



VICTORUPESI
Unity in diversity

Linee Guida di Sostenibilità

NUMERO di PROGETTO: 2020-1-SE01-KA202-078001



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

Il supporto della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del suo contenuto, il quale riflette unicamente il punto di vista degli autori; la Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.

- Luglio 2023 -

Sommario

PREMESSA	5
INTRODUZIONE	7
Informazioni sul progetto VICTORUPESI – Breve sintesi	7
Argomenti didattici — Concetti e obiettivi di apprendimento	8
Competenze e risultati di apprendimento — Conoscenze, competenze, atteggiamenti/comportamenti	9
Gruppi destinatari	9
Panoramica degli output - Riepilogo	9
Introduzione alle Linee Guida di Sostenibilità	12
Capitolo I — Replicabilità e scalabilità	13
Consulenza esecutiva — Descrizione della metodologia e uso degli output dei progetti	13
Consulenza esecutiva — Implementazione strutturale e metodologia (fattori di successo)	20
Consulenza esecutiva — Approccio in termini di gruppi destinatari	23
Consulenza esecutiva — Raccomandazioni per progetti o iniziative future	33
Capitolo II — Raccomandazioni per altre istituzioni e operatori	34
Capitolo III — Brevi storie di vita e lezioni apprese	40
Brevi storie di vita	40
Lezioni apprese	52
Capitolo IV — Raccomandazioni per i responsabili delle politiche pubbliche	54
Capitolo V — Mappatura dei portatori di interesse	58
Strategia per creare partnership tra realtà aziendali e partner di progetto	61
CONCLUSIONE	62
Materiali aggiuntivi/ulteriori letture	63
Riferimenti e documentazione	63

La Guida alla Sostenibilità rappresenta l'output intellettuale sviluppato nell'ambito del progetto "**V**ocational **I**nnovation using **C**reative new **T**echn**O**logies **R**esulting in **U**pskilling **P**athways for **E**mployability and **S**ocial **I**ntegration" (Formazione professionale innovativa che utilizza nuove tecnologie creative per percorsi di miglioramento delle competenze per l'impiego e l'integrazione sociale) (VICTORUPESI).

Il progetto VICTORUPESI è cofinanziato dal programma Erasmus + dell'Unione europea nell'ambito del partenariato strategico per l'istruzione e la formazione professionale (KA202).

IKF Malmö – Internationella Kvinnoföreningen, Svezia, è stata l'organizzazione coordinatrice del progetto e leader nell'ambito del lavoro del progetto VICTORUPESI (e di questa produzione intellettuale) con gli sforzi aggregati del consorzio di partenariato:

- Asociatia de Ajutor AMURTEL, Romania
- BES Cooperativa sociale, Italia
- Confederación SINDICAL INDEPENDIENTE – FETICO, Spagna
- EDUFONS – Centar za celoživotno obrazovanje, Serbia
- OZARA STORITVENO IN INVALIDSKO PODJETJE DOO , Slovenia
- Biblioteca della contea di PANAIT ISTRATI Brăila, Romania

Informazioni editoriali:

Le Linee Guida di Sostenibilità sono il risultato del lavoro collettivo dei partner di VICTORUPESI, svolto con il coordinamento di Edufons – Centar za celoživotno obrazovanje, Serbia, e la supervisione del principale partner del progetto IKF Malmö – Internationella Kvinnoföreningen, Svezia, in cui ciascun partner ha fornito informazioni significative dal punto di vista del contesto locale e/o nazionale, dei gruppi destinatari e della propria esperienza di progetto.

Contributi dell'autore

Concettualizzazione, preparazione della bozza originale, revisione della letteratura, scrittura e revisione in inglese.

Tutti gli autori hanno letto e accettato la versione pubblicata del manoscritto.

Conflitti di interesse

Gli autori non dichiarano conflitti di interessi.

PA
PROGETTO



Le **Linee Guida di Sostenibilità specifiche del progetto VICTORUPESI** sono un manuale pratico su come interagire con le persone socialmente escluse nel processo di integrazione sociale utilizzando la formazione professionale.

Il documento raccoglie i principali risultati del progetto VICTORUPESI, fornisce raccomandazioni su come replicare l'esperienza in altri paesi e suggerisce misure per garantire la sostenibilità del progetto.

La guida include anche brevi storie di vita e lezioni apprese come testimonianze delle attività di progetto.

Le Linee Guida di Sostenibilità sono rivolte a un pubblico ampio, e mirano in particolare a:

- operatori che hanno dimestichezza con i concetti esposti, e che, lavorando direttamente con adulti, sono in grado di applicare la metodologia
- responsabili di politiche pubbliche

LINGUE: Inglese, italiano, rumeno, serbo, sloveno, spagnolo, svedese

PAROLE CHIAVE

Istruzione professionale, istruzione e formazione professionale, sostenibilità, linee guida, parole chiave per adulti



Questa guida è un articolo ad accesso aperto distribuito secondo i termini e le condizioni della licenza Creative Commons Attribution (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

L'uso, la distribuzione, la riproduzione e la traduzione su qualsiasi supporto per scopi non commerciali sono autorizzati, a condizione che venga citata la fonte.

La guida è aperta e disponibile attraverso la piattaforma online del progetto – www.victorupesi.eu/resources per tutti gli interessati.



Comments

I suggerimenti e i suggerimenti sulle questioni sollevate in questa guida sono benvenuti e possono essere indirizzati ai partner VICTORUPESI sul sito internet del progetto www.victorupesi.eu.

We want to hear from you!



PREMESSA

Lo sviluppo della Guida alla Sostenibilità per il progetto VICTORUPESI prende avvio dalla necessità di garantire il successo a lungo termine del progetto e un impatto prolungato dei risultati dello stesso, ben oltre la durata del progetto. La guida fornisce una tabella di marcia per sostenere i traguardi raggiunti dal progetto e integrarli nel tessuto sociale ed economico delle comunità nella quale il progetto è stato attuato. Individua inoltre i principali portatori di interesse e i partner da coinvolgere per la sostenibilità, e suggerisce strategie per una collaborazione continua con i partner stessi. La guida indica inoltre le fasi necessarie per l'utilizzo costante dei materiali, approcci, processi e strumenti sviluppati per e durante VICTORUPESI e ricapitola le misure della sostenibilità dei risultati del progetto e le modalità di adeguamento del percorso secondo necessità. In ultima analisi, lo scopo della Guida alla Sostenibilità è quello di garantire che l'impatto del progetto sia duraturo e significativo, e contribuisca a un cambiamento sociale ed economico positivo nelle comunità nelle quali viene implementato.

Per inserire queste informazioni in un contesto ben definito, questo lavoro è suddiviso nei seguenti brevi capitoli.

L'**INTRODUZIONE** fornisce una panoramica del progetto, compresa la descrizione, gli obiettivi, i gruppi destinatari, le attività eseguite e i risultati raggiunti. Questa sintesi introduttiva illustra anche come il progetto abbia coinvolto i portatori di interesse, compresi i gruppi destinatari, le comunità locali e altri portatori di interesse, e come questo impegno possa essere sostenuto in futuro.

Capitolo I – Replicabilità e scalabilità: una discussione sulla replicabilità e la scalabilità del progetto, comprese le raccomandazioni su come adattare e ampliare il progetto in altri contesti e luoghi, oltre a suggerimenti per l'utilizzo dei materiali e degli strumenti sviluppati. Il capitolo contiene quattro sezioni dettagliate dedicate a un'analisi più approfondita per garantire la sostenibilità degli sforzi di VICTORUPESI:

Consulenza esecutiva — Descrizione della metodologia e utilizzo dei risultati del progetto

Consulenza esecutiva — Attuazione strutturale e metodologia (fattori di successo), questa sezione fornisce una panoramica completa dei fattori di successo derivanti dall'esperienza del progetto nell'attuazione del programma VICTORUPESI. Il programma esplora come questi fattori di successo si intrecciano nel programma VICTORUPESI, sottolineando l'impegno del programma nel dare ai singoli la possibilità di acquisire nuove competenze. Inoltre, dove applicabile, gli elementi specifici relativi all'attuazione del programma VICTORUPESI per i gruppi svantaggiati sono discussi nel dettaglio.

Consulenza esecutiva — Approccio in termini di gruppi destinatari, come avvicinarsi alle persone socialmente escluse nel processo di integrazione sociale e contribuire all'acquisizione di nuove competenze utili per una piena inclusione sociale, utilizzando la formazione professionale

Consulenza esecutiva — Raccomandazioni per progetti o iniziative future, una serie di suggerimenti per progetti o azioni future destinate a gruppi e con obiettivi simili, compresa la consulenza per migliorare l'attuazione, la sostenibilità e l'impatto delle iniziative

Capitolo II – Raccomandazioni per altre istituzioni e professionisti: contiene linee guida per la trasferibilità e l'adozione di approcci, strumenti e processi, comprese le fasi che qualsiasi organizzazione deve considerare quando intende presentare domanda per questo programma, a partire dai gruppi

destinatari del progetto e dai paesi di ciascun partner. L'accento è posto sui risultati del progetto e sulla condivisione delle conoscenze acquisite durante il progetto con i portatori di interesse rilevanti, comprese le raccomandazioni per utilizzare i risultati del progetto per informare politiche e pratiche.

Capitolo III — Difficoltà, brevi storie di vita e lezioni apprese: questa sezione propone brevi storie come testimonianze delle attività del progetto, descrive le incognite che abbiamo affrontato durante l'attuazione del progetto e le lezioni apprese da queste prove. Il capitolo evidenzia inoltre le buone pratiche, le storie di successo e l'impatto del progetto sul gruppo destinatario e sulla comunità locale.

Capitolo IV — Raccomandazioni per i responsabili delle politiche pubbliche: una serie di raccomandazioni e proposte politiche rivolte ai responsabili delle decisioni pubbliche, che descrivono il modello e ne sostengono l'attuazione in contesti differenti, considerati dalla prospettiva dei gruppi destinatari del progetto e dei paesi di ciascun partner.

Capitolo V — Viene fornita la mappatura dei portatori di interesse come elenco proposto dei portatori di interesse che potrebbero utilizzare il materiale sviluppato per la formazione professionale. Questa mappatura è potenziata da strategie per mantenere partenariati e coinvolgere i portatori di interesse, in particolare delineando una **Strategia per costruire partenariati tra realtà commerciali e partner di progetto**.

La **CONCLUSIONE** esamina i traguardi raggiunti e delinea gli strumenti e le attività specifici del progetto VICTORUPESI, sottolineandone la natura innovativa e basata sull'evidenza per rispondere alle esigenze e alle difficoltà uniche dei gruppi destinatari.

Nel complesso, la presente Guida alla Sostenibilità si propone di fornire una revisione completa e dettagliata a garanzia della sostenibilità del progetto VICTORUPESI e dei traguardi raggiunti, nonché raccomandazioni per progetti e attività futuri, integrazione sociale, formazione professionale, lavoro con i gruppi svantaggiati per prepararli all'occupabilità e all'integrazione sociale utilizzando tecnologie innovative e percorsi di miglioramento delle competenze rivolti a gruppi e obiettivi simili.

INTRODUZIONE

Informazioni sul progetto VICTORUPESI – Breve sintesi

Il progetto VICTORUPESI è un progetto triennale realizzato attraverso la collaborazione tra sette partner di sei paesi europei (Italia, Romania, Slovenia, Spagna, Serbia e Svezia).

L'obiettivo generale del progetto era quello di capitalizzare le risorse e di lavorare per un'efficace integrazione sociale delle persone svantaggiate nelle comunità locali, con misure specifiche per coloro che sono esposti all'esclusione sociale e che, nelle rispettive comunità, hanno difficoltà ad accedere ai centri professionali.

Le competenze professionali sono essenziali affinché i singoli possano entrare nel mercato del lavoro e avere una carriera di successo. Quindi, l'ambizione del progetto era quella di elaborare una metodologia che rispondesse alle esigenze di un gruppo destinatario, con grandi diversità dal punto di vista delle possibilità nazionali di integrazione socio-economica, utilizzando tecnologie aggiornate e preparandosi per la formazione professionale certificata.

Nel complesso, il progetto VICTORUPESI si è dimostrato efficace nel far fronte alla minaccia di esclusione sociolavorativa dei gruppi destinatari svantaggiati. Attraverso lo sviluppo e l'attuazione di vari programmi di formazione delle competenze professionali, risorse di supporto emotivo e strumenti di orientamento, il progetto ha aiutato queste persone ad acquisire le competenze e le conoscenze necessarie per entrare nel mercato del lavoro e raggiungere l'integrazione sociale.

Ciò è dimostrato dal fatto che il progetto ha sviluppato una serie di strumenti e attuato attività volte a migliorare le competenze professionali delle persone svantaggiate per aiutarle ad integrarsi nel mercato del lavoro. Gli strumenti e le attività includono la mappatura delle pratiche esistenti, le sessioni di formazione di due corsi pilota con un rapporto comparativo, un Kit degli Strumenti Digitali (*Digital Toolkit*), un Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità (*Diversity Management Toolkit*), una Guida alla Metodologia (*Methodology Guide*) e Linee Guida di Sostenibilità (*Sustainability Guidelines*).

La mappatura delle pratiche esistenti è stata un passo cruciale nell'identificazione delle risorse e azioni esistenti che potevano essere utilizzate per supportare i gruppi destinatari. Ciò ha contribuito a garantire che il progetto si fondasse sui punti di forza e sulle risorse esistenti nella comunità, invece di duplicare gli sforzi o creare nuovi programmi che potrebbero non essere sostenibili. La mappatura ha inoltre consentito di definire le lacune nelle risorse esistenti, contribuendo a orientare lo sviluppo di nuovi strumenti e attività.

Le sessioni di formazione dei due corsi pilota sono state una componente fondamentale del progetto, in quanto hanno fornito l'opportunità di testare e perfezionare gli strumenti e le attività del progetto con i gruppi destinatari. I corsi pilota hanno consentito di raccogliere il feedback dei partecipanti, il che ha contribuito a identificare le aree che necessitavano di miglioramenti e gli elementi ben riusciti. Il rapporto comparativo ha fornito un riassunto prezioso dei risultati dei corsi pilota, che potrebbe essere utilizzato per migliorare le future repliche del progetto.

Il Kit degli Strumenti Digitali e il Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità sono strumenti innovativi progettati per colmare le lacune nelle competenze e offrire ai singoli individui un vantaggio

competitivo nel mercato del lavoro. Il Kit degli Strumenti Digitali mira a migliorare le competenze dei singoli, ad aumentarne l'occupabilità attraverso l'uso della tecnologia e a fornire formazione su una serie di competenze digitali, comprese le competenze informatiche di base, l'uso di internet e dei social media. Il Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità fornisce informazioni su come lavorare in modo efficace con gruppi con diversità, e affronta i problemi relativi alla diversità e all'inclusione nel luogo di lavoro.

La Guida alla Metodologia fornisce un approccio completo e integrato per abbinare le competenze, le aspirazioni, gli interessi e le aspettative del gruppo destinatario alle esigenze delle aziende a livello locale. Si tratta quindi di una risorsa preziosa per i professionisti che lavorano con persone svantaggiate, le quali hanno sperimentato l'esclusione socio-lavorativa, in quanto fornisce un quadro chiaro per sostenere l'integrazione professionale e sociale di questi clienti.

Infine, le Linee Guida di Sostenibilità, uno strumento fondamentale per garantire il successo e l'impatto a lungo termine di progetti come VICTORUPESI, forniscono raccomandazioni per migliorare l'attuazione, la sostenibilità e l'impatto dei progetti, nonché per garantire il coinvolgimento e l'impegno dei portatori di interesse, compreso i modi in cui coinvolgerli e sviluppare partenariati. Seguendo queste linee guida, le organizzazioni partner possono garantire che le risorse e gli strumenti sviluppati attraverso il progetto VICTORUPESI continuino a giovare ai gruppi destinatari svantaggiati e ne promuovano l'integrazione sociale nella comunità, contribuendo a garantire che l'impatto del progetto sia sostenuto nel tempo.

Argomenti didattici — Concetti e obiettivi di apprendimento

Dato che la maggior parte delle società è digitalizzata in maniera crescente, il progetto VICTORUPESI si è incentrato principalmente su come dotare gli adulti a rischio di esclusione sociale degli strumenti per acquisire le competenze che mancano loro per soddisfare le attuali esigenze dei mercati del lavoro locali. Per facilitare l'accesso alla formazione certificata e a una gamma più ampia di opportunità occupazionali, una delle priorità riconosciute è fornire loro una formazione professionale per le competenze necessarie nel settore informatico. Di conseguenza, le attività di progetto erano dirette a sostenere l'adozione di approcci innovativi e di tecnologie digitali per l'insegnamento e l'apprendimento e a migliorare l'integrazione digitale delle persone a rischio di esclusione sociale promuovendo l'uso dei social media e degli strumenti informatici in generale per un'integrazione efficace e più efficiente nel mercato del lavoro per i gruppi destinatari dei progetti. Il collegamento con le tecnologie dell'informazione e i social media si esprimeva nel generare integrazione digitale tramite promozione dell'uso dei social media/delle tecnologie dell'informazione fini dell'apprendimento e insegnamento, basandosi sui precedenti processi di apprendimento e utilizzandoli per sviluppare un'identità professionale positiva dei gruppi destinatari per la transizione dall'istruzione al mondo del lavoro. Questo approccio potrebbe aprire uno spazio per una migliore corrispondenza tra competenze e posti di lavoro attualmente disponibili, in modo che le aziende possano assumere dipendenti con conoscenze aggiornate che si adattano alle esigenze aziendali, mentre, dall'altra parte, le persone a rischio di esclusione vengono incluse dal punto di vista economico.

Un altro aspetto del progetto includeva la promozione dell'inclusione nella formazione professionale, tramite la promozione di identità di lavoro positive per i gruppi destinatari vulnerabili, affinché entrino a far parte del mondo del lavoro e dell'apprendimento basato sull'istruzione e formazione professionale. Pertanto, elementi significativi del progetto si sono concentrati anche sul rafforzamento delle competenze chiave nell'istruzione e formazione professionale iniziale e continua, in particolare

l'alfabetizzazione, il digitale e le lingue, comprese le metodologie comuni per introdurre tali competenze nei curricula, nonché per acquisire, fornire e valutare i risultati di apprendimento di tali curricula.

Competenze e risultati di apprendimento — Conoscenze, competenze, atteggiamenti/comportamenti

I risultati attesi nel corso del progetto erano garantire a tutti un migliore accesso alla formazione e alle qualificazioni, con particolare attenzione alle persone poco qualificate, attraverso la formazione professionale continua, in particolare aumentando la qualità, l'offerta e l'accessibilità della formazione professionale continua, convalidando l'apprendimento non formale e informale, promuovere l'apprendimento basato sul lavoro e fornire servizi di orientamento efficaci e integrati e percorsi di apprendimento flessibili e permeabili; questo comprende lo sviluppo di partenariati tra microimprese, piccole e medie imprese ed enti di formazione professionale, intesi a promuovere centri di competenza comuni, reti di apprendimento, sostegno alla messa in comune delle risorse e formazione iniziale del personale.

Gruppi destinatari

Il progetto VICTORUPESI ha affrontato le esigenze delle persone vulnerabili di età compresa tra i 18 e i 45 anni a rischio di esclusione sociale, tra cui:

- Donne migranti (Svezia)
- Disoccupati di lunga durata (Spagna)
- Persone detenute con condanne lievi (Romania)
- Persone con disabilità (Slovenia)
- Donne con diagnosi di Asperger (Italia)
- Donne nelle zone rurali (Serbia)

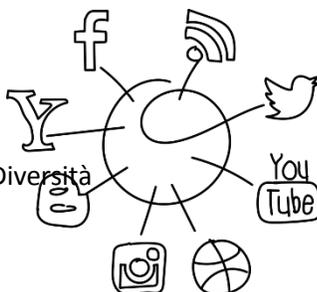
Altri gruppi destinatari:

- Professionisti che operano nel settore dell'integrazione sociale delle persone vulnerabili a rischio di esclusione sociale
- Centri di formazione professionale in ciascuno dei paesi a livello locale
- Aziende locali che potrebbero essere disponibili a offrire opportunità di lavoro alle persone vulnerabili a rischio di esclusione sociale

Panoramica degli output - Riepilogo

Gli sforzi di partenariato hanno portato allo sviluppo dei materiali, approcci, processi e strumenti di VICTORUPESI, come evidenziato da sei output intellettuali preparati dal lavoro congiunto delle organizzazioni partner del progetto.

1. Mappatura delle pratiche esistenti
2. Sessioni di formazione VICTORUPESI
3. Kit degli Strumenti Digitali
4. Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità
5. Guida alla Metodologia
6. Linee Guida di Sostenibilità



Tutti questi risultati e materiali sono progettati per essere facilmente adattati ad altri contesti e gruppi a rischio di emarginazione (altri gruppi svantaggiati)

1. Mappatura delle pratiche esistenti

Affrontando la questione dello sviluppo delle competenze professionali dal punto di vista di vari gruppi sociali vulnerabili, questo studio dimostra sia l'impegno degli stati a sviluppare strategie e programmi a sostegno di vari gruppi vulnerabili, sia la complessità del settore sociale europeo nel contesto del mercato del lavoro. Allo stesso tempo, lo studio riflette i meccanismi utilizzati nei diversi stati per rispondere alle esigenze della formazione professionale, e il modo in cui le categorie sociali alle quali sono indirizzati percepiscono questo sforzo.

Questo studio europeo ha utilizzato una documentazione dettagliata sulla legislazione, le politiche e le strategie, i finanziamenti, l'analisi statistica dei gruppi vulnerabili e l'identificazione di opportunità e problemi, nonché la ricerca qualitativa, attraverso interviste approfondite e *focus group* per individuare opinioni e percezioni sulle politiche e sulle strategie, ma anche individuare esigenze ed aspettative nel settore dello sviluppo delle competenze professionali (soprattutto nel settore delle competenze digitali) necessarie per potenziare l'accesso al mercato del lavoro per le diverse categorie sociali a rischio di esclusione sociale.

Presentiamo i risultati della mappatura delle pratiche esistenti:

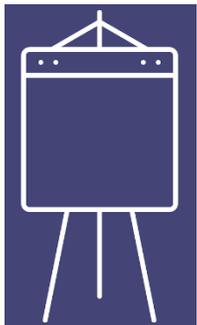
- Rapporto esaustivo europeo che comprende una raccolta di approcci disponibili in Svezia, Italia, Serbia, Spagna, Slovenia e Romania
- Sei relazioni nazionali (in tutte le lingue dei partner, riepilogo disponibile in inglese)



2. Sessioni di formazione VICTORUPESI

Sessioni di formazione VICTORUPESI in un formato del curriculum – corso pilota con tre moduli e *coaching circle* in contemporanea per preparare, emotivamente e tecnicamente, i gruppi vulnerabili destinatari a frequentare la formazione professionale, lavorare sulla loro autostima e insegnare loro le competenze di base utilizzando strumenti online.

Gli sforzi congiunti di partenariato hanno portato allo sviluppo di sessioni di formazione VICTORUPESI, costituite da un pacchetto di materiali per studenti e formatori, testate da ciascun partner con due corsi pilota, tutte raccolte in un Rapporto Complessivo Comparativo Europeo (che riporta i risultati dei progetti pilota 1 e 2).



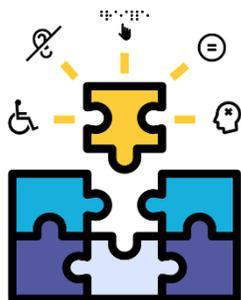
3. Kit degli Strumenti Digitali

Il Kit degli Strumenti Digitali è un insieme di linee guida che integrano il programma di formazione VICTORUPESI come programma innovativo di formazione sulle competenze digitali per disoccupati e/o persone svantaggiate, destinato a sostenere le organizzazioni che intendono attuare questo tipo di programma e adattarlo a obiettivi, contesti e situazioni differenti. Il kit degli strumenti fornisce linee guida utili per la formazione ed esempi concreti tratti dalle



esperienze di formazione del progetto pilota. Ha quindi uno scopo duplice: instaurare procedure efficaci per la pianificazione, la realizzazione e il monitoraggio del programma di formazione VICTORUPESI in tutte le fasi di sviluppo e, altrettanto importante, offrire esempi concreti tratti da iniziative pilota reali per dimostrare come massimizzare l'impatto ed evitare problemi.

