



Guida del facilitatore: Piano di formazione e Curriculum

MOM

Maternity Opportunities and Mainstreaming

Sviluppato da Inova Consultancy e PianoC

Aprile 2018



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

or the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the
mission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Erasmus+ Strategic Partnerships for adult education
Project Number: 2017-1-IT02-KA204-036691



Tabella dei contenuti

1. Background	3
2. Prove scientifiche e background di MOM a cura di Piano C	4
3. Note per il facilitatore/formatore	13
4. SESSIONE 1 LESSON PLAN Formazione MOM per madri disoccupate	14
5. SESSIONE 2 LESSON PLAN Formazione MOM per madri disoccupate	19
6. SESSIONE 3 LESSON PLAN Formazione MOM per madri disoccupate	22
7. Schede	30
7.1 Schede Sessione 1	30
7.2 Schede Sessione 2	49
7.3 Schede Sessione 3	54
8. Note finali per i formatori	62
9. Annesso	63
9.1 Annesso 1 - Modulo di valutazione	63
9.2 Annesso 2 - MOM Modulo valutazione finale	64
9.3 Annesso 3 - CONTRATTO D'AULA	66
9.4 Annesso 4 - MOM Best Practices – Sintesi	67
9.5 Annesso 5 - MOM Focus Group – Sintesi	70
9.6 Annesso 6 - Executive Summary Del Report Comparato Sul Pilota	72



1. Background

MOM è un consorzio di organizzazioni competenti ed esperte provenienti da 6 paesi (Bulgaria, Italia, Norvegia, Grecia, Spagna e Regno Unito) che lavorano tutti nel campo dell'istruzione e della formazione professionale e di genere. Il progetto MOM si concentra sulle numerose competenze che le donne sviluppano come madri e su come tali competenze possano andare a beneficio del posto di lavoro. Molte donne non sono a conoscenza delle competenze che hanno sviluppato come madri e la formazione MOM esplorerà questo aspetto con le madri disoccupate.

Le donne sono spesso svantaggiate sul mercato del lavoro quando interrompono l'attività lavorativa a causa della maternità e dell'allevamento dei figli, il che può portare a una mancanza di fiducia e a una scarsa autostima. Le madri non sempre si rendono conto delle competenze supplementari che hanno acquisito durante la gravidanza e attraverso la genitorialità. Ciò significa che molte donne non raggiungono il loro pieno potenziale sul mercato del lavoro. Il nuovo curriculum MOM è stato progettato pensando a questo. Si concentra sulle competenze trasversali di cui i datori di lavoro hanno bisogno e che le madri hanno in abbondanza. Esplorare questo aspetto attraverso la formazione sosterrà le madri nel ritorno al lavoro. Il programma porrà inoltre un forte accento sul rafforzamento della fiducia, della fiducia in se stessi e dell'autostima delle partecipanti.

Il pacchetto formativo/curriculum è un insieme di linee guida e metodologie su come erogare la formazione MOM e include una raccolta di strumenti e argomenti per soddisfare le linee guida concordate durante la riunione di progettazione nel febbraio 2018. Il pacchetto di formazione sarà utilizzato per la formazione pilota in ciascun paese partner. I contenuti del curriculum sono stati discussi in dettaglio durante l'incontro di progettazione che si è svolto a Sheffield ed è stato ospitato da Inova. Le informazioni raccolte dai focus group e dalla condivisione delle migliori pratiche vengono inserite nel programma di formazione e nella formazione pilota MOM, che si è sviluppata in 3 sessioni di mezza giornata che saranno tenute da tutti i partner, i quali cercheranno di coinvolgere 20 madri disoccupate. Il curriculum mira ad essere inclusivo e si è deciso di adattare la formazione al fine di soddisfare le esigenze delle madri disoccupate scarsamente qualificate e di quelle altamente qualificate.

La formazione MOM si articolerà in 3 sessioni di 4 ore con un totale di 12 ore di formazione faccia a faccia. Inoltre, il tutor/facilitatore fornirà i compiti a casa tra una sessione e l'altra, per un totale di altre 8 ore. L'intera formazione, come indicato nella domanda di MOM, avrà una durata di 3 giorni. Dopo l'addestramento dei piloti, verrà raccolto il feedback e concordato il curriculum per il MOOC. Inova con il supporto di Piano C ha preparato le unità di formazione per il curriculum pilota, compresi i piani di lezione. Ogni sessione dura 4 ore. Ci sarà una certa flessibilità con alcuni degli esercizi/fogli di lavoro, considerando le diverse culture e le esigenze delle partecipanti dei diversi paesi. Il contenuto principale del curriculum è stato concordato da tutti i partner durante l'incontro di progettazione.

Rendere la sessione divertente e creativa sarà importante per coinvolgere le partecipanti e la discussione di gruppo sarà fondamentale, poiché l'apprendimento tra pari sosterrà il gruppo ad andare avanti. Parlare delle loro esperienze di vita e delle esperienze di maternità aiuterà le madri a riconoscere le loro capacità e a costruire fiducia e autostima, **importanti per qualsiasi ricerca di lavoro.**



2. Prove scientifiche e background di MOM a cura di Piano C

RICERCA MAAM - documenti e ricerche

MAAM nasce da un'intuizione: *"La genitorialità può fornire competenze e risorse che rendono le madri (e i padri) più forti, indipendenti e determinati. Possono diventare veri leader, sia a casa che in ufficio. La maternità è un valore aggiunto che può moltiplicare le competenze e le energie; le imprese dovrebbero imparare a sfruttarlo. La maternità può essere vista come un periodo di crescita personale e professionale sia per le donne che per i datori di lavoro"*. (da presentazione aziendale MAAM)

MAAM nasce infatti dall'esperienza personale di Riccarda Zezza, co-fondatrice e CEO di MAAM. Una carriera come CRS e communication manager per grandi aziende internazionali e italiane, quando ha vissuto la maternità, Riccarda ha visto un enorme divario tra ciò che le stava succedendo "a casa" e ciò che veniva percepito "al lavoro". Sentiva che la sua esperienza di madre le stava fornendo più energia, forza e capacità: ma nulla di tutto questo veniva "usato" sul lavoro, perché non si vedeva.

Questo è il punto di partenza di MAAM.

Sono seguiti anni di ricerche e studi.

Ricerca MAAM

- Dal 2012, il team MAAM sta conducendo una ricerca sul potenziale dell'esperienza di maternità per sviluppare queste competenze. Una panoramica della ricerca e della teoria MAAM è presentata nel libro "MAAM - La maternità è un Master" (Bur, 2014), che dà potere sia agli uomini che alle donne.
- Studi basati su ricerche nel campo delle neuroscienze e delle scienze comportamentali confermano che la maternità è una finestra per lo sviluppo del cervello, simile a quella di un bambino che va alle scuole elementari. L'esperienza di giocare più ruoli costituisce un'opportunità unica per lo sviluppo di abilità e un maggiore equilibrio interiore.
- Più di 2.000 donne che hanno partecipato a indagini e focus group hanno confermato lo sviluppo di competenze come risultato dell'esperienza di assistenza all'infanzia.
- Oltre 1.000 manager coinvolti nei workshop aziendali hanno confermato l'efficacia del metodo MAAM, basato sulla transilienza.
- Un documento scientifico sui primi 19 mesi del programma MAAM è stato presentato all'11° Colloquio Scientifico sull'Impresa Sociale tenuto dalla rete IRIS (la rete dei ricercatori sulle imprese sociali) e rivela come la maternità sprigioni energia, forza e competenze alle donne che la vivono.
- MAAM ha ricevuto la convalida da parte delle istituzioni italiane ed europee. E' collegato alla Fondazione New America con Richard Boyatzis e Ca' Foscari e con l'Università Cattolica; è stato presentato ad un convegno alla Presidenza del Consiglio dei Ministri; collabora con Valeria Fedeli e Titti Di Salvo per questioni di paternità; è citato nel Volta paper sulla fertilità italiana.
- La ricerca prosegue oggi con l'esperienza continua di oltre 2.500 utenti attivi di oltre 30 aziende, tra cui Poste Italiane, Unicredit, Coca, Unipol, Enel.

Radici scientifiche di MAAM

Le principali teorie dalle quali è nato il metodo MAAM sono basate sui seguenti quattro concetti:

1. Accumulo dei ruoli
2. Rottura degli stereotipi
3. Generatività
4. Apprendimento esperienziale



1) L'ACCUMULO DI RUOLI E LA TEORIA DELLO SPILLOVER POSITIVO

"(Chi si sente privato di energia sembra essere) di fronte a una scelta apparentemente obbligata: essere una buona madre, presente e responsabile, ed essere una donna con un'identità propria, con tempo e attenzione anche per altro che non sia il figlio. Questa necessità di scelta è supportata dalla vecchia teoria scientifica della "scarsità dei ruoli", secondo cui una persona che svolge più ruoli vive un costante conflitto su dove allocare il proprio tempo e la propria energia (...)"

"È chiaro così che la donna che non vuole ridurre la fetta destinata ai figli dovrà sacrificare qualche altro ruolo, restando confinata alla sola identità di madre a partire dagli anni '70 diverse ricerche hanno cominciato a esplorare l'ipotesi, poi provata scientificamente, che l'effetto di più ruoli. Che cosa vuol dire? 'Noi vediamo un'entità espandibile, in cui tempo ed energia sono risorse che possono essere condivise, integrate ed espansive tra più campi. Secondo questa prospettiva, la persona intera è più della somma delle parti, e la partecipazione in alcuni ruoli può generare risorse da usare negli altri'".

(da Vitullo A., Zezza R., Maam. La maternità è un master che rende più forti uomini e donne, BUR, 2014)

2) ROTTURA DEGLI STEREOTIPI

"Gli stereotipi sul genere, purtroppo, abbondano. A chi di noi non è capitato di sentire, o anche di pronunciare frasi in cui un uomo viene giudicato incapace di cucinare e governare una casa e una donna di guidare l'auto? (...) Gli stereotipi di genere... sono insidiosi, persuasivi e numerosissimi (...). Gli stereotipi ingabbiano tutti: non solo chi ne resta vittima, ma anche, anzi soprattutto, chi se ne serve per "capire" le relazioni con gli altri (condannandole, involontariamente, al fallimento)".

(da Vitullo A., Zezza R., Maam Maternity is a master's degree that makes men and women stronger, BUR, 2014)

Lo stereotipo è come una gabbia e tu vuoi rimanere intrappolata in una gabbia, giusto? Dire che essere una madre e una donna lavoratrice sono due ruoli in conflitto, dire che "ora che è una madre, non le interessa più il lavoro", ebbene, è uno stereotipo.

Ma tu puoi liberarti dalle gabbie.

"Così, le favole si capovolgono, le principesse diventano azzurre e i principi cadono addormentati. Le principesse addormentate non si risvegliano più dal sonno profondo con il bacio del principe di turno, ma grazie a quello di sincero affetto dato in fronte dalla strega un tempo malvagia (Angelina Jolie nella favola Disney *Maleficent*)".

(da Vitullo A., Zezza R., Maam Maternity is a master's degree that makes men and women stronger, BUR, 2014)

3. GENERATIVITA': un nuovo modello di leadership

La leadership generativa ovvero il modello di leadership che si sviluppa attraverso attività di cura, abilita e legittima gli altri al proprio sviluppo personale, permette di diffondere la delega, aumenta l'autonomia altrui nel processo decisionale - in particolare tra pari e collaboratori.



"La GENERATIVITÀ è innanzitutto l'interesse a stabilire e guidare la prossima generazione, anche se ci sono persone che, per sventura o per doni speciali e genuini in altre direzioni, non si applicano alla guida della prole, ma ad altre forme di preoccupazione altruistica e di creatività, che possono assorbire il loro tipo di responsabilità genitoriale (...). Il semplice fatto di avere o anche solo di volere dei figli non attesta di per sé la generatività.

Solo chi si è preso cura delle cose e delle persone e si è adattato ai successi e alle delusioni, ed è stato generatore di idee, può gradualmente coltivare il frutto delle sette fasi. Non conosco parola migliore di INTEGRITÀ". (da Erikson, "Identità e ciclo di vita")

4. APPRENDIMENTO BASATO SULLA VITA

L'apprendimento esperienziale è "un processo circolare e ricorrente di 4 fasi: esperienza; osservazione; astrazione; sperimentazione". Le esperienze concrete sono alla base delle osservazioni e delle riflessioni. Questi sono sintetizzati in concetti astratti da cui trarre ispirazione per nuove azioni. A loro volta, le idee vengono testate attivamente e sono una guida per nuove esperienze e nuove soluzioni". (da Staron et al., "Life Based Learning. Un approccio basato sui punti di forza per lo sviluppo delle capacità nell'istruzione professionale e tecnica, progetto di ricerca "Progettare lo sviluppo professionale per l'era della conoscenza").

"L'apprendimento esperienziale (Experiential Learning) costituisce un modello di apprendimento basato sull'esperienza, sia essa cognitiva, emotiva o sensoriale"

(Dalla pagina di wikipedia sull'Apprendimento esperienziale
https://it.wikipedia.org/wiki/Apprendimento_esperienziale)

Il fondatore della Teoria dell'Apprendimento Esperienziale (Experiential Learning Theory or ELT) fu David A. Kolb, che nel 1984 pubblicò un libro intitolato "Experiential Learning: experience as the source of learning and development" (Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1984)

Partendo dal lavoro sull'importanza dell'esperienza di Piaget, Dewey e altri, Kolb ha offerto un modello olistico dove la persona passa dall'esperienza concreta all'osservazione riflessiva, poi alla concettualizzazione astratta fino alla sperimentazione attiva. L'esperienza e l'osservazione sono le azioni chiave per fare pratica con questo metodo di apprendimento.

La buona notizia? Questo è uno dei metodi di apprendimento più efficaci, a quanto affermano le statistiche.



Una ulteriore evoluzione dell'Apprendimento Esperienziale è quello che MAAM chiama "Life Based Learning" ovvero "apprendimento basato sulla vita": la vita è di per se stessa fonte di apprendimento. Nell'apprendimento basato sulla vita i cambiamenti che occorrono nella vita stessa -come la maternità- sono le esperienze che liberano competenze e risorse.

LA PIATTAFORMA MAAM

MAAM è un programma digitale che le aziende acquistano per trasformare l'esperienza dei genitori dei propri dipendenti in un'opportunità per sviluppare competenze trasversali che sono fondamentali per la produttività e il successo. Le neo-mamme e i nuovi padri, accedendo alla piattaforma (prima, durante e dopo il congedo parentale), sviluppano capacità relazionali, organizzative e di innovazione e tornano al lavoro sentendosi più forti e più collegati tra loro.

In questo modo, le aziende lasciano l'era del "work life balance" per entrare nell'"era delle sinergie di lavoro", dove il loro bacino di talenti e risorse si amplia grazie a un modello di "life based learning". Un maggior numero di donne tornerà a lavorare dopo il congedo di maternità e sarà più forte. La nuova madre può ora vivere il congedo di maternità come un momento pienamente riconosciuto dai suoi datori di lavoro e considerato utile dal punto di vista professionale, in quanto sviluppa più competenze e arricchisce tutta la sua identità.

Portfolio soft skill MAAM

Il percorso di apprendimento MAAM si basa su un portfolio di soft skills, che include competenze suddivise in 3 aree:



- competenze relazionali,
- competenze organizzative
- competenze in materia di innovazione



RELATIONAL SKILLS

Managing relationships with others, understanding their needs in the various relational dynamics, and knowing how to weave alliances.



MANAGEMENT SKILLS

Organize activities effectively, with a fundamental ability to time and resources management.



INNOVATION SKILLS

Simplify, grasp the essential to the advantage of effectiveness, governing the unexpected creatively and with new eyes.



PRIMI RISULTATI

COSA DICONO LE DONNE?

Il messaggio aiuta le madri a cambiare la loro **PROSPETTIVA** su se stesse come donne, madri e lavoratrici.

"Sono contenta di far parte di questo progetto dove la maternità diventa per la prima volta un'opportunità di crescita personale e professionale".

"Ora sento che i miei "muscoli" sono più forti. Se ci pensi, in realtà non abbiamo bisogno di vivere ruoli diversi in un modo diverso, la mia unità e individualità può essere (quasi!) senza sforzo "ben spesa" in tutti i settori della mia vita. E questa è la vera potenza".

*"Avere più chiarezza e visibilità su come la maternità e la gestione della famiglia mi aiutano anche nel lavoro quotidiano e nel formulare con maggiore chiarezza le competenze acquisite con i figli".**

C'è un aumento delle **COMPETENZE: tutte le competenze migliorano.**

"Grazie a questa esperienza sto allenando la mia capacità di lavorare in rete con i membri del mio team".

