegato il significato di "itinerario formativo" e vengono presentate le istruzioni su come costruire un itinerario.

Capitolo 2. KIT DI RISORSE

Questo capitolo contiene l'elenco di tutti i toolkit che i partner hanno creato. Questi toolkit sono materiali pratici che vengono utilizzati per garantire che le sessioni di formazione siano attuate correttamente

Capitolo 3. BEST PRACTICE DI ITINERARI DI FORMAZIONE

In questo capitolo si trovano esempi di itinerari formativi progettati dai partner di progetto. Gli itinerari formativi sono stati creati utilizzando il toolkit definiti nel secondo capitolo e le sessioni presentate nell'output intellettuale 2 (Programma di formazione interculturale per professionisti dell'IFP nel campo del cucito, dell'upcycling, della moda e del design). Poiché ogni itinerario formativo è composto da numerose sessioni esso è in grado di includere una varietà di argomenti, come per esempio le competenze trasversali.

Capitolo 4. INSEGNAMENTI APPRESI

Questo capitolo contiene l’adattamento di alcuni itinerari formativi con metodologie e suggerimenti per la loro implementazione, basati sull'esperienza della loro applicazione sperimentata durante i Workshop locali e l'LTTA.

Capitolo 1

COME PROGETTARE UN ITINERARIO FORMATIVO

Un itinerario formativo è il percorso scelto da un formatore attraverso una serie di sessioni di formazione per aumentare le prestazioni, l'efficienza, le competenze e costruire progressivamente la conoscenza.

Per progettare il vostro percorso di formazione, dovrete prima pensare ai vostri gruppi di riferimento, alle loro necessità e ai vostri obiettivi di insegnamento/apprendimento.

Dopo queste preliminari analisi comincerete a scegliere le sessioni di formazione dall'output intellettuale 2 di questo progetto, chiamato "Programma di formazione interculturale per professionisti dell'IFP nel campo del cucito, dell'upcycling, della moda e del design".

Creerete la struttura dell'itinerario con le sessioni formative scelte: ricordatevi che sia durante la scelta sia durante la realizzazione delle sessioni di formazione che compongono il vostro itinerario potrete inserire modifiche al fine di adattarle meglio alle necessità e agli obiettivi che vorrete raggiungere.

Inoltre, mentre componete il vostro itinerario potrete scegliere uno o più toolkit ovvero strumenti di supporto sviluppati per aiutarvi a realizzare al meglio il vostro itinerario.

Vi suggeriamo di comporre un itinerario di formazione per un massimo di 8 ore che può essere spalmato su più giorni.
Nel prossimo capitolo verranno illustrati una serie di toolkit sviluppati dai partner di progetto. Successivamente potrete vedere gli itinerari formativi sviluppati dai partner che potrete adottare nella vostra formazione oppure usarli come spunto per crearne di nuovi.

Capitolo 2

TOOLKIT DI RISORSE

Il mandala della vita (strumento)	
Descrizione e modalità d'uso	**Prefazione** Nella tradizione orientale, il mandala è una rappresentazione simbolica del cosmo. Nell'antichità veniva realizzato con polveri di vari colori sparsi sul terreno. Sebbene sia spesso dipinto su stoffe e muri, ha mantenuto un forte legame con la polvere e la sabbia. Questa peculiarità è legata al significato profondo del mandala stesso: rappresentazione suprema dell'impermanenza del mondo materiale e della circolarità della vita. Una volta disegnato sul terreno, il mandala rimane esposto alla distruzione da parte degli agenti atmosferici, come il vento e la pioggia. La distruzione indica l'eterna possibilità di un nuovo inizio perché il nuovo mandala può avere caratteristiche simili ma non sarà mai lo stesso, portando all'innovazione e alla crescita. Ad oggi, il mandala è diventato un importante strumento di coaching. **Descrizione** Il "Mandala della vita" è un cerchio diviso in diversi segmenti, ognuno dei quali rappresenta un aspetto specifico dell'esistenza umana. Il numero di segmenti dipende dalla volontà di considerare più o meno aspetti della vita: di solito, il coach sceglie i segmenti considerando il focus specifico che vuole dare alla sessione. I più ricorrenti sono: "Famiglia", "Lavoro", "Emozioni" e "Salute". A questi se ne possono aggiungere molti altri, come "Amicizia", "Amore", "Hobby/tempo libero/Vita sociale", "Studio", "Finanza", ecc. I segmenti dovrebbero essere adattati ai bisogni della persona con cui il coach sta lavorando.

	Obiettivo Il mandala permette di autovalutare il momento preciso in cui la persona sta vivendo, considerando le aree strategiche rilevanti per l'occasione. Per ogni segmento l'individuo sceglie un colore e, a seconda del livello di soddisfazione, colora il segmento in questione, partendo dal centro del cerchio. Dopo aver definito l'attuale livello di soddisfazione per ciascuna delle aree, sarà immediatamente chiaro quali aree hanno il livello di soddisfazione più basso e se ci sono degli squilibri. Compilare il mandala significa definire il qui ed ora e pianificare accuratamente in quale settore della vita la persona deve diventare più attiva per raggiungere i suoi obiettivi. Questo strumento è particolarmente utile con le persone che non parlano bene la lingua perché la sua comprensione è immediata. **Suggerimenti** Si raccomanda di ripetere regolarmente questo esercizio. Con il tempo evidenzierà i cambiamenti e i progressi, e imparerete di più su voi stessi e su come raggiungere una vita appagante. Anche i colori hanno il loro significato. La seguente lista mostra i colori e il loro significato simbolico. • **ROSSO** per forza, energia e passione • **ROSA** per la femminilità, l'amore e la dolcezza • **ARANCIONE** per la creatività, la trasformazione, la consapevolezza di sé e l'intuizione • **GIALLO** per l'apprendimento, la saggezza, le risate e la felicità • **VERDE** per la guarigione fisica, la capacità psichica, l'amore per la natura e la cura • **BLU** per la guarigione emotiva, la pace interiore e la meditazione • **VIOLA** per tutto ciò che è spirituale • **BIANCO** per la purezza, la verità e la coscienza • **NERO** per il mistero, il pensiero profondo e l'individualità
Link o allegato	https://slidemodel.com/templates/wheel-of-life-powerpoint-template/

8 passi per condurre un'analisi dei bisogni formativi (metodologia)

Descrizione e modalità d'uso

Quando un'organizzazione vuole implementare programmi di formazione e apprendimento, deve sapere a quale scopo lo sta facendo, sottolineando così l'importanza di condurre un'analisi dei bisogni formativi. L'analisi dei bisogni formativi permette alle organizzazioni di scoprire quali sono i punti deboli che vogliono migliorare e di applicare la metodologia più appropriata per farlo.

Step 1. Determinazione dei risultati desiderati
Il primo passo è determinare quali sono i risultati desiderati dall'implementazione di un programma. Questi programmi migliorativi sono di solito legati a un obiettivo organizzativo specifico che può riguardare un'unità specifica, un dipartimento o anche l'intera organizzazione. Tutto sarà legato all'obiettivo e ai risultati desiderati.

Step 2. Collegare i risultati desiderati alle competenze degli allievi
Ci sono diversi modi di lavorare e di organizzarsi per ottenere risultati desiderati. Conoscere bene gli allievi è vitale per poter assegnare compiti e responsabilità nel modo più efficiente per aiutare a raggiungere i risultati desiderati. La raccolta di informazioni su di loro e sulle loro competenze può essere fatta attraverso interviste, sessioni di gruppo, sondaggi, ecc. Una corretta conoscenza degli allievi, del loro compito, assieme alla giusta motivazione, aiuta il raggiungimento dei risultati.

Step 3. Identificare le competenze che possono essere formate
Questo punto è strettamente legato al precedente, poiché quando si conoscono gli allievi e le loro competenze, è possibile osservare che ci sono competenze che non possono essere migliorate o che per farlo sono troppo costose in termini di tempo e risorse.
Una volta che le competenze chiave sono state individuate,

l'organizzazione deve sapere quali competenze sono già utilizzate dagli studenti, quali possono essere facilmente migliorate attraverso programmi di apprendimento e quali non sono presenti ed è necessario insegnare con un supporto esterno.

