

INTERC.LAB
Intercultural Lab for migrants' inclusion
Project n. 2021-1-IT01-KA220-VET-000033212
CUP G19J21014190006

***PR2 - Curriculum Formativo sulle Competenze Culturali e
Socio-Emotive dei Datori di Lavoro di Migranti***

AUTORE: STUDIO RISORSE S.R.L.

CONTRIBUTI:



Versione Finale: 30.11.2023



Questo Progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere

Contenuti

1. Introduzione	Pag. 05
1.1 Obiettivo generale	Pag. 05
1.2 Target Group	Pag. 06
1.3 Metodologie di valutazione	Pag. 06
2. Principali compiti/attività	Pag. 08
2.1 Risultati dei test pilota nazionali	Pag. 13
3. Curriculum modulare	Pag. 28
3.1 Risultati e conclusioni del PR1	Pag. 28
3.2 Unità Didattica n. 1 - Capacità di gestione delle emozioni	Pag. 35
3.3 Unità Didattica n. 2 - Empatia	Pag. 40
3.4 Unità Didattica n. 3 - Capacità di gestione delle relazioni	Pag. 44
3.5 Unità Didattica n. 4 - Attenzione/ascolto attivo	Pag. 49
3.6 Unità Didattica n. 5 - Competenze di responsabilità sociale	Pag. 55
4. Allegati	Pag. 60
A1 Materiale didattico LU n. 1	
A2 Materiale didattico LU n. 2	
A3 Materiale didattico LU n. 3	
A4 Materiale didattico LU n. 4	
A5 Materiale didattico LU n. 5	

1. Introduzione

1.1 Obiettivo generale


Il presente Risultato di Progetto, di seguito denominato PR2, sviluppato dal partner responsabile Studio Risorse S.r.l. con il contributo dell'intero partenariato, cerca di rispondere alla necessità di un approccio strutturato per lo sviluppo di competenze interculturali e socio-emotive dei datori di lavoro/aziende al fine di favorire l'inclusione lavorativa dei migranti.

L'obiettivo finale delle attività legate a questo risultato è la creazione di un **Programma di Formazione sulle competenze interculturali e socio-emotive rivolto ai datori di lavoro che lavorano con i migranti**. Il programma si basa sui concetti di Interculturalità e Intelligenza Socio-Emotiva, ovvero una nuova area interdisciplinare in cui più campi vengono combinati per costruire una teoria unificata del processo decisionale. Fornisce ai partecipanti strumenti di psicologia ed etica comportamentale, combinando la modellazione dell'apprendimento con studi relativi al comportamento sociale e alle competenze emotive.

Il programma include a **Curriculum Modulare di 5 Unità di Apprendimento**, elaborato in base ai risultati del primo risultato di progetto - PR1, con l'obiettivo di colmare il gap formativo dei datori di lavoro nell'ambito delle competenze interculturali e di SE.

Il programma di formazione sulle competenze interculturali e socio-emotive dei datori di lavoro dei migranti rappresenta una cassetta degli attrezzi completa che comprende:


-  Una panoramica dei **criteri e degli standard per la formazione e i metodi di valutazione**;


 Un **Curriculum modulare** per sviluppare le competenze interculturali dei datori di lavoro dell'UE che lavorano con i migranti, adattandole alle loro esigenze identificate e personalizzate;

 **Materiali didattici** per i datori di lavoro dell'UE che lavorano con i migranti.

1.2 Target group

Il gruppo target che è stato coinvolto nelle nostre attività di formazione è composto da:

 *Primi utilizzatori*: educatori e formatori dell'istruzione e della formazione professionale che necessitano di un quadro di riferimento per migliorare i programmi di formazione alle competenze interculturali e socio-emotive

 *beneficiari*: datori di lavoro e professionisti che lavorano con i migranti per migliorare le loro competenze interculturali e socio-emotive.

1.3 Metodologie di valutazione

Le metodologie di valutazione più utili ed efficaci, soprattutto nel campo dell'educazione degli adulti, possono essere elencate in base ai “tempi di valutazione” e allo “stile” di valutazione.

Secondo i tempi di valutazione, le metodologie più importanti sono:




1. Valutazione iniziale: viene sottoposta agli studenti all'inizio di un corso di formazione.
2. Valutazione intermedia: viene sottoposta agli studenti al 50% di un corso di formazione.
3. Valutazione finale: viene sottoposta agli studenti al termine di un corso di formazione.

In base allo “stile” di valutazione, le metodologie più importanti descritte in questa sezione saranno:

1. Test di valutazione, che potrebbero essere riassunti come:
 - a. Test a scelta multipla: è composto da diverse domande e, per ogni domanda, lo studente deve scegliere la risposta giusta tra le opzioni fornite.
 - b. Test a risposta aperta: è composto da diverse domande e per ogni domanda lo studente deve scrivere la risposta giusta.
 - c. Esercizio pratico: è un'attività che può essere svolta durante la lezione e che coinvolge gli studenti individualmente o in gruppo.
 - d. Gioco di Ruolo: è un'attività di gruppo che coinvolge 2 o più studenti, ognuno dei quali deve interpretare un ruolo specifico.
2. Test di monitoraggio, che vengono utilizzati per monitorare il grado di

5

Per il nostro programma di formazione sulle competenze interculturali e socio-emotive dei datori di lavoro dei migranti, abbiamo deciso di sottoporre gli studenti a un test:

-  Valutazione finale, che sarà presentata come test a scelta multipla alla fine di ogni unità didattica.
-  Esercizi/attività pratiche, che gli insegnanti possono adottare per spiegare meglio i contenuti della lezione o per valutare gli studenti.
-  Test di monitoraggio, che sarà presentato alla fine di ogni unità didattica, per verificare la soddisfazione degli studenti. Saranno anonimi per permettere agli studenti di sentirsi liberi di esprimere la propria opinione senza condizionamenti.

2. Principali compiti/attività

Le sezioni seguenti riassumeranno i principali compiti/attività di lavoro che sono stati svolti per produrre il PR2 e i suoi principali contenuti.

I **compiti/attività** che hanno portato al raggiungimento del PR2 sono stati i seguenti:

PR2/A1: Progettazione e sviluppo del Curriculum, con le seguenti attività:

A1.1 - Creazione del gruppo di lavoro per lo sviluppo del programma di formazione (Team di Risultato). Durante questa fase, il partner responsabile ha coinvolto una/due persone per ciascun partner, in modo da formare il gruppo di sviluppo del programma di formazione, creando i requisiti dettagliati per il processo di sviluppo del curriculum e concordando la procedura di lavoro

Il Team di Risultato è stato il seguente:

n.	Nome e Cognome	Partner	Paese
1	Teresa Maltese	STUDIO RISORSE S.R.L.	Italia
2	Maria Tountopoulou Maria Malapetsa Anna Moutsiou	ISON PSYCOMETRICA	Grecia
3	Eva Salomonova	VHS Cham	Germania
4	Alcidio Jesus	AFN	Portogallo
5	Antonio Ruoto	ilinformatica Srl	Italia




6	Arturo J. Gonzales Ascaso	INNETICA	Spagna
---	------------------------------	----------	--------

A1.2 – Analsi dei risultati del PR1 e Linee Guida. Lo sviluppo del PR2 si è basato sui risultati del PR1 con l'obiettivo di colmare le lacune formative individuate. L'analisi si è concentrata sui metodi di sviluppo e formazione delle competenze interculturali e socio-emotive e sui bisogni dei datori di lavoro in termini di competenze interculturali e SE. Sulla base dei risultati del PR1, Studio Risorse ha definito la procedura di lavoro (linee guida) per lo sviluppo del curriculum con una prima proposta sulla definizione di Moduli e Unità Formative.

A1.3 – Sviluppo di un programma di formazione sulle competenze interculturali e SE:

a) Raccolta delle proposte del gruppo di sviluppo del programma di formazione. Ciascun membro del gruppo ha inviato al partner responsabile la propria proposta circa lo sviluppo della formazione e il feedback relativo alle linee guida elaborate. Successivamente, il partner responsabile ha raccolto tutte le proposte inviate per concordare insieme la forma del curriculum.

b) Elaborazione della prima versione del programma di formazione. Quando la struttura del curriculum era pronta, il partner responsabile ha fornito al partenariato la proposta di formazione. La proposta comprendeva le 5 unità da sviluppare e le sezioni della formazione (introduzione, background teorico, attività di miglioramento, attività di valutazione, ulteriori risorse per lo studio, ecc.). Ogni unità di apprendimento è:

-  descritta in termini leggibili e comprensibili facendo riferimento alle conoscenze, abilità e competenze in essa contenute;
-  descritta in termini di scelta delle attività da proporre agli utenti (strumenti di valutazione, esercizi, metodologie, ecc.)
-  classificati in base al tempo necessario per raggiungere l'obiettivo formativo dell'unità.

Per ciascuna unità sono presenti un titolo, una descrizione dei risultati dell'apprendimento, nonché procedure e criteri per la valutazione dei risultati dell'apprendimento.

c) Revisione del format del curriculum formativo. Tutti i partner hanno fornito feedback sulla struttura del curriculum e hanno anche proposto attività e metodi da includere in ciascun modulo di formazione. In base ai feedback raccolti, il partner responsabile ha rivisto il curriculum formativo al fine di produrre la struttura definitiva e iniziare a lavorare sul contenuto della formazione.

PR2/A2: Elaborazione del materiale formativo e del sistema di valutazione per ciascuna unità didattica:

I materiali didattici per datori di lavoro, organizzazioni e professionisti che lavorano con i migranti consentiranno loro di migliorare le proprie competenze interculturali e socio-emotive.

I materiali didattici e il sistema di valutazione fanno riferimento a tutte e 5 le Unità Formative definite. I materiali didattici si basano su tecniche di apprendimento tra pari che si sono rivelate molto efficaci nell'educazione degli adulti, garantendo la partecipazione attiva dei partecipanti e massimizzando il valore aggiunto della formazione. Dato che le competenze si acquisiscono meglio impegnandosi

effettivamente in attività e "imparando facendo" (Cockburn-Wootten & Cockburn, 2011), nonché attraverso giochi di ruolo e modelli di ruolo (Goleman e Boyatzis, 2009), la metodologia del programma si concentra principalmente sulla realizzazione di attività ed esercitazioni partecipative, basate su modelli cooperativi e di peer learning. I materiali didattici si basano anche sui concetti di interculturalità e intelligenza socio-emotiva, ovvero una nuova area interdisciplinare in cui più campi vengono combinati per costruire una teoria unificata del processo decisionale. Il corso fornisce ai partecipanti strumenti di psicologia ed etica comportamentale, combinando la modellizzazione dell'apprendimento con studi relativi al comportamento sociale e alle abilità emotive.

Il partner responsabile ha prodotto linee guida per la progettazione e lo sviluppo dei materiali formativi e ciascun partner è stato responsabile dell'elaborazione dei materiali didattici e degli strumenti di valutazione di 1 unità formativa. Nello specifico:

<i>Moduli/Unità di Apprendimento</i>	Partner Responsabile
I - Capacità di gestione delle emozioni	ISON
II - Empatia	VHS
III - Capacità di gestione delle relazioni	AFN
IV- Attenzione/ascolto attivo	INNETICA
V - Competenze di Responsabilità Sociale	Studio Risorse

PR2/A3: Formazione congiunta del personale. Non appena il programma è stato definito, si è tenuto in Italia un evento congiunto di formazione del personale in presenza per formare i formatori delle organizzazioni partner (n. 2 per ciascun

partner), gli stessi che successivamente hanno formato i datori di lavoro durante la successiva fase pilota. I formatori hanno avuto l'opportunità di sperimentare, direttamente su se stessi, le metodologie/strumenti/materiali formativi sviluppati nell'ambito del progetto, in particolare hanno potuto testare il programma formativo sullo sviluppo delle competenze socio-emotive e interculturali. Grazie ai feedback emersi durante l'evento formativo congiunto, è stato infatti poi possibile definire le linee guida per lo sviluppo e la sperimentazione di questo risultato progettuale, per la successiva definizione della sua versione finale. I partecipanti hanno inoltre avuto l'opportunità di conoscere nuovi ed innovativi strumenti per la creazione di contenuti didattici, che dopo un primo periodo di formazione plenaria, sono stati testati dagli stessi operatori IFP, al fine di produrre materiali formativi da integrare ai materiali didattici già prodotti in riferimento al programma formativo PR2. In particolare, *alcune delle attività/esercizi contenute nel Programma di Formazione Interculturale PR2 per i datori di lavoro sono state sperimentate in prima persona durante l'evento formativo dagli operatori partecipanti e sono state filmate in tempo reale*. I video sono stati poi opportunamente montati e sono disponibili sul sito web del progetto, nella sezione dedicata al PR2, rappresentando essi stessi ulteriore materiale formativo a disposizione dei docenti coinvolti nella fase di sperimentazione e che, anche dopo la conclusione del progetto, vorranno sperimentare il programma di formazione.

PR2/A4: Test pilota del programma. La bozza del programma è stata tradotta in tutte le lingue dei partner ed è stata testata con 153 formatori IFP (30/32 per paese partner), in modo da ottenere feedback e apportare miglioramenti alla versione finale. Il Partner responsabile ha prodotto linee guida e strumenti utili per la fase di testing (questionari/test di valutazione e monitoraggio, ecc...). Ciascun partner ha raccolto

feedback tra i partecipanti al test pilota ed ha elaborato un breve rapporto con i risultati, descritti nella sezione successiva di questo rapporto.

PR2/A5: Versione finale del programma. Grazie a tutti i feedback raccolti durante la fase di test, la bozza del programma è stata rivista e migliorata e la sua versione finale è stata elaborata e tradotta in ciascuna lingua dei partner.

2.1 Risultati dei test pilota nazionali

L' **Attività PR2/A4 - Test pilota del programma** ci ha dato la possibilità di raccogliere il feedback dei partecipanti attraverso questionari di valutazione e monitoraggio. È stato un passo molto importante perché ci ha permesso di “verificare” il nostro programma di Formazione con i diretti beneficiari coinvolti nel test Pilota, al fine di individuare e correggere eventuali errori e apportare modifiche utili a migliorare il Curriculum.

V2 - La Seconda Versione del corso di formazione è presentata in questo rapporto ed è stata elaborata dopo le attività di testing, tenendo conto del feedback dei partecipanti.

