



Empowering migrante donne attraverso la costruzione capacità imprenditoriali

Produzione intellettuale 1

Programma di mentoring e
leadership per le donne migranti



2020-2022

Sommario

METODOLOGIA	4
introduzione	4
Cosa sta facendo l'UE per sostenere l'integrazione dei migranti?	5
Iniziative del governo	5
Iniziative del settore privato	5
Gli obiettivi del programma attuale Che	6
cos'è il coaching e il mentoring? Risultati	6
aspettati	6
Altre iniziative di tutoraggio Analisi	7
dei bisogni del gruppo target	7
PROGRAMMA DI LEADERSHIP E TUTORIAL DI DONNE MIGRANTI	10
Struttura dei moduli di apprendimento	11
MODULO 1. SVILUPPO DELLA LEADERSHIP DELLE DONNE MIGRANTI	12
introduzione	12
Struttura del modulo	12
Risultati di apprendimento	12
Concetto di leadership delle donne migranti	13
Leadership	13
Descrizione delle capacità di leadership delle donne migranti	14
Abilità di networking	15
MODULO 2. SVILUPPO DEL TUTORSHIP DI DONNE MIGRANTI	16
introduzione	16
Struttura del modulo	16
Risultati di apprendimento	16
Concetto di tutoraggio delle donne migranti	17
Dare potere alle donne migranti sostenute da un'altra donna migrante. Come le donne migranti possono trovare un mentore? Come	18
diventare un mentore di successo per le donne migranti? Autovalutazione delle competenze di tutoraggio	19
MODULO 3. SVILUPPO DELLE COMPETENZE IMPRENDITORIALI DELLE DONNE MIGRANTI	22
introduzione	22
Struttura del modulo	22
Risultati di apprendimento	22
Concetto e principi di imprenditorialità	23
L'impresa è un'azienda a scopo di lucro	23
Principi di imprenditorialità	24
Sviluppare le capacità imprenditoriali delle donne migranti	25
Metodi e strumenti per lo sviluppo delle competenze imprenditoriali	26
Esempi di esercizi per lo sviluppo personale	26
Esempi di esercizi per educatori per adulti	29
Condizioni principali per avviare un'attività in proprio (rapporto paese)	30
MODULO 4. PROGRAMMA DI INSEGNAMENTO E APPRENDIMENTO PER MIGRANTI	32
introduzione	32
Struttura del modulo	32
LISTA DI REFERENZE	40
CONTATTI	41

Metodologia

introduzione

In molti paesi dell'UE, le donne migranti devono affrontare un doppio svantaggio nel mercato del lavoro: come migranti e come donne. Le donne percepite come musulmane o africane affrontano particolari difficoltà a causa della discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro. Le donne con un basso livello di istruzione e le donne con un background migratorio non occidentale lavorano meno spesso e sono meno spesso economicamente indipendenti sia degli uomini migranti che delle donne locali.

Le donne migranti hanno bisogno di sostegno nella loro integrazione nel mercato del lavoro. L'incoraggiamento delle capacità imprenditoriali delle donne migranti è uno dei modi trascurati per sostenere la loro integrazione economica nella società ospitante, ma la maggior parte degli sforzi di integrazione si concentra principalmente sulle competenze linguistiche e sull'istruzione. Gli educatori per adulti che lavorano con i migranti trarranno vantaggio dal miglioramento delle loro competenze per sostenere le donne migranti e per comprendere le sfide e i bisogni speciali delle donne migranti.

Le donne arrivano in Europa per molte ragioni diverse. Possono venire come lavoratori migranti (spesso colmando le lacune nel settore dei servizi), come dipendenti altamente specializzati, familiari o rifugiati. Con la crescente diversità dello status giuridico e dei diritti tra le donne migranti deriva una disparità nei risultati dell'integrazione, come sottolineato dal parere del Comitato economico e sociale europeo sull'inclusione delle donne migranti nel mercato del lavoro.

Ad esempio, le donne titolari di Blue Card hanno accesso immediato al mercato del lavoro altamente qualificato, mentre i coniugi ammessi in regime di ricongiungimento familiare a volte devono attendere

per un anno prima di poter entrare nel mercato del lavoro. E un numero maggiore di donne arriva a raggiungere i membri della famiglia rispetto agli uomini. Spesso hanno competenze linguistiche limitate e non beneficiano altrettanto frequentemente della valutazione delle competenze, delle misure di riqualificazione e di altri programmi di integrazione.

Le donne che arrivano come richiedenti asilo potrebbero dover trascorrere periodi di attesa lunghi, improduttivi e scoraggianti prima di avere una chiara opportunità di rimanere (e lavorare), perdendo tempo prezioso per l'integrazione precoce durante l'attesa. L'asilo aggiunge un ulteriore elemento di vulnerabilità, in quanto i rifugiati hanno generalmente esiti di integrazione peggiori (ad esempio nel mercato del lavoro) rispetto ai migranti che arrivano attraverso altri canali.

OCSE recente: le prove dimostrano che le donne rifugiate impiegano più tempo a prendere piede nel mercato del lavoro rispetto agli uomini rifugiati. Quando sono impiegate, le donne rifugiate sono spesso in posizioni part-time. Inoltre, nei primi due o tre anni dopo l'arrivo, hanno livelli di conoscenza della lingua del paese ospitante inferiori rispetto agli uomini, in relazione al fatto che spesso ricevono un sostegno all'integrazione inferiore rispetto agli uomini, sia in termini di formazione linguistica che di misure attive del mercato del lavoro. Con le donne che rappresentavano circa il 45% di tutti i rifugiati prima del picco del 2015-2016 e circa un terzo di tutti i richiedenti asilo nel periodo 2015-2017, il recente arrivo di grandi popolazioni di rifugiati in Europa si aggiunge all'urgenza dell'integrazione delle donne migranti.

Cosa sta facendo l'UE per sostenere l'integrazione dei migranti?

Per aiutare con l'integrazione dei migranti, la Commissione europea facilita lo scambio di buone pratiche tra gli Stati membri attraverso attività di apprendimento reciproco. Queste attività promuovono anche il networking tra i responsabili politici e consentono loro di affrontare meglio le sfide attuali e future. Secondo Bonjour & Duyvendak (2018), a partire dagli anni '90 sono stati introdotti in Europa programmi di integrazione civica che incoraggiano o obbligano i migranti a partecipare a corsi o test sulla lingua e sulla società del paese ospitante. Tra il 2016 e il 2018 sono stati discussi i seguenti argomenti nelle attività di apprendimento tra pari dedicate:

- Valutazione della lingua e integrazione dei minori non accompagnati attraverso l'istruzione
- Accoglienza dei migranti appena arrivati e valutazione della precedente scolarizzazione
- Riconoscimento delle qualifiche
- Il dialogo interculturale come strumento per affrontare la migrazione, i rifugiati e i richiedenti asilo nei contesti educativi
- Diversità linguistica e culturale
- Politiche di integrazione per i migranti: principi, sfide e pratiche

L'istruzione degli adulti (migranti) è una pratica in cui gli adulti sono coinvolti in un processo di apprendimento sistematico per acquisire o rafforzare diverse forme di conoscenza, abilità, atteggiamenti e valori. Tale processo può comprendere una varietà di forme di apprendimento/insegnamento, che vanno ben oltre la scuola tradizionale. L'istruzione degli adulti comprende l'apprendimento formale, non formale e informale al fine di migliorare o acquisire competenze generali, incoraggiare lo sviluppo personale e aumentare l'accesso al lavoro, acquisire nuove o migliorare le competenze esistenti, riqualificare le esigenze del mercato del lavoro. L'istruzione svolge un ruolo cruciale nell'aiutare i migranti ad adattarsi a un nuovo paese e a una nuova cultura e a stabilire nuove relazioni sociali all'interno delle comunità ospitanti. Gli operatori dell'istruzione e della formazione possono trarre vantaggio dalla condivisione delle migliori pratiche che rispondono ai bisogni di apprendimento dei migranti in un ambiente sempre più diversificato e multilingue. Le donne migranti che apprendono dovrebbero avere pieno accesso a un'istruzione di alta qualità e a una formazione professionale in ambienti inclusivi ma, allo stesso tempo, diversificati, indipendentemente dal loro status giuridico o livello di reddito, etnia, religione, genere e conoscenza della lingua. Ambienti educativi inclusivi e diversificati per i migranti adulti, combinati con misure educative mirate (individuali e/o collettive) sono più efficaci nel raggiungere risultati educativi positivi ed efficienti. Inoltre, deve essere avviato un sistema di monitoraggio per identificare sia gli indicatori dell'istruzione dei migranti adulti che i risultati dell'apprendimento. Le donne migranti che apprendono dovrebbero avere pieno accesso a un'istruzione di alta qualità e a una formazione professionale in ambienti inclusivi ma, allo stesso tempo, diversificati, indipendentemente dal loro status giuridico o livello di reddito, etnia, religione, genere e conoscenza della lingua. Ambienti educativi inclusivi e diversificati per i migranti adulti, combinati con misure educative mirate (individuali e/o collettive) sono più efficaci nel raggiungere risultati educativi positivi ed efficienti. Inoltre, deve essere avviato un sistema di monitoraggio per identificare sia gli indicatori dell'istruzione dei migranti adulti che i risultati dell'apprendimento. Le donne migranti che apprendono dovrebbero avere pieno accesso a un'istruzione di alta qualità e a una formazione professionale in ambienti inclusivi ma, allo stesso tempo, diversificati, indipendentemente dal loro status giuridico o livello di reddito, etnia, religione, genere e conoscenza della lingua. Ambienti educativi inclusivi e diversificati per i migranti adulti, combinati con misure educative mirate (individuali e/o collettive) sono più efficaci nel raggiungere risultati educativi positivi ed efficienti. Inoltre, deve essere avviato un sistema di monitoraggio per identificare sia gli indicatori dell'istruzione dei migranti adulti che i risultati dell'apprendimento. Le donne migranti che apprendono dovrebbero avere pieno accesso a un'istruzione di alta qualità e a una formazione professionale in ambienti inclusivi ma, allo stesso tempo, diversificati, indipendentemente dal loro status giuridico o livello di reddito, etnia, religione, genere e conoscenza della lingua. Ambienti educativi inclusivi e diversificati per i migranti adulti, combinati con misure educative mirate (individuali e/o collettive) sono più efficaci nel raggiungere risultati educativi positivi ed efficienti. Inoltre, deve essere avviato un sistema di monitoraggio per identificare sia gli indicatori dell'istruzione dei migranti adulti che i risultati dell'apprendimento.

Integrazione migrant può essere visto come il risultato di processi di immigrazione con un impatto a tre livelli: livello macro (es. politiche di immigrazione e integrazione dei migranti), livello meso (es. reti migratorie) e livello micro (es. comportamento migratorio). L'integrazione dei migranti a livello macro è legata al superamento degli ostacoli all'integrazione utilizzando risorse statali/governative.

L'integrazione dei migranti a livello meso è legata allo sviluppo di infrastrutture di integrazione informale attraverso reti migratorie e attività delle ONG, che facilitano l'accesso al mercato del lavoro, all'alloggio, all'istruzione, alla salute e ai settori dei servizi sociali. L'integrazione dei migranti a livello micro è legata alle esperienze individuali.

Iniziative del governo

In Spagna sono state messe in atto due principali iniziative del governo nazionale. La prima iniziativa si chiama Programa SARA, che disegna percorsi di integrazione ritagliati sulle esigenze di ogni donna. Il programma, gestito da ONG, fornisce alle donne sostegno per l'integrazione nel mercato del lavoro come lavoratrici autonome.

La seconda iniziativa si chiama Programa CLARA, che mira ad aumentare l'occupabilità delle donne attraverso la loro qualifica per l'occupazione, promuovere una maggiore partecipazione sociale e promuovere l'empowerment personale ed economico delle donne.

Il servizio pubblico svedese per l'impiego gestisce il progetto Mirjam dal 2016 al 2019. I piccoli gruppi di coaching di Mirjam, in sei località della Svezia centro-orientale, forniscono orientamento e ispirazione legati al lavoro alle donne rifugiate appena arrivate. Durante un corso di 10 settimane, i partecipanti imparano a conoscere il mercato del lavoro svedese, le opportunità di studio (incluso il sostegno finanziario), i diritti nella società e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Studiano anche lo svedese, poiché la lingua è uno dei maggiori ostacoli alla ricerca di lavoro.

Iniziative del settore privato

La Fondazione Jövökerék in Ungheria offre una vasta gamma di attività come consulenza e tecniche di ricerca di lavoro di gruppo e individuali, sviluppo delle competenze, scrittura di curriculum e lettere di presentazione, preparazione di colloqui, promozione della conservazione del lavoro e capacità di gestione dei conflitti.

La rete femminile di KVInfo, dalla Danimarca, mette in contatto donne di origine rifugiata e immigrata con donne saldamente radicate nel mercato del lavoro danese che fungono da mentori. I tutor forniscono accesso a reti professionali e consulenza in merito a domande di lavoro, colloqui, cultura del posto di lavoro, rivalutazione delle possibilità di lavoro, ecc.

Women to è stato lanciato per le donne istruite immigrate in Finlandia. Con il tutoraggio al centro del suo modello, Women to sostiene e fornisce alle donne immigrate istruite le reti e le competenze necessarie per la vita lavorativa finlandese e aiuta ad approfondire le conoscenze e le pratiche nei loro campi professionali.

Per i suoi programmi per le donne (CGWP) a Londra, l'organizzazione benefica City Gateway lavora con donne emarginate e vulnerabili di età superiore ai 19 anni per rafforzare la loro fiducia e le loro capacità. CGWP organizza corsi di lingua e corsi professionali insieme a sessioni di benessere su fitness o cibo sano.

In Germania, il programma di tutoraggio "Inizia, cambia, vai avanti" assegna alle donne migranti altamente qualificate un tutor personale che condivide conoscenze, esperienze e reti nel corso di un anno, integrato con consulenza professionale, formazione interculturale e supporto per il riconoscimento delle competenze. I risultati di questo progetto mostrano che circa la metà dei partecipanti è riuscita a ottenere un lavoro in linea con le proprie qualifiche entro un anno dalla fine del periodo di tutoraggio.

Gli obiettivi del programma attuale

Programma di mentoring e leadership per le donne migranti mira ad aiutare a sviluppare le competenze di leadership e tutoraggio delle donne migranti che aiuteranno la loro integrazione di successo nella vita socioeconomica e daranno loro l'opportunità di aiutare altre donne migranti a integrarsi nella società ospitante. Gli obiettivi principali del programma sono migliorare l'occupabilità, l'integrazione sociale e l'impegno civico delle donne migranti attraverso lo sviluppo delle competenze imprenditoriali e incoraggiare l'integrazione sociale delle donne migranti attraverso il tutoraggio e la partecipazione sociale. Il programma mira a condividere le esperienze di donne migranti di successo con le nuove arrivate e incoraggiare la loro integrazione e partecipazione sociale fornendo modelli di ruolo ambiziosi, consigli pratici e supporto psicologico. Il programma è incentrato sulla costruzione di capacità di leadership, tutoraggio e imprenditorialità tra le donne migranti (ad es.