Step 4. Valutare le competenze

Conoscendo le competenze necessarie per raggiungere i risultati desiderati, l'organizzazione ha bisogno di sapere quali dei suoi allievi possiedono queste competenze. A questo scopo si devono usare valutazioni o test, in modo che i risultati possano essere analizzati e valutati. Tuttavia, non tutte le competenze possono essere osservate e misurate in questo modo: nello specifico, alcune competenze e altri elementi, come la personalità, sono misurabili solo attraverso test specifici e professionali. Gli specialisti possono creare scenari in cui un allievo deve assumere diversi ruoli all'interno dell'organizzazione e osservare come agisce in base alla sua personalità e alle sue competenze.

Step 5. Dare priorità ai bisogni di formazione

Conoscendo il numero di allievi da formare e le competenze necessarie, l'organizzazione dovrebbe stabilire delle priorità in base al grado di importanza dei bisogni.
In questo modo, i programmi di formazione e apprendimento pertinenti possono essere implementati, ottimizzando nel modo più efficiente il tempo e le risorse necessarie.

Step 6. Determinare il programma di formazione

L'organizzazione dovrebbe valutare qual è il miglior programma di formazione per i suoi studenti in un'analisi dei bisogni formativi. Ci sono diversi modi e metodologie per fare questa analisi: on the job, coaching, lezioni frontali, online, libri, seminari, ecc.
La cosa più importante a questo punto è trovare una metodologia ben strutturata e ben condotta, poiché è importante comunicare e insegnare le competenze necessarie agli studenti nel modo più efficace possibile.

Step 7. Effettuare un'analisi costi-benefici (CBA)

In questo passaggio si studiano i costi associati alle metodologie di formazione e apprendimento utilizzate e tutti i fattori correlati:

✔ Tempo di formazione e di apprendimento richiesto.

	✔ Sviluppo del contenuto dell'apprendimento. ✔ Come viene consegnato il contenuto dell'apprendimento. ✔ Produttività persa passando il tempo a frequentare il programma. ✔ Costi che dipendono dalla metodologia scelta. **Step8. Pianificare la valutazione del programma di formazione** L'ultimo passaggio è rivolto alla valutazione della formazione. L'organizzazione deve chiedersi se la formazione e l'apprendimento utilizzati hanno funzionato e se hanno portato a risultati positivi. È importante che il risultato sia stato soddisfacente in termini di fornitura delle competenze desiderate, che abbia contribuito agli obiettivi e ai risultati desiderati, e che gli studenti si siano trovati bene con il programma utilizzato. È importante che il programma sia un'esperienza positiva per gli allievi. Infatti, qualora il programma sia di buona qualità ma gli allievi non hanno motivazione, lo stesso diventerà controproducente.
Link o allegato	Adattato da : https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/01/realizar-analisis-de-necesidades-de-capacitacion/ Estratto il 14 luglio 2021.

La borsa dei saperi e dell'artigianato (strumento)

Descrizione e modalità d'uso

Introduzione
Il nostro immaginario creativo è la capacità che abbiamo di combinare elementi e immaginare una realtà diversa. Tutti gli elementi ci appartengono consciamente e inconsciamente. La borsa della Conoscenza è uno strumento per connettersi con la nostra sensibilità creativa, attraverso processi di design e incorporando la teoria del colore. L'obiettivo è rendere tangibile l'immaginario creativo individuale e la borsa ne diviene un esempio in grado di materializzare il nostro immaginario.

Perché facciamo una borsa?
Una borsa porta oggetti di uso quotidiano; applichiamo questa metafora per capire come funziona l'immaginazione individuale che allo stesso modo portiamo con noi tutti i giorni.

Step 1. Il nostro immaginario
Spiegheremo brevemente di che cosa di tratta con degli esempi di immaginari creativi molto chiari.

Step 2. Domanda attraverso il colore
In questa sezione useremo l'interrogazione come pratica per generare nuova conoscenza. Lo faremo attraverso il colore, un concetto astratto, accessibile e aperto che ci permetterà di aprire il nostro sguardo e generare nuove relazioni con la nostra conoscenza. Questa pratica ci permette di ampliare la nostra prospettiva e il nostro modo di vedere le cose.

Come descriveresti un colore a qualcuno che non può vedere?
Che odore avrebbero i colori?
Come suonerebbero i colori?
Dove mi trasportano i colori?
Come mi identifico con il colore?
Come posso collegare le mie origini al colore?

Passo 3. Il colore come linguaggio.
Possiamo raccontare la nostra storia su carta usando il colore (e non le parole) come linguaggio? Il colore è uno strumento potente per attivare la sensibilità e lavorare dall'astrazione. È utile quando si tratta di astrarre tutti quegli elementi figurativi dalla nostra immaginazione per trasformarli in forze cromatiche.

Step 4. Borse per lo storytelling.

L'artigianato e il lavoro manuale sono pratiche permettono di condensare tutto questo immaginario astratto in un prodotto o oggetto tangibile. In questa sezione e dopo gli step precedenti, l'idea è di creare una borsa usando il colore e il tessuto come un linguaggio di espressione che ci permette di generare la storia di noi stessi.
Per fare la borsa si può usare un modello simile a quello nella foto. In particolare, questa borsa è fatta di legno ed ha dei fori che permettono il ricamo. Se non avete strumenti come il taglio laser, potete usare del cartone o qualsiasi altro materiale

Step 5. Condividere.
Ciascun partecipante presenterà brevemente la propria Borsa della Conoscenza in modo da condividere con gli altri la sua storia e la sua immaginazione.

Svelare i beni comuni attraverso il Cerchio d'Oro (Metodologia)

Descrizione e modalità d'uso

Introduzione

La dinamica del Cerchio d'Oro ci aiuterà a fare una valutazione collettiva del workshop o dell'attività che stiamo facendo. Tutti cerchiamo di valorizzare le cose che hanno funzionato, quelle che potremmo rafforzare e quelle che non condividiamo. Il fine ultimo non è quello di raccogliere opinioni, ma di disegnare insieme un orizzonte di obiettivi. Si aprono spazi di dibattito, si identifica e si definisce cosa facciamo, come lo facciamo e soprattutto perché lo facciamo; trovare qual è il motore che ci muove, qual è la nostra proposta di valore differenziale e condividere il processo decisionale per definire una linea comune a tutto il gruppo.

Istruzioni

Step 1: Nuvola di hashtag

Inizieremo facendo una lista di parole che ci definiscono come gruppo, riflessioni su come ci sentiamo e insegnamenti emersi dalle pratiche precedentemente svolte. Lo faremo individualmente su un foglio per avere uno spazio di riflessione personale. Poi, diremo le parole ad alta voce e le scriveremo una ad una su diversi post-it creando una nuvola di hashtag.

Passo 2: Corrispondenza dei termini

Cominceranno ad apparire questioni comuni tra i membri. Per prima cosa distribuiremo queste parole in modo casuale su un tavolo. Il passo successivo è

classificare i post-it e raggrupparli in colonne secondo i temi o le affinità.

Step 3: Identificare COSA, COME e PERCHÉ

Una volta definiti i gruppi di post-it per affinità, metteremo il termine più importante che riteniamo rappresenti il resto in cima ad ogni colonna (generando una scala di valori).

Aggiungeremo tre post-it (di colore diverso dai precedenti) con le seguenti parole: COSA - COME - PERCHÉ e li metteremo in cima alla colonna che identifichiamo come quella che più rappresenta quel termine.

Colonna COSA: di solito definisce il gruppo e ciò che facciamo. Questa è la più facile da identificare e corrisponde al primo strato del cerchio.