Nel kit degli strumenti, gli utenti troveranno istruzioni specifiche per ciascuna fase della formazione, e suggerimenti scaturiti dalle sessioni di formazione pilota condotte durante il progetto VICTORUPESI.



4. Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità

Il Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità mira ad ampliare la dimensione del supporto orientato ai beneficiari, estendendo gli elementi e le attività di intervento ad azioni più approfondite per facilitare l'inclusione dei gruppi vulnerabili interessati nella società e il processo di integrazione dal punto di vista dei beneficiari, e dei professionisti quando questi lavorano con gruppi svantaggiati. Pertanto, lo scopo principale di questo kit di strumenti è quello di servire tutti i beneficiari e i gruppi destinatari individuati nel progetto e di migliorare altri risultati del progetto.

All'interno del Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità, i partner hanno raccolto le conoscenze e idee raccolte nelle prime fasi del progetto, concentrandosi principalmente sulle persone con disabilità e sulle persone con difficoltà emotive e fisiche. Tenendo presente che il gruppo di persone con disabilità ha bisogno di analisi più profonde e di alcuni adattamenti, questo kit di strumenti per l'uso è stato creato con un'attenzione alle loro difficoltà emotive e fisiche.

Il Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità mira a includere prospettive di diversità, costruendo approcci e contenuti che affrontino l'ambiente psicosociale e il contesto necessario per un sostegno efficace. Pertanto, gestire la diversità in contesti differenti può trarre vantaggio dall'utilizzo di queste informazioni per preparare piani d'azione per gruppi destinatari.

5. Guida alla Metodologia

La Guida alla Metodologia descrive il lavoro svolto nell'ambito del progetto VICTORUPESI e definisce il modello attuato per abbinare le competenze, le aspirazioni, gli interessi e le aspettative dei gruppi beneficiari del progetto alle esigenze delle imprese a livello locale. La guida raccoglie tutte le informazioni relative alle precedenti attività di progetto e ai risultati conseguiti, alcuni dei quali sono stati testati presso i beneficiari, tra cui relazioni, materiali di formazione, orientamento al lavoro, strumenti di orientamento, risorse di supporto emotivo, ecc. La guida è destinata ai professionisti che lavorano con persone svantaggiate che hanno sofferto di esclusione socio-lavorativa, come gli assistenti sociali, i formatori, i consulenti del lavoro, i mentori del lavoro e altri professionisti che forniscono servizi sociali o di supporto al lavoro.



6. Linee Guida di Sostenibilità

Questo documento – linee guida di sostenibilità, l'ultimo output intellettuale di questo progetto come coronamento della fase finale, punta a raccogliere tutti i risultati finali dei progetti sviluppati e mira a stabilire le basi per un utilizzo efficace dei materiali e degli strumenti sviluppati. A tal fine, offre linee guida complete su come altre istituzioni e operatori possono trasferire e adottare gli approcci, gli strumenti e i processi pianificati. L'obiettivo principale è garantire l'utilizzo in prospettiva, nonché il successo e la sostenibilità a lungo termine del progetto nel suo complesso, facilitandone l'uso futuro.

Introduzione alle Linee Guida di Sostenibilità

Le Linee Guida di Sostenibilità mirano a fornire orientamenti alle organizzazioni partner coinvolte nel progetto VICTORUPESI su come garantire la sostenibilità del progetto e dei suoi risultati e a sostenerle nello sviluppo e nell'attuazione di iniziative sostenibili che si rivolgono ai gruppi svantaggiati e promuovono l'inclusione sociale attraverso la formazione professionale e l'occupazione. La presente pubblicazione mira, inoltre, a gettare le basi per l'utilizzo dei materiali e degli strumenti sviluppati fornendo orientamenti per la trasferibilità e l'adozione di approcci, strumenti e processi pianificati da parte di altre istituzioni e operatori, in particolare per quanto riguarda l'utilizzo futuro e la sostenibilità complessiva del progetto.

In ultima analisi, la presente Guida alla Sostenibilità mira a garantire la continuazione e l'impatto del progetto VICTORUPESI oltre la fase iniziale di prestazione e la sostenibilità a lungo termine del progetto e dei suoi risultati.

Gli obiettivi delle Linee Guida di Sostenibilità sono i seguenti:

1. garantire l'integrazione degli strumenti e delle attività del progetto in programmi e servizi esistenti delle organizzazioni partner
2. sostenere le organizzazioni partner nello sviluppo di iniziative sostenibili rivolte ai gruppi svantaggiati e che promuovono l'inclusione sociale
3. promuovere l'uso e la replica degli strumenti e delle attività di progetto da parte delle organizzazioni partner e di altri portatori di interesse in contesti e con gruppi destinatari simili
4. promuovere la diffusione dei risultati dei progetti e l'impatto su un pubblico più ampio, compresi i responsabili delle politiche pubbliche e altri portatori di interessi nel settore della formazione professionale e dell'occupazione.

- **COSA VOGLIAMO OTTENERE?**

Queste linee guida esprimono il potenziale per trasferire metodi e strumenti sviluppati nel progetto. Il fine è quello di aiutare gli operatori sociali di altre istituzioni e paesi europei ad adottare tali tecniche e a migliorare la qualità del loro lavoro; inoltre, si formulano raccomandazioni e un documento di *policy* rivolto ai decisori pubblici, che descrive il modello e ne sostiene l'attuazione in contesti differenti.

Caratteristiche principali delle Linee Guida di Sostenibilità:

- ⇒ metodologia innovativa olistica e integrata che sostiene il benessere psicologico dei gruppi svantaggiati e dei mediatori - enti di formazione per adulti, per acquisire nuove competenze e strumenti
- ⇒ scalabilità e trasferibilità – per garantire la sostenibilità dei risultati del progetto anche dopo il ciclo di vita del progetto
- ⇒ si propongono di riflettere il percorso pratico per altri che utilizzeranno le soluzioni VICTORUPESI per la formazione professionale – come applicare la nuova metodologia e replicare l’esperienza in altri paesi
- ⇒ approccio incentrato sui partecipanti: basato sulle esigenze dei partecipanti, adattato per essere personalizzato per i gruppi destinatari e per offrire loro la possibilità di svilupparsi ulteriormente e prosperare
- ⇒ definiscono raccomandazioni che aiutano l’acquisizione di nuove competenze che contribuiscano alla piena inclusione sociale
- ⇒ forniscono raccomandazioni su come applicare la nuova metodologia e modificare le loro tecniche e atteggiamento abituali lavorando meglio e influenzando positivamente le loro organizzazioni e la società locale
- ⇒ lezioni apprese, insieme ai consigli per l'uso degli strumenti

Il documento seguirà gli altri risultati di VICTORUPESI in termini di contenuto e concetto generale del progetto, dimostrando la metodologia e l'approccio psicologico innovativo, rivedendo il sistema di lavoro dei metodi utilizzati nel campo dell'assistenza specializzata per le persone a rischio di esclusione sociale (donne, persone con disabilità, disoccupati di lunga durata, persone private della libertà, ecc.), con possibile adattamento alle specifiche esigenze locali e ai sindacati locali dei lavoratori.

Capitolo I — Replicabilità e scalabilità

Consulenza esecutiva — Descrizione della metodologia e uso degli output dei progetti

Le organizzazioni partner coinvolte nel progetto VICTORUPESI utilizzeranno i risultati di questo progetto in svariati modi per influenzare positivamente la vita dei gruppi vulnerabili sul mercato del lavoro e proseguire la formazione professionale, sia come spunti per il proprio lavoro, sia per collaborazione con altre parti. Di seguito alcuni esempi.

- ⇒ **Ricerca:** la mappatura delle pratiche esistenti servirà da punto di partenza per ulteriori ricerche sulle buone pratiche per sostenere i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro e potrebbe informare lo sviluppo di progetti futuri o raccomandazioni di politiche pubbliche.

⇒ **Implementazione:** uso continuo degli strumenti sviluppati e delle attività attuate, garantendo che i risultati del progetto siano sostenuti e vadano a beneficio del gruppo destinatario. Le organizzazioni partner integreranno gli strumenti e le attività del progetto nei loro programmi e servizi esistenti, in modo coerente con la missione e la strategia generali dell'organizzazione. Esse implementeranno vari strumenti e attività sviluppati durante il progetto nel lavoro con gruppi destinatari simili. Ciò potrebbe comportare l'uso della Guida alla Metodologia per progettare e attuare un programma simile, utilizzando il Kit di Strumenti per la Gestione della Diversità per migliorare la diversità e l'inclusione nelle loro organizzazioni, oppure utilizzare il Kit degli Strumenti Digitali come risorsa per supportare lo sviluppo di programmi di formazione incentrati sulle tecnologie dell'informazione per fornire al gruppo destinatario competenze di alfabetizzazione digitale, essenziali per l'integrazione sociale nell'era digitale di oggi.

⇒ **Formazione:** le sessioni di formazione professionale condotte durante il progetto saranno utilizzate come modello per future sessioni di formazione con gruppi destinatari simili. I materiali di apprendimento creati costituiranno risorse preziose per l'insegnamento professionale agli adulti a rischio di esclusione sociale, per acquisire le competenze che mancano per soddisfare le attuali esigenze del mercato del lavoro locale e padroneggiare l'uso dei social media e degli strumenti informatici, mentre i *coaching circle* serviranno da strumenti per il supporto emotivo. Il rapporto comparativo può fornire informazioni e suggerimenti per migliorare le sessioni di formazione future.

⇒ **Collaborazione:** le organizzazioni partner si adopereranno per mantenere una collaborazione ormai consolidata, continuando a lavorare verso l'obiettivo comune di sostenere i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro e nella formazione professionale, e continueranno a sostenere reciprocamente la condivisione di conoscenze e risorse. Cercheranno inoltre di collaborare con altri soggetti rilevanti per massimizzare l'impatto e la sostenibilità.

L'apprendimento e il miglioramento continui sono essenziali per garantire la sostenibilità del progetto. Le organizzazioni partner di VICTORUPESI devono impegnarsi a imparare dalle attività e dai risultati del progetto e utilizzare queste conoscenze per migliorare costantemente le prestazioni. Ciò può comportare la conduzione di valutazioni periodiche, la richiesta di feedback da parte dei portatori di interesse e l'implementazione di modifiche sulla base delle lezioni apprese.

Suggerimenti per ulteriore riflessione

Mobilizzazione delle risorse: per garantire la sostenibilità del progetto, le organizzazioni partner devono avere accesso a risorse adeguate. Ciò può includere risorse finanziarie, come finanziamenti da donatori o investitori privati, nonché risorse in natura, come l'accesso a strutture, attrezzature e materiali. È essenziale individuare le potenziali fonti di finanziamento e sviluppare strategie di raccolta fondi per garantire che il progetto possa vivere oltre la propria durata.

Collaborazione e networking: la collaborazione e il collegamento in rete con altre organizzazioni e portatori di interesse sul campo possono contribuire a garantire la sostenibilità del progetto. Le organizzazioni partner devono lavorare per stabilire partenariati con altre organizzazioni che condividono obiettivi simili e possono contribuire alla sostenibilità del progetto. Il networking può fornire opportunità per condividere risorse, competenze e buone pratiche, nonché per creare supporto al progetto tra i principali portatori di interesse.

Piano d'azione per garantire il successo a lungo termine del progetto e il costante impatto dei suoi risultati oltre la durata del progetto stesso - passi concreti per l'uso continuo dei materiali, degli approcci, dei processi e degli strumenti VICTORUPESI sviluppati e il riepilogo delle misure di sostenibilità dei risultati del progetto e l'adeguamento del percorso secondo necessità:

- **Sviluppo delle capacità:** uno sviluppo efficace delle capacità è fondamentale per garantire la sostenibilità del progetto. Si tratta di fornire le competenze, le conoscenze e le risorse necessarie alle organizzazioni partner e ai portatori di interesse per consentire loro di continuare ed espandere le attività del progetto oltre la sua propria durata. Utilizzare gli strumenti del progetto, come i materiali di formazione e i *coaching circle*, per sviluppare la capacità del personale e dei formatori e migliorarne la capacità di lavorare in modo più efficace e inclusivo con gruppi di destinatari simili e persone svantaggiate. Lo sviluppo delle capacità può includere programmi di formazione, coaching, mentoring e opportunità di networking.
- **Diffusione:** condividere i risultati del progetto con altre organizzazioni, network e portatori di interesse per aumentare la consapevolezza e promuovere le buone pratiche in materia di innovazione professionale, competenze digitali e gestione della diversità. Al fine di garantire la sostenibilità, una diffusione e una comunicazione efficaci delle attività e dei risultati dei progetti sono fondamentali. Ciò implica la condivisione dei risultati dei progetti, delle buone pratiche e delle lezioni apprese con altre organizzazioni, portatori di interesse e con la comunità più ampia.
- **Replica:** adattare e replicare la metodologia del progetto in altre regioni o paesi con contesti socioeconomici e gruppi di destinatari simili.
- **Advocacy:** utilizzare i risultati e le raccomandazioni del progetto per sostenere cambiamenti delle politiche a livello locale o nazionale per sostenere l'integrazione dei gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro.
- **Ricerca:** condurre ulteriori ricerche e analisi sulla base dei risultati del progetto per approfondire la comprensione degli ostacoli e delle opportunità nel sostenere l'inclusione socio-lavorativa dei gruppi svantaggiati.
- **Innovazione:** costruire a partire dagli approcci innovativi del progetto, come i *coaching circle*, per sviluppare nuove soluzioni e strategie per l'innovazione professionale e l'inclusione sociale.

Ci si attende che i partner del progetto VICTORUPESI compiano ulteriori sforzi per fornire agli enti di formazione per adulti informazioni e orientamenti preziosi su come applicare efficacemente la metodologia VICTORUPESI.

Alla guida dell'eccellenza — Empowerment degli enti di formazione per adulti con la metodologia VICTORUPESI

Questo obiettivo si concentra sulle azioni volte a consentire agli enti di formazione per adulti di intraprendere la metodologia VICTORUPESI, migliorando in ultima analisi la qualità e l'efficacia dei programmi di istruzione per adulti.

Condividere le buone pratiche: condividere storie di successo, lezioni apprese e buone pratiche derivanti dall'implementazione della metodologia VICTORUPESI con altri enti di formazione per adulti, per aiutarli a comprendere e applicare efficacemente l'approccio.

Favorire la collaborazione: incoraggiare la collaborazione e la condivisione delle conoscenze tra gli enti di formazione per adulti, creando opportunità di scambiare esperienze e sostenersi reciprocamente nell'attuazione della metodologia. Le opportunità di apprendimento collaborativo facilitano lo scambio di conoscenze e il sostegno tra gli enti, promuovendo una comunità di pratica.

Fornire supporto continuo: offrire sostegno, orientamento e tutoraggio continui ad altri enti di formazione per adulti durante l'attuazione della metodologia VICTORUPESI, garantendo loro l'accesso alle risorse e alle competenze necessarie. Il sostegno e gli orientamenti continui garantiscono che gli enti di formazione per adulti dispongano del rinforzo necessario per gestire con successo il processo di attuazione.

Utilizzare i cicli di feedback: istituire meccanismi per ricevere il feedback dei partecipanti e dei portatori di interesse coinvolti nell'attuazione della metodologia, utilizzando tale feedback per perfezionare e migliorare l'approccio nel tempo.

Promuovere la sostenibilità: sottolineare l'importanza della sostenibilità a lungo termine, incoraggiando gli enti di formazione per adulti a integrare la metodologia VICTORUPESI nelle loro prassi abituali e ad adattarla ai loro contesti specifici per conseguire un impatto sostenibile.

1. Mappatura delle pratiche esistenti

I risultati della mappatura delle pratiche esistenti possono essere integrati nel lavoro in corso, e le informazioni e idee generate in questo processo possono essere utilizzate sia nel contesto della preparazione del gruppo destinatario all'integrazione sociale, sia per informare e migliorare i propri servizi a favore del gruppo destinatario e della comunità nel suo complesso, in molti modi:

1. Identificare i servizi e le risorse esistenti nella comunità: questi possono sostenere l'integrazione sociale del gruppo destinatario; possono essere centri comunitari locali, programmi di formazione professionale, corsi di lingua e altri servizi che possono aiutare il gruppo destinatario a sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie per l'integrazione sociale.

2. Individuare le lacune nei servizi e nelle risorse, e le aree di miglioramento: il processo di mappatura potrebbe aver identificato aree in cui i servizi e le risorse esistenti non soddisfano le esigenze del gruppo destinatario, e che possono essere affrontate per meglio supportare l'integrazione sociale. Queste informazioni possono essere utilizzate per identificare le aree di miglioramento del servizio o per promuovere miglioramenti nei servizi e nelle risorse esistenti.

3. Personalizzare i servizi in base alle esigenze dei gruppi destinatari: comprendere le risorse e i servizi disponibili nella comunità può aiutare a personalizzare i servizi di formazione professionale in modo da soddisfare meglio le esigenze specifiche dei gruppi destinatari. Ad esempio, è possibile identificare la mancanza di programmi di formazione professionale per un gruppo destinatario e sviluppare un proprio programma di formazione professionale per colmare questa lacuna.

4. Valutare i propri servizi e misurare l'efficacia delle pratiche esistenti: i risultati del processo di mappatura possono contribuire a misurare gli approcci e i programmi esistenti per sostenere

l'integrazione sociale e valutare l'impatto di programmi differenti sui risultati di integrazione sociale del gruppo destinatario. Confrontando i propri servizi con i servizi e le risorse esistenti nella comunità, è possibile valutare l'efficacia dei servizi stessi, e identificare le aree di miglioramento.

5. Sviluppare partnership e collaborazioni: le informazioni ottenute dal processo di mappatura possono essere utilizzate per identificare le opportunità di collaborazione e sviluppare partnership e collaborazioni con altre organizzazioni e portatori di interesse della comunità. Ad esempio, si potrebbe riconoscere un'organizzazione che condivide gli stessi obiettivi e valori o un'entità che già fornisce servizi al gruppo destinatario ed esplorare modi per collaborare per espandere o migliorare questi servizi.

2. Sessioni di formazione con il rapporto comparativo

I risultati delle **sessioni di formazione** condotte con gruppi destinatari in sei paesi diversi e il rapporto comparativo possono essere utilizzati in molti modi, tra cui:

1. Migliorare il curriculum formativo: i risultati delle sessioni di formazione possono essere analizzati per identificare punti di forza e di debolezza del programma di formazione. Ciò può contribuire a migliorare la formazione a tre moduli con i *coaching circle* di accompagnamento, e garantire che sia personalizzata in base alle esigenze e alle aspettative del gruppo destinatario.

2. Sviluppo professionale: i professionisti della formazione professionale, del *career counseling*, della formazione per adulti o del lavoro sociale possono utilizzare i risultati per informare il proprio sviluppo professionale. Imparando a conoscere i metodi e le strategie di formazione che hanno avuto successo nei programmi pilota, i professionisti possono migliorare la propria pratica e servire meglio i propri clienti.

3. Informare i futuri programmi di formazione: quando si progettano e implementano programmi di formazione professionale per le persone svantaggiate, le relazioni sulle sessioni di formazione possono fornire informazioni su cosa funziona e cosa no. Tali informazioni possono essere utilizzate per informare i futuri programmi di formazione professionale e garantire che siano più efficaci e pertinenti alle esigenze del gruppo destinatario.

4. Sviluppare il programma: le organizzazioni che forniscono servizi di formazione o di supporto a persone svantaggiate possono utilizzare i risultati per informare lo sviluppo dei propri programmi. Integrando strategie di successo e buone pratiche dei programmi pilota, le organizzazioni sono in grado di creare programmi più efficaci e pertinenti per i loro clienti.

5. Condividere le buone pratiche: i risultati delle sessioni di formazione e il rapporto comparativo possono essere condivisi con altri professionisti che lavorano con persone svantaggiate. Ciò può contribuire a diffondere buone pratiche e strategie comprovate per la formazione e il miglioramento delle competenze delle persone svantaggiate, portando a servizi più efficaci e a risultati migliori per il gruppo destinatario.

6. Advocacy e definizione delle politiche: i risultati delle sessioni di formazione e il rapporto comparativo possono essere utilizzati per richiedere politiche e iniziative a sostegno della formazione e del miglioramento delle competenze delle persone vulnerabili a rischio di esclusione sociale. Illustrando l'impatto positivo dei programmi di formazione sul gruppo destinatario, i responsabili delle politiche possono essere convinti a investire più risorse in programmi di formazione e miglioramento delle competenze. I sostenitori delle persone svantaggiate possono anche utilizzare i risultati per invocare politiche e iniziative a supporto dei programmi di formazione e miglioramento delle competenze.

Dimostrando l'impatto positivo dei programmi di formazione professionale sul gruppo destinatario, essi possono richiedere con più forza l'aumento dei finanziamenti e delle risorse per questi programmi.

7. Ricerca: i ricercatori possono utilizzare i risultati per informare i propri studi sull'efficacia dei programmi di formazione professionale per le persone svantaggiate. Analizzando i dati e le conclusioni dei programmi pilota, i ricercatori possono individuare le aree da approfondire.

Complessivamente, i risultati delle sessioni di formazione e il rapporto comparativo sono risorse preziose e possono essere utilizzati dai partner del progetto, da professionisti, organizzazioni, sostenitori e ricercatori che lavorano a favore dell'integrazione sociale per informare il loro lavoro e contribuire allo sviluppo di programmi pratici di formazione professionale e di miglioramento delle competenze per le persone svantaggiate.

3. Kit degli Strumenti Digitali

Incorporare il Kit degli Strumenti Digitali per lavorare con il gruppo destinatario può contribuire a prepararlo all'occupabilità e all'integrazione sociale fornendo competenze essenziali di alfabetizzazione digitale, utilizzando tecnologie innovative e percorsi di miglioramento delle competenze personalizzati in base alle esigenze del gruppo. Questo può aiutare il gruppo destinatario ad accedere alle opportunità di lavoro, connettersi con gli altri della comunità e partecipare ad attività online che promuovono l'integrazione sociale.

Il Kit degli Strumenti Digitali può offrire una varietà di vantaggi ai partner di progetto e ad altri, tra cui:

1. Utilizzo nell'insegnamento delle competenze informatiche di base: ad esempio l'uso della posta elettronica, la navigazione in Internet e l'utilizzo di programmi software di base. Si tratta di competenze essenziali per l'integrazione sociale nell'era digitale attuale.

2. Sviluppo di programmi di formazione sulle competenze di ricerca di lavoro, che insegnano al gruppo destinatario come cercare lavoro, creare un curriculum e completare le candidature di lavoro online. Ciò può aiutare il gruppo destinatario ad accedere alle opportunità di lavoro e diventare più autosufficiente dal punto di vista finanziario.

3. Utilizzo nell'insegnamento delle competenze di marketing digitale al gruppo destinatario: ad esempio, creare una presenza sui social media, sviluppare contenuti online e utilizzare strumenti di marketing digitale. Questo può aiutare il gruppo destinatario a connettersi con altri nella comunità e promuovere le proprie attività o servizi.

4. Utilizzo di tecnologie innovative per insegnare le competenze digitali: può contribuire a rendere l'esperienza di apprendimento più coinvolgente e interattiva, migliorare i risultati dell'apprendimento e aumentare i tassi di fidelizzazione.

5. Sviluppo di percorsi di miglioramento delle competenze, che forniscano al gruppo destinatario nuove competenze tecniche richieste dal mercato del lavoro e possano migliorare l'occupabilità del gruppo destinatario.