Partecipanti coinvolti nel test pilota

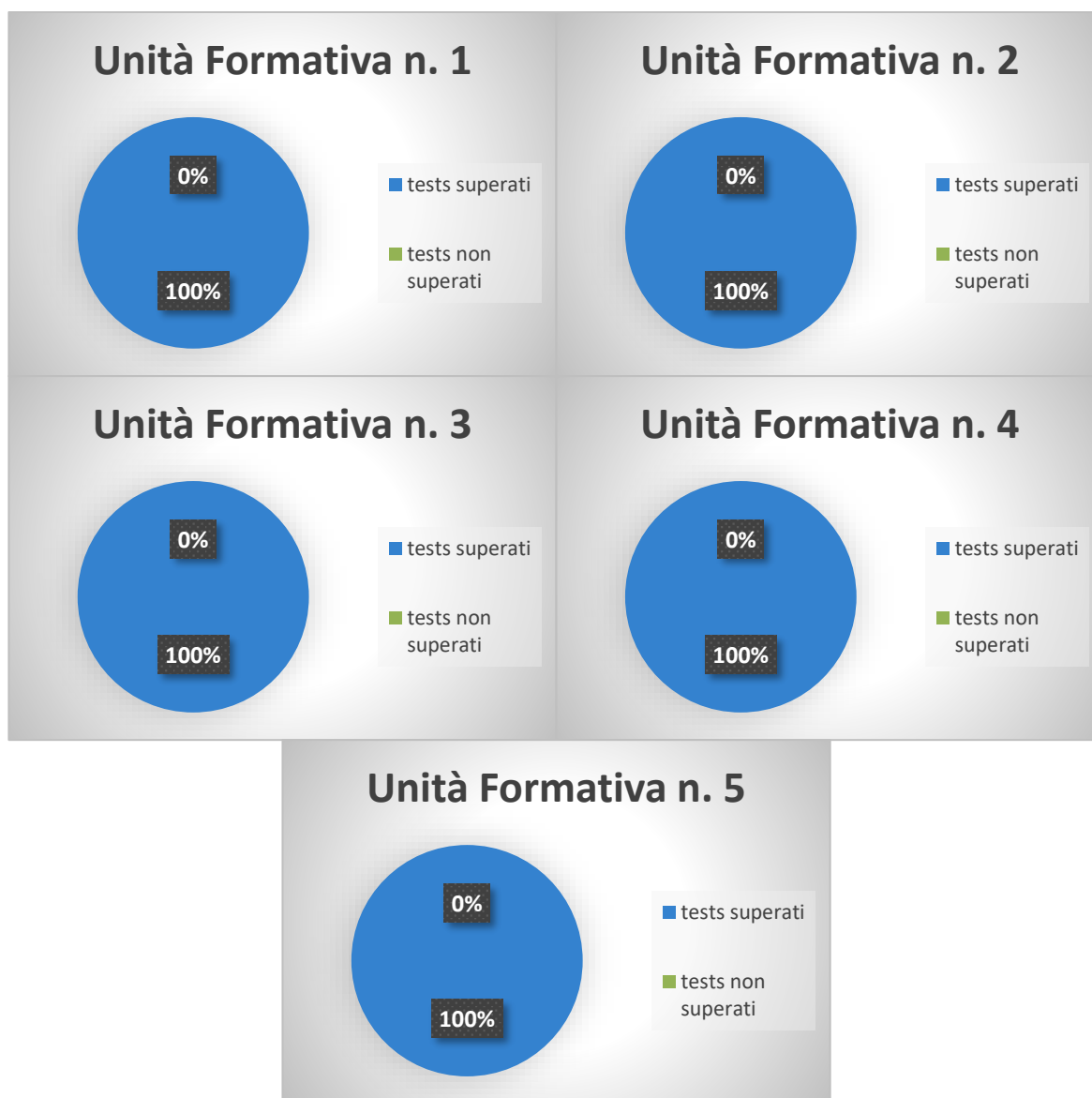
PARTNER	PAESE	N. DI PARTICIPANTI
STUDIO RISORSE	Italia	30
ISON	Grecia	32
INNETICA	Spagna	30
AFN	Portogallo	30
VHS	Germania	31
TOTALE		153

I risultati ottenuti dalle attività di valutazione portate avanti dai partner e con il coinvolgimento dei diretti beneficiari sono stati molto positivi e confermano la validità della struttura del corso di formazione così come presentata nella Versione 1 degli output e descritta in questo documento.

Per ciascuna Unità Formativa, i partecipanti coinvolti nei test pilota dei Partner hanno ottenuto buoni risultati nei test finali e le medie generali delle valutazioni sono sempre superiori al 70% (la maggior parte di esse va dal 90% al 100%, con una valutazione generale come "A - Eccellente"), quindi possiamo dire che il percorso formativo è validato ed è utile per migliorare le conoscenze dei datori di lavoro nel campo delle competenze interculturali e socio-emotive.

