



VICTORUPESI

Unity in diversity

Programma di formazione VICTORUPESI

Rapporto sulla formazione pilota

Stesura del rapporto a cura di Iulia Halangescu

Internationella Kvinnorörelsen i Malmö Svezia

Projektnummer:
2020-1-SE-KA202-078001

Indice

Sommario

Capitolo 1: Introduzione	3
Realizzazione del programma di formazione VICTORUPESI	3
Valutazione del programma di formazione VICTORUPESI	7
Capitolo 2: Reclutamento e profilo dei partecipanti	12
Profilo dei partecipanti	13
Capitolo 3: Valutazioni delle competenze pre- e post-programma	16
Capitolo 4: Valutazioni dei moduli	18
Capitolo 5: Valutazione complessiva del programma	22
Capitolo 6: Commenti del facilitatore	23
Capitolo 8: Mentoring Circle di VICTORUPESI	25
Capitolo 9: Panoramica dei moduli di valutazione e della valutazione delle soft skill	26
Capitolo 10: Commenti del facilitatore	28
Capitolo 11: Conclusioni e raccomandazioni	30
Allegati:	32

Capitolo 1: Introduzione

Realizzazione del programma di formazione VICTORUPESI

Prima formazione pilota

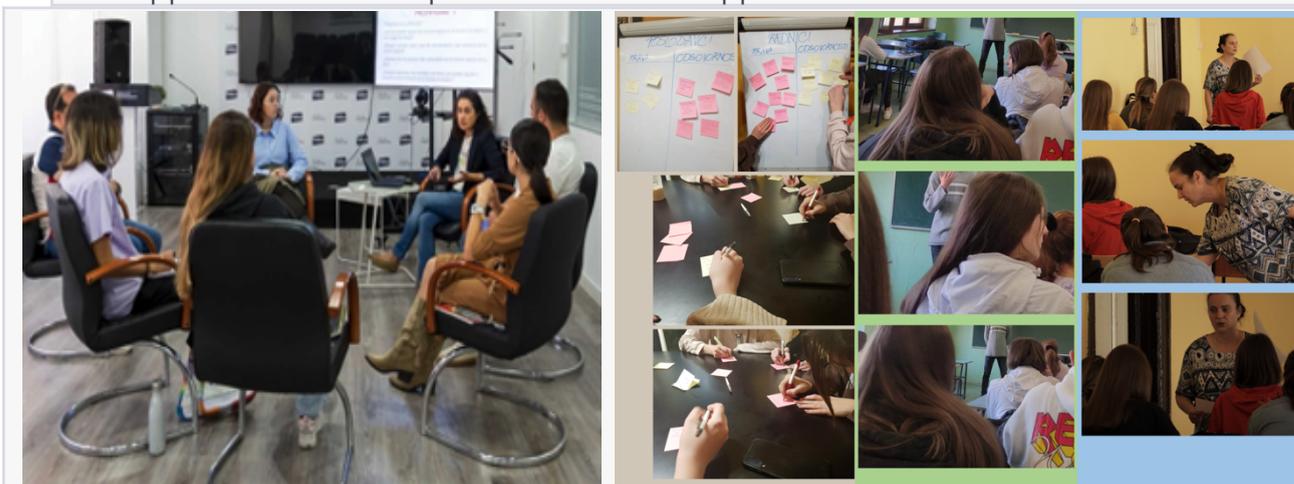
Realizzazione della formazione in Spagna

Il team di Fetico ha partecipato alla LTTA (*Learning, Teaching, and Training Activity*, attività di apprendimento, insegnamento e formazione) di Milano, dove ha acquisito conoscenze ed esperienza pratica. Questa attività di apprendimento ha fornito informazioni preziose al team nazionale di formazione, consentendo loro di adattare i materiali e gli strumenti formativi sviluppati nell'ambito del progetto alle esigenze del loro gruppo destinatario, che comprende persone adulte disoccupate poco qualificate di età superiore ai 45 anni.

La prima fase del processo di adattamento ha comportato la revisione dei materiali e la selezione degli argomenti, dei contenuti formativi, delle attività pratiche e delle dinamiche più efficaci per gli utenti di destinazione. Questa mansione è stata svolta da vari membri del personale Fetico, tra cui il project manager di Victorupesi, un esperto di formazione professionale e un consulente dell'agenzia per il lavoro (accreditato dal servizio pubblico per l'impiego spagnolo).

I formatori e i facilitatori coinvolti nel processo di adattamento sono stati i seguenti:

1. Luis Sanz: responsabile della formazione in Fetico ed esperto di social network. È stato responsabile dell'insegnamento e dell'addestramento dei *coaching circle* del Modulo I.
2. Merche Pérez: esperta in reclutamento e collocamento che ha lavorato come consulente presso l'Agenzia per l'impiego di Fetico. È stato responsabile dell'insegnamento e addestramento dei *coaching circle* del Modulo II.
3. Emilia Martín: responsabile dei progetti UE nei settori della formazione e dell'occupazione. Ha insegnato nel modulo III ed è stata coinvolta in una parte del Modulo II.
4. Supporto tecnico: una persona ha fornito supporto tecnico durante tutte le sessioni.



I formatori/facilitatori hanno collaborato alla progettazione e all'organizzazione del programma e delle attività pratiche, garantendo che tutti avessero una comprensione completa del programma generale e dei suoi obiettivi, al di là dei rispettivi moduli specifici.

Il team di docenti ha tenuto riunioni preparatorie per definire e progettare il programma, compresi gli obiettivi di formazione, i contenuti della formazione, le attività dei *coaching circle* e gli strumenti di valutazione per ciascuna parte del programma. Una volta completato l'adattamento e la traduzione dei materiali di formazione, il team ha avviato attività preparatorie per implementare la prima formazione pilota in Spagna.

Sono stati compiuti sforzi specifici per diffondere informazioni sul corso, al fine di attirare l'interesse dei potenziali beneficiari e reclutare partecipanti per il corso pilota.

Realizzazione del programma di formazione VICTORUPESI in Romania

Il gruppo destinatario del progetto VICTORUPESI in Romania era costituito da detenuti del penitenziario di Braila. Il reclutamento, la pianificazione e l'implementazione del corso pilota in Romania hanno dovuto prendere in considerazione diversi criteri, tra cui gli obiettivi del progetto formulati nella richiesta di finanziamento e i requisiti di sicurezza sia per gli istruttori che per i detenuti.

Per garantire che i detenuti potessero partecipare alle attività di progetto prima del loro rilascio, i criteri di selezione per i partecipanti includevano individui soggetti al regime di semi-libertà, e coloro che non avevano ricevuto sanzioni disciplinari negli ultimi sei mesi. L'implementazione dei Moduli I, II e III ha avuto luogo nel maggio e giugno 2022, previa discussione con la direzione dell'Amministrazione Penitenziaria Nazionale e del Penitenziario di Braila.

I moduli di formazione sono stati programmati come segue:

- Modulo I: Competenze professionali (strumenti digitali: utilizzo di social network, branding personale, utilizzo attivo dei talenti personali) - date: 04/07/2022, 11/07/2022, 21/07/2022.
- Modulo II: *Empowerment* (gestione della diversità - esercizi pratici per superare gli stereotipi sul lavoro) - date: 25.07.2022, 01.08.2022 e 08.08.2022.
- Modulo III: Sensibilizzazione (diritti dei lavoratori: diritti e obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori) - date: 16.08.2022, 26.08.2022 e 30.08.2022.

L'implementazione di ciascun modulo comprendeva sessioni sia teoriche che a domande e risposte. I *coaching circle* sono stati condotti insieme ai moduli come definito nel piano originale. Tutte le attività si sono svolte all'interno dei locali del Penitenziario di Braila per garantire la sicurezza e il rispetto della legislazione rumena, che vincola il rilascio dei detenuti dal carcere a determinate condizioni.

Prima dell'inizio del corso pilota, è stato intrapreso un meticoloso processo di selezione in collaborazione con i rappresentanti del Penitenziario di Braila. Per analizzare l'idoneità di ciascun potenziale partecipante al progetto VICTORUPESI sono stati impiegati la documentazione del progetto e i criteri interni del carcere. I metodi di valutazione sono stati adattati per accomodare le condizioni specifiche e i livelli intellettuali dei partecipanti, molti dei quali avevano un'istruzione limitata.

Realizzazione del programma di formazione VICTORUPESI in Serbia

In Serbia, la realizzazione dei Moduli I, II e III del programma di formazione VICTORUPESI ha avuto luogo a Novi Bečej. Il calendario di implementazione era il seguente:

- Modulo I: Competenze professionali (strumenti digitali: utilizzo dei social media, branding personale, utilizzo attivo dei talenti personali) – date: 16.09.2022 (due sessioni da 2,5 ore ciascuna, con pause), 17.09.2022 (2,5 ore).
- Modulo II: *Empowerment* (gestione della diversità: esercizi pratici per superare gli stereotipi sul luogo di lavoro) – date: 23.09.2022 (due sessioni da 2,5 ore ciascuna, con pause).
- Modulo III: Occupabilità e diritto del lavoro (diritti al lavoro: diritti e obblighi dei datori di lavoro e dei dipendenti) – data: 30.09.2022 (2,5 ore).

Le sessioni di formazione si sono svolte in locali idonei a un'agevole realizzazione delle attività. Novi Bečej è classificata come un'unità di autogoverno locale poco sviluppata, principalmente dedita all'agricoltura.

Il processo di preparazione al corso pilota in Serbia prevedeva tre fasi: traduzione e adattamento dei materiali, pianificazione e adeguamento dell'implementazione alle circostanze nazionali e al gruppo destinatario, e processo di reclutamento. La formazione è stata adattata alle esigenze specifiche delle donne rurali, che costituivano il gruppo destinatario primario. Sono state attuate varie misure per garantire flessibilità e tenere conto delle attività quotidiane del gruppo destinatario, come ad esempio organizzare la formazione durante il periodo autunnale "di ferma", quando il lavoro agricolo era limitato dalle condizioni atmosferiche sfavorevoli.

Il programma è stato progettato per allinearsi con le mansioni e i compiti quotidiane dei partecipanti. Ogni modulo è stato combinato con *coaching circle* e l'intera formazione pilota è stata condotta nel corso di tre settimane per consentire la qualità desiderata della formazione e rispettare gli obblighi personali dei partecipanti. Le sessioni di formazione si sono svolte durante la giornata, assicurandosi che non ostacolassero i partecipanti.

Le sessioni di formazione a Milano, in Romania e in Serbia sono state tenute con successo e gli adattamenti apportati ai materiali e ai programmi hanno consentito un'efficace implementazione e coinvolgimento dei gruppi destinatari.

Rapporto sulla realizzazione del programma di formazione VICTORUPESI in Slovenia

L'implementazione del programma di formazione VICTORUPESI in Slovenia è iniziata dopo l'attività di apprendimento, insegnamento e formazione (LTTA) a Milano. Dopo la formazione pratica a Milano, il gruppo interno di gestione della qualità ha avviato il processo di implementazione, concentrandosi principalmente sul processo di reclutamento e sulle attività preparatorie necessarie. Il programma di implementazione e i dettagli sono i seguenti:

Processo di reclutamento e attività preparatorie

Dopo la LTTA di Milano, hanno avuto inizio il processo di reclutamento, la pianificazione e gli adeguamenti per l'implementazione della formazione pilota in Slovenia. Il gruppo interno di gestione della qualità ha svolto queste attività con particolare attenzione al processo di reclutamento. L'esperienza preziosa acquisita con la formazione pratica a Milano ha contribuito a informare e guidare queste attività preparatorie. Il processo è iniziato fattivamente dopo il 20 marzo 2022.



Implementazione dei moduli I, II e III

L'implementazione del programma di formazione VICTORUPESI in Slovenia ha incluso i Moduli I, II e III. Ciascun modulo si è concentrato su aspetti specifici del programma di formazione ed è stato implementato in date diverse. La pianificazione temporale per ciascun modulo era la seguente:

- Modulo I: Competenze professionali (strumenti digitali: utilizzo dei social media, branding personale, utilizzo attivo dei talenti personali) - date: 07/06/2022, 15/06/2022, 21/06/2022.
- Modulo II: *Empowerment* (gestione della diversità: esercizi pratici per superare gli stereotipi sul luogo di lavoro) - date: 6 luglio 2022 e 8 luglio 2022.
- Modulo III: Sensibilizzazione (diritti dei lavoratori: diritti e obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori) - date: 14 luglio 2022 e 18 luglio 2022.

Per garantire un tempo sufficiente all'implementazione e al coinvolgimento, comprese sessioni di domande e risposte, ogni modulo è stato pianificato per un'intera giornata lavorativa. Sono state incluse pause adeguate a fornire ai partecipanti i periodi di riposo necessari. L'approccio di implementazione mirava a evitare pressioni in termini di tempo, e a concedere un ampio margine di tempo per tutte le attività, le discussioni e gli accordi, come il rispetto degli obblighi personali.