6. Personalizzazione del Kit degli Strumenti

- *Personalizzare la formazione digitale per concentrarsi sulle competenze di ricerca di lavoro:* ad esempio, è possibile sviluppare programmi di formazione che insegnino al gruppo destinatario come

utilizzare i siti web di ricerca di lavoro, creare un profilo online e comunicare con i potenziali datori di lavoro online.

- *Ritagliare i programmi di formazione sulle esigenze del gruppo destinatario:* ad esempio, sviluppare programmi di formazione che si concentrino sulle competenze tecniche specifiche richieste nel mercato del lavoro locale o affrontino le sfide culturali uniche che il gruppo destinatario deve affrontare.
- *Utilizzare l'analisi dei dati per misurare l'efficacia dei programmi di formazione:* ciò può aiutare a identificare le aree in cui la formazione può essere migliorata e personalizzata e a misurare il suo impatto sull'occupabilità e l'integrazione sociale del gruppo destinatario.

4. Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità

L'integrazione del Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità nel lavoro con il gruppo destinatario può contribuire a prepararli all'integrazione sociale promuovendo la diversità e l'inclusione, fornendo un ambiente di supporto e personalizzando la formazione per soddisfare le loro esigenze specifiche.

L'utilizzo del Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità può avere un'utilità molteplice per i partner di progetto e altri, tra cui:

1. Sviluppare programmi di formazione sulla diversità e l'inclusione che promuovano consapevolezza e comprensione culturale (all'interno della comunità e per il personale della vostra organizzazione), al fine di preparare il gruppo destinatario all'integrazione sociale promuovendo un ambiente inclusivo che rispetti e celebri le differenze culturali.

2. Creare politiche e procedure che promuovano la diversità e l'inclusione (all'interno della comunità e per il personale della vostra organizzazione), tra cui la promozione di pratiche di assunzione non discriminatorie, la creazione di politiche linguistiche inclusive e la garanzia che tutti i dipendenti e i membri della comunità siano trattati con rispetto e dignità.

3. Svolgere attività di sensibilizzazione che promuovano la comprensione e il dialogo tra gruppi differenti, tra cui l'organizzazione di eventi culturali, il sostegno ai forum comunitari su diversità e inclusione e la collaborazione con altre organizzazioni per promuovere la comprensione interculturale. Ciò può contribuire a rendere la formazione più coinvolgente e interattiva, migliorare i risultati dell'apprendimento e aumentare i tassi di fidelizzazione.

4. Integrare i percorsi di miglioramento delle competenze nei programmi di formazione: ad esempio, offrendo programmi di formazione che non solo promuovano la diversità e l'inclusione, ma forniscano anche al gruppo di riferimento nuove competenze tecniche richieste nel mercato del lavoro.

5. Personalizzazione del Kit degli Strumenti

- *Sviluppare una formazione sulla diversità e l'inclusione specifica per il gruppo di destinatari:* ad esempio, creare programmi di formazione che affrontino le sfide culturali e linguistiche peculiari che il gruppo destinatario deve affrontare. Ciò può contribuire a garantire che la formazione sia pertinente e produttiva nella promozione dell'integrazione sociale.
- *Utilizzare l'analisi dei dati per personalizzare la formazione:* raccogliere dati sulle preferenze e le esigenze di apprendimento del gruppo destinatario e utilizzare questi dati per personalizzare l'esperienza

di formazione. Ciò può contribuire a migliorare i risultati dell'apprendimento e ad aumentare l'occupabilità e l'integrazione sociale del gruppo destinatario.

5. Guida alla Metodologia

La Guida alla Metodologia può essere utilizzata come riferimento e guida per i professionisti che lavorano con persone svantaggiate che hanno sofferto di esclusione socio-lavorativa. Seguendo l'approccio completo e integrato descritto nella Guida, i professionisti possono abbinare le competenze, le aspirazioni, gli interessi e le aspettative dei gruppi destinatari del progetto alle esigenze delle aziende a livello locale.

L'utilizzo della Guida può offrire numerosi vantaggi ai partner di progetto e ad altri, tra cui:

1. Guida allo sviluppo di programmi e servizi: la Guida alla Metodologia può fornire ai professionisti un approccio strutturato alla progettazione e all'implementazione dei loro programmi e servizi. Seguendo la Guida, possono garantire che i loro programmi e servizi siano basati sull'evidenza, siano efficaci e rispondano alle specifiche esigenze del gruppo destinatario.

2. Migliorare l'efficacia dei servizi sociali e per il lavoro: seguendo un approccio globale e integrato, i professionisti possono fornire alle persone svantaggiate servizi sociali e del lavoro più efficaci. Ciò può contribuire a migliorare la loro occupabilità e l'integrazione sociale, portando a una vita più appagante.

Integrazione dei Kit degli Strumenti

Il Kit per la Gestione della Diversità e il Kit degli Strumenti Digitali possono essere integrati fra loro sviluppando programmi di formazione che incorporano sia l'alfabetizzazione digitale che la formazione sulla diversità e l'inclusione, ad esempio tramite:

- offerta di workshop sull'utilizzo dei social media per promuovere la diversità e l'inclusione o insegnare al gruppo destinatario come utilizzare gli strumenti digitali per connettersi con comunità con diversità
- sviluppo di percorsi di miglioramento delle competenze e offerta di programmi di formazione che insegnano le competenze digitali attraverso la lente della diversità e dell'inclusione, come corsi che insegnano competenze tecniche e promuovono anche la consapevolezza e la comprensione culturali
- utilizzo di strumenti digitali per promuovere la diversità e l'inclusione, ad esempio utilizzando piattaforme di social media per condividere storie ed esperienze che promuovano la comprensione e il rispetto per culture e retroterra differenti

Ciò può contribuire a rendere la formazione più coinvolgente e pertinente per il gruppo destinatario, creare un senso di comunità e appartenenza per il gruppo destinatario e sviluppare competenze di alfabetizzazione digitale, promuovendo al contempo la comprensione e il rispetto per culture e differenti.

3. Aumento della accountability e della trasparenza: adottando una metodologia strutturata, i professionisti possono aumentare la trasparenza e la *accountability* nel loro lavoro con le persone svantaggiate. Possono utilizzarlo per comunicare chiaramente ai portatori di interesse quali sono i loro obiettivi, come intendono raggiungerli e da cosa si misurerà il successo. Ciò può contribuire a creare fiducia nei confronti dei portatori di interesse e garantire che i servizi siano erogati in modo equo e trasparente.

4. Migliorare la condivisione delle conoscenze e la collaborazione tra i professionisti: la Guida alla Metodologia può essere utilizzata come base per lo scambio di conoscenze e la cooperazione tra professionisti e altre organizzazioni che lavorano con lo stesso gruppo destinatario. Seguendo una metodologia congiunta, i professionisti possono identificare e condividere le buone pratiche e confrontare i risultati, portando a un miglioramento dei servizi e dei risultati per il gruppo destinatario.

5. Fornire un quadro per il monitoraggio e la valutazione di programmi e servizi: utilizzando la guida, i professionisti possono raccogliere dati e valutare l'efficacia e l'impatto dei loro programmi e servizi sul gruppo destinatario, nonché apportare le modifiche necessarie.

6. Risparmio di tempo e risorse: utilizzando l'approccio completo e integrato indicato nella guida, i professionisti possono risparmiare tempo e risorse evitando la duplicazione degli sforzi e concentrandosi su strategie efficaci che hanno dimostrato di funzionare.

Nel complesso, la Guida alla Metodologia può essere uno strumento prezioso per i professionisti che lavorano con persone svantaggiate, contribuendo a migliorare l'efficacia dei servizi sociali e del lavoro, migliorando la condivisione delle conoscenze e la collaborazione, aumentando la responsabilità e la trasparenza e risparmiando tempo e risorse.

Consulenza esecutiva — Implementazione strutturale e metodologia (fattori di successo)

L'esperienza del progetto ha prodotto una serie di osservazioni relative all'attuazione strutturale, che sono qui definite come fattori di successo e raggruppate in sei categorie principali applicabili a tutti i gruppi destinatari coperti dal progetto VICTORUPESI. Nel valutare questi fattori di successo, si pone l'accento su componenti che possono contribuire a migliorare l'inclusione sociale degli individui, uno dei capisaldi del programma VICTORUPESI, consentendo loro di partecipare attivamente e acquisire nuove competenze senza grandi difficoltà. Se necessario, per alcuni gruppi svantaggiati sono stati inoltre specificati elementi più dettagliati relativi all'attuazione del programma VICTORUPESI.

Promuovere l'apprendimento permanente: incoraggiare le persone ad abbracciare l'apprendimento permanente promuovendo una cultura che valorizzi lo sviluppo continuo delle competenze e la crescita personale.

Identificare le lacune nelle competenze: condurre valutazioni sulle carenze di competenze per identificare le aree in cui le persone potrebbero aver bisogno di ulteriore formazione o supporto per migliorare le loro competenze e aumentare la loro inclusione sociale.

Offrire opportunità di formazione accessibili: garantire accessibilità e inclusività prendendo in considerazione fattori come l'accessibilità fisica, le barriere linguistiche e gli stili di apprendimento nella diversità. Offrire opzioni di apprendimento flessibili, come corsi online, lezioni serali o programmi a tempo parziale.

Offrire ambienti di apprendimento supportivi: creare ambienti di apprendimento sicuri e supportivi che incoraggino la partecipazione attiva, la comunicazione aperta e il rispetto reciproco. Promuovere un senso di appartenenza e di inclusione per tutti i partecipanti.

Favorire la collaborazione e l'apprendimento tra pari: creare opportunità per i singoli individui di collaborare, condividere conoscenze e imparare gli uni dagli altri. L'apprendimento tra pari può migliorare l'acquisizione di competenze e promuovere l'interazione sociale e il coinvolgimento della comunità.

Formazione personalizzata sulle esigenze individuali: riconoscere le esigenze e le preferenze di apprendimento individuali. Fornire piani di formazione personalizzati prendendo in considerazione vari fattori come il ritmo di apprendimento, gli stili di apprendimento preferiti, gli obiettivi personali, ecc.

La metodologia utilizzata nel progetto VICTORUPESI è stata preparata specificamente anche dal punto di vista delle persone con disabilità come gruppo destinatario (cfr. Gestione della Diversità, *Diversity Management* IO4). Le persone con status personali complessi che possono includere problemi di salute mentale e disabilità intellettive stanno svolgendo un ruolo importante nella definizione dell'approccio metodologico in tale formazione. Ogni individuo è unico e i mentori/formatori devono esplorare in anticipo il livello di conoscenze, abilità e aree di competenza che potrebbero essere utili per lavorare in futuro. L'approccio incentrato sulla persona e la pianificazione a livello individuale sono inevitabili quando si elabora un piano personalizzato che promuove la definizione di obiettivi SMART per la vita personale. Tuttavia, secondo il prerequisito della piena inclusione secondo il motto "niente su di noi senza di noi", l'approccio metodologico in tale formazione dovrebbe utilizzare e/o includere workshop che consentano elementi di lavoro partecipativo e di gruppo al fine di definire una struttura di formazione che si basi su elementi di motivazione che risiedono sul beneficio del sostegno dei pari. In questi termini la popolazione solo un poco più anziana è ancora più vulnerabile in quanto la formazione professionale ufficiale è già terminata per loro, e l'acquisizione di nuove competenze secondo un piano di formazione professionale strutturato con mete e obiettivi di apprendimento deve includere un approccio a livelli differenti (organizzazione di esercizi per livello, pianificazione delle attività con opzioni da semplici a complesse). In questo modo, la formazione del progetto può contribuire a preparare una formazione professionale ufficiale che, se si parla di una popolazione di età superiore ai 26 anni, non è offerta dalla scuola pubblica.

Dall'esperienza con questo progetto, sembra che ci siano ancora altre categorie di persone socialmente escluse che sono sottostudiate e che necessitano di attenzione. Ad esempio, i figli di persone detenute sono gravati dello stigma dei genitori, come abbiamo osservato e come indicato anche nel seguente articolo. Inoltre, a volte i bambini dotati sono esclusi dai loro coetanei che li vedono come strani.

Riteniamo che le persone escluse debbano essere incoraggiate a utilizzare dei modelli.

Questo percorso di formazione mira non solo a offrire competenze specifiche o *hard skill* (competenze digitali o conoscenze in materia di leggi, diritti e doveri), ma anche competenze trasversali, o *soft skill*, per cui è importante garantire un curriculum completo e la presenza di facilitatori esperti. Inoltre, va sottolineato che l'aumento delle soft skill dei partecipanti può consentire loro di acquisire le hard skill in modo più efficace. In primo luogo, questo programma di istruzione e formazione professionale rappresenta un'opportunità di auto-riflessione, *empowerment* e condivisione di uno spazio sicuro con altre persone, sia partecipanti che formatori. Se l'ambiente è adeguato e le persone si sentono a proprio agio, è possibile sviluppare hard skill, come le competenze digitali, utili per la ricerca e l'ingresso nel mercato del lavoro.

In Spagna, nell'attuazione del programma VICTORUPESI è stato applicato un approccio globale orientato alla persona, tenendo conto delle esigenze individuali di ciascun utente (istruzione, conoscenze e competenze, precedenti conoscenze di esperienza professionale, interessi, ecc.) per preparare questi utenti all'integrazione o al reinserimento nel mercato del lavoro o all'accesso a percorsi di formazione specifici.

Il programma di formazione iniziale è stato riprogettato per adattarsi alle esigenze del nostro gruppo destinatario, eliminando alcune parti e ampliandone altre. Il primo passo di questo processo di adattamento è stato rivedere i materiali e selezionare gli argomenti, i contenuti di formazione, le attività pratiche e le dinamiche che consideriamo più efficaci per raggiungere l'obiettivo: migliorare l'occupabilità.

Le attività di *coaching* individuali e di gruppo hanno rafforzato l'esperienza di apprendimento e garantito la coerenza degli argomenti.

Per un'implementazione riuscita del programma, un aspetto chiave è stata la creazione di un ambiente partecipativo e collaborativo. In questo senso, è conveniente lavorare con piccoli gruppi pilota di non più di 5-6 partecipanti con esigenze comuni di formazione e supporto per creare un ambiente sicuro, raggiungere un coinvolgimento attivo dei partecipanti e consentire la condivisione di esperienze e di apprendimento reciproco.

L'obiettivo finale del programma di formazione è aiutare i partecipanti ad acquisire competenze occupazionali e ad acquisire fiducia in se stessi e motivazione per affrontare il loro processo di reinserimento nel lavoro.

Il programma di *coaching* è stato strutturato nelle seguenti sessioni tematiche:

DIFFICOLTA': riflessioni di gruppo sulle difficoltà comuni (i partecipanti condividono in un gruppo di riflessione le difficoltà emotive, educative, culturali e fisiche che devono affrontare per accedere al lavoro e, alla fine, lavoriamo per individuare gli ostacoli comuni a tutti i partecipanti)

ESIGENZE: mappatura delle principali competenze professionali personali e identificazione delle lacune nelle competenze

PIANI D'AZIONE: i partecipanti vengono coinvolti nella progettazione del proprio "piano d'azione personale" inteso come una sorta di "contratto" con se stessi che contiene la strategia da seguire per raggiungere gli obiettivi personali (obiettivi SMART) e dinamiche su come superare i diversi ostacoli che si possono incontrare nel raggiungere gli obiettivi definiti nei Piani d'Azione Personali.

Ogni partecipante presenta il proprio Piano d'Azione agli altri. Queste presentazioni sono utilizzate per stimolare i partecipanti a parlare del futuro, delle incognite che ritengono di dover affrontare e di come pensano di poterle gestire.

L'obiettivo finale del programma di *coaching* è dare ai partecipanti la possibilità di sviluppare un atteggiamento più proattivo e consapevole per rientrare nel mercato del lavoro. A tal fine, è fondamentale fornire ai partecipanti risorse e strumenti per l'auto-riflessione e l'autovalutazione delle competenze in termini di punti di forza che possiedono e di punti di debolezza che devono affrontare per migliorare la loro occupabilità.

La metodologia VICTORUPESI prevede più fasi ed è davvero importante prestare attenzione perché ciascuna fase sia eseguita in modo efficace, il che implica mettere al centro dell'attività il gruppo destinatario con cui state lavorando. Cosa significa? Consideriamo una persona nel suo contesto, con la sua versione della storia dalla quale sono nati alcuni bisogni. Suddividiamo i bisogni in emotivi, finanziari, sociali ed educativi. Dopo aver esaminato il contesto sociale, politico ed economico dell'area e della regione in cui si trova la persona, e aver sviluppato relazioni e partenariati con i possibili datori di lavoro, scopriamo quali sono le loro esigenze nel campo delle richieste di lavoro, da cui comprendiamo il tipo di competenze che il futuro datore di lavoro deve avere. Nel caso in cui alcune donne di origine straniere abbiano tali competenze e conoscenze, ma non sono emotivamente pronte ad entrare nel mercato del lavoro, forniamo solo il supporto dei *coaching circle*, per dare loro il coraggio e le risorse emotive per adattarsi alla cultura aziendale e poter saltare gli altri moduli. Nel caso in cui manchino loro anche le hard skill, forniamo l'intera formazione e identifichiamo le competenze mancanti. Se la persona ha bisogno di una formazione tecnica secondo il settore, sta cercando di trovare un lavoro e sviluppare la sua carriera, allora la mettiamo in contatto con un centro di formazione accreditato per avere informazioni su questa formazione professionale nel contesto svedese.

Un passo avanti — Implementazione strutturale e metodologia (fattori di successo)

- alcune idee per lavorare sull'ulteriore elaborazione e applicazione del programma VICTORUPESI (proposte come aggiornamento per lo sviluppo e l'attuazione futuri)

Valutare e riconoscere i risultati dell'apprendimento: implementare un sistema per valutare e riconoscere i risultati dell'apprendimento in persone che hanno acquisito nuove competenze. Cercare di fornire certificazioni o qualifiche che saranno riconosciute e apprezzate dai datori di lavoro e dalla società.

Offrire opportunità pratiche di applicazione: offrire opportunità di formazione pratica in cui le persone possono applicare le competenze acquisite di recente in contesti reali. Ciò può includere tirocini, apprendistato, affiancamento sul lavoro o volontariato.

Fornire mentoring e coaching: vengono offerti programmi di mentoring e coaching in cui le persone esperte possono guidare e supportare gli studenti nell'acquisizione di nuove competenze. I mentori possono fornire informazioni preziose, consigli e network per migliorare l'inclusione sociale.

Collaborare con i datori di lavoro: stabilire partnership con i datori di lavoro locali per allineare i programmi di formazione alle esigenze del settore e offrire opportunità di impiego o di esperienza lavorativa. Coinvolgere i datori di lavoro nella progettazione e nell'erogazione della formazione per garantire la pertinenza e migliorare i risultati occupazionali.

Consulenza esecutiva — Approccio in termini di gruppi destinatari

Il gruppo destinatario con diversità del progetto, che comprende le persone svantaggiate classificate in sei categorie (donne migranti, disoccupati di lunga durata, persone in carcere con condanne lievi, persone con disabilità, donne con diagnosi di Asperger e donne delle zone rurali), può avere esigenze uniche per quanto riguarda lo sviluppo delle competenze professionali e l'accesso alle opportunità di lavoro. Descrizioni e approcci più dettagliati sono descritti nella mappatura delle pratiche esistenti e nella Guida alla Metodologia.

Di seguito, vari aspetti di ciascun gruppo destinatario vengono discussi attraverso il prisma di problema/necessità, soluzione e traguardi.

Questi aspetti sono stati selezionati valutando l'impatto sulla sostenibilità e sull'attuazione dei risultati del progetto VICTORUPESI.

1. DONNE MIGRANTI

In Svezia, l'immagine delle donne migranti non è particolarmente positiva e molte istituzioni e aziende continuano a vittimizzare le donne migranti, giudicando il potenziale di queste donne in modo affrettato e superficiale. Ecco perché la nostra missione è quella di portare alla luce le qualità e il valore aggiunto che queste donne possono apportare alla società svedese. Perché il sentire comune è che le donne migranti sono isolate, povere, analfabete e spaventate dalla società, le politiche e le misure pubbliche sono costruite solo nel senso di fornire un servizio per coprire le esigenze fondamentali e non vedono la persona nel suo insieme e i modi in cui la persona può apportare un cambiamento e persino contribuire alla comunità locale. Quindi, la nostra osservazione è che non importa quanto sia abile o emotivamente preparata la persona che stiamo cercando di sostenere nei nostri progetti, se la tendenza generale è affibbiare un'etichetta, allora questo è un fattore esterno e la persona non ha la possibilità di cambiarlo. Pertanto, sono importanti in questo intervento anche alcune attività volte a combattere gli stereotipi e a modificare le convinzioni limitanti della società e della comunità nella quale stiamo cercando di integrare i nostri gruppi destinatari.

Problema/necessità: le donne migranti in Svezia si trovano ad affrontare stereotipi negativi e vittimizzazione, con conseguente limitazione di opportunità e del riconoscimento sociale del loro potenziale. Le politiche pubbliche spesso si concentrano sulla fornitura di servizi di base senza considerare le capacità olistiche e i contributi che queste donne possono apportare alla società. Queste donne possono essere isolate, emarginate e percepite come prive di competenze, il che perpetua ulteriormente le barriere all'integrazione e all'*empowerment*.

Soluzione: per affrontare gli ostacoli incontrati dalle donne migranti in Svezia è necessario un approccio multiforme che scardini gli stereotipi e funzioni da *empowerment* per queste donne

- Programmi di *empowerment*: progettare e implementare programmi incentrati sulla costruzione dell'autostima, delle competenze e della fiducia delle donne migranti. Questi programmi possono includere la formazione professionale, l'istruzione linguistica, lo sviluppo della leadership e l'orientamento culturale.
- Formazione sulla sensibilità culturale: condurre sessioni di formazione per istituzioni, aziende e comunità per sensibilizzare sulle differenze culturali e combattere gli stereotipi. Ciò può portare a pratiche e prospettive più inclusive.
- Coinvolgimento della comunità: favorire le interazioni tra le donne migranti e la comunità locale per mostrare le loro capacità, i loro talenti e i loro contributi. Le iniziative collaborative possono contribuire a abbattere le barriere e a sviluppare la comprensione.

- Tutoraggio e modelli di ruolo: mettere in comunicazione le donne migranti con persone di successo con retroterra simili. I modelli di ruolo positivi possono ispirare, e dimostrano che il successo è raggiungibile.
- *Advocacy* e modifica delle politiche: collaborare con i responsabili politici per promuovere politiche che riconoscano il potenziale delle donne migranti e forniscano percorsi per l'integrazione e il successo. Incoraggiare approcci olistici anziché concentrarsi esclusivamente sui bisogni di base è fondamentale.
- Media e comunicazione: sviluppare campagne mediatiche che evidenzino i risultati e le storie delle donne migranti. Le narrazioni positive possono sfidare gli stereotipi e cambiare la percezione pubblica.

Risultati: l'implementazione di queste soluzioni può portare a svariati risultati positivi

- *Empowerment* delle persone: le donne migranti che partecipano a programmi di *empowerment* acquisiranno le competenze, la fiducia e le conoscenze necessarie per una corretta integrazione e un contributo alla società.
- Modifica della percezione pubblica: attraverso il coinvolgimento della comunità, la formazione e le campagne mediatiche si possono mettere in discussione gli stereotipi negativi, portando a una percezione più positiva delle capacità delle donne migranti.
- Maggiori opportunità: man mano che le prospettive sociali evolvono, le donne migranti possono avere accesso a migliori opportunità di lavoro, istruzione e impegno sociale, portando a una migliore qualità della vita.
- Società diversificata e inclusiva: riconoscere il potenziale delle donne migranti può portare a una società più diversificata e inclusiva che valuti e utilizzi i contributi di tutti i suoi membri.
- Miglioramenti delle politiche: gli sforzi di *advocacy* possono portare a cambiamenti nelle politiche pubbliche che rispondono alle esigenze olistiche delle donne migranti, promuovendo *empowerment* e integrazione.
- Rafforzamento delle comunità: il coinvolgimento delle donne migranti nelle iniziative comunitarie può portare a legami sociali più forti, a una maggiore comprensione interculturale e a una società più coesa.
- In ultima analisi, l'obiettivo è abbattere le barriere e limitare le credenze che ostacolano l'integrazione e il successo delle donne migranti nella società svedese. Sottolineando le loro capacità, abilità e contributi, la Svezia può sfruttare il potenziale di queste donne, creando una nazione più inclusiva, diversificata e prospera.