Il programma utilizza una metodologia di apprendimento non formale e una ricerca partecipativa basata sulla comunità. È progettato per promuovere la partecipazione sociale delle donne migranti, la loro capacità di interagire e sentirsi più sicure nel loro ambiente sociale e di partecipare alla vita sociale, politica ed economica a livello locale. Inoltre, mira ad ampliare la rete di sostegno delle donne migranti, aumentare la loro consapevolezza dei diritti delle donne, aumentare la comprensione dei bisogni specifici delle donne migranti tra i funzionari pubblici e migliorare il trasferimento di conoscenze e migliori pratiche tra i partner del progetto e tutte le ONG che lavorano nel campo della educazione degli adulti e integrazione dei migranti nell'Unione Europea.

Che cos'è il coaching e il mentoring?

L'integrazione delle donne migranti sta ricevendo una crescente attenzione a livello politico e strategico in molti paesi dell'UE e nel corso degli anni sono state sviluppate numerose iniziative. Le politiche di integrazione, le iniziative e le buone pratiche delle donne migranti si concentrano principalmente su tre aree diverse: 1) integrazione sociale, 2) discriminazione e accesso ai diritti e 3) integrazione nel mercato del lavoro. La maggior parte di queste iniziative si concentra sulle donne migranti appena arrivate e circa un terzo delle iniziative si concentra esclusivamente sulle donne rifugiate.²

L'integrazione delle donne migranti nel mercato del lavoro è promossa anche attraverso servizi di coaching, tutoraggio e altri servizi di supporto.

Risultati aspettati

Le relazioni stabilite durante i processi di mentoring non solo contribuiscono alla risoluzione delle problematiche individuate dai migranti, ma anche a una maggiore apertura e cambiamento di mentalità (sia dei tutor che dei mentee), contribuendo così al dialogo interculturale.

Due dei mentori del programma hanno detto:

- "Essere un mentore non basta, si tratta di avere buona volontà e voler aiutare qualcuno, specialmente questa popolazione immigrata. Ci sono culture diverse, visioni diverse e ambizioni diverse. Ci vuole perseveranza e, soprattutto, credere che piccoli gesti e parole al momento giusto possano contribuire al successo di questo programma".
- "Essere un mentore è una grande sfida sia per le capacità professionali che emotive. Ho avuto la fortuna di incontrare un allievo fantastico che mi ha insegnato che alcune cose semplici sono, in effetti, ancora molto difficili per gli immigrati".

L'infrastruttura di integrazione informale, o la rete di diversi tipi di immigrati, è importante per l'integrazione dei migranti. L'infrastruttura di integrazione informale aiuta lo scambio di informazioni, fornisce assistenza reciproca, migliora l'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, nell'istruzione e nei settori dell'alloggio, stimola la comunicazione informale con la società ospitante e con altri immigrati. L'espansione della rete di migrazione espande l'infrastruttura di integrazione informale e garantisce un'integrazione più efficace. Mentre l'infrastruttura di integrazione informale è collegata al settore delle ONG, alle reti migratorie e all'assistenza reciproca, le risorse statali sono legate allo sviluppo di politiche/risorse di integrazione a livello nazionale/governativo.

I paesi del Nord Europa hanno sviluppato l'idea di 'imparare sul lavoro', ovvero servizi educativi integrati nelle loro attività lavorative quotidiane e mescolati con lezioni frontali. Tale diversificazione è più efficace dell'approccio tradizionale all'insegnamento degli adulti. In termini di metodologia, l'apprendimento frontale classico dovrebbe essere sostituito da un metodo di insegnamento diversificato, che dovrebbe garantire che la persona stia imparando e non solo ascolti le informazioni.

Considerando i diversi metodi di educazione degli adulti migranti, il concetto di intelligenze multiple, sviluppato da Gardner (Gardner 1999), deve essere enfatizzato, poiché nel quadro dell'educazione degli adulti, i diversi tipi di apprendimento differiscono anche più che per quanto riguarda l'educazione dei bambini. Solo soddisfacendo i diversi bisogni dei discenti, l'insegnamento può essere non discriminatorio. Un altro punto molto importante è la facilitazione di processi di apprendimento autodiretti e intrinsecamente motivati che sono fondamentali per acquisire le competenze necessarie per l'apprendimento permanente. Pertanto, un approccio mirato e centrato sullo studente è fondamentale per aumentare i risultati dell'istruzione e, allo stesso tempo, dell'integrazione.

Altre iniziative in tutoraggio

Irlanda

L'Immigrant Council of Ireland ha annunciato il lancio del suo [Migrante - Programma Tirocini per Assessore](#) per il 2021³. Lo schema è un programma di 12 settimane in cui uno stagista migrante sarà collocato con un consigliere mentore su base part-time. Gli stagisti seguiranno i consiglieri per sette ore alla settimana, seguendo i loro compiti quotidiani e svolgendo i compiti assegnati. Il progetto durerà da settembre a dicembre 2021.

In [2018](#), cinque persone provenienti da un contesto migratorio hanno preso parte a una [programma di tirocinio pilota](#), e tre alla fine si sono presentati alle elezioni locali di maggio 2019. Questi includevano Uruemu Adejinmi, che è stato cooptato nel Consiglio della contea di Longford nel 2020.

Il Consiglio per gli immigrati organizzerà due sessioni informative online per fornire ulteriori informazioni sui termini e le condizioni del progetto e sul processo di candidatura. Sarà una sessione [per i consiglieri](#) e l'altro [per i migranti](#).

Portogallo

La seconda iniziativa mira a creare una rete di volontari aziendali (mentor) che sono disponibili a fornire orientamento, orientamento o informazioni ai migranti (allievo) in base alle loro esigenze in diversi settori (es. conseguimento di qualifiche, ricerca di lavoro, imprenditorialità, salute, genitorialità, cittadinanza e partecipazione e così via). **Si stabilisce un contatto tra persone che altrimenti non si sarebbero mai conosciute.**

Analisi dei bisogni del gruppo target

In quanto processo, l'inclusione sociale cerca di garantire che tutti, in particolare le donne migranti, indipendentemente dalle circostanze e dal background, abbiano la possibilità e i mezzi per partecipare più pienamente alla società.

Nonostante i ben documentati benefici dei migranti per le società di accoglienza, stanno ancora affrontando discriminazioni sul mercato del lavoro dell'UE. Più della metà delle donne migranti sono disoccupate. Le donne percepite come musulmane o africane affrontano particolari difficoltà a causa della discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro. Le donne con un basso livello di istruzione e le donne con un background migratorio non occidentale lavorano meno spesso e sono meno spesso economicamente indipendenti. Le donne migranti più spesso degli uomini non hanno un reddito proprio. Gli uomini hanno migliori competenze linguistiche nazionali rispetto alle donne (49% contro 29%). Oltre alle competenze linguistiche e all'istruzione, le donne migranti hanno bisogno di sostegno nella loro integrazione nel mercato del lavoro e di misure per prevenire la violenza di genere e la tratta sessuale.

Nel 2018, il 23% della popolazione dei Paesi Bassi era composta da persone con background migratorio. Le persone di origine non occidentale hanno meno posti di lavoro rispetto ai cittadini olandesi. L'occupazione delle donne migranti è inferiore del 20% rispetto a quella delle donne olandesi. Queste differenze sono aumentate negli ultimi dieci anni. Le donne con un basso livello di istruzione sono meno spesso economicamente indipendenti. Più del 40% di tutte le donne lavora meno o si ferma dopo la nascita del primo figlio. Le donne con un basso livello di istruzione hanno meno posti di lavoro, lavorano meno ore e sono meno spesso economicamente indipendenti rispetto alle donne altamente istruite (Emancipatie monitor, 2018).

La crescita economica della Svezia è dipesa in modo significativo dalla forza lavoro immigrata fino al 1970. Pertanto, il 25% dei cittadini svedesi ha almeno un genitore nato all'estero. Molti di loro devono affrontare problemi occupazionali (Agenzia svedese di statistica, 2018). Sulla base delle statistiche Eurostat del 2017, la Svezia è il quinto tra i paesi dell'UE con un numero elevato di cittadini nati all'estero. Secondo l'agenzia di statistica svedese (2018), solo il 67% delle donne migranti ha un lavoro rispetto all'87% delle donne svedesi. Tra le donne migranti con istruzione inferiore questo numero è ancora più basso, 32,5%. I numeri per gli uomini sono rispettivamente del 76% e dell'89%. Ciò rende la Svezia al primo posto nella classifica delle cattive condizioni per l'occupazione delle donne immigrate. I fattori che spiegano la posizione svantaggiata delle donne migranti nel mercato del lavoro includono obblighi familiari più elevati, qualifiche più scarse, meno esperienza lavorativa e competenze linguistiche limitate. Le donne migranti sono spesso percepite come un gruppo particolarmente vulnerabile che necessita di un sostegno speciale.

In Italia, a partire dagli anni '90, le donne migranti sono diventate più visibili, modificando la rappresentazione predominante della migrazione come processo essenzialmente maschile. Le famiglie italiane diventano sempre più dipendenti dal lavoro delle donne migranti. Sono per lo più impiegati come assistenti nel lavoro riproduttivo. Una percentuale particolarmente elevata di giovani donne migranti non ha un lavoro, un'istruzione o una formazione.

³<https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/ireland-new-mentoring-programme-pairs-local-councilors-with-migrants>

⁴<https://www.acm.gov.pt/-/programa-de-mentores-para-imigrantes?inheritRedirect=true>

L'Italia presenta i maggiori divari di genere nella partecipazione al mercato del lavoro tra le persone nate al di fuori dell'UE (EUROSTAT, 2018).

All'inizio del nostro progetto, è stato progettato e distribuito un sondaggio tra i partecipanti (N=98) provenienti da vari gruppi target: donne migranti occidentali (28%) e non occidentali (27%), loro amici e familiari (14 %) ed educatori per adulti che lavorano con i migranti (31%) (vedi Fig. 1).

I partecipanti hanno indicato che il bisogno di integrazione più importante delle donne migranti è trovare un lavoro (vedi Fig. 2). Altrettanto importanti erano la necessità di formazione professionale e supporto psicologico, seguiti dal supporto familiare nell'avvio di un'impresa, che è stato ritenuto altrettanto importante del supporto familiare, finanziario e legale.

È interessante notare, tuttavia, che le capacità imprenditoriali non sono considerate importanti dai partecipanti quanto le competenze linguistiche e professionali, la conoscenza della cultura locale e la consapevolezza dei diritti umani (vedi Fig. 3). Anche se nelle interviste molte donne migranti che gestiscono imprese di successo hanno sottolineato che avviare un'impresa è più facile per loro come straniere che trovare un lavoro, lo stereotipo comune secondo cui le donne sono meno imprenditoriali dei maschi e hanno meno successo negli affari sembra prevalere in il nostro gruppo target.

L'incoraggiamento delle capacità imprenditoriali delle donne migranti è uno dei modi più semplici per creare partecipazione sociale attraverso il lavoro autonomo, ma i corsi di educazione degli adulti esistenti per migranti si concentrano principalmente sulle competenze linguistiche e sulle competenze necessarie per la domanda di lavoro. Le donne migranti hanno bisogno di maggiore sostegno e incoraggiamento per avviare la propria PMI.

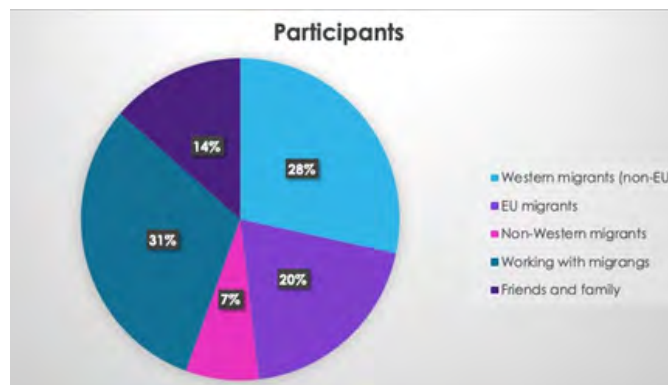


Figura 1.1. Partecipanti al sondaggio

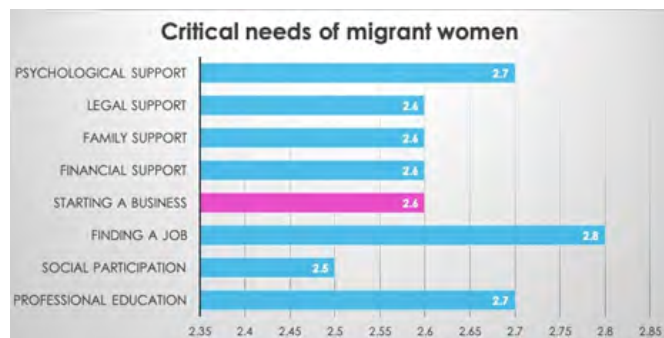


Figura 1.2. Bisogni di integrazione delle donne migranti

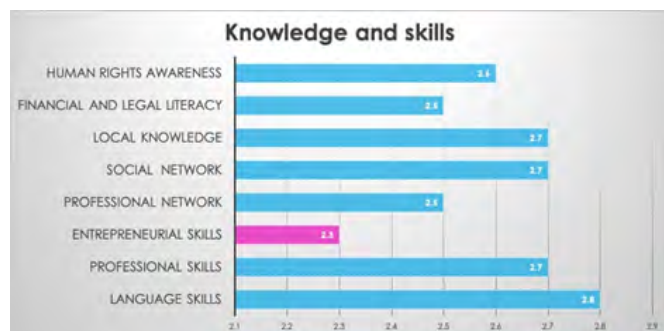


Figura 1.3. Le conoscenze e le competenze più importanti delle donne migranti

PROGRAMMA DI LEADERSHIP E TUTORIAL DI DONNE MIGRANTI

Il programma di leadership e tutoraggio delle donne migranti consiste di 4 moduli. Il primo modulo è incentrato sull'analisi delle capacità di leadership, il secondo modulo è basato sull'analisi delle competenze di tutoraggio e il terzo modulo è incentrato sulla spiegazione in che modo il tutoraggio delle donne migranti contribuisce allo sviluppo delle capacità imprenditoriali. Il quarto modulo fornisce insegnamento/apprendimento programma per educatori degli adulti. I programmi di tutoraggio e leadership sono particolarmente utili per costruire fiducia in se stessi, connessione sociale e inclusione economica e professionale delle donne migranti. Di seguito puoi trovare la struttura di Migrant programma di tutoraggio e leadership femminile.