Coaching circle e sede

Ogni modulo è stato combinato con *coaching circle*, come da piano iniziale. I *coaching circle* hanno fornito supporto e guida aggiuntivi ai partecipanti durante tutto il programma di formazione. L'implementazione della formazione pilota VICTORUPESI in Slovenia ha avuto luogo presso la sede dell'unità OZARA d.o.o. a Murska Sobota, Slovenia. La scelta della sede era volta a ospitare le attività di formazione in modo efficace.

Reclutamento e valutazione dei partecipanti

Prima dell'inizio dell'implementazione della formazione pilota, le questioni della comunicazione aperta, del reclutamento dei partecipanti e della valutazione delle esigenze hanno ricevuto particolare attenzione. Le attività preparatorie comprendevano l'autovalutazione e il processo di documentazione richiesto. Il metodo di valutazione è stato specificamente adattato all'ambito di valutazione dell'unità, considerando le conoscenze, le capacità e gli aspetti pratici. I partecipanti hanno fornito una valutazione finale complessiva dei moduli nel loro complesso.

Il programma di formazione VICTORUPESI è stato attuato con successo in Slovenia, con particolare attenzione al reclutamento, alle attività preparatorie, alla programmazione dei moduli, ai *coaching circle* e alla valutazione dei partecipanti. La sede scelta e i processi di comunicazione aperti hanno contribuito a una corretta realizzazione del programma di formazione.

Valutazione del programma di formazione VICTORUPESI

Spagna

Per sostenere lo sviluppo del programma di formazione VICTORUPESI in Spagna, ai partecipanti al programma pilota è stato chiesto di completare autovalutazioni e valutazioni delle competenze dei singoli moduli e del programma generale. Le attività di valutazione comprendevano:

1. Autovalutazione delle competenze pre-programma: all'inizio del processo di formazione, i partecipanti hanno valutato le proprie competenze in varie aree correlate ai moduli tematici. Questa valutazione includeva anche domande sulle loro aspettative riguardo al programma.
2. Valutazione delle competenze post-programma: dopo aver completato la formazione, ai partecipanti è stato chiesto di ripetere l'autovalutazione delle competenze per valutare i propri progressi in ciascuna area.
3. Valutazioni dell'unità: dopo aver completato i Moduli I e II, i partecipanti hanno compilato un breve modulo di valutazione relativo al contenuto, ai formatori e alla distribuzione dei materiali di formazione.
4. Valutazione complessiva finale: al termine del programma, i partecipanti hanno fornito una valutazione completa del programma nel suo insieme. Questa valutazione ha riguardato l'impatto del programma sulla crescita personale e professionale, il soddisfacimento delle aspettative iniziali del partecipante, e una valutazione del contenuto e della metodologia del corso.

Romania

In Romania, la valutazione del programma di formazione VICTORUPESI ha affrontato difficoltà dovute al basso livello di formazione dei partecipanti, alcuni dei quali non avevano completato il numero richiesto di classi (casi di abbandono scolastico). Inoltre, i partecipanti provenivano da un ambiente socialmente precario, con problemi come privazioni, violenza, consumo di alcol e droghe. I metodi di valutazione sono stati adeguati al livello di comprensione che i partecipanti avevano del mercato del lavoro. Le valutazioni orali sono state utilizzate principalmente per garantire l'espressione aperta delle opinioni dei singoli, senza le barriere dovute al basso livello di istruzione.

Le attività di valutazione svolte nel primo programma pilota comprendevano:

1. Autovalutazione delle competenze pre-programma: i partecipanti hanno valutato le proprie competenze all'inizio del corso, concentrandosi sulle capacità esistenti, sulla rilevanza della formazione professionale e sull'integrazione desiderata nel mercato del lavoro.
2. Valutazione delle competenze post-programma: i partecipanti hanno ripetuto l'autovalutazione delle competenze condotta all'inizio del programma per confrontare i propri progressi in ciascuna area.
3. Valutazioni dei moduli: al termine di ciascun modulo, i partecipanti hanno compilato un breve modulo di valutazione per fornire un feedback sul contenuto e sulla distribuzione dei materiali di formazione.
4. Valutazione finale complessiva: i partecipanti hanno fornito un'ampia valutazione del programma nel suo insieme, considerandone l'impatto sulla propria crescita personale e

professionale, individuando se ha soddisfatto o meno le aspettative iniziali, e dando una valutazione del contenuto e della metodologia generali del corso.

Nonostante gli ostacoli incontrati, i partecipanti al programma pilota hanno dimostrato un grande desiderio di superare le difficoltà ed esplorare nuove strade verso il successo nella loro vita.

Serbia

In Serbia, la valutazione del programma di formazione VICTORUPESI ha coinvolto le partecipanti che hanno completato autovalutazioni e valutazioni delle singole unità e del programma generale. Le attività di valutazione condotte nel primo programma pilota sono state le seguenti:

1. Autovalutazione delle competenze pre-programma: all'inizio del corso, le partecipanti hanno valutato le proprie competenze in varie aree correlate al programma. Questa valutazione includeva anche domande sulle loro aspettative riguardo al programma.
2. Valutazioni dei moduli: dopo aver completato ciascun modulo, le partecipanti hanno compilato un breve modulo di valutazione per valutare il contenuto e la distribuzione dei materiali di formazione.
3. Valutazione delle competenze post-programma: le partecipanti hanno ripetuto l'autovalutazione delle competenze condotta all'inizio del programma per confrontare i propri progressi in ciascuna area.
4. Valutazione complessiva finale: al termine del programma, le partecipanti hanno fornito una valutazione completa del programma nel suo insieme. Questa valutazione comprendeva l'impatto del programma sulla propria crescita personale e professionale, il soddisfacimento delle aspettative iniziali del partecipante, e una valutazione del contenuto e della metodologia complessivi del corso.

Italia

In Italia, la valutazione del programma di formazione VICTORUPESI comprendeva autovalutazioni delle competenze e valutazioni delle singole unità e del programma nel suo insieme. Il processo di valutazione consisteva nelle seguenti attività:

1. Autovalutazione delle competenze pre-programma: le partecipanti hanno valutato le proprie competenze in varie aree relative al programma all'inizio del corso. Questa valutazione includeva anche domande sulle loro aspettative riguardo al programma.
2. Valutazioni dell'unità: dopo aver completato ciascuna unità, le partecipanti hanno compilato un breve modulo di valutazione che valuta il contenuto e la distribuzione dei materiali.
3. Valutazione complessiva finale: al termine del programma, le partecipanti hanno fornito una valutazione più ampia del programma nel suo insieme. Tale valutazione prendeva in considerazione l'impatto del programma sulla loro crescita personale e professionale, il soddisfacimento delle aspettative iniziali del partecipante, e una valutazione del contenuto e della metodologia generali del corso.
4. Valutazione delle competenze post-programma: le partecipanti hanno ripetuto l'autovalutazione delle competenze condotta all'inizio del programma per confrontare i propri progressi in ciascuna area.

Slovenia

In Slovenia, la valutazione del programma di formazione VICTORUPESI comprendeva autovalutazioni delle competenze e valutazioni delle singole unità e del programma nel suo insieme. Le attività di valutazione condotte nel primo programma pilota sono state le seguenti:



1. Autovalutazione delle competenze pre-programma: i partecipanti hanno valutato le proprie competenze in varie aree relative al programma all'inizio del corso. Questa valutazione includeva anche domande sulle loro aspettative riguardo al programma.
2. Valutazione delle competenze post-programma: ai partecipanti è stato chiesto di ripetere l'autovalutazione delle competenze condotta all'inizio del programma per valutare i loro progressi in ogni settore.
3. Valutazioni dei moduli: dopo aver completato ciascun modulo, i partecipanti hanno compilato un breve modulo di valutazione che valuta il contenuto e la distribuzione dei materiali.
4. Valutazione complessiva finale: al termine del programma, i partecipanti hanno fornito una valutazione completa del programma nel suo insieme. Tale valutazione prendeva in considerazione l'impatto del programma sulla loro crescita personale e professionale, il soddisfacimento delle aspettative iniziali del partecipante, e una valutazione del contenuto e della metodologia generali del corso.

Le attività di valutazione in ciascun paese miravano a raccogliere feedback dai partecipanti e a valutare l'efficacia del programma di formazione VICTORUPESI nel conseguimento dei suoi obiettivi.

Realizzazione del programma di formazione VICTORUPESI in Svezia

Il progetto VICTORUPESI in Svezia aveva come obiettivo sostenere le donne di origine straniera di Malmö. Il reclutamento, la pianificazione e l'implementazione del corso pilota tenevano conto degli obiettivi del progetto e dei requisiti di sicurezza sia per gli istruttori che per i detenuti. I criteri di selezione per i partecipanti si sono concentrati sulle esigenze individuali e sui permessi di residenza in Svezia. I moduli di formazione (Modulo I, Modulo II e Modulo III) sono stati condotti nel giugno 2022 in date specifiche.

Il modulo I, incentrato sulle competenze professionali, si è svolto il 07/06/2022, il 08/06/2022 e il 09/06/2022. Ha trattato argomenti come l'uso di strumenti digitali, tra cui social network e branding personale, e come far leva concretamente sui punti di forza personali.

Il modulo II, incentrato sull'*empowerment*, è stato condotto il 14.06.2022, il 15.06.2022 e il 16.06.2022. Ha incluso esercizi pratici per affrontare e superare gli stereotipi sul luogo di lavoro attraverso la gestione della diversità.

Il Modulo III, denominato Consapevolezza, si è svolto il 28.06.2022, il 29.06.2022 e il 30.06.2022. Si è concentrata sull'educazione dei partecipanti ai diritti dei lavoratori, compresi i diritti e gli obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Ogni modulo consisteva in sessioni teoriche e sessioni di domande e risposte per facilitare la comprensione e il coinvolgimento. Inoltre, insieme ai moduli sono stati condotti i *coaching circle*, come pianificato inizialmente.

Prima dell'inizio del corso pilota, è stato effettuato un meticoloso processo di selezione in collaborazione con i rappresentanti dei leader del circolo IKF. La documentazione del progetto e i criteri interni del carcere sono stati utilizzati per valutare l'idoneità dei potenziali partecipanti al progetto VICTORUPESI. I metodi di valutazione sono stati adattati per accomodare le condizioni specifiche e i livelli intellettuali dei partecipanti, riconoscendo che molti di loro avevano un retroterra scolastico limitato.

Seconda formazione pilota

Il secondo corso di formazione in Spagna si è svolto dal 18 al 21 aprile 2023, con una durata totale di 18 ore. Il corso è stato organizzato nel modo seguente:

Modulo I - competenze e strumenti digitali:

- Data: martedì 18 aprile 2023
- Orario: 10:00-14:30

Modulo II - *Empowerment* - sviluppo delle competenze sociali e personali:

- Data: mercoledì 19 aprile 2023
- Orario: 10:00-14:30
- Data: giovedì 20 aprile 2023
- Orario: 10:00-12:00
- Sessione di coaching di gruppo: orario: 12:00-14:30

Modulo III - Consapevolezza - diritto al lavoro:

- Data: venerdì 21 aprile 2023
- Orario: 10:00-14:30

Tutti i moduli includevano sia spiegazioni teoriche che attività pratiche, nonché dinamiche e gruppi di discussione per migliorare la comprensione dei contenuti della formazione da parte dei partecipanti.

Ogni modulo è stato combinato con *coaching circle*, come definito nel piano iniziale. Questi *coaching circle* hanno fornito un ambiente supportivo e interattivo, che consentiva ai partecipanti di riflettere sul proprio apprendimento e ricevere indicazioni dai coach.

Il corso pilota completo è stato realizzato presso le sedi della Confederazione sindacale - FETICO a Madrid, in particolare presso C/Orense 8, 2ª Planta. Le aule di questa sede fornivano strutture adeguate a condurre efficacemente le attività pianificate.

Il programma di formazione mirava a dotare i partecipanti di competenze digitali, ad aiutarli a sviluppare competenze sociali e personali e ad accrescere la consapevolezza dei propri diritti occupazionali. La combinazione di spiegazioni teoriche, attività pratiche e *coaching circle* ha garantito ai partecipanti un'esperienza di apprendimento completa e coinvolgente.

La sede prescelta presso la Confederazione sindacale - FETICO di Madrid ha offerto un ambiente favorevole alla realizzazione del programma di formazione. Le strutture messe a disposizione soddisfacevano i requisiti per un adeguato svolgimento delle attività.

Considerando ora le attività in Serbia, la realizzazione del programma di formazione VICTORUPESI ha avuto luogo a Novi Bečej. La seconda formazione pilota si è concentrata su tre aspetti: modularità, valutazione e tecnica/metodologia. L'implementazione dei moduli è avvenuta come segue:

Modulo III - Occupabilità e diritto del lavoro:

- Data: sabato 28 gennaio 2023

- Durata: 2 ore

Modulo II - *Empowerment*:

- Data: sabato 28 gennaio 2023
- Durata: 2 ore

Modulo I - Competenze professionali:

- Data: 11 febbraio 2023 (due sessioni con pause)
- Data: sabato 18 febbraio 2023
- Durata totale: 2+2+2 ore

La sede di Novi Bečej ha fornito locali adeguati che soddisfacevano i requisiti per un'armoniosa realizzazione dell'attività. Novi Bečej è un comune con quattro insediamenti, classificato come comunità locale scarsamente sviluppata. Si tratta di un'area rurale la cui popolazione è dedita principalmente all'agricoltura.

