

# GUIDA PER LIFE COACHING E MENTORING

Per donne vittime della violenza di genere



Daphne III

## Contenuti

Introduzione .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Profilazione e Fabbisogni Formativi .....	2
Il contesto Europeo degli abusi domestici sulle donne.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Approcci alla Formazione.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Informazioni per Istruttori che lavorano con donne che hanno superato la violenza di genere (GBV) .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Un Questionario di Profilazione .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Gli Strumenti di Valutazione .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Valutazione dell'auto-efficacia.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Valutazione dell'auto-efficacia.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Valutazione dell'auto-efficacia imprenditoriale.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Scala Delle Competenze Di Coaching Acquisite.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Sessione di Apertura.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Il Toolkit New Start .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Progressi e risultati di misurazione.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Metodologia di valutazione: come utilizzare i questionari ...	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
I risultati riportati e i casi di studio dei diversi gruppi.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Ulteriori informazioni specifiche del paese e link.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Appendici .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Glossario .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

## Introduzione

New Start è un progetto Europeo (ACCORDO NUMERO–JUST/2013/DAP/AG/5325), parte del programma generale 'Diritti fondamentali e Giustizia' nell'ambito del programma "Daphne III". Lo scopo del progetto NEW START è l'implementazione di Life coaching and mentoring per l'empowerment delle donne che sono sopravvissute alla violenza di genere e che sono alla ricerca di un New Start(nuovo inizio).

**La Guida NEW START, spiega il toolkit di materiali di formazione sviluppati come parte di questo programma. E spiega come utilizzare al meglio il toolkit da adattare alle necessità delle donne vittime della violenza di genere.**

Questo toolkit è costruito attorno allo sviluppo e allo svolgimento di sedute di life coaching e mentoring per le vittime di violenza di genere. **Fa parte della *Guida transnazionale per Life Coaching e Mentoring che puo' essere trasferita ad altre organizzazioni.***

**Due metodologie innovative sono utilizzate in questo progetto, vale a dire, life coaching e mentoring.** Gli strumenti di life coaching migliorano l'autostima e la fiducia in se stesse conducendole a rafforzarsi e gli strumenti di mentoring in materia di imprenditorialità ed occupabilità aiuteranno le donne a diventare finanziariamente indipendenti, aiutandole a rientrare nel mercato del lavoro o a diventare lavoratrici autonome e imprenditrici. Questo duplice approccio può essere riassunto come 'Sviluppo Personale, Sviluppo Professionale'.

Ogni partner ha sviluppato il materiale per i propri utenti di servizi e così i diversi approcci che sono stati presi riflettono l'ampiezza e la portata del problema della violenza di genere. Alcuni sono attivamente impegnati nel punto di intervento e alcuni stanno lavorando alla sensibilizzazione o fase post-intervento, dove le donne non vivono in una situazione di crisi più e hanno già fatto qualche allenamento nell'area di sviluppo personale.

La formazione NEW START è programmata per aiutare le donne che non sono in una fase di crisi. Alcuni dei partner hanno lavorato con le donne su una base uno-a-uno e alcuni hanno lavorato con i gruppi e alcuni fornito un mix di training. Un aspetto fondamentale della formazione fornita era rivolto ai bisogni delle donne di essere addestrate, qualsiasi fase del processo di recupero e di empowermentfosse.

## Profilazione e Fabbisogni Formativi

Secondo il modello del controllo coercitivo della violenza di genere, le donne sono immerse in un sistema interattivo pianificato, caratterizzato da partner violento il quale adotta un numero di strategie per controllare una vittima in tutti gli aspetti della sua vita. Queste strategie includono:

- **Continua svalutazione della donna**, incolpandola per tutto, imbarazzandola di fronte agli altri, chiamandola pazza, accusandola di tradimento e forzandola a fare azioni contro la sua volontà
- **Diniego delle risorse umane e materiali**: diniego di accesso al denaro, distacco dell'elettricità o del telefono, anche restrizioni di accesso al cibo
- **Minaccia di violenza**: urlare, rompere oggetti, attaccare animali domestici, colpire le pareti. Tali azioni mirano a indurre o mantenere la paura di essere attaccati
- **Isolamento dalla famiglia e dagli amici**: critica di qualcuno che potrebbe supportare la donna, prevenendo incontri sociali o isolandola all'interno della famiglia.

Tali strategie pregiudicano la fiducia delle donne e creano difficoltà per loro nel pensare e sentirsi indipendenti, promuovono i sensi di colpa e conducono ad un senso di paralisi. A causa del loro isolamento, è improbabile che domandino aiuto in momenti di crisi, hanno difficoltà nell'accettare qualsiasi alternativa di loro stesse e l'aggressore diventa la sola persona disponibile.