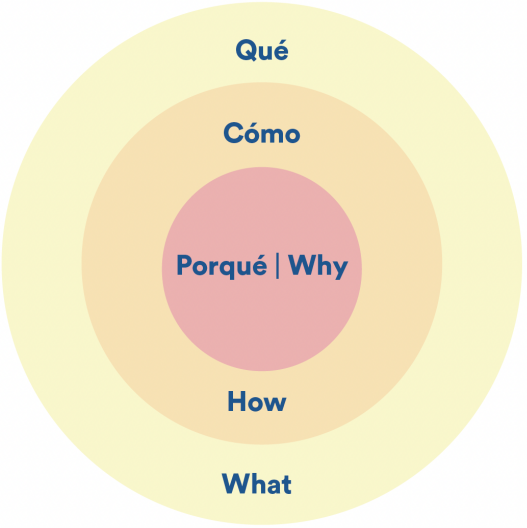
Colonna COME: dovrebbe contenere una serie di termini che parlano dei sistemi, processi, atteggiamenti, metodologie e strategie che vengono implementati per realizzare il "COSA".

Colonna del PERCHÉ: è la cosa più importante, il cuore

del progetto. Ciò che deve "passare attraverso" noi. È la ragione o il motivo che guiderà e giustificherà il "COSA" e il "COME". Sono i valori, i principi o gli scopi che guidano il modo di pensare del progetto. È importante iniziare rispondendo alle seguenti domande: Perché esiste questo progetto? E perché dovrebbe interessare a qualcuno? Cosa vi rende speciali? Perché devono scegliere voi? Lo stiamo facendo bene? Siamo coerenti con i nostri valori? Come potremmo migliorare?

Step 4: Creare una storia comune

Una volta identificate le colonne, uniremo i termini di ciascuna di esse per creare una storia comune che metta insieme queste parole in modo armonioso e significativo. A seguito di decisioni di gruppo sulla creazione di un sistema collettivo, si finisce per definire insieme un piccolo testo ispiratore che darà gli indizi per creare il nostro immaginario e servirà come feedback di autovalutazione e fonte di ispirazione per futuri testi, manifesti, slogan ...



7 passi per sviluppare una vera competenza di "cooperazione" in un ambiente interculturale (metodologia)

Descrizione e modalità d'uso

L'apprendimento cooperativo è un approccio interattivo che enfatizza il lavoro di squadra. Persone con diverse abilità e diversi background culturali lavorano insieme per raggiungere un obiettivo comune. È come una squadra di calcio: non basta che i giocatori siano eccellenti nel padroneggiare il pallone, ma devono saper giocare insieme con le loro differenze per vincere.
I seguenti passaggi permettono alle organizzazioni di creare giochi e sistemi educativi che integrano la competenza di "cooperazione" in un ambiente interculturale.

Step 1. Benvenuto, rompere il ghiaccio
Lo scopo di questo passo è di mettere le persone a proprio agio e di facilitare i primi contatti. L'aspetto ludico aiuta a ridurre lo stress.

Step 2. Conoscere meglio gli altri, promuovere la coesione
Conoscersi meglio permette a tutti di impegnarsi con fiducia nell'esplorazione di nuove idee, raggiungere gli obiettivi. Tre elementi influenzano la coesione del gruppo: l'impegno di ogni membro per raggiungere l'obiettivo comune, la collusione tra i membri e l'orgoglio collettivo. La riflessione mantiene la coesione rendendo il gruppo consapevole di queste interazioni.

Step 3. Essere riconosciuti, sviluppare una visione positiva di sé stessi e degli altri
Si tratta di permettere ad ognuno di riconoscere le proprie qualità e i propri limiti e contemporaneamente anche le qualità e i limiti degli altri membri del gruppo

Step 4. Prendere il proprio posto in un gruppo e riconoscere quello degli altri
Il questo passaggio l'obiettivo è scoprire come funziona il gruppo, vedere come ognuno prende il suo posto all'interno dello stesso, e anche riconoscere il posto per l'altro in uno spirito di rispetto reciproco.

	Step 5. Comunicare: ascoltare ed esprimersi Lavorate sulla comunicazione verbale e non verbale. La comunicazione non verbale è un aspetto molto importante da prendere in considerazione in una situazione di apprendimento con un pubblico proveniente da diversi contesti culturali e con diversi background linguistici. **Passo 6. Sviluppare la fiducia negli altri e nel gruppo** Questo step dovrebbe permetterci di sentirci sicuri e di aumentare la nostra fiducia negli altri. Possiamo quindi sentirci accettati con i nostri limiti, contare sugli altri e sviluppare comportamenti positivi nei loro confronti. **Passo 7. Cooperare** I giochi e le attività richiedono la partecipazione di tutti per avere successo. Nessuno viene lasciato fuori o eliminato, il che aumenta il divertimento del gioco. Sviluppando la loro creatività, questa fase offre ai partecipanti l'opportunità di evidenziare le loro capacità, di esternare le loro emozioni, di liberare la loro energia, di arricchire la vita del gruppo, di migliorare i progetti sviluppati insieme e di cercare alternative originali a situazioni problematiche e conflittuali
Link o allegato	What Is Cooperative Learning? 5 Strategies for your Classroom (teacheracademy.eu)

Upcycling avanzato (strumento)

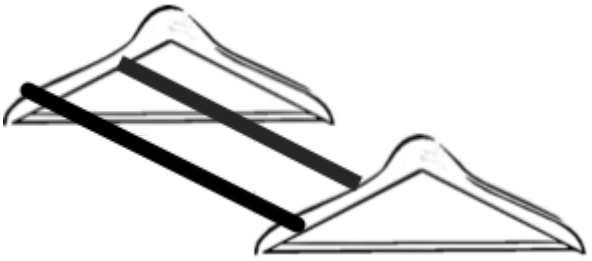
Descrizione e modalità d'uso

L'upcycling non ha limiti e gli strumenti qui presentati mirano a dimostrarlo. Come formatore puoi aiutare i beneficiari a "sbloccare" il loro talento nascosto e coinvolgerli nel modo più creativo, aumentando la loro consapevolezza sull'impatto ambientale dell'upcycling. In questo modo saranno facilitati a costruire una serie di abilità implicite, tra cui creatività, attenzione, perseveranza, determinazione, manipolazione fine, precisione, destrezza mano-occhio, e altre abilità cognitive.
Qui di seguito troverete le istruzioni su come creare due oggetti usando dei sottoprodotti che possono essere un grande esempio per dimostrare che l'attività di upcycling può essere intensificato e che più sforzo si fa, più grande sarà la ricompensa. Potrete stampare le istruzioni e darle ai beneficiari perché lavorino in gruppo o individualmente. Dopo il completamento di ogni compito, incentivate i beneficiari esprimere le loro emozioni.

Articolo 1: Portapiatti
Difficoltà: Medio
Materiali richiesti: 8 grucce di legno, 4 bastoni cilindrici (dovrebbero misurare 40 centimetri ciascuno), chiodi e un martello.
Durata: 1 ora
Passaggi:

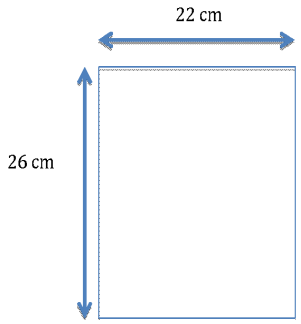
1. Svitare il gancio metallico di ogni gruccia.
2. Disporre 5 grucce a 10 cm di distanza in linea retta.
3. Usare uno dei bastoni di legno per collegarli. Usa le fessure fornite dalle grucce e posiziona il bastone lì. Un chiodo dovrebbe essere usato per fissare il bastone ad ogni gruccia.
4. Ripetere sul lato opposto delle grucce.
5. Metti un altro bastone tra le grucce dalla loro parte interna in modo tale da rendere il portapiatti ancora più stabile. Usa i chiodi per fissarlo.
6. Ripetere il processo sul lato opposto.