Struttura dei moduli di apprendimento

Modulo	Struttura del modulo	Teoria/ Pratico ore	Risultati di apprendimento
Io modulo Migrante donne comando sviluppo	<ul style="list-style-type: none"> - Concetto di leadership delle donne migranti - Descrizione delle capacità di leadership delle donne migranti 	1 ora	<ul style="list-style-type: none"> - spiegare il significato della leadership femminile (migrante). - definire le capacità di leadership importanti per lo sviluppo professionale delle donne migranti - Creare connessioni tra donne migranti e reti professionali con l'obiettivo di sviluppare/esprimere capacità di leadership
II modulo Migrante donne tutoraggio sviluppo	<ul style="list-style-type: none"> - Come diventare un mentore di successo per le donne migranti? - Perché il programma di tutoraggio è importante per le donne migranti? - Principi di tutoraggio delle donne migranti - Principi e metodi per la creazione di gruppi di auto-aiuto - Autovalutazione delle competenze di tutoraggio - Programma di potenziamento e tutoraggio per donne migranti sostenute da un'altra donna migrante. 	1 ora	<ul style="list-style-type: none"> - Spiegare il concetto di tutoraggio delle donne migranti, - Descrivere i principali principi del tutoraggio, la sinergia, i risultati del tutoraggio, le abilità di tutoraggio di tutor e allievo - Creare connessioni tra le abilità del mentore e dell'allievo.
III modulo Migrante donne tutoraggio costruzione imprenditori abilità alla moda	<ul style="list-style-type: none"> - Concetto principale e principi dell'imprenditorialità - Capacità e competenze imprenditoriali - Come aiutare gli educatori degli adulti e le donne migranti a sviluppare competenze di apprendimento non formale per avere successo imprenditoria - Principi e condizioni principali per avviare un'attività in proprio (resoconto di ogni paese) 	2 ore	<ul style="list-style-type: none"> -acquisito conoscenze sull'imprenditorialità, - acquisito conoscenze sui metodi di sviluppo delle capacità e competenze imprenditoriali - acquisito conoscenze sull'applicazione dei metodi di educazione non formale per l'apprendimento
IV modulo Insegnamento e apprendimento programma per i migranti	Insegnare alle donne migranti e il programma è stato progettato per fornire un'introduzione all'insegnamento e alla formazione in una varietà di contesti per gli educatori degli adulti. Fornisce la conoscenza e la comprensione richieste dalle donne migranti tutor o formatori per i migranti nell'ambiente di istruzione e formazione continua, compresi i ruoli e le responsabilità degli insegnanti o dei formatori, la pianificazione e l'erogazione di sessioni, metodi di valutazione e tenuta dei registri.		<ul style="list-style-type: none"> - Definire il ruolo e le responsabilità dell'educatore nell'istruzione e nella formazione degli adulti rispetto alle donne migranti. - Elencare i fattori che influenzano la motivazione e l'atteggiamento delle donne migranti nei confronti dell'apprendimento sulla base delle proprie conoscenze ed esperienze in un contesto educativo per adulti. - Valuta diverso <small>insegnamento</small> metodi proposto da <small>insegnanti</small> lavorare con i migranti utilizzati negli ambienti scolastici.

Modulo 1. Sviluppo della leadership delle donne migranti

introduzione

Questo modulo mira a potenziare le donne migranti e l'educatore degli adulti con le conoscenze su come sviluppare le competenze di leadership delle donne migranti e perché è importante parlare e incoraggiare le donne migranti a utilizzare le capacità di leadership.

Struttura del modulo

Risultati di apprendimento

Al termine dell'unità, sarai in grado di:

- Spiegare il significato della leadership femminile (migrante).
- Definire le capacità di leadership importanti per lo sviluppo professionale delle donne migranti
- Creare collegamenti tra donne migranti e professioniste



Concetto di leadership delle donne migranti

Descrizione delle capacità di leadership delle donne migranti

Come diventare un mentore di successo?

Concetto di leadership delle donne migranti

Lo sviluppo delle capacità di leadership delle donne migranti è focalizzato sull'empowerment e l'incoraggiamento. La leadership è un modo per formulare un'idea in cui crede un leader. Tale idea può essere convertita in azioni che forniscono alle persone a livello locale, regionale o internazionale servizi o prodotti mancanti. I leader non solo stanno colmando il divario esistente in termini di servizi, prodotti o situazioni, ma creano anche lavoro per se stessi e per altre donne migranti.

Se è possibile per le donne migranti che stanno affrontando cambiamenti di vita e molteplici difficoltà diventare leader, padrone della propria vita e modello per le altre donne? Come diventare un leader? Cos'è un leader? Perché è importante sviluppare capacità di leadership?

Le donne migranti devono essere forti e andare oltre con i suoi desideri e obiettivi. Un leader può vedere le situazioni difficili non come problemi ma come opportunità per risolvere i problemi. Una donna migrante ha raccontato nei suoi momenti più profondi: "Devo trasformare i problemi in possibilità". Un vero leader vede come le situazioni possono essere cambiate e come possono essere risolti i problemi, mantiene la visione del futuro luminoso e dell'impatto positivo. In che modo le donne migranti possono costruire o mantenere le loro capacità di leadership esistenti e nuove in una situazione nuova e non familiare, affrontando molteplici difficoltà di adattamento a un nuovo ambiente di vita e di lavoro?

Capi aiutare gli altri a vedere la direzione, sviluppare la visione, usare la loro conoscenza ed esperienza al momento e nel luogo giusti. Leader è la persona che guida o comanda un gruppo, un'organizzazione o un paese. Spesso la capacità di leadership è intesa come l'immagine di una persona altamente carismatica, forte e di successo. Tuttavia, i leader possono anche essere identificati come coloro che danno supporto in situazioni critiche, come una persona che si fida degli altri e li ispira a vedere un altro modo di vivere: non accettare la situazione esistente, ma sognare e cercare modi per raggiungere i propri obiettivi. Le competenze di leadership raramente menzionano la capacità di condurre il proprio percorso professionale, di condurre la propria vita, di creare opportunità di lavoro.

Gli educatori per adulti che lavorano con le donne migranti dovrebbero enfatizzare e definire un leader come una persona che si assume la responsabilità di intraprendere azioni per raggiungere gli obiettivi. Gli educatori per adulti dovrebbero incoraggiare e responsabilizzare le donne migranti a condurre la propria vita e sostenere/sviluppare le sue capacità di leadership.

Uno degli aspetti principali del tutoraggio e della guida delle donne migranti nella propria attività è il supporto e la comprensione. Mentre i leader stabiliscono la direzione, devono anche utilizzare le capacità di gestione per guidare le loro persone nella giusta destinazione in modo agevole ed efficiente.

Comando

La leadership come motivazione, potere ed energia per guidare se stessi e gli altri verso gli obiettivi desiderati potrebbe aiutare le donne migranti a integrarsi più facilmente nel mercato del lavoro. È difficile diventare leader in un nuovo paese. Tuttavia, lo sviluppo di determinate caratteristiche di leadership (carismatica, estroversa, socievole, amichevole e accessibile) rende molto più facile costruire una rete sociale.

Comando è un processo di influenza sociale, che massimizza gli sforzi degli altri verso il raggiungimento di un obiettivo. Il concetto di leadership delle donne migranti (Fig. 1) include esperienze precedenti e caratteristiche della personalità che consentono ai leader di guidare se stessi e gli altri verso obiettivi definiti. La leadership include motivazione ed energia/potere per raggiungere ciò che è desiderato/necessario.

Basato sulla teoria motivazionale dei bisogni umani di Maslow possiamo sviluppare capacità di leadership e imprenditorialità delle donne migranti quando altri bisogni sono già soddisfatti. Da nella parte inferiore della gerarchia verso l'alto, i bisogni sono: fisiologici (cibo e vestiti), sicurezza (sicurezza del lavoro), amore e appartenenza (amicizia), rispetto e autorealizzazione. Non è facile iniziare a guidare se stessi o gli altri quando si incontrano difficoltà nelle attività quotidiane e l'equilibrio al limite.

È importante che i bisogni fondamentali e psicologici delle donne migranti siano soddisfatti. Solo le donne migranti con bisogni di autorealizzazione potrebbero diventare leader e mentori che si concentrano sull'aiutare gli altri. Ispirare altre persone è possibile solo con carisma e motivazione naturali.

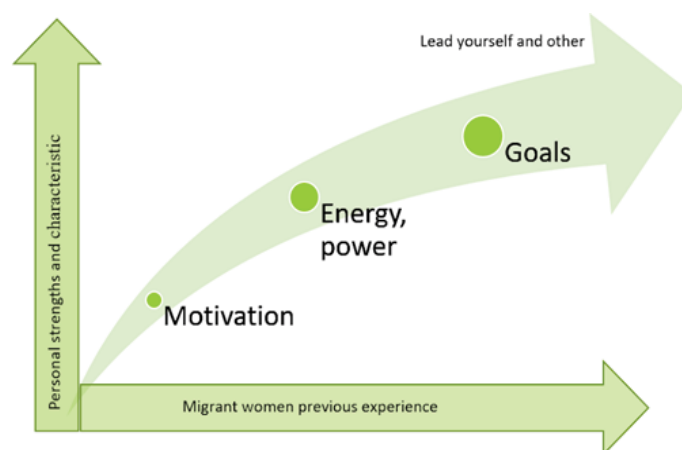


Figura 2.1. Concetto di leadership delle donne migranti, Živilė Navikienė, 2021

Descrizione delle capacità di leadership delle donne migranti

Le abilità sono la combinazione di conoscenza, esperienza e abilità. Le competenze di cui una donna migrante ha bisogno dipendono dai suoi obiettivi e dai suoi sogni. Basandosi sui principi dell'apprendimento permanente, le donne migranti e gli educatori degli adulti devono sviluppare costantemente le proprie competenze. In che modo le donne migranti possono sviluppare le proprie competenze e di quali competenze hanno bisogno per un'integrazione di successo?

Il successo dell'integrazione nella vita socio-economica dipende dalla situazione familiare delle donne migranti, dall'atteggiamento personale, dalle conoscenze professionali, dalle capacità, dall'accettazione nella comunità e da altri fattori. La fiducia in se stesse come capacità di fidarsi delle competenze esistenti è importante per le donne migranti. La politica di sicurezza sociale, l'ambizione personale, la comprensione culturale, il desiderio di integrarsi in una società ospitante possono aiutare le donne migranti a raggiungere i loro obiettivi.

Le principali abilità di leadership sono descritte nella Tabella 1 (es. comunicazione, abilità interpersonali, networking, positività, pensiero strategico). La base di tutte le abilità è la fiducia in se stessi.

Le abilità di comunicazione includono abilità sociali, abilità di parlare in pubblico, abilità di comunicazione non verbale. Le capacità di comunicazione sono molto importanti per le donne migranti, soprattutto quando non hanno ancora padroneggiato la lingua del paese ospitante. Con la comunicazione non verbale, può essere più facile esprimersi.

Le capacità interpersonali, comprese la negoziazione, la persistenza e la resilienza, possono aiutare a guidare le donne migranti attraverso la loro integrazione socioeconomica.

Positività, tra cui creatività, umorismo, persuasione e influenza, sono caratteristiche importanti che aiutano le donne a creare opportunità di lavoro per se stesse.

Comunicazione abilità	Interpersonale abilità	Rete	Positività	Strategico pensiero
Non verbale comunicazione	Negoziazione	Cooperazione	Umore	Organizzativo abilità
Abilità sociali	Persistenza	Costruzione relazioni	Creatività	Abilità manageriali
Discorso pubblico abilità	Resilienza	Tenersi dentro contatto	Persuasione	Gestione del tempo
Fiducia in se stessi				

Tabella 1. Competenze del leader, Živilė Navikienė, 2021

Le capacità di pensiero strategico, comprese le capacità organizzative, gestionali e di gestione del tempo, sono preziose quando si pianificano le attività e si raggiungono gli obiettivi. Il pensiero strategico dovrebbe essere focalizzato sull'analisi delle abilità personali:

- Cosa so?
- Cosa posso fare?
- Cosa mi piace fare?
- Quali servizi/prodotti mi mancano (vedi il divario)?
- Come posso colmare questa lacuna?
- Come trovare un'idea che porti ad una chiara visione della mia futura professione, nuova o continua?
- Come diventare un professionista (che tipo di certificati, diplomi ho bisogno? quali corsi extra devo seguire?)
- Da dove dovrei iniziare?
- Chi può aiutarmi a trovare le vie e le possibilità?
- Perché è importante per me seguire il mio sogno, i miei obiettivi, la mia passione?
- Come posso diventare finanziariamente indipendente?
- Quanto devo guadagnare?
- Come conciliare apprendimento, studio, creazione di affari e vita familiare?

Le capacità di leadership sono importanti per lo sviluppo professionale delle donne migranti perché creano nuovi ambienti di apprendimento in cui le competenze professionali (lavorative) possono essere adattate e migliorate. Il desiderio di accrescere le competenze professionali e l'attitudine all'apprendimento permanente per le donne migranti contribuirà a creare possibilità di impiego per loro. Le connessioni tra donne migranti e reti professionali con l'obiettivo di sviluppare/esprimere le proprie capacità di leadership aiutano le donne migranti a crescere personalmente, ad adottare nuove modalità di lavoro professionale ed espandere la propria rete professionale.

Abilità di rete

Viviamo in una rete sociale: le connessioni sociali sono importanti non solo per la nostra vita professionale, ma anche per la nostra vita personale. Per integrarsi con successo nella società ospitante, le donne migranti devono creare una rete sociale ed essere coinvolte in varie attività nella comunità. Conoscere la comunità locale e avere contatti sociali aiuterà a integrare e far crescere la base di clienti per la loro attività.

Gli imprenditori sono persone che sanno come comunicare, come costruire connessioni sociali, come coltivare la fiducia, per condividere idee e trovare soluzioni. Una delle abilità più importanti per le donne migranti è la comunicazione. La comunicazione in diverse lingue, le ambizioni e gli sforzi per imparare la lingua del paese ospitante aiuteranno ad espandere la rete sociale esistente. Il successo futuro dipende dagli sforzi delle donne migranti per perseguire i loro obiettivi e le capacità di apprendimento permanente.

Abilità di rete definite (Tabella 2) in 5 blocchi di abilità importanti e personaggi di supporto.

- Abilità sociali - capacità di comunicare in linguaggio verbale/non verbale;
- Capacità di gestione della carriera: energia e ottimismo;
- Costruire e mantenere i contatti – aperti a una nuova cultura;
- Competenze di apprendimento permanente – competenze digitali;
- Carisma – entusiasmo.

Lo sviluppo delle capacità di networking consente di accrescere le capacità di leadership. L'imprenditorialità delle donne migranti inizia con il sapere esattamente che tipo di competenze sono necessarie e utilizzandole con successo per realizzare la loro idea imprenditoriale.

Alcune delle caratteristiche come il carisma e l'entusiasmo sono quelli che attraggono gli altri e li fanno ricordare di te. Le capacità di networking di successo vanno sempre di pari passo con le capacità di lavorare in team.

Abilità sociali	Carriera gestione abilità	Costruzione e mantenendo i contatti	L'apprendimento permanente abilità	Carisma
Capacità di comunicare in verbale/non-verbale linguaggio	Energia e ottimismo	Aperto a un nuovo cultura	Competenze digitali	Entusiasmo

Tabella 2. Competenze di networking per le donne migranti, Ž. Navikienė, 2021

La vulnerabilità delle donne migranti dipende da diversi fattori:

- motivi di emigrazione
- situazione familiare
- religione
- background socio-economico

L'educatrice degli adulti/tutore delle donne migranti dovrebbe conoscere gli aspetti della vulnerabilità e comprendere la storia e le radici della migrazione di una donna migrante. Questo aiuta a capire come possono essere sviluppate le competenze di una donna migrante e quali sono le più importanti da sviluppare. Di solito, tutti i programmi di integrazione dei migranti iniziano dallo sviluppo delle competenze linguistiche, ma ci sono altre opzioni per sostenere e responsabilizzare le donne migranti.

La leadership delle donne migranti consiste in diverse abilità che dovrebbero essere sviluppate per tutta la vita. Lo sviluppo di tutte le competenze garantisce la possibilità di integrarsi meglio e più velocemente nella società e di iniziare a lavorare in modo indipendente. Le domande più importanti che dovrebbero essere affrontate dagli educatori degli adulti:

- In che modo le donne migranti vulnerabili possono sviluppare capacità di leadership?
- Come supportarli nello sviluppo delle loro capacità in situazioni di vita difficili?