"(Ho visto) molte aree di miglioramento in queste settimane: intuizione, comprensione del linguaggio non verbale, identificazione, empatia, resistenza fisica e mentale, controllo dello stress".

"Dare lavoro a una madre ... ne vale la pena, sì, perché lei trova soluzioni creative - pensando fuori dagli schemi con una mente un po' diversa influenzata dalla mentalità dei bambini. Perché le madri sono sempre il punto di equilibrio nelle loro famiglie come nelle loro squadre".



*Tutte le dichiarazioni provengono da dichiarazioni reali di partecipanti reali al programma MAAM; alcune parole sono state modificate per scopi di comunicazione e privacy.

Ci sono anche più CONSAPEVOLEZZA e MOTIVAZIONE, come dicono le partecipanti...

APPENDIX | highlights 2016

**PARTICIPANTS SAY THAT,
THANKS TO MAAM...**

75%

"I'm better in organization and engagement".

80%

"I am more aware of my resources and skills".

54%

"I'm more motivated".

Source: Survey on the active participants in the program

maam
activates Life Based Learning



BIBLIOGRAFIA

- Allen T.D., The work and family interface (review of work-family literature). In: S. W. J. Kozlowski (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, pp.1163-1198. Oxford University Press, 2012.
- Barker R.L., *The social work dictionary*, (4th Ed.) Washington, DC: NASW Press, 1999.
- Cadinu M., Maass A., Rosabianca A., Kiesner J., Why do women underperform under stereotype threat? Evidence for the role of negative thinking. *Psychological Science*, Vol.16 No. 7, pp. 572-8, July 2005.
- Crittenden A., *If You've Raised Kids, You Can Manage Anything*. Gotham Books, New York 2004.
- Donadio A., *HRevolution. HR nell'epoca della social e digital transformation*, Franco Angeli, 2017. Friedman S.D., Greenhaus J.H., *Work and Family: Allies or Enemies?*, Oxford University Press, 2000.
- Dowling L.C., Mielenz C.C., *Mentor Manager, Mentor Parent: How to Develop Responsible People and Build Successful Relationships at Work and at Home*. ComCom Books, Moore 2002.
- Ellison K., *Il cervello delle mamme*. Rizzoli, Milano 2011.
- Erikson E. H., *I cicli della vita. Continuità e mutamenti*, Armando Editore, Roma, 1999.
- Erikson E. H., *Identity and the Life Cycle*, New York: International Universities Press, 1959.
- Erkut S., *Leadership: What's Motherhood Got to Do with It?*. Wellesley Centers for Women, Wellesley College, Wellesley 2006.
- Eurostat, Fertility Statistics, 2017, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics.
- Feldman R., Abraham E., Hendler T.C., Shapira-Lichter S.D., Kanat-Maymone Y, Zagoory-Sharona O. (2014), Father's brain is sensitive to childcare experiences, *Proceedings of the National Academy of Science of the United States of America*, Vol. 111 No. 27, pp. 9792-9797, 8 July 2014.
- Galinsky E., *Ask the Children*. Harper Paperbacks, New York 2000.
- Giaccardi C., Magatti M., *Generativi di tutto il mondo, unitevi! Manifesto per la società dei liberi*, Feltrinelli, 2014.
- Goode W.J., A theory of role strain, *American Sociological Review*, vol. 25, pp. 483-496, 1960.
- Greenhaus J.H., Allen T.D., *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature*, in: J.C. Quick, L.E.Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology*, (2nd ed.) pp. 265-283, 2011.
- Grzelakowski M., *Mother Leads Best*. Kaplan Business, 2005.
- Hewlett S.A., Buck-Luce C., West C. (2005), *Leadership in Your Midst: Tapping the Hidden Strengths of Minority Executives*. Harvard Business Review, November 2005, pp. 74-83.
- Istat, *Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne*, Audizione presso l'XI Commissione Lavoro Pubblico e privato della Camera dei Deputati, 2015, http://www.istat.it/it/files/2015/10/A-Audizione-commissione-lavoro-camera_8-ottobre.pdf?title=Normativa+previdenziale+e+disparit%C3%A0+di+genere+-+09%2Fott%2F2015+-+Testo+integrale.pdf.



Istat, Occupati e disoccupati – Dicembre 2016,
https://www.istat.it/it/files/2017/01/CS_Occupati_e_disoccupati_dicembre_2016.pdf?title=Occupati+e+disoccupati+%28mensili%29+-+31%2Fgen%2F2017+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf.

Istat, Rapporto annuale 2016, La situazione del paese, Capitolo 3 Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione, <http://www.istat.it/it/files/2016/05/Ra2016.pdf>

Kinsley C.H. & Lambert K.G. (2006), The maternal Brain. Scientific American, No. 294, pp. 72-79.

Kinsley C.H. & Lambert K.G. (2012). Brain and Behavioral Modifications That Accompany the Onset of Motherhood. Parenting: Science and Practice, Vol. 12 No. 1, pp. 74-88.

Kinsley C.H. & Meyer E. A. (2010). The Construction of the Maternal Brain: Theoretical Comment on Kim et al.. Behavioral Neuroscience, vol. 124, No. 5 2010, pp. 710-714.

Knowles M., Holton E.F. III, Swanson R.A., Quando l'adulto impara. Andragogia e sviluppo della persona, Franco Angeli, 2016.

Kolb. D.A., Experiential learning. Experience as the Source of Learning and Development. Pearson Education, Upper Saddle River, New Jersey 2015.

López-Moratalla N., Genes, Brain and Maternal Behaviour. arvo.net (link consulted on 07th May 2017 > [http://arvo.net/uploads/file/ACRE/GenesBrainMaternalBeh%20\(1\).pdf](http://arvo.net/uploads/file/ACRE/GenesBrainMaternalBeh%20(1).pdf)).

Marks S.R., Multiple role and strain: Some notes on human energy, time and commitment. American Sociological Review, vol. 42, pp. 921-936, 1977.

Mennino S. F., Rubin B. A., Brayfield A., Home-to-Job and Job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture, The Sociological Quarterly, 46, 2005.

Pogliana L., Le donne il management la differenza. Un altro modo di governare le azienda, Guerini e Associati, 2012.

Rosina A., Zezza R., Generare futuro - Cultura e politiche per tornare ad essere un paese vitale, pp. 7-8, 2016, http://voltaitalia.org/wpcontent/uploads/2016/05/Volta-Paper-03-natalita%CC%80_3-1.pdf.

Ruderman M.N., Ohlott P.J., Panzer K., King S.N., Benefits of multiple roles for managerial women, The Academy of Management Journal, 2002.

Save the Children, Le equilibriste. La maternità tra ostacoli e visioni di futuro - Rapporto mamme 2017, <https://www.savethechildren.it/sites/default/files/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-tra-ostacoli-e-visioni-di-futuro.pdf>.

Siebert S.D., Toward a theory of role accumulation. American Sociological Review, vol. 39, pp. 567-578, 1974.

Staron M., Jasinski M., Weatherley R., Life Based Learning. A strength based approach for capability development in vocational and technical education, Research Project 'Designing Professional Development for the Knowledge Era', TAFE NSW ICVET with Department of Education, Science and Training (DEST), 2006.

Taylor S.E., The Tending Instinct: How Nurturing Is Essential to Who We Are and How We Live. Times Books, New York 2000.

Updegraff J.A. (2000) Biobehavioural Responses to Stress in Females: Tend-and-Befriend, Not Fight-or-Flight. Psychological Review, Vol. 107, No. 3, pp. 411-429.



Vitullo A., Zezza R., Maam. La maternità è un master che rende più forti uomini e donne, BUR, 2014. World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2016, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=ITA>.



3. Note per il facilitatore/formatore

Il tuo ruolo come formatore è quello di facilitare il coinvolgimento e l'apprendimento delle partecipanti MOM. Come promemoria, ci si aspetta di condividere i valori di facilitazione efficace che includono:

- Ascolto - ascolto efficace e attivo
- Chiedere - Assicurarsi che ogni fase sia introdotta e che gli studenti siano pronti per la fase successiva.
- Sfidare - sfidare gli stereotipi e la discriminazione
- Condivisione - favorire la discussione, la condivisione di esperienze e le dinamiche di gruppo
- Valorizzare - apprezzare ogni partecipante e valorizzare ciò che porta al gruppo

Ci deve essere coerenza tra la formazione e una certa flessibilità data ad alcuni esercizi, per esempio gli esercizi rompighiaccio. I risultati dell'apprendimento per le 3 sessioni e le competenze coinvolte dovrebbero essere quelli concordati alla riunione di partenariato a Sheffield. Il programma comprenderà elementi chiave ispirati a MAAM, esercizi di buone pratiche condivise tra i partner e nuovi fogli di lavoro sviluppati a seguito delle questioni sollevate nei focus group MOM. Le sessioni sono un mix di lavoro scritto, compiti creativi e l'uso della tecnologia. Tutte le sessioni si concluderanno con l'assegnazione ai partecipanti di compiti aggiuntivi come compiti a casa. Alcuni dei compiti a casa richiederanno alle partecipanti di accedere a materiali online, collegati a un particolare argomento, altri esercizi a casa potrebbero essere fogli di lavoro da completare prima della sessione successiva. I compiti a casa possono anche essere collegati alla ricerca di un lavoro e possono coinvolgere le madri nell'identificazione e nella richiesta di offerte di lavoro adeguate. "La "creatività", la "comunicazione" e l'"identità" sono solo tre delle competenze chiave del programma e le ricerche condotte dimostrano che sono importanti per sostenere le capacità di inserimento professionale.

L'elenco delle competenze concordate (alcune delle quali fanno parte del portfolio di skills di MAAM, altre sono state aggiunte) è il seguente:

- **Competenze relazionali** - tra cui empatia, ascolto, collaborazione e comunicazione
- **Competenze organizzative** - tra cui processo decisionale, gestione del tempo, deleghe e gestione della complessità, Efficacia
- **Capacità di innovazione** – tra cui la creatività, la soluzione di problemi, l'innovazione e l'agilità mentale

Tutti questi fattori migliorano collettivamente l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Nell'ambito di quanto sopra saranno trattate una serie di competenze aggiuntive, tra cui la flessibilità cognitiva (o agilità intellettuale), l'assunzione di rischi, l'autoconsapevolezza, la resilienza, il coraggio, la narrazione e la negoziazione.

Le risorse esemplificative sono incluse nel pacchetto formativo. Si possono usare gli esempi di rompighiaccio o, come concordato nella riunione di progettazione, esercizi alternativi adatti. "I "rompighiaccio" possono anche essere chiamati esercizi di riscaldamento. Quelle fornite hanno valore indicativo. È possibile trovare online una serie di esercizi di riscaldamento adeguati disponibili in forma gratuita. I rompighiaccio scelti dal tutor/facilitatore devono essere collegati ai risultati di apprendimento e ai bisogni del gruppo. La prima settimana dovrebbe fornire una panoramica del progetto MOM e di come si è sviluppato a partire dal progetto MAAM. Condividete il profilo del corso con tutti i partecipanti e verificate le singole esigenze. I principali esercizi relativi alle competenze dovrebbero essere utilizzati da tutti i partner.

Le pagine seguenti includono 3 piani di lezione, seguiti da note del tutor per supportare l'erogazione delle singole sessioni.



4. SESSIONE 1 LESSON PLAN Formazione MOM per madri disoccupate

La sessione 1 include: Capacità relazionali - collaborazione, ascolto, comunicazione ed empatia

- Esercizio rompigghiaccio
- Benefici del lavorare in gruppo. Accordo di gruppo
- Autovalutazione
- Introduzione al curriculum e al curriculum di MOM
- Abilità soft che hai già come madre - e che sono necessarie per l'impiego
- Barriere che di solito sono percepite come una madre lavoratrice - una consapevolezza sulla "minaccia stereotipata" e sui modi per superarla
- Riconoscendo le nostre abilità, qualità e risultati esistenti
- Riconoscendo le nostre capacità come madri > quale delle precedenti abilità hai specificamente acquisito attraverso la maternità? L'attenzione qui è:
 - Che cos'è la sicurezza e a cosa ti serve?
 - Istinto materno, fiducia come madre
- Riconoscendo le nostre capacità come madri
- Importanza delle capacità di comunicazione
- Mappatura mentale: cosa è importante per te?
- Riconoscere ciò che ci rende felici
- Compiti / lavoro aggiuntivo da concordare - collegati alla gestione del tempo
- Valutazione della sessione e feedback

Risultati di apprendimento

Dopo la fine di questa unità i partecipanti saranno in grado di:

- Contribuire a un accordo di gruppo e alla collaborazione con i pari
- Partecipare alla discussione di gruppo e all'ascolto attivo
- Sono stati introdotti al curriculum di MOM
- Comprendere lo scopo della formazione e i benefici
- Comprendere le competenze necessarie per l'impiego
- Riconoscere le abilità acquisite come madri
- Completare la propria valutazione delle competenze trasversali
- Comprendere gli ostacoli ad essere una mamma lavoratrice
- Esplorare la propria creatività
- Creare una mappa mentale di base
- Esplorare e condividi il proprio livello di fiducia
- Esplorare la propria capacità di recupero
- Esplorare il processo decisionale come abilità
- Sviluppare capacità di comunicazione

Risorse necessarie: elenco presenze (le partecipanti devono registrarsi), moduli di domanda, proiettore, laptop, presentazione PowerPoint, lavagna a fogli mobili, penne e carta per studenti, carta A4, penne colorate, riviste, colla, forbici, valutazione forme. Fogli di lavoro concordati

La Sessione 1 esaminerà i molteplici ruoli della madre - essere una madre e un'amica, una figlia, una donna, una persona che sta cercando un nuovo passo nella sua carriera o sta cercando lavoro per la prima volta, fornisce alla persona ENERGIA e COMPETENZE;



Il messaggio principale del programma è: 1) avere più ruoli, più specificamente, essere una madre, attraverso la cura quotidiana dei bambini, è una formazione quotidiana di soft skills 3) osservare te stessa ti rende consapevole e essere consapevole delle tue competenze è un ottimo modo di attivare pienamente il potenziale dell'apprendimento esperienziale



SESSIONE 1 - Milano, 8 maggio 2018

Partecipanti: 15 donne

1. **Condivisione delle regole d'aula e patto formativo**
2. **Esercizio rompighiaccio** → "Presentiamoci!: io sono (*nome*) e i miei master sono (*nome dei figli e anni*)"
3. **Informazioni sul progetto MOM** (che cos'è MOM, partner del progetto, contenuti)
4. **Dal conflitto dei ruoli alla teoria dell'accumulo**
5. **Esercitazione sulle competenze (genitorialità e mondo del lavoro)** → le partecipanti sono state suddivise in 2 gruppi e sono state invitate a riportare su un foglio le competenze che secondo loro sono state generate o rafforzate dalla genitorialità e le soft skills richieste oggi dal mondo del lavoro in un altro foglio. Prima individualmente e poi in piccolo gruppo. Infine su una lavagna a fogli mobili, è stato costruito un elenco comune a entrambi i gruppi.

Filmato World Economic Forum: le 10 competenze che il mondo del lavoro necessiterà nel 2020

<https://www.youtube.com/watch?v=FcD2Vw39po&feature=youtu.be> .

6. **Barriere e come superarle.** Le partecipanti sono state invitate a esprimere alcune barriere che hanno sperimentato ed è proseguita una discussione. Una delle principali barriere emersa nella condivisione è stata la difficoltà a conciliare la vita professionale con quella privata.

Esercizio superamento delle barriere → individualmente ogni partecipante ha scritto su un foglio una barriera che ha sperimentato, dopodiché attraverso uno sforzo di immaginazione ognuna doveva cancellare la parte negativa della barriera e trasformarla in positivo.

Filmato MAAM

7. Concetto di:

- **Resilienza**
- **Comunicazione**
- **Creatività**

Esercitazione "Presenta te stessa positivamente utilizzando la creatività" → attraverso il disegno (pennarelli, riviste, forbici, colla) e la creatività hanno costruito un modo per presentare loro stesse positivamente. Le madri hanno intrapreso questa attività con molto entusiasmo e hanno condiviso tra loro i loro lavori.

8. **Spiegazione compiti a casa**

- Diario di auto-osservazione
- Ripercorrere il proprio cv
- Autobiografia professionale
- Lo sguardo degli altri

9. **Saluti e invito alla sessione 2**

Sessione 1 - Note per il tutor

Preparare la stanza e impostare PowerPoint per mostrare le specifiche relative alla sessione. Per questa sessione avrete bisogno anche della presentazione/video MAAM https://www.youtube.com/watch?v=eB6xiF_sXMY e delle prove scientifiche del progetto MAAM (che è disponibile all'inizio della guida per i facilitatori).