Ora potete aggiungere il resto delle grucce. Giratele e mettetene una dietro la prima gruccia, l'altra dietro l'ultima e la terza al centro (vicino alla terza). Si possono anche usare dei chiodi per fissarle. Otterrete una stabilità aggiuntiva usando queste grucce, e vi permetteranno anche di mettere tazze o bicchieri.

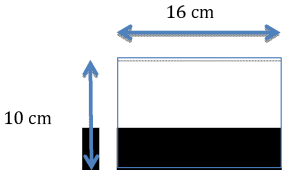


Articolo 2: Custodia per tablet
Difficoltà: Alto
Materiali richiesti: Camere d'aria di bicicletta, un taglierino, velcro, filo e una macchina da cucire.
Durata: 6 ore.
Passaggi:

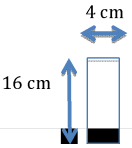
1. Tagliate le camere d'aria; dovrete unirne più di una perché le loro dimensioni sono normalmente intorno ai 19 cm × 14 cm, mentre la custodia che state facendo è di 26 cm x 22 cm.
2. Pulire le camere d'aria con un panno umido.
3. Cucire i tubi insieme fino ad avere due sezioni con le seguenti misure



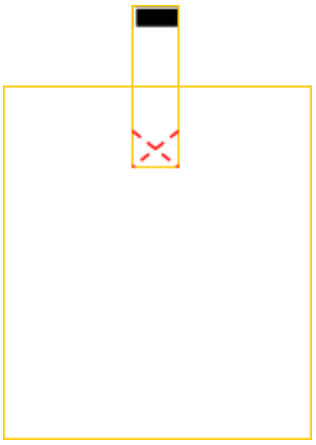
4. Se volete potete aggiungere una tasca. Le misure:



5.Crea un altro pezzo che serve come fissaggio:

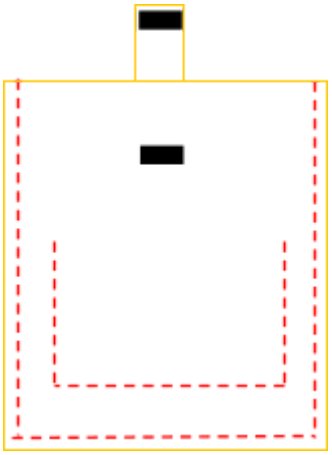


6. Cucire un pezzo di velcro sul pezzo finale. Poi cucite il piccolo pezzo al centro di una delle parti superiori dei pezzi più grandi:



7. Cucite l'altro pezzo di velcro nel pezzo grande che non avete ancora usato. Dovete cucirlo nella parte centrale, a 8 centimetri dal bordo superiore

8. Cucite il pezzo che sarà la tasca al grande pezzo con il velcro (quello che avete appena fatto). Infine, cucite insieme i due pezzi grandi e la vostra cover è pronta!



Link o allegato	http://chicandcraft.intras.es/

Capitolo 3

MIGLIORI PRATICHE DI ITINERARI DI FORMAZIONE

Un Mandala su misura

Aree coperte

- **Moda e design**
- **Cucito**
- **Competenze trasversali:**
  - Approccio alla sensibilità interculturale
  - Capacità di comunicazione interculturale
  - Conoscenza su come incorporare la prospettiva di genere nel contenuto della formazione e nei processi di apprendimento.

Risultati dell'apprendimento

- Aggiornare i formatori che lavorano con persone provenienti da contesti culturali diversi, aumentando la loro empatia e migliorando la comunicazione interculturale
- Fornire strumenti per creare un'atmosfera di squadra positiva in grado di affrontare la diversità
- Permettere ai formatori di diventare il più possibile autonomi nell'uso dei macchinari, nella lavorazione, nel lavoro in sicurezza e rendere fluide le fasi della produzione.
- Rendere il formatore il più autonomo possibile nella scelta dei tessuti, tenendo in mente il modello da realizzare e la quantità di tessuto, in una visione "senza spreco"

Risorse di formazione incluse

- Sessione di formazione B4. Esplorare l'approccio della sensibilità interculturale attraverso processi creativi. (Programma B. Sensibilità interculturale_Modulo 1 del programma di formazione)
- Sessione di formazione B1. Attrezzature di lavoro e materiali. (Programma B. Le basi del cucito e del fashion design_Modulo 3 del programma di formazione)
- Sessione di formazione B3. Piazzamento del modello sul tessuto (Programma B. Le basi del cucito e del fashion design_Modulo 3 del programma di formazione).
- Toolkit: "Il Mandala della vita"

Descrizione | 2 giorni

Le attività sono realizzate come descritto nel programma di formazione (IO2). Dopo i workshop locali sarà definita l'attuazione e tutte le eventuali variazioni apportate per adattare le sessioni alle esigenze specifiche dei beneficiari. La durata approssimativa del percorso formativo è di circa 8 ore e sarà realizzato in 2 giorni.

Primo giorno L'itinerario inizia con attività di formazione finalizzate all'aggiornamento dei formatori che lavorano con persone con background migratorio. L'obiettivo è quello di aiutarli a sviluppare un approccio interculturale e migliorare la loro capacità di entrare in empatia con persone di altre culture. Durante la fase di discussione il facilitatore presenterà "Il Mandala della vita" e chiederà ai partecipanti di riempire il cerchio secondo il loro livello di soddisfazione su un foglio di carta, che viene conservato dal facilitatore.	**Sessione di formazione B4.** **Esplorare l'approccio della sensibilità interculturale attraverso processi creativi.** (Programma B. Sensibilità interculturale_Modulo 1 del programma di formazione)
Secondo giorno Nel secondo giorno si entra nella parte pratica del cucito. Si inizia con l'introduzione allo studio delle attrezzature necessarie, informazioni sul loro uso e manutenzione per produrre articoli di sartoria. Prima di iniziare l'ultima fase del percorso formativo, i formatori sono invitati a compilare un nuovo "Mandala della vita". Questo sarà uno strumento di valutazione delle attività di formazione svolte finora. Infine, i formatori vengono introdotti allo studio dei modelli di tessuto, passando a diversi posizionamenti.	**Sessione di formazione B1.** **Attrezzature di lavoro e materiali.** (Programma B. Le basi del cucito e del fashion design_Modulo 3 del programma di formazione) **Sessione di formazione B3.** **Piazzamento del modello sul tessuto** (Programma B. Le basi del cucito e del fashion design_Modulo 3 del programma di formazione).

Valutazione

Il facilitatore distribuirà un questionario di soddisfazione. Il "Mandala della vita" è un ulteriore strumento di valutazione in quanto compilato all'inizio e alla fine dell'itinerario formativo mostra un cambiamento nel livello di soddisfazione dei formatori.

Yes You eco-Can

Aree coperte

- **Upcycling**
- **Competenze trasversali:**
  - Approccio interculturale e sensibilità di genere e capacità di comunicazione
  - Capacità di affrontare la demotivazione degli studenti
  - Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nel contenuto della formazione e nei processi di apprendimento

Risultati dell'apprendimento

- Rendere i formatori consapevoli dei diversi stili di comunicazione esistenti e identificare quelli utilizzati dai loro tirocinanti, per tenere conto nelle loro interazioni.
- Tenere in considerazione il fattore interculturale in modo da creare buone dinamiche di gruppo in contesti multiculturali.
- Riflettere sulla propria identità culturale.
- Permettere ai formatori di promuovere le capacità di lavoro di squadra dei tirocinanti nello sviluppo di progetti di upcycling più avanzati.
- Imparare come sviluppare un ambiente di apprendimento motivazionale in classe attraverso l'applicazione del modello TARGET.
- Usare il colore come metodo di comunicazione e creazione
- Connettersi con il mondo immaginario e creativo, e metterlo in relazione attraverso il colore