Gli educatori per adulti devono svolgere molti ruoli. Devono essere psicologi, mentori, sostenitori e amici che possono incoraggiare e responsabilizzare le donne migranti se mostrano capacità di raggiungere obiettivi ambiziosi nella vita.

Il pensiero stereotipato ha radici molto profonde in molte società europee. Gli educatori per adulti dovrebbero cercare di sfidare i propri stereotipi secondo cui le donne migranti (soprattutto provenienti da paesi non occidentali) sono in grado di trovare solo lavori sottopagati e non hanno il potenziale per creare un'attività di successo, studiare e diventare professioniste altamente istruite. Il fatto che le donne migranti commettano errori nella lingua ospitante non dovrebbe essere un motivo per giudicarle meno talentuose e meno intelligenti dei membri della società ospitante. È importante che gli educatori degli adulti si rendano conto che la maggior parte delle persone (inclusi loro) rimane nel paese in cui sono nate. Solo un numero molto limitato di persone in qualsiasi popolazione corre il rischio di lasciarsi alle spalle l'ambiente familiare e sociale familiare e di iniziare la vita in un nuovo paese. Ciò significa che i migranti, e in particolare le donne migranti, possiedono già le capacità e i talenti che le rendono potenzialmente di successo. È importante per gli educatori degli adulti vedere questo potenziale e vedere i benefici per la comunità locale, nazionale, regionale o internazionale nell'aiutare le donne migranti a realizzare il loro potenziale, a raggiungere i loro obiettivi, incoraggiandole a seguire i loro sogni.

Modulo 2. Sviluppo del tutoraggio delle donne migranti

introduzione

Questo modulo mira a potenziare le donne migranti e l'educatore degli adulti con le conoscenze su come sviluppare le competenze di leadership e tutoraggio delle donne migranti. Il concetto di tutoraggio delle donne migranti si basa sulle connessioni e sulle relazioni tra le donne migranti (allievo) e le donne migranti (mentore).

Perché il programma di tutoraggio è importante per le donne migranti?

Risultati di apprendimento

- Spiegare il concetto di tutoraggio delle donne migranti,
- Descrivere i principali principi del tutoraggio, la sinergia, i risultati del tutoraggio, le capacità di tutoraggio di tutor e allievo,
- Creare collegamenti tra le competenze del mentore e dell'allievo.

Struttura del modulo



Concetto di tutoraggio delle donne migranti



Dare potere alle donne migranti sostenute da un'altra donna migrante

In che modo le donne migranti potrebbero trovare un mentore?



Come diventare un mentore di successo per le donne migranti?

Autovalutazione delle competenze di tutoraggio

Concetto di tutoraggio delle donne migranti

Tutoraggio inizia con la volontà di dedicare il proprio tempo e le proprie energie per supportare un'altra persona che ha bisogno di un orientamento professionale. Il tutoraggio è importante non solo per le conoscenze e le abilità che gli allievi possono apprendere dai tutor, ma anche perché il tutoraggio fornisce socializzazione professionale e supporto personale per facilitare il successo (Victor F. Peretomode, Peter Ikoya, 2019 Vol 10 No 2)¹⁰

Il programma è incentrato non solo sull'incoraggiamento dell'integrazione sociale delle donne migranti attraverso il tutoraggio e la partecipazione sociale, ma principalmente sullo sviluppo delle capacità imprenditoriali. Lo sviluppo e il rafforzamento delle competenze sociali, civiche e interculturali delle donne migranti consentono loro di integrarsi nel mercato del lavoro o/e di iniziare a lavorare come imprenditrici.

Principi di tutoraggio delle donne migranti:

- **Fiducia**–costruire relazioni oneste, fiduciose e affidabili tra le donne migranti (allievo e mentore). Lo sfondo di un tutoraggio fiducioso e fruttuoso dovrebbe essere affidato a un'altra donna migrante come mentore.
- **Rispetto**–accettazione della situazione, delle convinzioni, dell'esperienza delle donne migranti senza giudizio. Il rispetto nelle relazioni crea sentimenti di fiducia, sicurezza e benessere. Il rispetto non deve venire naturalmente: è qualcosa che impari e accetti.
- **Fiducia**–le donne migranti dovrebbero avere (o ripristinare) la loro fiducia in se stesse. La fiducia e l'autostima come capacità interiori dovrebbero essere sempre riviste.

Rispetto, fiducia e sicurezza durante il tutoraggio dovrebbero creare un ambiente e un benessere sicuri e fiduciosi, eliminando la paura degli errori. Le direzioni del tutoraggio delle donne migranti dipendono dall'interesse professionale comune e dalla sinergia del tutoraggio. Il mentore dovrebbe incoraggiare le donne migranti ad analizzare i suoi interessi, esperienze, sogni, obiettivi,

Tutoraggio donne migrantisinergia¹¹requisiti:

- **Solidarietà**–solidarietà delle donne migranti (unità o accordo di sentimenti o di azione, specialmente tra donne migranti con un interesse comune e un sostegno reciproco all'interno di un gruppo) e un desiderio di aiutare gli altri e te stesso.
- **Interesse professionale comune** di allievo e mentore (donne migranti) aiuteranno a raggiungere i loro futuri obiettivi professionali e svilupperanno competenze utili.
- **Atteggiamento ottimista**–positivo, allegro e fiducioso sul futuro, la convinzione che, indipendentemente dalla situazione, le cose miglioreranno.

- **Competenze di apprendimento permanente**–capacità e motivazione costante ad apprendere.

Risultati del tutoraggio:

- obiettivi descritti;
- obiettivi raggiunti;

supporto continuo per fase di attuazione

Il mentore è una persona che è disposta a investire il proprio tempo e le proprie energie per aiutare gli altri. Il tutoraggio è un'attività di volontariato, in cui entrambi i partecipanti si assumono la responsabilità di sviluppare relazioni e accettare i ruoli di tutor e allievo.

Abilità del mentore:

- capacità di supportare, dare consigli;
- capacità di incoraggiare;
- capacità di ispirazione;
- capacità di gestione;
- competenze consultive;
- capacità di fornire un feedback onesto e rispettoso.

Competenze delle donne migranti (allievo):

- motivazione per iniziare;
- apertura a creare;
- desiderano investire tempo e conoscenza;
- desiderio di imparare;
- desidera essere coinvolto in una nuova attività.

Il programma di tutoraggio per le donne migranti guida alla loro carriera professionale e imprenditoriale include relazioni individuali, lavoro in team e tutoraggio tra pari. Questo programma affronta gli ostacoli incontrati dalle donne migranti nell'ottenere un lavoro, che include la mancanza di competenze linguistiche, reti sociali, comprensione delle pratiche sul posto di lavoro, difficoltà nel riconoscimento ufficiale delle loro qualifiche ottenute all'estero e la mancanza di esperienza di lavoro locale e networking. Questa attività consentirà alle donne migranti di sviluppare le proprie capacità e competenze commerciabili.

¹⁰<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

¹¹Sinerzia: l'interazione o la cooperazione di due o più organizzazioni, sostanze o altri agenti per produrre un effetto combinato maggiore della somma dei loro effetti separati.

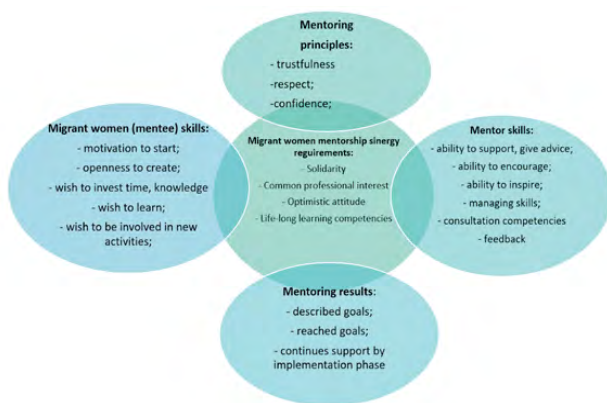


Figura 2.2. Concetto di capacità di tutoraggio delle donne migranti (Živilė Navikienė, 2021)

Per lo sviluppo dei tutor, la metodologia di apprendimento si concentra sulle donne migranti e sugli strumenti comportamentali per acquisire le competenze e le abilità di riferimento necessarie, in particolare enfatizzare l'atteggiamento di solidarietà e non giudicio.

I processi di sviluppo e crescita sono centrali nelle relazioni di mentoring.

Dare potere alle donne migranti sostenute da un'altra donna migrante. Come le donne migranti possono trovare un mentore?

L'empowerment e il sostegno di un'altra donna migrante dipendono dalla solidarietà. Le donne migranti che hanno già sperimentato la migrazione i problemi relativi all'avvio della loro attività possono supportare e responsabilizzare i nuovi arrivati con domande costruttive ma stimolanti. Il compito principale dei tutor è incoraggiare la fiducia in se stessi e la crescente indipendenza delle donne migranti.

Uno dei problemi delle donne migranti è che non si sentono sufficientemente autorizzate ad aiutarsi e guidarsi a vicenda. Le donne migranti affrontano molti ostacoli e non è facile trovare la possibilità di diventare forti non solo per se stesse ma anche per gli altri donne migranti. Sono stati incoraggiati da secoli di dominazione maschile a cercare aiuto da coloro che sono più forti e potenti e scoraggiati dall'intraprendere azioni. Con un programma di leadership e tutoraggio, miriamo a incoraggiare le donne migranti e fornire loro gli strumenti per connettersi tra loro e unirsi attraverso la solidarietà e l'aiuto reciproco. La solidarietà tra le donne e il tutoraggio di altre donne che si sono trovate in circostanze simili e hanno trovato la via d'uscita dall'isolamento e dall'impotenza aiuterà le nuove arrivate a diventare economicamente indipendenti, sicure di sé e integrarsi con successo nella comunità.

Janssen S. e altri (2015) il processo di mentoring¹² descrivendo in diverse forme, che variano da interazioni formali di sviluppo come sessioni di coaching, a relazioni intense e a lungo termine. Le relazioni di mentoring informali sono più intense delle relazioni di mentoring formali. La relazione basata sul livello personale darà più fiducia, il coinvolgimento e il tutoraggio saranno più efficaci.

L'emancipazione delle donne migranti supportate da un'altra donna migrante dovrebbe concentrarsi non solo sulle aspettative, le percezioni ma anche sulla costruzione di reti sociali. Il ruolo del mentore è quello di guidare e mostrare le possibilità. Relazioni tra le sei competenze di mentoring e le 26 abilità del mentore importanti da conoscere e utilizzare attraverso l'autosviluppo delle abilità di mentoring: puoi vedere in questa immagine. Durante i workshop, l'immagine 2 dei seminari potrebbe essere analizzata e discussa in modo più dettagliato.

I social network e l'integrazione nella comunità aiuteranno non solo a sviluppare competenze di apprendimento non formale, ma consentiranno anche di analizzare la domanda di idee imprenditoriali specifiche, di condividerle con colleghi, vicini, contatti con i partner commerciali per garantire un supporto più ampio di social networking, per riflettere sulle competenze di apprendimento non formale e iniziare a sviluppare corsi di apprendimento non formale.

Ecco diverse opportunità per le donne migranti di trovare un mentore o unirsi a reti professionali che forniscono assistenza e supporto esperte alle donne imprenditrici:

- La rete europea delle ambasciatrici dell'imprenditoria femminile¹⁴
- La rete europea di mentori per le donne imprenditrici¹⁵
- Il sito WEgate¹⁶

La cosa più importante è iniziare a cercare diversi canali social per trovare un mentore con cui una donna migrante possa crescere e sviluppare il proprio percorso professionale.



Figura 2.3. Come possono le donne migranti trovare un mentore? (Živilė Navikienė, 2021)

¹²Janssen S., Mark van Vuuren, Menno DT de Jong (2015) Mentoring informale al lavoro: Una rassegna e suggerimenti per la ricerca futura//International Journal of Management Recension, vol. 00, 1-20

¹³Relazioni tra le sei competenze di tutoraggio e le 26 competenze di tutoraggio utilizzato per condurre l'analisi primaria (manoscritto Acad Med. Author; disponibile in PMC 1 luglio 2014. Pubblicato in forma modificata come: Acad Med. lug 2013; 88(7): 1002-1008. doi: 10.1097/ACM.0b013e318295e298)

Come diventare un mentore di successo per le donne migranti? Autovalutazione delle competenze di tutoraggio

- Un mentore di successo per le donne migranti deve essere aperto, rispettoso e disposto a dedicare tempo, condividere conoscenze, abilità ed essere una spalla di supporto quando è necessario.
- Un mentore di successo è accessibile e sostiene i piccoli passi necessari per sviluppare la fiducia in se stesse delle donne migranti.
- Un mentore di successo fornisce responsabilizzazione e incoraggia un allievo a non aver paura di iniziare, aiuta nell'analisi delle prime idee imprenditoriali e aiuta a realizzarle con successo.
- Un mentore di successo ha una visione olistica della situazione delle donne migranti e fornisce consigli realistici, logici e utili.
- Essere un modello per le donne migranti conferisce a un mentore la responsabilità di guidare le donne migranti verso il successo.
- Un mentore di successo rispetta i principi di mentoring delle donne migranti (solidarietà, desiderio di aiutare, apertura, comprensione, atteggiamento non giudicante, ecc.).

Il supporto e l'incoraggiamento sono i più importanti per ogni persona. Gli educatori per adulti che lavorano con le donne migranti devono svolgere molti ruoli con l'obiettivo di comprendere, sostenere, incoraggiare, suggerire possibili strade. L'educatrice degli adulti, la guida delle donne migranti e le donne migranti dovrebbero vedere il significato dei loro sforzi. Se la situazione familiare, la religione o il sistema di sicurezza sociale non sempre motivano e sostengono le donne migranti nel successo dell'integrazione nel mercato del lavoro. Ci sono poche aspettative di successo per l'imprenditoria delle donne migranti.

Costruire una carriera professionale o la propria attività richiede la definizione di aspettative/obiettivi realistici e la definizione di pietre miliari (ad es. obiettivi SMART, che sta per specifico, misurabile, raggiungibile, pertinente e limitato nel tempo).

Gli obiettivi di carriera dovrebbero essere realistici e potrebbero essere analizzati incoraggiando e supportando nel percorso di carriera mettendo in discussione:

- Quali sono i tuoi maggiori punti di forza e di debolezza?
- In che tipo di ambiente di lavoro vorresti lavorare?
- Conosci il tuo profilo di lavoro?
- Preferisci lavorare da solo o con altre persone?
- È possibile tradurre la tua passione/hobby in una carriera/attività?

- Come sarebbe la descrizione del tuo lavoro ideale?
- Come sarebbe la tua giornata lavorativa ideale?

Il mentore deve dimostrare le seguenti abilità di mentoring per raggiungere l'obiettivo:

- capacità di supportare, dare consigli;
- capacità di incoraggiare;
- capacità di ispirazione;
- capacità di gestione;
- competenze consultive;
- abilità di non-giudizio (abilità diplomatiche);
- feedback.

La leadership e il tutoraggio delle donne migranti sono importanti per sostenere i percorsi delle donne migranti. Per la pratica del tutoraggio, è importante essere aperti e accettare le differenze personali e culturali quando si definiscono obiettivi di carriera e si sostiene lo sviluppo personale e professionale di un allievo. Il social networking e l'ampliamento delle connessioni utilizzando i contatti dei mentori saranno utili per le donne migranti per svolgere il ruolo di leader e iniziare a creare la propria impresa. Le fasi del mentoring sono importanti sia per il mentore che per l'allievo.