Durante la prima sessione, le partecipanti dovrebbero presentarsi per abbattere i nervi e iniziare ad impegnarsi nelle dinamiche di gruppo. Sarà bene che possano condividere i dettagli di quanti bambini hanno e di che età. Questo aiuterà a metterle in relazione e permetterà di raggiungere il risultato di apprendimento del lavoro in gruppo. Esso favorirà le discussioni che faranno parte dello svolgimento generale delle sessioni. Il tutor/facilitatore dovrebbe presentarsi e fornire dettagli sull'esperienza lavorativa o sugli interessi in gioco. Dopo l'introduzione, i moduli di registrazione devono essere compilati, seguiti dall'esercizio Jelly Baby per



aiutare a stabilire il livello di fiducia nel gruppo. Discutete sull'importanza della fiducia sul posto di lavoro. Condividere esperienze e idee su come migliorare la propria fiducia.

La prima sessione introdurrà il programma e informerà le partecipanti che si tratta di un corso pilota con l'obiettivo di sviluppare il Curriculum MOM. Fornire il background e la storia di MAAM. Mostrare il video concordato e ogni tutor potrebbe fornire alcuni dati o statistiche sulla disoccupazione per il proprio paese e altre informazioni dai Focus Group che ogni partner ha condotto. Il video MAAM dovrebbe essere seguito da una discussione di gruppo.

Seguono le regole di base o l'accordo di gruppo che devono essere discussi con il tutor elencando i suggerimenti su una lavagna a fogli mobili. Dovrebbero includere cose come i telefoni cellulari in silenzio, l'impegno a partecipare a tutte le sessioni, il rispetto reciproco, ecc. Gran parte della prima sessione riguarda l'appartenenza ad un gruppo, la partecipazione a discussioni di gruppo, il processo decisionale di gruppo (per esempio l'accordo di gruppo). Il foglio di lavoro per l'autovalutazione e le competenze può essere usato durante la prima settimana per valutare dove gli studenti si vedono. Se necessario, può essere utilizzato anche nella sessione finale per verificare se ci sono stati cambiamenti.

Le barriere all'occupazione possono sembrare insormontabili e molte donne potrebbero non riconoscere le competenze che hanno sviluppato come madri. Possono sentirsi disoccupabili e sentire che è più facile rimanere in questa condizione. Abbattere queste barriere e sentimenti negativi dovrebbe essere un obiettivo chiave nella prima settimana. Rompere la convinzione che "Io sono solo una mamma" o "Io sono solo una casalinga" sarà la chiave. L'esercizio "Competenze per l'occupazione" è condotto come esercizio di gruppo e aiuta le partecipanti a pensare collettivamente alle competenze necessarie per l'occupazione. Se il tempo lo consente, è possibile creare un foglio di lavoro individuale aggiuntivo. Il prossimo esercizio di gruppo è "Riconoscere le proprie abilità come madre", che dovrebbe essere svolto come esercizio di gruppo. Se il gruppo è numeroso può essere fatto in due o tre gruppi per discutere e registrare le competenze che hanno sviluppato come madri. Seguirà l'esercizio di autovalutazione "Soft Skill" che aiuterà le partecipanti ad iniziare a vedere come stanno sviluppando una serie di abilità come madri (l'esercizio delle abilità soft può essere condotto di nuovo alla fine della sessione 3 - al fine di verificare eventuali cambiamenti come risultato del corso). In alternativa, l'esercizio delle abilità trasversali può essere fatto prima degli esercizi di gruppo.

Esercizio creativo. Utilizzando le riviste gli studenti cercano immagini che si riferiscono a ciò che li fa sentire sicuri di sé e come si presentano. I partecipanti creeranno una mappa mentale ritagliando parole chiave, frasi o immagini per mostrare come vorrebbero presentarsi in modo più positivo al mondo. Potrebbe includere cose che si divertono a fare, hobby, aspetti che li rendono felici. Li attaccheranno su un foglio e creeranno un collage (vedi esempio). Questo esercizio può essere svolto con o senza riviste. Tuttavia, l'enfasi è posta sul fatto che gli studenti siano creativi. Ogni studente risponderà poi sulla sua mappa mentale e sulla sua scelta di immagini. Ciò riguarda i risultati dell'apprendimento del parlare in gruppo, della partecipazione a discussioni di gruppo, delle capacità di presentazione, della comunicazione e della creatività. I feedback individuali e di gruppo sono un aspetto importante del corso per l'autosviluppo degli studenti.

Per i compiti a casa, se richiesto, potremmo creare un foglio di lavoro chiedendo cose come "Perché hai scelto quell'immagine?" "Cosa stavi pensando?" "Qual è stato il tuo punto di vista" ecc. e questo potrebbe poi essere collegato alla prossima parte del programma della lezione sulle abilità di comunicazione.

Proseguite con il video MAAM e con la discussione di gruppo, poi la discussione con il tutor sulla resilienza. (Potreste utilizzare PowerPoint per rafforzare i punti chiave).



Foglio di lavoro sulla comunicazione - Domande. Come comunichiamo? In questo pacchetto è incluso un foglio di lavoro sulla comunicazione. Ci sono una moltitudine di fogli di lavoro disponibili gratuitamente online e a seconda del livello degli studenti, questo esercizio può essere adattato, ma è necessario includere i 4 elementi di comunicazione, come suggerito da Piano C.

La trasformazione delle barriere negative in frasi positive può essere utilizzata per rafforzare la discussione in classe. Quali sono, ad esempio, gli ostacoli che si frappongono alla ricerca di un'occupazione? Quali sono le soluzioni? Aiutare gli studenti a trovare le proprie soluzioni (vedere il foglio di lavoro incluso in questo curriculum).

Ogni partner potrebbe creare una dispensa per i compiti a casa. È importante spiegare che si tratta di un requisito di corso. La prima settimana di lavoro potrebbe essere dedicata alla gestione del tempo, alla resilienza, alla creatività e alla riflessione. Chiedete loro di tenere un registro sulle abilità che usano ogni giorno come madri. Come gestiscono il loro tempo. Come sono diventate più resistenti? Chiedete loro di creare un'ulteriore mappa mentale a casa utilizzando i suggerimenti e i trucchi appresi in classe riguardo la creatività. Possono utilizzare ritagli di giornale, ecc. Chiedete loro di iniziare a pensare a come possono rappresentare le loro capacità di madri in una luce positiva quando si candidano per un posto di lavoro. Assicurarsi che tutti i partecipanti completino la valutazione della sessione 1.



5. SESSIONE 2 LESSON PLAN Formazione MOM per madri disoccupate

- Esercizio rompighiaccio
- Migliore comprensione e riconoscimento dei propri punti di forza e di debolezza (al fine di rafforzare le debolezze)
- Usare riviste/collage per pensare a quale sarebbe il vostro lavoro perfetto.
- Cosa indossereste per il colloquio? Siate creativi
- Che cosa hai già che ti fa sentire empowered? Quando ti senti empowered?
- Come trasformare i negativi in positivi. Creatività per trasformare i negativi in positivi?
- Pensando all'esercizio delle abilità della scorsa settimana, quali cose inseriresti nel tuo CV? Quando mettiamo il processo decisionale? Pensate al processo decisionale che già fate come madri. Concentrati sul meccanismo che attivi. Quindi fai un cambiamento e prova lo stesso meccanismo per una delle decisioni che ritieni di dover prendere per trovarti un lavoro.
- Scrittura del Curriculum Vitae (CV) - bozza (utilizzare un modello)
- Importanza di essere creativi - fare borse da regalo e l'invio di un messaggio positivo di sé.
- Esplorare il processo di cambiamento dell'essere mamma e i cambiamenti che esso porta alla percezione della vita, ecc.
- Finta domanda di lavoro - Competenze corrispondenti alla specifica di lavoro
- Richiesta di lavoro, supporto disponibile a cui è possibile accedere
- Come essere più resilienti
- False interviste di lavoro - gioco di ruolo
- Lavori a domicilio/lavori supplementari da concordare
- Valutazione della sessione

Risultati di apprendimento

Dopo la fine di questa unità le partecipanti saranno in grado di:

- Esplorare il sentimento di potere
- Esplorare quale lavoro è giusto per loro
- Adattare le competenze alle specifiche del lavoro
- Produrre un CV di base o un CV in euro (a seconda del livello attuale)
- Esplorare la propria creatività
- Esplorare il cambiamento e la paura di cambiare
- Esplorare il processo decisionale
- Sviluppare capacità di presentazione
- Presentarsi in modo positivo
- Esplorare la preparazione per i colloqui di lavoro
- Esplorare la propria resilienza

Risorse: Elenco delle presenze (le partecipanti devono firmare come prova), Proiettore, Computer portatile, Presentazione PowerPoint, Lavagna a fogli mobili, penne, fogli di carta per gli studenti, Fogli di lavoro e Moduli di valutazione



SESSIONE 2 - Milano, 16 maggio 2018

- 1) **Accoglienza** → “come state?; come vi sentite oggi?”
- 2) **Discussione sui compiti a casa** (Come è andata? Avete avuto delle difficoltà? Avete acquisito delle informazioni utili su voi stesse?). In questa occasione le madri hanno condiviso molti pensieri che hanno avuto nei giorni precedenti. Si sono scambiate consigli utili tra di loro ed è stato un esercizio rompi-ghiaccio che si sono create da sole.
- 3) **Barriere, come superarle. Possibili soluzioni.** Alcune partecipanti hanno espresso le loro barriere e insieme si sono cercate delle possibili soluzioni. Discussione libera e molto condivisa.
- 4) **Il lavoro perfetto. “Immagina il lavoro perfetto, che caratteristiche ha?** Quali sono gli elementi che ti fanno proprio sentire empowered? Come ti presenteresti? Fai un collage e condividilo nel tuo piccolo gruppo”.
- 5) **Scrivere il cv.** Sono stati forniti dei consigli e degli esempi. Le madri hanno accolto questo momento come una vera e propria occasione per migliorare il loro cv. Hanno fatto molte domande.
- 6) **Annunci.** “Cerca degli annunci coerenti con la tua professione e confronta le soft skills richieste con quelle che la maternità ti ha fornito. Le possiedi?” Le partecipanti si sono rese conto che molte delle soft skills richieste negli annunci di lavoro le possiedono. È stato un momento di auto-consapevolezza.
- 7) **Affrontare il cambiamento.** Discussione libera (“come affrontate il cambiamento?”) Alcune madri hanno condiviso il loro modo di approcciarsi al cambiamento e insieme si è giunti all’opinione che inizialmente il cambiamento può spaventare, perché uscire dalla propria comfort zone fa paura ma allo stesso tempo fornisce energia e nuovi mondi possibili.

Esercitazione → “scrivi 3 grandi o piccoli cambiamenti che puoi fare ora per la tua professionalità”

8) Il colloquio.

Esercitazione a coppie → simulazione di un colloquio con una traccia di alcune fra le domande più complesse, fornite dal facilitatore.

Sono stati forniti dei consigli e degli spunti di riflessione utili per affrontare al meglio la situazione di colloquio sia da un punto di vista della performance sia da un punto di vista di gestione dell’ansia.

9) Spiegazione dei compiti per la sessione successiva



Sessione 2 – Note per il tutor

Preparare la sala e impostare PowerPoint, in modo da mostrare le specifiche relative alla sessione.

IMPORTANTE - All'inizio della sessione assicurarsi che tutti i partecipanti compilino il foglio delle presenze. Controllare come si sentono tutti e poi discutere i compiti a casa e verificare che tutti hanno completato i compiti fissati. È sempre una buona pratica ricapitolare la sessione precedente e verificare se ci sono domande. Il rompighiaccio potrebbe essere "Se fossi un animale cosa saresti e perché"? Per questo è possibile scattare foto di animali come prompt. Questo tipo di esercizio sostiene le dinamiche di gruppo e rappresenta un elemento divertente per l'apprendimento.

Le partecipanti devono esplorare le barriere dell'essere una mamma che lavora come esercizio di gruppo prima di discutere su cosa le fa sentire più forti. Continuare con esercizi che esplorano quale sarebbe il lavoro giusto per loro (vedi l'esercizio "Lavoro perfetto" foglio di lavoro). Il Tutor potrebbe distribuire specifiche di lavoro per una gamma di lavori diversi che possono essere presi da annunci pubblicitari attuali o passati online o sui media. Le partecipanti devono studiarli e decidere quali lavori potrebbero richiedere. Discussione di gruppo attraverso l'esercizio delle competenze. Imparare anche a conciliare le competenze con le specifiche del lavoro. Ogni studente penserà quali competenze vorrebbe sviluppare.

Esplorare il cambiamento e identificare i cambiamenti necessari per entrare nel mondo del lavoro prima di esaminare il modo in cui il cambiamento è gestito da ciascun individuo. Incoraggiare cambiamenti positivi e un approccio positivo al cambiamento utilizzando una serie di esercizi per mostrare i vari cambiamenti che sono già avvenuti nella vita di ogni partecipante. Questo includerà i cambiamenti apportati dall'essere madre. Sostenere un approccio realistico alla ricerca di lavoro per quanto riguarda le competenze individuate e condurre colloqui simulati che possano essere abbinati ai lavori identificati dal gruppo.

Rendere gli esercizi divertenti e allo stesso tempo prenderli sul serio aiuterà ad abbattere le ansie associate ai colloqui di lavoro. Questa sessione dovrebbe aiutare le madri a guardare le aree della loro vita su cui devono concentrarsi. Questa sessione dovrebbe anche guardare al potere e al sentimento di potere con il gruppo che condivide esempi positivi di un momento in cui si sentiva di potere. Suggestioni su come trasformare i negativi in positivi e su come rimanere positivi quando si cerca un lavoro.

Le partecipanti inizieranno a produrre o aggiornare il loro CV utilizzando il modello dato e questo esercizio verrà assegnato come parte dei compiti a casa. Se nel centro di formazione sono disponibili dei computer, questi dovrebbero essere usati, altrimenti gli studenti dovrebbero pianificare il loro CV in modo da completare elettronicamente i compiti a casa. Vedere esempi di compiti suggeriti nel piano di lezione.



6. SESSIONE 3 LESSON PLAN Formazione MOM per madri disoccupate

- Esercizio rompighiaccio
- Che cos'è lo stress? Gestire lo stress - esperienze condivise
- Il bisogno di positività nella ricerca di un lavoro o nell'esplorazione di un lavoro autonomo
- Comprendere come stabilire le priorità e cosa si vuole ottenere da un lavoro
- Esplorare l'uso del pensiero positivo per la ricerca di un lavoro
- Gestire lo stress - esperienze condivise
- Sviluppo delle proprie capacità di comunicazione e di ascolto
- Migliorare le proprie capacità di auto-presentazione
- Branding - personal branding
- Pianificazione dell'azione - Obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Realizzabili, Realistici e organizzati Temporalmente)
- L'importanza della tecnologia
- La piattaforma MOOC online
- Come utilizzarlo per supportare la ricerca di un lavoro
- Rimanere in contatto e aumentare le reti?
- Promuovere le nuove competenze e candidarsi per un posto di lavoro
- Compiti / lavoro supplementare da concordare
- Valutazione delle sessioni e dei corsi

Sessione 3 Risultati di apprendimento

Dopo la fine di questa unità le partecipanti saranno in grado di:

- Esplorare la PNL come strumento per sostenere l'occupazione e l'autosviluppo
- Esplorare la gestione dello stress e del rilassamento
- Esplorare il buon uso della tecnologia e dei social media
- Comprendere l'importanza della pianificazione dell'azione - utilizzando gli obiettivi SMART
- Comprendere l'importanza di presentarsi positivamente
- Comprendere l'importanza della resilienza
- Migliorare la loro conoscenza e comprensione delle capacità di comunicazione
- Creare nuovi contatti e comprendere l'importanza del networking
- Farsi un'idea sul nuovo MOOC MOM
- Essere in grado di presentarsi positivamente agli altri per opportunità di lavoro

Risorse necessarie: Elenco delle presenze (le partecipanti devono firmare come prova), , Proiettore, Computer portatile, Presentazione PowerPoint, Lavagna a fogli mobili, penne e fogli per gli studenti, A4 Card, penne colorate, riviste, colla, forbici, Valutazione della sessione e moduli di valutazione finale. Fogli di lavoro concordati.



SESSIONE 3 - Milano, 21 maggio 2018

1) Accoglienza → “come ci sentiamo?”. Le partecipanti hanno manifestato soddisfazione per il corso ma allo stesso tempo dispiacere per essere arrivate all’ultimo incontro.

“Mi sono sentita molto appoggiata, sapere di condividere queste cose mi ha permesso di fare delle cose che non avrei fatto”.