Risorse di formazione incluse

- Sessione di formazione B1. Abilità di comunicazione interculturale I: imparare (Programma B. Sensibilità interculturale_Modulo 1 del programma di formazione)
- Sessione di formazione B3. Laboratorio di eco-gioielli e storytelling interculturale (Programma B. Sensibilità interculturale_Modulo 1 del programma di formazione)
- Sessione di formazione C1. Il modello TARGET per identificare e sviluppare un ambiente motivante tra gli studenti (Programma C. Impegno e motivazione_Modulo 2 del programma di formazione)
- Sessione di formazione A1. La borsa dei saperi e dell'artigianato (Programma A. Creatività, design e colore_Modulo 3 del programma di formazione)
- Toolkit: "Upcycling avanzato"

Descrizione | 2 giorni

La durata approssimativa dell'itinerario di formazione è di circa 8 ore e sarà realizzato in 2 giorni

Primo giorno Attività iniziale intende rompere il ghiaccio e coinvolgere i partecipanti. Prima di implementare le sessioni come descritto in IO2, realizzeremo un'attività di apprendimento sperimentale di mezz'ora chiamata "Barnga" che è un gioco di simulazione che sfida i giocatori a pensare criticamente agli stereotipi e al dialogo interculturale. BARNGA permette ai partecipanti di confrontarsi con la realtà che, nonostante le molte somiglianze, le persone di culture diverse seguono anche regole diverse. Una volta che esse si trasferiscono in un paese con altre regole, non sono così capaci di adattarsi o riconoscerle.	**Sessione di formazione B1. Abilità di comunicazione interculturale I: imparare** (Programma B. Sensibilità interculturale_Modulo 1 del programma di formazione) **Sessione di formazione B3. Laboratorio di eco-gioielli e storytelling interculturale** (Programma B. Sensibilità interculturale_Modulo 1 del programma di formazione) **Sessione di formazione A1. La borsa dei saperi e dell'artigianato** (Programma A. Creatività, design e colore_Modulo 3 del programma di formazione)
Secondo giorno Implementazione di un energizzatore per motivare i partecipanti. Prima di implementare le sessioni come descritto nell'IO2 implementeremo un'attività esperienziale di 30 minuti chiamata "Defenders and Suers: Cosa avresti fatto tu". L'attività consiste nello studio di casi in cui si deve difendere o meno (a seconda della squadra in cui si troveranno [Defenders o Suers]) il protagonista della storia del copione. Si tratta di studi che illustrano la gestione del gruppo di studenti nella classe e ai partecipanti viene chiesta il giudizio sulla efficacia o meno delle attività.	**Sessione di formazione C1. Il modello TARGET per identificare e sviluppare un ambiente motivante tra gli studenti** (Programma C. Impegno e motivazione_Modulo 2 del programma di formazione)

Valutazione

Ci saranno tre tipi di valutazione:

- Scrivere le proprie aspettative: all'inizio della formazione viene chiesto ai partecipanti di scrivere su un post-it le aspettative e attaccarle sul flip chart. Alla fine della formazione, verrà chiesto a ciascuno di riprendersi il proprio post-it e chiesto se le aspettative sono state raggiunte.
- Questionario di valutazione via GForm con domande aperte e chiuse
- Discussione di gruppo finale

Prenditorialità sociale in una prospettiva interculturale

Aree coperte

Competenze trasversali:

- Capacità di comunicazione interculturale,
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo.
- Capacità di coaching e mentoring

Risultati dell'apprendimento

- Saper sviluppare negli studenti, provenienti da contesti culturali diversi, la capacità di lavorare con altre persone attraverso il rinforzo di alcune attitudini alla cooperazione: ascolto, empatia, rispetto della differenza interculturale, coinvolgimento, socievolezza
- Incoraggiare i formatori per adulti nello sviluppo di capacità di facilitatore della cooperazione tra gli studenti e favorire le relazioni di collaborazione permettendo a tutti di contribuire al successo di un gruppo
- Fornire ai formatori per adulti le capacità di sviluppare una reale competenza di cooperazione in un ambiente interculturale.

Risorse di formazione incluse

- Sessione di formazione B2. Abilità di comunicazione interculturale II: insegnare (Programma B Sensibilità interculturale_ Modulo 1 del programma di formazione)
- Sessione di formazione B2. Abilità di mentoring e coaching I (Programma B. Processi di accompagnamento_ Modulo 2 del programma di formazione)
- Formazione B3. Abilità di mentoring e coaching II (Programma B. Processi di accompagnamento_ Modulo 2 del programma di formazione)
- Toolkit: "7 passi per sviluppare una vera competenza di "cooperazione" in un ambiente interculturale 7 step"

Descrizione | 2 giorni

Le attività sono attuate come descritto nel programma di formazione (IO2). Il pilotaggio durante i workshop locali permetterà il riadattamento, se necessario, in base alla valutazione dei partecipanti. L'obiettivo finale è quello di soddisfare efficacemente le esigenze dei gruppi target. La durata approssimativa dell'itinerario formativo è di circa 8 ore e sarà realizzato in 2 giorni

Primo giorno Nel primo giorno si svolgerà la prima sessione che si concentrerà sulla capacità dei tirocinanti di lavorare in gruppo sottolineando l'empatia e l'ascolto attivo.	**Sessione di formazione B2.** **Abilità di comunicazione interculturale II: insegnare** (Programma B Sensibilità interculturale_ Modulo 1 del programma di formazione)
Secondo giorno Il secondo giorno si concentrerà sulle abilità di cooperazione in un gruppo. L'obiettivo principale è quello di incoraggiare i partecipanti ad adottare la cooperazione come "comportamento" in un ambiente interculturale.	**Sessione di formazione B2.** **Abilità di mentoring e coaching I** (Programma B. Processi di accompagnamento_ Modulo 2 del programma di formazione) **Formazione B3. Abilità di mentoring e coaching II** (Programma B. Processi di accompagnamento_ Modulo 2 del programma di formazione)

Valutazione

Foto-linguaggio per esprimere l'apprendimento e le emozioni.
Discussione di gruppo.
Tre possibili domande che potrebbero essere utilizzate per facilitare l'espressione verbale e sollevare gli ostacoli psicologici:

- Cosa hai imparato?
- Qual è la cosa più rilevante per te?
- Perché raccomanda la formazione alle persone?

Imparare facendo insieme: dal corpo, dalla creatività e dal design all'inclusione sociale

Aree coperte

- **Upcycling**
- **Competenze trasversali:**
  - Conoscenza e uso di metodologie di apprendimento basate sul lavoro
  - Approccio di sensibilità interculturale
  - Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nel contenuto della formazione e nel processo di apprendimento
  - Capacità di gestire le dinamiche di gruppo

Risultati dell'apprendimento

- Generare ascolto e coesione di gruppo al fine di ampliare la sensibilità interculturale
- Imparare a lavorare collettivamente come metodo di trasferimento delle conoscenze
- Usare i linguaggi del design e la prototipazione dei materiali per esprimersi culturalmente.
- Incorporare il corpo e il movimento come strumento di attivazione e creatività.

Risorse di formazione incluse

- Sessione di formazione B2. Abilità di comunicazione interculturale II: insegnare (Programma B Sensibilità interculturale_ Modulo 1 del programma di formazione)
- Sessione di formazione B2.Abilità di mentoring e coaching I (Programma B. Processi di accompagnamento_ Modulo 2 del programma di formazione)
- Formazione B3. Abilità di mentoring e coaching II (Programma B. Processi di accompagnamento_ Modulo 2 del programma di formazione)
- Toolkit: "7 passi per sviluppare una vera competenza di "cooperazione" in un ambiente interculturale 7 step"

Descrizione | 2 giorni

Le attività sono attuate come descritto nel programma di formazione (IO2). Il pilotaggio durante i workshop locali permetterà il riadattamento, se necessario, in base alla valutazione dei partecipanti. L'obiettivo finale è quello di soddisfare efficacemente le esigenze dei gruppi target. La durata approssimativa dell'itinerario formativo è di circa 8 ore e sarà realizzato in 2 giorni