Raccomandazioni per l'acquisizione di nuove competenze finalizzate alla piena inclusione sociale

L'approccio di apprendimento autodiretto nella nostra organizzazione è "imparare in natura", soprattutto per l'acquisizione di lingue, che comporta camminare nei parchi o attività comunitarie con i vicini o amici, dove si coglie l'occasione di coinvolgere persone madrelingua nell'insegnare la lingua locale. Inoltre, dal punto di vista dei *coaching circle*, il Circolo di Eccellenza, fornito ai partecipanti del

secondo anno, aiuta a identificare risorse interiori emotive destinate a svolgere il ruolo di ancoraggio positivo per superare gli ostacoli. Potrebbe essere un approccio di autoapprendimento per qualsiasi situazione difficile, di transizione o emotivamente intensa, causata da un colloquio, da riunioni di valutazione con i leader o anche per lavorare meglio in un team.

Alcune osservazioni nel contesto delle altre categorie di gruppi destinatari in base alla situazione in Svezia

In Svezia è davvero difficile trovare un lavoro, in quanto la concorrenza è molto alta e la priorità è data ai locali e alle persone che godono di raccomandazioni personali. Ecco perché è davvero importante espandere il proprio capitale sociale e partecipare a molti eventi di networking per conoscere la gente locale e venire raccomandato per un lavoro da qualcuno che gode del rispetto della comunità locale.

2. DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA

Il gruppo destinatario primario in Spagna è rappresentato da disoccupati di lunga durata.

Tra i disoccupati di lunga durata, i soggetti più vulnerabili sono adulti poco qualificati di età superiore a 45 anni e giovani con bassi livelli di istruzione e formazione. Ciò significa che le competenze di questi lavoratori non soddisfano le esigenze del mercato del lavoro. Questi sono stati i gruppi destinatari considerati nelle attività di formazione VICTORUPESI in Spagna e beneficiari dei corsi pilota implementati nella fase di prova: Disoccupati di lunga durata - giovani poco qualificati di età inferiore a 30 anni con livelli di istruzione inferiori e disoccupati di lunga durata adulti poco qualificati di età superiore a 45 anni.

La formazione professionale e gli orientamenti in materia di lavoro forniti nel progetto sono stati affrontati per migliorare l'occupabilità di questo gruppo destinatario utilizzando un approccio globale, flessibile e orientato alle esigenze in materia di competenze del mercato del lavoro.

Problema/necessità: i disoccupati di lunga durata rappresentano uno dei problemi più gravi nel mercato del lavoro spagnolo, dove il tasso dei disoccupati di lunga durata nel 2022 è stato il secondo più alto tra tutti gli stati membri dell'UE.

I disoccupati di lunga durata devono affrontare molteplici ostacoli nell'integrazione o reintegrazione nel mercato del lavoro. Tra i fattori chiave che ostacolano l'occupabilità ci sono:

- Mancanza di informazioni sul mercato del lavoro e mancanza o obsolescenza delle competenze necessarie nell'attuale mercato del lavoro
- Cronicizzazione di molte situazioni di disoccupazione dovute al fatto che più lungo è il periodo di disoccupazione, minore è la probabilità di trovare un nuovo lavoro
- Discriminazione nel mercato del lavoro basata sull'età, il genere, la cultura e il retroterra migratorio, ecc.
- Erosione di competenze, fiducia e motivazione, nonché declino delle relazioni sociali durante lunghi periodi di disoccupazione
- Rischio di scoraggiamento e della caduta nell'inattività a causa di una ricerca di lavoro non riuscita

- La disoccupazione di lunga durata può influire negativamente sulla salute fisica, psicologica ed emotiva e sul benessere dei disoccupati, portando a un circolo vizioso
- Sostegno insufficiente e inadeguato da parte dell'occupazione e dei servizi sociali ai disoccupati di lunga durata
- Mancanza di investimenti, il che limita la creazione di posti di lavoro, e mancanza di reattività del mercato del lavoro

Soluzione: per affrontare le difficoltà che i disoccupati di lunga durata incontrano è necessario un approccio globale e multiforme, che includa sviluppo delle competenze e formazione, politiche attive del mercato del lavoro, lotta alla discriminazione, sostegno psicosociale e consulenza alle persone in cerca di lavoro, servizi sociali migliorati, creazione di posti di lavoro e investimenti economici

Risultati: rispondendo alle esigenze del gruppo con diversità dei disoccupati di lunga durata, la società lavora per ridurre i tassi di disoccupazione e creare un mercato del lavoro più inclusivo e prospero. Ciò può includere risultati quali:

- Maggiore occupabilità: i disoccupati di lunga durata godranno di un migliore accesso alle informazioni, allo sviluppo delle competenze e ai servizi di supporto, così da essere più competitivi sul mercato del lavoro
- Riduzione della disoccupazione di lunga durata: con politiche attive del mercato del lavoro e investimenti nella creazione di posti di lavoro, i tassi di disoccupazione di lungo periodo possono diminuire, portando a migliori risultati economici
- Miglioramento del benessere: fornire sostegno psicosociale e affrontare la questione della salute mentale può influenzare positivamente il benessere generale dei disoccupati, rompendo il ciclo negativo della disoccupazione di lungo periodo
- Forza lavoro inclusiva e diversificata: la lotta alla discriminazione nel mercato del lavoro può tradursi in una forza lavoro più inclusiva e diversificata, a vantaggio sia dei datori di lavoro che dei lavoratori
- Economia più forte: una riduzione della disoccupazione di lungo periodo può portare a un aumento della produttività economica e della stabilità, a vantaggio della società nel suo insieme

Raccomandazioni per l'acquisizione di nuove competenze finalizzate alla piena inclusione sociale

I disoccupati di lunga durata devono affrontare molteplici ostacoli all'integrazione o reintegrazione nel mercato del lavoro. Tra i fattori chiave che limitano l'occupabilità dei disoccupati di lunga durata c'è la mancanza di competenze, oppure l'aver competenze obsolete per il mercato del lavoro attuale. Le persone con scarse competenze hanno maggiori probabilità di scivolare nella disoccupazione o in un'occupazione informale.

C'è un evidente disallineamento tra le competenze dei disoccupati di lunga durata e le competenze richieste dalle imprese, il che significa che acquisire nuove competenze attraverso programmi di

riqualificazione e miglioramento delle competenze è essenziale per sostituire competenze obsolete che non sono più rilevanti per il mercato del lavoro attuale.

Tra le raccomandazioni che contribuiranno a far acquisire le nuove competenze utili per l'inclusione socio-lavorativa dei disoccupati di lunga durata figurano:

- Offrire opportunità di formazione per adattarsi alle esigenze dei settori e delle imprese con carenza di manodopera a livello locale
- Fornire orientamenti e misure di supporto personalizzati nello sviluppo del processo di formazione
- Promuovere la formazione in competenze chiave in materia di occupabilità, come le competenze digitali e le soft skill per far fronte al continuo processo di cambiamento e trasformazione delle imprese
- Incoraggiare la cooperazione e la collaborazione in partenariati multiagente con i datori di lavoro e altre istituzioni pubbliche e private per sostenere efficacemente la formazione e l'accesso all'occupazione dei disoccupati di lunga durata
- Migliorare gli approcci di apprendimento basati sul lavoro, come il collocamento lavorativo o i programmi di formazione professionale
- Sostegno olistico, individualizzato e integrale ai disoccupati di lunga durata, poiché si è dimostrato che le singole misure isolate, come la formazione, non sono efficaci.

La disoccupazione di lunga durata colpisce una varietà di persone e quindi la composizione di gruppi disoccupati di lunga durata è molto eterogenea. Questa diversità di situazioni richiede un supporto personalizzato in base alle esigenze di ogni singola persona. L'esperienza progettuale suggerisce che sono necessari approcci di supporto intensivi, completi e individualizzati per aiutare efficacemente i disoccupati di lunga durata ad acquisire nuove competenze che migliorino la loro occupabilità.

3. PERSONE DETENUTE CON CONDANNE LIEVI

Il principale gruppo destinatario in Romania era costituito dalle persone in carcere per condanne lievi.

Problema/necessità: La popolazione detenuta in Romania e altrove deve affrontare difficoltà legate alla mancanza di istruzione e al re-ingresso problematico nella società al momento del rilascio. Gli individui detenuti sono spesso un gruppo sottostudiato; perché la loro reintegrazione nella società riesca pienamente, sono necessari approcci efficaci all'apprendimento degli adulti. Tra le sfide principali, ricordiamo i seguenti elementi.

Opportunità di formazione limitate: molti individui detenuti possono avere un accesso limitato all'istruzione e alla formazione durante il loro periodo di detenzione, con conseguenti lacune delle conoscenze e competenze.

Esperienza debole nelle tecnologie dell'informazione: l'esperienza informatica dei detenuti potrebbe essere debole, rendendo difficile l'adattamento al mondo digitale e alle tecnologie moderne dopo il rilascio.

Rilevanza e motivazione: per coinvolgere e sostenere efficacemente gli studenti detenuti, l'istruzione e la formazione fornite devono essere rilevanti per le loro esigenze e obiettivi, ed essi devono avere una motivazione interiore a imparare.

Transizione verso la libertà: i detenuti che passano al nuovo ruolo di individui liberi devono affrontare criticità uniche nell'adattarsi alla società, trovare un lavoro e ricostruire la loro vita.

Soluzione: per rispondere alle esigenze delle persone detenute e sostenerne la transizione verso la società, è opportuno un approccio di apprendimento degli adulti che sia su misura e comprensivo:

Piani di apprendimento individualizzati: nella consapevolezza che gli studenti detenuti hanno esperienze e retroterra di diversità, l'istruzione e la formazione devono essere personalizzate in base alle loro esigenze, competenze e interessi specifici.

Apprendimento esperienziale: l'integrazione di attività pratiche, nella quali "sporcarsi le mani" può aiutare i detenuti a imparare facendo e ad acquisire competenze rilevanti che possono essere applicate al momento del rilascio.

Rilevanza e definizione degli obiettivi: garantire che i contenuti educativi siano pertinenti alle situazioni e agli obiettivi reali dei detenuti può aumentare la loro motivazione ad apprendere. Incoraggiarli a fissare obiettivi personali e professionali contribuirà a promuovere un senso di orientamento e di scopo.

Integrazione di esperienze passate: riconoscere e integrare nei materiali del corso le precedenti conoscenze di base ed esperienze di vita dei partecipanti può migliorare l'esperienza di apprendimento, e anche rendere i concetti più chiari.

Ambiente di apprendimento supportivo: fondamentale per la loro evoluzione dei detenuti è la creazione di un ambiente di apprendimento sicuro e supportivo in cui i detenuti si sentano rispettati e incoraggiati a rendersi protagonisti del proprio percorso di apprendimento.

Formazione sulle competenze di vita: Insieme alle competenze tecniche, fornire formazione sulle abilità di vita può aiutare i detenuti a sviluppare competenze essenziali, come il problem-solving, la comunicazione e la capacità di prendere decisioni, che sono preziose nella loro transizione verso la libertà.

Risultati: l'implementazione di un approccio di apprendimento per adulti ben progettato e adattato alle esigenze specifiche delle persone imprigionate può portare a numerosi risultati positivi.

Maggiore occupabilità: fornendo una formazione rilevante e su capacità pratiche, i detenuti possono aumentare la loro occupabilità e le loro prospettive di lavoro al momento del rilascio, riducendo la probabilità di recidiva.

Maggiore sicurezza di sé: un ambiente di apprendimento supportivo che riconosca e valorizzi le esperienze dei detenuti può aumentare la loro fiducia in se stessi e il loro senso di autostima.

Successo della reintegrazione: dotare i detenuti di competenze di vita e conoscenze tecniche essenziali può facilitare una transizione più agevole nella società e aumentare le loro possibilità di condurre vite produttive da individui liberi.

Riduzione delle recidive: fornire istruzione e formazione significative durante la detenzione può contribuire a ridurre i tassi di recidiva, a vantaggio sia dei singoli che della società.

Empowerment degli studenti: sottolineare la motivazione interna e il protagonismo nel loro percorso di apprendimento può consentire ai detenuti di assumersi la responsabilità del loro sviluppo personale e professionale, instradandoli su un percorso promettente per il futuro.

Raccomandazioni per l'acquisizione di nuove competenze finalizzate alla piena inclusione sociale

L'approccio ai detenuti in Romania, e probabilmente altrove, sembra essere un settore poco studiato, come vari articoli di ricerca suggeriscono.

Prima di iniziare il lavoro in IO1 e IO2, abbiamo pensato a quale delle attuali conoscenze sull'apprendimento degli adulti sarebbe stata la migliore, e abbiamo iniziato dai seguenti principi di base (descritti in dettaglio su <https://www.wgu.edu/blog/adult-learning-theories-principles2004.html#openSubscriberModal>):

- | | | | |
|-----|---|--|--|
| 1. | Gli adulti sono auto-direttivi | |  |
| 2. | Gli adulti imparano facendo | |  |
| 3. | Gli adulti desiderano rilevanza | |  |
| 4. | Gli adulti utilizzano l'esperienza | |  |
| 5. | Gli adulti elaborano con i sensi |  | |
| 6. | Gli adulti apprezzano la ripetizione | |  |
| 7. | Gli adulti guidano il proprio sviluppo |  | |
| 8. | Gli adulti prosperano con obiettivi | |  |
| 9. | Gli adulti imparano diversamente dai bambini | |  |
| 10. | Gli adulti vogliono prendersi carico di se stessi | |  |

Abbiamo ipotizzato che i detenuti siano persone con normali abilità psicofisiche; pertanto, dovrebbero essere applicabili le teorie di apprendimento degli adulti. Di tutti e dieci i principi, il più importante è il numero 10 (una tendenza ad essere motivati internamente, piuttosto che esternamente) combinato con la volontà di imparare quando si passa a nuovi ruoli (da detenuti a uomini liberi). Il principio più impegnativo è il numero 4, in quanto tutti tenderanno a utilizzare in ambito informatico la loro esperienza passata, che è debole. Pertanto, ogni descrizione dei materiali del corso deve in qualche modo fare riferimento alle precedenti conoscenze di base e alle esperienze di vita dei partecipanti.

Nel complesso, concentrarsi sulle esigenze uniche e sui principi di apprendimento degli adulti, in particolare il principio 10 (motivazione interna) e riconoscere le loro esperienze passate, può essere fondamentale per sostenere l'istruzione e il reinserimento della popolazione detenuta. Così facendo, la società può contribuire a rompere il ciclo della reclusione e promuovere un cambiamento positivo per gli individui in cerca di una seconda opportunità.

4. PERSONE CON DISABILITÀ

Problema/necessità: le persone con disabilità si trovano ad affrontare una serie di ostacoli in materia di mercato del lavoro: accesso all'istruzione e alla formazione, pregiudizi sulla disabilità, discriminazione e livelli di protezione differenti nel diritto del lavoro.

Soluzione: l'occupazione e la riabilitazione professionale sono diritti di una persona con disabilità a servizi individuali nella misura, nelle modalità e per la durata definite nel piano di riabilitazione. La riabilitazione del lavoro comprende i servizi forniti allo scopo di preparare una persona con disabilità a un lavoro adeguato, trovare un lavoro, mantenere un lavoro e far progredire, o modificare, la sua carriera professionale. I tipi di servizi di riabilitazione del lavoro possono includere, tra gli altri: monitoraggio e assistenza professionale nella formazione e nell'istruzione.

Risultati: per quanto riguarda l'inclusione nell'istruzione in generale, la strategia nazionale mira a un approccio all-inclusive a tutti i livelli di inclusione per una persona con disabilità, che comprendono una grande quantità di elementi di inclusione che possono essere descritti come "garantire pari opportunità di iscrizione a tutti i programmi educativi e promuovere una maggiore inclusione delle persone con disabilità nelle forme regolari dell'istruzione e della formazione". Tuttavia, in età adulta e soprattutto dopo i 26 anni di età, l'inclusione nella formazione professionale è inferiore. In questi termini, le istituzioni e i programmi di inclusione sono e dovrebbero funzionare come mediatore nel processo di pianificazione individuale attraverso programmi di riabilitazione, e promuovere l'inclusione nei programmi di istruzione e formazione professionale.

Raccomandazioni per l'acquisizione di nuove competenze finalizzate alla piena inclusione sociale

Uno dei programmi volti a fornire l'inclusione sociale sono i cosiddetti "programmi di inclusione sociale" che includono persone con disabilità con uno status attuale di inoccupabile. Poiché si tratta di una forma di stato di disabilità non permanente, i programmi come l'approccio VICTORUPESI costituiscono una parte importante per sviluppare ed espandere le soft skill e le hard skill esistenti al fine di trovare soluzioni per l'iscrizione a un programma CVET o IFP, rientrare nel processo di riabilitazione o trovare una posizione adeguata nel mercato del lavoro. Sia i programmi di inclusione sociale che i processi di riabilitazione professionale comprendono opzioni per la riqualificazione e la formazione professionale; tuttavia, sono necessari sforzi più ampi di sensibilizzazione tra i datori di lavoro per una maggiore sensibilità nell'impiego di persone con disabilità su scala più ampia. L'era digitale ha inevitabilmente permeato tutti i settori dell'apprendimento, del lavoro e dei servizi in cui tali programmi di formazione sarebbero necessari per ottenere in futuro la piena partecipazione alla società, a causa della crescente minaccia derivante dal divario digitale e dall'esclusione digitale. L'integrazione del miglioramento delle competenze digitali deve essere collegata alla situazione reale di ogni persona per muoversi in modo autonomo attraverso servizi di recente sviluppo e/o digitalizzati che li aiutino a migliorare l'inclusione nella società nell'ambito delle attività di lavoro, salute e tempo libero.

5. DONNE CON DIAGNOSI DI ASPERGER

Il gruppo destinatario in Italia comprende donne con autismo ad alto funzionamento e diagnosi di Asperger.

Problema/necessità: le donne con autismo ad alto funzionamento e altre disabilità intellettuali devono affrontare una doppia discriminazione a causa sia del genere che della disabilità. Hanno spesso sperimentato sofferenze ed emarginazione nel corso della loro vita. È necessario che i selezionatori e i

facilitatori siano adeguatamente formati su questo specifico gruppo di destinatarie e su come relazionarsi con loro e sostenerle.

Soluzione: il reclutamento svolge un ruolo cruciale nel gettare le basi per un'attuazione efficace. È necessario selezionare un gruppo destinatario omogeneo e creare un ambiente sicuro in cui ogni partecipante si senta a proprio agio nel condividere pensieri e domande e nell'acquisire nuove competenze. Per rispondere alle esigenze specifiche delle donne con diagnosi di autismo ad alto funzionamento e Asperger, i reclutatori e i facilitatori devono ricevere una formazione che fornisca loro la conoscenza e la comprensione dei problemi unici di questo gruppo. È inoltre necessario sostenere e aiutare le partecipanti lungo il percorso di formazione. Ciò è legato a molti dettagli nella pianificazione della formazione (come lo spazio fisico, gli strumenti disponibili, i giorni e le ore di lezione...), ma il buon risultato della formazione è legato soprattutto ai formatori e ai facilitatori, che devono creare l'ambiente giusto e trovare la chiave per avvicinarsi a ogni singola persona della classe.

Risultati: fornendo una formazione e un supporto adeguati, reclutatori e facilitatori possono fare una differenza significativa nella vita delle donne con diagnosi di autismo ad alto funzionamento e Asperger. Nel complesso, i risultati ruotano attorno alla creazione di un ambiente supportivo, alla risoluzione di esigenze specifiche e all'*empowerment* delle donne con diagnosi di autismo ad alto funzionamento e Asperger. Riconoscendo e affrontando le loro difficoltà specifiche, i reclutatori e i facilitatori possono contribuire alla loro crescita personale e professionale, abbattendo in ultima analisi le barriere e riducendo la discriminazione.

Raccomandazioni per l'acquisizione di nuove competenze finalizzate alla piena inclusione sociale

- Aumento dell'inclusività: il reclutamento di un gruppo destinatario omogeneo e la creazione di un ambiente sicuro e supportivo favoriscono l'inclusione. Le partecipanti possono sentirsi apprezzate e rispettate, il che promuove la loro partecipazione attiva e il loro coinvolgimento nel programma di formazione.

- Risultati di apprendimento migliorati: con formatori e facilitatori che sanno come avvicinarsi a ciascuna persona della classe, l'esperienza di apprendimento può essere personalizzata per soddisfare le esigenze specifiche delle donne con diagnosi di autismo ad alto funzionamento e Asperger. Questo approccio personalizzato può portare a migliori risultati di apprendimento e acquisizione di competenze.

- *Empowerment* e fiducia in se stesse: un programma di formazione ben strutturato, supportato da formatori e facilitatori competenti è in grado di rafforzare le donne con diagnosi di autismo ad alto funzionamento e Asperger. Fornendo uno spazio sicuro per l'espressione e affrontando le loro sfide uniche, le partecipanti possono sviluppare maggiore fiducia in se stesse e fiducia nelle proprie capacità.

Miglioramento delle competenze: attraverso una formazione e un supporto mirati, le donne con la diagnosi di autismo ad alto funzionamento e Asperger possono acquisire nuove competenze che migliorano la loro occupabilità. Ciò può portare a maggiori opportunità di occupazione significativa e a una maggiore indipendenza di vita.

Nel complesso, i risultati ruotano attorno alla creazione di un ambiente supportivo, alla risoluzione di esigenze specifiche e all'*empowerment* delle donne con diagnosi di autismo ad alto funzionamento e Asperger. Riconoscendo e affrontando le loro difficoltà specifiche, i reclutatori e i facilitatori possono

contribuire alla loro crescita personale e professionale, abbattendo in ultima analisi le barriere e riducendo la discriminazione.

6. DONNE NELLE ZONE RURALI

Problema/necessità: le donne rurali hanno difficoltà a partecipare alla formazione (professionale) a causa delle loro responsabilità quotidiane, come le faccende domestiche, il lavoro agricolo o la cura dei familiari. Di conseguenza, le partecipanti possono avere difficoltà nella gestione della durata e dell'intensità dei programmi di formazione mentre attendono alle proprie responsabilità personali

Soluzione: adeguare la durata e il calendario dei programmi di formazione professionale in base alle esigenze e alla disponibilità delle donne rurali. Ciò potrebbe includere la calendarizzazione delle sessioni di formazione su periodi più brevi o più lunghi e la riduzione del numero di ore di attività al giorno.

Risultati: adeguando la durata e il calendario della formazione, le donne rurali possono partecipare più facilmente ai programmi di formazione professionale, sviluppando così migliori competenze e conoscenze. Ciò può, a sua volta, migliorare la loro fiducia e il loro benessere generale e aumentare la loro occupabilità e il loro potenziale di reddito. Inoltre, questa soluzione può contribuire a ridurre il divario di genere in termini di occupazione e opportunità economiche nelle zone rurali.

Problema/necessità: le donne nelle zone rurali possono trovarsi ad affrontare un accesso limitato a Internet e alla tecnologia, tra cui la mancanza di Internet affidabile, infrastrutture tecnologiche inadeguate, segnale debole e minore accesso ai dispositivi come computer o smartphone. Con la crescente diffusione della tecnologia digitale nel mondo del lavoro, la mancanza di accesso alla tecnologia può ostacolare la capacità delle donne rurali di partecipare pienamente al mercato del lavoro. Può inoltre limitare la loro capacità di accedere alle risorse di formazione online e di connettersi con potenziali datori di lavoro o mentori tramite piattaforme digitali.