In termini di altre informazioni, il processo di preparazione per la seconda formazione pilota consisteva di due fasi: pianificazione e adeguamento dell'implementazione della formazione pilota alle circostanze nazionali e al gruppo di riferimento, seguiti dal processo di reclutamento. Per la formazione pilota 2 il processo di formazione è stato abbreviato, e sono state selezionate e perfezionate parti specifiche per ulteriori test. Il gruppo destinatario del reclutamento includeva specificamente donne provenienti dalle zone rurali.

Spostandoci ora in Slovenia, la realizzazione del programma di formazione VICTORUPESI ha comportato l'implementazione dei moduli I, II e III nell'ambito di workshop pre-elaborati e compilati (accorpati?). Il team ha adottato un approccio diverso combinando elementi di tutti e tre i moduli in ogni workshop. Sono stati implementati un totale di nove workshop e due *coaching circle*. La partecipazione e la tempistica dei workshop e dei *coaching circle* non erano state fornite nell'informativa di base.

Il processo di reclutamento, pianificazione e adeguamento dell'implementazione pilota in Slovenia è iniziato dopo l'implementazione dell'attività LTTA a Milano, e si è intensificato dopo il 20 marzo 2022. Il gruppo interno di gestione della qualità ha condotto le attività preparatorie, con particolare attenzione al processo di reclutamento. La prima formazione pilota è stata completata e riportata nell'agosto 2022.

Per quanto riguarda la Svezia, il progetto VICTORUPESI in Svezia aveva l'obiettivo di sostenere le donne di origine straniera del Penitenziario di Braila. Questo rapporto fornisce una panoramica del corso pilota condotto nell'ambito del progetto. Il corso è stato progettato per dotare le partecipanti di competenze digitali, aiutarli a sviluppare competenze sociali e personali e aumentare la consapevolezza dei diritti occupazionali. Il programma di formazione comprendeva una combinazione di spiegazioni teoriche, attività pratiche e *coaching circle* per garantire un'esperienza di apprendimento completa e coinvolgente.

Sede e strutture: Il corso pilota completo è stato allestito presso la sede Hermods a Malmö, nello specifico a Drottninggatan 4B, 212 11 Malmö. Le aule di questa sede fornivano strutture adeguate a condurre efficacemente le attività pianificate. La sede offriva un ambiente di apprendimento favorevole con disposizione dei posti a sedere adeguata, apparecchiature audiovisive e le necessarie infrastrutture tecnologiche.

Struttura e moduli del corso: il corso pilota consisteva di tre moduli, ciascuno incentrato su aspetti differenti dello sviluppo delle competenze e dell'*empowerment*. I moduli sono stati condotti in date specifiche per garantire ai partecipanti un'esperienza di apprendimento strutturata e progressiva.

Modulo I: Competenze professionali – date: 24.10.2022, 25.10.2022 e 26.10.2022. Questo modulo ha sottolineato lo sviluppo delle competenze digitali e del branding personale. I partecipanti sono stati introdotti a vari strumenti digitali, tra cui l'uso efficace dei social network. Il modulo ha inoltre evidenziato l'importanza dell'utilizzo attivo dei talenti e dei punti di forza personali, consentendo ai partecipanti di esibire le proprie capacità uniche ai potenziali datori di lavoro. La combinazione di spiegazioni teoriche e attività pratiche ha consentito ai partecipanti di applicare le proprie competenze in scenari reali.

Modulo II: Empowerment – date: 17.04.2023, 18.04.2023 e 19.04.2023. L'*empowerment* è stato il tema centrale di questo modulo, incentrato sulla gestione della diversità e sul superamento degli stereotipi sul lavoro. Gli esercizi pratici sono stati concepiti per sfidare nozioni preconcepite e promuovere l'inclusività sul luogo di lavoro. I partecipanti sono stati incoraggiati a sviluppare strategie per promuovere la diversità e creare un ambiente di lavoro positivo. Il modulo mirava a migliorare la fiducia e la resilienza dei partecipanti di fronte alle difficoltà sul luogo di lavoro.

Modulo III: Consapevolezza – date: 24.04.2023, 25.04.2023 e 26.04.2023. Questo modulo ha lo scopo di sensibilizzare i partecipanti ai propri diritti e obblighi in materia di occupazione. I partecipanti sono stati formati in merito ai diritti legali e alle protezioni concesse sia ai datori di lavoro che ai dipendenti. Le sessioni teoriche sono state completate da sessioni interattive di domande e risposte per garantire una comprensione esaustiva dell'argomento. Fornendo ai partecipanti la conoscenza dei loro diritti, il modulo aveva l'obiettivo di dotarli di strumenti per prendere decisioni informate e propugnare un trattamento equo sul luogo di lavoro.

Esperienza di apprendimento e attenzione al branding personale: durante il corso pilota, i partecipanti hanno vissuto un'esperienza di apprendimento olistica, che comprendeva sessioni teoriche, attività pratiche e *coaching circle*. L'enfasi sul branding personale e la creazione di video-CV hanno consentito ai partecipanti di esibire in modo efficace le proprie capacità e caratteristiche uniche. Fornendo strumenti pratici per l'auto-presentazione e la promozione, il corso aveva l'obiettivo di migliorare le chance di successo dei partecipanti nel mercato del lavoro.

Conclusione: Il corso pilota VICTORUPESI in Svezia è stato efficace nel fornire alle donne del penitenziario di Braila competenze preziose, *empowerment* e consapevolezza dei propri diritti occupazionali. Il corso è stato condotto presso la sede Hermods di Malmö, utilizzando strutture adeguate a un ambiente di apprendimento efficace. La struttura modulare, che combina spiegazioni teoriche, attività pratiche e *coaching circle*, ha garantito un'esperienza di apprendimento completa e coinvolgente. L'enfasi sul branding personale e la creazione di video-CV hanno consentito ai partecipanti di esibire le proprie capacità e migliorare la loro occupabilità. Nel complesso, il corso pilota ha svolto un ruolo cruciale nel fornire ai partecipanti gli strumenti necessari per perseguire la propria crescita professionale.

Nel complesso, i programmi di formazione sono stati progettati e implementati tenendo in attenta considerazione i moduli, i *coaching circle*, la valutazione e l'impegno dei partecipanti. Le sedi e le strutture scelte in ciascuna sede hanno contribuito al successo della realizzazione dei programmi di formazione.

Capitolo 2: Reclutamento e profilo dei partecipanti

Prima formazione pilota

In **Spagna** sono state svolte varie attività di disseminazione per facilitare il reclutamento di partecipanti per la formazione pilota. Queste attività avevano l'obiettivo di presentare il corso alle parti interessate del progetto e attirare l'interesse dei potenziali partecipanti. Il processo di reclutamento è iniziato nel luglio 2022 e ha utilizzato i seguenti metodi:

1. Contattare individui disoccupati di lungo periodo: Il processo di reclutamento è iniziato contattando i disoccupati di lungo periodo registrati nel database dell'agenzia di collocamento di Fetico. Oltre 100 persone di questo database sono state contattate direttamente.
2. Disseminazione delle informazioni: le informazioni sul programma di formazione sono state inviate via e-mail agli uffici regionali per l'impiego di Madrid, alle organizzazioni coinvolte nell'integrazione nel lavoro del gruppo destinatario e ai centri di formazione per adulti. Sono stati contattati circa 20 uffici di collocamento e oltre 40 organizzazioni.
3. Materiali di disseminazione: i materiali di diffusione, come gli opuscoli, sono stati sviluppati e condivisi attraverso vari canali, tra cui il sito web di Fetico, il sito web dell'agenzia per l'impiego e i social network.

Nel processo di reclutamento, l'obiettivo era quello di creare un gruppo omogeneo, composto da adulti disoccupati poco qualificati di età superiore ai 45 anni che corrispondessero al profilo del gruppo destinatario.

Profilo dei partecipanti

Spagna: Nel processo di reclutamento per il corso in Spagna, l'attenzione è stata rivolta alla selezione di candidati sinceramente interessati al corso e impegnati a frequentarlo regolarmente. Il gruppo destinatario era costituito da adulti disoccupati con un basso livello di formazione o qualificazione. Il processo di selezione ha portato alla formazione di un gruppo omogeneo composto da sei partecipanti, cinque donne e un uomo. L'età dei partecipanti variava da 45 a 58 anni. Erano tutti adulti disoccupati, con poche competenze ed esperienza lavorativa, principalmente in posizioni di basso livello nel settore commerciale e nel settore alberghiero. Queste persone hanno dovuto affrontare difficoltà nell'accesso alle opportunità di formazione per migliorare le proprie qualifiche, che hanno reso loro arduo adattarsi ai cambiamenti organizzativi o tecnologici e reintegrarsi nel mercato del lavoro dopo la perdita di un posto di lavoro.

Durante lo sviluppo del programma l'omogeneità del gruppo si è dimostrata vantaggiosa, in quanto ha posto le basi per un livello di competenza simile tra i partecipanti per quanto riguarda i temi trattati.

Romania: i partecipanti al corso pilota in Romania sono stati selezionati sulla base di criteri specifici. Sono stati inclusi individui del penitenziario di Brăila che dovevano ancora scontare meno di un terzo della pena. I partecipanti sono stati motivati a reintegrarsi nella società attraverso l'occupazione, e hanno mostrato interesse a partecipare a programmi di formazione, in particolare al programma di formazione VICTORUPESI. La maggior parte dei partecipanti non aveva completato la istruzione secondaria, e alcuni hanno incontrato difficoltà a leggere, scrivere o comprendere i testi. La metà dei partecipanti non aveva mai avuto un lavoro per varie ragioni, tra cui la partecipazione ad atti antisociali, l'esposizione ad ambienti che svalutavano il lavoro e la bassa autostima. Tuttavia, tutti i partecipanti hanno espresso il desiderio di abbandonare il loro passato e trovare lavoro dopo il rilascio dalla prigione.



Serbia: in Serbia, le partecipanti erano donne provenienti da zone rurali che rientravano nella categoria NEET (non in istruzione, occupazione o formazione). La loro età variava da 19 a 48 anni. Possedevano competenze digitali di base ed erano attive sui social media. Le partecipanti provenivano tutte da Novi Bečej e si trovavano ad affrontare sfide simili fra loro, legate alle limitate opportunità di lavoro/studio, agli scarsi collegamenti con grandi città e ad altri ostacoli di natura geografica. Essere donne aggiungeva un livello ulteriore di difficoltà alla loro situazione.

Italia: le partecipanti in Italia formavano un gruppo omogeneo in termini di provenienza geografica e culturale, genere ed età. Erano tutte donne di età compresa tra i 23 e i 30 anni, provenienti da Milano e dai suoi dintorni. Inoltre, condividevano il tratto comune della neurodiversità, anche se la manifestazione di questa condizione variava tra le singole persone. Alcune delle partecipanti stavano studiando, alcune stavano già lavorando, e altre erano alla ricerca di lavoro. Nessuna di loro prendeva in considerazione l'idea di avviare un'attività. Avevano interessi e situazioni personali differenti, e tuttavia mostravano un modo di ragionare e di pensare alla vita simile. La maggior parte delle partecipanti aveva interessi collaterali e hobby, come sport e arti.

Svezia: le partecipanti al progetto VICTORUPESI in Svezia erano un gruppo di donne di origine straniera. La fascia di età delle partecipanti variava da 21 a 50 anni, rappresentando così un gruppo eterogeneo con esperienze e prospettive di vita differenti.

Nonostante la loro origine, le partecipanti possedevano competenze digitali di base ed erano attivamente coinvolte nelle piattaforme dei social media. Ciò dimostrava la loro familiarità con la tecnologia, e il potenziale per sviluppare ulteriormente le loro competenze digitali. Tuttavia, il loro accesso a risorse digitali e a opportunità di sviluppo delle competenze di livello avanzato era limitato, a causa delle difficoltà associate alla loro posizione geografica.

Le partecipanti provenivano tutte da Malmö, città svedese caratterizzata dall'ambiente eterogeneo, da un mercato del lavoro competitivo e da opportunità di studio. Hanno dovuto affrontare ostacoli comuni, quali la mancanza di opportunità di lavoro e formazione, e connettività limitata con le reti e le istituzioni svedesi. Queste limitazioni avevano influito in modo significativo sulla loro capacità di accedere a un'istruzione di qualità e di trovare un'occupazione adeguata, perpetuando un ciclo di opportunità limitate e svantaggi socioeconomici.

Oltre alle barriere esistenti, essere donne in un contesto industriale multiculturale e dominato da uomini aggiungeva un livello ulteriore di difficoltà per le partecipanti. È ragionevole pensare che abbiano incontrato ruoli di genere tradizionali, aspettative culturali e norme sociali che limitavano ulteriormente le loro opportunità di crescita personale e professionale.