Primo giorno Nel primo giorno si svolgerà la prima sessione che si concentrerà sulla capacità dei tirocinanti di lavorare in gruppo sottolineando l'empatia e l'ascolto attivo.	**Sessione di formazione B2.** **Abilità di comunicazione interculturale II: insegnare** (Programma B Sensibilità interculturale_ Modulo 1 del programma di formazione)
Secondo giorno Il secondo giorno si concentrerà sulle abilità di cooperazione in un gruppo. L'obiettivo principale è quello di incoraggiare i partecipanti ad adottare la cooperazione come "comportamento" in un ambiente interculturale.	**Sessione di formazione B2.** **Abilità di mentoring e coaching I** (Programma B. Processi di accompagnamento_ Modulo 2 del programma di formazione) **Formazione B3. Abilità di mentoring e coaching II** (Programma B. Processi di accompagnamento_ Modulo 2 del programma di formazione)

Valutazione

Foto-linguaggio per esprimere l'apprendimento e le emozioni.
Discussione di gruppo.
Tre possibili domande che potrebbero essere utilizzate per facilitare l'espressione verbale e sollevare gli ostacoli psicologici:

- **Cosa hai imparato?**
- **Qual è la cosa più rilevante per te?**
- **Perché raccomanda la formazione alle persone?**

Imparare facendo insieme: dal corpo, dalla creatività e dal design all'inclusione sociale

Aree coperte

- **Upcycling**
- **Competenze trasversali:**
  - Conoscenza e uso di metodologie di apprendimento basate sul lavoro
  - Approccio di sensibilità interculturale
  - Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nel contenuto della formazione e nel processo di apprendimento
  - Capacità di gestire le dinamiche di gruppo

Resultados de aprendizaje

- Generare ascolto e coesione di gruppo al fine di ampliare la sensibilità interculturale
- Imparare a lavorare collettivamente come metodo di trasferimento delle conoscenze
- Usare i linguaggi del design e la prototipazione dei materiali per esprimersi culturalmente.
- Incorporare il corpo e il movimento come strumento di attivazione e creatività.

Risorse di formazione incluse

- Sesión de formación B3: Taller de eco-joyería y narración intercultural (Programa B: Sensibilidad intercultural_ Módulo 1 del programa de formación)
- Sesión de formación A1: Movimiento creativo y presencia: Banco de peces y movimiento evolucionado (Programa A: Gestión de grupos_ Módulo 2 del programa de formación)
- Sesión de formación A2: El círculo de oro (Programa A: Emprender es crear: metodologías para el emprendimiento social_ Módulo 4 del programa de formación)
- Caja de herramientas: "Desvelando los bienes comunes a través del Círculo de Oro" y "La bolsa de conocimientos y oficios"

Descrizione | 2 giorni

Le attività sono realizzate come descritto nel programma di formazione (IO2). A seguito dei local workshop sarà definita la versione finale con tutte le eventuali variazioni apportate per adattare le sessioni alle esigenze specifiche dei beneficiari. La durata approssimativa del percorso formativo è di circa 6,5 ore e sarà realizzato in 2 giorni.

Primo giorno Il primo giorno è incentrato alla conoscenza di noi. Questo primo approccio sarà mediato dal corpo attraverso il movimento.	**Sessione di formazione A1: Movimento e presenza creativi: banco dei pesci e movimento evoluto** (Programma A. Gestione dei gruppi_ Modulo 2 del programma di formazione)
Secondo giorno Una volta rotto il ghiaccio, il secondo giorno si realizzeranno attività specifiche per scambiare conoscenze e attivare dialoghi interculturali attraverso il design. Infine, una dinamica ci avvicinerà a un consenso su valori comuni, apprendimenti e miglioramenti.	**Sessione di formazione A1: La borsa dei saperi e dell'artigianato** (Programma A. Creatività, design e colore_ Modulo 3 del programma di formazione) **Sessione di formazione A2: Il Cerchio d'Oro** (Programma A: L'imprenditoria è creare: metodologie per l'imprenditoria sociale_ Modulo 4 del programma di formazione)

Evaluación

La dinamica del Cerchio d'Oro ci aiuterà a fare una valutazione collettiva dell'itinerario. Tutti cerchiamo di valorizzare le cose che hanno funzionato, quelle che potremmo rafforzare e quelle che non condividiamo. L'obiettivo non è quello di raccogliere opinioni, ma di disegnare insieme un orizzonte di obiettivi.

La dinamica del cerchio d'oro è specificata in dettaglio nel toolkit; consiste nel costruire una storia collettiva in modo guidato attraverso la dinamizzazione delle domande cosa, come, perché. Attraverso una serie di passaggi, la valutazione verrà approfondita, passando dallo sguardo individuale ad uno sguardo collettivo.

Capitolo 4

INSEGNAMENTI APPRESI

1. Sezione adattata da BAU

"Esplorare l'approccio della sensibilità interculturale attraverso processi creativi"
(Sessione di formazione B4. (Programma B. Sensibilità interculturale_Modulo 1 del programma di formazione)

1. Introduzione: contesto di applicazione e valutazione della proposta

Al BAU, il Centro Universitario per le Arti e il Design, abbiamo ritenuto molto interessante e necessario sperimentare la sessione di formazione inerente alle competenze di sviluppo e applicazione della sensibilità culturale. Anche se nel nostro lavoro quotidiano al centro non lavoriamo con migranti o persone a rischio di esclusione, pensiamo che in ogni caso la sensibilità culturale dovrebbe essere una competenza su cui lavorare a causa della crescente diversità di studenti, team e gruppi con cui entriamo in contatto quotidianamente. Inoltre, è necessario aggiungere che in un'Università di design, l'inclusione è presente come asse principale di lavoro già alla base della disciplina stessa, essendo noi tutti consapevoli dell'importanza di costruire un design diversificato e plurale capace di accogliere, proporre e trasformare mondi diversi.
Dunque, non abbiamo voluto rinunciare all'inclusione, tenendo conto che la materia e l'azione creativa sono i nostri linguaggi di espressione e di ricerca. La proposta metodologica originale si basa su metodi più vicini alle scienze sociali, proponendo una sorta di teatro di ruolo animato dal formatore. Valorizzando i punti di forza del nostro team di formatori, esperti nel campo dei processi creativi nel design della moda, abbiamo deciso di realizzare gli stessi obiettivi della capsula formativa, ma attraverso il "materiale". Ci è sembrata una sfida molto suggestiva quella di declinare il titolo della sessione sotto forma di sotto forma di domanda: Come esplorare una sensibilità interculturale attraverso un processo creativo?

2. Adattamento metodologico: motivazione e implementazione

Sulla base della domanda posta sopra, abbiamo voluto coinvolgere e rafforzare una parte fondamentale del programma incentrata sullo sviluppo delle competenze di cucito e di design. Lo abbiamo fatto, sfruttando l'esperienza dei nostri formatori come stilisti di moda, per permetterci di indagare come nella pratica, il cucito possa essere uno strumento che riunisce in modo sensibile le questioni relative alla diversità e all'interculturalità.
Abbiamo pensato che un oggetto tessile che racchiuda un importante significato culturale in tutto il mondo potesse essere la bandiera. La bandiera è un oggetto simbolico che unisce e separa le culture e ha un potere narrativo molto significativo. E se invece di usare solo la parola per riconoscerci, cucissimo la bandiera che ci rappresenta? Come sarebbe? Che dimensioni, forma e colori avrebbe? Includerebbe dei simboli?
Non solo ci è sembrato che lo sviluppo dell'oggetto avesse un potenziale dovuto alla sua grande carica simbolica e all'apertura di possibilità, ma anche perché pensiamo che spesso la parola non sia l'unico modo per esprimersi e aprirsi agli altri. Nella proposta originale, il fatto di dover rappresentare e spiegare situazioni in modo teatrale e con un pubblico, può rendere i partecipanti molto insicuri, generando disagio soprattutto se il gruppo non si è mai incontrato prima (come nel nostro caso). Il fatto di "trovarsi nel fare" lavorando con le mani, cucendo e ricamando le bandiere, è un processo lento che finisce per provocare in modo più o meno naturale la conversazione rilassata tra i partecipanti. La creazione di piccoli gruppi è un modo efficace per promuovere uno spazio sicuro in cui poter parlare delle proprie esperienze e di quelle collettive.