“Ho mostrato il filmato MAAM a mio padre ingegnere meccanico e mi ha risposto: “è stato illuminante, domani quando dovrò cercare un collaboratore cambierò il mio punto vista e terrò in considerazione questa cosa della genitorialità” “.

2) Discussione sui compiti a casa. Anche in questa sessione la fase di esplorazione sui compiti è stata molto ricca e intensa.

“Mi sono accorta di aver sbagliato tutta la vita! Adesso ho costruito un cv creativo, prima non avevo i tools per farlo”.

“Ho capito che il lavoro adatto a me esiste”

“Mi sono resa conto che il mio vecchio cv non mi corrisponde più”.

3) Gestire lo stress → “Cos’è lo stress per te e come lo affronti?”

Filmato TED intervento Kelly McGonigal <https://www.youtube.com/watch?v=RcGyVTAoXEU>

4) PNL → “Ne avete già sentito parlare?, cosa ne pensate?”

I 4 pilastri, la mappa non è il territorio

“Secondo voi può aiutarci nella ricerca del lavoro?”

5) Importanza della tecnologia. “Quali social media usate e come li usate?”

Sono stati individuati dei comportamenti utili del mondo social per la ricerca del lavoro (Community; Ricerca di info; ampiezza network)

6) Personal Branding.

7) Comunicazione e Networking. Esercitazione in coppie (schiena contro schiena) oggetto misterioso: a un elemento della coppia è stato consegnato un oggetto. L’obiettivo era cercare di descrivere l’oggetto senza nominarlo, usando descrizioni utili alla comprensione dell’altro elemento che non sapeva cosa fosse. → “Come comunichiamo? Siamo in grado di esprimere ciò che realmente vogliamo? È comprensibile ciò che diciamo?”

8) Obiettivi S.M.A.R.T. Cosa sono e perché sono utili. Le partecipanti hanno compilato la scheda degli obiettivi SMART

9) Role model → “Pensa ad un cambiamento che vorreste fare in voi stesse. Ora pensate a qualcuno che è bravo in questo. Quali caratteristiche/abilità utilizzano che potreste copiare per rendere vostre?”

Testimonianza Marianna Bert.

10) Spiegazione compiti a casa e rimando al follow-up.



Sessione 3 - Appunti per il formatore per supportare la consegna

Preparare la sala e impostare PowerPoint per mostrare le specifiche relative alla sessione.

IMPORTANTE - All'inizio della sessione assicurarsi che tutti i partecipanti completino il foglio delle presenze. Controlla come si sentono tutti. Ripercorrere l'ultima sessione e verificare se ci sono domande. Discutete i compiti a casa e verificate che tutti abbiano completato i compiti previsti.

Presentate la sessione di questa settimana. Effettuare un esercizio di rompighiaccio (Esercizio Sentimenti).

Esplorare la gestione dello stress. Che cosa fanno le partecipanti attualmente, che altro potrebbero fare per gestire lo stress? Utilizzare il potere della maternità, le nuove competenze sviluppate, l'empowerment come donna e l'attenzione per la positività e la fiducia in se stessi. Esplorare come mantenere tutto a galla e rimanere forte, mentre ci si destreggia tra molti compiti. Sostenersi a vicenda e creare una propria rete di sostegno. Discussione su "Perché i datori di lavoro hanno bisogno di te".

Per raggiungere il miglior equilibrio possibile tra vita lavorativa e vita privata, discutete di diversi modi di rilassarvi. Condividere un video musicale positivo o simile.

Iniziare a esaminare la programmazione neurolinguistica (PNL). Creare una discussione di gruppo chiedendo se qualcuno ha sentito parlare di PNL o ha usato la PNL e iniziare ad esplorare come può essere usata per l'autosviluppo e la ricerca di lavoro.



Introduzione alla PNL

La Programmazione Neuro-linguistica è stata sviluppata da Richard Bandler e dal Dr. John Grinder nel 1970. Bandler, uno studente magistrale in scienze dell'informazione e matematica, e Grinder, un professore di linguistica, hanno studiato quelli che consideravano ottimi comunicatori.

L'anamnesi della PNL è radicata nella terapia, attraverso l'interesse a capire come i bravi terapeuti possano arrivare ai pazienti difficili attraverso i modi in cui hanno comunicato. Bandler e Grinder hanno sistematicamente studiato psicoterapeuti di fama mondiale come Virginia Satir (sviluppatrice della Conjoint Family Therapy), Fritz Perls (fondatore della Gestalt Psychology) e Milton H. Erickson (figura chiave nell'avanzamento dell'ipnoterapia clinica). Bandler e Grinder si sono ispirati anche a linguisti come Noam Chomsky e Alfred Korzybski, allo psicoterapeuta Paul Watzlawick e all'antropologo sociale Gregory Bateson. (1)

Oggi la PNL si concentra sulle applicazioni piuttosto che su molti dei suoi modelli teorici. Gli esperti di un settore spesso incorporano strumenti PNL e li inseriscono nei propri campi. La PNL può contribuire a incoraggiare nuove riflessioni e nuove scelte e riconosce le intenzioni positive che stanno alla base di tutte le azioni. Può essere utilizzata come strumento per cambiare i paradigmi (o i modi di pensare), comprendere gli altri e costruire la coesione sociale.

Nell'ambito della formazione MOM si potrebbe utilizzare una serie di risorse pertinenti per ciascun paese partner. Di seguito sono riportati 2 esempi, il primo è un video su YouTube che potrebbe essere visto in classe o come compiti a casa e il secondo è un'immagine con un esercizio che potrebbe essere utilizzato anche per i compiti a casa con gli studenti che identificano come potrebbero utilizzare la PNL nella loro vita quotidiana o nella loro ricerca di lavoro.



Richard Bandler <https://www.youtube.com/watch?v=8vlcsFJyEXQ>

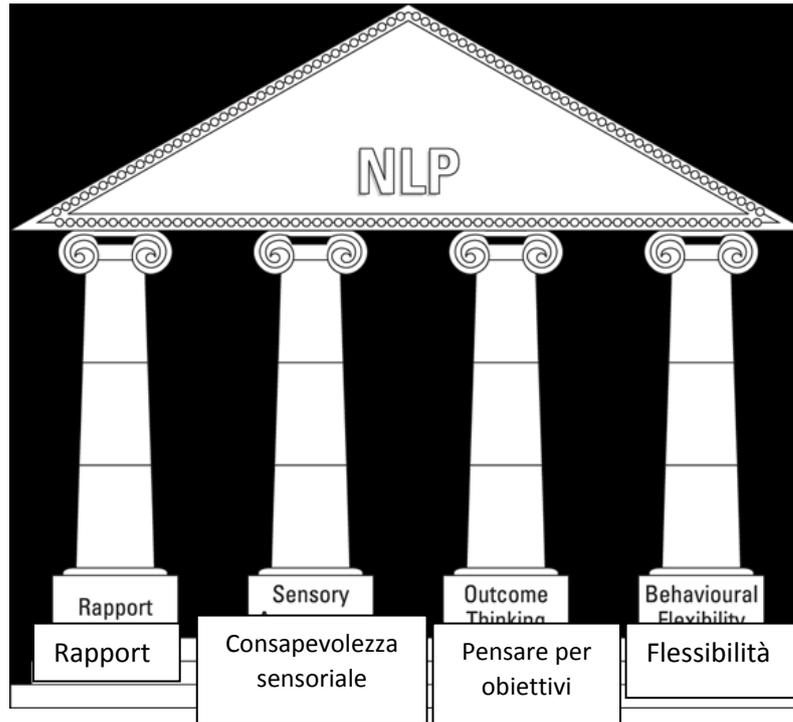


Esercizio. Ecco un quattro pilastri del PNL situazione quotidiana.

Hai affittato il tuo appartamento a una due giorni, ritorni in che la porta d'ingresso è danneggiata.

alla donna che è sorprendentemente un po' rude. È quindi utilizzare tutte le vostre per quanto riguarda la di una relazione con lei poter raggiungere un pagamento e la della porta. Avrete coinvolgere i vostri

particolare le orecchie per ascoltare attentamente ciò che dice, notate come controllare le vostre emozioni e sentimenti prima di decidere la vostra risposta. Dovete rendere il risultato desiderato molto chiaro nella vostra mente - cosa volete che accada dopo la conversazione, per esempio, volete che vi diano i soldi per la porta o volete che paghino qualcuno per risolverlo? Infine, potrebbe essere necessario essere flessibili nel comportamento, considerando altre opzioni se non si ha successo la prima volta.



esempio dei in una

coppia. Dopo casa e scopri stata Telefonate rimasta ed è maleducata e necessario competenze costruzione prima di accordo sul riparazione bisogno di sensi, in

Questa sessione dovrebbe riunire gli insegnamenti tratti da tutte le sessioni precedenti. Ulteriori discussioni sulla creazione di reti e sul proseguimento delle attività. Pianificazione delle azioni utilizzando obiettivi SMART (Specific, Measurable, Attainable, Relevant and Timely) (specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e rispettosi della tempistica). Fornire alle partecipanti il foglio di lavoro che spiega i significati e chiedere loro di completarlo. (Se è utile, si può prendere un esempio di foglio di lavoro compilato).

Condividere i dettagli sulla piattaforma online pianificata dopo aver riesaminato l'attuale piattaforma MAAM. Esplorare l'importanza della tecnologia e dei social media per sostenere la ricerca di lavoro. Ogni partner potrebbe progettare un quiz o un esercizio per valutare ogni singolo individuo in relazione a questo argomento. Questo supporterà il tutor nell'assegnazione dei compiti di questa settimana. Ad esempio, utilizzano già i social media o hanno bisogno di una formazione aggiuntiva?

Raccogliere tutto il materiale didattico e parlare nuovamente di capacità di presentazione e di presentarsi positivamente. Discussioni sui passi successivi e su come avere successo e far funzionare la mappatura della mente e la pianificazione delle azioni per ciascuno di essi. Creazione di reti e comunicazione, incoraggiare le partecipanti a scambiarsi i contatti. Tutti gli studenti dovrebbero avere un account di posta elettronica. In caso contrario, il tutor potrebbe aiutarli a crearne uno e chiedere allo studente di inviare un'e-mail di prova per i compiti a casa.

Suggerimento - ospite - Una mamma che lavora?

Cercate una mamma lavoratrice di successo che visiti il gruppo e parli brevemente delle sue esperienze per aiutare a motivare e ispirare le partecipanti. Discutete con l'ospite alcune delle competenze che desiderate coprire. Se un relatore ospite non è possibile, l'uso di video di ispirazione (ci sono molti online tra cui scegliere, compreso il materiale didattico su TED Talks). I partner possono scegliere per paese l'argomento per aiutare i discendenti a capire, se questo funziona meglio. Collegamento alle competenze e ai partner concordati per condividere il successo di questa iniziativa nella loro relazione.



Alla fine della sessione i partecipanti completeranno una breve valutazione individuale delle competenze, simile a quella che hanno completato nella prima settimana. Questo permetterà al tutor di valutare se ci sono stati dei cambiamenti. Inoltre, gli studenti potrebbero ricevere il foglio di lavoro Jelly Baby che hanno compilato durante la prima settimana. Dove si vedono ora? Si sono mossi verso l'alto l'albero? Possono di nuovo sceglierne uno da colorare e mettere la data a lato.

I partner devono conservare tutti i fogli di lavoro compilati per la scansione. Una volta scansionati, possono essere restituiti agli studenti.

Assicurarsi che tutti i partecipanti completino la valutazione della sessione e del corso. Ringraziamo gli studenti per aver partecipato al corso pilota MOM e ci assicuriamo di avere tutti i dettagli in modo che possano essere utenti registrati per il MOOC quando sarà disponibile. Imposta il compito finale nella terza sessione e organizza un incontro con i partecipanti o via Skype o per telefono per assicurarti che la parte finale dei compiti sia completata. Spiegare le aspettative e perché è importante. I compiti a casa potrebbero includere ulteriori ricerche sui risultati positivi della PNL (sia online che tramite un'ulteriore guida alla lettura da parte del tutor). Inoltre, tutti i fogli di lavoro che devono essere compilati. Si potrebbe anche includere quanto segue:

Ted Talks - video

Effettuare telefonate per presentarsi ai potenziali datori di lavoro

Visita un allenatore di carriera

Preparare una lettera di presentazione

Dimostrare di aver esplorato i passi successivi - collegamento con l'esercizio sugli obiettivi SMART

Se il numero è elevato in classe sarebbe meglio organizzarsi per incontrarli in gruppo, magari in una caffetteria locale. I certificati possono poi essere dati, inviati via e-mail o inviati.

Il certificato può essere rilasciato se tutte le attività sono state completate e i partecipanti hanno partecipato a tutte e 3 le sessioni.

Valutazioni del corso e della sessione

Dopo ogni sessione/lezione, le partecipanti compileranno un modulo di valutazione e il formatore scriverà le note di lavoro dal suo punto di vista. Il formatore conserverà tutti i moduli di valutazione alla fine di ogni sessione. Al termine della sessione finale, i partecipanti compileranno un modulo di valutazione dei risultati finali. Il formatore redigerà una relazione/valutazione della formazione complessiva che mostrerà i risultati finali insieme al feedback dei partecipanti. Può anche mostrare eventuali suggerimenti che i partecipanti hanno fatto. Si tratterà di un documento importante che sosterrà la messa a punto del programma di studi del MOOC. Può contenere citazioni del formatore insieme a riflessioni e citazioni dei partecipanti. Devono essere inclusi anche tutti gli elenchi di presenza firmati.

Compiti

Durante il Meeting è stato concordato che ogni partecipante si impegnerà in altre 4 ore del curriculum, sia online che attraverso contatti regolari con il tutor o compilando fogli di lavoro/esercizi distribuiti durante il corso di formazione. Si dovrebbe tenere un registro dei compiti a casa per garantire che il lavoro supplementare sia completato. Questo supporterà anche gli studenti che alla fine si avvicineranno all'uso del MOOC. I suggerimenti per i compiti a casa sono mostrati in ogni piano di lezione e la quantità di tempo che



ogni partecipante dovrebbe dedicarci. È importante che ogni partecipante completi il lavoro supplementare. Agli studenti saranno dati compiti a casa alla fine di ogni sessione con l'aspettativa che ciascuno di loro completerà un ulteriore lavoro di 4 ore in totale, al di fuori della classe. Questo sarà supportato dal tutor. Si suggerisce di suddividerlo come segue:

Dopo la sessione 1 - 1 ora di lavoro a casa

Dopo la sessione 2 - 1 ora di lavoro a casa

Dopo la sessione 3 - 2 ore di lavoro a casa

Quattro ore sono state il numero totale di ore concordate per i compiti a casa durante l'incontro di progettazione a Sheffield. Tuttavia, se i partecipanti sono desiderosi di fare di più, può essere concordato. E' decisione del facilitatore quanto lavoro dare a casa. Poiché la sessione finale richiederà ancora agli studenti di completare un lavoro aggiuntivo come compiti a casa, si suggerisce di organizzare un incontro separato per concludere il corso completo. Questo potrebbe essere solo un incontro di caffè per toccare la base con gli studenti e per presentare i certificati e dovrebbe essere di circa 2 settimane dopo la sessione di formazione finale. Il compito a casa può consistere in una serie di argomenti che devono essere collegati alle competenze e sostenere l'autosviluppo dei discenti. Gli esercizi possono includere:

Fogli di lavoro

Video a supporto dell'apprendimento (possono includere Ted Talk)

Chiamate Skype con tutor

Corrispondenza e-mail con il tutor

Comunicazione telefonica con il tutor

Annunci di lavoro

Completare il CV (iniziare questa attività in classe)

Effettuare telefonate per presentarsi ai potenziali datori di lavoro

Visitare un allenatore di carriera

Preparazione di una lettera di presentazione

Informazioni aggiuntive per i facilitatori/formatori:

Rompighiaccio: Dividete tutti in coppie (5 minuti) e chiedete loro di chiedersi perché sono venuti sul percorso e cosa sperano di ottenere da esso.

Piano C ha aggiunto su Google Drive the Skill Map e la relazione Mappa

Discussioni in coppia: *Esempio:* Per quanto riguarda l'elemento di comunicazione del curriculum, gli studenti potrebbero lavorare a coppie per dimostrare un ascolto efficace. Dietro, uno studente deve descrivere l'oggetto che ha in mano (senza che il suo partner veda cosa è) e l'altro può fare domande e deve disegnare l'oggetto o indovinare di cosa si tratta).

Esercizi creativi - utilizzate una serie di esercizi creativi per ogni sessione al fine di coinvolgere gli studenti. L'esercizio della gift bag usato durante l'incontro di partenariato potrebbe essere usato per dimostrare l'importanza di essere creativi. Altro rilevante

È possibile utilizzare esercizi o fogli di lavoro.