Comprendendo le circostanze e le sfide uniche che queste donne delle zone rurali del territorio di Malmö devono affrontare, il progetto VICTORUPESI mirava a soddisfare le loro esigenze specifiche e a dotarle delle competenze e conoscenze necessarie per superare gli ostacoli incontrati. Il progetto ha riconosciuto l'importanza di interventi personalizzati e sistemi di supporto per facilitare l'integrazione delle partecipanti nella forza lavoro, e migliorarne il benessere generale.

Attraverso il progetto VICTORUPESI, le partecipanti hanno avuto l'opportunità di sviluppare le proprie competenze digitali, ampliare le proprie competenze sociali e personali e acquisire una maggiore consapevolezza dei propri diritti di dipendenti. Dotando queste donne di capacità preziose e realizzando un *empowering* tramite la trasmissione di conoscenze, il progetto aveva l'obiettivo di spezzare il ciclo di opportunità limitate e contribuire al loro sviluppo personale e professionale.

Slovenia: Il processo di selezione in Slovenia ha riguardato persone registrate come disoccupate e incluse nel programma di inclusione sociale a causa del loro status di persone con disabilità. Questo programma, condotto a Maribor, Murska Sobota e Slovenj Gradec, aveva l'obiettivo di sostenere le

persone con disabilità a migliorare le proprie capacità lavorative. Il primo gruppo di partecipanti comprendeva sei individui, composti da tre maschi e tre femmine di età compresa tra i 32 e i 42 anni. Il loro status professionale e l'istruzione formale ricevuta variavano, con partecipanti che avevano completato livelli di istruzione e di formazione professionale differenti che vanno dal livello 2 dell'EQF al livello 5 dell'EQF.

Nel complesso, i profili dei partecipanti nei diversi paesi hanno mostrato retroterra e caratteristiche differenti. Questi profili sono stati presi in considerazione durante la progettazione e la personalizzazione dei programmi di formazione per soddisfare le esigenze specifiche di ciascun gruppo. L'omogeneità di alcuni gruppi ha facilitato lo sviluppo del programma, mentre in alcuni casi è stato suggerito di introdurre un elemento di diversità all'interno del gruppo per promuovere discussioni e prospettive più coinvolgenti.

Seconda formazione pilota

In Spagna sono state condotte due attività di diffusione per reclutare partecipanti alla Formazione Pilota 2 del programma VICTORUPESI. La prima attività prevedeva la presentazione del corso agli *stakeholder* del progetto, mentre la seconda aveva l'obiettivo di attirare l'interesse dei potenziali partecipanti. Come materiale di diffusione, è stata realizzata una brochure specifica per fornire informazioni sul programma di formazione.

In Serbia, il processo di reclutamento per la seconda formazione pilota è iniziato a metà dicembre, un mese prima dell'inizio del programma. Per promuovere la formazione pilota, è stato creato e distribuito un poster promozionale. Inoltre, potenziali partecipanti ad attività regolari e ad altri programmi di apprendimento sono stati contattati direttamente. Sono stati utilizzati canali tradizionali, come i poster, insieme a un approccio passaparola. Durante il processo di reclutamento, è stata sottolineata la partecipazione libera e volontaria senza criteri vincolanti. Il profilo desiderato dei partecipanti includeva donne provenienti dalle aree rurali che fossero altamente motivate, disposte a partecipare all'intero ciclo del programma, e che possedevano competenze digitali di base. L'ammissibilità non includeva ulteriori prerequisiti. Cinque partecipanti hanno presentato domanda di partecipazione e sono stati condotti colloqui individuali con ciascuna candidata per valutare la motivazione, l'alfabetizzazione digitale e l'utilizzo dei social media. Queste interviste hanno svolto un ruolo fondamentale nel determinare il gruppo finale di partecipanti, e cinque persone sono state accettate nel programma. Le partecipanti sono state classificate come NEET (non in istruzione, occupazione o formazione) e avevano un'età compresa tra 19 e 23 anni. Possedevano competenze digitali di base, erano attive sui social media e mostravano interesse nell'apprendimento di competenze più avanzate. Le partecipanti hanno dovuto affrontare ostacoli economici o sociali nell'accesso all'istruzione o alle opportunità di lavoro ed erano in quel momento alla ricerca di uno sviluppo personale e professionale per migliorare le loro prospettive future. La localizzazione del gruppo a Novi Bečej presentava varie difficoltà, tra cui limitate opportunità di lavoro o studio, un ambiente rurale e scarsi collegamenti con le grandi città. Le caratteristiche condivise delle partecipanti e il livello di competenza simile negli argomenti del programma hanno facilitato la progettazione e l'adeguamento della formazione pilota 2 per soddisfare le esigenze specifiche delle partecipanti stesse.

In Slovenia, il processo di reclutamento per il programma di formazione VICTORUPESI è iniziato intensamente alla fine di novembre 2022. Il processo ha comportato presentazioni generali degli obiettivi e dei vantaggi del programma durante riunioni periodiche con i partecipanti. Le esigenze, le competenze e i meccanismi motivazionali personali dei partecipanti sono stati discussi per determinare la natura più appropriata dello sviluppo delle attività. Il processo di reclutamento comprendeva un gruppo più ampio, che consentiva approfondite discussioni e proposte basate sul contributo dei partecipanti. Si è deciso di adottare un approccio che includesse diversi argomenti in

ogni workshop, piuttosto che un graduale accumulo di un tema dopo l'altro. Questo approccio aveva l'obiettivo di mantenere un'elevata motivazione tra i partecipanti e allinearsi allo scopo della formazione pilota. L'ammissibilità a partecipare alla formazione pilota non comportava alcun prerequisito aggiuntivo, in quanto l'obiettivo principale del programma di inclusione sociale era quello di offrire alle persone con disabilità la possibilità di migliorare le competenze e fornire loro un supporto personale. Il profilo dei partecipanti comprendeva persone con disabilità registrate come non occupabili e facenti parte del programma di inclusione sociale condotto a Maribor, Murska Sobota e Slovenj Gradec. I partecipanti avevano un'età compresa tra i 24 e i 63 anni e includevano 10 maschi e 13 femmine. Il loro status professionale e le precedenti conoscenze formali variavano, con i partecipanti che rientravano in livelli EQF differenti sulla base del loro retroterra scolastico.

In sintesi, i processi di reclutamento in Svezia, Spagna, Serbia, Romania, Italia e Slovenia hanno impiegato varie strategie per attirare i partecipanti che hanno raggiunto il profilo desiderato per il programma di formazione VICTORUPESI. I partecipanti in ogni sede avevano caratteristiche e retroterra specifici che sono stati presi in considerazione durante la progettazione e la personalizzazione del programma. L'obiettivo era garantire che il programma soddisfacesse le loro esigenze individuali e fornisse loro le competenze e le conoscenze necessarie per migliorare la loro alfabetizzazione digitale, le prospettive di carriera e il benessere complessivo.

Capitolo 3: Valutazioni delle competenze pre- e post-programma

In questa sezione forniremo una panoramica della valutazione delle competenze e delle riflessioni dei partecipanti al programma VICTORUPESI condotto in Svezia, Spagna, Romania, Serbia, Italia e Slovenia. La valutazione mirava a misurare le competenze e le conoscenze dei partecipanti prima e dopo i moduli di formazione, e valutarne lo sviluppo. Il rapporto evidenzia la percezione delle proprie competenze da parte dei partecipanti, nonché delle aree di miglioramento e delle aspettative rispetto al programma.

Spagna - Modulo 1: In Spagna, i partecipanti hanno completato una valutazione delle competenze prima e dopo il modulo di formazione. La maggior parte dei partecipanti era venuta a conoscenza del programma VICTORUPESI tramite contatto diretto con l'agenzia per il lavoro o i consulenti di formazione. Le loro aspettative si sono concentrate sul miglioramento delle competenze nell'utilizzo dei social network per migliorare le opportunità di lavoro. La valutazione iniziale ha dimostrato che i partecipanti avevano più familiarità con gli strumenti digitali relativamente alla loro vita personale piuttosto che a quella professionale. In particolare, social network come Instagram, Facebook, YouTube e Wikipedia hanno ricevuto valutazioni più alte. Tuttavia, le capacità relative a LinkedIn, agli strumenti di networking online e alla ricerca di opportunità professionali online hanno ricevuto valutazioni inferiori. La valutazione post-formazione ha dimostrato miglioramenti significativi nelle conoscenze e nelle competenze dei partecipanti, in particolare nei settori inizialmente classificati come bassi. Si consiglia di rafforzare i contenuti formativi relativi alle risorse digitali come LinkedIn per migliorare l'occupabilità dei partecipanti.



KNOWLEDGE AND SKILLS	1	2	3	4	5	No. of answers received	TOT.	Average
Online Identitty			1	4	1	6	24,00	4,0
Wikipedia		1	2	3		6	20,00	3,3
Twitter			3	2	1	6	22,00	3,7
Branding Yourself		1	2	2	1	6	21,00	3,5
Online Networking		1	4	1		6	18,00	3,0
Digital Footprint		1		4	1	6	23,00	3,8
Facebook		1	2	2	1	6	21,00	3,5
Digital Rights and Responsibilities			1	5		6	23,00	3,8
Privacy Setting			3	3		6	21,00	3,5
Online publication tools (such as canva.com)	1		2	1	2	6	21,00	3,5
LinkedIn				5	1	6	25,00	4,2
Google Drive				4	2	6	26,00	4,3
Youtube				4	2	6	26,00	4,3
Skype	1	1	2	2		6	17,00	2,8
Instagram				5	1	6	25,00	4,2
Google Documents			1	5		6	23,00	3,8
Looking for professional opportunities online		1	1	2	2	6	23,00	3,8
Doodle Pool	3	1	1	1		6	12,00	2,0

Modulo 2: Analogamente, nel Modulo 2, i partecipanti di Spagna, Romania e Slovenia hanno completato una valutazione delle competenze prima e dopo la formazione. Le valutazioni hanno mostrato miglioramenti in vari argomenti trattati nel programma.

Romania: in Romania, i partecipanti hanno valutato le proprie capacità utilizzando una scala da 1 a 5. La valutazione si è concentrata sull'alfabetizzazione nell'ambito dei social media e sull'uso di strumenti digitali per una migliore integrazione nella forza lavoro. La percezione delle proprie capacità da parte dei partecipanti era principalmente legata alla loro vita personale quotidiana e al tempo libero. La valutazione iniziale ha consentito ai partecipanti di valutare realisticamente la loro posizione di partenza, assicurandosi di aver compreso il valore aggiunto del programma VET. Durante tutto il programma, i partecipanti hanno dimostrato progressi, e la valutazione finale ha evidenziato il miglioramento delle loro capacità e conoscenze.

Serbia: In Serbia, le competenze delle partecipanti sono state valutate prima e dopo il programma, tenendo conto del contesto in cui sono utilizzate per il lavoro e l'occupabilità. La valutazione ha utilizzato una scala da 1 a 5, con descrizioni dettagliate per ciascun livello di competenza. La valutazione mirava a fornire una migliore visibilità e una comprensione comune delle competenze offerte. Le partecipanti hanno mostrato progressi in varie capacità, e la valutazione ha permesso loro di riflettere sul loro sviluppo.

Italia: In Italia, le partecipanti hanno completato una valutazione delle competenze prima e dopo il programma. Le loro abilità digitali erano più strettamente legate alla vita personale che allo studio o al lavoro. La valutazione ha mostrato punteggi più alti assegnati a strumenti ampiamente diffusi quali YouTube, Facebook, Wikipedia e Instagram. È stato suggerito di considerare l'aggiunta della

valutazione della competenza nell'utilizzo di strumenti come TikTok in future formazioni pilota. Il facilitatore del Modulo 1 ha osservato miglioramenti significativi nelle competenze tecniche delle partecipanti.

Slovenia: i partecipanti in Slovenia hanno completato una valutazione delle competenze prima e dopo il programma. La valutazione ha riguardato 18 temi correlati alle conoscenze e alle capacità. La valutazione ha rivelato che i partecipanti sono stati piacevolmente sorpresi dal potenziale degli strumenti web e di comunicazione nelle loro attività quotidiane e nelle loro interazioni con le istituzioni. La valutazione post-formazione ha consentito ai mentori e ai partecipanti di scambiarsi opinioni e di riflettere sui miglioramenti conseguiti.

Conclusione: le valutazioni delle competenze e le riflessioni dei partecipanti nel programma VICTORUPESI hanno fornito informazioni preziose sulle competenze iniziali dei partecipanti, sulle aree di possibile miglioramento e sulla loro percezione dei propri progressi. Le valutazioni hanno dimostrato miglioramenti significativi in vari settori delle competenze e delle conoscenze. I risultati aiuteranno a perfezionare i futuri moduli di formazione e personalizzare i contenuti per soddisfare meglio le esigenze e le aspettative dei partecipanti.