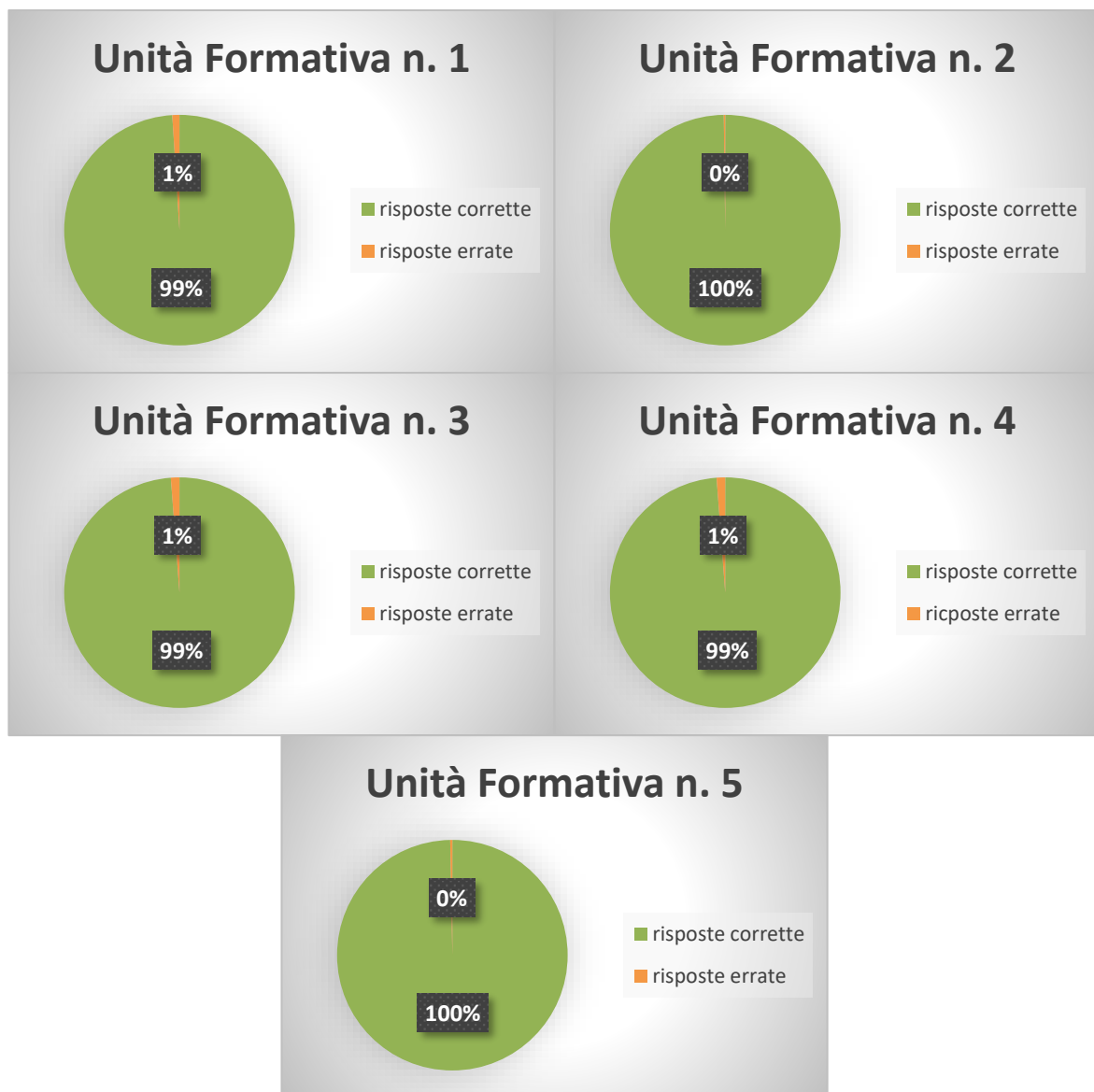
STUDIO RISORSE TESTING

% di test superati per Unità Formativa



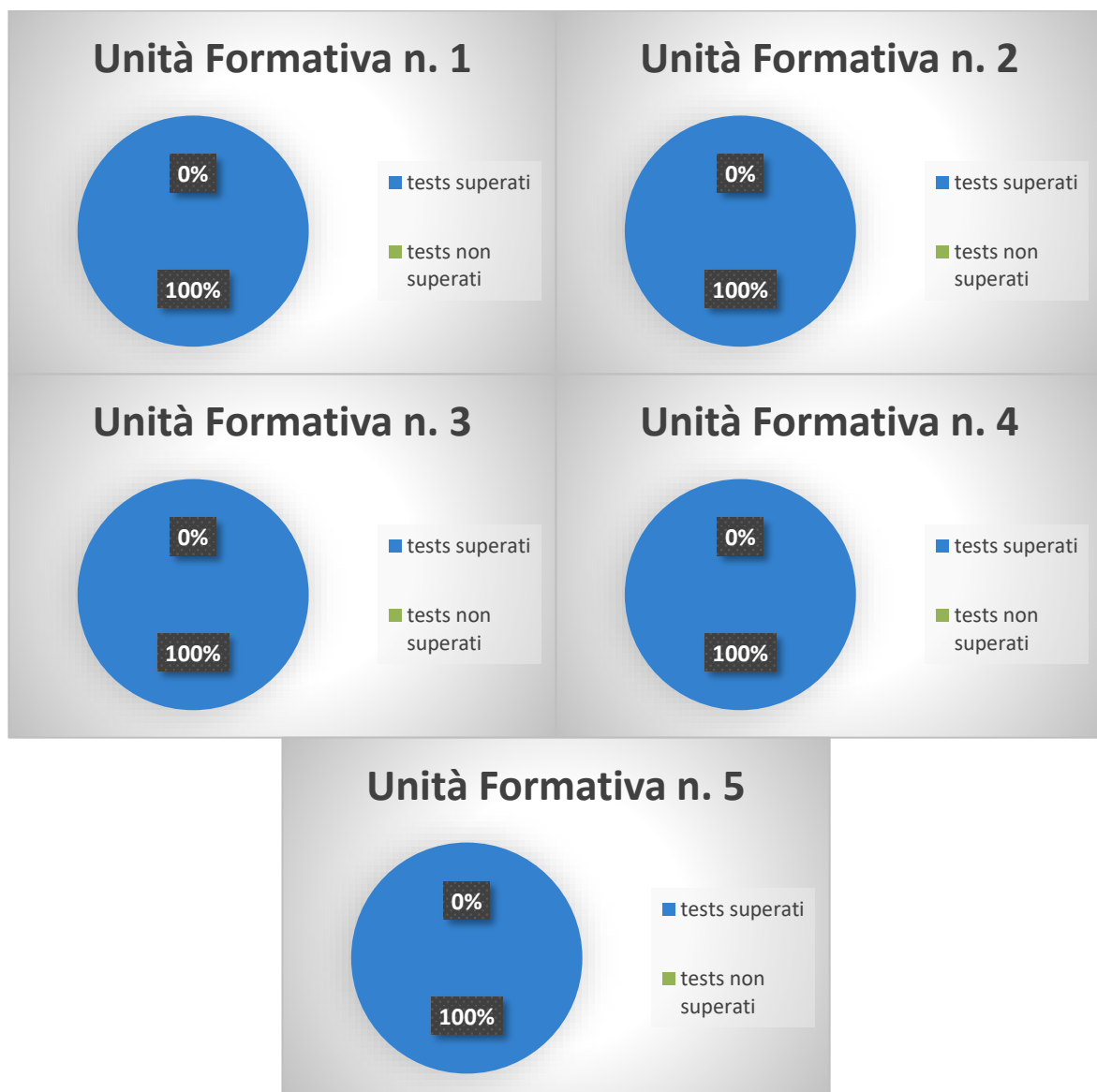
STUDIO RISORSE TESTING

% di risposte corrette per Unità Formativa



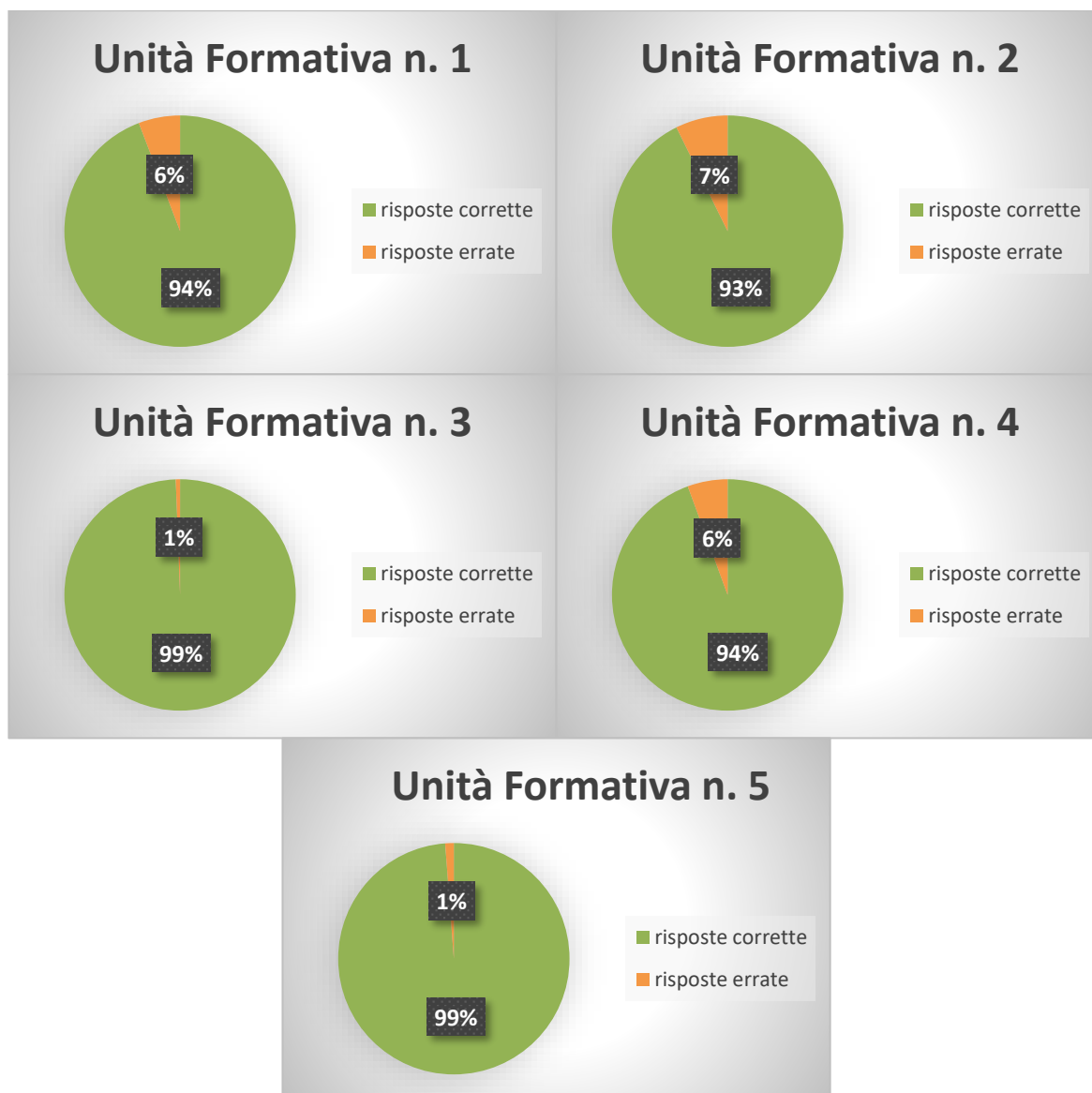
ISON TESTING

% di test superati per Unità Formativa



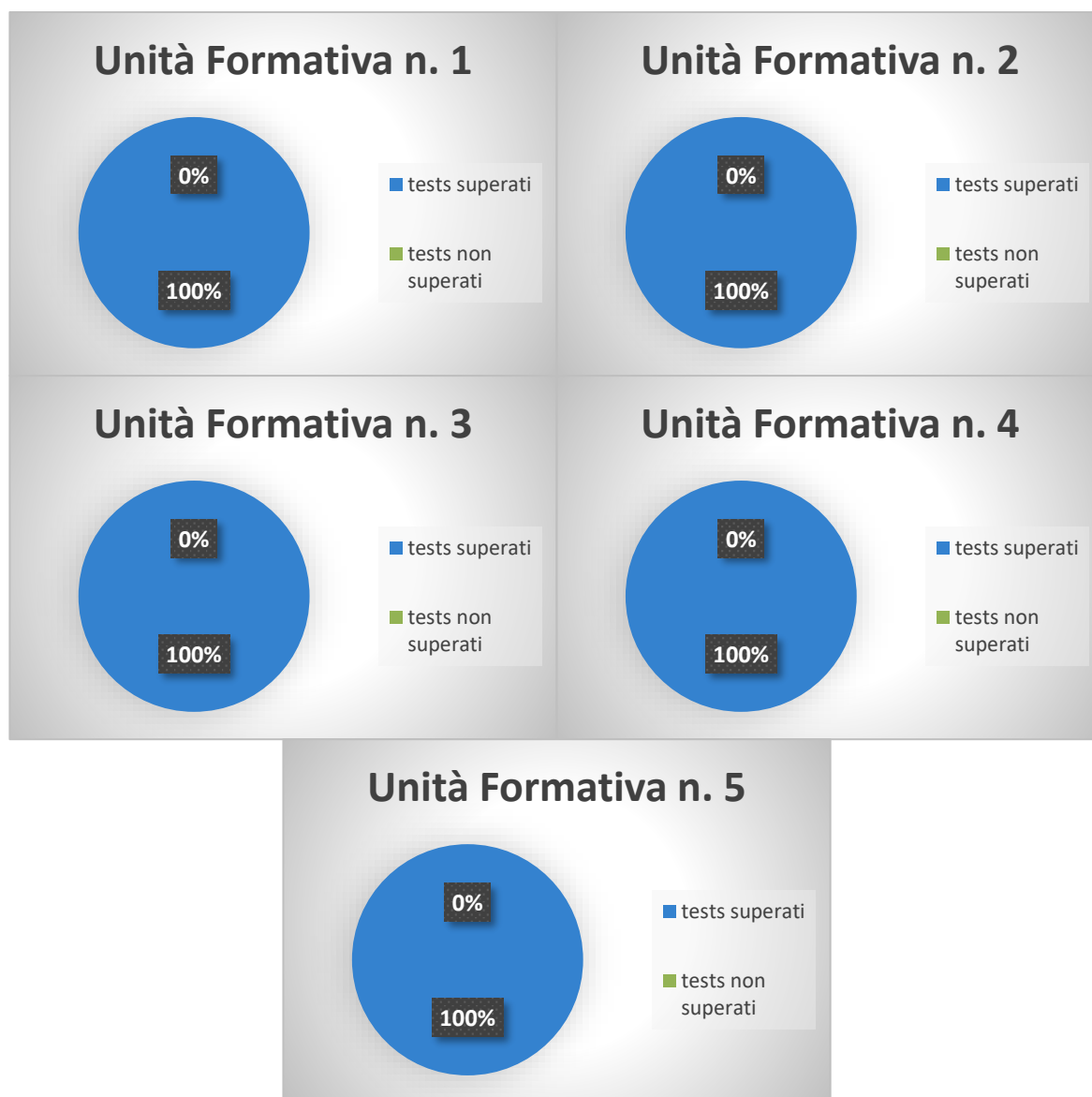
ISON TESTING

% di risposte corrette per Unità Formativa



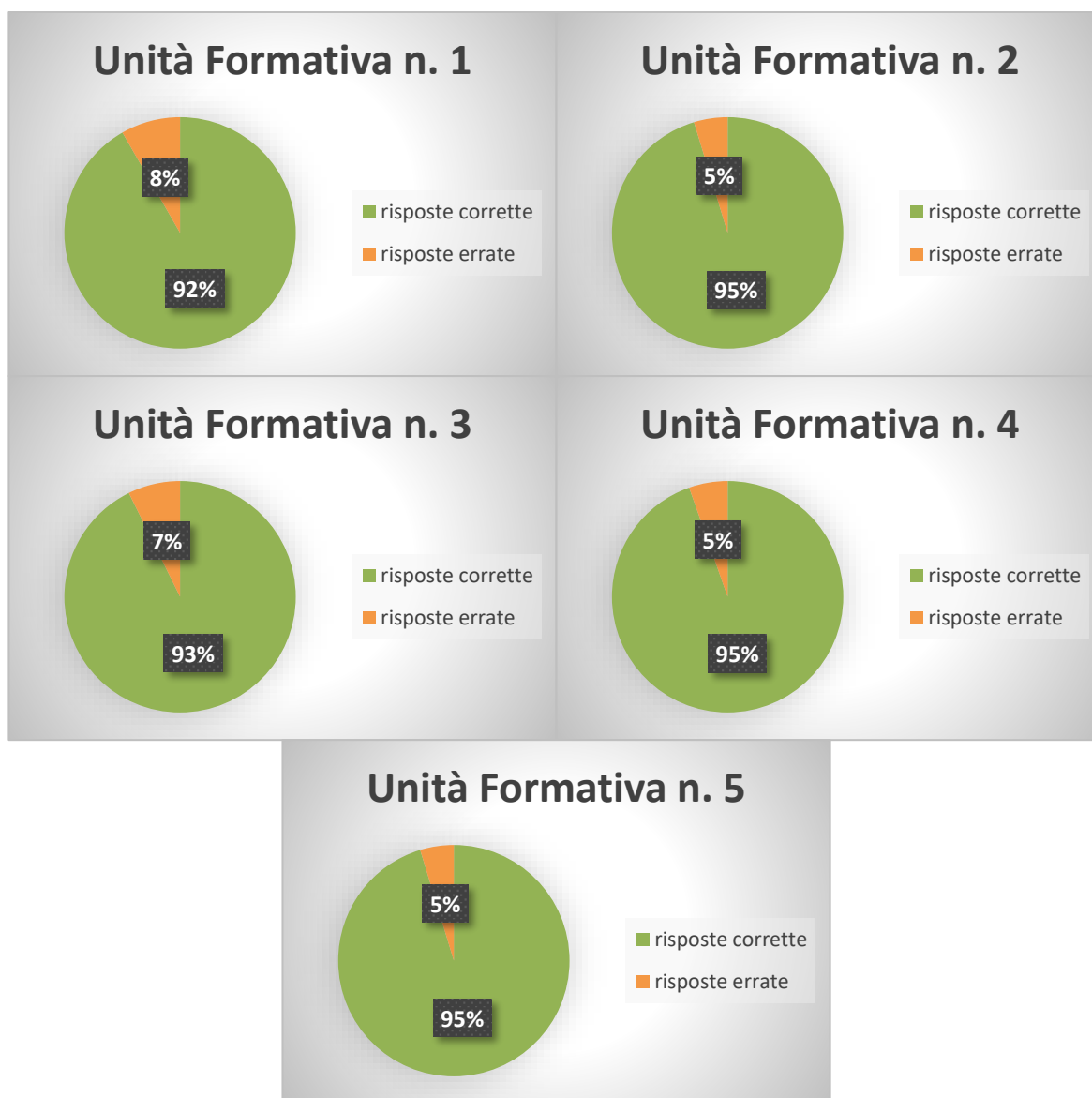
INNETICA TESTING

% di test superati per Unità Formativa



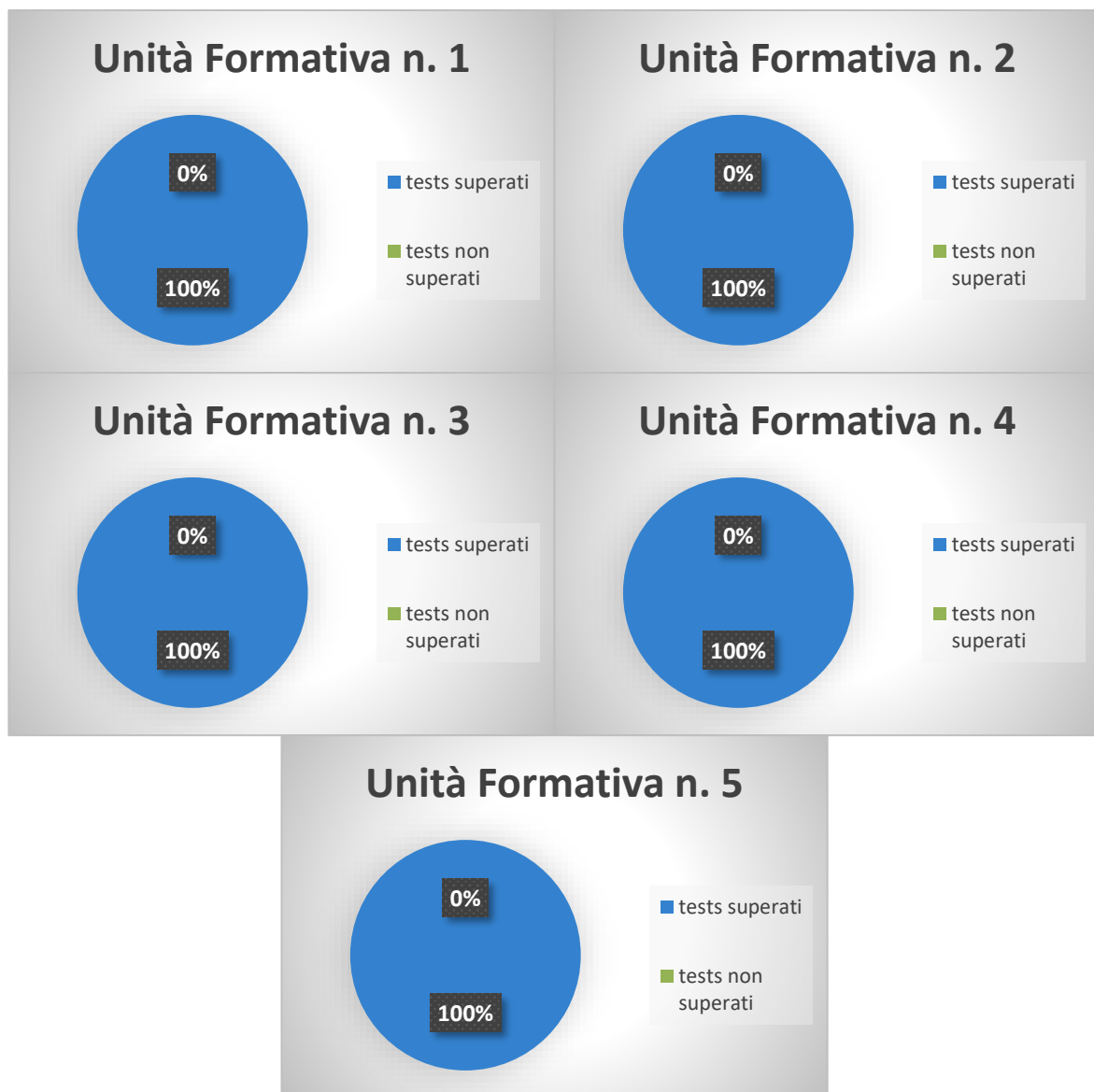
INNETICA TESTING

% di risposte corrette per Unità Formativa



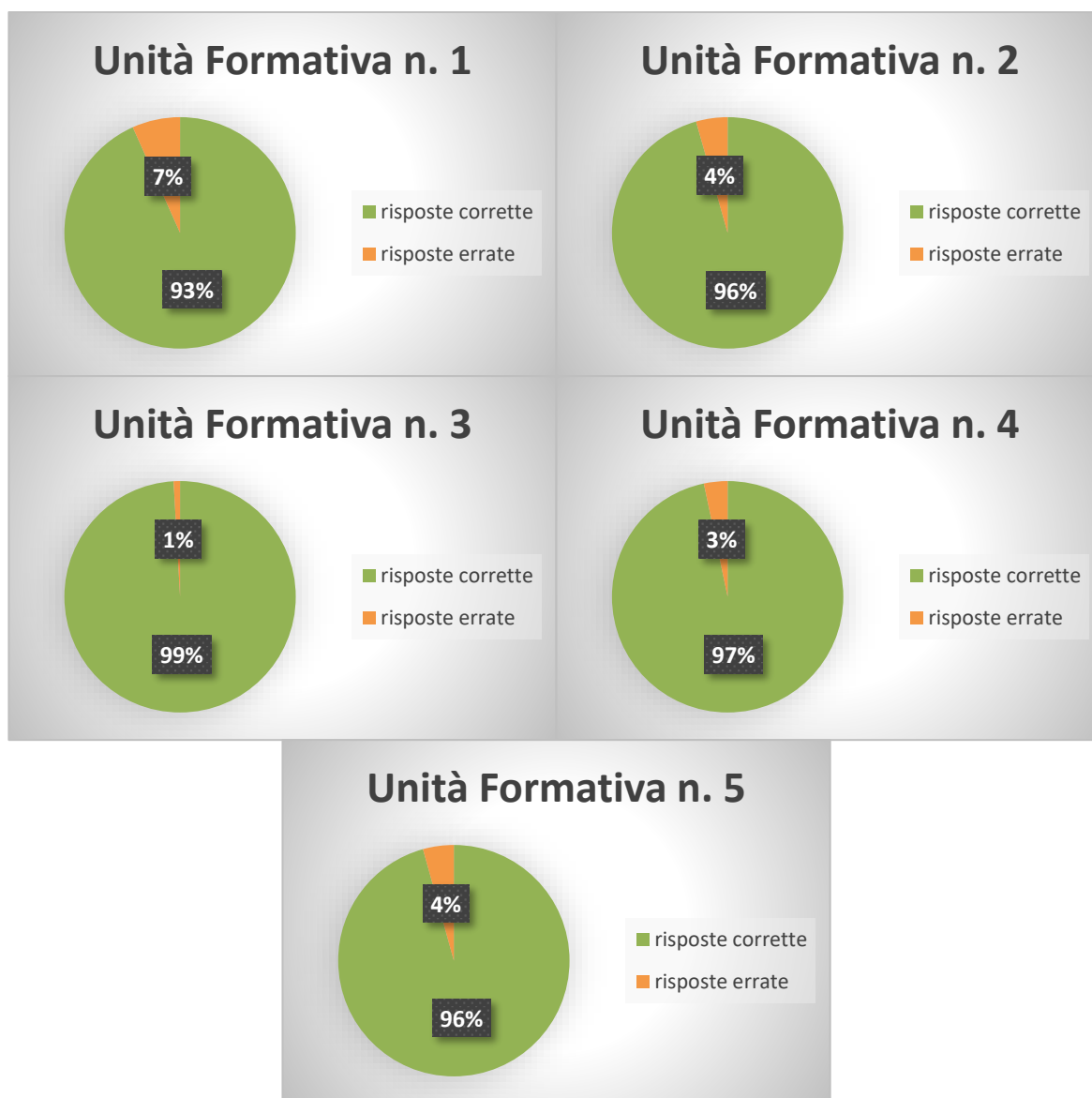
AFN TESTING

% di test superati per Unità Formativa



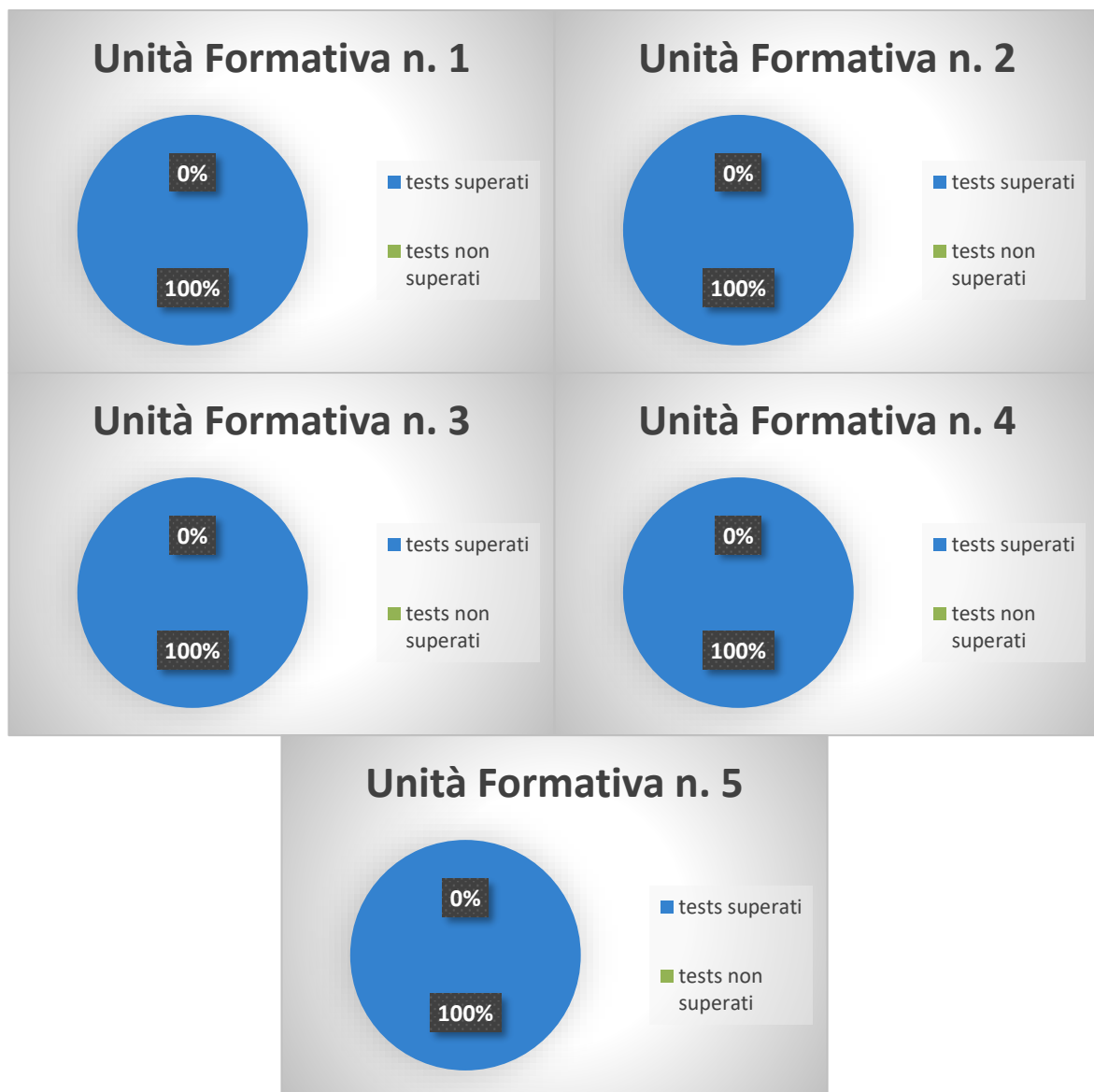
AFN TESTING

% di risposte corrette per Unità Formativa



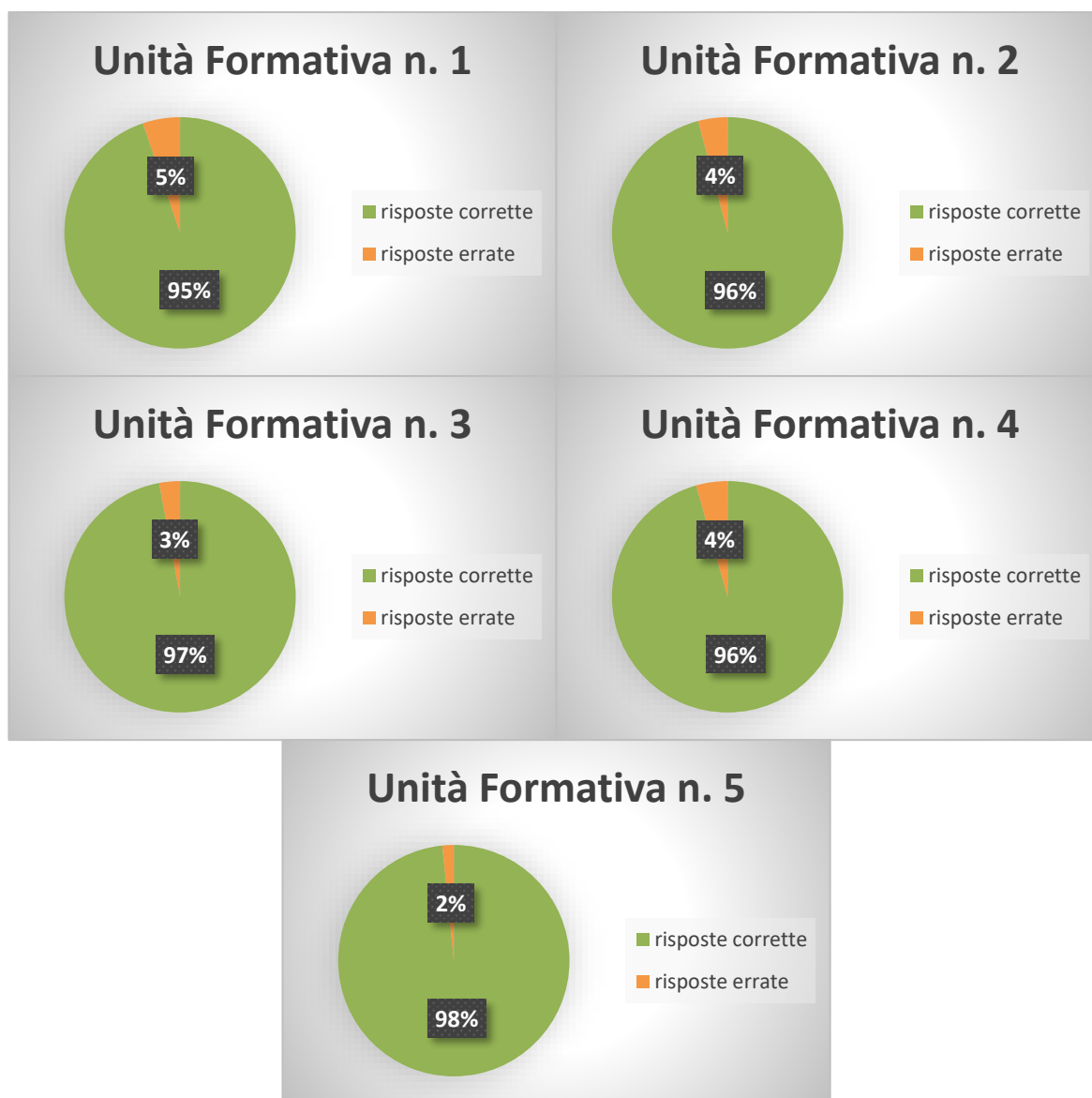
VHS TESTING

% di test superati per Unità Formativa



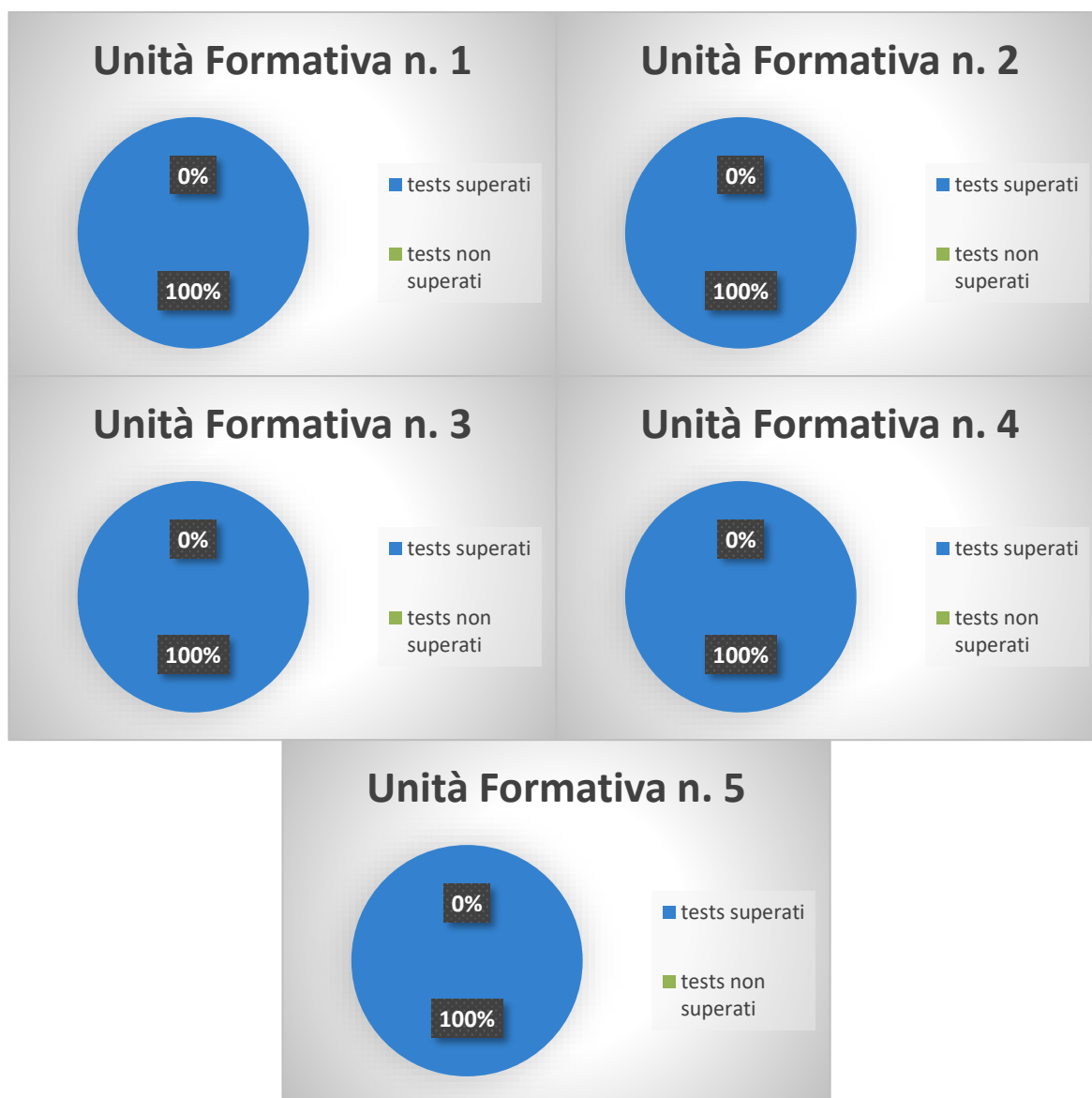
VHS TESTING

% di risposte corrette per Unità Formativa



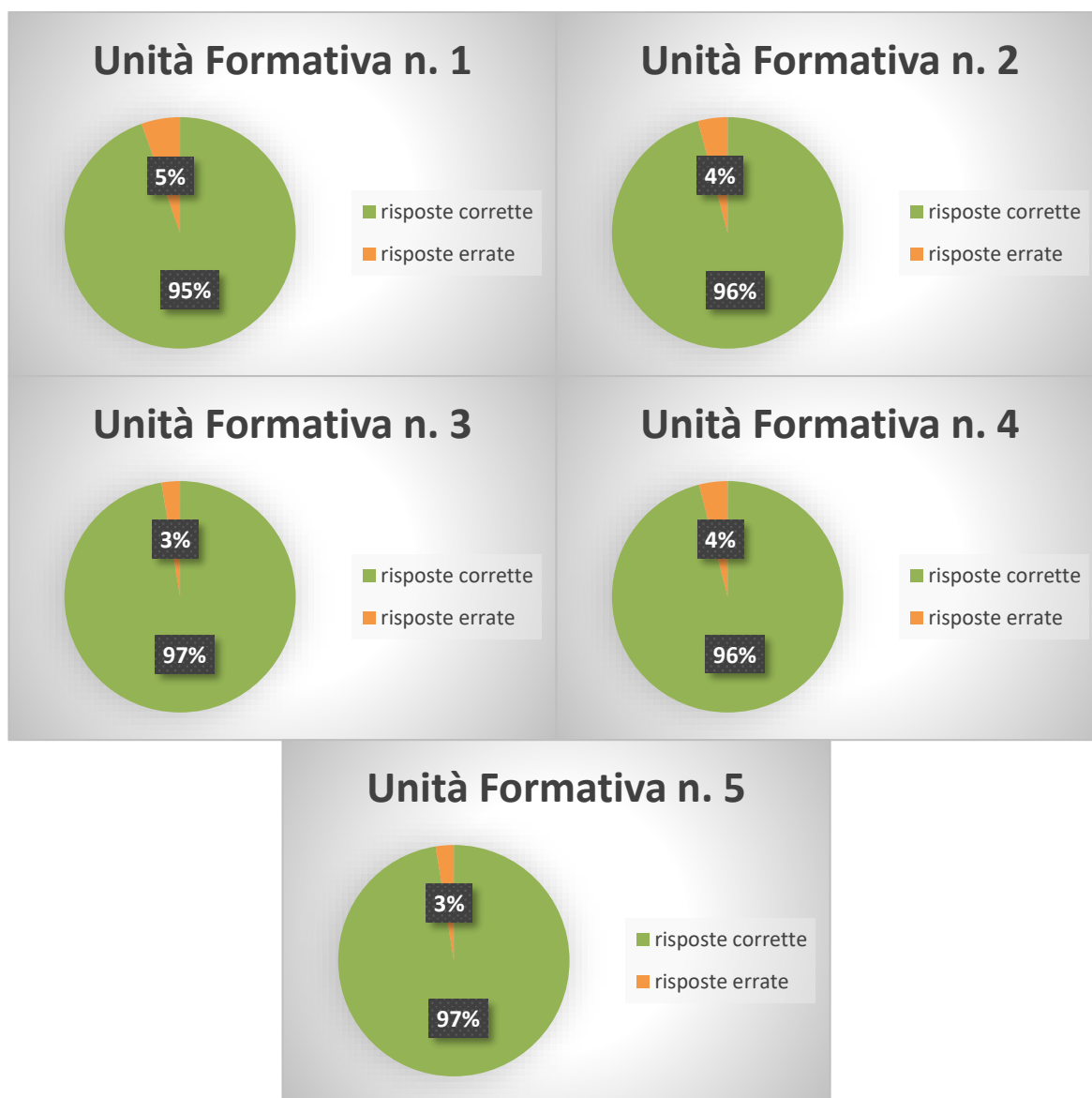
INTERC.LAB TESTING

% di test superati per Unità Formativa (media totale)



INTERC.LAB TESTING

% di risposte corrette per Unità Formativa (media totale)



Molto positivi sono stati anche i risultati ottenuti dalle **attività di monitoraggio** portate avanti dai partner e con il coinvolgimento dei diretti beneficiari, esse confermano la validità della struttura del percorso formativo così come presentata nella Versione 1 degli output e descritta in questo documento.

In particolare i partecipanti coinvolti nei test pilota dei Partners hanno valutato con un punteggio elevato ogni item e le medie generali delle valutazioni sono sempre superiori al 70%, quindi possiamo dire in definitiva che il programma formativo è validato ed è molto apprezzato dai beneficiari.

3. CURRICULUM MODULARE

Questa sezione del rapporto è dedicata alla descrizione dei risultati più importanti del PR1 che sono stati utilizzati per elaborare il curriculum formativo PR2.

3.1 Risultati e conclusioni del PR1

Le sezioni più importanti del PR1 per il raggiungimento degli obiettivi del PR2 fanno riferimento ai Cluster di competenze individuati. In particolare:

1) le 12 competenze Socio-Emotive individuate, incluse nei 5 Cluster di competenze.

A questo punto dobbiamo sottolineare che la competenza interculturale è stata identificata come una sottocategoria della competenza sociale e pertanto non sarà presentata come una dimensione principale a sé stante. Pertanto, lo schema Interclab è costituito dai due concetti principali con le loro dimensioni:

- a. Competenze/abilità emotive
- b. Competenze/Abilità Sociali (la competenza interculturale è inclusa in questa categoria)

Tavola 1: Schema di competenze socio-emotive Interclab (Vedi pagina n. 26 del Manuale PR1)

Competenze di base	Dimensioni
Competenze emotive	<p>I. Capacità di gestione delle emozioni</p> <p>a. <i>Comprendere le emozioni</i>: Capacità di comprendere il valore e la natura delle emozioni e di utilizzare le emozioni in un modo che faciliti il pensiero</p> <p>b. <i>Autoconsapevolezza emotiva</i>: Capacità di percepire ed esprimere correttamente le proprie emozioni/conoscere cosa si prova in un</p>