Utilizzare una serie di fogli di lavoro che possono essere collegati ai piani di lezione e ai risultati dell'apprendimento. Cercare di limitare la quantità di scrittura necessaria per gli esercizi e offrire supporto alle persone, se necessario.



Utilizzare una serie di video per enfatizzare le aree chiave di apprendimento o per aiutare la motivazione. Questi possono essere implementati anche come parte delle sessioni di lavoro a casa.

Promuovere il sostegno tra pari

Utilizzare gli esercizi concordati

Alcuni partner avranno accesso ai computer, mentre altri potrebbero non avere accesso a queste risorse. Questo può influenzare il modo in cui alcune delle risorse vengono utilizzate. Per esempio, se non ci sono computer nella stanza, gli studenti completeranno il modello di CV a mano e i compiti a casa possono essere fatti a voci o inviando un'e-mail al loro tutor. Se si dispone di risorse informatiche nella sala di formazione, è possibile chiedere agli studenti di completare il CV sul computer e optare per dare compiti a casa alternativi.



7. Schede

7.1 Schede Sessione 1

REGOLE DI GRUPPO:

- Telefoni cellulari con suoneria spenta
- Riservatezza
- Rispetto per le altre
- Ascolto reciproco
- Condivisione di idee e punti di vista
- Impegno a fare gli esercizi proposti
-
-
-
-



COMUNICAZIONE POSITIVA

Pensate a come comunicate con i vostri figli. Molto spesso il tono della vostra voce è più importante di quello che dite in realtà. I bambini imparano presto a capire le parole non dette. Ben presto sanno se qualcuno è felice o triste, arrabbiato o di cattivo umore. Il tono della voce dice molto.

Rimanere positivi

Come si può essere positivi se ci si continua a candidare per un posto di lavoro e non si ottiene alcun risultato? Molto spesso le persone non si rendono conto di poter dare vibrazioni negative. Si candidano per un posto di lavoro, ma non credono di avere successo ... quindi cosa succede? Non ottengono il lavoro. E' importante avere fiducia in se stessi e avere una buona resilienza. Chi è positivo alla fine riuscirà nel suo intento. Cercate di non considerare il colloquio di lavoro come un momento della vostra valutazione il cui esito non può che essere vincente o perdente. Infatti, un colloquio di lavoro è anche una grande opportunità per raccogliere informazioni sull'azienda, sul settore di appartenenza, sul ruolo che si sta cercando di ricoprire... Informazioni che saranno fondamentali per il futuro.

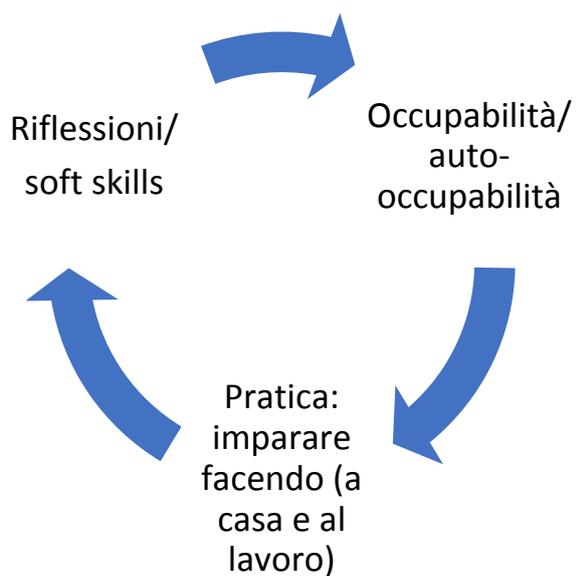
Se all'inizio non riuscite, provate e riprovate.

Di seguito è riportato un elenco di alcuni modi per rimanere positivi. Completa l'elenco aggiungendo le tue idee su come rimanere positivo

- L'autostima è così importante quando si cerca lavoro. Se un lavoro non viene offerto, è fondamentale considerarlo come un'opportunità di apprendimento e diventare resilienti.
- Ricordatevi i vostri obiettivi, lavorate per raggiungerli
- Parlate con voi stessi in modo positivo
- Non siate duri verso voi stessi



CICLO DI APPRENDIMENTO DI KOLB

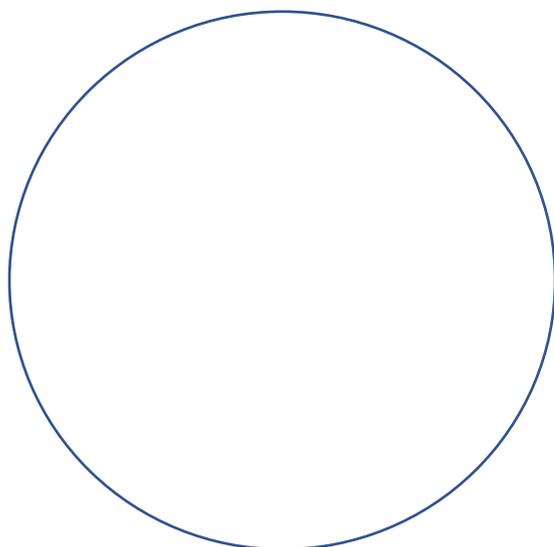


<https://www.youtube.com/watch?v=ObQ2DheGOKA>

Esercizio del cerchio della vita

Riflessione sull'apprendimento dell'occupabilità - utilizzando il ciclo di apprendimento KOLB

Nel cerchio qui sotto, scrivere tutte le competenze che avete acquisito nel corso della vostra vita, tra cui il lavoro, hobby, tempo libero e come madre.





Esercizio: Capovolgi la prospettiva (offerto da piano C, ispirato da LBV)

Guarda l'immagine seguente.

Questo è un ammasso di radici estremamente intrecciate tra loro. Sono annodate in modo così stretto da rendere quasi impossibile camminarci sopra senza cadere



Immagine di ([Matt Artz https://unsplash.com/@mattartz](https://unsplash.com/@mattartz)) on Unsplash (<https://unsplash.com/>)

Talvolta, provare ad essere madre E lavoratrice sembra difficile quanto camminare su quelle radici aggrovigliate.

Ma sai cosa accade quando smetti di guardare alle radici ai tuoi piedi e alzi lo sguardo?

Accade che ribalti la prospettiva e passi dalle radici...



Immagine di Casey Horner (https://unsplash.com/@mischievous_penguins) su Unsplash (<https://unsplash.com/>)

... a questo.

Non ci sono radici, non ci sono nodi, il cielo aperto si mostra tra gli alberi sopra di noi.

Grandi cambiamenti come questo possono succedere grazie a piccoli cambiamenti - come il breve movimento della testa e dello sguardo attraverso cui passiamo dal fissare le radici a contemplare il cielo aperto.

Ora torniamo indietro alle due immagini.

Guarda la prima. Puoi descrivere questa fotografia?



Ora guarda la seconda. Cosa vedi ora?



Confronta le due descrizioni e focalizzati sulle differenze, grandi o piccole che siano. Che differenze puoi vedere? Prova a scriverle.

Questo piccolo esercizio può aiutarti a pensare ad un aspetto importante della tua formazione MOM: il cambiamento di prospettiva.

Gli stereotipi possono diventare vere e proprie gabbie che ti intrappolano e ti fanno sentire senza alcun potere. Ma la prospettiva può essere cambiata e le gabbie possono essere aperte. E tu HAI IL POTERE E LE CAPACITA' per farlo. Dipende tutto da dove decidi di porre il tuo sguardo.

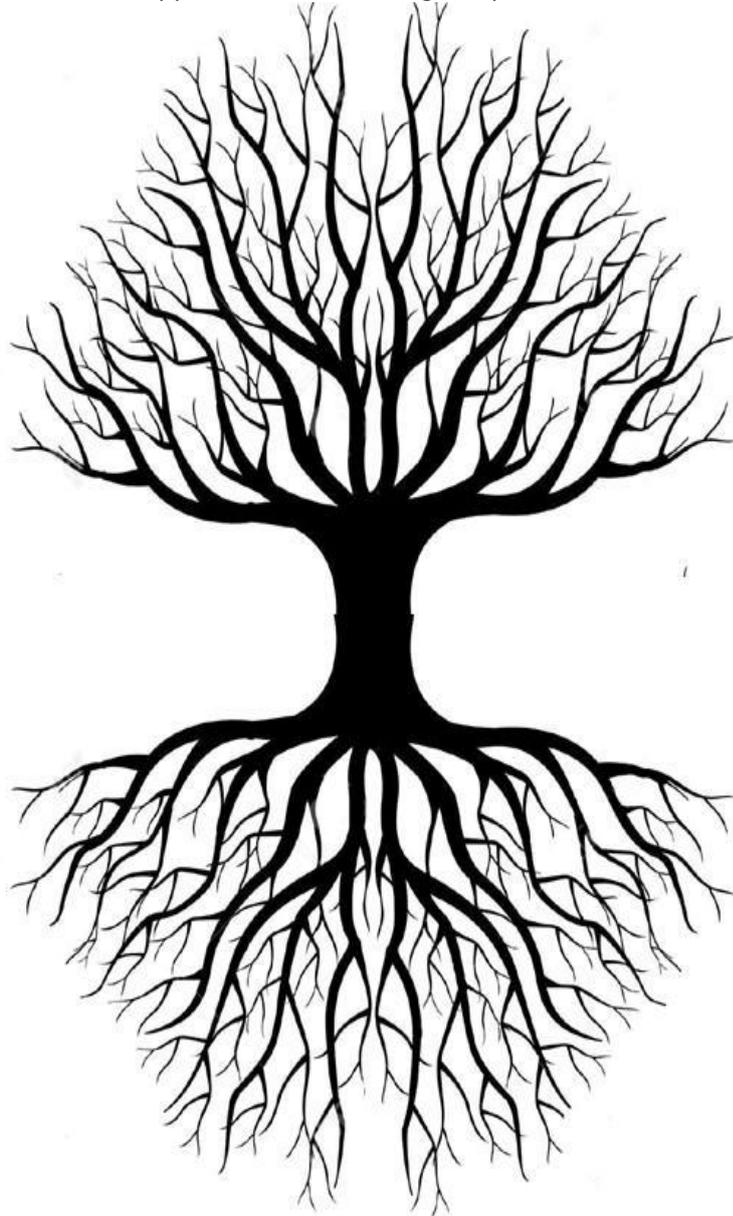
E se provassimo a cambiare il modo in cui percepiamo noi stesse?
Ecco qua un esercizio:

Stampa questa immagine e prendi una penna.
Se non puoi stampare l'immagine prova a disegnarla.

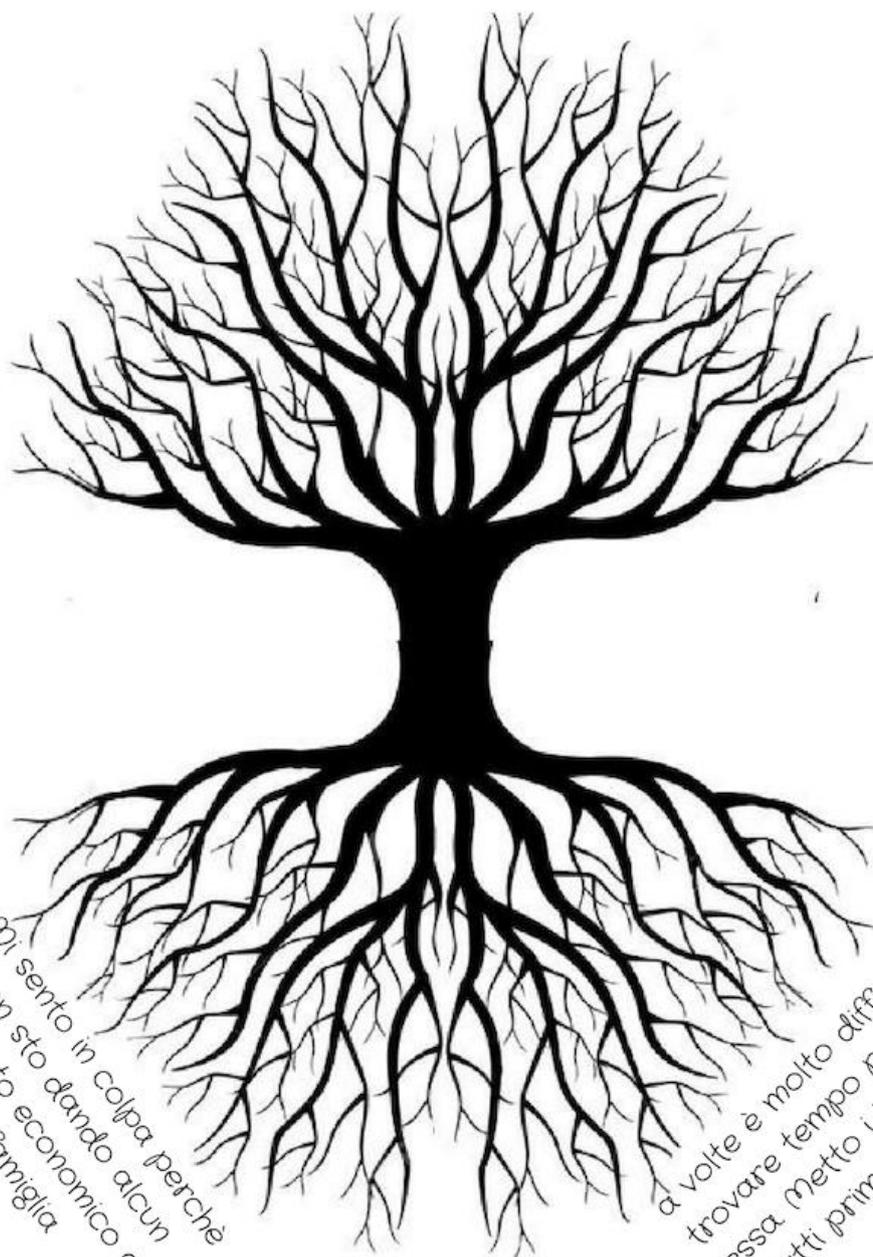
1. Scrivi il tuo nome al centro del foglio. Usa la parte inferiore del foglio, dove vedi tutte le radici. Scrivi tutte i nodi che aggrovigliano le tue radici e ti fanno sentire bloccata. Per esempio, un "nodo" piuttosto diffuso è "a volte è molto difficile trovare tempo per me stessa. Metto i bisogno di tutti



prima dei miei". Un altro "nodo" che coinvolge frequentemente le donne è il senso di colpa: "mi sento in colpa perchè non sto dando alcun contributo economico alla mia famiglia". Questi nodi possono bloccare e intrappolarci. Ma c'è un segreto per sbloccarli.