Nella pagina successiva, puoi eseguire la valutazione delle tue competenze di mentoring.

¹⁴<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/17322/attachments/1/translations>

¹⁵<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10306/attachments/1/translations>

¹⁶<https://wegate.eu/start/advice-mentoring>

Competenze di misurazione:	Ce l'ho	Ho bisogno di migliorare	Ho bisogno di svilupparmi
Capacità di ispirare			
Capacità di guidare			
Dai un feedback correttivo			
Capacità di supportare			
Abilità di costruzione di squadra			
Capacità di collaborare			
Capacità di rete			
Capacità di stabilire le priorità			
Capacità di organizzare			
Capacità di follow-up			
Resistenza e tolleranza alla frustrazione			
Identificare e sfruttare le opportunità			
Capacità di incoraggiare			
Abilità di gestione			
Competenze di consulenza			

Ulteriori test di valutazione delle competenze di mentoring potrebbero essere trovati: https://uwmadison.co1.qualtrics.com/ife/form/SV_5jMT4fhemifK01n

Modulo 3. Sviluppo delle competenze imprenditoriali delle donne migranti

introduzione

Il modulo fornisce le basi teoriche e il quadro concettuale dell'imprenditorialità e aiuta a sviluppare una metodologia di apprendimento non formale per sviluppare abilità e competenze imprenditoriali delle donne migranti. Fornisce inoltre linee guida sulle norme amministrative e assistenza gratuita disponibile per l'avvio di un'impresa in Italia, Paesi Bassi e Svezia.

Struttura del modulo



Comprendere il concetto di imprenditorialità, suoi elementi e principi fondamentali

Metodi e strumenti necessari per aiutare nello sviluppo competenze imprenditoriali

Principali condizioni per avviare un'attività in proprio

Risultati di apprendimento

In base agli obiettivi del progetto, questo capitolo:

- definire l'imprenditorialità e spiegare i principi fondamentali dell'imprenditorialità,
- fornire strumenti, suggerimenti ed esempi per sviluppare capacità imprenditoriali,
- conferire alle donne migranti e agli educatori degli adulti le conoscenze e gli strumenti necessari per sviluppare le competenze imprenditoriali,
- fornire informazioni sulle principali norme e regolamenti amministrativi e supporto disponibile per le start-up in Italia, Paesi Bassi e Svezia.

Termini principali utilizzati nel modulo:

- imprenditore,
- imprenditoria,
- impresa,
- principi di imprenditorialità,
- capacità e competenze imprenditoriali,
- metodi di educazione non formale.

Concetto e principi di imprenditorialità

Da molti decenni i governi, le istituzioni nazionali e internazionali empatizzano la necessità di fornire condizioni favorevoli alle donne per l'occupazione e l'avvio di una propria impresa. Tuttavia, gli uomini mantengono ancora le posizioni dominanti sia negli affari che nell'occupazione.

Le donne migranti, in particolare, rimangono molto vulnerabili ed escluse dal lavoro e dall'imprenditorialità nei loro nuovi paesi di residenza. Avviare la propria impresa è un potente strumento per responsabilizzare le donne, aumentare la loro indipendenza economica e personale, avviare la cittadinanza attiva e la partecipazione così come il processo di integrazione.

L'istruzione può fornire un terreno stabile per aumentare il numero di imprese di proprietà delle donne a beneficio del loro benessere e dell'economia nel suo insieme. Fornire informazioni sulla teoria e la pratica dell'imprenditorialità aiuta le donne migranti a sviluppare competenze chiave e funge da punto iniziale per un'imprenditorialità di successo.

Imprenditoria è la capacità di un individuo di trasformare le idee in azioni. Include creatività, innovazione e assunzione di rischi, nonché la capacità di pianificare e gestire progetti al fine di raggiungere gli obiettivi.¹⁷

Il concetto di imprenditorialità comprende tre elementi principali: **imprenditore, imprenditorialità e impresa.**

*L'imprenditore è una persona che è responsabile del completamento del processo imprenditoriale è noto come imprenditore. Può essere l'individuo che ha creato un'organizzazione per trarne un sano profitto.*¹⁸

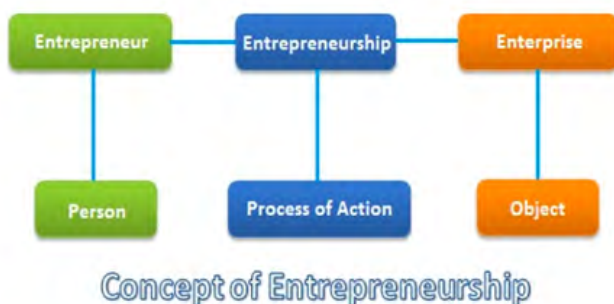


Figura 2.4. Il concetto di imprenditorialità¹⁹

Enterprise è una società a scopo di lucro

Il termine "impresa" ha due significati comuni. In primo luogo, un'impresa è semplicemente un altro nome per un'impresa. La parola impresa descrive le azioni di qualcuno che mostra una certa iniziativa assumendosi un rischio avviando, investendo e dirigendo un'impresa. Una persona che prende l'iniziativa è qualcuno che "fa accadere le cose".²⁰

Si inizia a essere imprenditori quando si inizia a realizzare le proprie idee imprenditoriali. Oltre ai tradizionali modelli di business, va menzionata l'imprenditoria sociale. Spesso mira ad affrontare problemi sociali o ambientali, compresi quelli spesso incontrati dalle donne migranti. Tuttavia, fino a poco tempo fa non c'erano molti finanziamenti o supporto disponibili per questo tipo di impresa negli stati dell'Unione Europea. Principalmente perché nel suo status ha caratteristiche di associazioni senza scopo di lucro. Come la distribuzione limitata degli utili, la governance trasparente e partecipativa. Gran parte del settore dell'impresa sociale si identifica come economia sociale, che comprende imprese che hanno una proprietà completamente democratica e impiegano capitali per soddisfare i bisogni dei membri e della comunità.

Le imprese sociali danno lavoro a circa 14,5 milioni di persone, il 6,5% della forza lavoro.¹ Sono attive in tutti i settori dell'economia, dall'agricoltura e l'edilizia abitativa alla produzione, alle banche e ai servizi avanzati. Forniscono un contributo importante alla fornitura di servizi sociali per le persone vulnerabili e alla creazione di posti di lavoro per i disoccupati di lunga durata, i disabili e gli esclusi, favorendo così la loro inclusione nella società. Svolgono un ruolo importante nello sviluppo delle comunità e delle economie locali.²¹

¹⁷Commissione Europea (2006), Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE)

¹⁸<https://noluketme.blogspot.com/2021/05/who-is-entrepreneur-ed-module-i-person.html>

¹⁹<https://qsstudy.com/business-studies/the-concept-of-imprenditorialità>

²⁰<https://www.tutor2u.net/business/reference/starting-a-business-what-is-enterprise>

²¹<https://www.socialenterprisebsr.net/scopo/>

Principi di imprenditorialità

In questa parte vengono forniti alcuni principi di imprenditorialità che potrebbero essere applicati durante i workshop o le sessioni di autoapprendimento.

Francis Nwokike fornisce 10 principi di imprenditorialità:

1. Diventa un fornitore di soluzioni

L'imprenditorialità non consiste solo nel fare soldi, ma nel fornire soluzioni e aggiungere valore. Nel corso degli anni, gli imprenditori di successo hanno notato che la passione è ciò che porta il successo negli affari. Questo perché, nell'avvio di un'impresa, ci sono problemi che vanno dal reperimento di fondi all'ottenere buoni partner, costruire una buona squadra, posizione, marketing ecc. Se sei coinvolto con persone inesperte, sei destinato a fallire velocemente come avevi iniziato. Solo la passione può trattenerti se ti trovi in una situazione del genere. Hai solo bisogno di avere un impatto su una vita, non importa quanto piccola; questo è l'inizio della tua storia di successo.

"Cerca un modo per rendere la vita facile agli altri"

2. Avere una visione

Non sei un imprenditore solo per guadagnarsi da vivere. Sei un imprenditore perché vuoi consentire al mondo di vivere in modo più ampio, con una visione più ampia, con uno spirito di speranza e realizzazione più fine. Sei un imprenditore per arricchire il mondo e ti impoverisci se dimentichi la commissione. Jonathan Swift ha detto: "La visione è l'arte di vedere ciò che è invisibile agli altri". Avere uno scopo definito e perseguirlo.

"Gli imprenditori di successo sono quelli che hanno saputo trasformare la loro visione in realtà"

3. Scegli la squadra giusta

Quando si assembla la propria squadra, è imperativo riunire una squadra di individui con la stessa mentalità e attitudine verso il raggiungimento di un obiettivo comune. Non devi coinvolgere familiari o amici intimi se non hanno alcuna conoscenza o esperienza che possono aggiungere alla tua startup. Il tuo team deve avere la stessa spinta, tenacia, perseveranza e una convinzione di base in se stesso e nel valore che può aggiungere al successo dell'azienda. Il tuo team deve essere motivato e dedicato.

"Un buon lavoro di squadra aumenta la velocità"

4. Prodotto/servizio valido

Lascia che il tuo prodotto/servizio soddisfi un'esigenza, sii innovativo. La tecnologia è uno strumento importante nelle mani degli imprenditori moderni. La tua attività dovrebbe essere facilmente accessibile ai tuoi clienti target. Dai sempre spazio ai tuoi clienti per feedback o suggerimenti su come migliorare il tuo prodotto/servizio.

"La maggior parte delle volte, i buoni prodotti si vendono da soli"

5. Capitale

Un buon business plan attira sempre gli investitori. Il capitale dovrebbe essere la tua preoccupazione minore quando hai una soluzione. L'imprenditorialità è tutta una questione di soluzioni. Quando la tua idea è ottima, puoi facilmente ottenere investitori o un prestito governativo. Queste sono misure che la maggior parte dei governi nazionali sta applicando per promuovere l'imprenditorialità, sapendo che la crescita dell'economia mondiale dipende da essa.

"Il capitale non è scarso, la visione è"

6. Responsabilità

Come imprenditore, sei responsabile del successo o del fallimento della tua attività, non dei tuoi dipendenti, investitori o consulenti. È necessario disporre di un resoconto dettagliato di qualsiasi transazione effettuata dalla società. Avere una scorecard di tutti gli inventari. Porta sempre con te i tuoi investitori se ce ne sono. Il successo di qualsiasi azienda si misura, per molti versi, dalla gestione delle proprie risorse. Anche se assumi un commercialista a tempo pieno, come imprenditore, ci si aspetta che tu abbia una conoscenza fondamentale della contabilità, come funziona e come applicarne i principi di base con l'obiettivo di gestire un'attività fiorente.

"La responsabilità genera responsabilità"

7. Crescita e marketing

Ogni attività di successo è cresciuta negli anni. La maggior parte delle grandi aziende ha iniziato in piccolo. Era tutto un processo. Il successo negli affari non è un evento occasionale; è un processo continuo. Devi dare spazio alla crescita. Non accontentarti del successo di ieri; cerca sempre di battere il tuo record. In questo modo, la tua attività continuerà a crescere, i tuoi investitori saranno felici di rimanere e iniettare più fondi. Rimani sempre concentrato e dedicato al tuo obiettivo. Avere un obiettivo chiaro e perseguirlo. La crescita del tuo business dipende anche dalla tua strategia di marketing. Il marketing aiuta a far conoscere il tuo prodotto e le buone vendite derivano da un buon marketing.

"Senza crescita e progresso continui, parole come miglioramento, realizzazione e successo non hanno significato"

8. Conosci il tuo cliente

La tua base di clienti determina la vita della tua attività. Se fornisci una soluzione per migliorare il mondo, la tua base di clienti aumenterà. Negli affari, più clienti significa maggiore profitto. La tua attività deve essere ottimizzata in una nicchia particolare. Questo ti aiuterà a sapere chi dovrebbero essere i tuoi potenziali clienti e come ottenerli e mantenerli. Quando ti concentri su un mercato di nicchia, è più efficiente, più produttivo e meno competitivo. Disegna sempre strategie che consentano il feedback dei clienti anche se ciò significa distribuire sconti/voucher in cambio.

"Trattate sempre i vostri clienti come ospiti speciali"

9. Priorità

Per avere successo negli affari, devi classificare le cose in ordine di importanza. Stabilisci le tue priorità in base ai tuoi obiettivi e non deviare. I tuoi investitori non dovrebbero farti perdere la concentrazione sul tuo sogno. Daren Smith di theselfemployer.com ha scritto: "Decidi cosa fare e fallo, poi decidi cosa non fare e non farlo". Semplice! Analizza cosa creare dopo in base a ciò che ha dimostrato di avere il rendimento maggiore. Il tuo obiettivo dovrebbe essere sempre definito.

"Le cose che contano di più non devono mai essere alla mercé delle cose che contano di meno"

10. Non mollare mai

L'atteggiamento di non mollare mai è una qualità che un imprenditore deve possedere. Gli imprenditori di successo sono obiettivi. Non rinunciano mai a trasformare la loro visione in realtà. Se non perseveri, indagli, ricerchi, fallisci e riprovi, potresti non avere successo negli affari. Se persisti, non avrai altra scelta che avere successo. Nell'imprenditorialità, la tenacia e la determinazione sono supreme.

"Mai mai mai arrendersi"

Sviluppare le capacità imprenditoriali delle donne migranti

A volte si può sentire che la persona è imprenditoriale. Può riferirsi alla propria capacità di essere proattivi e di realizzare i propri obiettivi. Con una certa determinazione le persone sono in grado di sviluppare la maggior parte delle competenze e le capacità imprenditoriali non fanno eccezione. La donna migrante, pur trovandosi in una posizione più vulnerabile, può utilizzare efficacemente le risorse a disposizione.

Ciò che costituisce le capacità imprenditoriali è stato oggetto di molte discussioni. A differenza di altre importanti abilità economiche, le abilità imprenditoriali non sono legate a un'occupazione, una disciplina o una qualifica specifica. Tuttavia, la maggiore enfasi sull'educazione all'imprenditorialità e sullo sviluppo delle capacità imprenditoriali ha portato a una maggiore analisi e accordo delle capacità e competenze imprenditoriali.

Il livello delle competenze può variare a seconda dell'ambiente specifico, della base legislativa e della conoscenza della sfera in cui una persona opera. Ci sono ostacoli naturali e fattori che lo limitano.

Alcune persone dicono che bisogna nascere imprenditori, mentre altri sottolineano l'importanza dello sviluppo delle competenze e dell'acquisizione delle conoscenze necessarie. Può essere raggiunto attraverso l'istruzione formale e l'apprendimento informale. Quest'ultimo è di importanza significativa per il nostro pubblico di destinazione.

Le donne migranti si trovano in una posizione di partenza più difficile e affrontano sfide costanti nel loro nuovo ambiente. Il loro status professionale, finanziario e sociale degradato, la mancanza di una rete di sostegno, la frequente esclusione dal mercato del lavoro, la legislazione e le barriere linguistiche sono ostacoli comuni alla loro indipendenza economica. Le loro abitudini, routine e schemi mentali abituali e familiari non funzionano più, ma è difficile stabilire quelli nuovi. Tuttavia, l'attuale situazione socio-economica in tutto il mondo ha fornito non solo sfide, ma anche un certo terreno per implementare le proprie idee, avviare un'attività in proprio o testare iniziative portate avanti da anni.²²

Un educatore adulto che lavora con le donne migranti deve creare un ambiente di apprendimento favorevole alla crescita, all'adattamento e allo sviluppo delle capacità professionali e personali. L'educatore per adulti deve sviluppare una rete di contatto sociale di donne migranti attive che potrebbero potenzialmente diventare mentori o fornire consulenza e supporto. Il mentore avrebbe esperienza pratica e possedere capacità di leadership. Il mentore è in grado di incoraggiare le donne migranti ad acquisire nuove o sviluppare competenze esistenti.