Soluzione: l'accesso a Internet e alla tecnologia è essenziale per lo sviluppo professionale delle donne nelle zone rurali. Affrontare la questione dell'accesso limitato nelle zone rurali richiede l'attuazione di miglioramenti infrastrutturali, quali l'ampliamento dell'accesso a Internet e il rafforzamento dei segnali. Ciò può essere realizzato attraverso la cooperazione dei governi locali, delle organizzazioni non governative e delle imprese private. Inoltre, la formazione sull'uso della tecnologia e delle attrezzature può aiutare le donne rurali a sfruttare appieno le risorse a loro disposizione.

Risultati: migliorare l'accesso a Internet e alla tecnologia è fondamentale per abbattere le barriere che impediscono alle donne rurali di accedere alla formazione professionale, alle opportunità di lavoro e all'imprenditorialità. Fornendo gli strumenti e le infrastrutture necessari, possiamo consentire alle donne rurali di assumersi la responsabilità del proprio sviluppo professionale e contribuire alla crescita economica delle loro comunità.

Problema/necessità: le donne nelle zone rurali devono affrontare ostacoli quali l'accesso alla formazione professionale e all'esperienza lavorativa, l'avvio di attività proprie e l'ottenimento di orientamenti e sostegno nello sviluppo della propria carriera.

Soluzione: fornire accesso a programmi di istruzione e formazione professionale disegnati specificamente per le loro esigenze e disponibili a livello locale, apprendistato e tirocini, *mentoring* e opportunità di *networking* possono aiutare le donne rurali a superare questi ostacoli e acquisire una formazione

professionale pratica, un'esperienza lavorativa, nonché una guida e un supporto per lo sviluppo della loro carriera.

Risultati: tramite apprendistato e tirocini, le donne rurali possono acquisire una formazione professionale pratica e un'esperienza lavorativa, che possono aumentare la loro occupabilità e aiutarle ad avviare la propria attività. Le opportunità di mentoring e networking possono fornire alle donne rurali supporto e guida, metterle in contatto con potenziali datori di lavoro ed espandere le loro reti professionali.

Consulenza esecutiva — Raccomandazioni per progetti o iniziative future

Di seguito sono riportate alcune raccomandazioni per progetti o iniziative future che mirano a gruppi e obiettivi simili:

1. **Coinvolgere il gruppo destinatario nella pianificazione e implementazione del progetto** per garantire che le sue esigenze siano soddisfatte e che senta il progetto come proprio
2. **Utilizzare un approccio partecipativo per coinvolgere tutti i portatori di interesse**, come le imprese locali, le istituzioni educative e le agenzie governative, nella pianificazione e implementazione dei progetti
3. **Sviluppare partenariati con le organizzazioni locali**, come le organizzazioni comunitarie, le organizzazioni non governative e le imprese locali, per sfruttare le loro risorse e competenze e garantire che il progetto sia sostenibile
4. **Utilizzare un approccio olistico che affronti le molteplici barriere incontrate dal gruppo destinatario**, comprese le barriere sociali, economiche e culturali
5. **Fornire un sostegno completo al gruppo destinatario**, compresa la formazione professionale, il sostegno emotivo, coaching e mentoring
6. **Utilizzare le tecnologie digitali** per migliorare l'efficacia dell'attuazione dei progetti e facilitare l'accesso alla formazione e al supporto del gruppo destinatario
7. **Condurre un monitoraggio e una valutazione periodici** per misurare l'efficacia dell'implementazione del progetto, individuare le aree di miglioramento e garantire la sostenibilità
8. **Sviluppare le capacità dei portatori di interesse locali**, tra cui formatori, mentori e personale di supporto, per garantire che il progetto sia sostenibile e possa essere replicato in altri contesti
9. **Condividere le buone pratiche e le lezioni apprese** dal progetto con altre organizzazioni e portatori di interesse, per promuovere la replica e la scalabilità degli interventi che hanno avuto successo
10. **Elaborare un piano di sostenibilità** che definisca le misure necessarie per garantire il successo continuo del progetto dopo la fine del periodo di finanziamento

Capitolo II — Raccomandazioni per altre istituzioni e operatori

per gli enti di formazione per adulti su come applicare la nuova metodologia

Misure che qualsiasi organizzazione deve prendere in considerazione quando intende presentare domanda per questo programma - linee guida per la trasferibilità e adozione di approcci, strumenti e processi:

1. Eseguire una valutazione delle esigenze: valutare le esigenze e i requisiti specifici del pubblico destinatario per determinare in che modo la nuova metodologia può essere applicata in modo efficace.
2. Personalizzare l'approccio: personalizzare la metodologia in modo da allinearla alle risorse esistenti, alle capacità e agli obiettivi dell'ente di formazione per adulti.
3. Piano di implementazione: sviluppare un piano di implementazione completo che delinea le fasi, le tempistiche e le risorse necessarie per applicare con successo la nuova metodologia.
4. Formare il personale e gli istruttori: fornire opportunità di formazione e sviluppo professionale per garantire che il personale e gli istruttori siano dotati delle conoscenze e delle competenze necessarie per applicare efficacemente la nuova metodologia.
5. Monitorare e valutare i progressi: istituire meccanismi per monitorare e valutare l'applicazione della nuova metodologia, ottenendo il feedback dei partecipanti e apportando eventuali adeguamenti necessari per migliorarne l'efficacia.

Consigli ulteriori

Adattare la metodologia VICTORUPESI ad altre organizzazioni

SVEZIA – DONNE MIGRANTI

1. Creare partnership strategiche – Interagire con i datori di lavoro locali

Sviluppare partnership e buone relazioni con svariate aziende e fornitori di lavoro nella vostra regione. Ciò evidenzia la necessità di stabilire collaborazioni per facilitare l'integrazione del gruppo destinatario nel mercato del lavoro.

2. Promuovere il coinvolgimento dei datori di lavoro – Mettere in comunicazione il gruppo destinatario e i datori di lavoro

Invitali ai vostri eventi per familiarizzarli con il vostro gruppo destinatario. Questa misura si concentra sulla strategia di invitare le aziende e i fornitori di posti di lavoro agli eventi e sottolinea l'importanza di creare legami e comprensione tra i potenziali datori di lavoro e il gruppo destinatario.

3. Valutare le esigenze attraverso il dialogo – Identificare i requisiti di lavoro

Creare un contesto di discussione con i datori di lavoro per scoprire quali sono i requisiti di lavoro, le competenze richieste e il tipo di dipendenti che stanno cercando, in modo da sapere quali competenze deve sviluppare il proprio gruppo destinatario. È essenziale comprendere le esigenze del datore di lavoro e personalizzare la formazione di conseguenza.

4. Preparare e certificare le competenze – Colmare il divario di competenze

Ciò pone l'accento sul processo di preparazione dei gruppi destinatari con le competenze necessarie in base alle richieste di lavoro. Preparate il vostro gruppo destinatario con tali competenze, sia all'interno della vostra organizzazione che inviandoli ad altri centri accreditati per fornire loro una certificazione per la professione che la richiesta di lavoro esige.

5. Prepararsi emotivamente – Coaching circle per l'integrazione

Preparare emotivamente il gruppo destinatario utilizzando i *coaching circle*. È fondamentale prendere in considerazione gli aspetti emotivi per garantire una corretta integrazione nel luogo di lavoro.

6. Sviluppare competenze tecniche – Utilizzo di moduli VICTORUPESI

Fornire formazione per lo sviluppo di competenze tecniche utilizzando i moduli della formazione VICTORUPESI, se necessario.

7. Supportare nel lungo termine – Semplificare l'integrazione sul luogo di lavoro

Nel caso in cui venga assunta una persona del gruppo destinatario, seguire la situazione per almeno sei mesi e cercare di facilitare il processo in caso di malintesi. Ci vuole più tempo per adattarsi alla cultura aziendale che per imparare a lavorare in loco. Poiché conoscete meglio la cultura della persona che avete inviato, è più facile per voi facilitare questo processo e svolgere anche un ruolo di mediatore culturale, per assicurarvi che la persona si senta preziosa sul posto di lavoro.

SPAGNA – DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA

1. Adattarsi per riuscire – Personalizzare il programma VICTORUPESI

Sottolineiamo l'importanza di adattare il programma VICTORUPESI alle esigenze specifiche degli utenti. Evidenzia la necessità di personalizzazione per un'implementazione efficace e risultati positivi.

2. Configurazione ottimale del gruppo – Migliorare l'efficacia

L'efficacia e i risultati positivi della metodologia attuata dipendono da fattori quali l'omogeneità nella configurazione del gruppo di partecipanti in termini di profili personali e professionali (età, genere, livello di istruzione e qualifica, profili professionali ed esperienza precedente).

Questa omogeneità nel profilo dei partecipanti è di grande valore per creare un ambiente di apprendimento sicuro.

3. Flessibilità per l'apprendimento personalizzato – Approccio ai gruppi destinatari con diversità

La flessibilità è estremamente significativa per adattare il processo di apprendimento alle esigenze specifiche di ciascun gruppo destinatario - il livello di complessità e di decisione sugli argomenti formativi, il modo di lavorare su questi argomenti con i partecipanti, le dinamiche di lavoro e le attività di supporto da attuare.

ROMANIA – PERSONE DETENUTE CON CONDANNE LIEVI

1. Comprendere le esigenze dei gruppi destinatari – Personalizzare l'approccio

Perché una buona riuscita sia garantita, gruppi differenti possono richiedere approcci differenti. Il primo passo nell'applicazione della nostra metodologia è quello di esaminare le esigenze dei gruppi destinatari. Per esempio, nel nostro caso, l'approccio ai detenuti che non hanno difficoltà psicologiche deve avvenire utilizzando i principi dell'educazione degli adulti. In altri casi, come il gruppo destinatario italiano,

l'approccio dovrebbe essere fatto utilizzando principi di comunicazione e di educazione per le persone con autismo e sindrome di Asperger. La comprensione del gruppo destinatario è, a nostro parere, la chiave della riuscita.

2. Empowerment degli studenti adulti – Motivazione e obiettivi raggiungibili

Le teorie sull'educazione degli adulti ci insegnano che gli adulti guidano il proprio sviluppo. Lavorare per motivare le persone e fissare loro obiettivi raggiungibili dovrebbe essere la chiave per la riuscita.

3. Metodologia adattabile – Un modello per situazioni di vita reale

La metodologia VICTORUPESI è un modello estremamente versatile per vari gruppi destinatari. Sebbene possa essere necessario un qualche adattamento, la metodologia può essere applicata a gruppi differenti con vari gradi di intervento. La metodologia del progetto VICTORUPESI è progettata come modello per coprire il maggior numero possibile di situazioni di vita reale. Gli enti di formazione per adulti e i professionisti possono utilizzare la metodologia con altri gruppi destinatari della loro area. Il modello richiede sempre un minimo di adattamento, ad esempio per le persone adulte svantaggiate, ma per altre categorie, come ad esempio per le persone sorde, è necessario un intervento più ampio.

4. Ruolo dell'istruttore e soft skill – Un impatto positivo

Oltre alle competenze informatiche, l'istruttore deve anche avere grandi soft skill. La personalità di un istruttore può avere un profondo impatto positivo sui detenuti, se questi lo vedranno come un modello di comportamento.

(Si consiglia il seguente documento come guida per le competenze necessarie degli insegnanti: <https://lincs.ed.gov/publications/te/competencies.pdf>)

5. Affrontare l'esclusione sociale locale – Fornire supporto competente

Inoltre, l'insegnante deve conoscere i problemi locali dell'esclusione sociale perché gli studenti potrebbero porre domande al di fuori dell'ambito del corso, ed è necessario fornire risposte competenti. Nel nostro caso, l'alienazione derivante dall'esclusione sociale può essere collegata alla classe sociale di una persona, alla razza, al colore della pelle, all'affiliazione religiosa, all'origine etnica, allo status educativo, al tenore di vita, alle opinioni politiche, all'aspetto e, ultimo ma non meno importante, allo status di ex detenuto.

SLOVENIA – PERSONE CON DISABILITÀ

1. Applicare la metodologia – Valutare l'adattabilità in ambienti di apprendimento differenti

Verificare in che modo l'intero processo è applicabile in un ambiente di apprendimento e/o di lavoro specifico; qualsiasi organizzazione che applichi la metodologia e le risorse sviluppate nella formazione VICTORUPESI deve innanzitutto verificare come l'intero processo sia applicabile nel proprio ambiente di apprendimento e/o di lavoro.

2. Liberare il potenziale – Personalizzare VICTORUPESI per l'istruzione e la formazione degli adulti

Il settore dell'istruzione per adulti ha una serie di opzioni per l'adozione del materiale in base all'oggetto del lavoro e alle impostazioni dell'apprendimento. Il settore dell'istruzione per adulti in Slovenia offre una varietà di apprendimento non formale e di formazione ufficiale. Alcuni enti che operano come centri di formazione per la scuola elementare e mediatori in alcuni programmi di apprendimento per qualifiche

nazionali offrono anche certificazioni. Pertanto, la metodologia è adattabile a una varietà di gruppi destinatari (adulti con capacità limitate, migranti, studenti adulti anziani, ecc.).

3. Formazione inclusiva – Rivolgersi a gruppi destinatari con diversità usando VICTORUPESI

Questa diversità nel settore dell'istruzione per adulti consente di adattare la metodologia VICTORUPESI a vari gruppi destinatari. Ciò include adulti con capacità limitate, migranti, studenti adulti nella piena maturità e altro ancora. La metodologia è concepita per soddisfare le esigenze e i requisiti specifici di questi gruppi con diversità, garantendo che possa soddisfare efficacemente i loro obiettivi di apprendimento e aiutandoli ad acquisire le competenze necessarie per lo sviluppo personale e professionale.

4. Empowerment attraverso le competenze – Vantaggi per i fornitori di servizi di collocamento e riabilitazione

Tali programmi sono di grande beneficio per gli erogatori di servizi di occupazione e di riabilitazione professionale e per gli erogatori di programmi di inclusione sociale, in quanto il lavoro con il gruppo destinatario comprende elementi di sostegno tra pari, lavoro di gruppo, motivazione e acquisizione delle competenze che sono in linea con i cambiamenti e le criticità della società.

5. Quanto conta la motivazione – Un approccio partecipativo per un impegno duraturo

Un approccio partecipativo per stabilire il ritmo di apprendimento e raggiungere un accordo sul processo è fondamentale per mantenere alti i fattori motivazionali.

Alcune osservazioni nel contesto delle altre categorie di gruppi destinatari in base alla situazione in Slovenia

Tale formazione non è offerta nell'ambito del sistema scolastico ufficiale in quanto nella pratica nazionale viene attuato un approccio non personalizzato. La questione dell'istruzione professionale è stabilita anche dalla legge sulla guida dei bambini con bisogni speciali, che comprende anche i bambini, i minori e i giovani adulti con bisogni speciali e, in via eccezionale, adulti di età compresa tra 21 e 26 anni, che proseguono la formazione in programmi tecnici e personalizzati con lo stesso livello di istruzione e la stessa istruzione professionale con un livello di istruzione equivalente e un programma speciale di riabilitazione, nonché persone della stessa età di cui sopra, che possono essere iscritte al programma di istruzione e formazione per adulti, che fa parte di un programma speciale per bambini con disabilità intellettiva moderata, grave e pesante (si tratta di bambini con disabilità intellettiva, bambini non vedenti e ipovedenti o bambini con funzionalità visiva compromessa, bambini sordi e con difficoltà uditive, bambini con disturbi del linguaggio, bambini con disabilità fisiche, bambini con malattie di lunga durata, con disabilità di apprendimento, autismo, disturbi emotivi e comportamentali che richiedono programmi di educazione fisica personalizzati con ulteriore assistenza professionale o programmi di istruzione personalizzati e programmi di istruzione speciali (Zavod Republike Slovenije za šolstvo). 2020. Estratto da: <https://www.zrss.si/o-nas/usmerjanje-otrok-s-pp>). Pertanto, tale formazione è molto utile nei suddetti processi di riabilitazione, in quanto il programma consente di valutare le competenze lavorative e di adeguarsi alle criticità del mercato del lavoro.

Proponiamo questi testi come conclusione:

- Oltre la scuola ufficiale: Istruzione professionale per bisogni speciali e per assicurare pari opportunità

- Colmare il divario: Integrazione di persone con bisogni speciali nel mercato del lavoro

ITALIA – DONNE CON DIAGNOSI DI ASPERGER

1. Flessibilità in azione – Adattare la formazione alle persone e al contesto

La raccomandazione più importante è: “adattare la formazione alle persone e al contesto”. La metodologia VICTORUPESI è davvero flessibile, poiché è stata sviluppata per essere utilizzata per sostenere gruppi differenti di destinatari svantaggiati. Di conseguenza, non solo è possibile, ma è addirittura essenziale sviluppare il programma incentrato su un obiettivo specifico, e solo dopo aver acquisito sufficiente conoscenza ed esperienza al riguardo. Ciò evidenzia la necessità di capire cosa è trasferibile al nuovo obiettivo e quindi come trasferirlo. È possibile solo se chi progetta la formazione è consapevole delle esigenze dei destinatari specifici e dispone di una conoscenza ed esperienza adeguate al riguardo.

2. Focus mirato – Ritagliare il programma di formazione VICTORUPESI su obiettivi specifici

Ogni organizzazione deve concentrarsi su alcuni aspetti del percorso di formazione, a seconda del gruppo destinatario specifico e del contesto di apprendimento.

Chi è il destinatario del corso di formazione? Qual è l'obiettivo? A quale ambiente di lavoro saranno indirizzati o preparati i partecipanti?

3. Supporto continuo – I facilitatori come insegnanti e mentori

Un altro punto importante è che i partecipanti hanno bisogno di un supporto continuo durante tutte le fasi dell'implementazione. I facilitatori/formatori non sono solo insegnanti, ma anche mentori. Il loro ruolo va ben oltre il trasferimento delle nozioni e include un rapporto personale con il partecipante, con una guida e un supporto continui.

4. Approccio personalizzato – Promuovere l'apprendimento uno-a-uno

In Italia, per fornire la migliore esperienza possibile alle partecipanti, è stato necessario adattare con attenzione il programma e l'approccio a un obiettivo molto specifico. L'adattamento è fondamentale per attuare il programma di formazione VICTORUPESI, che è veramente così flessibile da essere utilizzato per sostenere tipi di beneficiari differenti.

Tuttavia, i facilitatori hanno dovuto adattare il loro approccio e il loro stile di formazione non solo a un obiettivo generale, ma anche a ciascuna singola partecipante, perché questo gruppo di destinatari ha bisogno, più di altri gruppi, di un approccio uno-a-uno.

SERBIA – DONNE DELLE ZONE RURALI

1. Comprendere le esigenze di formazione professionale – Eseguire di una valutazione completa

Condurre una valutazione approfondita per comprendere le esigenze e le aspirazioni specifiche per la formazione professionale delle donne nelle zone rurali. Considerare fattori quali le competenze esistenti, le esigenze del settore locale e le criticità o le circostanze specifiche che possono affrontare. Ciò sottolinea l'importanza di affrontare le esigenze e sviluppare programmi su misura per le donne nelle zone rurali, che si concentrino sulla formazione in settori a forte richiesta, comprese le competenze informatiche.

2. Essere flessibili per avere successo – Progettare programmi di formazione accessibili

Elaborare e sviluppare programmi di formazione professionale flessibili in termini di tempistica, ubicazione e durata, in modo da tener conto delle responsabilità e dei vincoli cui devono far fronte le donne nelle zone rurali, come l'assistenza sanitaria e le mansioni agricole. Si concentra sulla creazione di accessibilità, garantendo che la formazione si inserisca nella loro vita già piena.

3. Linee guida per la riuscita – Creare mentori e modelli di ruolo

Fornire programmi di mentoring e modelli di ruolo. Ciò evidenzia l'importanza di istituire programmi di mentoring che mettano in contatto le donne nelle zone rurali con donne professioniste di successo nei settori desiderati. Sottolinea il ruolo di guida, motivazione e sostegno nell'aiutare le donne a condurre i propri percorsi di carriera.

4. Costruire ponti – Creare opportunità di networking

Promuovere opportunità di networking, come eventi di networking e forum in cui le donne delle aree rurali possono conoscersi, condividere esperienze e costruire relazioni professionali di supporto. Ciò può creare un senso di comunità e migliorare il loro accesso alle opportunità.

5. Il percorso verso il traguardo – *Career counseling* e orientamento professionale

Offrire consulenza e orientamento professionale fornendo servizi personalizzati di consulenza professionale per aiutare le donne delle aree rurali a identificare le proprie competenze, interessi e potenziali percorsi di carriera. Sostenere le donne nella definizione di obiettivi realizzabili e nello sviluppo di piani d'azione realistici.

6. *Empowerment* attraverso la tecnologia – Alfabetizzazione e accesso digitali

Riconoscere e colmare il divario digitale offrendo formazione sull'alfabetizzazione digitale e garantendo l'accesso alla tecnologia e alle risorse Internet. Dotare le donne delle competenze informatiche essenziali richieste nel mercato del lavoro di oggi. Un altro aspetto è sfruttare la tecnologia e i metodi di erogazione innovativi per la formazione. Ciò può includere corsi online, videoconferenze e altri strumenti di apprendimento a distanza, che gli enti di formazione per adulti possono utilizzare per fare formazione, garantendo che le donne delle aree rurali abbiano accesso a risorse di formazione di alta qualità indipendentemente da dove risiedono.

7. Partnership per il successo – Collaborare con aziende e datori di lavoro locali

Stabilire partenariati con le imprese e i datori di lavoro locali per allineare i programmi di formazione professionale alle esigenze del mercato del lavoro locale. Creare opportunità per tirocini, apprendistati e collocamento lavorativo. Ciò può contribuire ad aumentare la probabilità che le donne delle zone rurali possano trovare opportunità di lavoro dopo aver completato la formazione.

8. Ambiente di apprendimento inclusivo – Affrontare le barriere culturali e sociali

È importante riconoscere e affrontare le barriere culturali e sociali che possono ostacolare la partecipazione delle donne alla formazione professionale. Attuare strategie che promuovano un ambiente di apprendimento solidale e inclusivo, nel rispetto delle norme e dei valori culturali.

9. Miglioramento continuo – Valutare e adattare la metodologia

Valutare costantemente l'efficacia e la pertinenza della metodologia dell'istruzione professionale per donne delle zone rurali. Raccogliere il feedback dei partecipanti e dei portatori di interesse per apportare le modifiche necessarie, migliorando i risultati del programma e l'impatto nel tempo.

10. Liberare lo spirito imprenditoriale – Formare allo sviluppo dell'imprenditorialità

Aggiornare il programma professionale VICTORUPESI integrando moduli per lo sviluppo delle competenze imprenditoriali. Considerare l'offerta di un programma di formazione più completo che fornisca supporto negli ambiti della pianificazione aziendale, del finanziamento e del marketing, e consenta alle donne delle aree rurali di avviare attività proprie o di intraprendere attività di lavoro autonomo.

Tali raccomandazioni mirano ad affrontare le specificità e le criticità cui devono far fronte le donne nelle zone rurali. Adattando i programmi di istruzione professionale alle loro esigenze e circostanze, gli enti di formazione per adulti possono consentire alle donne di perseguire carriere soddisfacenti, contribuire alle economie locali e migliorare il loro benessere generale.

Capitolo III – Brevi storie di vita e lezioni apprese

All'interno di questa sezione, gli studi di casi reali sono presentati come esperienze dell'attuazione della formazione pilota in sei paesi e come testimonianze sulle attività di progetto.