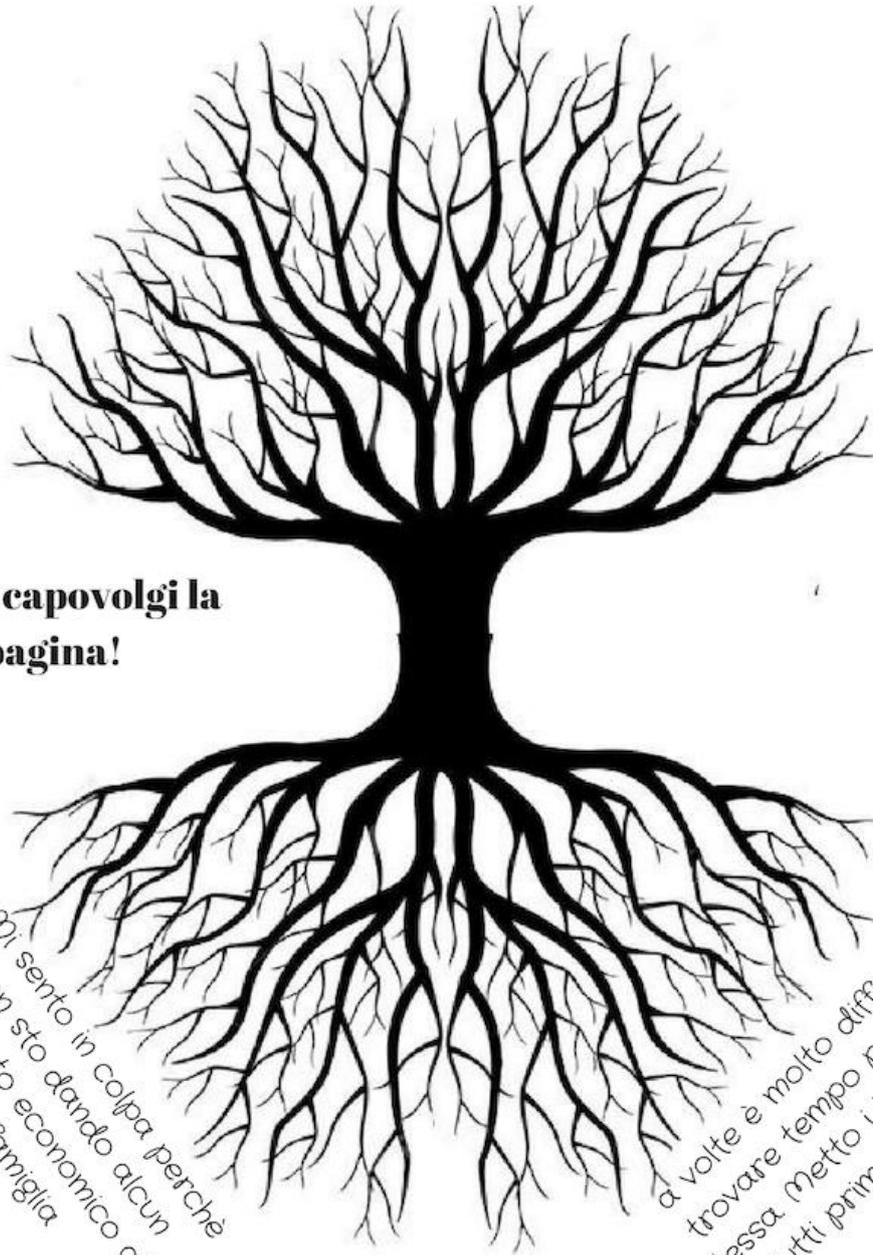
2. Ora, gira il foglio in modo di capovolgere l'immagine! Vedi? La parte inferiore del disegno, dove hai scritto tutti i "nodi" è ora in alto: è giunto il momento di vedere l'immagine in un modo diverso.
3. Cancella ora quello che avevi scritto prima e fai in modo che scompaia!
4. C'è ora spazio per nuove radici: sono le tue risorse nascoste, come l'acqua che nutre l'albero. Quali sono le tue nuove radici? Inizia con una frase: "Io ho... la forza, mio marito, Jeremy, mia mamma, il mio cane, un cervello...!" Poi inizia con la frase "Io amo..." e pensa alle cose che ami maggiormente fare. Per esempio: "Io amo disegnare, cantare, cucinare..."
5. Conserva il disegno per osservare le tue nuove radici: ti aiuterà a ricordare di cambiare il tuo sguardo dal basso delle radici fino in alto al cielo.



*mi sento in colpa perché
non sto dando alcun
contributo economico alla
mia famiglia*

*a volte è molto difficile
trovare tempo per me
stessa. Metto i bisogno di
tutti prima dei miei*

1. Per prima cosa scrivi i tuoi nodi in basso, vicino alle radici



2. Ora capovolgi la pagina!

*mi sento in colpa perché
non sto dando alcun
contributo economico alla
mia famiglia*

*a volte è molto difficile
trovare tempo per me
stessa. Metto i bisogno di
tutti prima dei miei*

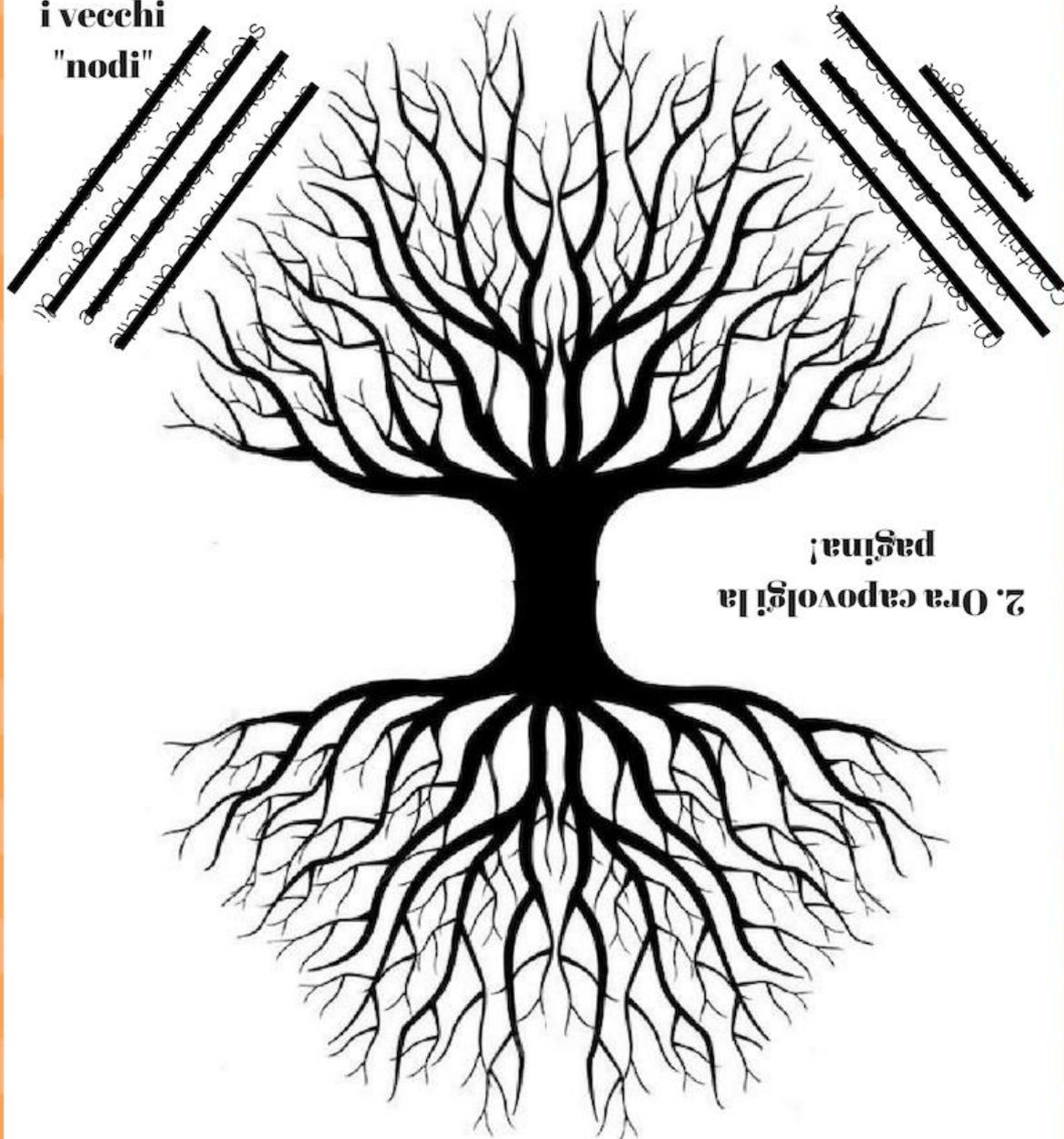
1. Per prima cosa scrivi i tuoi nodi in basso, vicino alle radici

radici

1. Per prima cosa scrivi i tuoi nodi in basso, vicino alle

3. Cancella

i vecchi
"nodi"



radici

1. Per prima cosa scrivi i tuoi nodi in basso, vicino alle

**3. Cancella
i vecchi
"nodi"**



**2. Ora capovolgila
pagina!**

**4. E' tempo di trovare
nuove radici!**

lo ho...

forza un cervello brillante!

curiosità

mio marito

mia figlia

mia madre

lo amo...

disegnare

programmare

cucinare



Auto-valutazione delle competenze

Nome:

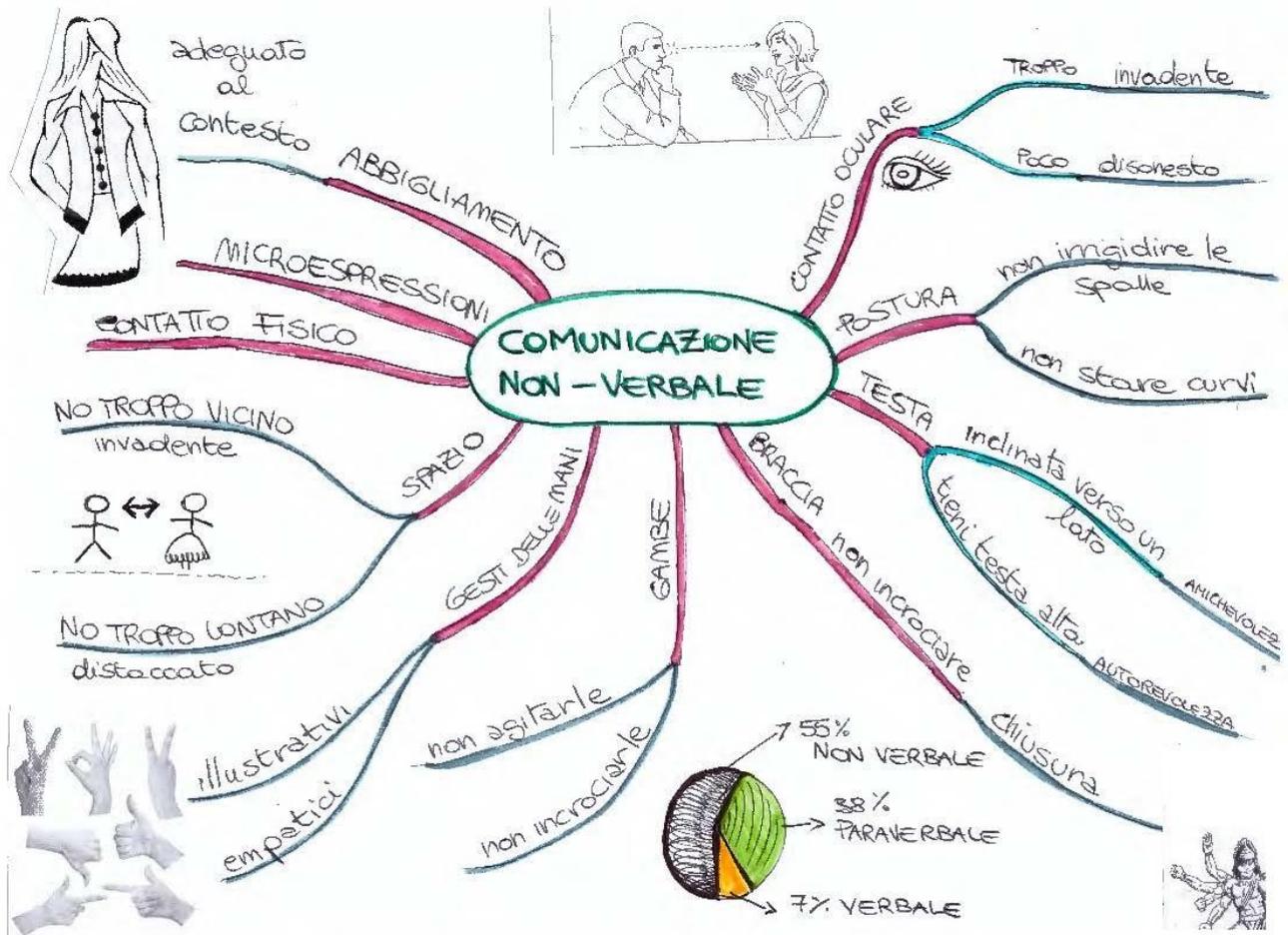
Data:.....

Per favore esprimi una valutazione sulle tue competenze(1= povero - 5= eccellente)

Competenze e caratteristiche						
		1	2	3	4	5
1	Sono consapevole dei miei punti di forza e debolezza nello sviluppo delle relazioni					
2	So leggere il linguaggio del corpo					
3	Uso anche il mio corpo per comunicare in modo efficace					
4	So adattarmi facilmente a diversi contesti e situazioni					
5	Sono a mio agio nel risolvere conflitti					
6	Mi risulta facile stringere rapporti con sconosciuti					
7	So avviare un'auto-riflessione dopo una conversazione che è andata male					
8	Ho una buona consapevolezza di ciò che gli altri provano (empatia)					
9	Durante una discussione riesco a vedere diversi punti di vista					
10	Sono aperta a cambiare la mia posizione					
11	Le persone si fidano di me facilmente					



12	Riesco a capire facilmente se le persone sono sincere					
13	Sono in grado di influenzare gli altri durante una negoziazione					
14	Mi è chiaro quale sia il mio "personal brand" e cosa vedono gli altri in me					
15	Riesco ad essere sicura nel raccontare la mia storia e i miei progetti agli altri					



Passaggio da negativo a positivo

Che cosa puoi fare per pensare in modo più positivo?

Come puoi credere di più in te stesso?

Quali passi puoi compiere per realizzare i tuoi sogni?



Chi può aiutarti?

Come saprai se sei sulla buona strada?

Quali sono i vantaggi di un pensiero positivo?



COMPITI - Prima settimana

1. Diario di auto - osservazione.

Quali competenze esprimiamo giornalmente come madri?

Metti una crocetta sulle competenze che hai sviluppato o metti in pratica nella tua attività di madre giorno dopo giorno. Scrivi dei commenti per dire come hai allenato quella competenza

- Problem solving
- Sicurezza in me stessa
- Networking
- Capacità di espressione
- Capacità di ascolto
- Capacità di negoziazione
- Capacità di riflessione e approfondimento
- Motivazione
- Resilienza
- Creatività
- Problem Solving
- Consapevolezza delle competenze in mio possesso
- Consapevolezza delle competenze che voglio sviluppare
- Gestione del tempo
- Gestione delle priorità
- Gestione delle emergenze



-
-
-

2. Ripercorri il tuo Curriculum più recente e prova a pensare e a scrivere, per ogni esperienza professionale passata:

- che cosa facevo giorno per giorno? E ora per ora? (anche attività routinarie, anche attività che pensi sappiano fare tutti)
- che competenze esprimevo giorno per giorno?
- che conoscenze esprimevo giorno per giorno nella mia attività?
- creo una sorta di “portfolio” di tutto ciò che so, so fare, “so essere”

3. Auto - biografia professionale

Che cos'è una biografia professionale?

Non è un curriculum.

Non è l'elenco di esperienze formative e professionali.

Non è la cronistoria di ciò che abbiamo fatto nel lavoro.

Una biografia professionale è il racconto che una persona decide di fare sulla vita professionale che ha vissuto, descrivendo nel modo più onesto e completo possibile ciò che ricorda e ciò che vuol far sapere agli altri.

Una biografia professionale ricostruisce l'essenza di ciò che ci è capitato nel lavoro. Attraverso la narrazione della biografia diamo una prospettiva ed un significato alla nostra vicenda professionale per il valore esistenziale che essa ha avuto per noi.

Immagina di dover raccontare ad una persona importante per te, la Storia della tua carriera professionale, dal momento che ritieni “l'inizio” o l'antefatto”, ad oggi.

Fai capire a questa persona importante:

- come sei riuscito ad arrivare dove sei arrivato,
- quali sono stati i passaggi importanti,
- cosa ci hai messo di tuo,
- come li hai affrontati e come li hai superati,
- che cosa manca oggi,
- cosa vorresti per domani...

4. Lo sguardo degli altri

Chiedi, via mail o whatsapp, ad almeno 5 contatti professionali di rispondere a questa domanda:

“Quali risorse hai riconosciuto in me?”



7.2 Schede Sessione 2

Il mio lavoro/business di fantasia

Immaginate che non ci siano barriere per voi in termini di tempo, denaro, età, salute, stato di salute, abilità - mettete da parte qualsiasi pensiero o sentimento negativo per i prossimi minuti.

Disegna te stessi nel mezzo. Qual è il tuo lavoro ideale? Cosa stai facendo? Come ti senti? Quanto guadagni? Quale livello di felicità senti su una scala da 1 a 5 (con 1 basso e 5 alto)?



Linee guida per la creazione di un Curriculum Vitae

I CV devono essere regolarmente aggiornati in caso di cambiamenti di lavoro o di aggiornamento se avete partecipato ad un corso di formazione o a un workshop o a un corso.

Dovrebbe anche includere tutti i risultati recenti e le prove di formazione recente.

Mostra tutte le nuove competenze che hai sviluppato.

Mostra dove sei stato creativo o innovativo.

Dimostrazione di risultati accademici:

I risultati accademici innovativi e creativi possono essere evidenziati da alcuni dei seguenti esempi: spettacoli pubblici di musica e teatro, articoli per concorsi e mostre, comunicazioni per conferenze, contatti e collaborazioni industriali e di altro tipo con l'esterno, consulenze interne, sviluppo di nuove opportunità formative, corsi post-esperienza e professionali, ecc.



MODELLO DI CURRICULUM VITAE

NOME E COGNOME (COGNOME)

Le seguenti linee guida e i consigli contenuti nel modello si basano sulle buone pratiche (che possono variare da un paese europeo all'altro).