	<p>dato momento e comprendere l'impatto di quegli stati d'animo sugli altri</p> <p>c. <i>Autocontrollo emotivo</i>: Regolare e influenzare le proprie emozioni per motivarsi, raggiungere obiettivi e affrontare lo stress/controllare o reindirizzare le proprie emozioni</p> <p>d. <i>Adattabilità</i>: Capacità di adattare i propri sentimenti e pensieri a nuove situazioni e di risolvere efficacemente problemi di natura personale e interpersonale</p>
<p>Competenze sociali</p>	<p>II. Empatia: Capacità di percepire ed esprimere correttamente le emozioni degli altri, di comprendere e immaginare i sentimenti e le intenzioni degli altri e di assumere la prospettiva degli altri</p> <p>III. Capacità di gestione delle relazioni</p> <p>a. <i>Collaborazione/lavoro di squadra</i>: capacità di costruire e gestire relazioni, di dare e accettare aiuto e di formare accordi di cooperazione.</p> <p>b. <i>Risoluzione e negoziazione dei conflitti</i>: capacità di affrontare incomprensioni, valori e conflitti di risorse in modo costruttivo.</p> <p>c. <i>Influenza</i>: capacità di comprendere i propri punti di forza e valori e di convincere/persuadere altre persone</p> <p>IV. Attenzione/ascolto attivo: Capacità di ascoltare e concentrarsi sulle altre persone, di dirigere la propria attenzione verso i bisogni, i sentimenti e le cognizioni degli altri e di rimanere attenti anche quando sono angosciati</p> <p>V. Competenze di responsabilità sociale</p> <p>a. <i>Diversità e competenze interculturali</i>: Capacità di comprendere l'influenza della cultura, dell'età, del genere, della religione e della classe sociale sull'identità, sui bisogni e sulle emozioni</p> <p>b. <i>Tolleranza</i>: Capacità di comprendere e accettare le diverse prospettive, valori e stili di vita degli</p>

	altri c. <i>Interesse sociale</i> : esprimere preoccupazione per tutti i tipi di persone
--	---

Prendendo in considerazione i risultati della ricerca documentale, dei focus group e del sondaggio con i datori di lavoro che lavorano con i migranti in tutti i paesi partner, siamo giunti a conclusioni utili riguardo alle esigenze dei datori di lavoro in termini di competenza socio-emotiva, che sono state la base per lo sviluppo del programma di formazione Interclab.

Più specificamente, i datori di lavoro hanno dichiarato che tutte le 12 competenze socio-emotive identificate, che compongono il programma Interclab, svolgono un ruolo importante nella pratica quotidiana dei datori di lavoro e dei professionisti che lavorano con gruppi di migranti e combinate con competenze tecniche, come la conoscenza giuridica e la conoscenza delle culture di altri paesi potrebbe rendere un professionista efficace nel suo lavoro con i gruppi di migranti.

Inoltre, uno dei risultati più importanti è sicuramente che i nostri intervistati erano – in media – “molto interessati” a tutte e dodici le dimensioni della formazione sulle competenze socio-emotive (M = 3,9, SD = 0,8) e le hanno indicate relativamente spesso tutte e dodici come bisogni formativi per i colleghi datori di lavoro.

2) I metodi più rappresentativi sul miglioramento delle competenze sociali ed emotive, che sono stati la base per lo sviluppo del programma formativo.

Metodi di formazione delle abilità sociali ed emotive

Metodi ad orientamento cognitivo: essi vedono la mente come un "elaboratore di informazioni" e quindi i comportamenti e le prospettive di una persona si basano