Capitolo 4: Valutazioni dei moduli

Al termine di ogni unità, ai partecipanti è stato chiesto di compilare un modulo di valutazione formale. Questa sezione descrive i risultati di ciascuna unità:

Modulo 1

Nel complesso, il feedback dei partecipanti al modulo 1 è stato positivo, con soddisfacimento delle aspettative e acquisizione di competenze e conoscenze preziose. Di seguito è riportato un riepilogo del feedback ricevuto da ciascuna sede:

Spagna:

- Le principali aspettative dei partecipanti erano familiarizzare con i social network per la ricerca di lavoro, creare un profilo professionale e pubblicare il loro CV sulle piattaforme di ricerca di lavoro. Queste aspettative sono state generalmente soddisfatte.
- I partecipanti hanno evidenziato le diverse nozioni utili apprese, tra cui stesura del CV, identificazione di capacità e competenze, utilizzo di LinkedIn e comprensione dei diritti e delle responsabilità in ambito digitale.
- I partecipanti hanno valutato il modulo come eccellente; i formatori e le sedi che hanno ricevuto le valutazioni più alte.
- Non sono state suggerite modifiche importanti, ma alcuni partecipanti hanno affermato che alcuni contenuti, come la condivisione delle informazioni e gli strumenti di presentazione quali Canva non erano state particolarmente utili.

Romania:



- Il Modulo 1 era incentrato sulle nozioni di base sull'uso del computer ed è stato impegnativo per i partecipanti, i quali avevano poche, o nessuna, competenza informatica precedente.
- I partecipanti erano molto interessati e impegnati attivamente nelle sessioni, ponevano domande e desideravano esercitarsi autonomamente.
- Il contenuto è stato adattato in base al livello di comprensione dei partecipanti, e gradualmente tutti i partecipanti hanno raggiunto un livello soddisfacente di competenze informatiche.
- I partecipanti hanno dato un feedback positivo, dicendo che grazie al progetto VICTORUPESI hanno imparato a lavorare al computer, che avrebbero usato le loro nuove competenze per trovare un lavoro, e che trovavano ora più facile cercare lavoro online.

Serbia:

- Il Modulo 1 in Serbia era incentrato sulle competenze professionali relative agli strumenti digitali, ai social media, al *branding* personale e agli interessi personali.
- Tutti e cinque i partecipanti hanno dichiarato che le loro aspettative sono state soddisfatte - tra queste, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze e di migliori competenze digitali e la possibilità di usare i social media in modo più efficace.
- Un partecipante ha suggerito di inserire maggiore opportunità di discussione, ma non ci sono stati altri commenti.
- Nel complesso, i partecipanti hanno avuto un'esperienza positiva in questo modulo.

Italia:

- In Italia il modulo era incentrato sull'acquisizione di competenze e strumenti da utilizzare nell'ambiente di lavoro, comprendenti competenze sia tecniche che di *soft skill* relative all'identità e alla comunicazione.
- I partecipanti si aspettavano di imparare a conoscere i social media, i nuovi social media e i programmi e di incontrare nuove persone, e queste aspettative sono state soddisfatte.
- I tre ambiti più utili menzionati dai partecipanti variavano, coprendo argomenti come l'uso appropriato dei social media, l'utilizzo dei social media per scopi professionali o aziendali e la comprensione della rappresentazione positiva e negativa delle immagini.
- I partecipanti hanno dato valutazioni medio-alte per il modulo; la sede ha ricevuto la valutazione più alta e il formatore ha ricevuto la seconda valutazione più alta.
- Alcuni partecipanti hanno suggerito di aggiungere argomenti sui rischi dei social media e di includere altre teorie, oltre a utilizzare semplici diapositive e fornire collegamenti ai video di YouTube. È stato inoltre richiesto un modulo sulla creazione di un CV.

Nel complesso, il feedback dei partecipanti in tutte le sedi indica una risposta positiva ai moduli, con l'acquisizione di conoscenze e competenze preziose. Sono stati effettuati adeguamenti in base alle esigenze e al livello di comprensione dei partecipanti, che hanno portato a risultati soddisfacenti.

Modulo 2

Panoramica: Il Modulo 2, dal titolo "competenze personali e sociali per l'occupazione", ha svolto un ruolo centrale nel corso per il nostro gruppo di riferimento. Il modulo era incentrato sulla promozione della consapevolezza di sé e di una comunicazione efficace, con l'obiettivo di migliorare la fiducia dei partecipanti nella ricerca di lavoro. I facilitatori e i mentori hanno fornito ulteriore supporto nella creazione di fiducia tra i partecipanti. Il modulo ha trattato argomenti relativi alle soft skill,

all'autovalutazione delle competenze personali e sociali e all'importanza di riflettere i punti di forza nei profili professionali e nei CV.

Feedback raccolto dall'implementazione del Modulo 2:

Spagna: Aspettative dei partecipanti: i partecipanti si aspettavano di apprendere i fondamenti delle competenze personali e sociali, di identificare le proprie competenze e di capire come sfruttarle nella ricerca di lavoro. Tutti i partecipanti hanno affermato che tali aspettative sono state soddisfatte.

Ecco le tre nozioni più utili apprese: Come punti di partenza maggiormente utili, i partecipanti hanno evidenziato aspetti differenti, tra cui la rappresentazione adeguata delle proprie capacità personali nel CV, gli strumenti per l'autovalutazione delle competenze e l'acquisizione di auto-consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza. Sono stati molto apprezzati anche lo scambio di esperienze, gli esercizi pratici e gli strumenti forniti.

Suggerimenti per possibili miglioramenti: nel complesso, i partecipanti non hanno avuto suggerimenti specifici di modifiche, tranne nel caso di alcuni partecipanti che hanno affermato che il modulo avrebbe potuto avere una durata maggiore.

Romania: obiettivi del modulo e ostacoli iniziali. Il modulo era incentrato sull'ambiente sociale e la comunità in cui vivono i partecipanti, comprese le regole all'interno del penitenziario e tra i detenuti. I partecipanti hanno inizialmente mostrato riluttanza, a causa del controllo da parte del personale carcerario e dei compagni. È stato necessario creare un clima di fiducia per ottenere un ambiente aperto.

Serbia: aspettative dei partecipanti. I partecipanti si aspettavano di ottenere una maggiore consapevolezza di sé, una relazione con le altre persone presenti nell'ambiente, *empowerment*, integrazione e acquisizione di nuove competenze e conoscenze. Queste aspettative sono state soddisfatte e i partecipanti hanno trovato l'approccio utile e interessante.

Italia: aspettative dei partecipanti e nozioni utili apprese. I partecipanti si aspettavano contenuti e strutture simili ai moduli precedenti e le loro aspettative sono state soddisfatte. La comunicazione è stata il tema più evidenziato, insieme a empatia, punti di forza, conoscenza di sé, fiducia in se stessi e ruolo della comunità.

Slovenia: punti chiave del modulo e feedback. Il modulo enfatizzava la connessione dei partecipanti all'ambiente sociale e alla comunità più ampi. I partecipanti sono stati sorpresi di realizzare la loro associazione con varie organizzazioni e la loro percezione all'interno della comunità. Hanno imparato a rafforzare l'immagine di sé, la fiducia in se stessi, la risoluzione dei conflitti e l'importanza di esprimere pensieri e sentimenti. I partecipanti hanno espresso un feedback positivo e hanno riconosciuto la crescita personale e i miglioramenti in varie aree.

In conclusione, il Modulo 2 si è rivelato prezioso per i partecipanti di diversi paesi. Ha facilitato la consapevolezza di sé, la comunicazione e lo sviluppo personale, e i partecipanti hanno espresso soddisfazione per il contenuto e l'approccio. L'efficacia del modulo è stata attribuita a esercizi pratici, strumenti e scambio di esperienze. Il feedback complessivo è stato positivo, senza suggerimenti significativi di modifiche, tranne, in alcuni casi, il desiderio che il Modulo 2 fosse durato più a lungo.

Modulo 3



Slovenia: in Slovenia i partecipanti hanno trovato il modulo sulla discriminazione piuttosto sorprendente, in quanto molti di loro hanno avuto esperienze precedenti di discriminazione basata sulla loro situazione personale. Hanno sentito un forte legame con l'argomento e hanno apprezzato l'opportunità di riflettere sulle proprie esperienze e di lavorare per prevenire future discriminazioni. Il modulo ha scatenato un dibattito vario e vivace sugli elementi di discriminazione, e l'inclusione di uno psicologo ha fornito supporto da una prospettiva psicologica. I partecipanti hanno trovato che la versione adattata del test di associazione implicita fosse uno strumento prezioso per aprire la conversazione. Nel complesso, il modulo è stato considerato utile e ha avuto un impatto positivo sui partecipanti.

Spagna: in Spagna, il modulo si è incentrato sulle barriere incontrate dai disoccupati anziani nel mercato del lavoro. I partecipanti sentivano una forte connessione con l'argomento in quanto avevano subito discriminazioni sulla base dell'età, delle qualifiche basse e del genere. Il modulo aveva lo scopo di informare i partecipanti sui loro diritti, responsabilità e risorse disponibili per il reinserimento nel mercato del lavoro. Poiché il modulo era principalmente informativo, al termine non è stata condotta alcuna valutazione. I partecipanti hanno espresso la necessità di un maggior numero di esempi pratici ed esperienze personali legate alla discriminazione. Hanno anche suggerito una sessione aggiuntiva sulle opportunità per le donne in agricoltura.

Serbia: in Serbia, le partecipanti hanno dato un feedback positivo sul modulo. Hanno dichiarato che le loro aspettative sono state soddisfatte, compresa l'acquisizione di una migliore conoscenza dei diritti di lavoratori e la comprensione del diritto del lavoro. Le partecipanti hanno apprezzato la natura diversificata, inclusiva e interattiva del modulo, trovandolo interessante e informativo. Hanno suggerito di includere altri esempi di discriminazione provenienti dall'esperienza professionale, e di discutere di esperienze personali. Inoltre, c'è stata una richiesta di una sessione specificamente incentrata sulle opportunità per le donne in agricoltura.

Romania: Il modulo in Romania ha affrontato la discriminazione all'interno dell'ambiente penitenziario, nonché i casi di discriminazione al di fuori del carcere. I partecipanti hanno condiviso aneddoti ed esperienze relative alla discriminazione, e il modulo aveva lo scopo di sensibilizzare e promuovere modi positivi di risoluzione dei conflitti. La presenza di uno psicologo ha aiutato ad affrontare argomenti sensibili e ha fornito approfondimenti su test personali e interpersonali. Alcuni partecipanti sono stati sorpresi di realizzare che essi stessi mettevano in atto comportamenti discriminatori. Le discussioni sono state vivaci e coinvolgenti, con la partecipazione attiva di tutti i partecipanti.

Italia: In Italia, la realizzazione del modulo sulla discriminazione è stata un'esperienza positiva per il facilitatore. Le partecipanti hanno dimostrato un forte impegno nei confronti dei materiali e un vivo interesse per l'argomento, in particolare per quanto riguarda la discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro. Il facilitatore ha suggerito di migliorare l'aspetto grafico della lezione per migliorare la chiarezza e la comprensione. Inoltre, il facilitatore ha consigliato di tenere più sessioni per questi argomenti complessi per gestire la grande quantità di informazioni presenti.

Nel complesso, il feedback dei partecipanti di questi diversi paesi indica un forte legame con il tema della discriminazione, il desiderio di un maggior numero di esempi pratici ed esperienze personali, nonché la necessità di sensibilizzare la popolazione e sostenere la lotta alla discriminazione.

Seconda formazione pilota



Modulo 1: Competenze professionali. Il primo modulo del programma di formazione in Spagna era incentrato sull'acquisizione di capacità e competenze digitali per il processo di ricerca di lavoro e l'inserimento nell'ambiente di lavoro. I partecipanti hanno acquisito conoscenze su come utilizzare i social network e altri strumenti digitali in modo efficace e sicuro. Il modulo ha trattato argomenti come la creazione di un profilo professionale, la stesura di CV online, la candidatura alle offerte di lavoro online, la preparazione per i colloqui online e l'utilizzo di applicazioni come Zoom, Teams e documenti Google. Sono stati inoltre discussi il *branding* personale e l'importanza di gestirlo e controllarlo. I partecipanti hanno imparato a conoscere i CV online e i video-CV e hanno ricevuto suggerimenti e trucchi per registrare questi CV. Particolare enfasi è stata data a LinkedIn come social network ampiamente utilizzato per la ricerca di lavoro. I partecipanti sono stati guidati nell'aggiornamento delle immagini del profilo, nell'adattamento del banner del profilo, nell'aggiornamento dei dati dell'account e nell'utilizzo delle funzionalità di pubblicazione, condivisione e raccomandazione di LinkedIn per migliorare la loro visibilità.

Modulo 2: Competenze personali e sociali per l'occupazione. Il secondo modulo era incentrato sullo sviluppo di competenze personali e sociali per l'occupazione. Mirava a migliorare la consapevolezza di sé, la comunicazione efficace di pensieri, sentimenti ed emozioni, e a rafforzare la fiducia in se stessi nelle attività di ricerca di lavoro. I partecipanti sono stati incoraggiati a fissare obiettivi, elaborare piani personali e impegnarsi attivamente nell'apprendimento e nello sviluppo delle competenze. I formatori e i facilitatori hanno fornito ulteriore supporto per creare fiducia all'interno del gruppo. Il modulo ha trattato argomenti relativi alle soft skill, alla loro importanza nell'ambiente di lavoro e all'autovalutazione delle competenze personali e sociali. I partecipanti sono stati guidati a inserire i propri punti di forza nei profili professionali e nei CV, e a elaborare piani d'azione personali che includessero i propri obiettivi professionali per il futuro.