DATI PERSONALI

Il Riepilogo o Summary: Scrivi tutto ciò che è importante per te e come puoi migliorare il tuo business. Scrivi in che modo sei bravo e tutto ciò che pensi sia importante per il lavoro. Questi possono essere adattati e ampliati, se necessario, per far fronte a circostanze particolari.

STORIA E DATA DELL'IMPIEGO

Titolo di lavoro Data

Azienda e dettagli

Aggiungere responsabilità

-
-
-

RISULTATI ACCADEMICI

Nome dell'istituto o della scuola

Qualificazione ottenuta

L'APPARTENENZA A QUALSIASI GRUPPO O SOCIETÀ:

CAPACITÀ E ATTITUDINI

-
-
-

REFERENZE Puoi elencare 2 riferimenti con i dettagli di contatto o mettere "Disponibile su richiesta".



Cambiamenti positivi

3 passi da cambiare

Impegnarsi a 3 cambiamenti positivi che si desidera apportare. Pensate alla vostra situazione attuale. Vuoi cambiare la tua vita? Cosa puoi fare? A cosa dovete lavorare di più? La tua fiducia? È come ti presenti? Avete bisogno di imparare una nuova abilità per aiutarvi a ottenere il lavoro che sognate?



Cambiamento 1

Cambiamento 2

Cambiamento 3



COMPITI - Seconda settimana

1. Scrivi/aggiorna il tuo CV e invialo a cristina.coppellotti@pianoc.it

2. Scrivi l'annuncio per il quale saresti la risposta/risorsa ideale

.....
.....
.....
.....
.....

3. Trova 5 annunci (veri) che ti interessano. Soffermati sulle soft skills indicate e prova a confrontarle con le tue. Cosa ti trattiene dall'inviare la tua candidatura? Mandala e cerca di promuoverti in modo positivo dando valore alle competenze/conoscenze/stili/valori... che sono emersi nel compito della scorsa settimana

-
-
-
-
-

4. Cerca on line articoli e video utili su come preparati e affrontare un colloquio e scriviti un tuo vademecum

-
-
-
-



7.3 Schede Sessione 3

Definizione degli obiettivi¹

Senza fissare obiettivi, la vita diventa una serie di eventi caotici che non si controllano. Si diventa il giocattolo della coincidenza. Realizzazioni come l'invio di qualcuno sulla luna, l'invenzione dell'iPod, ecc. sono il risultato di un obiettivo che è stato fissato a un certo punto. Una visione che è stata tracciata e realizzata.

Cos'è la definizione degli obiettivi SMART?

La definizione di obiettivi SMART porta struttura ai vostri obiettivi e traguardi. Ogni obiettivo o traguardo, dal primo passo al suo raggiungimento, può essere reso S.M.A.R.T. e, come tale, avvicinato alla realtà.

La definizione di obiettivi SMART è uno degli strumenti più efficaci per conseguirli. Cosa rappresenta la definizione degli obiettivi S.M.A.R.T.?

Perché non pensare a un piccolo obiettivo che si desidera impostare in questo momento, personale o professionale.

Per rendere il vostro obiettivo S.M.A.R.T., deve conformarsi ai seguenti criteri: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Rilevante, Temporale.

Specifico:

Che cosa volete ottenere esattamente? Più specifica è la descrizione, maggiore è la possibilità di ottenere esattamente questo risultato. L'obiettivo S.M.A.R.T. chiarisce la differenza tra 'Voglio essere milionario' e 'Voglio fare 50.000 euro al mese per i prossimi dieci anni creando un nuovo prodotto software'. Le domande che potresti fare quando stabilisci i tuoi obiettivi sono:

Cosa voglio ottenere esattamente?

Dove?

Come?

Quando?

Con chi?

Quali sono le condizioni e le limitazioni?

Perché esattamente voglio raggiungere questo obiettivo? Quali sono le possibili alternative per raggiungere lo stesso obiettivo?

Misurabile:

"Obiettivi misurabili" significa suddividere l'obiettivo in elementi misurabili. Avrete bisogno di prove concrete. "Essere più felici" non è facilmente misurabile; essere più sani perché si mangiano verdure due volte al giorno e grasso solo una volta alla settimana, lo è.

Obiettivi misurabili possono fare molto per perfezionare ciò che si vuole esattamente. Definire le manifestazioni fisiche del vostro obiettivo o obiettivo lo rende più chiaro, e più facile da raggiungere.

¹ <https://www.yourcoach.be/en/coaching-tools/smart-goal-setting.php>

**Raggiungibile:**

Il tuo obiettivo è raggiungibile? Ciò significa verificare se l'obiettivo è davvero raggiungibile per voi. Ponderate lo sforzo, il tempo e gli altri costi che il vostro obiettivo richiederà con i profitti e gli altri obblighi e priorità che avete nella vita.

Se non hai tempo, denaro o talento per raggiungere un certo obiettivo, sicuramente fallirai e sarai infelice. Questo non significa che non si può prendere qualcosa che sembra impossibile e farlo accadere pianificando in modo intelligente.

Rilevante:

Il raggiungimento dell'obiettivo è importante per te? Vuoi davvero dirigere una multinazionale, essere famoso, avere tre figli e un lavoro impegnativo? Decidete voi stessi se davvero volete raggiungere questo obiettivo e se è rilevante per voi in questo momento.

Se vi mancano determinate competenze, è possibile pianificare l'allenamento. Se non si dispone di determinate risorse, è possibile cercare modi per ottenerle. La domanda principale è: "Perché vuoi raggiungere questo obiettivo?"

Temporale:

Il tempo è denaro! Fai un piano provvisorio di tutto quello che fai. Tutti sanno che le scadenze sono ciò che induce la maggior parte delle persone a passare all'azione.

Mantenere la timeline realistica e flessibile, in modo da poter mantenere alto il morale. Essere troppo rigorosi sull'aspetto temporale della definizione dei propri obiettivi può avere l'effetto perverso di rendere il percorso di apprendimento per raggiungere i propri obiettivi in una corsa infernale contro il tempo - che molto probabilmente non è il modo in cui si vuole raggiungere qualcosa.

Obiettivi SMART+:

Un'altra cosa molto importante quando si fissano obiettivi SMART, è formularli POSITIVAMENTE. Ricordate che quello su cui vi concentrate, aumenta. Quindi, quando ci si concentra su NON fare qualcosa, tutto quello che pensi è quella cosa. E aumenterà. Quindi non "smettete di procrastinare", ma "raggiungete una disciplina quotidiana".



SMART Goals Setting

Nome: _____

Data: _____

IL MIO OBIETTIVO: _____

S	Specific	<ul style="list-style-type: none">● cosa voglio ottenere?● per quale motivo?● quali sono i requisiti?● quali sono i vincoli/ostacoli?	
M	Measurable	<ul style="list-style-type: none">● come posso misurare i miei risultati?● come faccio a capire quando il mio obiettivo è raggiunto??	
A	Achievable	<ul style="list-style-type: none">● come può essere raggiunto l'obiettivo?● quali sono i passi logici da fare?	



R	Relevant	<ul style="list-style-type: none">● è un obiettivo per cui credo valga la pena lavorare?● è il momento adatto?● sono in possesso delle risorse necessarie?● è in linea con i miei obiettivi sovra dimensionati?	
T	Time-Bound	<ul style="list-style-type: none">● quanto ci vorrà per raggiungerlo?● quando prevedo di raggiungerlo?● quanto tempo devo dedicarci?	



Reflective Journal - Per creare consapevolezza della moltitudine di abilità che avete acquisito come madre e attraverso l'esperienza di vita scegliete le competenze che avete sviluppato o messo in pratica nelle vostre attività quotidiane e prendete appunti su ciascuna di esse.

Soluzione dei problemi

Maggiore fiducia in me stesso

Più alti livelli di auto-motivazione

Acquisizione di una nuova rete di contatti

Più chiarezza sulle mie idee per trovare lavoro

Maggiore capacità di auto-riflessione

Migliori capacità di comunicazione

Migliori capacità di ascolto (ascolto attivo ed efficace)

Più riflessiva

Più resiliente

Più creativa

Migliori capacità di presentazione

Più consapevole delle competenze che ho

Più consapevole delle competenze che vorrei sviluppare

Aggiungi qualsiasi altra abilità che hai sviluppato e su cui vorresti riflettere.



Sviluppa le tue competenze

Se vuoi essere la miglior interprete, la miglior chef, la miglior manager, la migliore parrucchiera, la migliore giocatrice di calcio, la miglior fiorista, la migliore infermiera, la miglior assistente sociale o la migliore insegnante, puoi imparare dalle persone che ammiri e stimi professionalmente. Guarda e impara. Guarda cosa li rende bravi/e in ciò che fanno e replica i loro comportamenti. Questo non significa negare la tua identità. Sii te stesso allo stesso tempo impara e sviluppa le tue abilità da altri esperti.

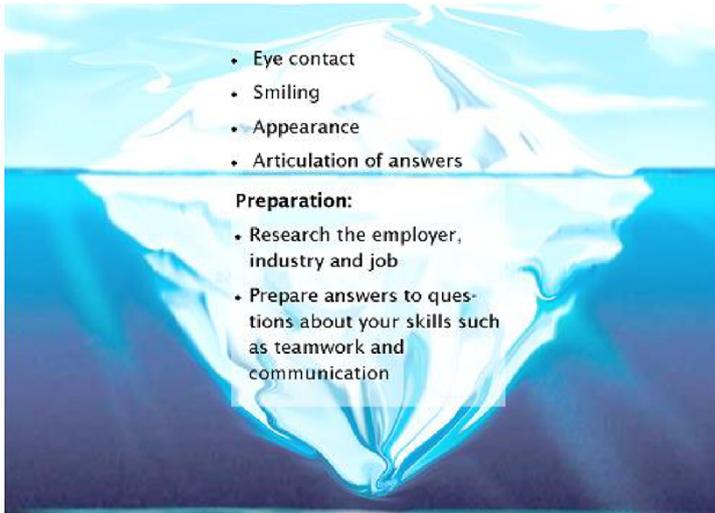
ESERCIZIO: Pensa a un cambiamento che vorresti realizzare in te stesso, ad esempio "Mi piacerebbe essere una networker migliore". Ora pensa a qualcuno che conosci che è bravo/a in questo. Quali tratti / abilità usa che potresti copiare?

Scrivine tre:

1.

2.

3.



Most interview success comes from what the interviewer can't see during the interview. It derives from what lies beneath: the preparation done beforehand.

Rendetelo bello - Rendere il layout facile per gli occhi

Domande

Verifica quali sono le domande più poste durante il colloquio e prepara le risposte

Ringrazia

Scrivi sempre un messaggio di ringraziamento alla persona che ti ha intervistato

Sono pronto per essere intervistato?

Mantenetelo reale! Cercate di mostrare chi siete veramente

Adattare al lavoro - Ogni lavoro un CV diverso

Includete una lettera di presentazione - Spiegate perché siete la persona perfetta per quel lavoro.

Dite la verità - Si può rimanere intrappolati quando improvvisamente non è possibile rispondere alle domande su ciò che si pretende di sapere



Compiti sessione 3

<https://www.youtube.com/watch?v=TcBLhu3Prbs>

<https://www.youtube.com/watch?v=cyO4q6r-0FI>

<https://www.youtube.com/watch?v=mEAO1RrUWmg>

https://www.youtube.com/watch?v=OK7sP_EtMa8

<https://www.youtube.com/watch?v=q2fceVoz7r0>

https://www.youtube.com/watch?v=HUGk_-HCp-g

Guarda i 6 video proposti e per ognuno scrivi:

- La cosa più importante che ho imparato
- Posso applicarlo nella mia vita? Se sì, come?
- C'è qualcosa su cui non sono d'accordo/mi turba/non mi convince?

Trova altri 3 video online che possono esserti utili, per ispirarti, motivarti, supportarti su temi affrontati insieme.

Nelle prossime settimane scrivi 3 post che ti mettono in luce positiva dal punto di vista professionale sui social.



8. Note finali per i formatori

Il video MAAM deve essere utilizzato da tutti i partner. Ogni partner dovrebbe identificare i propri video motivazionali o di ispirazione da utilizzare durante l'intero corso della formazione, in quanto ciò può supportare le diverse esigenze linguistiche e culturali.

I video dei Ted Talks identificati dall'Inova potrebbero non essere adatti ad altre organizzazioni partner. Tutti i partner devono impegnarsi a garantire che i video di formazione corrispondano alle competenze e ai risultati di apprendimento concordati. Ogni partner dovrebbe preparare le proprie presentazioni in PowerPoint per supportare la formazione, per le stesse ragioni. Il modello PowerPoint è su Google Drive.

Se un partner sceglie di utilizzare un foglio di lavoro alternativo per soddisfare uno specifico risultato di apprendimento, questo dovrebbe essere condiviso su Google Drive. Per quanto possibile, Inova e Piano C hanno fornito dei fogli di lavoro. Ricordate che questo è un progetto pilota e che alcuni funzioneranno meglio di altri e che c'è spazio per ogni facilitatore per fare alcuni adattamenti. Piano C ha fornito a MAAM le basi scientifiche e le prove. Ciò favorisce l'erogazione della nuova formazione e dovrebbe essere utilizzato da tutti i partner.

È fornito un modello di certificato che dovrà essere modificato di conseguenza per ogni organizzazione partner.



9. Annesso

9.1 Annesso 1 - Modulo di valutazione

Data: _____

Sessione n...: _____

Trainer: _____

Nome (facoltativo): _____

Ti chiediamo la cortesia di compilare questo modulo utilizzando la seguente scala:

1 – inadeguato

2 – povero

3 – nella media

4 – buono

5 – eccellente

	1	2	3	4	5
Come valuteresti gli aspetti logistici di questo incontro (aula, spazi...)?					
In che misura la sessione di formazione ha soddisfatto le tue aspettative?					
Quanto trovi appropriati i metodi formativi usati? (C'era un buon mix tra teoria, pratica..?)					
In che misura la sessione di formazione pensi possa esserti utile per la tua crescita personale?					
Per favore lascia un commento:					



I tuoi commenti potrebbero essere utilizzati per eventuali futuri messaggi promozionali o comunque a fine di marketing. Se non ritieni opportuno l'uso delle tue citazioni o del tuo nome per queste finalità, per favore fai una x in questa casella ☐

9.2 Annesso 2 - MOM Modulo valutazione finale

Data: _____

Sessione No.: _____

Trainer: _____

Nome (facoltativo): _____

- 1 – inadeguato
- 2 – povero
- 3 – nella media
- 4 – buono
- 5 – eccellente

	1	2	3	4	5
In complesso, come valuti l'organizzazione del training (organizzazione, logistica..)?					
Le sessioni hanno soddisfatto le tue aspettative?					
I metodi formativi sono stati adeguati un buon mix di teoria, esempi pratici e esercizi)?					
In che misura pensi che le sessioni ti saranno utili per la tua crescita personale?					
In che misura pensi che le sessioni ti saranno utili per la tua "employability"?					

Pensando a tutte le 3 sessioni, cosa hai trovato più utile?

Pensando a tutte le 3 sessioni, cosa hai trovato meno utile?



Ci sono argomenti che non sono stati trattati nelle tre sessioni che secondo te sarebbe utile trattare?

Hai altri commenti?

Your comments may be included in future promotional/marketing material. If you are not happy for your comments/quotes and name to be used for these purposes, please tick this box



9.3 Annesso 3 - CONTRATTO D'AULA

1. Io, sono stata informata circa il progetto MOM e ho capito di cosa si tratta e quale sia il suo obiettivo. Do il mio consenso a partecipare a questo corso di formazione offerto dai partner del progetto MOM
2. Frequenterò gli incontri e darò il mio contributo partecipando attivamente. Accetterò le regole stabilite dal gruppo e darò il mio feedback sulle attività formative come richiesto
3. La riservatezza è un aspetto molto importante: ogni partecipante è tenuta a rispettare la privacy delle altre. Ho compreso che ogni informazione fornita da me e dalle altre deve rimanere riservata
4. In alcuni momenti saranno scattate delle fotografie per provare che questi incontri sono effettivamente avvenuti. Per favore metti una crocetta sul sí o sul no per manifestare se sei d'accordo o meno ad essere ritratto nelle foto

Fotografia Sí

Fotografia NO

5. Noi, Cristina Coppellotti di Piano C e Elisa Vimercati di LBV condurremo i momenti di aula del percorso MOM, daremo alle partecipanti feedback costruttivi e manterremo la riservatezza relativa alle informazioni personali fornite dalle partecipanti

Gli incontri di MOM avranno luogo l'8, il 16 e il 21 Maggio 2018 dalle 9.30 alle 13.30.

Milano, 8 Maggio 2018

Firma della partecipante

Firma delle formatrici

.....

.....