sulla conoscenza che già possiede, così come sulle sue esperienze passate. Per esempio l'idea di base alla base del modello ABC è che "gli eventi esterni (A) non causano emozioni (C), ma le credenze (B) e, in particolare, le credenze irrazionali (IB) sì". L'obiettivo quando si utilizzano questi metodi è accettare le convinzioni razionali e contestare quelle irrazionali.

Approcci comportamentali: l'idea di base è che tutti i comportamenti vengono appresi, in base alle esperienze personali di ciascun individuo, attraverso prove ed errori, ricevendo punizioni e conseguenze per determinati pensieri e azioni e rinforzi e benefici positivi da parte degli altri. Per esempio partecipazione a eventi, sfide di assunzione di prospettiva, attività esperienziali, ecc.

Combinazione di metodi cognitivi e comportamentali: affrontare problemi travolgenti in modo più positivo scomponendoli in parti più piccole, modificando schemi/pensieri negativi utilizzando anche tecniche comportamentali pratiche. Per esempio modello CBT: identificazione e rimodellamento dei pensieri negativi attraverso discussioni di gruppo, diario, formazione esperienziale

Metodi con elementi di role-taking e role play: consentono ai partecipanti di esplorare situazioni realistiche interagendo con altre persone in modo gestito al fine di sviluppare esperienza e provare diverse strategie in un ambiente supportato. Ai partecipanti vengono assegnati ruoli particolari da svolgere in una conversazione o in altre interazioni. Mettono in scena lo scenario e successivamente si riflette e si discute sulle interazioni, come i modi alternativi di affrontare la situazione.

Metodi di autoconsapevolezza e riflessione: si concentrano sull'auto-osservazione e sul resoconto dei propri pensieri, desideri e sentimenti, riservando del tempo, idealmente ogni giorno, per guardare se stessi con calma e onestà. Ad esempio utilizzando diari, mappe mentali, registrazioni ecc

Mindfulness: un tipo di meditazione in cui ci concentriamo sull'essere intensamente consapevoli di ciò che percepiamo e sentiamo in questo momento, senza interpretazione o giudizio. Praticare la consapevolezza implica metodi di respirazione, immagini guidate e altre pratiche per rilassare il corpo e la mente e aiutare a ridurre lo stress.

Supervisione: un accordo formale per i praticanti/professionisti per discutere regolarmente il proprio lavoro con un esperto, per mantenere uno sguardo interrogativo e riflessivo sul lavoro che stanno svolgendo e per essere supportati per ampliare la propria prospettiva e continuare a crescere e svilupparsi.

Per quanto riguarda i metodi di formazione che sono stati definiti efficaci nello sviluppo delle competenze socio-emotive, tutti e sette, ovvero Role Taking, Metodi cognitivo-comportamentali, Metodi comportamentali, Metodi cognitivi, Riflessione, Consapevolezza e Supervisione, sono tutti selezionati come rilevanti dai datori di lavoro, ma esistono anche differenze tra i paesi partner.

Secondo i risultati sopra menzionati, abbiamo concluso che il nostro programma di formazione deve includere unità di apprendimento che coprano tutte le dodici competenze socio-emotive, utilizzando diversi metodi di formazione, in modo da dare la possibilità ai formatori e ai partecipanti nei diversi paesi di selezionare i metodi che per loro sono più attraenti.

Pertanto, i Moduli/Unità Formative individuate/e sono i/le seguenti: n. 5 Moduli/Unità Formative per ciascun Cluster di Competenze.