Lo sviluppo concreto della sessione si è svolto come segue:

1°. Benvenuto e invito: Il formatore spiega brevemente gli obiettivi della sessione, presenta i materiali e l'elenco di lavoro.

2°. Conoscersi: Il formatore invita a sedersi a coppie per una conversazione per un primo approccio con l'altro. L'obiettivo è superare i pregiudizi che si possono avere sulla persona che abbiamo di fronte e conoscersi nella diversità, con le proprie esperienze e qualità.

3°. Team building: Il formatore invita a formare squadre di lavoro; ogni

squadra deve proporre, realizzare e poi spiegare la bandiera che la rappresenta come gruppo. Si raccomanda di ridurre le squadre a un massimo di 3-5 persone.

4°. Esposizione dei materiali: Il formatore predispone e spiega i materiali disponibili per la realizzazione delle bandiere. In questo caso, per lo sviluppo di questo laboratorio utilizziamo: scampoli di tessuti di molti colori, trame e stampe; fili spessi per il ricamo, aghi per cucire, forbici, colla per tessuti, pennarelli per tessuti, una macchina da cucire per le parti più grandi, ecc. Va notato che maggiore è la varietà dei materiali, maggiori sono le possibilità di creazione, ma è possibile realizzare il laboratorio anche con pochi materiali.

5°. Fasi ed esecuzione tecnica del disegno: Il formatore espone alcune brevi nozioni e linee guida sulle tecniche di ricamo, utilizzando alcuni schemi; può anche passare brevemente in rassegna l'immaginario delle bandiere, invitando i partecipanti a interrogarsi e a riflettere sulla forma, dimensione, qualità del materiale, simbologia, ecc di una bandiera. Prima di iniziare a cucire, è importante dedicare un po' di tempo al gruppo per elaborare una bozza di ciò che si intende fare, fare domande e ascoltarsi a vicenda (tenendo conto della conversazione avuta al principio).
Una volta concordato il progetto preliminare, il formatore rivede i processi e aiuta a pianificare la preparazione, esaminando i materiali e le tecniche più appropriate. Le diverse squadre eseguono poi il progetto finale, cucendo, ricamando e chiacchierando in modo rilassato.
Al termine del laboratorio ogni squadra presenta la propria bandiera, condividendo con gli altri la storia che spiega la sua realizzazione.

3. Risultati e valutazioni

Siamo rimasti molto sorpresi nel vedere come i diversi gruppi siano giunti a conclusioni così diverse su come volevano che fosse la loro bandiera.
La bandiera del gruppo 1 era rappresentativa: era una bandiera più piccola (perché non avevamo molta stoffa). C'erano simboli di ciascuno dei Paesi delle persone che hanno partecipato e il risultato del mix teneva conto di fattori di origine piuttosto culturale e nazionalistica.
La bandiera del gruppo 2 era concettuale: la bandiera aveva la forma di una banana ed era di colore rosa; nessuno dei partecipanti si sentiva sfidato dal simbolismo e dalla definizione classica della bandiera per cui hanno creato

una bandiera che rifletteva chi erano come persone e non tanto le loro radici.
Questa piccola esperienza di sole 4 ore ci spinge a voler continuare ad esplorare l'enorme potenziale della creazione di bandiere come strumento che ci permette di analizzare a fondo le questioni sia a livello macro (politico, culturale, di immaginari collettivi, ecc.) sia a livello micro (legami, esperienze personali, valori, ecc.). La proposta potrebbe essere utilizzata come approfondimento per dibattiti interculturali e rappresentativi, oltre che per utilizzare meglio le tecniche di disegno e cucito.

4. Suggerimenti

Non è facile coinvolgere le persone quando credono di non saper fare ciò che si propone: si necessita quindi di più tempo per poter trasferire fiducia nel processo di creazione, così come dedicare abbastanza tempo per poter fare una piccola introduzione delle tipologie di ricamo, per far sì che le persone che non sanno ricamare abbiano un'idea di ciò che vogliono fare prima di iniziare a farlo.
Dare spazio ad una “produzione lenta”, ovvero permettere che la conversazione diventi uno strumento essenziale nel processo decisionale relativo al disegno collettivo. Curiosamente, abbiamo osservato che le persone che avevano le idee più chiare finivano per lasciare spazio alle idee degli altri partecipanti in una sorta di negoziazione, riuscendo così a comprendere diversi punti di vista e ad assimilare come proprio qualcosa che prima non pensavano possibile.
È possibile che alcune persone si paralizzino nel "non saper ricamare" facendo sì che il resto della squadra si occupi della creazione: questo è una problematica comune nei processi collettivi che richiedono consenso e dispiegamento di competenze; in questo caso il formatore deve essere attento e, per quanto possibile, bilanciare i compiti all'interno del team in modo che tutte le persone si sentano utili e preziose.
È importante chiudere la sessione documentando e condividendo il processo di ciascun gruppo: scattate delle belle foto di ciò che viene prodotto e scrivete un breve storytelling che possa valorizzare quel lavoro, in modo da imparare da esso in futuro e completare il processo di progettazione e le lezioni apprese.

5. Immagini rappresentative:

2. Sezione adattata da MondoDonna

"La borsa dei saperi e dell'artigianato"

(Sessione di formazione A1. (Programma A. Creatività, design e colore_Modulo 3 del programma di formazione)

1. Introduzione: contesto di applicazione e valutazione della proposta

MondoDonna ha coinvolto nella sperimentazione della sessione di formazione n.5 donne migranti che vivono in strutture di accoglienza e che hanno subito violenza e discriminazione. Il numero di partecipanti è stato volutamente mantenuto basso, considerando il grado di vulnerabilità delle donne e della loro poca predisposizione all'interazione. In questo modo la formatrice ha potuto concentrarsi al meglio su ciascuna beneficiaria.
La nostra esperienza nella relazione con migranti, e in particolare con le donne, ci ha spinto a riadattare alcune sessioni e alcuni obiettivi in modo da permettere alle partecipanti di poter collegare la formazione al loro percorso di empowerment. La formatrice ha lavorato a stretto contatto con le educatrici e le operatrici della struttura di accoglienza in modo tale da rendere le sessioni di formazione propedeutiche e/o in linea con il percorso di empowerment già attuato con le stesse. Per questo motivo, le donne scelte per la sessione di formazione erano quelle già interessate a lavorare nel campo del fashion design e del cucito.

2. Adattamento metodologico: motivazione e implementazione

Come dice il nome, il prodotto finale della sessione di formazione doveva essere una borsa, prodotto che collega ogni partecipante con il colore e le proprie radici individuali per esplorare il mondo creativo e immaginario, nuove idee e altri modi di pensare e agire nel design.
Nella sessione di formazione proposta, la formatrice ha intenzionalmente evitato di creare un prodotto finito per ogni donna. In accordo con le educatrici, la formatrice ha deciso di concentrarsi sul gruppo e ha quindi proposto la creazione di un grande tessuto su cui ogni donna potesse esprimere il proprio rapporto con il colore e lavorare, allo stesso tempo,

insieme ad altre donne sullo stesso pezzo. Poiché le donne che hanno subito violenze e discriminazioni tendono spesso a isolarsi, la sessione di formazione voleva essere un'attività che non solo rafforzasse le competenze nel campo della moda e del design, ma che desse alle partecipanti la possibilità di condividere e costruire un prodotto con altre donne, a loro simili. Molto spesso, infatti, proponiamo attività di empowerment legate a obiettivi di socializzazione e di ricostruzione della fiducia negli altri per sostenere il reinserimento nella società.
Sulla base di questa esperienza, la metodologia ha fatto riferimento al "Cooperative Learning", una metodologia didattica specifica attraverso la quale i partecipanti imparano e agiscono in piccoli gruppi, aiutandosi a vicenda e sentendosi corresponsabili dei rispettivi progressi.