9.4 Annesso 4 - MOM Best Practices – Sintesi



Lo scopo del progetto MOM è quello di abbattere gli stereotipi, in particolare laddove la maternità è vista come una debolezza quando si tratta di donne e carriere.

Come parte dell'output intellettuale 1, i partner del progetto hanno raccolto le migliori pratiche nel campo dell'occupazione delle donne e, in particolare, delle mamme. Lo scopo della ricerca era identificare i progetti e le organizzazioni che possono fornire informazioni utili e importanti nel processo di progettazione e sviluppo del programma di formazione del progetto.

Cinque partner del progetto hanno raccolto in totale 23 migliori pratiche, iniziative, programmi e progetti che migliorano e promuovono l'occupabilità delle donne e delle madri. Alcuni dei programmi erano best practice interne (programmi in cui erano coinvolti i partner del progetto) e alcuni erano best practice esterne (programmi organizzati da terze parti).

Italia (Piano C)

Iniziativa	Descrizione	Ulteriori dettagli
Dai Figli Al Lavoro - Iniziative per favorire l'occupazione delle madri disoccupate	Un progetto finalizzato nell'aiutare le madri disoccupate a fare progressi in ambito professionale	http://www.agenzialavoro.tn.it/lavoratori/donne/Dai_figli_al_lavoro
Moms@Work	Un servizio per le aziende che mirano a fornire consulenza e formazione su questioni relative alla gestione della maternità, genitorialità al lavoro, leadership femminile e equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.	http://momsatwork.it/
Job Club	Un percorso formativo offerto a donne e uomini disoccupati in gruppi da 7/14 persone.	http://www.job-club.it/
Dalla frustrazione alla soddisfazione	Programma online (ad es. Webinar e gruppo virtuale) per incoraggiare la comunicazione e aiutare i clienti ad essere consapevoli delle loro esigenze e potenzialità	www.KobiecaSila.pl
eLene4work project	Progetto europeo incentrato su competenze trasversali quali comunicazione, lavoro di squadra, creatività e imprenditorialità.	http://elene4work.eu/

Inghilterra (Inova Consultancy)

Initiativa	Descrizione	Ulteriori Informazioni
EU Return: Innovative Training and Career Development	Progetto europeo che offre corsi di formazione per le donne che ritornano al mondo del lavoro	



Support for Women Returners across Europe	/ lavoro autonomo dopo un'interruzione di carriera.	
Mumpreneurs in Action	Progetto europeo che mira a sostenere le imprenditrici che sono anche madri.	https://mumpreneursproject.wordpress.com/
Working Families	Un'organizzazione che aiuta i genitori a trovare un migliore equilibrio tra la loro vita personale e professionale.	https://www.workingfamilies.org.uk/
Working Mums Ltd.	Un'agenzia di lavoro online che collega mamme e datori di lavoro che offrono un lavoro flessibile e l'equilibrio della vita lavorativa	https://www.workingmums.co.uk/
Digital Mums	Un'organizzazione che si concentra sull'equilibrio della vita lavorativa e offre formazione nel campo dei social media.	https://digitalmums.com/

Bulgaria (International Platform for Citizen Participation)

Iniziativa	Descrizione	Ulteriori Informazioni
Back to Work	Un progetto incentrato su giovani madri che hanno interrotto le loro carriere per crescere i loro figli e in quel periodo hanno perso contatti e competenze.	http://www.eucenter.net/en/projects/www.revolutionbg.net?page=1
JobEase for women	Un progetto che promuove l'accesso al mercato del lavoro dei disoccupati e delle donne disoccupate di lungo periodo	https://idein.eu/en/project-jobease-for-women-enhancing-unemployed-womens-potential-to-find-a-job-within-the-cbc-ro-bg-region/
Ministry of Labour and Social Policy Employment Agency	L'Agenzia ha un progetto che mira a garantire una migliore conciliazione della vita professionale e privata dei genitori.	https://www.az.government.bg/pages/roditeli-v-zaetost/



Selfinvest	Un centro di consulenza per la carriera che lavora su una serie di progetti e iniziative socialmente responsabili che mirano a sensibilizzare in materia di consulenza professionale tra i giovani.	http://www.selfinvest.eu/en/career-counseling.html
------------	---	---

Grecia (University of Thessaly)

Initiativa	Descrizione	Ulteriori Informazioni
MUPYME	Un progetto che promuove la transizione delle donne dalla gestione della famiglia alla gestione di una PMI.	http://www.mupymeproject.eu
FOREMOST	Un progetto che analizza i problemi che le donne affrontano durante i loro sforzi per sviluppare l'imprenditorialità in Grecia.	http://foremost.tuc.gr/en/
SEEWBAN	Un progetto incentrato sulle donne imprenditrici e che garantisce alle donne tutti i possibili strumenti di supporto di cui hanno bisogno.	http://seewban.eu/
Mothers in action	Un programma di coaching e mentoring e organizzazione di seminari, workshop e gruppi di supporto.	https://womenontopgroup.wordpress.com/

Spain (Municipality of Alzira)

Initiativa	Descrizione	Ulteriori Informazioni
Programme DANA	Un progetto che consente alle donne di prendere le migliori decisioni per accedere all'occupazione e all'imprenditorialità.	http://www.fundacionmujeres.es/proyectos/view/dana_empleo_y_emprendimiento_en_igualdad.html



Programme PAEM	Un programma incentrato sull'imprenditorialità fornisce consulenza e sostegno.	http://www.msssi.gob.es/ssi/i-gualdadOportunidades/docs/121002_PROGRAMA_PAEM.pdf
Taller d'ocupació T'Estime	Un programma che offre sia formazione che lavoro per donne disoccupate in un settore con una forte domanda di lavoratori.	http://www.idea-alzira.com/testime
Becas Idea Movilidad	Un'opportunità di provare un apprendistato di due mesi presso un'azienda nel Regno Unito, a Malta o in Italia e migliorare le competenze linguistiche.	http://www.idea-alzira.com/becas-movilidad-europea
Parent School	Un progetto incentrato su metodi non formali e informali per migliorare le competenze degli assistenti domiciliari per i bambini in età prescolare.	http://www.parentschool.eu/

9.5 Annesso 5 - MOM Focus Group – Sintesi

Come parte dell'*Intellectual Output 1* del progetto MOM, sei dei partner di progetto hanno organizzato delle discussioni di gruppo con delle madri disoccupate, mediante la metodologia del focus group, con l'obiettivo di identificare i bisogni che hanno nel provare a rientrare al lavoro. I focus group avevano anche l'obiettivo di identificare gli ostacoli che le madri disoccupate possono incontrare nella ricerca di un nuovo lavoro. Questa attività faceva parte della ricerca preparatoria per la progettazione dell'offerta formativa del progetto MOM.

Organizzazioni coinvolte in questa attività:



Bulgaria: International Platform for Citizen Participation

Grecia: University of Thessaly

Italia: Piano C e LBV

Spagna: IDEA – Municipality of Alzira

Inghilterra: Inova Consultancy

I focus group sono stati organizzati tra il 24 gennaio e il 12 febbraio 2018. In totale hanno partecipato ai focus group 37 madri. I gruppi erano diversi per livello di istruzione e durata della disoccupazione. Alcune partecipanti sono state disoccupate per soli 3 mesi, altre sono state in pausa di carriera per più di 5 anni. L'età delle partecipanti era compresa tra i 20 e i 54 anni.

A causa del numero limitato di focus group organizzati e dei diversi campioni, i risultati non ci consentono di generalizzare le situazioni dei vari paesi. Tuttavia, in totale 37 partecipanti hanno contribuito alla ricerca che ha fornito ai partner del progetto alcune importanti informazioni sugli ostacoli e sui bisogni incontrati.

Sono emerse alcune somiglianze in termini delle necessità identificate dalle mamme durante le discussioni del focus group.

- Un'esigenza cruciale che è stata menzionata da molte partecipanti è stata rappresentata dalle opportunità di lavoro a tempo parziale.
- Spesso è emersa anche la necessità di un lavoro flessibile.
- La tecnologia e i requisiti applicativi cambiano e si sviluppano rapidamente nel corso degli anni, quindi le partecipanti esprimono un bisogno di aggiornamento e formazione dopo la gravidanza e l'educazione dei figli.
- Le mamme hanno anche identificato la necessità di trovare un buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Una barriera che è stata menzionata in diverse occasioni è la mancanza di sostegno da parte della famiglia che spesso le trattiene dal tornare al lavoro. Altri ostacoli che sono emersi durante alcune discussioni sono:

- le elevate esigenze del mercato del lavoro e la difficoltà di ottenere un'opportunità di intervistare,
- difficoltà a trovare un lavoro adatto,
- stereotipi sulle madri che lavorano,
- salari bassi a causa della crisi economica.

Ci sono alcune somiglianze su ciò che le madri in ogni paese pensano di aver acquisito attraverso la maternità. La maggior parte di loro riferisce di aver acquisito o migliorato le seguenti abilità:

- abilità organizzative,
- abilità multi-tasking,
- empatia,
- gestione delle persone / mentoring

Si osserva inoltre che ci sono un paio di differenze nei risultati dei focus group nazionali. Sono emersi un paio di argomenti che sono stati segnalati specificamente in alcuni paesi ma non in altri.

- La pressione tra pari e familiari per avviare una famiglia è stata segnalata nel rapporto del focus group spagnolo. I partecipanti hanno menzionato la pressione sociale di sperimentare la maternità e la pressione dell'orologio biologico per diventare madre.



- Il senso di colpa come barriera è stato identificato dalle partecipanti italiane. Questo senso di colpa è duplice: senso di colpa verso la famiglia se non spende abbastanza tempo a casa, o senso di colpa a causa di non guadagnare denaro e contribuire alle finanze della famiglia.
- L'autostima era percepita in modo diverso dai diversi focus group. Mentre in Grecia le partecipanti ritenevano che la bassa autostima fosse legata ai problemi personali e che non fosse un ostacolo nel trovare un lavoro, le partecipanti al focus group del Regno Unito hanno identificato la fiducia come un'esigenza fondamentale per aiutarle a tornare al lavoro. La ragione di questo potrebbe essere che alcuni partecipanti del Regno Unito appartengono a un gruppo vulnerabile e hanno un passato migratorio che le rende meno sicuri delle residenti native

È stato interessante notare che in generale le donne che hanno partecipato ai focus group non considerano l'auto-impiego o l'impresa come un'opzione.

Tutti i risultati sopra menzionati e le barriere e le necessità identificate dai partecipanti ai focus group sono stati presi in considerazione quando sono state preparate le unità di formazione del Curriculum del progetto MOM. A causa dei diversi gruppi e dei risultati vari dei focus group, la partnership ha prestato particolare attenzione progettando la formazione MOM per soddisfare tutte le esigenze dei partecipanti dando flessibilità alle organizzazioni di adattare il programma di formazione occasionalmente, ma in generale l'obiettivo era di progettare un programma di formazione completo e unificato

9.6 Annesso 6 - Executive Summary Del Report Comparato Sul Pilota

Come parte dell'Output Intellettuale 1 del progetto MOM, col coordinamento di Inova Consultancy, i partner hanno progettato un programma di formazione chiamato "MOM Training." Questo programma di 3 mezza giornate si concentra sulle competenze acquisite con la maternità e su come queste competenze possono essere trasformate in competenze per l'impiego. Il programma di formazione esplora queste competenze trasferibili (project management, gestione del tempo, multitasking, creatività e così via) e mira ad aumentare la fiducia e l'autostima delle madri.

Dopo la fase di progettazione, ciascun partner coinvolto in questa attività ha reclutato madri disoccupate, madri in congedo di maternità e donne in attesa per partecipare alla formazione pilota. La formazione è stata testata nella sua fase pilota nel periodo di Aprile - Maggio 2018 con la partecipazione di un totale di 102 partecipanti.



Cinque partner del Consorzio MOM hanno gestito il programma di formazione: Piano C (Italia), Inova Consultancy (Regno Unito), IDEA (Spagna), Università della Tessaglia (Grecia) e IPCP (Bulgaria).

Tutti i partner hanno utilizzato vari canali per raggiungere il target di riferimento e reclutare partecipanti per la formazione del progetto MOM. I partner hanno deciso che il target di riferimento della formazione (le mamme disoccupate) dovesse includere le mamme attualmente in congedo di maternità, e anche le madri in attesa sono state invitate a partecipare alla formazione. Questa decisione si è basata sull'incertezza della situazione lavorativa in cui versavano le mamme in congedo di maternità e in attesa. In ogni paese pilota la promozione della formazione MOM è stata ben accolta, i partner hanno ricevuto in totale circa 119 candidature. Dopo aver ricevuto le candidature, i partner hanno contattato le iscritte e hanno valutato la loro idoneità a partecipare alla formazione. Un problema che è emerso nel Regno Unito è la necessità di assistenza all'infanzia che ha portato occasionalmente bambini piccoli (in carrozzina) nell'aula di formazione.

La formazione

In tutti i paesi partner, prima di ogni sessione il Facilitatore ha seguito lo schema delle lezioni che è stato preparato da Inova e approvato da tutti i partner. I partecipanti hanno avuto la possibilità di completare alcuni degli esercizi come "compito a casa" tra una sessione e l'altra. L'inclusione dei compiti nel programma di studi è stata concordata dai partner durante la riunione di progettazione a Sheffield nel Febbraio 2018. Questa richiesta era informale e le partecipanti non erano obbligate a portare a termine i compiti. Molte delle partecipanti hanno scelto di completare i compiti. Durante le sessioni un aspetto chiave che è stato utile alle partecipanti sono stati i vari argomenti di discussione che hanno avuto luogo e le riflessioni associate a questi argomenti.

Ogni sessione è iniziata con i seguenti elementi:

- Riesame dell'ultima sessione
- Regole
- Ordine del giorno
- Esercizi per rompere il ghiaccio

La sessione è proseguita con una serie di fonti, strumenti e fogli di esercizi utilizzati in ogni sessione per raggiungere i risultati di apprendimento concordati. Ogni sessione si è conclusa con ciascun membro del gruppo che ha completato un modulo di valutazione e ha fissato la data per la sessione seguente.

Il piano delle lezioni ha fornito al facilitatore i tempi approssimativi per la discussione e gli esercizi nelle sessioni e ha anche fornito la possibilità di tenere traccia della durata della sessione. Tuttavia, in ciascun paese, il tutor ha avuto la flessibilità di soddisfare le esigenze delle partecipanti e anche di modificare i tempi o l'ordine dei fogli di lavoro, se ritenuto più appropriato. In quanto corso pilota, nel corso lavoro in classe è risultato chiaro quali fogli di lavoro hanno funzionato bene insieme per raggiungere gli obiettivi di apprendimento.

I partner hanno organizzato le sessioni pilota nei giorni seguenti.

	Sessione 1	Sessione 2	Sessione 3
Grecia	16/05/18	17/05/18	18/05/18
Italia	08/05/18	16/05/18	21/05/18
Gran Bretagna	19/04/18	26/04/18	03/05/18
	02/05/18	09/05/18	16/05/18
Spagna	10/05/18	16/05/18	22/05/18
Bulgaria	27/04/18	28/04/18	29/04/18



Dopo averne discusso, Inova ha scelto di replicare il corso due volte (Corso A e Corso B) per soddisfare le diverse esigenze delle partecipanti e rispondere alle necessità di assistenza all'infanzia. Lavorare con 2 gruppi più piccoli ha avuto l'ulteriore vantaggio di offrire un approccio più personale.

Al termine di ogni sessione MOM, alle partecipanti è stato chiesto di valutare diversi aspetti della sessione (ad esempio aspetto tecnico, sviluppo personale, materiali di formazione) in una scala da 1 a 5 (1 - inadeguato, 2 - scarso, 3 - medio, 4 - buono, 5 - eccellente). I partner in generale hanno ricevuto feedback molto positivi dalle partecipanti, le studentesse hanno valutato principalmente le sessioni con un punteggio di 4-5, a volte 3 e molto raramente 1-2.

In tutti i paesi partner, i facilitatori hanno riscontrato che la chimica tra i membri del gruppo ha funzionato bene, le partecipanti hanno sentito di far parte di un ambiente rispettoso e sicuro che incoraggiava la loro partecipazione attiva al programma.

Summary, raccomandazioni

La formazione pilota MOM ha avuto successo in ogni paese partner e ha ricevuto feedback positivi dalle partecipanti. I facilitatori in generale hanno condiviso la considerazione che la formazione avrebbe potuto essere più lunga di 3 giorni, il che avrebbe consentito alle partecipanti di approfondire meglio ogni argomento. Come parte della prossima attività del Progetto MOM, la formazione sarà trasferita a un MOOC (Massive Open Online Course) che sarà disponibile alla fine del 2018.