Modulo/ Unità Formative




Risultati di Apprendimento

<p><i>I - Capacità di gestione delle emozioni</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - essere in grado di comprendere il valore e la natura delle emozioni e di utilizzare le emozioni in modo da facilitare il pensiero - essere in grado di percepire ed esprimere correttamente le proprie emozioni/conoscere cosa si prova in un dato momento e comprendere l'impatto di quegli stati d'animo sugli altri - essere in grado di regolare e influenzare le proprie emozioni per motivarsi, raggiungere obiettivi e affrontare lo stress/controllare o reindirizzare le proprie emozioni - essere in grado di adattare e adeguare i propri sentimenti e pensieri a nuove situazioni e di risolvere efficacemente problemi di natura personale e interpersonale
<p><i>II - Empatia</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - essere in grado di percepire ed esprimere correttamente le emozioni degli altri, di comprendere e immaginare i sentimenti e le intenzioni degli altri e di assumere la prospettiva degli altri
<p><i>III - Capacità di gestione delle relazioni</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - essere in grado di costruire e gestire relazioni, di dare e accettare aiuto e di stringere accordi di cooperazione. - essere in grado di affrontare in modo costruttivo incomprensioni, conflitti di valore e risorse. - essere in grado di comprendere i propri punti di forza e valori e convincere/persuadere altre persone
<p><i>IV- Attenzione/ascolto attivo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - essere in grado di ascoltare e concentrarsi sulle altre persone, dirigere la propria attenzione verso i bisogni, i sentimenti e le cognizioni degli altri e rimanere attenti anche quando sono angosciati
<p><i>V - Competenze di responsabilità sociale</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - essere in grado di comprendere l'influenza della cultura, dell'età, del genere, della religione e della

classe sociale sull'identità, sui bisogni e sulle emozioni

- essere in grado di comprendere e accettare le diverse prospettive, valori e stili di vita degli altri
- essere in grado di esprimere preoccupazione/interesse per tutti i tipi di persone







Secondo il nostro modulo di domanda, ciascuna unità formativa è:

-  descritta in termini leggibili e comprensibili facendo riferimento alle conoscenze, abilità e competenze in essa contenuta,
-  descritta in termini di scelta delle attività da proporre agli utenti (strumenti di valutazione, esercizi, metodologie, ecc.)
-  classificata in base al tempo necessario per raggiungere l'obiettivo formativo dell'unità.

Per ciascuna unità sono presenti un titolo, una descrizione dei risultati dell'apprendimento, nonché procedure e criteri per la valutazione dei risultati dell'apprendimento.

Per definire la struttura del Programma Formativo, abbiamo deciso che **la durata del corso è di 30 ore, 6 ore per ciascuna Unità Formativa.**

3.2 Unità Formativa n. 1 - Capacità di gestione delle emozioni

Numero dell'Unità Formativa	I	Titolo	Capacità di gestione delle emozioni
Risultato di Apprendimento			<p>Dopo il completamento di questa Unità Formativa, ci si aspetta che i partecipanti aumentino la comprensione e la consapevolezza delle proprie emozioni e di quelle degli altri, e gestiscano meglio le proprie emozioni. I partecipanti verranno formati da un lato nella comprensione delle emozioni, nel loro valore e nella loro natura e dall'altro miglioreranno la propria autoconsapevolezza emotiva. Infine, l'unità di apprendimento mira a promuovere l'autocontrollo emotivo, come regolare e influenzare le proprie emozioni per motivarsi, raggiungere obiettivi e affrontare lo stress, controllare o reindirizzare le proprie emozioni e impulsi e come perseverare di fronte agli ostacoli. e battute d'arresto.</p> <p>Al termine di questa UF, ci si aspetta che sia in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">  comprendere l'importanza della gestione delle emozioni e dei concetti che ruotano attorno ad essa per un'efficace inclusione lavorativa dei migranti  apprendere gli approcci teorici che possono contribuire alla gestione delle emozioni dei datori di lavoro;  comprendere il valore e la natura delle emozioni e utilizzare le emozioni in un modo che faciliti il pensiero  percepire ed esprimere correttamente le proprie emozioni/conoscere cosa si prova in un dato momento e comprendere l'impatto di quegli stati d'animo sugli altri  regolare e influenzare le proprie emozioni per motivarsi, raggiungere obiettivi e affrontare lo stress/controllare o reindirizzare le proprie emozioni  adattare e adeguare i propri sentimenti e pensieri a nuove situazioni e risolvere efficacemente problemi di natura personale e interpersonale

	<ul style="list-style-type: none"> 👤 facilitare il contatto reciproco e la discussione tenendo in considerazione le emozioni e i sentimenti degli altri; 👤 concentrarsi sulla comprensione di come si sente una persona e perché si sente in quel modo, essendo anche in grado di affrontare le emozioni negative in modo costruttivo; 👤 esercitare l'autocontrollo emotivo e la consapevolezza di sé.
Conoscenze	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> 👤 Concetto di emozioni 👤 Definizioni: Intelligenza emotiva, (auto)consapevolezza emotiva, Comprensione delle emozioni, Autocontrollo emotivo 👤 Importanza delle capacità di gestione delle emozioni per i datori di lavoro nell'inclusione lavorativa dei migranti 👤 Metodi per il miglioramento delle capacità di gestione delle emozioni 	<ul style="list-style-type: none"> 👤 essere in grado di comprendere il valore e la natura delle emozioni e di utilizzare le emozioni in un modo che faciliti il pensiero 👤 essere in grado di percepire ed esprimere correttamente le proprie emozioni/sapere cosa si prova in un dato momento e comprendere l'impatto di quegli stati d'animo sugli altri 👤 essere in grado di regolare e influenzare le proprie emozioni per motivarsi, raggiungere obiettivi e affrontare lo stress/controllare o reindirizzare le proprie emozioni 👤 essere in grado di adattare e adeguare i propri sentimenti e pensieri a nuove situazioni e di risolvere efficacemente problemi di natura personale e interpersonale
Metodi formativi	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Autoconsapevolezza: una tecnica per migliorare la consapevolezza emotiva e la comprensione delle emozioni

	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Caso studio 👤 Consapevolezza 👤 Metodo esperienziale – cognitivo comportamentale 👤 Mindfulness 👤 Rivalutazione dello stimolo emotivo
Materiali formativi	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Files .pdf 👤 Slides .ppt 👤 Esercizi ed attività pratiche 👤 Audio/video 👤 Clips 👤 Links
Metodologie formative	<p><u>In presenza</u></p> <p>La metodologia formativa sarà basata sull'utilizzo di tecniche didattiche attive, con l'obiettivo di simulare situazioni lavorative reali. Grazie alla centralizzazione dell'esperienza lavorativa dei partecipanti, sarà possibile scoprire l'ampia gamma di competenze informali di cui sono titolari. L'attività formativa "formale" si realizzerà, quindi, attraverso la tradizionale lezione frontale, che verrà utilizzata per introdurre e spiegare argomenti teorici, ma anche attraverso "metodologie esperienziali", che consentiranno di promuovere l'apprendimento attraverso modalità attive e la partecipazione diretta degli studenti. Tra le metodologie didattiche che verranno utilizzate abbiamo: - Lezione frontale - Autovalutazione, analisi delle competenze in ingresso - Metodo del caso: gruppo di lavoro per l'analisi e discussione di una situazione lavorativa (es. l'insegnante suggerisce il problema e il gruppo decide la soluzione adeguata) - Discussione di gruppo. Sono infine previste attività formative individuali o di gruppo, attraverso la realizzazione di esercitazioni e applicazioni pratiche, con l'obiettivo di sviluppare competenze specifiche e di approfondimento su uno specifico argomento.</p> <p><u>On Line</u></p> <p>Il programma formativo di InterCLab sarà anche in forma di webinar sincrono e asincrono.</p> <p>Nella formazione a distanza, la formazione si svolge attraverso</p>

	<p>internet, offrendo al tirocinante "autonomia", cioè la possibilità di studiare indipendentemente da fattori limitanti, come l'obbligo della sua presenza fisica in una determinata area.</p> <p>La metodologia didattica si baserà sull'utilizzo di una piattaforma web, appositamente creata sul sito del progetto, alla quale i partecipanti potranno accedere con il proprio nome utente e password. L'attività formativa si realizzerà attraverso il download dei materiali didattici realizzati e caricati sulla piattaforma in un percorso strutturato ed intuitivo che coinvolgerà i partecipanti, li motiverà, spingendoli all'applicazione delle conoscenze antecedenti, fornirà loro documenti e informazioni secondo le loro possibilità e alle caratteristiche degli strumenti disponibili, offrire supporto e feedback e monitorare costantemente il livello di apprendimento degli argomenti. Verranno fornite istruzioni chiare che spieghino l'utilizzo della piattaforma, nonché un sistema di assistenza che consentirà la soluzione di problemi legati al download dei contenuti e strumenti di autovalutazione delle competenze in ingresso</p> <p>I corsisti potranno studiare la parte teorica di ciascun modulo in modo asincrono in formato ppt, appunti o video, prima dell'inizio della parte pratica.</p> <p>Per la parte pratica della formazione, i partecipanti saranno guidati dal formatore nell'implementazione degli esercizi esperienziali e nella discussione della loro esperienza. Le attività saranno implementate sotto la supervisione del formatore, sia in gruppo che individualmente. Il formatore spiegherà lo scopo e le istruzioni di ciascuna attività e faciliterà il processo di riflessione.</p> <p>Il formatore e i partecipanti si incontreranno nella piattaforma di formazione per svolgere le attività di formazione. La maggior parte delle attività saranno interattive e di diverse forme, come drag and drop, gioco di abbinamento, compilazione di moduli on-line, sale riunioni per attività di gruppo, risposte a scelta multipla, moduli "post-it", ecc., in modo da rendere la formazione più interessante. Il materiale sarà disponibile anche in moduli scaricabili (utilizzabili nel caso in cui la formazione venga svolta in aula reale).</p>
Durata	6 ore

Criteri e procedure di valutazione dell'UF

Al termine di ciascun modulo/Unità Formativa, il partecipante è tenuto a completare il corrispondente test di valutazione, che può includere domande a scelta multipla, affermazione vero/falso, ecc.

Si tratterà di uno strumento di autovalutazione che consentirà di valutare il livello di risultati raggiunti nell'apprendimento, secondo la seguente scala:

PUNTEGGIO	VALUTAZIONE	DEFINIZIONE
90% < 100%	A	Eccellente
80% < 89%	B	Buono
70% < 79%	C	Soddisfacente
60% < 69%	D	Sufficiente
0% < 59%	F	Insufficiente












Solo i partecipanti che raggiungeranno la Valutazione A, B, C e D supereranno il test. I partecipanti che raggiungeranno la Valutazione F potranno ritentare il test 3 volte.

Ogni prova comprenderà almeno 10 domande e 4 risposte a scelta multipla.

Su base volontaria, a tutti i partecipanti verrà sottoposto un test di monitoraggio, al fine di verificare il loro livello di soddisfazione rispetto all'Unità Formativa. Saranno invitati a compilare un breve questionario per valutare i materiali didattici forniti, i contenuti dell'unità, le attività e gli esercizi proposti, ecc. secondo la seguente scala:

VALUAZIONE	DEFINIZIONE
1	Per niente
2	Poco
3	Sufficientemente
4	Molto

3.3 Unità Formativa n. 2 – Empatia

Numero dell'Unità formativa	II	Titolo	Empatia
Risultato di Apprendimento			<p>Dopo il completamento di questa Unità Formativa, i partecipanti dovranno aumentare le loro conoscenze teoriche di base e la metodologia su come migliorare le proprie capacità di empatia. Allo stesso tempo, capiranno l'importanza di applicare le capacità di empatia in ogni loro giornata lavorativa per supportare l'inclusione lavorativa dei migranti.</p> <p>Al termine di questa UF, ci si aspetta che sia in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">  facilitare il contatto reciproco e la discussione tenendo in considerazione le emozioni e i sentimenti dell'altro;  mostrare comprensione per le opinioni e i sentimenti delle altre persone e accettare gli altri così come sono;  saper comprendere informazioni rilevanti non dette, sentimenti e bisogni di altre persone;  creare un buon clima di conversazione attraverso l'attenzione, l'apertura e il rispetto;  concentrarsi sulla comprensione di come si sente una persona e perché si sente in quel modo;  applicare le capacità di empatia in ogni giornata lavorativa per supportare i propri lavoratori migranti.
Conoscenze		Capacità	
<ul style="list-style-type: none">  Concetto di empatia  Definizioni: empatia affettiva, empatia cognitiva  Importanza delle capacità di empatia per i datori di lavoro 		<ul style="list-style-type: none">  essere in grado di percepire ed esprimere correttamente le emozioni degli altri  essere in grado di comprendere e immaginare i sentimenti e le 	

<p>nell'inclusione lavorativa dei migranti</p> <p>👤 Metodi per il miglioramento delle capacità di empatia</p>	<p>intenzioni degli altri</p> <p>👤 saper assumere il punto di vista degli altri</p>
<p>Metodi Formativi</p>	<p>👤 Caso studio</p> <p>👤 Metodo cognitivo</p> <p>👤 Gioco di ruolo - esperienziale</p> <p>👤 Mindfulness</p> <p>👤 Autovalutazione</p>
<p>Materiali Formativi</p>	<p>👤 Files .pdf</p> <p>👤 Slides .ppt</p> <p>👤 Esercizi e attività pratiche</p> <p>👤 Audio/video</p> <p>👤 Clips</p> <p>👤 Links</p>
<p>Metodologia Formativa</p>	<p><u><i>In presenza</i></u></p> <p>La metodologia formativa sarà basata sull'utilizzo di tecniche didattiche attive, con l'obiettivo di simulare situazioni lavorative reali. Grazie alla centralizzazione dell'esperienza lavorativa dei partecipanti, sarà possibile scoprire l'ampia gamma di competenze informali di cui sono titolari. L'attività formativa "formale" si realizzerà, quindi, attraverso la tradizionale lezione frontale, che verrà utilizzata per introdurre e spiegare argomenti teorici, ma anche attraverso "metodologie esperienziali", che consentiranno di promuovere l'apprendimento attraverso modalità attive e la partecipazione diretta degli studenti. Tra le metodologie didattiche che verranno utilizzate abbiamo: - Lezione frontale - Autovalutazione, analisi delle competenze in ingresso - Metodo del caso: gruppo di lavoro per l'analisi e discussione di una situazione lavorativa (es. l'insegnante suggerisce il problema e il gruppo decide la soluzione adeguata) - Discussione di gruppo. Sono infine previste attività formative individuali o di gruppo, attraverso la realizzazione di esercitazioni e applicazioni pratiche, con l'obiettivo di sviluppare competenze</p>

specifiche e di approfondimento su uno specifico argomento.

On Line

Il programma formativo di Interclab sarà anche in forma di webinar sincrono e asincrono.

Nella formazione a distanza, la formazione si svolge attraverso internet, offrendo al tirocinante "autonomia", cioè la possibilità di studiare indipendentemente da fattori limitanti, come l'obbligo della sua presenza fisica in una determinata area.