Modulo 3: Occupabilità e diritto del lavoro. Il terzo modulo ha affrontato le difficoltà incontrate dai giovani nel loro primo contatto con il mondo del lavoro. Era incentrato sulla conoscenza di base dei diritti e degli obblighi dei dipendenti e dei datori di lavoro. Il modulo aveva lo scopo di creare consapevolezza in merito alla discriminazione sul luogo di lavoro e promuovere un comportamento consapevole per superare i pregiudizi. Piuttosto che a fornire contenuti formativi, è servito principalmente a scopo informativo.

Feedback dei partecipanti. Complessivamente, il programma di formazione ha ricevuto un feedback positivo dai partecipanti in Spagna, Serbia e Italia. In Spagna, i partecipanti hanno espresso soddisfazione per il contenuto e la sua pertinenza rispetto alle loro esigenze. Hanno apprezzato l'impostazione del gruppo, che ha consentito loro di condividere esperienze e di sostenersi a vicenda. I partecipanti hanno ritenuto che la formazione migliorasse le proprie competenze digitali, aumentasse la propria fiducia e fornisse loro preziose conoscenze per la ricerca di lavoro. Allo stesso modo, in Serbia, le partecipanti hanno valutato positivamente i Moduli 2 e 3, menzionando che le loro aspettative sono state soddisfatte e che hanno acquisito conoscenze sul mondo del lavoro, dei diritti e degli obblighi e della gestione della diversità. In Italia, il processo di valutazione ha incluso check-in pre- e post-workshop, in cui le partecipanti hanno espresso aspettative, pensieri e sentimenti. Il tutor ha facilitato le discussioni di gruppo e supportato approcci centrati sulle soluzioni. Le partecipanti hanno riconosciuto gli elementi positivi del programma di formazione e si sono sentite motivate a lavorare insieme come gruppo con il supporto delle pari.

Il feedback dei partecipanti dimostra che il programma di formazione ha affrontato efficacemente le loro esigenze, ha fornito conoscenze e competenze preziose e ha rafforzato la loro fiducia nei vari aspetti della ricerca di lavoro e dell'occupazione.

Capitolo 5: Valutazione complessiva del programma

Slovenia: In Slovenia, i partecipanti avevano opinioni contrastanti sulla raccomandazione del corso ad altri. Quattro partecipanti lo consiglierebbero, mentre due no. Il programma è stato considerato piuttosto complesso da due partecipanti, che hanno ritenuto che avrebbero avuto bisogno di ulteriore supporto o di un periodo di tempo più lungo per l'inclusione. I partecipanti hanno espresso il desiderio di un numero maggiore di seminari sulle capacità di comunicazione e sulla fiducia in se stessi, nonché la necessità di mettere in pratica più conoscenze teoriche. Nel complesso, mentre alcuni partecipanti avevano delle riserve, altri ritenevano che il corso avesse avuto un impatto e che avesse contribuito ad innalzare le loro conoscenze.

Spagna: I partecipanti in Spagna avevano opinioni e sentimenti positivi nei confronti del corso. Hanno riferito che il corso ha avuto un impatto molto positivo o positivo sul loro sviluppo personale. Anche il coinvolgimento di formatori/tutor e il supporto ricevuto durante il corso sono stati molto apprezzati. I partecipanti hanno espresso la loro disponibilità a raccomandare il programma ad altri, in particolare a persone con profili simili, quali anziani con una vasta esperienza professionale ma senza un'istruzione o una formazione formale accreditata. La durata di alcuni moduli è stata menzionata come un'area di miglioramento.

Serbia: in Serbia, tutte le partecipanti hanno valutato molto positivamente la durata del programma di formazione, il coinvolgimento nel processo di apprendimento e il supporto del formatore. Il corso ha avuto un impatto positivo o molto positivo sul loro sviluppo personale e sulla loro crescita. La maggior parte delle partecipanti ha convenuto che il programma si trovava ad un livello di difficoltà adeguato. Alcune partecipanti hanno suggerito di includere ulteriori esempi di pratica ed esperienze personali, nonché una sessione aggiuntiva sulle opportunità per le donne in agricoltura.

Romania: i partecipanti in Romania hanno espresso la volontà di raccomandare il corso ad altri colleghi del penitenziario, nonostante alcuni trovassero i concetti proposti troppo difficili. La differenza dei livelli di istruzione tra i partecipanti costituiva una sfida in termini di comprensione. Il workshop è stato suddiviso in gruppi più piccoli in base al livello di comprensione dei partecipanti, ma sarebbe stato necessario più tempo rispetto al tempo previsto. I partecipanti hanno segnalato un miglioramento delle loro conoscenze precedenti e il desiderio di mettere in pratica gli aspetti teorici. Alcuni partecipanti hanno espresso la necessità di ulteriori moduli del corso.

Italia: la valutazione della formazione pilota in Italia ha evidenziato la necessità di più tempo per una somministrazione efficace dei contenuti del corso. La rete locale è risultata essenziale per reclutare e coinvolgere le partecipanti. Mentre le abilità tecniche erano considerate importanti, le soft skill sono state ritenute essenziali. Il processo di facilitazione è stato generalmente efficace e l'approccio di lavorare in "ThinkTank" e di utilizzare tecniche di interrogatorio ha funzionato bene. La lezione collaborativa, l'ambiente condiviso, la tavola rotonda collettiva e l'aiuto ai partecipanti a interpretare e utilizzare le conoscenze esistenti in modi diversi sono stati considerati strumenti/metodologie efficaci. Le raccomandazioni includevano l'aggiunta di lezioni per una migliore spiegazione, tenere in debita considerazione il tempo necessario per monitorare i questionari, e avere facilitatori con competenze in materia di neurodiversità.

Nel complesso, il feedback dei partecipanti di questi paesi fornisce informazioni sui punti di forza e sulle aree di miglioramento della realizzazione del corso. Le raccomandazioni includono supporto aggiuntivo per argomenti complessi, un numero maggiore di esempi pratici ed esperienze personali, e la personalizzazione del corso per adattarlo ai differenti livelli di istruzione.

Capitolo 6: Commenti del facilitatore

Slovenia:



Dopo aver esaminato il feedback di ciascun modulo, la soddisfazione percepita all'interno delle quattro diverse categorie è molto elevata, anche se non tutti i partecipanti consiglierebbero la formazione ad altri. La differenziazione tra percezione positiva e raccomandazione è fortemente legata alle situazioni personali e sanitarie complesse del gruppo pilota. Durante il processo di reclutamento sono stati compiuti sforzi per formare un gruppo uniforme per quanto riguarda conoscenze ed esperienze precedenti. Tuttavia, è stato adottato un approccio globale, che comprendeva persone con un sincero desiderio e motivazione a partecipare, che è stato l'elemento più forte per la decisione finale di formare il gruppo.

Durante tutta l'implementazione della formazione pilota, è stato osservato che all'interno del gruppo i livelli di conoscenze e competenze erano differenti. Di conseguenza, ogni modulo è stato adattato in termini di esercizi, tenendo conto dei profili dei partecipanti. La formazione pilota è stata strutturata come un evento di un giorno, simile a un'intera giornata di apprendimento, ed è stato comunicato che si sarebbe tenuto un ulteriore lavoro di gruppo supportato dai colleghi, con l'aiuto dei mentori, durante ore aggiuntive nel corso della settimana.

Il processo di valutazione all'interno della formazione pilota era comprensivo, consentendo tempo in più per collaborare con i partecipanti e aiutarli a valutare le loro esperienze personali nel contesto delle loro attività regolari e delle esigenze individuali all'interno dell'organizzazione. Il contenuto di tutti i moduli è stato preparato per offrire flessibilità durante l'implementazione, promuovere il lavoro individuale e promuovere l'impegno e la motivazione intrinseca per l'apprendimento.

Spagna:

Il feedback complessivo dei formatori e dei mentori nella struttura del Diario dei Facilitatori indica un alto livello di soddisfazione per l'esperienza di formazione pilota. Il numero di partecipanti (6) e la loro omogeneità in termini di età, genere, livello di istruzione e qualifica, profili professionali ed esperienza precedente si sono rivelati utili per organizzare il corso pilota e adattare di conseguenza gli argomenti e i metodi di lavoro. La creazione di un ambiente rispettoso e fiducioso nella classe è stata un altro elemento chiave per il successo della formazione.

L'impatto del corso Victorupesi è stato positivo e arricchente per i partecipanti, i formatori, i facilitatori e il personale di supporto coinvolti nella preparazione e realizzazione. L'alto livello di coinvolgimento tra i partecipanti si è rivelato cruciale per il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento.

Per quanto riguarda ulteriori sviluppi, è stato osservato che l'attività di valutazione nell'ambito della formazione pilota potrebbe essere più dinamica e meno dipendente dalla compilazione continua di questionari. Metodi come l'osservazione e la riflessione individuale/di gruppo potrebbero essere più efficaci. Inoltre, sono state identificate alcune sovrapposizioni di contenuti tra il Modulo 2 e il Modulo 3 ed è stato suggerito di trasferire alcuni argomenti per garantire un approccio più mirato.

Serbia:

L'esperienza della formazione pilota in Serbia è stata caratterizzata come positiva e arricchente sia per i partecipanti che per il facilitatore. I partecipanti hanno dimostrato impegno attivo, motivazione, lavoro di squadra e supporto reciproco. Mentre ad alcuni partecipanti inizialmente mancava il coraggio di esprimere i propri pensieri e sentimenti, il facilitatore ha fornito ulteriore supporto e attività di consolidamento della fiducia, portando a un crescente senso di motivazione, fiducia in se stessi e apertura alla comunicazione. I partecipanti sono diventati più disposti a condividere le loro osservazioni e i progressi di apprendimento personale man mano che il programma di formazione progrediva.



La formazione pilota ha portato a risultati di apprendimento significativi per ciascun modulo. Nel Modulo 1, i partecipanti hanno migliorato la loro alfabetizzazione digitale, la comprensione dei social media e degli strumenti di rete, nonché la loro presenza online. Nel Modulo 2, i partecipanti hanno rafforzato la loro consapevolezza del loro ambiente sociale, sviluppato competenze personali e sociali e appreso strategie di risoluzione dei conflitti. Il Modulo 3 si è concentrato sui diritti del lavoro, sugli obblighi e sulla discriminazione, aiutando i partecipanti a migliorare la loro comprensione del mercato del lavoro e delle difficoltà di ricerca di un posto di lavoro.

In conclusione, tutti i moduli sono stati implementati con successo, e i risultati ottenuti sono stati complessivamente valutati come soddisfacenti o superiori alle aspettative.

Romania:

Analizzando il feedback ricevuto per ciascun modulo, è stato osservato che il livello di comprensione variava tra i partecipanti sulla base del livello di istruzione, delle esperienze di vita e dell'ambiente sociale. L'ambiente chiuso del carcere limitava la possibilità dei partecipanti di fare pratica dei concetti e delle competenze al di fuori delle sessioni di formazione. L'accesso ai computer era limitato alla durata del corso.

Italia:

Il programma di formazione pilota Victorupesi è stato consegnato ad un gruppo di 6 partecipanti, che erano persone nello spettro dell'autismo. La modalità di realizzazione e la metodologia erano adatte al pubblico di destinazione e hanno creato un ambiente di apprendimento rispettoso e calmo. I facilitatori erano esperti e formati nella somministrazione di moduli di formazione alle persone nello spettro autistico.

L'impatto del corso Victorupesi sulle partecipanti è stato positivo e arricchente, con un alto livello di impegno. Le partecipanti hanno trovato il corso utile, e alcune di loro sono state anche in grado di applicare le proprie conoscenze nel loro lavoro di progetto part-time.

Il feedback sul modulo I, somministrato da Luca, è stato positivo, con lezioni interattive e un buon coinvolgimento delle partecipanti. Un suggerimento per il miglioramento è stato quello di introdurre progetti indipendenti per studentesse.

Il modulo II, somministrato da Maria, ha trattato argomenti come ambienti inclusivi, prospettive e risoluzione dei conflitti. Il tempo assegnato al modulo è stato considerato insufficiente, pertanto le attività sono state distribuite in modo diverso da quanto inizialmente previsto. Il facilitatore ha assegnato alcune attività come compiti a casa, e ha gradualmente sviluppato il contenuto durante i *coaching circle*.

Il Modulo III, somministrato da Paola, è stata un'esperienza molto positiva sia per il facilitatore che per le partecipanti. Le partecipanti sono state coinvolte ed erano interessate al tema, in particolare durante la discussione delle loro esperienze di discriminazione nel mercato del lavoro. Il facilitatore ha suggerito di migliorare l'aspetto grafico della lezione per una maggiore chiarezza.