Due direzioni di responsabilizzazione potrebbero sostenere le donne migranti: da un lato – un'educatrice per adulti che le donne migranti incontrano proprio all'inizio. L'educatrice potrebbe informarla sui gruppi di auto-aiuto delle donne migranti, sulle reti utili e su altre persone attive a livello locale o regionale. D'altra parte, a seconda della dimensione e delle caratteristiche della rete sociale/gruppo, tale gruppo potrebbe aiutarli a sviluppare le competenze linguistiche più velocemente e anche ad ampliare le possibilità di stabilire un'attività in proprio come uno dei modi più veloci di integrazione nel mercato del lavoro.

Gli educatori per adulti hanno un ruolo importante da svolgere nella costruzione di un ambiente più favorevole, opportunità equilibrate, motivazione e incoraggiamento necessari per lo sviluppo delle capacità imprenditoriali tra le donne migranti. Nell'aiutare le donne migranti a diventare imprenditrici di successo, è necessario tenere conto della loro condizione di vulnerabilità e delle circostanze personali. Anche il sostegno di altre donne migranti, individui che la pensano allo stesso modo e altri gruppi sociali è essenziale per raggiungere l'indipendenza economica delle donne migranti. Ad esempio, le comunità, le associazioni, i gruppi di sostegno, i corsi di lingua, i circoli di studio, le istituzioni governative o municipali, ecc. svolgono tutti il loro ruolo nell'incoraggiare e autorizzare le donne migranti ad avviare le proprie imprese.

Bisogna anche considerare l'attuale crisi del covid-19 come uno dei fattori che causano un bisogno urgente e un aumento dell'interesse a diventare imprenditori e avviare un'impresa. Come durante il covid-19, molte industrie hanno subito tagli essenziali del personale ed è diventato molto più difficile trovare un lavoro. A ciò si aggiungono le restrizioni e l'isolamento degli incontri fisici, la situazione è peggiorata molto. Poiché le donne migranti appartengono a un gruppo vulnerabile, tale necessità diventa ancora più urgente e il supporto nel tutoraggio e nello sviluppo delle capacità imprenditoriali è più che mai necessario.

Metodi e strumenti per lo sviluppo delle competenze imprenditoriali

Come accennato in precedenza, gli educatori e i tutor per adulti possono svolgere un ruolo essenziale nello sviluppo delle capacità imprenditoriali tra le donne migranti. Fornire agli educatori per adulti e alle conoscenze di base degli studenti il concetto di imprenditorialità e i suoi principi fondamentali può aiutare a sviluppare le capacità imprenditoriali.

Gli educatori per adulti possono utilizzare questo elenco nella loro metodologia di insegnamento. Possono anche modificare, semplificare o estendere questo elenco. Tenendo conto del fatto che il background educativo e sociale delle donne migranti varia, consigliamo di utilizzare metodi e strumenti di istruzione non formale per rendere il processo di apprendimento più attraente, stimolante e coinvolgente per il gruppo target.

Gli esempi di esercizi seguenti includono esercizi per lo sviluppo personale e per quelli che devono essere utilizzati da educatori per adulti. Possono fornire un'idea e ispirazione su come discutere alcune delle competenze sopra menzionate. Possono essere utilizzati come autodidatti in piccoli gruppi o durante lezioni guidate.

Esempi di esercizi per lo sviluppo personale

Di seguito puoi trovare un elenco delle competenze imprenditoriali più essenziali e vedere quali devi sviluppare.

Esercizio 1. Sviluppo delle abilità imprenditoriali:

ABILITÀ	Già avere	Bisogno di Ottimizzare	Necessità di acquisire
Capacità di gestione aziendale			
Capacità di lavoro di squadra e leadership			
Comunicazione e ascolto			
Abilità nel servizio clienti			
Abilità finanziarie			
Abilità analitiche e di problem solving			
Capacità di pensiero critico			
Capacità di pensiero strategico e pianificazione			
Abilità tecniche			
Gestione del tempo e capacità organizzative			
Competenze di branding, marketing e networking			

Esercizio 2. Auto-screening

Domande	SÌ	NO
So in quale campo voglio lavorare?		
So quali prodotti o servizi voglio realizzare?		
Ho concorrenti diretti o prodotti simili sul mercato?		
Cosa rende unico il mio prodotto o servizio?		
Ho bisogno di nuova istruzione o competenze?		
Ho le finanze necessarie?		
Quando posso iniziare?		
Quali risorse ho e mi mancano?		
Ci sono corsi gratuiti o consulenze per i nuovi imprenditori nella mia comunità o paese?		
Ho le conoscenze necessarie sulla registrazione della società, sulla contabilità o sulle tasse?		
So come e dove fare pubblicità e promozione?		
Conosco altri gruppi o reti di donne migranti a cui posso aderire?		
Conosco qualcun altro che possa essere coinvolto nella mia impresa?		

b)

Cosa mi ispira?	
Ho un modello?	
So quanto voglio guadagnare?	
Ho bisogno di un mentore?	
Voglio avviare la mia impresa?	
Posso correre dei rischi?	
Voglio essere un influencer?	
Quali sono le mie priorità in questo momento e nella vita in generale?	
Sono un buon comunicatore?	
Cosa significa per me il successo?	

Esercizio 3. Sviluppo delle abilità

Abilità che ho	Abilità di cui ho bisogno

Esercizio 4. Stabilire obiettivi e contare i progressi (ogni "passo da bambino" conta).

Obiettivi	Questa settimana	Il prossimo mese	L'anno prossimo

Esercizio 1. Avvia la tua impresa.

Per creare dispense con diversi giochi di ruolo.

scenario 1
 Stefany è un immigrato in Svezia. Si è trasferita qui con suo marito e due figli. Suo marito lavora come ingegnere per una manifattura internazionale. Stefany si occupa principalmente dei loro figli (che frequentano la scuola elementare) e frequenta corsi di svedese on-line. Pensa di aprire un piccolo negozio di fiori nel quartiere. Le piace lavorare con i fiori e vuole dare il proprio contributo al bilancio familiare. Suo marito non è convinto perché pensa che i loro figli e la casa dovrebbero essere la sua priorità. Non le proibisce di provare la sua idea, ma spera che Stefany rinunci non trovando né finanze, né supporto. Per iniziare, Stefany ha bisogno di un piccolo prestito per affittare locali, acquistare attrezzature di base, decorazioni, mobili e fiori freschi.

1. Il gruppo di studio può attribuire tra loro i ruoli:

Stefania	direttore di banca	Compagno di classe	Funzionario fiscale	Marito
----------	--------------------	--------------------	---------------------	--------

2. Per sviluppare e interpretare diversi scenari, argomenti e dialoghi, Stefany dovrebbe interagire con ciascuno dei personaggi per avviare la propria impresa.

Scenario 2
 Toino è una donna rifugiata nigeriana che vive in Italia. È venuta in campagna cinque anni fa insieme ai suoi fratelli più piccoli. Si prendeva cura di loro e parallelamente faceva un corso di lingua e giardinaggio per immigrati. A causa dei suoi impegni di studio e familiari, non parlava correntemente l'italiano, ma è piuttosto brava nel giardinaggio. La sua ambizione era quella di trovare un lavoro come giardiniera per le famiglie private. Trovare un lavoro del genere si è rivelato molto difficile. Dopo un lungo periodo di ricerca divenne depressa e disperata. Tuttavia, ha un mentore personale assegnatole dall'Agenzia per il lavoro locale. L'esperto mentore ha subito riconosciuto che Toino era un fornaio molto abile. Lavorava in una panetteria a casa e sapeva molto sulla cottura del pane. Durante le restrizioni del Covid-19 c'è stata una crescente domanda di consegna del pane a molte famiglie locali di anziani. Potenzialmente Toino potrebbe cuocere il pane a casa e consegnarlo durante il giorno. Era entusiasta di un'opportunità del genere. Tuttavia, le mancano esperienza imprenditoriale, conoscenza della lingua e capitale iniziale. Il mentore le ha suggerito di entrare in contatto con altre donne migranti disoccupate dal suo corso di lingua per collaborare per l'idea.

Passaggio 1. Aiuta Toino a preparare una presentazione per la sua idea. Pensa agli elementi principali e secondari che deve evidenziare per convincere altre donne a unirsi a lei.
 Passaggio 2. Aiuta il team a pianificare la propria impresa:

- un budget iniziale (capitale) e la registrazione dell'impresa,
- un nome e una promozione,
- identificare le proprie competenze,
- divisione dei compiti e responsabilità.

2. Scambia i ruoli nello scenario e, a turno, indossa i panni di possibili personaggi nello scenario.

Toino	compagno di studi 1	compagno di studi 2	Mentore	Vicino di casa
-------	---------------------	---------------------	---------	----------------

Condizioni principali per avviare un'attività in proprio (rapporto paese)

Secondo i dati di Eurostat, le piccole e medie imprese sono considerate la linfa vitale dell'economia europea, rappresentano oltre i due terzi della forza lavoro e più della metà del valore aggiunto economico. È necessario notare che le recenti restrizioni legate al Covid-19 hanno avuto un impatto negativo su molte aziende e piccole imprese. Trovare lavoro è diventato più difficile, in particolare per le donne migranti.

In generale, l'obiettivo della Commissione europea è ridurre l'onere delle procedure amministrative e incoraggiare più persone a diventare imprenditori, creare nuovi posti di lavoro e migliorare i risultati economici dell'Europa.

L'evidenza mostra che meno gravose sono le procedure amministrative per la costituzione di un'impresa, maggiore è il tasso di avvio di un'impresa. Continuare con la semplificazione amministrativa è quindi una priorità assoluta per la Commissione. Le condizioni effettive variano da paese a paese. I paesi dell'UE hanno il compito di semplificare le procedure di avviamento. Negli ultimi decenni la Commissione UE ha incoraggiato i paesi membri a semplificare e ridurre gli oneri amministrativi per le imprese e a migliorare la qualità della legislazione.

Anche se il contesto imprenditoriale dell'UE è migliorato, i progressi restano diseguali tra i diversi paesi. Mentre è piuttosto facile costituire una nuova società in alcuni paesi, le procedure sono ancora lunghe e complicate in altri.²³

Di seguito, forniamo una panoramica delle condizioni di base, dei requisiti e del supporto disponibili nei paesi del progetto: Italia, Paesi Bassi e Svezia.

Italia

L'Italia offre un'ampia gamma di strutture giuridiche per la creazione di imprese, a seconda dei suoi obiettivi, del modello, dell'importo del capitale, dell'entità della responsabilità dei fondatori e delle implicazioni fiscali.

Il governo italiano consente anche la creazione di start-up innovative, a determinate condizioni. L'attività principale, infatti, deve essere lo sviluppo, la produzione e/o la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi. La società deve inoltre essere costituita per un massimo di 48 mesi e non superare un fatturato di 5 milioni di euro.²⁴

Anche se i requisiti per avviare un'impresa in Italia possono differire da quelli in Svezia e nei Paesi Bassi (non da ultimo in termini di burocrazia), è comunque considerato facile e attraente. L'Italia è un paese di religione cattolica, con una forte cultura e identità. Circa il 96% della popolazione parla italiano, ma ci sono anche molte altre etnie nel Paese. C'è anche un

crescita della popolazione musulmana a causa delle ondate migratorie verso l'Italia.²⁵

Per avviare un'impresa in Italia, è necessario avere il diritto legale di vivere e lavorare in Italia e un permesso di soggiorno. Se una persona proviene da un paese al di fuori dell'UE, avrà bisogno anche di una licenza prima di iniziare le operazioni commerciali.

L'Italia opera il suo mercato in una condizione di reciprocità; chiunque voglia costituire una società in Italia può farlo solo se un cittadino italiano può costituire una società nel paese di provenienza di quel cittadino. Fanno eccezione a questa regola: cittadini dell'UE e del SEE, cittadini di paesi che hanno stipulato un accordo internazionale con l'Italia o un rifugiato e un apolide.²⁶

Letture aggiuntive:

[Ministero degli Affari Esteri \(Italia\)](#)

[Camera di Commercio](#)

[Pubblica amministrazione per le imprese](#)

[Agenzia nazionale per gli investimenti e lo sviluppo delle imprese](#)

[Elenco delle aziende in Italia](#)

Ci sono molte tasse ufficiali che una persona deve pagare a seconda del tipo e della forma della sua impresa.

[Costi di avviamento dell'impresa in Italia](#)

La maggior parte delle informazioni sulla registrazione di nuove imprese sui siti ufficiali è in italiano, ma ci sono anche le informazioni essenziali in inglese. Puoi iniziare visitando una pagina web di [La Camera di Commercio](#). Fornisce tutte le informazioni iniziali su come avviare a

Paesi Bassi

affari in Italia.

Avviare e gestire la propria attività nei Paesi Bassi è considerato facile, una volta soddisfatti i requisiti per i regolamenti sui visti e sui permessi di soggiorno. La Camera di Commercio fornisce le informazioni necessarie e persino l'ispirazione per aiutarti a lanciare la tua attività. Sulla sua pagina web puoi trovare tutte le informazioni necessarie in inglese: una check-list per avviare un'attività in proprio, forme legali di impresa, termini e condizioni generali, registrazione, qualifiche e diplomi.

Ci sono anche importanti servizi governativi responsabili dei requisiti di registrazione e gestione di un'impresa

²³https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-strategy/start-up-procedures_en

²⁴<https://www.expat.com/en/guide/europe/italy/10644-costituire-un-impresa-in-italia.html>

²⁵<https://businessculture.org/blog/2019/10/11/5-things-for-starting-a-business-in-italy/>

²⁶<https://www.expat.com/en/guide/europe/italy/10644-costituire-un-impresa-in-italia.html>

(impresa): sportello informativo per le startup, Agenzia per le imprese dei Paesi Bassi, amministrazione fiscale e doganale, servizio di immigrazione e naturalizzazione.

Oltre a fornire l'aiuto necessario nell'ambito delle loro responsabilità, offrono anche consulenze e diversi workshop. Ad esempio, sono disponibili webinar su normative aggiornate e clima aziendale olandese.

Letture aggiuntive:

Orientamento per avviare un'impresa nei Paesi Bassi

[Venendo in Olanda](#)

[Avviare la tua attività](#)

[Vita olandese e questioni personali](#)

[Amministrazione fiscale e doganale](#)

Svezia

In Svezia ci sono servizi efficaci per le imprese e le nuove startup. Un certo numero di servizi e agenzie governative, tra cui [Agenzia delle Entrate](#) e [Il Servizio Pubblico per l'Impiego Svedese](#), fornire consulenza gratuita.

Inoltre, le persone appena arrivate e i richiedenti asilo possono avviare un'attività ricevendo la consulenza necessaria e, in alcuni casi, sussidi. Il supporto per avviare un'impresa in Svezia è disponibile in diverse lingue.