La metodologia didattica si baserà sull'utilizzo di una piattaforma web, appositamente creata sul sito del progetto, alla quale i partecipanti potranno accedere con il proprio nome utente e password. L'attività formativa si realizzerà attraverso il download dei materiali didattici realizzati e caricati sulla piattaforma in un percorso strutturato ed intuitivo che coinvolgerà i partecipanti, li motiverà, spingendoli all'applicazione delle conoscenze antecedenti, fornirà loro documenti e informazioni secondo le loro possibilità e alle caratteristiche degli strumenti disponibili, offrire supporto e feedback e monitorare costantemente il livello di apprendimento degli argomenti. Verranno fornite istruzioni chiare che spieghino l'utilizzo della piattaforma, nonché un sistema di assistenza che consentirà la soluzione di problemi legati al download dei contenuti e strumenti di autovalutazione delle competenze in ingresso

I corsisti potranno studiare la parte teorica di ciascun modulo in modo asincrono in formato ppt, appunti o video, prima dell'inizio della parte pratica.

Per la parte pratica della formazione, i partecipanti saranno guidati dal formatore nell'implementazione degli esercizi esperienziali e nella discussione della loro esperienza. Le attività saranno implementate sotto la supervisione del formatore, sia in gruppo che individualmente. Il formatore spiegherà lo scopo e le istruzioni di ciascuna attività e faciliterà il processo di riflessione.

Il formatore e i partecipanti si incontreranno nella piattaforma di formazione per svolgere le attività di formazione. La maggior parte delle attività saranno interattive e di diverse forme, come drag and drop, gioco di abbinamento, compilazione di moduli on-

	line, sale riunioni per attività di gruppo, risposte a scelta multipla, moduli “post-it”, ecc., in modo da rendere la formazione più interessante. Il materiale sarà disponibile anche in moduli scaricabili (utilizzabili nel caso in cui la formazione venga svolta in aula reale).
Durata	6 ore

Criteri e procedure di valutazione dell'UF

Al termine di ciascun modulo/Unità Formativa, il partecipante è tenuto a completare il corrispondente test di valutazione, che può includere domande a scelta multipla, affermazione vero/falso, ecc.

Si tratterà di uno strumento di autovalutazione che consentirà di valutare il livello di risultati raggiunti nell'apprendimento, secondo la seguente scala:

PUNTEGGIO	VALUTAZIONE	DEFINIZIONE
90% < 100%	A	Eccellente
80% < 89%	B	Buono
70% < 79%	C	Soddisfacente
60% < 69%	D	Sufficiente
0% < 59%	F	Insufficiente







Solo i partecipanti che raggiungeranno la Valutazione A, B, C e D supereranno il test. I partecipanti che raggiungeranno la Valutazione F potranno ritentare il test 3 volte.










Ogni prova comprenderà almeno 10 domande e 4 risposte a scelta multipla.












Su base volontaria, a tutti i partecipanti verrà sottoposto un test di monitoraggio, al fine di verificare il loro livello di soddisfazione rispetto all'Unità Formativa. Saranno invitati a compilare un breve questionario per valutare i materiali didattici forniti, i contenuti dell'unità, le attività e gli esercizi proposti, ecc. secondo la seguente scala:

VALUAZIONE	DEFINIZIONE
1	Per niente
2	Poco
3	Sufficientemente
4	Molto

3.4 Unità Formativa n. 3 - Capacità di gestione delle relazioni

Numero dell'Unità formativa	III	Titolo	Capacità di gestione delle relazioni
Risultato di Apprendimento			<p>Dopo il completamento di questa Unità Formativa, ci si aspetta che i partecipanti aumentino le loro capacità di gestire le relazioni in modo efficace. La formazione alla collaborazione deve promuovere la capacità degli studenti di costruire e gestire relazioni, di dare e accettare aiuto e di stipulare accordi di cooperazione. La formazione sulla risoluzione dei conflitti e sulla negoziazione supporterà i partecipanti nell'affrontare in modo costruttivo incomprensioni, conflitti di valori e risorse. La formazione sull'influenza promuoverà negli studenti la comprensione dei propri punti di forza e dei propri valori e li supporterà nel persuadere altre persone.</p> <p>Al termine di questa UF, ci si aspetta che sia in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">  capire cosa significa cooperazione e quali altri concetti ruotano attorno ad essa;  comprendere l'importanza delle capacità di cooperazione nel campo dell'inclusione lavorativa dei migranti;  apprendere quali approcci teorici possono contribuire allo sviluppo delle capacità di cooperazione;  rafforzare la loro capacità di gestire efficacemente i rapporti con i lavoratori migranti;  "coltivare" la sensazione che l'obiettivo sia comune a tutti i membri del team, che essi facciano parte di un'unità che riceve maggiore soddisfazione dalle relazioni tra di loro, con una morale, regole e valori comuni;  rafforzare e sviluppare le capacità di risoluzione dei conflitti e di negoziazione, che aiuteranno a gestire adeguatamente le relazioni interpersonali e ad identificare la fonte di conflitti e incomprensioni in modo che possano essere affrontati in modo olistico per aiutare i lavoratori

	migranti a superare la difficile situazione in cui si trovano, gestire le proprie emozioni e raggiungere i propri obiettivi.	
Conoscenze	Capacità	
<ul style="list-style-type: none">  Definizioni: Cooperazione, Risoluzione dei conflitti e Negoziazione, Influenza  Importanza delle competenze di gestione delle relazioni per i datori di lavoro nell'inclusione lavorativa degli immigrati  Metodi per migliorare le capacità di gestione delle relazioni 	<ul style="list-style-type: none">  essere in grado di capire cosa significa cooperazione e quali altri concetti ruotano intorno ad essa;  essere in grado di comprendere l'importanza delle competenze di cooperazione nel campo dell'inclusione lavorativa dei migranti;  imparare quali approcci teorici possono contribuire allo sviluppo delle competenze di cooperazione;  rafforzare la capacità di gestire efficacemente le relazioni con i lavoratori migranti;  essere in grado di "coltivare" il sentimento che l'obiettivo è comune tra tutti i membri del team, che sono parte di un'unità che riceve maggiore soddisfazione dalle relazioni tra loro, con morale, regole e valori comuni;  essere in grado di migliorare e sviluppare le capacità di risoluzione dei conflitti e di negoziazione, che aiuteranno a gestire correttamente le relazioni interpersonali e a identificare la fonte dei conflitti e delle incomprensioni in modo da poterli affrontare in modo olistico per aiutare i lavoratori migranti a 	

	superare la situazione difficile in cui si trovano, a gestire le loro emozioni e a raggiungere i loro obiettivi.
Metodi formativi	<ul style="list-style-type: none">  Auto-riflessione  Gioco di ruolo  Metodo esperienziale - cognitivo comportamentale  Mindfulness  Autovalutazione
Materiali formativi	<ul style="list-style-type: none">  files .pdf  slides .ppt  Esercizi e attività pratiche  Audio/video  Clips  Links
Metodologia Formativa	<p><u><i>In presenza</i></u></p> <p>La metodologia formativa sarà basata sull'utilizzo di tecniche didattiche attive, con l'obiettivo di simulare situazioni lavorative reali. Grazie alla centralizzazione dell'esperienza lavorativa dei partecipanti, sarà possibile scoprire l'ampia gamma di competenze informali di cui sono titolari. L'attività formativa "formale" si realizzerà, quindi, attraverso la tradizionale lezione frontale, che verrà utilizzata per introdurre e spiegare argomenti teorici, ma anche attraverso "metodologie esperienziali", che consentiranno di promuovere l'apprendimento attraverso modalità attive e la partecipazione diretta degli studenti. Tra le metodologie didattiche che verranno utilizzate abbiamo: - Lezione frontale - Autovalutazione, analisi delle competenze in ingresso - Metodo del caso: gruppo di lavoro per l'analisi e discussione di una situazione lavorativa (es. l'insegnante suggerisce il problema e il gruppo decide la soluzione adeguata) - Discussione di gruppo. Sono infine previste attività formative individuali o di gruppo, attraverso la realizzazione di esercitazioni e applicazioni pratiche, con l'obiettivo di sviluppare competenze</p>

specifiche e di approfondimento su uno specifico argomento.

On Line

Il programma formativo di Interclab sarà anche in forma di webinar sincrono e asincrono.

Nella formazione a distanza, la formazione si svolge attraverso internet, offrendo al tirocinante "autonomia", cioè la possibilità di studiare indipendentemente da fattori limitanti, come l'obbligo della sua presenza fisica in una determinata area.

La metodologia didattica si baserà sull'utilizzo di una piattaforma web, appositamente creata sul sito del progetto, alla quale i partecipanti potranno accedere con il proprio nome utente e password. L'attività formativa si realizzerà attraverso il download dei materiali didattici realizzati e caricati sulla piattaforma in un percorso strutturato ed intuitivo che coinvolgerà i partecipanti, li motiverà, spingendoli all'applicazione delle conoscenze antecedenti, fornirà loro documenti e informazioni secondo le loro possibilità e alle caratteristiche degli strumenti disponibili, offrire supporto e feedback e monitorare costantemente il livello di apprendimento degli argomenti. Verranno fornite istruzioni chiare che spieghino l'utilizzo della piattaforma, nonché un sistema di assistenza che consentirà la soluzione di problemi legati al download dei contenuti e strumenti di autovalutazione delle competenze in ingresso

I corsisti potranno studiare la parte teorica di ciascun modulo in modo asincrono in formato ppt, appunti o video, prima dell'inizio della parte pratica.

Per la parte pratica della formazione, i partecipanti saranno guidati dal formatore nell'implementazione degli esercizi esperienziali e nella discussione della loro esperienza. Le attività saranno implementate sotto la supervisione del formatore, sia in gruppo che individualmente. Il formatore spiegherà lo scopo e le istruzioni di ciascuna attività e faciliterà il processo di riflessione.

Il formatore e i partecipanti si incontreranno nella piattaforma di formazione per svolgere le attività di formazione. La maggior parte delle attività saranno interattive e di diverse forme, come drag and drop, gioco di abbinamento, compilazione di moduli on-

	line, sale riunioni per attività di gruppo, risposte a scelta multipla, moduli "post-it", ecc., in modo da rendere la formazione più interessante. Il materiale sarà disponibile anche in moduli scaricabili (utilizzabili nel caso in cui la formazione venga svolta in aula reale).
Durata	6 ore

Criteri e procedure di valutazione dell'UF

Al termine di ciascun modulo/Unità Formativa, il partecipante è tenuto a completare il corrispondente test di valutazione, che può includere domande a scelta multipla, affermazione vero/falso, ecc.

Si tratterà di uno strumento di autovalutazione che consentirà di valutare il livello di risultati raggiunti nell'apprendimento, secondo la seguente scala:

PUNTEGGIO	VALUTAZIONE	DEFINIZIONE
90% < 100%	A	Eccellente
80% < 89%	B	Buono
70% < 79%	C	Soddisfacente
60% < 69%	D	Sufficiente
0% < 59%	F	Insufficiente







Solo i partecipanti che raggiungeranno la Valutazione A, B, C e D supereranno il test. I partecipanti che raggiungeranno la Valutazione F potranno ritentare il test 3 volte.

Ogni prova comprenderà almeno 10 domande e 4 risposte a scelta multipla.

Su base volontaria, a tutti i partecipanti verrà sottoposto un test di monitoraggio, al fine di verificare il loro livello di soddisfazione rispetto all'Unità Formativa. Saranno invitati a compilare un breve questionario per valutare i materiali didattici forniti, i contenuti dell'unità, le attività e gli esercizi proposti, ecc. secondo la seguente scala:

VALUAZIONE	DEFINIZIONE
1	Per niente
2	Poco
3	Sufficientemente
4	Molto

3.5 Unità Formativa n. 4 - Attenzione/ascolto attivo

Numero dell'Unità formativa	IV	Titolo	Attenzione/ascolto attivo
<p>Risultato di Apprendimento</p>			<p>Dopo il completamento di questa unità di apprendimento, i partecipanti dovranno aumentare le loro capacità di prestare attenzione agli altri. Da un lato, aumenterà l'attenzione dei partecipanti, cioè la loro capacità di dirigere la loro attenzione verso i bisogni, i sentimenti e le cognizioni degli altri e di rimanere attenti anche quando si sentono personalmente in difficoltà. Dall'altro lato, la formazione fornirà ai partecipanti le competenze per ascoltare e concentrarsi sulle persone in modo non giudicante, consentendo agli altri di riflettere apertamente.</p> <p>Al termine di questa LU, ci si aspetta che sia in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">  rivolgere la propria attenzione ai bisogni, ai sentimenti e ai pensieri dei lavoratori migranti e rispondere loro in modo appropriato;  sondare il lavoratore migrante se le cose non sono chiare durante una conversazione e reagire ai segnali non verbali;  concentrarsi sul lavoratore migrante in modo non giudicante, consentendogli di riflettere apertamente;  mostrare ai lavoratori migranti che sono concentrati e impegnati, in modo che si sentano a proprio agio nel condividere le informazioni;  decodificare i segnali non verbali e il linguaggio del corpo del lavoratore migrante mentre si esprime, come la postura, il tono, la velocità e l'altezza della voce, i gesti e le espressioni facciali;  riassumere regolarmente durante la conversazione e verificare se hanno capito l'interlocutore;  mostrare interesse per l'interlocutore durante la conversazione e incoraggiarlo a continuare a parlare attraverso il contatto visivo e i modi;

	<ul style="list-style-type: none"> 👤 dare spazio agli altri e usare il silenzio al momento giusto; 👤 mostrare rispetto per il lavoratore migrante; 👤 concentrarsi su ciò che l'interlocutore sta dicendo.
Conoscenze	Capacità
<ul style="list-style-type: none"> 👤 Definizioni: Ascolto attivo, Attenzione 👤 Importanza delle capacità di ascolto attivo per i datori di lavoro nell'inclusione lavorativa dei migranti 👤 Metodi per il miglioramento delle capacità di Ascolto Attivo 	<ul style="list-style-type: none"> 👤 essere in grado di prestare attenzione ai bisogni, ai sentimenti e ai pensieri dei lavoratori migranti e di rispondere loro in modo appropriato; 👤 essere in grado di sondare il lavoratore migrante se le cose non sono chiare durante una conversazione e reagire ai segnali non verbali; 👤 essere in grado di concentrarsi sul lavoratore migrante in modo non giudicante, permettendo al lavoratore migrante di riflettere apertamente; 👤 essere in grado di mostrare ai propri lavoratori migranti che sono concentrati e impegnati, in modo che si sentano a proprio agio nel condividere le informazioni; 👤 essere in grado di decodificare i segnali non verbali e il linguaggio del corpo del lavoratore migrante mentre si esprime, come la postura, il tono, la velocità e l'altezza della voce, i gesti e le espressioni facciali; 👤 essere in grado di riassumere regolarmente durante la