Nel complesso, il programma di formazione pilota Victorupesi in Italia ha avuto un impatto positivo sulle partecipanti e sui facilitatori. Le partecipanti hanno espresso il desiderio di ulteriori lezioni e hanno avanzato suggerimenti di miglioramenti per quanto riguarda la somministrazione dei contenuti e l'allocazione dei tempi per determinati moduli.

Capitolo 8: Mentoring Circle di VICTORUPESI

Slovenia: i *coaching circle* in Slovenia sono stati implementati secondo il seguente calendario: 1° *coaching circle* il 28.06.2022, 2° *coaching circle* il 12.07.2022 e 3° *coaching circle* il 20.07.2022. I circoli si sono svolti presso l'unità OZARA d.o.o. di Murska Sobota. L'applicazione della metodologia della PNL è stata riveduta da un team di qualità interno a causa di specifiche condizioni di salute e della necessità di rispettare gli standard di qualità in psicologia e lavoro sociale. È stata introdotta una serie speciale intitolata "Storie del cuore", incentrata sulla risposta d'ansia e sull'espressione emotiva. La lezione 5 è stata una spinta fondamentale all'azione, con i partecipanti che hanno acquisito informazioni importanti e fissato obiettivi SMART.

Spagna: in Spagna, i *coaching circle* sono stati programmati come segue: 1° *coaching circle* il 22.11.2022, 2° *coaching circle* il 24.11.2022, e 3° *coaching circle* il 25.11.2022. I *circle* si sono svolti presso la Confederazione sindacale FETICO di Madrid. Le attività di coaching sono state adattate alle esigenze dei partecipanti, al fine di aumentare il potenziale di occupabilità e aiutare i partecipanti a trovare posti di lavoro adeguati. È stata creata un'atmosfera di fiducia per promuovere il coinvolgimento dei partecipanti, la fiducia e il reinserimento di successo nel mondo del lavoro. I *coaching circle* sono stati integrati nei moduli e includevano attività come le competenze di mappatura, i test di personalità MBTI e lo sviluppo di piani d'azione personali.

Serbia: i *coaching circle* in Serbia sono stati implementati nelle seguenti date: 1° *coaching circle* il 17.09.2022, 2° *coaching circle* il 24.09.2022 e 3° *coaching circle* il 30.09.2022. I *circle* si sono svolti a Novi Bečej. Il programma è stato progettato per soddisfare la disponibilità dei partecipanti e i contenuti e i metodi sono stati adattati alle loro esigenze. I *coaching circle* sono stati combinati con i moduli corrispondenti per garantire continuità e coerenza degli argomenti. Il programma di valutazione è stato adeguato tenendo conto dei risultati auspicati e della qualità complessiva della formazione.

Romania: i *coaching circle* in Romania sono stati programmati come segue: Modulo I in data 04.07.2022, 11.07.2022 e 21.07.2022; Modulo II in data 25.07.2022, 01.08.2022 e 08.08.2022; e Modulo III in data 16.08.2022, 26.08.2022 e 30.08.2022. I *circle* si sono svolti al penitenziario di Braila. La metodologia della PNL è stata riesaminata per conformarsi agli standard di qualità e sono stati effettuati adeguamenti per soddisfare le esigenze specifiche degli studenti. Sono state adottate misure per creare un ambiente favorevole all'espressione emotiva e per organizzare piccoli gruppi di lavoro.

Italia: in Italia, i *coaching circle* sono stati condotti nel maggio 2022, con cinque *circle* della durata di tre ore ciascuno. Le sessioni si sono svolte presso la BES Cooperativa sociale di Milano. Alcune attività del Modulo II sono state integrate con *coaching circle* per garantire continuità e coerenza degli argomenti. Le partecipanti dovevano essere disposte e pronte a prendere parte agli impegnativi *coaching circle*.

Nel complesso, i *coaching circle* in questi paesi sono stati implementati secondo tempistiche specifiche e adattati alle esigenze dei partecipanti. Sono state impiegate varie metodologie e attività per migliorare il coinvolgimento dei partecipanti e affrontare obiettivi e sfide individuali.

Capitolo 9: Panoramica dei moduli di valutazione e della valutazione delle soft skill

Questo rapporto presenta i risultati della valutazione dei *coaching circle* condotti nell'ambito del progetto VICTORUPESI in sei diversi paesi: Svezia, Slovenia, Spagna, Serbia, Romania e Italia. La valutazione mirava a valutare l'efficacia dei *coaching circle* nel migliorare le soft skill dei partecipanti e nel conseguire gli obiettivi del progetto. Il processo di valutazione prevedeva valutazioni pre e post-programma, feedback dei partecipanti e osservazioni. Il rapporto fornisce una sintesi dei risultati della valutazione e delle osservazioni chiave per ciascun paese.

Slovenia:

In Slovenia, la valutazione dei circoli di coaching ha comportato due turni di valutazione condotti prima e dopo i circoli di coaching. Tuttavia, il modulo di valutazione con 32 competenze è risultato non ottimale per i partecipanti, in quanto non era allineato con la struttura e il materiale forniti nei circoli. È stato suggerito di adattare internamente il modulo di valutazione in base alle esigenze di ciascuna organizzazione. Nonostante questo problema, la valutazione ha individuato un nuovo approccio adeguato alla valutazione, il che è stato considerato come una caratteristica positiva della fase pilota. Nel complesso, la valutazione ha indicato che i *coaching circle* hanno avuto successo.

Spagna:

In Spagna, la valutazione si è concentrata sulle soft skill sul luogo di lavoro nelle aree di problem solving, dell'autogestione e del lavoro con le persone. L'autovalutazione iniziale ha rivelato che i partecipanti avevano bassi livelli in determinate competenze, come un senso di raggiungimento dei risultati sul lavoro, capacità di auto-riflessione, fiducia, auto-motivazione, sapere cosa vogliono dopo e sapere come e dove ottenere supporto quando necessario. I *coaching circle* miravano al miglioramento di queste capacità. Al termine del programma, le valutazioni di autovalutazione dei partecipanti hanno mostrato un significativo miglioramento delle capacità sulle quali avevano lavorato i *coaching circle*. A causa dei profili dei partecipanti, le capacità di leadership, le capacità di delega e le conoscenze su come motivare gli altri non sono state considerate competenze chiave per questa fase.

Serbia:

In Serbia, la valutazione dei *coaching circle* è stata condotta per l'intero programma di formazione piuttosto che per ogni *circle* separato. Il formato di valutazione utilizzato per la valutazione del modulo è stato applicato anche alla post-valutazione. Il programma di formazione consisteva in moduli e *coaching circle* di accompagnamento tenuti in giorni consecutivi. La valutazione comprendeva la valutazione di 28 competenze e attributi utilizzando una scala a 5 livelli. I risultati della valutazione indicavano i progressi nelle competenze e nelle caratteristiche dei partecipanti in tutto il programma. La valutazione è stata sostenuta dal feedback dei partecipanti raccolto durante il *reflection circle*, che ha consentito uno scambio aperto di opinioni.

Italia:

In Italia, la valutazione dei *coaching circle* si è concentrata sulle aspettative delle partecipanti, sui risultati dell'apprendimento e sul feedback. Le aspettative delle partecipanti per i *coaching circle* includevano l'acquisizione di autostima, fiducia in se stessi e crescita personale, che si sono rivelate soddisfatte. Le partecipanti hanno riferito di aver acquisito, durante i *coaching circle*, competenze di autogestione, capacità relazionali e capacità organizzative. I formatori sono stati molto apprezzati per la loro conoscenza e per l'efficace stile di insegnamento. Le partecipanti hanno particolarmente apprezzato gli argomenti relativi alla comunicazione e all'empatia. Alcune partecipanti hanno suggerito ulteriori opportunità di interazione e feedback durante le sessioni.

Svezia



La valutazione dei *coaching circle* nel programma di formazione VICTORUPESI si è concentrata sulle aspettative delle partecipanti, sui risultati di apprendimento e sul feedback. La valutazione mirava a valutare l'efficacia dei *coaching circle* nel soddisfare le aspettative delle partecipanti e nel migliorare

le competenze e gli attributi rilevanti. La valutazione ha riguardato l'intero programma di formazione, compresi tutti i moduli e i *coaching circle* che si svolgono in giorni consecutivi.

Le partecipanti hanno espresso grandi aspettative per i *coaching circle*, cercando di progredire in autostima, fiducia in se stesse e crescita personale. La valutazione ha rivelato che tali aspettative sono state soddisfatte, in quanto le partecipanti hanno riportato risultati positivi dalla loro partecipazione. Hanno riferito di aver acquisito competenze preziose in materia di autogestione, creazione di relazioni e capacità organizzative attraverso i *coaching circle*. I formatori sono stati molto apprezzati per le loro conoscenze e per il loro stile di insegnamento efficace, che hanno contribuito a un'esperienza di apprendimento positiva. Le partecipanti hanno apprezzato in particolare gli argomenti relativi alla comunicazione e all'empatia, trovandoli estremamente coinvolgenti e pertinenti.

In base al feedback dei partecipanti, sono stati fatti alcuni suggerimenti per migliorare i *coaching circle*. I partecipanti desideravano maggiori opportunità di interazione e feedback durante le sessioni, sottolineando l'importanza della partecipazione attiva e di una guida personalizzata. Questi suggerimenti possono essere utili per le future iterazioni dei *coaching circle*, garantendo un ambiente di apprendimento ancora più dinamico e coinvolgente.

Il formato di valutazione utilizzato per la valutazione del modulo è stato applicato anche alla post-valutazione dei *coaching circle*. La valutazione comprendeva la valutazione di 28 competenze e attributi utilizzando una scala a 5 livelli. I risultati della valutazione hanno evidenziato progressi significativi nelle competenze e nelle caratteristiche delle partecipanti durante l'intero programma. Ciò dimostra l'efficacia dei *coaching circle* nel sostenere lo sviluppo e la crescita delle partecipanti.

Oltre alla valutazione formale, il feedback delle partecipanti raccolto durante il *reflection circle* ha svolto un ruolo significativo nella valutazione dei *coaching circle*. Il *reflection circle* ha fornito una piattaforma per uno scambio aperto di opinioni, consentendo ai partecipanti di condividere le loro esperienze, le loro conoscenze e i loro suggerimenti di miglioramento. Questo feedback qualitativo ha ulteriormente rafforzato l'impatto positivo dei *coaching circle* sullo sviluppo personale e professionale delle partecipanti.

La valutazione si è concentrata principalmente sulle soft skill sul luogo di lavoro, in particolare nelle aree della risoluzione dei problemi, dell'autogestione e del lavoro con le persone. L'autovalutazione iniziale ha evidenziato che le partecipanti avevano livelli inferiori in determinate competenze, come il senso di raggiungimento dei risultati sul lavoro, le capacità di auto-riflessione, la fiducia, l'auto-motivazione, sapere cosa vogliono dopo e sapere come e dove ottenere supporto quando necessario. I *coaching circle* miravano specificamente a queste aree per migliorare. Attraverso i *coaching circle*, i partecipanti hanno dimostrato progressi significativi in queste competenze, riflettendo l'efficacia del programma di formazione nel rispondere alle loro esigenze di sviluppo.

È importante osservare che, a causa dei profili specifici delle partecipanti, le capacità di leadership, le capacità di delega e le conoscenze su come motivare gli altri non sono state considerate competenze chiave per questa fase del programma di formazione. I *coaching circle* si sono concentrati su competenze che erano più rilevanti e immediatamente applicabili alle loro situazioni personali e professionali.

Conclusioni:

La valutazione dei *coaching circle* nel progetto VICTORUPESI in Svezia, Slovenia, Spagna, Serbia, Romania e Italia ha fornito informazioni preziose sull'efficacia del programma. La valutazione ha evidenziato la necessità di adattare i

moduli di valutazione per allinearli meglio alle esigenze e al contesto dei partecipanti. I risultati della valutazione hanno dimostrato miglioramenti nelle *soft skill* dei partecipanti e il feedback dei partecipanti ha confermato l'impatto positivo dei *coaching circle* sullo sviluppo personale e professionale. Nel complesso, i risultati della valutazione sostengono il successo dei *coaching circle* nel raggiungimento degli obiettivi del progetto e contribuiscono al miglioramento delle competenze dei partecipanti.

Nel complesso, la valutazione dei *coaching circle* nel programma di formazione VICTORUPESI ha dimostrato la loro efficacia nel soddisfare le aspettative dei partecipanti, migliorare le competenze e gli attributi rilevanti e promuovere la crescita personale e professionale. I risultati positivi segnalati dai partecipanti, insieme ai progressi osservati nelle valutazioni di autovalutazione, confermano il valore e l'impatto dei *coaching circle* nel sostenere il percorso dei partecipanti verso lo sviluppo personale e professionale. Il feedback raccolto durante il processo di valutazione fornisce informazioni preziose per affinare e migliorare le future iterazioni dei *coaching circle* per ottimizzare ulteriormente l'apprendimento e il coinvolgimento dei partecipanti.