Se hai ricevuto un permesso di soggiorno permanente o temporaneo, devi iscriverti nel registro della popolazione svedese tramite l'Agenzia delle Entrate Svedese il prima possibile. L'iscrizione nel registro della popolazione è essenziale per accedere ai corsi di svedese per immigrati (SFI) e per entrare a far parte del sistema di previdenza sociale svedese. Una volta che ti sei registrato, puoi anche ottenere un documento di identità svedese, che ti serve per aprire un conto bancario, ad esempio.²⁷

Letture aggiuntive:

[Il Servizio Pubblico per l'Impiego Svedese](#)

Assistenza per avviare un'impresa (in svedese)

[Trova consulenti](#)

Nell'opuscolo "Avviare un'impresa senza soldi", puoi leggere di altri che hanno avviato un'impresa e ottenere ulteriori suggerimenti e consigli. Questo libro è disponibile in svedese, inglese, farsi e arabo.

[Scarica la versione inglese di "Avviare un'impresa senza soldi"](#)

²⁷<https://www.verksamst.se/web/international/starting/moving-to-sweden-to-start-a-business/for-asylum-seekers-and-nuovi-arrivi>

Modulo 4. Programma di insegnamento e apprendimento per i migranti

introduzione

Il programma è stato progettato per fornire un'introduzione all'insegnamento e alla formazione in una varietà di contesti per educatori per adulti. Fornisce la conoscenza e la comprensione richieste dalle donne migranti tutor o formatori per i migranti nell'ambiente di istruzione e formazione continua, compresi i ruoli e le responsabilità degli insegnanti o dei formatori, la pianificazione e l'erogazione delle sessioni, i metodi di valutazione e la tenuta dei registri.

Al termine della sessione sarai in grado di:

- Definire il ruolo e le responsabilità dell'educatore nell'istruzione e nella formazione degli adulti rispetto alle donne migranti.
- Elencare i fattori che influenzano la motivazione e l'atteggiamento delle donne migranti nei confronti dell'apprendimento sulla base delle proprie conoscenze ed esperienze in un contesto educativo per adulti.
- Confronta gli stili di apprendimento basati sulle teorie dell'apprendimento (VARK) per soddisfare le preferenze degli studenti.
- Valutare i diversi metodi di insegnamento proposti dagli insegnanti che lavorano con i migranti (Locke e Rousseaux) utilizzati negli ambienti scolastici.
- Identificare la pratica inclusiva nel riconoscere e valorizzare la diversità per promuovere l'apprendimento inclusivo.
- Selezionare metodi di insegnamento e stili di apprendimento appropriati in base ai criteri o allo scenario forniti dallo studente per fornire un apprendimento inclusivo.

Disponibilità a identificare aree di miglioramento nell'erogazione dei requisiti di insegnamento e apprendimento e ad adattare e sviluppare nuovi stili di insegnamento per soddisfare le esigenze degli studenti.

Struttura del modulo

Principi di insegnamento e apprendimento

Lo studente sarà in grado di comprendere i ruoli e le responsabilità di un educatore e la metodologia di insegnamento e apprendimento nell'istruzione e nella formazione

Risorse per l'insegnamento e l'apprendimento e valutazioni

Gli insegnanti che lavorano con i migranti saranno in grado di dimostrare una comprensione dei diversi tipi di risorse didattiche per migliorare l'esperienza di insegnamento e apprendimento e i diversi tipi e metodi di valutazione nella conduzione e registrazione della valutazione dei progressi e dei risultati.

Pianificazione e realizzazione per soddisfare i bisogni delle donne migranti nell'istruzione e nella formazione

L'educatore avrà la capacità di mostrare come pianificare, utilizzare approcci di insegnamento e apprendimento inclusivo e selezionare risorse di insegnamento e apprendimento e strategie di valutazione appropriate, per comunicare con le donne migranti.

Valutazione

Durante questo corso, potresti essere tenuto a completare incarichi, progetti di ricerca, presentazioni, fogli di lavoro, test, sessioni di apprendimento basate sul lavoro e pratiche per soddisfare i requisiti del tuo corso. Queste informazioni saranno incluse nel tuo pacchetto di studio, specificando esattamente cosa devi fare per raggiungere i tuoi obiettivi come studente.

Progressione

Al termine, le donne migranti possono utilizzare le conoscenze e le abilità acquisite per completare la qualifica di insegnamento nel settore dell'istruzione post 16, come il premio di livello 3 in istruzione e formazione (RQF) precedentemente noto come PTLLS.

Unit's objective

Professional adult teachers working with migrants will be able to understand the roles and responsibilities of an educator and il metodologia di teaching and learning in education and training

Risultati di apprendimento:

Al termine della sessione le donne migranti saranno in grado di:

- Define the educator's role and responsibilities in adult education and training in respect to migrant women.
- Elenca il factors affecting migrant women' motivation and attitude towards learning based on own knowledge and experience in an adult education setting.
- Confronta gli stili di apprendimento basati sulle teorie dell'apprendimento (VARK) per soddisfare le preferenze degli studenti.
- Evaluate different teaching metodi proposti dagli insegnanti che lavorano con i migranti (Locke e Rousseau) utilizzati in classe ambienti.
- Identify inclusive practice in recognising and valuing diversity to promote inclusive learning.
- Selezionare metodi di insegnamento e stili di apprendimento appropriati in base ai criteri o allo scenario forniti dallo studente per fornire un apprendimento inclusivo.

Willingness to identify areas of improvement in own delivery of teaching and learning requirements and to adapt and develop n nuovo insegnamento stili per soddisfare le esigenze degli studenti.

Tempi (circa)	Palcoscenico	Descrizione dell'attività/compito di apprendimento	Risorse
	Introduzione a Principi di Apprendimento Modulo.	<p><i>Presentazione del tutor sul modulo Panoramica e introduzione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Benvenuto e presentazione • Panoramica del modulo • Obiettivi/obiettivi di apprendimento ovviamente • Cosa ci si aspetta dai magri 	<p>Documento del corso: Struttura del corso - Principi di apprendimento</p> <p>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Principi di apprendimento</p>
	Insegnanti lavorando con Ruolo migranti e Responsabilità	<p>Qual è il tuo ruolo di educatore?</p> <p><i>Discussione in classe con diagramma a ragno su Ruoli e responsabilità come insegnante</i></p> <p><i>Tutor per chiarire ed approfondire i punti elencati realizzati e colmare eventuali lacune mancanti di punti aggiuntivi persi.</i></p>	<p>Attrezzatura: lavagna a fogli mobili o lavagna</p> <p>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Principi di apprendimento</p>
		<p>Regole e regolamenti come educatore</p> <p><i>Tutor per spiegare con punti di discussione aperti sul comportamento professionale e l'etica di un insegnante che lavora con i migranti che copre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Salute e sicurezza in un contesto educativo • Uguaglianza e diversità • Salvaguardia • Differenza nell'insegnamento, nelle opinioni e nel dare consigli 	<p>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Principi di apprendimento</p>
	Fattori effettuando donne migranti e il apprendimento processi	<p>Processo/viaggio di acquisizione di conoscenze e abilità</p> <p><i>Breve introduzione del tutor su cosa sta imparando e come impariamo.</i></p> <p><i>Fattori che influenzano l'apprendimento e il processo di apprendimento</i></p> <p><i>Discussione in classe con diagramma a ragno sulla comprensione delle caratteristiche delle donne migranti che possono influenzare il processo di apprendimento (età, motivazione, esperienza precedente, accesso a risorse esterne, genere, etnia, religione, ecc.)</i></p> <p><i>Tutor per chiarire ed approfondire i punti elencati realizzati e colmare eventuali lacune mancanti di punti aggiuntivi persi.</i></p> <p><i>Esamina ulteriormente la motivazione all'apprendimento</i></p> <p><i>Le donne migranti devono completare il foglio di lavoro dell'attività: motivazione all'apprendimento</i></p>	<p>Attrezzatura: lavagna a fogli mobili o lavagna</p> <p>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Principi di apprendimento</p> <p>Attività/foglio di lavoro: Motivazione per imparare</p>

		<p>Stili di apprendimento</p> <p>Riassumendo i fattori che possono influenzare l'apprendimento delle donne migranti, fai un'introduzione agli stili di apprendimento e ai metodi di apprendimento VARK 4.</p> <p>Classe da dividere in 4 gruppi, ognuno dei quali prende 1 stile di apprendimento e discute quali Risorse e attività di insegnamento e apprendimento potresti fare per supportare quel tipo di discente.</p> <p>Ogni gruppo per presentare i propri risultati</p> <p>Mostra Video intervista con il creatore di VARK Neil Fleming che discute dei 4 tipi di apprendimento.</p> <p>Donne migranti da completare Foglio di lavoro attività: VARK online Per insegnanti e formatori, come si insegna? Questionario.</p>	<p>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione – Principi di apprendimento</p> <p>Aiuto visivo: video http://vark-learn.com/introductionto-vark/</p> <p>Foglio attività di gruppo: Stile visivo VARK</p> <p>Attività: http://vark-learn.com/the-vark-questionario/questionario_didattico/</p>
	<p>Insegnamento metodi e stili di insegnamento</p>	<p>Stili di insegnamento</p> <p>Riepilogando i risultati del questionario VARK, tutor per discutere di come i diversi insegnanti abbiano i loro metodi preferiti di insegnamento. Non sono solo gli stili di apprendimento, ma anche i metodi di insegnamento utilizzati dagli insegnanti che lavorano con i migranti in classe.</p> <p>Tutor per spiegare quali sono i 5 principali stili di insegnamento con discussione in classe sul pro e contro di ogni versione.</p> <p>Tipi di stili di insegnamento (pro e contro)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorità/metodo di lezione • Metodo dimostratore/allenatore • Facilitatore/stile di attività • Stile delegato/gruppo • Metodo ibrido/misto 	<p>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione – Principi di apprendimento</p>
	<p>Formativo Valutazione</p>	<p>Attività online/foglio di lavoro: Stili di apprendimento e insegnamento</p> <p>Donne migranti per completare il Foglio di lavoro dell'attività: Stili di insegnamento e apprendimento. Abbinare le donne migranti con lo stile di apprendimento e il metodo di insegnamento più adatti in base alla descrizione dello studente.</p>	<p>Attività/foglio di lavoro: Insegnando e imparando Stile</p>
	<p>Compreso Insegnamento e Apprendimento Pratica e Diversità dentro migrante donne.</p>	<p>Riconoscere e valorizzare la diversità e bisogni e requisiti speciali</p> <p>Tutor per ricapitolare che ogni studente è diverso e responsabilità del tutor di riconoscere e valorizzare quella diversità nel loro insegnamento. Tipi di diversità potenziale discussi in precedenza come background di apprendimento / esperienza / capacità accademiche / età.</p> <p>Ci sono altre barriere da riconoscere che possono influenzare il processo di apprendimento che gli insegnanti che lavorano con i migranti devono considerare come Disabilità – Bisogni fisici e educativi speciali come la dislessia.</p> <p>Discussione in classe sui requisiti di disabilità. Elenca le diverse disabilità (fisiche e BES), con una discussione su cosa sono e come possono influenzare l'apprendimento.</p>	<p>Attrezzatura: lavagna a fogli mobili o lavagna</p> <p>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione – Principi di apprendimento</p>
		<p>Strategie che incoraggiano l'educazione inclusiva</p> <p>Selezionando 4 delle diverse disabilità elencate nella discussione in classe precedente, la classe si dividerà in 4 gruppi e discuterà come un tutor potrebbe supportare lo studente nella selezione del proprio;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stili di apprendimento; • Metodi di insegnamento; • Incarichi di attività / Compito; • Risorse per l'insegnamento e l'apprendimento. <p>Gruppo per presentare i risultati alla classe.</p>	<p>Attrezzatura: lavagna a fogli mobili carta</p> <p>Foglio attività di gruppo: Apprendimento inclusivo</p> <p>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione – Principi di apprendimento</p>
		<p>Valutazione delle donne migranti</p> <p>Tutor per fornire una breve panoramica delle donne migranti che raggiungono gli obiettivi del corso e la capacità di valutare le donne migranti in una varietà di modi che consente a tutte di dimostrare i progressi e i risultati che stanno facendo con un ragionevole adattamento basato sull'inclusione e la differenziazione.</p> <p>(Nota per le donne migranti: i metodi di valutazione saranno trattati nel futuro modulo 6.2)</p>	

	Aree per miglioramento e CPD	<p>Formazione continua e CPD</p> <p><i>La discussione in classe sull'importanza dello sviluppo professionale continuo (CPD) di tenersi aggiornati sulla materia di insegnamento e le modifiche che influiscono su ciò che stai trattando è corretta e aggiornata.</i></p> <p><i>Tutor per spiegare ed elencare alcune risorse disponibili e ulteriori opzioni di studio per aree di miglioramento e sviluppo professionale continuo.</i></p>	<p><i>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Principi di apprendimento</i></p>
	Riepilogo e sommativo Valutazione	<p><i>Ricapitolare</i></p> <p><i>Tutor per ricapitolare gli argomenti trattati utilizzando domande e risposte con la classe su ciò che hanno ricordato in ogni sezione trattata.</i></p>	
		<p>Valutazione finale</p> <p><i>Donne migranti per completare la valutazione: principi di insegnamento e apprendimento</i></p>	<p><i>Valutazione: Principi di Insegnamento e Apprendimento</i></p>

Risorse per l'insegnamento e l'apprendimento e valutazioni

L'obiettivo dell'unità

Gli insegnanti che lavorano con i migranti saranno in grado di dimostrare una comprensione dei diversi tipi di risorse didattiche per migliorare l'esperienza di insegnamento e apprendimento e i diversi tipi e metodi di valutazione nella conduzione e registrazione della valutazione dei progressi e dei risultati.

Risultati di apprendimento:

Al termine della sessione le donne migranti saranno in grado di:

- Spiegare lo scopo delle seguenti forme di valutazione (valutazione diagnostica, valutazione formativa, valutazione sommativa) durante il percorso di apprendimento nella pianificazione, registrazione dei risultati e dei progressi sia per l'educatore che per lo studente.
- Elencare i fattori che influenzano la motivazione e l'atteggiamento delle donne migranti nei confronti dell'apprendimento sulla base delle proprie conoscenze ed esperienze in un contesto educativo per adulti.
- Confronta i punti di forza e i limiti dei diversi metodi di valutazione in relazione al soddisfacimento dei requisiti di valutazione e alle esigenze dei singoli studenti per registrare i risultati e i progressi.
- Spiegare i fattori che contribuiscono a un feedback costruttivo e come questo può contribuire al processo di valutazione e alla progressione delle donne migranti attraverso le donne migranti».
- Selezionare risorse didattiche e di apprendimento appropriate derivanti dalla valutazione diagnostica per soddisfare le esigenze di gruppi di studenti specifici.
- Selezionare un metodo di valutazione formativo o sommativo adatto per un dato contesto di apprendimento, tenendo conto del gruppo di apprendimento e dei vincoli di consegna per dimostrare che lo studente ha completato uno specifico risultato di apprendimento.
- Disponibilità a sperimentare e sviluppare nuovi formati per incorporare la tecnologia digitale nelle strategie di insegnamento.