Brevi storie di vita

Sulla scorta del potere delle narrazioni, i partner del progetto hanno fatto ricorso a questa forma per trasmettere l'atmosfera e i risultati della fase pilota della formazione VICTORUPESI. Queste storie ci stanno dinanzi come testimonianze ispiratrici del potere trasformativo dell'apprendimento e delle infinite possibilità che attendono coloro che osano intraprendere questo viaggio professionale. Sono stati raccolti e denominati congiuntamente "Vite trasformate dalla formazione professionale: Un viaggio di crescita personale", ma ognuno di loro porta impressioni da un paese diverso, si concentra su un gruppo destinatario differente, e serve come testimonianza del potere dell'apprendimento e della forza che si trova nell'unità nella diversità.

Vite trasformate dalla formazione professionale – Un viaggio di crescita personale

☑ Storie che ispirano - testimonianze sulle attività del progetto

Il programma pilota in sei paesi ha fornito una testimonianza stimolante del notevole impatto che l'istruzione professionale può avere sulle persone, consentendo loro di abbracciare il loro vero potenziale. Hanno riconosciuto il valore di questa esperienza di apprendimento e hanno scoperto la loro apertura a nuove esperienze e prospettive. Rendendosi conto che la crescita personale prospera nell'abbracciare il cambiamento, la loro rinnovata comprensione li ha spinti avanti, aiutandoli a superare le incognite future con resilienza.

SVEZIA – DONNE MIGRANTI

Esplorazione di nuovi orizzonti– Un viaggio di autorivelazione e crescita per le donne migranti come percorso verso il successo professionale

Il programma pilota di istruzione professionale rivolto alle donne migranti ha fornito loro le competenze, le conoscenze e la fiducia necessarie per muoversi nel mercato del lavoro svedese.

Punti chiave: durante la frequenza al programma, le partecipanti hanno scoperto una nuova conoscenza delle loro capacità, hanno imparato a inserire i loro punti di forza nel CV e hanno ricevuto gli strumenti per valutare le proprie competenze.

In Svezia è stato avviato un programma pilota di formazione professionale trasformativa, che riunisce un gruppo di donne migranti determinate. Questa iniziativa mirava a fornire loro le competenze, le conoscenze e la fiducia necessarie per muoversi nel mercato del lavoro svedese. Attraverso una formazione professionale dedicata, le partecipanti hanno intrapreso un viaggio di scoperta di sé e di *empowerment*, scoprendo nuovi orizzonti e creando i propri percorsi al successo. Attraverso la guida di formatori qualificati e



moduli attentamente progettati, un gruppo con diversità di donne migranti, ognuna con i propri sogni e aspirazioni, ha trovato chiarezza nei propri obiettivi di carriera. La formazione ha fornito loro passaggi attuabili, trasformando le loro ambizioni in un piano ben definito per il successo. L'ambiente supportivo e la formazione professionale completa avevano alimentato la loro fiducia in se stesse. Durante la formazione pilota, le donne migranti hanno trovato uno spazio in cui si abbracciava la scoperta di sé e i *coaching circle* le hanno aiutate a capire meglio se stesse. Attraverso conversazioni introspettive e mentoring, hanno eliminato i livelli di incertezza di sé e insicurezza. Questa nuova comprensione dei loro punti di forza e valori le ha spinte verso opportunità di lavoro mirate che erano in linea con il loro sé autentico. Inoltre, inserite nel panorama digitale, molte di loro hanno capito l'importanza di LinkedIn. Con la guida del corso di formazione, hanno sfruttato le caratteristiche della piattaforma per connettersi con potenziali datori di lavoro, espandere la propria rete professionale e rimanere aggiornate sulle tendenze del settore. Per molte di loro, il concetto di *Personal Branding* è emerso come uno strumento che ora utilizzeranno per creare il loro CV. Con la guida dei formatori, hanno imparato a creare una narrazione unica che mostra in modo convincente le loro abilità ed esperienze. Ora, il loro CV rinnovato riflette la loro individualità, aiutandole a distinguersi in un mercato del lavoro competitivo. Così, la formazione della fase pilota non solo le ha dotate di abilità tangibili, ma ha acceso una scintilla in ognuna di loro, proiettandole verso un futuro più luminoso. Armate di una nuova fiducia, hanno affrontato la

ricerca di lavoro con energia rinnovata e senza lasciarsi abbattere da difficoltà e rifiuti, sapendo che il successo era alla portata di tutti.

Le storie di queste donne migranti illuminano il potere di una guida personalizzata, di reti di supporto e di una ferma determinazione per avere successo, e le loro esperienze servono da testimonianza del potenziale che risiede in ogni individuo, in attesa di espandersi attraverso apprendimento ed empowerment.

Come testimonianze, abbiamo annotato le dichiarazioni delle partecipanti; riportiamo di seguito alcune frasi:

"Questa formazione mi ha aiutato a capire più chiaramente quali devono essere i miei prossimi passi per trovare un lavoro in Svezia".

"Ora mi sento più sicura nel continuare la ricerca di un lavoro"

"I *coaching circle* mi hanno aiutato a capire meglio me stessa"

"Il *Personal Branding* è uno strumento che userò ora per creare meglio il mio CV"

"Ora capisco l'importanza di avere un profilo LinkedIn in Svezia".

SPAGNA – DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA

Portare alla luce il potenziale – *Empowerment* dei disoccupati di lunga durata in Spagna



Il programma pilota per la formazione professionale rivolto ai disoccupati di lunga durata costituisce la base per ritrovare speranza e un senso di scopo attraverso questa esperienza di apprendimento speciale. In generale, tutti i partecipanti hanno espresso un parere molto positivo sulla loro partecipazione alle attività di formazione e *coaching*.

Punti chiave: durante la frequenza al programma, i partecipanti hanno scoperto una nuova conoscenza delle loro capacità, hanno imparato a inserire i loro punti di forza nel CV e hanno ricevuto gli strumenti per valutare le proprie competenze.

In Spagna, il programma pilota per la formazione professionale era destinato ai disoccupati di lunga durata, offrendo loro l'opportunità di crescere e scoprire il loro vero potenziale, e i partecipanti si sono espressi in modo assolutamente positivo riguardo a queste esperienze di apprendimento. Hanno scoperto il potere di riflettere sulle proprie abilità personali e di incorporarle nei loro CV. Hanno appreso strumenti preziosi per l'autovalutazione delle competenze, l'accesso alle risorse e l'acquisizione di informazioni per accreditare le loro esperienze professionali. Questa nuova conoscenza ha permesso loro di promuoversi con fiducia, essendo consapevoli dei loro punti di forza e delle aree di miglioramento. Lo scambio di esperienze ed esercizi pratici ha promosso una comunità supportiva, ispirando ogni individuo a vincere le sfide e a fissare obiettivi di sviluppo personale. La condivisione di storie tra i partecipanti ha creato un ambiente supportivo, e i partecipanti si sono ispirati e motivati a vicenda per superare se stessi a livello professionale e personale. I successi personali sono stati un faro per l'intero gruppo. Per gli insegnanti, i

mentori e i facilitatori coinvolti nel programma, le testimonianze dei partecipanti sono state molto positive e arricchenti. Comprendendo che le circostanze specifiche di ogni individuo è diventato un aspetto fondamentale per fornire una formazione personalizzata e riconoscere che i metodi di formazione standard non sono adatti a tutti, hanno abbracciato l'importanza di personalizzare i contenuti in base alle esigenze di ciascun partecipante.

L'impatto del programma si è esteso oltre il periodo di formazione. Sebbene sia necessario del tempo perché i risultati siano pienamente visibili, i partecipanti hanno immediatamente espresso un senso di miglioramento dell'autostima, della consapevolezza di sé, della motivazione e comprensione dei propri punti di forza e di debolezza. Grazie a queste conoscenze, hanno messo a fuoco obiettivi di sviluppo personale futuri, abbracciando con entusiasmo nuove possibilità.

Come testimonianze, abbiamo annotato le dichiarazioni dei partecipanti; riportiamo di seguito alcune frasi:

"Ho imparato che cosa sono le competenze personali, come includerle nel mio CV e quali sono i miei punti di forza e di debolezza."

Osservazioni dei formatori: *"...conoscere le circostanze personali di ciascun partecipante è un primo passo fondamentale per focalizzare i contenuti del corso in una prospettiva più personalizzata. Dietro ogni partecipante c'è una persona con esigenze specifiche, e la formazione standard non funziona."*

Alcuni partecipanti hanno sottolineato gli aspetti più positivi del corso di formazione:

- ✓ Come riflettere le mie capacità personali nel mio CV
- ✓ Strumenti per l'autovalutazione delle competenze, delle risorse e delle informazioni fornite e delle informazioni per l'accreditamento dell'esperienza professionale
- ✓ Conoscere meglio me stesso, promuovermi meglio e sapere quali competenze devo migliorare.
- ✓ Come valutare le mie competenze
- ✓ Lo scambio di esperienze tra i partecipanti, gli esercizi pratici e gli strumenti forniti



Da ricordare

- Le esperienze individuali di alcuni partecipanti su come superare le difficoltà professionali o personali in alcuni momenti della loro vita sono state molto stimolanti e motivanti per il gruppo.
- Anche se i risultati di questo tipo di intervento sono visibili nel lungo periodo, i partecipanti hanno espresso un senso di miglioramento dell'autostima, della consapevolezza di sé, della motivazione e della conoscenza della propria realtà, dei propri punti di forza e di debolezza, che permetteranno loro di fissare obiettivi futuri di sviluppo personale.

- Le testimonianze sono state molto positive e arricchenti anche per insegnanti, mentori e facilitatori coinvolti nelle diverse edizioni del programma VICTORUPESI.

ROMANIA – PERSONE DETENUTE CON CONDANNE LIEVI

Percorsi inclusivi – Trasformare la vita dei detenuti attraverso il potere della formazione professionale

Una trasformazione notevole si è compiuta in un programma pilota di formazione professionale in Romania, che ha abbattuto i pregiudizi sociali e stimolato la speranza per coloro che sono sovente trascurati - le persone in carcere.

Punti chiave: i partecipanti provenienti dal sistema carcerario hanno mostrato notevole dedizione durante il programma di formazione professionale, desiderosi di reintegrarsi nella società e condurre vite soddisfacenti dopo aver scontato la pena. Il progetto non solo ha dato loro competenze preziose, ma ha anche aiutato alcuni di loro a superare il passato e a cercare nuove opportunità.

Quando il team di progetto ha incontrato queste persone e ha approfondito la scoperta delle complessità e delle sfumature della storia di ogni persona, ha scoperto tra loro una determinazione radicata a reintegrarsi nella società e a costruire un futuro migliore. Ecco una storia interessante di un membro del team di implementazione pilota rumeno:

“Durante l'attuazione del progetto, ho incontrato svariate persone su cui la società ha pregiudizi: i detenuti. Di solito, le persone libere considerano le persone detenute come da evitare perché hanno commesso atti incompatibili con lo status di uomo libero. Nel nostro gruppo di lavoro, però, abbiamo avuto dei detenuti che sono finiti in prigione non perché volevano infrangere la legge, ma perché si trovavano in contesti inappropriati. Ad esempio, molti detenuti sono stati imprigionati perché hanno causato incidenti stradali in cui sono morte persone a loro care (coniugi, figli, genitori). È evidente che non c'era la volontà che questo accadesse, e che gli incidenti si sono verificati solo per la presenza di un certo complesso di fattori. Queste persone coinvolte nel nostro progetto (Pilota 1 e Pilota 2) erano le più serie, le più coinvolte e le più desiderose di tornare a una vita normale dopo aver scontato la pena. Hanno partecipato attivamente alle lezioni, fatto domande, prestato attenzione alle spiegazioni e hanno svolto coscientemente gli esercizi.”

Molti di loro hanno presentato la documentazione per partecipare a concorsi di lavoro, e secondo le nostre informazioni, due sono stati assunti. Conosciamo il caso di un massaggiatore che ha causato un incidente d'auto nel quale sua moglie è morta e la sua bambina è stata gravemente ferita. Nonostante le difficoltà, si è avvicinato con determinazione al programma di istruzione professionale. Ha frequentato i nostri corsi, è stato molto coinvolto, e dopo il rilascio ha presentato i documenti per partecipare al concorso di lavoro. Utilizzando le informazioni ricevute durante il corso, è riuscito a vincere il concorso e ha trovato lavoro in una clinica medica. Siamo così riusciti a integrare socialmente questa persona che era apparentemente esclusa dalla società perché in prigione.



Da ricordare

- Tra i partecipanti del sistema carcerario, il team ha incontrato individui la cui vita era stata tragicamente sconvolta da circostanze impreviste. Non avevano intenzione di infrangere la legge, ma si sono trovati in contesti sbagliati che hanno portato alla detenzione. Ad esempio, alcuni avevano causato incidenti nei quali erano morte alcune persone a loro care.

- Nonostante il loro passato, questi detenuti si sono dimostrati i partecipanti più seri e impegnati nel programma di istruzione professionale. Hanno frequentato le lezioni con la massima dedizione, andando in cerca di conoscenze e abilità che potessero aiutarli a ricostruire la loro vita dopo che aver scontato la pena. Durante i corsi, hanno partecipato attivamente, posto domande approfondite e completato diligentemente gli esercizi.
- Con il progredire del programma, la trasformazione dei detenuti è diventata evidente. Molti di loro hanno avuto coraggio e hanno presentato domanda per concorsi di lavoro. È stato un passo audace verso la reintegrazione nella società e l'abbandono del passato alle spalle. Sorprendentemente, due di loro sono riusciti a garantirsi opportunità di lavoro, dimostrando di essere in grado di ricostruire la propria vita.

SLOVENIA – PERSONE CON DISABILITÀ

Abbracciare le capacità – Un viaggio trasformativo di scoperta di sé, empowerment e crescita



Il programma pilota per l'istruzione professionale in Slovenia è stato un'esperienza trasformativa per i partecipanti e una testimonianza del notevole impatto che la formazione professionale può avere sulle persone con disabilità.

Punti chiave Durante il programma pilota, i partecipanti hanno sperimentato cambiamenti profondi che hanno superato le loro aspettative iniziali. Hanno scoperto il vero potere dell'apprendimento e come

possa arricchire le loro vite.

L'implementazione pilota è avvenuta nei locali dell'unità OZARA d.o.o. nelle città di Maribor e Murska Sobota. Questa iniziativa è stata dedicata a sostenere le persone con disabilità fornendo loro le competenze e le conoscenze essenziali per la crescita personale e professionale, con l'obiettivo di sviluppare e mantenere le loro capacità lavorative, affrontando al contempo le difficoltà associate alle loro circostanze uniche. Attraverso la comunicazione aperta, la valutazione personalizzata, la preparazione meticolosa e metodi di valutazione personalizzati, i partecipanti hanno intrapreso un viaggio trasformativo di scoperta di sé e di *empowerment*.

Forse spaventati all'inizio, hanno poi abbracciato il programma con entusiasmo. Si sono presto resi conto che le loro paure erano ingiustificate, e la partecipazione ai workshop ha permesso loro di superare i propri dubbi. Incoraggiati a uscire dalla zona di comfort e a impegnarsi pienamente nel processo di apprendimento, la loro esperienza è diventata un catalizzatore per la crescita personale, consentendo loro di affrontare le prove future con sicurezza.

Attraverso una formazione attentamente strutturata, i partecipanti hanno potenziato i propri social network, realizzato il proprio potenziale di crescita e superato le barriere personali. Con l'avanzare del programma, hanno scoperto il vasto potenziale degli strumenti di comunicazione digitale. Alcuni, che credevano di essere competenti nell'uso quotidiano di internet, si sono resi conto di moltissimi aspetti che dovevano ancora esplorare. Hanno imparato a cercare informazioni in modo efficiente, a scoprire trucchi nelle comunicazioni via e-mail e a scoprire la potenza delle piattaforme di social media oltre il loro utilizzo superficiale. La loro alfabetizzazione digitale ampliata li ha dotati delle competenze per comunicare in modo efficace, condividere storie visive e personalizzare il loro messaggio in base ai differenti contesti. Attraverso il programma, promuovendo la resilienza e consentendo loro di abbracciare le loro capacità uniche, hanno affinato le loro capacità di ascolto attivo, imparato a esprimere le loro opinioni con fiducia e sviluppato strategie efficaci per la risoluzione dei conflitti. Hanno anche acquisito una comprensione più profonda dell'integrazione personale all'interno del loro ambiente sociale, promuovendo un senso più forte di coinvolgimento della comunità. Il percorso di scoperta di sé e di *empowerment* ha fornito loro gli strumenti per prosperare nelle loro attività personali e professionali e ha dimostrato l'importanza di un'educazione professionale inclusiva, che consente agli individui di esprimere il loro potenziale reale. Soprattutto, i partecipanti si sono resi conto dell'importanza del miglioramento di sé, riconoscendo il potere trasformativo dell'investire in se stessi.

Come testimonianze, abbiamo annotato le dichiarazioni dei partecipanti; riportiamo di seguito alcune frasi:

"Anche se sono solitario, riservato, sento che sono riuscito a rilassarmi e seguire gli obiettivi dei workshop..."

"Non ho partecipato ai workshop con paura, mi aspettavo di partecipare con successo, e penso di essere riuscito a farlo..."

"Mi sono buttato in questi laboratori con gioia; tuttavia, sento di essere molto riservato, un po' spaventato, diffidente... Questa esperienza di workshop mi aiuterà anche in futuro..."

"Ho capito di essere una persona aperta."

"Ho imparato che non sono sufficientemente indipendente, tuttavia, mi sono reso conto che alcune cose sono facilmente raggiungibili se collaboriamo tra di noi"

Sono state inoltre fornite le seguenti valutazioni:

- ✓ Miglioramento dell'ascolto degli altri, sviluppo della personalità, miglioramento dell'autocontrollo eccessivo
- ✓ Esercitarsi nell'esprimere una propria opinione, come reagire in un conflitto
- ✓ Comprensione dell'integrazione personale nell'ambiente sociale, nella comunità e miglioramento del coinvolgimento della comunità
- ✓ Capire quanto è importante lavorare su se stessi



Da ricordare

- È possibile migliorare l'uso dei social network, conoscendo più pagine web per cercare persone e istituzioni.
- Crescente sensazione di motivazione.
- Cercare e-mail, organizzare e migliorare la comunicazione tramite e-mail – alcuni pensavano di gestire già bene l'uso quotidiano e gli strumenti Internet, ma ci sono molti altri dettagli (ricerca di informazioni, trucchi nella comunicazione e-mail, utilizzo delle pagine Web e dettagli specifici...).
- La percezione di social media come FB, Twitter, Instagram, LinkedIn proveniva dall'uso quotidiano, ma i partecipanti hanno imparato a conoscere un lato diverso delle tecnologie dell'informazione - comunicazione sicura, potenziale delle storie visive e narrazione digitale, adottando la filosofia e "come e cosa abbiamo bisogno di/vogliamo comunicare".

ITALIA – DONNE CON DIAGNOSI DI ASPERGER

Creazione di ponti di supporto – l'impatto dei *coaching circle*

Il programma pilota per l'istruzione professionale in Italia comprendeva donne con autismo ad alto funzionamento e diagnosi di Asperger, e le partecipanti hanno scoperto non solo nuove competenze ma anche una profonda consapevolezza di sé.

Punti chiave: i *coaching circle* hanno creato un senso di sicurezza e inclusività, guidando l'implementazione di altri moduli di formazione. Il modulo 3, che ha trattato i diritti dei lavoratori, ha suscitato un profondo interesse e ha promosso una nuova consapevolezza di sé.

Il progetto pilota si è svolto presso la sede della BES Cooperativa sociale (Milano), in un'aula attrezzata con computer, connessione Wi-Fi, lavagna bianca e proiettore.



Durante il corso di formazione, condotto con molta cura, le partecipanti hanno mostrato grande interesse per tutti gli argomenti e hanno acquisito una nuova consapevolezza di se stesse, oltre alle hard skill in campo digitale e alle competenze socio-relazionali. All'interno di questo corso, i *coaching circle* sono emersi come una componente vitale, e hanno rappresentato un luogo protetto per condividere le esperienze individuali. I partecipanti provavano un senso di sicurezza e appartenenza, trovavano conforto nel condividere le loro esperienze dolorose passate e nel costruire relazioni con altri che avevano affrontato difficoltà analoghe. Spesso ferite dalla discriminazione e dall'esclusione, queste persone avevano vissuto percorsi dolorosi. La condivisione di queste storie con psicologi specializzati ha permesso alle partecipanti di creare uno spazio dove potevano trovare una comprensione condivisa. Con il

progredire della formazione, le informazioni acquisite dai *coaching circle* hanno informato e diretto l'implementazione di altri moduli. Era chiaro che questi circoli svolgevano un ruolo fondamentale nel plasmare il percorso delle partecipanti. Il nuovo senso di sicurezza e inclusione si traduce in maggiore coinvolgimento e ricettività, migliorando l'esperienza di apprendimento complessiva. Di particolare impatto è stato il modulo 3 (diritti e doveri dei lavoratori), che comprendeva svariati argomenti molto interessanti per le partecipanti (come i diritti e i doveri delle lavoratrici e le norme antidiscriminazione). Questo argomento ha influenzato profondamente le partecipanti, e mentre esploravano i loro diritti e responsabilità come lavoratrici, hanno trovato un senso di *empowerment*, comprendendo l'importanza di sostenere se stesse e gli altri sul posto di lavoro.



Da ricordare

☒ I *coaching circle* sono stati essenziali nella fase pilota italiana della formazione, per molti motivi:

- le persone si sentono al sicuro e incluse
- i risultati dei *coaching circle* hanno orientato e facilitato l'attuazione degli altri moduli

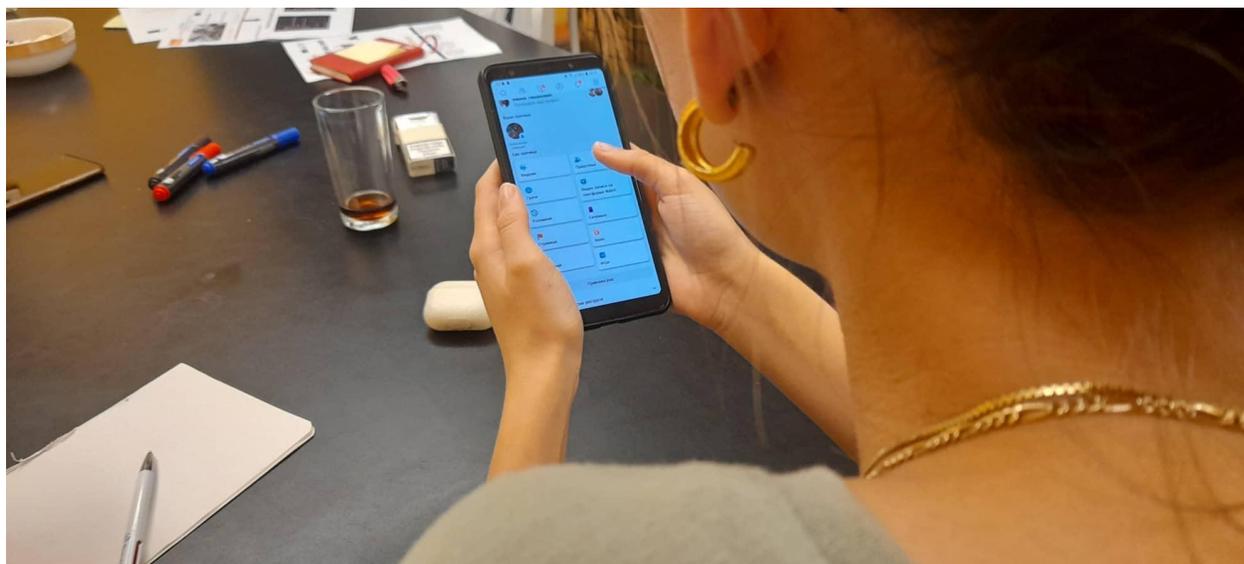
☒ I *coaching circle* devono essere implementati da uno psicologo specializzato. Durante i *coaching circle* sono emerse le precedenti esperienze dolorose dei partecipanti. A questo proposito, è importante che i facilitatori abbiano una consapevolezza delle esperienze passate delle partecipanti, che sono spesso piene di dolore, a causa di discriminazione ed esclusione (a scuola o nell'accesso al mercato del lavoro). È anche essenziale che i facilitatori creino uno spazio che sia percepito come sicuro e protetto, condiviso con persone con un retroterra simile.