	<p>conversazione, verificando se hanno capito l'interlocutore;</p> <ul style="list-style-type: none"> 👤 essere in grado di mostrare interesse per l'interlocutore durante la conversazione e di incoraggiarlo a continuare a parlare attraverso il contatto visivo e i modi; 👤 saper dare spazio agli altri e usare il silenzio al momento giusto; 👤 essere in grado di mostrare rispetto nei confronti dei lavoratori migranti; 👤 essere in grado di concentrarsi su ciò che l'interlocutore sta dicendo.
Metodi Formativi	<p>Giochi di ruolo</p> <ul style="list-style-type: none"> 👤 Assunzione di ruolo 👤 Studio di caso 👤 Metodo esperienziale 👤 Mindfulness 👤 Autovalutazione
Materiali Formativi	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Files .pdf 👤 Slides .ppt 👤 Esercizi ed attività pratiche 👤 Audio/video 👤 Clips 👤 Links
Metodologia Formativa	<p><u>In presenza</u></p> <p>La metodologia formativa sarà basata sull'utilizzo di tecniche didattiche attive, con l'obiettivo di simulare situazioni lavorative reali. Grazie alla centralizzazione dell'esperienza lavorativa dei partecipanti, sarà possibile scoprire l'ampia gamma di competenze informali di cui sono titolari. L'attività formativa "formale" si realizzerà, quindi, attraverso la tradizionale lezione</p>

frontale, che verrà utilizzata per introdurre e spiegare argomenti teorici, ma anche attraverso “metodologie esperienziali”, che consentiranno di promuovere l'apprendimento attraverso modalità attive e la partecipazione diretta degli studenti. Tra le metodologie didattiche che verranno utilizzate abbiamo: - Lezione frontale - Autovalutazione, analisi delle competenze in ingresso - Metodo del caso: gruppo di lavoro per l'analisi e discussione di una situazione lavorativa (es. l'insegnante suggerisce il problema e il gruppo decide la soluzione adeguata) - Discussione di gruppo. Sono infine previste attività formative individuali o di gruppo, attraverso la realizzazione di esercitazioni e applicazioni pratiche, con l'obiettivo di sviluppare competenze specifiche e di approfondimento su uno specifico argomento.

On Line

Il programma formativo di InterCLab sarà anche in forma di webinar sincrono e asincrono.

Nella formazione a distanza, la formazione si svolge attraverso internet, offrendo al tirocinante "autonomia", cioè la possibilità di studiare indipendentemente da fattori limitanti, come l'obbligo della sua presenza fisica in una determinata area.

La metodologia didattica si baserà sull'utilizzo di una piattaforma web, appositamente creata sul sito del progetto, alla quale i partecipanti potranno accedere con il proprio nome utente e password. L'attività formativa si realizzerà attraverso il download dei materiali didattici realizzati e caricati sulla piattaforma in un percorso strutturato ed intuitivo che coinvolgerà i partecipanti, li motiverà, spingendoli all'applicazione delle conoscenze antecedenti, fornirà loro documenti e informazioni secondo le loro possibilità e alle caratteristiche degli strumenti disponibili, offrire supporto e feedback e monitorare costantemente il livello di apprendimento degli argomenti. Verranno fornite istruzioni chiare che spieghino l'utilizzo della piattaforma, nonché un sistema di assistenza che consentirà la soluzione di problemi legati al download dei contenuti e strumenti di autovalutazione delle competenze in ingresso

I corsisti potranno studiare la parte teorica di ciascun modulo in

	<p>modo asincrono in formato ppt, appunti o video, prima dell'inizio della parte pratica.</p> <p>Per la parte pratica della formazione, i partecipanti saranno guidati dal formatore nell'implementazione degli esercizi esperienziali e nella discussione della loro esperienza. Le attività saranno implementate sotto la supervisione del formatore, sia in gruppo che individualmente. Il formatore spiegherà lo scopo e le istruzioni di ciascuna attività e faciliterà il processo di riflessione. Il formatore e i partecipanti si incontreranno nella piattaforma di formazione per svolgere le attività di formazione. La maggior parte delle attività saranno interattive e di diverse forme, come drag and drop, gioco di abbinamento, compilazione di moduli on-line, sale riunioni per attività di gruppo, risposte a scelta multipla, moduli "post-it", ecc., in modo da rendere la formazione più interessante. Il materiale sarà disponibile anche in moduli scaricabili (utilizzabili nel caso in cui la formazione venga svolta in aula reale).</p>
Durata	6 ore

Criteri e procedure di valutazione dell'UF

Al termine di ciascun modulo/Unità Formativa, il partecipante è tenuto a completare il corrispondente test di valutazione, che può includere domande a scelta multipla, affermazione vero/falso, ecc.

Si tratterà di uno strumento di autovalutazione che consentirà di valutare il livello di risultati raggiunti nell'apprendimento, secondo la seguente scala:

PUNTEGGIO	VALUTAZIONE	DEFINIZIONE
90% < 100%	A	Eccellente
80% < 89%	B	Buono
70% < 79%	C	Soddisfacente
60% < 69%	D	Sufficiente
0% < 59%	F	Insufficiente








Solo i partecipanti che raggiungeranno la Valutazione A, B, C e D supereranno il test. I partecipanti che raggiungeranno la Valutazione F potranno ritentare il test 3 volte.

Ogni prova comprenderà almeno 10 domande e 4 risposte a scelta multipla.

Su base volontaria, a tutti i partecipanti verrà sottoposto un test di monitoraggio, al fine di verificare il loro livello di soddisfazione rispetto all'Unità Formativa. Saranno invitati a compilare un breve questionario per valutare i materiali didattici forniti, i contenuti dell'unità, le attività e gli esercizi proposti, ecc. secondo la seguente scala:

VALUAZIONE	DEFINIZIONE
1	Per niente
2	Poco
3	Sufficientemente
4	Molto

3.6 Unità Formativa n. 5 - Competenze di responsabilità sociale

Numero dell'Unità formativa	V	Titolo	Competenze di responsabilità sociale
<p>Risultato di Apprendimento</p>			<p>Dopo il completamento di questa unità di apprendimento, i partecipanti dovranno aumentare la loro attenzione per tutti i tipi di persone, la loro apertura a valori diversi e la loro capacità di cooperare con persone diverse. Da un lato, i partecipanti saranno addestrati a comprendere e accettare le diverse prospettive, i valori e gli stili di vita degli altri.</p> <p>Infine, l'unità di apprendimento mira ad aumentare la diversità e la competenza interculturale dei partecipanti, in modo che possano comprendere l'influenza della cultura, dell'età, del genere, della religione e della classe sociale sull'identità, sui bisogni e sulle emozioni e lavorare meglio con persone diverse. Nel complesso, il corso consentirà ai datori di lavoro di sentirsi impegnati e preoccupati nei confronti di tutti i tipi di lavoratori.</p> <p>Al termine di questa UF, ci si aspetta che sia in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">  comprendere l'influenza della cultura, dell'età, del genere, della religione e della classe sociale sull'identità, sui bisogni e sulle emozioni  comprendere e accettare le diverse prospettive, valori e stili di vita degli altri  esprimere interesse per tutti i tipi di persone/lavoratori
<p>Conoscenze</p>	<p>Capacità</p>	<ul style="list-style-type: none">  Definizioni: Cultura, Diversità, Competenza interculturale, Tolleranza, Valori, atteggiamenti e stereotipi  Importanza delle competenze di responsabilità sociale (diversità e competenza interculturale, 	<ul style="list-style-type: none">  essere in grado di comprendere come le persone possano differire nel loro modo di pensare, agire, o nelle loro convinzioni, emozioni e valori;  essere in grado di dimostrare apertura verso nuove prospettive e

<p>tolleranza, interesse sociale) per i datori di lavoro nell'inclusione lavorativa dei migranti</p> <p>👤👤 Metodi per il miglioramento delle competenze di responsabilità sociale</p>	<p>diversità dei propri lavoratori;</p> <p>👤👤 essere in grado di interagire in modo rispettoso e appropriato con lavoratori di diversa provenienza;</p> <p>👤👤 essere in grado di riconoscere e riflettere criticamente sui propri pregiudizi (consci e inconsci) nei confronti di età, genere, disabilità, background culturale, ecc;</p> <p>👤👤 essere in grado di riflettere e comprendere l'influenza della diversità nel proprio ambiente personale e professionale;</p> <p>👤👤 essere in grado di accettare le somiglianze e le dissomiglianze tra gli individui;</p> <p>👤👤 essere in grado di essere consapevoli della diversità e tolleranti in ogni giorno lavorativo per sostenere i propri lavoratori migranti.</p>
<p>Metodi Formativi</p>	<p>👤👤 Autocoscienza</p> <p>👤👤 Metodo cognitivo</p> <p>👤👤 Studio di caso</p> <p>👤👤 Consapevolezza</p> <p>👤👤 Metodo esperienziale - cognitivo comportamentale</p> <p>👤👤 Esercizi di autovalutazione</p>
<p>Materiali Formativi</p>	<p>👤👤 Files .pdf</p> <p>👤👤 Slides .ppt</p> <p>👤👤 Esercizi ed attività pratiche</p> <p>👤👤 Audio/video</p> <p>👤👤 Clips</p> <p>👤👤 Links</p>
<p>Metodologia</p>	<p><i><u>In presenza</u></i></p>

Formativa

La metodologia formativa sarà basata sull'utilizzo di tecniche didattiche attive, con l'obiettivo di simulare situazioni lavorative reali. Grazie alla centralizzazione dell'esperienza lavorativa dei partecipanti, sarà possibile scoprire l'ampia gamma di competenze informali di cui sono titolari. L'attività formativa "formale" si realizzerà, quindi, attraverso la tradizionale lezione frontale, che verrà utilizzata per introdurre e spiegare argomenti teorici, ma anche attraverso "metodologie esperienziali", che consentiranno di promuovere l'apprendimento attraverso modalità attive e la partecipazione diretta degli studenti. Tra le metodologie didattiche che verranno utilizzate abbiamo: - Lezione frontale - Autovalutazione, analisi delle competenze in ingresso - Metodo del caso: gruppo di lavoro per l'analisi e discussione di una situazione lavorativa (es. l'insegnante suggerisce il problema e il gruppo decide la soluzione adeguata) - Discussione di gruppo. Sono infine previste attività formative individuali o di gruppo, attraverso la realizzazione di esercitazioni e applicazioni pratiche, con l'obiettivo di sviluppare competenze specifiche e di approfondimento su uno specifico argomento.

On Line

Il programma formativo di InterCLab sarà anche in forma di webinar sincrono e asincrono.

Nella formazione a distanza, la formazione si svolge attraverso internet, offrendo al tirocinante "autonomia", cioè la possibilità di studiare indipendentemente da fattori limitanti, come l'obbligo della sua presenza fisica in una determinata area.

La metodologia didattica si baserà sull'utilizzo di una piattaforma web, appositamente creata sul sito del progetto, alla quale i partecipanti potranno accedere con il proprio nome utente e password. L'attività formativa si realizzerà attraverso il download dei materiali didattici realizzati e caricati sulla piattaforma in un percorso strutturato ed intuitivo che coinvolgerà i partecipanti, li motiverà, spingendoli all'applicazione delle conoscenze antecedenti, fornirà loro documenti e informazioni secondo le loro possibilità e alle caratteristiche degli strumenti disponibili, offrire supporto e feedback e monitorare costantemente il livello

	<p>di apprendimento degli argomenti. Verranno fornite istruzioni chiare che spieghino l'utilizzo della piattaforma, nonché un sistema di assistenza che consentirà la soluzione di problemi legati al download dei contenuti e strumenti di autovalutazione delle competenze in ingresso</p> <p>I corsisti potranno studiare la parte teorica di ciascun modulo in modo asincrono in formato ppt, appunti o video, prima dell'inizio della parte pratica.</p> <p>Per la parte pratica della formazione, i partecipanti saranno guidati dal formatore nell'implementazione degli esercizi esperienziali e nella discussione della loro esperienza. Le attività saranno implementate sotto la supervisione del formatore, sia in gruppo che individualmente. Il formatore spiegherà lo scopo e le istruzioni di ciascuna attività e faciliterà il processo di riflessione. Il formatore e i partecipanti si incontreranno nella piattaforma di formazione per svolgere le attività di formazione. La maggior parte delle attività saranno interattive e di diverse forme, come drag and drop, gioco di abbinamento, compilazione di moduli on-line, sale riunioni per attività di gruppo, risposte a scelta multipla, moduli "post-it", ecc., in modo da rendere la formazione più interessante. Il materiale sarà disponibile anche in moduli scaricabili (utilizzabili nel caso in cui la formazione venga svolta in aula reale).</p>
<p>Durata</p>	<p>6 ore</p>

Criteri e procedure di valutazione dell'UF

Al termine di ciascun modulo/Unità Formativa, il partecipante è tenuto a completare il corrispondente test di valutazione, che può includere domande a scelta multipla, affermazione vero/falso, ecc.

Si tratterà di uno strumento di autovalutazione che consentirà di valutare il livello di risultati raggiunti nell'apprendimento, secondo la seguente scala:

PUNTEGGIO	VALUTAZIONE	DEFINIZIONE
90% < 100%	A	Eccellente
80% < 89%	B	Buono
70% < 79%	C	Soddisfacente
60% < 69%	D	Sufficiente
0% < 59%	F	Insufficiente

Solo i partecipanti che raggiungeranno la Valutazione A, B, C e D supereranno il test. I partecipanti che raggiungeranno la Valutazione F potranno ritentare il test 3 volte.

Ogni prova comprenderà almeno 10 domande e 4 risposte a scelta multipla.

Su base volontaria, a tutti i partecipanti verrà sottoposto un test di monitoraggio, al fine di verificare il loro livello di soddisfazione rispetto all'Unità Formativa. Saranno invitati a compilare un breve questionario per valutare i materiali didattici forniti, i contenuti dell'unità, le attività e gli esercizi proposti, ecc. secondo la seguente scala:

VALUAZIONE	DEFINIZIONE
1	Per niente
2	Poco
3	Sufficientemente
4	Molto



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

4. Allegati