Tempi (circa)	Palcoscenico	Descrizione dell'attività/compito di apprendimento	Risorse
	Introduzione a 6.2 Insegnamento e apprendimento Risorse e Valutazioni Modulo.	<p>Presentazione del tutor sul modulo Panoramica e introduzione</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Benvenuto e presentazione</i> ● <i>Panoramica del modulo</i> ● <i>Obiettivi/obiettivi di apprendimento ovviamente</i> ● <i>Cosa ci si aspetta dai magri</i> 	<p><i>Documento del corso: Struttura del corso - Insegnando e imparando Risorse</i></p> <p><i>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Insegnamento e risorse di apprendimento</i></p>
	Insegnamento e Apprendimento Risorse	<p><i>In che modo le risorse per l'insegnamento e l'apprendimento (TLR) contribuiscono all'apprendimento?</i></p> <p><i>Tutor introduttivo all'uso delle Risorse Didattiche e Didattiche.</i></p> <p><i>Discussione in classe su come i TLR contribuiscono all'apprendimento</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Coinvolgere attenzione e interesse</i> ● <i>Rafforzare gli aspetti chiave della materia (donne migranti visive)</i> ● <i>Fungere da punto focale per la risposta degli studenti</i> ● <i>Aggiungere varietà ai metodi didattici</i> ● <i>Eccetera.</i> 	

		<p>Uso di TLR specifico</p> <p><i>Il tutor spiega le considerazioni sulla selezione di diversi tipi di TLR</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosa vuoi ottenere dal TLR • Non abusare di un tipo di TLR • In relazione alla tecnologia TLR, disporre di backup nel caso non funzionino • Layout dell'aula di formazione e blocco degli elementi visivi che stai presentando <p><i>Discussione in classe sui diversi tipi di TLR e sui loro usi</i></p> <p><i>Tutor per chiarire ed espandere i punti elencati selezionati e colmare eventuali lacune mancanti di ulteriori TLR rilevanti mancanti.</i></p> <p><i>Tutor per discutere/presentare strategie efficaci per individuare e valutare i TLR appropriati per soddisfare i bisogni di insegnamento e apprendimento.</i></p> <p><i>Donne migranti per completare l'attività/foglio di lavoro: trovare e selezionare risorse online</i></p>	<p><i>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Insegnamento e risorse di apprendimento</i></p> <p><i>Attività/foglio di lavoro: Trovare e selezionare Risorse in linea</i></p>
		<p>Usare la tecnologia in TLR</p> <p><i>Presentazione del tutor sull'utilizzo della tecnologia nella produzione di TLR</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Selezione di TLR per soddisfare le esigenze di insegnamento e apprendimento • Adattamento del materiale cartaceo alla tecnologia • Pro e contro della conversione della tecnologia. 	<p><i>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Insegnamento e risorse di apprendimento</i></p>
	Formativo Valutazione	<p>Attività/foglio di lavoro:Selezione della risorsa</p> <p><i>Seleziona le risorse per l'insegnamento e l'apprendimento più appropriate per supportare donne migranti specifiche e il metodo di insegnamento selezionato in base alla descrizione della classe fornita.</i></p> <p><i>Donne migranti da completare Attività/foglio di lavoro: Selezione delle risorse per l'insegnamento e l'apprendimento</i></p>	<p><i>Attività/foglio di lavoro: Selezionare Insegnamento e Risorse di apprendimento</i></p>
	Valutazione Progressione e Risultato	<p>Che cosa sono le valutazioni educative e perché sono necessarie</p> <p><i>Il tutor spiega/presenta</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cos'è la valutazione dell'istruzione • Perché abbiamo bisogno di valutazioni? 	<p><i>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Insegnamento e risorse di apprendimento</i></p>
		<p>Tipi di valutazioni e loro scopo</p> <p><i>Tutor per chiedere alla classe se può nominare i 3 principali tipi di valutazione dell'apprendimento.</i></p> <p><i>Tutor per discutere/presentare le 3 principali tipologie di valutazione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione iniziale/diagnostica • Valutazione formativa • Valutazione sommativa 	<p><i>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Insegnamento e risorse di apprendimento</i></p>
		<p>Metodi di valutazione e raccolta delle prove</p> <p><i>Tutor per discutere i Principi di Valutazione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Validità • Affidabilità • Evidenza/Registrazione Progresso e criteri di raggiungimento <p><i>Discussione in classe sui metodi di valutazione dei tipi utilizzati per valutare la progressione e il rendimento dello studente (quiz/foglio di lavoro/attività/attività/saggio/dimostrazione/ecc.)</i></p> <p><i>Tutor per chiarire ed espandere i punti elencati selezionati e colmare eventuali lacune mancanti di ulteriori strumenti/metodi di valutazione pertinenti.</i></p>	<p><i>Attrezzatura: lavagna a fogli mobili / Lavagna</i></p> <p><i>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Insegnamento e risorse di apprendimento</i></p>

		<p>Presentazione del tutor sull'uso della tecnologia nella produzione di metodi di valutazione con dimostrazione della risorsa selezionata disponibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selezione di metodi di valutazione per soddisfare le esigenze di insegnamento e apprendimento • Adattamento del materiale cartaceo alla tecnologia • Pro e contro della conversione della tecnologia. • Supportare l'apprendimento inclusivo <p>Tutor Demo su Moodle, Kahoot e Plickers</p>	<p>Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione - Insegnamento e risorse di apprendimento</p> <p>Demo del tutor: Moodle / Kahoot / Plickers</p>
	Formativo Valutazione	<p>Attività/foglio di lavoro: Selezione dei metodi di valutazione (6.2.6)</p> <p>Selezionare la valutazione più appropriata per supportare il relativo risultato di apprendimento e l'apprendimento inclusivo in base alla descrizione fornita.</p> <p>Donne migranti da completare Attività/foglio di lavoro: Selezione dei metodi di valutazione</p>	<p>Attività/foglio di lavoro: Selezione della valutazione Metodi</p>
	Fornire Feedback a donne migranti sul loro Apprendimento, Progressione e Risultato.	<p>Fornire feedback</p> <p>Discussione in classe attiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivo per fornire feedback alle donne migranti e la sua importanza • Elementi chiave di un buon feedback 	
	Riepilogo e sommativo Valutazione	<p>Ricapitolare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tutor per ricapitolare gli argomenti trattati utilizzando domande e risposte con la classe su ciò che hanno ricordato in ogni sezione trattata. 	
		<p>Valutazione finale</p> <p>Donne migranti per completare la valutazione: risorse per l'insegnamento e l'apprendimento</p>	<p>Valutazione: Insegnamento e risorse di apprendimento</p>

Pianificazione e attuazione per soddisfare le esigenze delle donne migranti nell'istruzione e nella formazione
L'obiettivo dell'unità
L'educatore avrà la capacità di mostrare come pianificare, utilizzare approcci di insegnamento e apprendimento inclusivo e selezionare risorse di insegnamento e apprendimento e strategie di valutazione appropriate, per comunicare con le donne migranti.
<p>Risultati di apprendimento:</p> <p>Al termine della sessione le donne migranti saranno in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spiegare l'importanza delle valutazioni diagnostiche delle donne migranti nel processo di insegnamento e pianificazione in un volantino per una discussione di gruppo. • Sviluppare un piano di insegnamento e apprendimento strutturato che soddisfi gli obiettivi e le esigenze individuali di tutte le donne migranti specificate e i requisiti curriculari dati. • Incorporare risorse per l'insegnamento e l'apprendimento in un piano di lezioni sviluppato per supportare i bisogni di insegnamento e apprendimento delle donne migranti. • Selezionare metodi di valutazione adeguati in un piano di lezione sviluppato tenendo in considerazione il gruppo di apprendimento e i vincoli di erogazione per dimostrare che lo studente ha completato il risultato di apprendimento richiesto. • Giustifica la propria selezione di approcci e risorse di insegnamento e apprendimento all'interno del piano di lezioni creato per soddisfare le esigenze di insegnamento e apprendimento. • Disponibilità a sperimentare e modificare i metodi di erogazione per migliorare i propri approcci di insegnamento e apprendimento attraverso la riflessione.

Tempi (circa)	Palcoscenico	Descrizione dell'attività/compto di apprendimento	Risorse
	Introduzione a 6.3 Pianificazione e consegnare <i>per soddisfare la esigenze di donne migranti nell'Educazione e Formazione Modulo.</i>	Presentazione del tutor sul modulo Panoramica e introduzione <ul style="list-style-type: none"> • Benvenuto e presentazione • Panoramica del modulo • Obiettivi/obiettivi di apprendimento ovviamente • Cosa ci si aspetta dai magri 	Documento del corso: Struttura del corso - Pianificazione e Consegnare Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione: pianificazione e consegna
	Addestramento Pianificazione Processi	Valutazione iniziale <i>Tutor per spiegare l'uso delle valutazioni iniziali nella pianificazione di una lezione di supporto nella selezione dell'apprendimento inclusivo</i> <ul style="list-style-type: none"> • Metodi didattici e stili di apprendimento • Risorse necessarie per l'insegnamento e l'apprendimento • Criteri di valutazione adeguati • Strumenti di supporto per BES • Pianificazione dell'apprendimento differenziato 	Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione: pianificazione e consegna Esempio di documento: Valutazione iniziale
		<i>Programma della lezione</i> <i>Discussione in classe su cosa dovrebbe essere incluso in un programma di lezione</i> <i>Tutor per dimostrare un modello di piano di lezione standard guardando le singole sezioni.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Titolo • Obiettivo di apprendimento • Tempi • Palcoscenico • Attività/compto di insegnamento e apprendimento • Risorse 	Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione: pianificazione e consegna Esempio di documento: Piano di lezione vuoto Esempio di documento: Piano di lezione completato
		Processo di pianificazione <i>Tutor per spiegare la pianificazione di una lezione con attività interattive</i> <ul style="list-style-type: none"> • Descrivere obiettivi/obiettivi di apprendimento che soddisfano i bisogni delle donne migranti • Dividere la lezione in fasi coerenti • Impostazione delle attività di classe • Verifica della comprensione • Quando e come verrà fornito il feedback • Controllo del ritmo e dei tempi di insegnamento, attività, valutazioni e impostazione delle pause • Pianificazione di un apprendimento differenziato (diversi livelli di abilità, velocità, ecc.) 	Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione: pianificazione e consegna
		Selezione TLR <i>Discussione in classe sulla selezione di TLR per supportare il tuo T&L in base ai profili di classe dalle valutazioni iniziali. (Presentato su Aiuto visivo)</i> <i>Guarda a:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Sussidi Didattici (Presentazioni, Video, esempi) • Risorse per gli studenti (manuali, fogli di lavoro) 	Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione: pianificazione e consegna
		Selezione dei metodi di valutazione <i>Discussione in classe sulla selezione dei metodi di valutazione in base ai profili degli studenti dalle valutazioni iniziali alla registrazione dei progressi e dei risultati.</i> <i>(Presentato su Aiuto visivo)</i>	Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione: pianificazione e consegna

	Formativo Valutazione	Attività online/foglio di lavoro: Piano di lezione Completa le lacune mancanti del piano della lezione con le attività, le risorse e i metodi di valutazione appropriati che corrispondono ai profili degli studenti della tua classe che mostrano una pratica inclusiva.	Attività/foglio di lavoro: Programma della lezione
	Giustificazione e recensione	Giustificare la propria selezione di insegnamento e apprendimento Discussione in classe sulla valutazione delle proprie strategie didattiche e sulla selezione delle risorse e dei metodi di valutazione. Guardando alla valutazione formativa: Piano della lezione: donne migranti da discutere <ul style="list-style-type: none"> ● Perché ho scelto il metodo di insegnamento scelto? ● Perché ho selezionato quelle particolari risorse per l'insegnamento e l'apprendimento? ● Le mie selezioni hanno soddisfatto i bisogni e i requisiti delle donne migranti? ● Se dovessi eseguire nuovamente il corso, apporterei modifiche ai piani delle lezioni e alle risorse e alle valutazioni selezionate? 	Aiuto visivo: PowerPoint Presentazione: pianificazione e consegna
	Riepilogo e Formativo Valutazione	<i>Ricapitolare</i> Tutor per ricapitolare gli argomenti trattati utilizzando domande e risposte con la classe su ciò che hanno ricordato in ogni sezione trattata.	
		Valutazione finale Quiz interattivo su tutti gli argomenti trattati in questo modulo.	Valutazione: pianificazione e consegnare

Lista di referenze

- Annette Risberg, Laurence Romani, Underemploying di migranti altamente qualificati: una logica organizzativa che protegge la "normalità" aziendale, The Tavistock Institute, febbraio 2021
- Atkinson, M. (2018). Tutoraggio per i rifugiati: condividere il viaggio. Pace e conflitto: *Journal of Peace Psychology*, 24(3), 338–342.
- Bonjour, Saskia e Jan Willem Duyvendak. 2018. "Il "Migrante con prospettive povere": incroci razzializzati di classe e cultura nei dibattiti sull'integrazione civica olandese". *Studi etnici e razziali* 41 (5): 882–900. Paul Mepschen Willem Duyvendak. 2018. La culturalizzazione della cittadinanza e le politiche del quotidiano. Autoctonia e super-diversità ad Amsterdam. Nel libro: *The Routledge Handbook of the Governance of Migration and Diversity in Cities* Publisher: Routledge.
- de Waal, TM (2017). Appartenenza condizionata: un'indagine filosofica giuridica sui requisiti di integrazione per gli immigrati in Europa.
- Edmondson Bell-Smith, ELJ e Nkomo, SM (2017). Postface: Riflessioni sui molteplici volti del tutoraggio nel XXI secolo. In AJ Murrell & S. Blake-Beard (a cura di), *Mentoring diversi leader: creazione di cambiamento per persone, processi e paradigmi* (pp. 235–244). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence riformulata: intelligenze multiple per il 21° secolo*, libri di base, ISBN 978-0-465-02611-1.
- Janssen S., Mark van Vuuren, Menno DT de Jong (2015) *Mentoring informale al lavoro: una revisione e suggerimenti per la ricerca futura*//*International Journal of Management Reviews*, vol. 00, 1–20
- Kate F.PlourdeM.PHaNicole B.IppolitiM.PHaGeetaNan daDr.PH, MHSbDonna R.McCarraher Ph.D., *Mentoring Interventions and the Impact of Protective Assets on the Reproductive Health of Adolescent Girls and Young Women*, *Journal of Adolescent Health*, volume 61, Numero 2, Agosto 2017, Pag. 131-139
- Knowles, M. (1980). *La pratica moderna dell'educazione degli adulti. Dalla Pedagogia all'Andragogia*. New York: The Adult Education Company.
- Laura Goodwin PhD, BSc, Aled Jones PhD, BN (Hons) RMN, RN (Adulti), FETC, Billie Hunter CBE, PhD, PGCE, B.Nurs, PG Diploma in Ostetricia, *Affrontare le disuguaglianze sociali migliorando l'assistenza relazionale: A modello socio-ecologico basato sulle esperienze di donne e ostetriche migranti nel Galles del Sud*, *Health Expectations*, Wiley online library, 2021
- Wahlgren B., Geiger T. (2015). *Integrazione attraverso la formazione continua e degli adulti* Centro nazionale per lo sviluppo delle competenze, Scuola danese di educazione, Università di Aarhus.

Contatti

ONG More Mosaic, Svezia
progetti (at) moremosaic.eu
www.moremosaic.eu



Prometeo, Italia
assprometeo (at) alice.it
www.asprometeo.altervista.org



SAFEProjects, Paesi Bassi
safeprojectsforyou (at) gmail.com
www.projectsforyou.eu



Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea nell'ambito del Programma Erasmus+. Questa pubblicazione riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