Nota: Tabelle dettagliate, grafici e dati specifici relativi ai risultati della valutazione sono riportati nel rapporto completo, compresi gli allegati.

Capitolo 10: Commenti del facilitatore

Questo capitolo rappresenta un riepilogo dei commenti dei facilitatori di ciascuna sede:

Slovenia:

- Il processo di valutazione prima e dopo i *coaching circle* è stato complesso ma necessario.
- I partecipanti hanno avuto l'opportunità di riflettere sull'intero processo e valutare l'impatto del programma sulle loro competenze.
- I *coaching circle* hanno avuto un effetto positivo sulla motivazione e sull'integrazione, consentendo ai partecipanti di generare idee per le attività future.

Spagna:

- I facilitatori hanno osservato un miglioramento positivo nella consapevolezza di sé, nell'autostima e nella motivazione dei partecipanti.
- I partecipanti hanno riconosciuto i loro punti di forza e le loro esigenze, e ciò ha consentito loro di fissare obiettivi di sviluppo personale per il futuro.

Serbia:

- I contenuti e i metodi sono stati adattati alle esigenze e alle preferenze delle partecipanti.
- La metodologia della PNL è stata adeguata al fine di renderla più accettabile per il gruppo destinatario.
- Era fondamentale garantire la volontà e la disponibilità delle partecipanti a partecipare attivamente ai *coaching circle*.
- Lo schema di valutazione è stato adeguato, sostituendo il modulo di valutazione delle 33 competenze con un elenco di 28 competenze e abilità.
- Il nuovo modello di valutazione ha portato a risposte più pertinenti e a un quadro più chiaro dei risultati raggiunti.
- Il facilitatore ha valutato l'implementazione e i risultati dei *coaching circle* in modo differente per ciascun *circle*.



Romania:

- È stato di aiuto aver lavorato con i detenuti in progetti precedenti, tuttavia le sfide specifiche di questo progetto erano differenti dal passato.
- La valutazione iniziale è stata complessa a causa dei differenti livelli di comprensione tra i partecipanti.
- Nonostante l'intensità della sfida, il team ha superato le difficoltà e ha ricevuto un feedback positivo.
- I partecipanti hanno apprezzato i vantaggi del programma, in particolare l'aumento dell'autostima e la motivazione a trovare un'occupazione.

Italia:

- Il *coaching circle* I ha seguito la struttura originale, con una discussione sulla risoluzione dei conflitti e sulla definizione degli obiettivi.
- Il *coaching circle* II è stato adattato al gruppo destinatario, concentrandosi sul superamento degli ostacoli e sulla creazione di un piano di intervento personalizzato.
- Il *coaching circle* III ha affrontato argomenti importanti come la definizione dei confini e l'autostima, su misura per le esigenze delle partecipanti.
- Il piano di intervento è stato completato con attività volte a stimolare l'acquisizione nuove abitudini e la costruzione di feedback pratico.

Svezia:

Il corso pilota VICTORUPESI non solo comprendeva i tre moduli principali, ma comprendeva anche *coaching circle* per fornire ulteriore supporto e guida ai partecipanti. Questi *coaching circle* hanno svolto un ruolo cruciale nel rispondere a esigenze specifiche e nell'*empowering* dei partecipanti a livello individuale. Per quanto riguarda i *coaching circle*, è possibile trarre le seguenti conclusioni:

1. *Coaching circle* I: Il primo *coaching circle* seguiva la struttura originale, concentrandosi su argomenti come la risoluzione dei conflitti e la definizione degli obiettivi. Questa sessione ha fornito ai partecipanti preziose informazioni su modi efficaci per risolvere i conflitti e stabilire obiettivi raggiungibili. Affrontando queste aree, le partecipanti hanno acquisito competenze pratiche che possono influire positivamente sulla loro vita personale e professionale.
2. *Coaching circle* II: Il *coaching circle* è stato adattato per soddisfare le esigenze specifiche del gruppo destinatario. L'attenzione di questa sessione si è spostata verso il superamento degli ostacoli e la creazione di un piano di intervento personalizzato. Riconoscendo le sfide uniche affrontate dalle donne di origine straniera del Penitenziario di Braila, il *coaching circle* ha fornito indicazioni sullo sviluppo di strategie per superare le barriere e creare un piano personalizzato per il successo. Personalizzando il piano di intervento in base alle singole circostanze, le partecipanti hanno avuto la possibilità di mettersi al timone dei propri viaggi personali e professionali in modo più efficace.
3. *Coaching circle* III: Il *coaching circle* ha affrontato temi cruciali, quali la definizione di confini e il rafforzamento dell'autostima, su misura per le esigenze specifiche delle partecipanti. Comprendendo l'importanza di confini sani e autostima, questa sessione ha lo scopo di dotare i partecipanti degli strumenti necessari per stabilire e mantenere i confini personali e coltivare un'immagine di sé positiva. Affrontando questi aspetti psicologici, il *coaching circle* ha contribuito alla crescita personale dei partecipanti e alla creazione di fiducia.
4. Piano di intervento e feedback pratico: in tutti i *coaching circle*, i partecipanti si sono impegnati attivamente nello sviluppo di un piano di intervento personalizzato sulla base delle loro esigenze individuali. Questo piano comprendeva attività volte a stimolare nuove abitudini e promuovere la crescita personale e professionale. Nel piano di intervento è stata integrata



anche la costruzione di feedback pratici, consentendo alle partecipanti di ricevere contributi costruttivi sui loro progressi e sulle aree di miglioramento. Fornendo feedback e attività strutturati, i *coaching circle* hanno garantito alle partecipanti il supporto e la guida necessari per attuare cambiamenti positivi nella loro vita.

In conclusione, i *coaching circle* del corso pilota VICTORUPESI hanno svolto un ruolo fondamentale nel rispondere alle esigenze specifiche dei partecipanti. L'adattamento del *coaching circle* II per superare gli ostacoli e creare piani di intervento individualizzati, insieme all'attenzione del *coaching circle* III sulla definizione dei confini e sul miglioramento dell'autostima, ha contribuito in modo significativo alla crescita personale e all'*empowerment* dei partecipanti. Il completamento del piano di intervento, accompagnato da attività volte a stimolare l'acquisizione di nuove abitudini e la costruzione di feedback pratico, ha ulteriormente supportato i partecipanti nel loro percorso verso lo sviluppo personale e professionale.

Nel complesso, i commenti dei facilitatori indicano un feedback positivo, una corretta implementazione dei *coaching circle* e miglioramenti evidenti nell'autoconsapevolezza, nella motivazione e nelle competenze dei partecipanti.

Capitolo 11: Conclusioni e raccomandazioni

Conclusioni e raccomandazioni del rapporto:

1. Svezia:

- Prendere in considerazione il riconoscimento formale della formazione attraverso il processo nazionale di qualificazione professionale: data l'efficacia e l'adattabilità delle risorse di formazione in Svezia, si raccomanda di valutare la possibilità di un riconoscimento formale attraverso il processo nazionale di qualificazione professionale. Tale riconoscimento aumenterebbe la credibilità e il valore della formazione, rendendola più ampiamente riconosciuta e accettata.
- Semplificare le procedure di valutazione: sebbene il processo di valutazione sia stato completo, si raccomanda, ove possibile, di semplificare le procedure di valutazione. La razionalizzazione del processo di valutazione lo renderà più efficiente e facile da usare sia per i partecipanti che per i valutatori, garantendo che l'attenzione rimanga focalizzata sulla valutazione dei risultati desiderati e sulla fornitura di feedback attuabili.
- Personalizzare i *coaching circle* in base alle esigenze specifiche del gruppo destinatario: mentre le partecipanti in Svezia hanno espresso parere positivo sulla loro partecipazione alle attività di coaching, si raccomanda di adattare ulteriormente i *coaching circle* alle esigenze specifiche del gruppo di destinatari. Ciò potrebbe comportare l'integrazione di argomenti o esercizi aggiuntivi che affrontano direttamente le difficoltà e le aspirazioni uniche dei partecipanti appartenenti a gruppi sociali vulnerabili.
- Garantire l'accessibilità delle risorse nella lingua locale: Per soddisfare efficacemente il gruppo di destinazione, è importante garantire che tutte le attività e le risorse siano accessibili nella lingua locale. Ciò include la traduzione di materiali, istruzioni e risorse nella lingua nazionale, rendendoli più inclusivi e consentendo ai partecipanti di interagire pienamente con i contenuti della formazione.

2. Slovenia:

- I materiali e le risorse di formazione in Slovenia sono ben preparati e adattabili agli ambiti nazionali e alla dottrina della disciplina/professione.



- La flessibilità in termini di tempo e la ricchezza dei materiali consentono di personalizzare e lavorare con diversi gruppi sociali.
 - Il programma CVET all'interno delle organizzazioni che si rivolgono ai gruppi sociali vulnerabili può trarre vantaggio dall'integrazione delle risorse di formazione.
 - Raccomandazioni: Prendere in considerazione il riconoscimento formale della formazione attraverso il processo di qualificazione professionale nazionale (NVQ), semplificare le procedure di valutazione e adattare i *coaching circle* alle esigenze specifiche del gruppo destinatario.
2. Spagna:
- I partecipanti in Spagna hanno espresso parere positivo sulla loro partecipazione alle attività di coaching, rilevando miglioramenti nella consapevolezza di sé e nella conoscenza dei propri punti di forza e di debolezza.
 - Alcune attività e risorse necessitavano di un adeguamento per il gruppo destinatario, compresa la traduzione nella lingua nazionale.
 - Raccomandazioni: adattare ulteriormente i *coaching circle* alle esigenze specifiche del gruppo di destinazione e garantire l'accessibilità delle risorse nella lingua locale.
3. Serbia:
- vi sono considerazioni riguardanti l'inclusione della metodologia della PNL nei *coaching circle*, comprese le qualifiche dei formatori e l'idoneità del metodo per gruppi differenti di destinatari svantaggiati.
 - Il programma di formazione VICTORUPESI è riconosciuto come idoneo al perfezionamento professionale e alla preparazione all'occupazione.
 - La flessibilità e l'adattabilità del programma lo rendono applicabile a un'ampia gamma di persone svantaggiate.
 - Raccomandazioni: affrontare i fattori limitanti relativi alla metodologia della PNL e concentrarsi sull'applicabilità e sulla trasferibilità del programma di formazione.
4. Romania:
- Lavorare con i prigionieri ha posto sfide uniche a causa dei livelli differenti di comprensione tra i partecipanti.
 - La valutazione iniziale richiedeva una spiegazione a livello individuale e una registrazione orale delle risposte.
 - I partecipanti hanno espresso un feedback positivo e hanno segnalato una maggiore autostima e motivazione per trovare un impiego.
 - Raccomandazioni: continuare ad affrontare i diversi livelli di comprensione tra i partecipanti e adattare le valutazioni e le attività di conseguenza.
5. Italia:
- In Italia sono stati apportati adattamenti ai *coaching circle* per adattarsi al gruppo destinatario, in particolare concentrandosi sulla risoluzione dei conflitti, sul superamento degli ostacoli, sulla definizione di confini e sull'autostima.
 - I partecipanti hanno trovato il programma pilota prezioso e hanno sperimentato su di sé maggiore motivazione e autostima.
 - Raccomandazioni: continuare ad adattare le attività alle esigenze del gruppo di riferimento e a concentrarsi su argomenti pratici e pertinenti.

Raccomandazioni generali:

- Garantire una maggiore personalizzazione dei *coaching circle* in base alle esigenze specifiche dei gruppi destinatari in tutti i paesi.
- Semplificare le procedure di valutazione per un'implementazione più fluida.
- Affrontare le limitazioni e le considerazioni relative alla metodologia della PNL in Serbia.
- Mantenere la flessibilità e l'adattabilità del programma di formazione per soddisfare i diversi gruppi destinatari.



- Fornire risorse e materiali nella lingua locale per migliorare l'accessibilità.
- Continuare ad affrontare i livelli di comprensione differenti tra i partecipanti in Romania.
- Mettere in evidenza argomenti pratici e pertinenti nei *coaching circle*.

Tali raccomandazioni mirano a migliorare l'efficacia e l'idoneità del programma di formazione VICTORUPESI per i vari gruppi destinatari nei diversi paesi.

Attuando tali raccomandazioni, il progetto VICTORUPESI può ulteriormente migliorare il proprio impatto e raggio d'azione, rendendo le risorse di formazione più accessibili e applicabili. Il riconoscimento formale della formazione, la semplificazione delle procedure di valutazione e *coaching circle* personalizzati contribuiranno all'efficacia e alla pertinenza del programma, garantendo al contempo che siano soddisfatte le esigenze specifiche del gruppo destinatario. Inoltre, l'integrazione delle risorse di formazione nei programmi CVET e la garanzia dell'accessibilità nella lingua locale promuoveranno l'inclusività e consentiranno a una gamma di persone più ampia di beneficiare delle preziose conoscenze e competenze offerte dal progetto VICTORUPESI.

Allegati:

Rapporti nazionali: https://drive.google.com/drive/folders/14oVkJURL29WURn7j_z22rChslzCulA0vM?usp=drive_link