Lo sviluppo concreto della sessione si è svolto come segue:

1°. Spiegazione: La formatrice spiega brevemente gli obiettivi della sessione e presenta i materiali e l'elenco di lavoro.

2°. Brainstorming: Le partecipanti sono state accompagnate in una sessione guidata di brainstorming sulla creatività e sul colore. È stato dato spazio alle storie e alle narrazioni personali di ciascuna donna legate ai loro Paesi d'origine e alla cultura in cui sono cresciute.

3°. Creazione di cartamodelli: Le partecipanti hanno ricevuto un paio di figure prestampate e sono state invitate a colorare o disegnare per 20 minuti. Alla fine, ogni donna ha presentato la propria creazione al gruppo e alla formatrice. L'esercizio mirava ad analizzare la loro scelta e a mettere in luce le loro qualità creative.

4°. Discussione con il gruppo: Dai modelli sono stati esplorati i valori comunicativi di un indumento, come il colore, l'eleganza, il comfort e la versatilità, e le donne hanno riconosciuto come la scelta e la creazione del modello fossero una profonda espressione di sé.

Inoltre, i colori e i disegni scelti riflettono i desideri, le speranze e le paure di una persona.

5°. Empowerment: La formatrice porta le donne a riflettere sui loro talenti e a concentrarsi sulle qualità che possono applicare al mondo del lavoro.

6°. Creazione del "Tessuto delle nostre qualità": Il passo successivo è stato quello di creare il "Tessuto delle nostre qualità", dove le qualità precedentemente identificate e scritte sono state rappresentate su un tessuto bianco, totalmente neutro, seguendo le capacità e l'ispirazione di ognuna in base all'assoluta libertà di espressione.

3. Risultati e valutazioni

La sessione sopra descritta è stata suddivisa su due gionate: le attività 1 a 3 si sono svolte il primo giorno, mentre le attività da 4 a 6 nel secondo giorno. Sorprendentemente tutte le donne sono state attive e motivate a partecipare alla formazione. Le educatrici e le operatrici della struttura hanno fatto un ottimo lavoro nel comunicare gli obiettivi e la tempistica delle attività, in modo che tutte le partecipanti avessero chiare le aspettative del workshop.
Il tema dell'ascolto di sé e degli altri è stato significativo e tutti le partecipanti hanno mantenuto un'ottima presenza e complicità durante l'intera sessione.
La creazione del "Tessuto delle nostre qualità" è stata fondamentale per le donne, al fine di poter vedere e toccare con mano un prodotto finito; si è deciso quindi che il pezzo di tessuto sarebbe stato riutilizzato e trasformato per essere una parte simbolica del loro viaggio verso l'empowerment. Il tessuto sarà probabilmente esposto all'ingresso del rifugio (da decidere in collaborazione con le donne e le educatrici).

4. Suggerimenti

- Mantenere il gruppo molto piccolo ha permesso di osservare le diverse dinamiche di gruppo, modificare e migliorare il climax all'interno dello stesso. Il formatore deve essere molto attento a come moderare l'attività e cercare di mediare i diversi caratteri dei partecipanti, valorizzando le capacità e le risorse di ognuno.
- Lavorare con persone vulnerabili che hanno subito violenza, emarginazione e discriminazione può essere molto impegnativo: di solito mancano di autostima e hanno bisogno di essere responsabilizzate. Data la limitata consapevolezza delle donne stesse, è stato difficile parlare apertamente di desideri, speranze e paure. Il formatore deve avere una certa esperienza con questa particolare categoria per non provocare e/o rievocare traumi.

6. Immagini rappresentative

Allegato

GLOSSARIO

- **ANALISI COSTO-BENEFICI:** è un processo sistematico che le imprese usano per analizzare quali decisioni prendere e a quali rinunciare. L'analista somma le potenziali ricompense attese da una situazione o azione e poi sottrae i costi totali associati all'azione.

- **APPROCCIO ALLA SENSIBILITÀ INTERCULTURALE:** si riferisce alla consapevolezza di una persona della propria e delle culture altrui, alla sua capacità di entrare in empatia con persone di altre culture e di guardare un evento o un comportamento da una o più prospettive culturali.

- **CAPACITÀ DI COMUNICAZIONE INTERCULTURALE:** comprendono un insieme di abilità necessarie per comunicare, o condividere informazioni, con persone o gruppi sociali di altre culture.

- **COMPETENZE TRASVERSALI:** le competenze trasversali sono rilevanti per una vasta gamma di lavori e settori, spesso indicate come competenze fondamentali per lo sviluppo personale di una persona.

- **CONOSCENZA E USO DI METODOLOGIE DI APPRENDIMENTO BASATE SUL LAVORO:** sono quelle che ricreano un ambiente di lavoro reale.

- **CUCITO:** il percorso di apprendimento del cucito illustra come questa attività può essere socialmente inclusiva creando e rafforzando le abilità individuali e adattandosi a tutti i tipi di prodotti sartoriali di altre culture.

- **DTE:** si riferisce ai beneficiari difficult-to-employ, cioè difficilmente impiegabili, come gli immigrati e i rifugiati in situazioni vulnerabili.

- **IFP:** L'istruzione e la formazione professionale (IFP) assicurano lo sviluppo delle competenze in una vasta gamma di campi professionali, attraverso l'apprendimento scolastico e lavorativo. Svolge un ruolo chiave nel garantire tassi di abbandono scolastico più bassi e facilita la transizione dalla scuola al lavoro. In un mondo del lavoro che cambia, sistemi IFP ben progettati possono giocare un ruolo cruciale nello sviluppo delle giuste competenze per il mercato del lavoro, non solo per i giovani ma anche per gli adulti che hanno bisogno di aggiornarsi o riqualificarsi.

- **ITINERARIO DI FORMAZIONE**: è descritto come il percorso scelto da un allievo attraverso una serie di sessioni di formazione, per aumentare le sue prestazioni, l'efficienza, le competenze che gli permettono di costruire progressivamente la conoscenza.

- **LTTA:** Le attività di Learning, Training and Teaching sono attività di apprendimento, formazione e insegnamento.

- **METODOLOGIE DI APPRENDIMENTO BLENDED:** le metodologie blended combinano l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) con pedagogie che richiedono la presenza fisica dell'insegnante e allievo.

- **MODA&DESIGN:** il percorso di apprendimento della moda&design propone un approccio al design e alla moda da una prospettiva globale, dove il dispiegamento della creatività legata al design si apre a una sensibilità più ampia.

- **MOOC:** I Massive Open Online Courses (MOOCs) sono corsi online gratuiti disponibili a chiunque si voglia iscrivere. I MOOC forniscono un modo economico e flessibile per imparare nuove competenze, far progredire la propria carriera e offrire esperienze educative di qualità su larga scala.

- **PERCORSI DI APPRENDIMENTO:** è descritto come il percorso scelto da

uno studente attraverso una serie di attività di e-learning, che gli permette di costruire progressivamente la conoscenza.

- **QUADRO DELLE COMPETENZE**: è una descrizione generica delle abilità, conoscenze e competenze più ampie che gli insegnanti, i formatori e i leader dovrebbero possedere per consentire un'istruzione e una formazione professionale ad alto livello. Tale quadro può essere utilizzato quando i curricula o i programmi di formazione sono progettati per la formazione iniziale e continua dei professionisti dell'insegnamento.

- **SOCIAL ENTREPRENEURSHIP & UPCYCLING:** percorso di apprendimento che fornisce metodi e approcci per incoraggiare gli immigrati e i rifugiati a impegnarsi nei campi dell'imprenditoria sociale e dell'upcycling.

4 FASHION INCLUSION

Fashion for Inclusion. Training and labor inclusion through an ethical, intercultural and social fashion

2020-1-ES01-KA202-082950

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ABD

SSF Solidaridad Sin Fronteras

MONDO DONNA ONLUS

iasis

ciep Le Centre d'Information et d'Education Populaire

bau BAU, DESIGN COLLEGE OF BARCELONA

MINDSHIFT Talent Advisory