SERBIA – DONNE DELLE ZONE RURALI

Percorsi di *empowerment* – Liberare il potenziale attraverso la formazione professionale

L'esperienza di istruzione professionale in Serbia ha innescato l'ambizione delle donne rurali, rivelando che il successo potrebbe essere raggiunto lungo percorsi di diversità e mostrando le possibilità che le attendono con le giuste competenze e mentalità.

Punti chiave Durante il progetto pilota, le partecipanti hanno riconosciuto che le conoscenze acquisite attraverso il programma potrebbero non solo migliorare la loro vita, ma anche avere un impatto positivo su coloro che le circondano. Hanno acquisito una comprensione più profonda dei loro punti di forza e di debolezza, una conoscenza che potrebbe rivelarsi preziosa nella ricerca di lavoro e hanno accolto con gratitudine la possibilità di creare un cambiamento significativo.



A Novi Bečej è stata realizzata un'implementazione pilota per le donne provenienti da zone rurali.

Le partecipanti si sono sedute insieme in una sala confortevole, desiderose di imparare e crescere. L'ambiente di gruppo ha favorito un'atmosfera supportiva, consentendo loro di condividere esperienze e di offrirsi supporto l'un l'altra. I *coaching circle* hanno introdotto un ulteriore livello di supporto al programma. In questi gruppi, le partecipanti hanno condiviso esperienze, criticità e successi. È diventato uno spazio sicuro dove hanno ricevuto indicazioni e incoraggiamenti, rafforzando la propria determinazione a superare gli ostacoli. È stato particolarmente utile per le donne, che hanno trovato conforto nel relazionarsi con altre donne che affrontano situazioni simili. Per alcune partecipanti, questo programma è diventato un faro di speranza. Dopo essersi sentite spesso lasciate indietro nel mondo della tecnologia in rapida evoluzione, si sono ritrovate forti e pronte a competere nel mercato del lavoro. La formazione ha approfondito la loro comprensione degli strumenti digitali, dotandole di competenze pertinenti al lavoro e alla ricerca del lavoro. Questa nuova conoscenza ha permesso loro di navigare nel panorama digitale con sicurezza. D'altra parte, alcune credevano di essere abili nell'uso di e-mail e piattaforme di social media. Tuttavia, hanno scoperto una dimensione diversa di questi strumenti. Hanno appreso le complessità di una comunicazione efficace, il potenziale della narrazione visiva e l'importanza della sicurezza nelle interazioni online. Le loro nuove conoscenze hanno trasformato il loro approccio alla comunicazione digitale, consentendo loro di esprimersi in modo più efficace.

I facilitatori hanno reso ciascuna sessione coinvolgente e applicabile alla vita delle partecipanti. Attraverso attività concrete ed esercizi pratici, le partecipanti hanno potuto mettere in pratica le loro competenze appena acquisite e la loro nuova fiducia. Le sessioni interattive e le discussioni stimolanti le hanno motivate costantemente, ricordando che anche loro possiedono le competenze necessarie per avere successo. Si sono sentite entusiaste e, non più trattenute dai dubbi su se stesse, hanno abbracciato con entusiasmo le opportunità di apprendimento che si prospettavano. Il programma instillava loro un senso di fiducia e la convinzione che avrebbero potuto rimodellare il loro futuro. Hanno perseguito i loro obiettivi con una nuova fiducia, e, quando hanno applicato le loro competenze e conoscenze acquisite, le loro interazioni con gli altri sono diventate più significative e promettenti.

Come testimonianze, abbiamo annotato le dichiarazioni delle partecipanti; riportiamo di seguito alcune frasi:

☑ (feedback delle partecipanti fornito durante le sessioni di riflessione – parte del sondaggio di valutazione condotto verbalmente con il formatore che registra le risposte)

"L'impostazione del gruppo è stata davvero vantaggiosa in quanto ci ha permesso di condividere le nostre esperienze e sostenerci a vicenda. È stato particolarmente utile imparare da altre donne in situazioni simili. Questo corso di formazione mi ha davvero aiutato perché mi ha dato una migliore comprensione degli strumenti digitali e di come utilizzarli per il lavoro o la ricerca di lavoro".

"I facilitatori sono stati bravissimi a rendere il materiale coinvolgente e rilevante per la nostra vita. Ho apprezzato le attività pratiche e la possibilità di praticare nuove competenze. Ora mi sento più sicura delle mie competenze digitali e non vedo l'ora di utilizzare ciò che ho imparato nella mia carriera futura."

"È stato fantastico avere l'opportunità di conoscere le opportunità di lavoro e i modi per migliorare le nostre prospettive di carriera. Ho veramente apprezzato l'opportunità di apprendere nuove competenze e conoscenze che posso utilizzare per migliorare le mie prospettive di lavoro."

"Sono rimasto piacevolmente sorpreso da quanto fosse coinvolgente e interattivo il programma. Le attività e le discussioni mi hanno sempre interessato e motivato. Essendo una persona di un'area rurale, mi sento spesso lasciata indietro quando si tratta di competenze digitali e opportunità di lavoro. Questo programma mi ha dato un senso di empowerment e fiducia nella possibilità di competere nel mercato del lavoro."

"Posso dire con sicurezza che questo programma di formazione ha superato le mie aspettative. Le sessioni interattive e le attività di gruppo mi hanno permesso di applicare il mio apprendimento in scenari di vita reale, aumentando la mia fiducia nell'utilizzo di queste competenze nella mia vita personale e professionale. Ora ho una migliore comprensione delle leggi e dei regolamenti in materia di occupazione che governano il mercato del lavoro, il che mi aiuterà a prendere decisioni migliori quando faccio domanda di lavoro. Nella mia ricerca di lavoro mi sento più sicura e sono meglio preparata con le competenze necessarie per avere successo nel mercato del lavoro".

"I coaching circle sono stati un grande bonus del programma. È stato bello avere un gruppo di supporto con cui discutere le nostre esperienze e le nostre difficoltà".

"Questa formazione professionale mi ha dimostrato che ci sono molti percorsi per il successo e che, con le giuste competenze e atteggiamento, posso raggiungere i miei obiettivi. Ho scoperto che l'applicazione di ciò che ho imparato può migliorare non solo la mia vita personale ma anche quella di coloro che mi circondano, e sono grata per l'opportunità di usare questi risultati in modo utile."

"Questa formazione professionale mi ha aiutato a capire i miei punti di forza e di debolezza, il che non ha prezzo quando si tratta di trovare il lavoro giusto. Nuove competenze e conoscenze mi hanno permesso di essere più sicura nel perseguire i miei obiettivi e nell'interagire con gli altri."

"Mi ha fornito competenze e conoscenze pratiche, dandomi la sicurezza di perseguire i miei obiettivi e le mie aspirazioni."



Alcuni punti da ricordare

- Molte donne delle zone rurali si sentono lasciate indietro nel mondo digitale, e ora hanno scoperto la capacità di competere nel mercato del lavoro.
- La formazione ha aperto le menti delle partecipanti al potenziale degli strumenti digitali, dotandole delle competenze necessarie per il lavoro e la ricerca di lavoro.
- L'impostazione di gruppo ha creato un ambiente in cui le esperienze erano condivise e il supporto abbondante.
- Sessioni interattive e discussioni stimolanti hanno mantenuto le donne rurali motivate nel corso del programma, dando loro la fiducia di abbracciare le opportunità.
- I *coaching circle* si sono dimostrati un'aggiunta significativa al programma. In questi gruppi di supporto, le partecipanti hanno avuto l'opportunità di condividere esperienze, ostacoli e vittorie. È diventato uno spazio sicuro dove hanno ricevuto indicazioni e incoraggiamenti, rafforzando la loro determinazione a superare gli ostacoli che si presentavano.
- Le partecipanti hanno perseguito i loro obiettivi con una nuova fiducia e hanno interagito in modo più efficace con gli altri.

Un ultimo pensiero – Il potere trasformativo della formazione professionale

Il potere trasformativo della formazione professionale VICTORUPESI non può essere sottovalutato. Le storie di vita stimolanti dimostrano l'immenso impatto di un ambiente di apprendimento supportivo. Attraverso esperienze condivise, competenze pratiche e una nuova fiducia, queste persone sono emerse pronte a cogliere le opportunità. E mentre intraprendevano il capitolo successivo della loro vita, hanno con sé un profondo senso di gratitudine per l'opportunità di crescere, imparare e far fiorire il loro vero potenziale.

Il progetto ha inoltre dimostrato il potenziale della formazione e del sostegno nell'interrompere il ciclo dell'esclusione sociale per i detenuti. Il programma di educazione professionale VICTORUPESI ha aperto la strada all'integrazione sociale e alla trasformazione fornendo a queste persone gli strumenti per riscrivere le loro narrazioni. Riconoscere che tutti meritano la possibilità di ricostruire la propria vita può essere un promemoria forte; con compassione e supporto, gli individui possono superare il loro passato e abbracciare un futuro pieno di speranza e possibilità.

► Ancora sull'esperienza VICTORUPESI...

Un esempio concreto di programma di istruzione e formazione professionale applicato al di fuori del progetto VICTORUPESI

Nel dicembre 2022, FETICO (Spagna) ha organizzato un'attività di istruzione e formazione nel quadro del progetto Erasmus+ "rafforzare l'integrazione socioeconomica delle madri con un retroterra di migrazione" nell'ambito di un partenariato strategico per lo scambio di buone pratiche di formazione degli adulti.

FETICO ha organizzato un'attività di apprendimento con donne migranti e assistenti sociali e ha deciso di utilizzare tutto il materiale sviluppato nel progetto VICTORUPESI per verificarlo con i partecipanti. I materiali, le presentazioni e gli esercizi pratici sono stati accolti molto bene da entrambi i profili: donne migranti e assistenti sociali.

Alcuni commenti delle partecipanti:

Mutindi Maithya ed Esther Mukuhi, due donne keniate che attualmente vivono a Palermo (Italia): "...è stata certamente un'opportunità incredibile, ciò che siamo stati in grado di condividere in questi giorni, le sfide che abbiamo affrontato come donne migranti sono comuni, anche se abbiamo realtà molto differenti. È stato molto incoraggiante poter condividere le nostre storie e sapere che non siamo sole e che altre donne hanno vissuto queste esperienze. Conoscere le storie di altre donne imprenditrici, di assistenti sociali delle ONG spagnole è stato davvero stimolante".

Esther Mukuhi: "Ora ci sentiamo più forti, siamo anche più consapevoli di dover migliorare alcune delle nostre capacità e abilità personali per affrontare meglio le nostre difficoltà."

Jasim Sukaina Abeer, di nazionalità irachena, attualmente residente a Bucarest (Romania) ed presidente di un'associazione per l'integrazione sociale dei migranti: "...sono felice di partecipare a questo programma di formazione. Ho imparato molte cose, che dovrò mettere in pratica. Penso che questo tipo di formazione per le donne migranti dovrebbe essere sviluppato più spesso."

Özgür Yaşar Akyar, capo della ONG Renaissance, che si prende cura dei migranti in Turchia: "...ascoltare le storie reali, le difficoltà che queste donne affrontano in tutti i paesi, come l'accesso alle risorse finanziarie, i problemi, ad esempio, nell'apertura di un conto corrente bancario, sono stati molto interessanti e stimolanti per me nel mio futuro lavoro nell'organizzazione che dirigo. La necessità di sviluppare competenze trasversali per l'occupazione, di conoscere gli strumenti per autovalutare queste competenze e di promuovere programmi di imprenditorialità rivolti a queste donne sono questioni su cui dobbiamo lavorare nei nostri futuri progetti nell'ambito delle ONG".

Assistenti sociali greci che forniscono servizi volontari: Eleni Derventzi, Theodora Poimenidou e Danai Panou: "...siamo molto grate di essere qui, è stato davvero interessante, siamo studentesse e non abbiamo avuto le stesse esperienze di queste donne, ma abbiamo imparato molto sulle emozioni e le difficoltà che queste donne attraversano, e sulle loro aspettative e speranze."

Lezioni apprese

Per i professionisti che lavorano con persone svantaggiate, i risultati delle sessioni di formazione possono fornire informazioni importanti su metodi e strategie di formazione efficaci. I programmi pilota che sono stati condotti possono servire da modelli per i futuri programmi di formazione e le lezioni apprese dai programmi pilota possono informare lo sviluppo professionale dei professionisti del settore. Applicando

queste lezioni apprese, gli enti di formazione per adulti possono migliorare l'efficacia e l'impatto del programma di formazione professionale VICTORUPESI, coinvolgendo efficacemente il gruppo di destinatari e fornendo un ambiente di apprendimento supportivo che soddisfi le loro esigenze specifiche.

SVEZIA – DONNE MIGRANTI

In Svezia, l'esperienza di IKF Malmö, nel lavoro con donne nate all'estero, ha sottolineato che l'approccio migliore per lavorare con questo gruppo destinatario è quello di prendere la situazione di ogni individuo e adattare il nostro metodo di intervento in base al contesto e alle condizioni di questa persona. Nell'ambito del progetto VICTORUPESI, la nostra organizzazione ha svolto il ruolo di ponte tra i centri professionali accreditati per la certificazione in Svezia e i nostri gruppi destinatari, che erano privi di conoscenze tecniche, come la lingua svedese e le competenze digitali, per essere pronti ad entrare in un centro professionale svedese, come Hermods, per poter sviluppare competenze professionali ed entrare nel mercato del lavoro. Oltre alle conoscenze tecniche, forniamo anche supporto per l'acquisizione di soft skill, come la gestione dello stress e il superamento dei blocchi emotivi. I *coaching circle*, parte della formazione VICTORUPESI, hanno svolto un ruolo cruciale nella preparazione delle donne di origine straniera ad essere pronte per affrontare un colloquio e presentarsi puntualmente. In Svezia, è davvero importante presentarsi puntualmente per un colloquio e dimostrare di avere fiducia in se stessi, ma allo stesso tempo avere l'apertura e l'umiltà di ammettere i propri limiti e mostrare flessibilità nell'adattare la propria cultura individuale alla cultura del lavoro dell'azienda presso la quale ci si sta presentando. Essere socialmente esclusi per lungo tempo rappresenta un trauma e questo deve essere affrontato. Per questo motivo, il nostro modo di fornire la nostra formazione utilizza il metodo dei circoli di studio, che ha un facilitatore nel mezzo che incoraggia tutti i partecipanti ad avere una voce ed esprimere la propria opinione, fornendo uno spazio sicuro e non giudicante. Discutiamo qui in termini di domande e riflessioni, non di problemi e soluzioni, per cambiare la prospettiva verso il pensiero critico. Ciò consente di avere più modi di osservare una situazione rispetto alla dicotomia l'approccio giusto/sbagliato che proviene dall'approccio del tipo problema/soluzione.

SPAGNA – DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA

- Necessità di adattare i contenuti formativi e i materiali di supporto: video, esercizi pratici, dinamiche ecc. alle esigenze specifiche di ciascun utente, il che richiede flessibilità nella metodologia applicata.
- Organizzazione conveniente del programma con un numero ridotto di partecipanti (non più di cinque) con profili personali omogenei per generare un ambiente sicuro.
- Necessità di coinvolgere profili di professionisti differenti: insegnanti esperti di ciascun argomento, mentori/allenatori, esperti in materia di occupazione e di lavoro, consulenti professionali, ecc.

SLOVENIA – PERSONE CON DISABILITÀ

- Durante l'implementazione del progetto pilota, abbiamo osservato livelli differenti di conoscenze e competenze all'interno del gruppo; quindi, ciascuno dei moduli è stato adattato in termini di esercizi. Inoltre, sulla base della conoscenza dei nostri partecipanti, il progetto pilota è stato strutturato come un evento giornaliero, ovvero come un'intera giornata di apprendimento; abbiamo comunicato che erano previsti ulteriori lavori di gruppo con supporto tra pari, con il supporto dei mentori in ore aggiuntive durante la settimana.
- Dato che è stata introdotta una grande quantità di valutazione nell'ambito del progetto pilota, abbiamo lasciato spazio a questo processo con più tempo, collaborando con i partecipanti e aiutandoli nell'ambito della valutazione, per distinguere il loro punto di vista attraverso l'esperienza personale, inserirlo nel contesto delle normali attività quotidiane e delle esigenze individuali nell'ambito dell'inclusione nelle attività regolari della nostra organizzazione.

ITALIA – DONNE CON DIAGNOSI DI ASPERGER

- Il gruppo classe deve essere formato da un numero adeguato di partecipanti (non troppo numerose, non troppo poche) ed essere caratterizzato da un adeguato livello di omogeneità/eterogeneità. Tali proporzioni possono variare in base a vari fattori, come il gruppo destinatario stesso, il livello di formazione, i contenuti principali, il numero e/o il profilo dei formatori, ecc.
- Assegnare alle partecipanti dei compiti di tanto in tanto potrebbe essere un buon modo per mantenerle attive e promuovere la riflessione al di fuori delle riunioni, soprattutto se gli incontri si tengono solo un paio di volte alla settimana.
- Se l'interazione sociale è difficile per il gruppo destinatario (ad esempio, persone dello spettro autistico, come per il progetto pilota italiano), potrebbe essere utile coinvolgerli in attività e compiti in coppia e in piccoli gruppi.

- È molto importante avere abbastanza tempo per riflettere e discutere come gruppo.
- Dedicare spazio sufficiente per esplorare il tema dell'autostima (per le partecipanti italiane questo è stato cruciale).

SERBIA – DONNE DELLE ZONE RURALI

- È essenziale comprendere le esigenze e le opportunità uniche di ogni zona rurale.
- Utilizzate le attività di sensibilizzazione della comunità, compresi i riferimenti passaparola, i centri comunitari locali, le organizzazioni rurali e i gruppi femminili, per raggiungere in modo efficace il gruppo destinatario. Inoltre, utilizzate canali pubblicitari come volantini e social media per garantire l'accessibilità e la conoscenza del programma di formazione.
- Illustrate chiaramente i vantaggi del programma di formazione, sottolineando come può migliorare l'occupabilità delle partecipanti e la loro vita quotidiana. Questa comunicazione deve evidenziare in che modo il programma risponde alle loro esigenze specifiche e le aiuta ad acquisire nuove competenze.
- Tenete conto delle conoscenze esistenti delle partecipanti e l'esposizione alle tecnologie digitali, poiché alcune di loro potrebbero avere una familiarità limitata con queste tecnologie. Create gruppi misti composti da partecipanti di fasce d'età simili, ma con livelli di conoscenza digitale ed esperienza tecnologica differenti. Questa diversità consente ai partecipanti più esperti di assistere coloro che hanno meno competenze, creando un ambiente di apprendimento supportivo in cui i partecipanti possono imparare gli uni dagli altri e collaborare in modo efficace.
- Trovate il numero ottimale di partecipanti per le sessioni di formazione, che in questo caso è stato determinato essere di cinque persone. Questa dimensione del gruppo garantisce la gestibilità, incoraggia un senso di comunità e cooperazione tra i partecipanti e consente ai formatori di fornire attenzione e supporto individuali a ciascun partecipante.

Capitolo IV – Raccomandazioni per i responsabili delle politiche pubbliche

☑ **una serie di raccomandazioni e proposte rivolte ai decisori pubblici, che descrivono il modello e ne sostengono l'attuazione in contesti differenti**

SVEZIA – DONNE MIGRANTI

1. Mercati del lavoro dinamici – Allineamento tra formazione e abbinamento lavorativo

È evidente la necessità di affrontare la natura dinamica dei mercati del lavoro e la discrepanza tra le competenze individuali e le richieste del mercato. Si suggerisce di concentrarsi su una formazione aggiornata e su strategie efficaci di abbinamento del lavoro.

2. Muoversi in ambienti multigenerazionali e multiculturali

Prendete in considerazione gli aspetti multigenerazionali e multiculturali dei luoghi di lavoro contemporanei. Sono necessarie intelligenza culturale e gestione della diversità, sia nell'integrazione nei team che nei processi di team building.

3. Empowerment della gestione della diversità – Strumenti

Si sottolinea il ruolo di VICTORUPESI nel fornire strumenti per una gestione efficace della diversità sul posto di lavoro. Nella gestione di team con diversità vanno incorporati diritti e obblighi legali.

4. Promozione dell'integrazione sociale – Terreno comune per i gruppi vulnerabili

Obiettivo del progetto è facilitare l'integrazione sociale e migliorare l'occupabilità per i gruppi vulnerabili. Va fatto pertanto ogni sforzo di trovare un terreno comune con i gruppi con diversità per garantire la loro integrazione nel mercato del lavoro.

5. Empatia ed equità per le donne migranti – Raccomandazioni per le autorità

Sono state elaborate raccomandazioni specifiche per il lavoro con le donne migranti. È necessario che le autorità applichino principi di empatia ed equità, considerando sia la vulnerabilità dell'essere migranti che i contributi preziosi che questi e persone possono apportare alla forza lavoro.

I mercati del lavoro sono dinamici e in continua evoluzione; la situazione attuale delle donne migranti non è allineata alle richieste del mercato in termini di formazione e di abbinamento lavorativo, considerando anche gli strumenti di cui dispone un individuo. Un altro aspetto da considerare sono gli ambienti multigenerazionali e multiculturali ora presenti. L'aspetto dell'intelligenza culturale spesso non viene preso in considerazione quando si integra un nuovo membro in un team o persino nei processi di team building. VICTORUPESI fornisce strumenti per gestire la diversità sul luogo di lavoro, insieme ai diritti e agli obblighi dal punto di vista giuridico. Quando abbiamo sviluppato questo progetto, abbiamo cercato di includere il maggior numero possibile di gruppi vulnerabili e di trovare un terreno comune per facilitare il processo di integrazione sociale e aumentare il livello di occupabilità. Di conseguenza, dal punto di vista del lavoro con le donne migranti, la raccomandazione è che le autorità applichino empatia alla vulnerabilità che nasce dal non trovarsi nel proprio contesto, essere migranti, ma allo stesso tempo applicare principi di equità, tenendo conto delle esigenze personali e del valore aggiunto che la persona può apportare.

SPAGNA – DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA

- Migliorare l'occupabilità dei disoccupati di lunga durata

1. Promozione delle pari opportunità – Programmi di supporto per la formazione e l'occupazione

Sostenere programmi, progetti e attività per promuovere le pari opportunità e la non discriminazione nell'accesso alla formazione e all'occupazione. La sensibilizzazione e l'attuazione di misure antidiscriminazione nel mercato del lavoro possono contribuire alla parità di condizioni per i disoccupati di lunga durata, garantendo che non siano escluse in base all'età, al genere, al contesto culturale o ad altri fattori.

2. Approcci preventivi alla disoccupazione – Attenzione personalizzata all'occupabilità

Adottare un approccio preventivo alla disoccupazione, soprattutto a lungo termine, che dia un'attenzione personalizzata ai disoccupati attraverso politiche attive per l'occupazione che ne migliorino l'occupabilità. L'attuazione di politiche attive del mercato del lavoro, come i servizi di abbinamento lavorativo, la consulenza professionale e i programmi di mentoring, può contribuire a colmare il divario tra persone in cerca di lavoro e datori di lavoro, aumentando le possibilità di reinserimento nel mercato del lavoro.

3. Miglioramento dell'integrazione della forza lavoro – Misure per i gruppi marginalizzati

Garantire misure adeguate di integrazione del lavoro, destinate a quei gruppi che presentano le difficoltà maggiori in termini di accesso o reinserimento al lavoro, in particolare giovani, donne, persone con disabilità, disoccupati di lunga durata, persone con più di 45 anni e migranti.

4. Lotta contro la disoccupazione strutturale – Strategie mirate e proattive

- Fornire orientamenti e misure di sostegno individuali per l'accesso ai programmi di formazione e occupazione. È fondamentale investire in servizi sociali e occupazionali specificamente rivolti ai disoccupati di lunga durata. Questi servizi devono essere personalizzati per le difficoltà specifiche che questo gruppo deve affrontare e offrire un supporto completo durante il percorso di ricerca di lavoro. Fornire sostegno psicosociale e consulenza alle persone in cerca di lavoro può aiutare a combattere l'erosione delle competenze, della motivazione e della fiducia che avviene nel corso di periodi di disoccupazione prolungati. Affrontare le preoccupazioni relative alla salute mentale e al benessere può interrompere il circolo vizioso della disoccupazione a lungo termine che influisce negativamente sulle persone.
- Offrire ai disoccupati opportunità di formazione per migliorare o aggiornare le proprie competenze e prevenire l'obsolescenza delle competenze in un mercato del lavoro in evoluzione. Fornire accesso a informazioni rilevanti e opportunità di formazione può aiutare i disoccupati di lunga durata ad acquisire le competenze necessarie nell'attuale mercato del lavoro. I programmi di miglioramento delle competenze e di riqualificazione professionale devono essere ritagliati sulle esigenze specifiche del gruppo destinatario per migliorarne l'occupabilità.
- Sostenere l'erogazione di incentivi alle imprese per attuare programmi basati sul lavoro, con l'assunzione di lavoratori appartenenti a gruppi svantaggiati e la promozione di misure di integrazione della diversità sul luogo di lavoro. Incoraggiare gli investimenti per la creazione di posti di lavoro e promuovere un mercato del lavoro reattivo può creare maggiori opportunità per i disoccupati di lunga durata. Incoraggiare le imprese ad assumere e sostenere questa popolazione può portare a una riduzione dei tassi di disoccupazione a lungo termine.

SLOVENIA – PERSONE CON DISABILITÀ

1. Empowerment dei gruppi vulnerabili – Affrontare la formazione professionale per adulti con disabilità intellettive e problemi di salute mentale

Quando si tratta di riqualificazione professionale e occupazionale, le persone adulte con disabilità intellettiva e problemi di salute mentale sono uno dei gruppi di destinatari più vulnerabili. L'inclusione nel mercato del lavoro rappresenta uno dei prerequisiti più importanti per una vita indipendente e per l'inclusione nel contesto sociale più ampio. In tal senso, la formazione professionale è connessa al settore degli adulti ed entrambi i settori devono lavorare per integrarsi l'un l'altro il più possibile. L'attenzione è rivolta al rafforzamento del potenziale di collaborazione tra la formazione professionale e il settore dei servizi per adulti, sottolineando l'importanza di lavorare insieme per massimizzare le opportunità e i risultati per le persone con disabilità intellettiva e problemi di salute mentale.

2. Verso il supporto completo – Promozione della sinergia tra formazione professionale e servizi per adulti

Quando si parla di interdipendenza tra la formazione professionale e i servizi per adulti, bisogna “unire i puntini” considerando l'importanza di impegnarsi per sforzi complementari e coordinati tra i settori della formazione professionale e dei servizi per adulti al fine di fornire un supporto completo alle persone con disabilità. Ciò sottolinea l'interconnessione tra la formazione professionale e il settore dei servizi per adulti, sottolineando la necessità di collaborazione e sostegno reciproco per migliorare i risultati per i singoli in questi settori.

3. Istruzione per un'Europa coesa e resiliente – Collegare la formazione professionale e lo spazio europeo dell'istruzione

Si esamina qui la connessione tra la formazione professionale e gli obiettivi delineati nella risoluzione del Consiglio dell'Unione europea, sottolineando l'importanza dell'istruzione e della formazione per lo sviluppo sociale ed economico. Nella risoluzione del Consiglio dell'Unione europea su un quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione verso lo spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030), si sottolinea che “l'istruzione e la formazione svolgono un ruolo fondamentale per plasmare il futuro dell'Europa, in un momento in cui è indispensabile che la società e l'economia diventino più coesi, inclusivi, digitali, sostenibili, verdi e resilienti, e perché i cittadini trovino soddisfazione personale e benessere, essendo pronti ad adattarsi e inserirsi in un mercato del lavoro in evoluzione e di impegnarsi nella cittadinanza attiva e responsabile”.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>)

4. Approccio olistico – Integrare formati di istruzione differenti per potenziare l'apprendimento

Consideriamo importante sviluppare un approccio olistico tra differenti formati di istruzione/formazione/apprendimento e ambienti digitali. Sottolineiamo la necessità di collaborazione e sinergia tra vari formati educativi, compresi gli ambienti digitali, per creare un'esperienza di apprendimento completa.

5. Rafforzare la cooperazione per gli ambienti pratici – Facilitare la formazione e la riabilitazione

Considerando questo gruppo di destinatari, è importante rafforzare la cooperazione tra i differenti settori e, alla fine, anche i servizi per fornire un ambiente funzionale e orientato alla pratica che incoraggi la formazione, la riabilitazione e percorsi flessibili per il rientro nel mercato del lavoro.

SERBIA – DONNE DELLE ZONE RURALI

1. Colmare il divario digitale – Espansione della tecnologia e dell'accesso a Internet

I politici possono sostenere lo sviluppo delle infrastrutture per aumentare l'accesso alla tecnologia e a Internet nelle aree rurali. Tali infrastrutture possono contribuire a garantire che le donne nelle zone rurali abbiano accesso alle risorse necessarie per sviluppare le loro competenze informatiche e perseguire opportunità di lavoro connesse alle tecnologie dell'informazione.

2. Formazione su misura per le donne delle aree rurali – Potenziare accessibilità e flessibilità

È necessario investire in programmi di formazione professionale adeguati alle esigenze delle donne nelle zone rurali, e garantire che siano accessibili e flessibili. I responsabili delle politiche pubbliche possono sostenere lo sviluppo di tali programmi di istruzione e formazione professionale nelle zone rurali. Tali

programmi devono essere disponibili a livello locale e fornire formazione in settori particolarmente richiesti. È importante investire in programmi di formazione professionale specificamente concepiti per soddisfare le esigenze delle donne nelle zone rurali, sottolineando la necessità di accessibilità e flessibilità nella realizzazione dei programmi.

3. Empowerment delle donne delle aree rurali – Investire in programmi di formazione incentrati sulle tecnologie dell'informazione

Fornire finanziamenti e risorse per sostenere lo sviluppo di programmi di formazione incentrati sulle tecnologie dell'informazione per le donne nelle zone rurali.

Ciò sottolinea l'importanza di fornire finanziamenti e risorse a sostegno dello sviluppo di programmi di formazione incentrati sulle competenze informatiche per le donne nelle zone rurali.

4. Superare le distanze – Utilizzare la tecnologia per fare formazione nelle aree rurali

Incoraggiare l'uso della tecnologia per fornire risorse di formazione alle donne nelle zone rurali, garantendo loro l'accesso a materiali educativi di alta qualità indipendentemente dalla loro ubicazione geografica.

5. Empowerment della formazione professionale – Migliorare l'accesso tramite il supporto finanziario

I responsabili delle politiche pubbliche possono fornire sostegno finanziario per programmi di formazione professionale, tra cui borse di studio, prestiti e sovvenzioni. Ciò può contribuire a garantire che le donne nelle zone rurali abbiano accesso alle risorse necessarie per sviluppare le loro competenze professionali.

6. Creare reti di supporto – Mentoring e networking per le donne delle aree rurali

I responsabili delle politiche pubbliche possono creare opportunità di mentoring e networking per le donne nelle zone rurali. Ciò può aiutare le donne a mettersi in contatto con persone che sono modelli di ruolo, mentori e colleghi che possono fornire indicazioni e supporto per lo sviluppo della loro carriera, anche nel settore delle tecnologie dell'informazione.

7. Coltivare l'innovazione nelle tecnologie dell'informazione – Promuovere l'industria della tecnologia dell'informazione nelle zone rurali

È importante promuovere lo sviluppo delle industrie della tecnologie dell'informazione nelle zone rurali. Ciò può includere incentivi per le imprese a localizzarsi nelle zone rurali, la creazione e il sostegno allo sviluppo di parchi tecnologici o incubatori, e incentivi fiscali per le imprese connesse alla tecnologia dell'informazione.

8. Promuovere l'imprenditorialità – Stimolare lo sviluppo delle piccole e medie imprese

I responsabili delle politiche pubbliche possono incoraggiare lo sviluppo delle piccole imprese nelle zone rurali, in particolare quelle che sfruttano le competenze informatiche. Le azioni possono comprendere il sostegno alla formazione per l'imprenditorialità, agli incubatori e all'assistenza finanziaria per promuovere la crescita delle start-up.

9. Dischiudere opportunità – Career counseling e collocamento lavorativo per donne rurali

Promuovere servizi di consulenza professionale e di collocamento lavorativo per aiutare le donne nelle zone rurali a individuare e perseguire opportunità di lavoro in linea con le loro competenze e interessi.

Capitolo V – Mappatura dei portatori di interesse

È essenziale collaborare con i portatori di interesse locali per garantire la continuità del progetto. Tali portatori di interesse possono contribuire a fornire supporto continuo, risorse e finanziamenti per sostenere il progetto oltre la fase di attuazione iniziale. Coinvolgendo la comunità locale, collaborando con associazioni di settore, società tecnologiche, ONG, istituzioni pubbliche e tra loro, gli enti di formazione professionale possono allineare meglio i loro programmi alle esigenze della forza lavoro e sostenere il successo del gruppo destinatario di disoccupati. Sfruttando queste partnership o collaborazioni, gli enti di formazione per adulti possono sostenere il successo dei gruppi destinatari e contribuire a creare collegamenti con opportunità di lavoro dopo il completamento della formazione. Quando si tratta di cooperazione o collaborazione con istituzioni, imprese e organizzazioni locali per sostenere lo sviluppo di competenze professionali e opportunità di lavoro per i gruppi destinatari, si possono considerare diverse opzioni. Ecco alcuni suggerimenti:

Le camere di commercio possono essere partner preziosi, in quanto possono aiutare i gruppi destinatari a mettersi in contatto con le aziende e le organizzazioni locali. Spesso dispongono di reti di aziende e possono aiutare a facilitare le partnership e le collaborazioni.

Le organizzazioni della comunità locale, come le organizzazioni confessionali, gli enti per lo sviluppo professionale, i centri di comunità e le organizzazioni giovanili, possono aiutare a identificare e coinvolgere i disoccupati nella comunità. Queste organizzazioni possono contribuire a diffondere la conoscenza dei servizi e dei programmi di formazione offerti, e incoraggiare la partecipazione.

Le organizzazioni senza scopo di lucro (ONG) spesso si concentrano sullo sviluppo della comunità e possono essere in grado di fornire risorse e sostegno. Possono inoltre contribuire alle attività di sensibilizzazione e reclutamento, contribuendo a collegare gli enti di istruzione e formazione professionale con gruppi destinatari che potrebbero trarre vantaggio da programmi di formazione o aiutando a mettere in contatto i gruppi destinatari con le opportunità di lavoro.

Le agenzie governative possono essere partner preziosi ed erogare finanziamenti o altre risorse per supportare i programmi di formazione, e possono aiutare gli enti di istruzione e formazione professionale a mettersi in contatto con le aziende e le organizzazioni locali. Queste agenzie possono anche fornire informazioni sulle opportunità di finanziamento e altre risorse.

☐ Collaborare con agenzie governative locali come centri per l'impiego, dipartimenti del lavoro e servizi sociali per aiutare i disoccupati a mettersi in contatto con i servizi di formazione e supporto.

Le istituzioni pubbliche, come gli istituti di ricerca, possono collaborare con i enti di istruzione e formazione professionale per sviluppare nuovi programmi di formazione e individuare nuove opportunità per i gruppi destinatari.

Le istituzioni educative, come le scuole professionali, le università o gli enti di formazione post-diploma possono disporre di programmi o risorse che possono essere sfruttate per sostenere lo sviluppo di competenze professionali, comprese le competenze relative alla tecnologia dell'informazione. Collaborate con loro per offrire programmi di formazione e attività di orientamento. Queste istituzioni possono anche fornire risorse e sostegno per aiutare i singoli ad acquisire le competenze e le conoscenze necessarie per l'occupazione.

Le aziende di tecnologia possono fornire risorse e competenze per supportare lo sviluppo di programmi di formazione sulle competenze informatiche. Possono inoltre fornire accesso a tecnologie, quali hardware e software, per supportare l'erogazione della formazione.

Le associazioni di settore possono adoperarsi per allineare i programmi di formazione alle esigenze del settore e possono anche fornire accesso a risorse come programmi di mentorship, opportunità di affiancamento sul lavoro e stage.

I partenariati pubblico-privato possono contribuire a raccogliere risorse e competenze di vari portatori di interesse per sostenere lo sviluppo di competenze professionali per i gruppi destinatari. Queste partnership, tra l'altro, possono coinvolgere agenzie governative, associazioni di settore, aziende di tecnologia e ONG.

I datori di lavoro locali (considerare la possibilità di collaborare direttamente); ciò può includere una varietà di aziende, inclusi i settori della tecnologia dell'informazione. Gli enti di formazione per adulti possono collaborare con i datori di lavoro per sviluppare programmi di formazione che soddisfino le esigenze della forza lavoro e possano contribuire a facilitare il collocamento lavorativo dopo il completamento della formazione.

SVEZIA – DONNE MIGRANTI

La formazione VICTORUPESI potrebbe essere utile per le agenzie di impiego di ciascun paese, in quanto opera con un'ampia varietà di gruppi svantaggiati, riuscendo a coprire la prospettiva delle esigenze di diversità sociali, economiche, educative, mentali e fisiche, terreno comune per definire le persone a rischio di esclusione sociale.

Nel nostro paese, la Svezia, le imprese potrebbero utilizzare, oltre alle autorità locali, la componente di Gestione della diversità di VICTORUPESI per comprendere meglio come affrontare l'integrazione sociale delle donne migranti, facendole passare dalla convinzione di essere beneficiari sociali a quella di essere membri contributori e cittadine attive, portando le proprie conoscenze e competenze in grado di arricchire l'azienda e l'ambiente di lavoro - nella pratica, non solo sulla carta.

SPAGNA – DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA

FETICO è profondamente coinvolta nell'attivazione del mercato del lavoro in Spagna. Siamo accreditati come Centro per l'Impiego dal servizio pubblico spagnolo per l'impiego. Ciò significa che collaboriamo con i servizi nazionali per l'impiego nell'attività di collocamento dei disoccupati nel mercato del lavoro. I materiali sviluppati saranno applicati nei nostri programmi di inclusione occupazionale e nelle nostre attività di formazione a livello nazionale ed europeo.

Diffondiamo i risultati dei progetti tra i nostri portatori di interesse: enti di formazione, imprese, ONG e organizzazioni private/pubbliche che operano nel campo della formazione e dell'occupazione dei gruppi vulnerabili.

- Fetico ha accordi di collaborazione con alcune ONG come la Croce Rossa o Red-Acoge per promuovere l'integrazione dei lavoratori dei gruppi vulnerabili.

- Fetico partecipa insieme ad altri sindacati e ONG al gruppo di lavoro del “Progetto *Sensibiliza*: Sensibilizzazione alla diversità culturale negli ambienti di lavoro”. Questo gruppo di lavoro è un luogo di incontro e di scambio di idee, visioni e proposte su questioni relative alla diversità, all'inclusione e alle pari opportunità nell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento alla necessità di promuovere l'accesso all'occupazione per le persone appartenenti a gruppi vulnerabili e di lottare contro la discriminazione.
- Fetico è anche membro della Carta Spagnola della Diversità, il che rafforza il suo impegno nei confronti delle persone negli ambienti di lavoro, e si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro tra le aziende in cui è rappresentato il nostro sindacato.

ROMANIA – PERSONE DETENUTE CON CONDANNE LIEVI

Il materiale sviluppato nell'ambito del progetto può essere utilizzato in tutte le istituzioni penitenziarie in Romania perché si basa su situazioni di lavoro reali delle carceri. Le attività e i modi di lavorare con i detenuti possono essere migliorati e adattati a ogni istituzione, ma possono anche costituire la base di un processo di apprendimento costante per i detenuti.

SLOVENIA – PERSONE CON DISABILITÀ

Dal punto di vista del nostro gruppo destinatario, il materiale sviluppato potrebbe essere applicato a qualsiasi tipo di programma di inclusione sociale e di servizi di occupazione/riabilitazione professionale. Ciò vale per le organizzazioni attive come organizzazioni pubbliche o private; tuttavia, la formazione deve sempre essere adattata alle procedure e ai percorsi di lavoro stabiliti per una misurazione della qualità nell'ambito dei servizi di supporto forniti, e con un chiaro accordo tra l'ente di formazione e l'utente della formazione.

Strategia per creare partnership tra realtà aziendali e partner di progetto

La creazione di partnership tra realtà aziendali e partner di progetto è fondamentale per il successo dei progetti e può contribuire a garantire la sostenibilità a lungo termine dei risultati dei progetti. A questo proposito, si raccomanda di collaborare con i datori di lavoro locali per sviluppare opportunità di lavoro e aiutare le persone a acquisire esperienza lavorativa attraverso tirocini, apprendistati e affiancamento sul lavoro. I datori di lavoro locali possono inoltre fornire informazioni preziose sulle competenze e le conoscenze necessarie per i lavori nella zona, che possono essere di guida per i programmi di formazione. Vanno create relazioni di vantaggio reciproco, che favoriscano gli obiettivi del progetto e soddisfino al contempo le esigenze delle realtà aziendali, un approccio collaborativo e un impegno condiviso per raggiungere gli obiettivi.

La strategia per costruire una partnership tra le realtà aziendali e i partner del progetto prevede diverse fasi, tra cui:

Identificare i potenziali partner commerciali interessati a sostenere gli obiettivi e gli obiettivi del progetto, ad esempio tramite ricerca di aziende che operano in settori pertinenti e che hanno una lunga esperienza nel sostenere iniziative di sviluppo sociale e comunitario.

Sviluppare una proposta di partenariato che illustri i vantaggi della collaborazione e in che modo il partenariato contribuirà al raggiungimento degli obiettivi: dovrà essere chiara, concisa e convincente, evidenziando i potenziali vantaggi per entrambe le parti.

Coinvolgere i potenziali partner e avviare discussioni sul partenariato proposto, con eventuale invio della proposta ai portatori di interessi pertinenti all'interno dell'organizzazione aziendale e l'organizzazione di riunioni per discutere la proposta in modo più dettagliato.

Stabilire i termini del partenariato (una volta raggiunto l'accordo delle parti): può essere necessaria la negoziazione della portata del partenariato, dei ruoli e delle responsabilità di ciascuna parte e dei risultati attesi.

Elaborare un piano d'azione comune, che deve includere scadenze chiare, tappe intermedie e obiettivi e delineare azioni e attività specifiche che verranno intraprese per conseguire gli obiettivi del partenariato.

Monitorare e valutare i progressi: affinché il partenariato abbia successo, i partner del progetto e gli enti commerciali devono monitorare e valutare regolarmente i progressi compiuti rispetto al piano d'azione comune. Ciò aiuterà a identificare eventuali problemi o difficoltà e consentirà di apportare le modifiche necessarie per garantire che la partnership stia ottenendo i risultati desiderati.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di attività che potrebbero essere incluse nella strategia per creare partnership tra realtà aziendali e partner del progetto:

Organizzare eventi di networking, che riuniscono realtà aziendali e partner di progetto per creare opportunità di networking, conoscere il lavoro degli altri ed esplorare potenziali collaborazioni.

Tenere sessioni di formazione congiunte: sviluppare e fornire sessioni di formazione congiunte per il gruppo destinatario, che potrebbero essere personalizzate per soddisfare le esigenze e i requisiti specifici delle realtà aziendali. In questo modo si creerà una piattaforma per la condivisione di conoscenze e competenze.

Stabilire un programma di mentoring per il gruppo destinatario, che associa i partecipanti a professionisti esperti delle realtà aziendali. I mentori possono fornire indicazioni, supporto e consigli di carriera.

ospitare esposizioni di settore o career fair: dove il gruppo destinatario può interagire con potenziali datori di lavoro e conoscere le opportunità di lavoro disponibili. Questa potrebbe anche essere per le realtà aziendali un'opportunità di mostrare i propri sforzi in materia di responsabilità sociale aziendale e attirare i migliori talenti.

Sviluppare tirocini o programmi di apprendistato con realtà commerciali che forniscono formazione pratica ed esperienza lavorativa: questi possono aiutare il gruppo destinatario ad acquisire competenze pertinenti e ad aumentare la loro occupabilità.

Collaborare a progetti di ricerca e sviluppo rilevanti per le realtà commerciali e il gruppo destinatario: questo può consentire al gruppo destinatario di acquisire esperienze preziose e apprendere nuove competenze contribuendo allo stesso tempo alla crescita delle realtà commerciali.

CONCLUSIONE

Il progetto VICTORUPESI ha sviluppato una serie di strumenti e ha attuato attività volte a migliorare le competenze professionali delle persone svantaggiate e ad aiutarle ad integrarsi nel mercato del lavoro. Tali strumenti e attività includono la mappatura delle pratiche esistenti, sessioni di formazione di due corsi pilota con rapporto complementare, Kit degli Strumenti Digitali, Kit degli Strumenti per la Gestione della Diversità, Guida alla Metodologia e Linee Guida di Sostenibilità. Tali strumenti e attività sono innovativi, basati sull'evidenza e concepiti per rispondere alle esigenze e alle sfide uniche che i gruppi destinatari del progetto VICTORUPESI devono affrontare. L'attenzione del progetto alla sostenibilità e all'impatto a lungo termine è lodevole e le Linee Guida di Sostenibilità sono una risorsa preziosa per le organizzazioni e le persone che desiderano sfruttare i successi del progetto e garantire che l'impatto del progetto stesso si mantenga nel tempo.

In ultima analisi, la sostenibilità del progetto VICTORUPESI e i risultati conseguiti dipenderanno dall'impegno e dalla partecipazione di tutte le organizzazioni partner coinvolte. Attuando le Linee Guida di Sostenibilità, le organizzazioni partner possono garantire che le attività e i risultati del progetto continuino oltre la durata del progetto stesso, e che il gruppo destinatario benefici di soluzioni sostenibili per l'esclusione socio-lavorativa.

Materiali aggiuntivi/ulteriori letture

UNECE (maggio 2022). Approaches to Measuring Social Exclusion. Disponibile presso:

<https://unece.org/statistics/publications/approaches-measuring-social-exclusion>

PhD Njoku Chimezie (2020). Teacher's personality traits and their teaching effectiveness: important factors for student's success. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences.

Disponibile presso:

<https://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2020/03/Full-Paper-TEACHER%E2%80%99S-PERSONALITY-TRAITS-AND-THEIR-TEACHING-EFFECTIVENESS-IMPORTANT-FACTORS.pdf>

Il filmato consigliato:

"El Lute: Run for your life" - per le persone detenute come esempio di una lotta personale per avere successo nella vita. Disponibile presso: https://en.wikipedia.org/wiki/El_Lute:_Run_for_Your_Life

Riferimenti e documentazione

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea (26.02.2021). Risoluzione del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso lo spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030); (2021/C 66/01). Estratto da:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>

WESTERN Governors University (WGU): 10 Simple Principles of Adult Learning. Disponibile presso:

<https://www.wgu.edu/blog/adult-learning-theories-principles2004.html#openSubscriberModal>

The Literacy Information and Communication System (LINCS); Promoting Teacher Effectiveness: Adult Education Teacher Competencies. Disponibile presso:

<https://lincs.ed.gov/publications/te/competencies.pdf>