Continui abusi emotivi e il controllo coercitivo portano a molti sintomi negativi, quali:

- **Paura continua**: non riuscire a prevedere quando e perché sarà attaccata o criticata
- **Confusione**: non essere in grado di pensare chiaramente o di fidarsi del proprio giudizio
- **Paralisi**: collegata a quanto sopra menzionato; quando vengono meno le possibilità di una donna nel pensare di poter reagire e cambiare la sua situazione. Significa anche che non è in grado di vedere e di scegliere tra le opzioni disponibili; ciò conduce alla paralisi che solitamente porta la vittima a decidere di non fare nulla e di resistere alla sua situazione mentre vive nella speranza di evitare gli attacchi (fisici o verbali).
- **Rabbia**: quando si cerca una soluzione di fronte alle difficoltà e al verificarsi dell'ingiustizia in cui loro vivono. Ciò accade quando la vittima inizia a pensare la separazione dall'aggressore ed è più pronunciata quando si ottiene la separazione.
- **Imbarazzo**: collegato al giudizio sociale negativo. Le vittime sono criticate per essere incapaci di lasciare o per essersi opposte alla relazione di abuso.
- **Problemi di salute**: spesso, le esperienze di violenza sono associate a problemi di salute. Questi problemi possono essere più o meno pronunciati, dipende dalla situazione di abuso e dalla durata della situazione subita.

Gli effetti negativi di cui sopra possono persistere per qualche tempo dopo la rottura. Le donne recuperano meglio quando ricevono supporto per sostenere cambiamenti positivi nella loro vita. Questo supporto può venire dalla famiglia e dalla loro rete sociale, ma anche dalla sfera professionale, dalle diverse risorse pubbliche che offrono aiuto e l'assistenza.

Questi effetti sollevano un punto importante per i professionisti che devono intervenire con queste donne. È molto difficile aiutare qualcuno che ha una bassa autostima e fiducia di se e che sembra non avere la capacità di riprendere il controllo delle proprie sfide della vita. È fondamentale che i professionisti siano consapevoli degli effetti della situazione sulle donne che stanno aiutando. Devono evitare di cadere nello stesso tipo di strategie che sono state usate da chi abusa. Ad esempio, criticando la vittima perché non si è separata dal suo aggressore; dando ordini perché questo prolunga solo il periodo del processo non decisionale, monitoraggio continuo e chiederle di riferire su ciò che fa, come questo si riferisce alla mancanza di fiducia e re-invochi sentimenti di impotenza, rafforzando l'opinione che non è in grado di fare nulla per se stessa. Tutte queste sono strategie che ricordano da vicino quelle utilizzate da un abusatore e hanno l'effetto di rinnovare i sentimenti di abuso, così è peggio perché provengono da qualcuno che detiene una posizione di fiducia ed ha lo scopo di proteggere e aiutarle.

Il più delle volte, un estraneo non ha alcun controllo sull'abuso inflitto dall'abusatore sulle loro vittime. Inoltre, a prima vista, è spesso l'aggressore che ha l'aspetto di calma e la vittima può apparire invece aggressiva. Questa vittima spesso tende a minimizzare la loro situazione, nel tentativo di evitare di lasciare le loro emozioni fuori controllo e, nel tentativo di combattere la vergogna che la società di solito gli fa percepire. Questo crea molte incomprensioni e talvolta le persone hanno maggiori probabilità di accettare il punto di vista dell'aggressore, ciò aggrava il problema per la vittima.

### **Cosa possono fare i coaches?**

I professionisti che sono in contatto con le donne in fase di recupero da una situazione di violenza domestica devono essere in grado di fornire supporto per il processo di recupero ed andare avanti. È molto importante per tutto l'arco del processo, ma soprattutto al primo contatto, al fine di fornire alle donne un senso di sicurezza. Questo significa che il professionista deve accettare qualunque cosa la vittima dica, senza giudicare e senza critiche. Il lavoro del coach professionista è quello di ricostruire la capacità di pensare e di prendere decisioni in modo indipendente. Perché ciò avvenga, le vittime hanno bisogno di imparare a pensare e decidere per se stesse ancora una volta, a prescindere dal fatto di essere o non essere d'accordo con i loro desideri, preferenze o scelte.

Inoltre, in alcuni casi è rilevante per attuare un processo educativo peer-to-peer. L'obiettivo è di fare appello alle proprie competenze di donne per informare e sostenere le altre donne. Le donne

confidano l'un l'altra, può servire come testimonianza, per dare informazioni pratiche, scambio di esperienze e ottenere il sostegno di solidarietà di altre donne che subiscono o hanno vissuto situazioni simili. Questo approccio è pienamente compatibile con le funzioni di facilitatore, dove queste donne fornirebbero supporto e fungerebbero da mediatrici nelle discussioni e dibattiti. Inoltre, I peer-groups aiutano le donne a sfuggire all'isolamento, guadagnare più fiducia in se stesse, e si sentono di appartenere ad un gruppo che le sostiene, aumentando in tal modo la loro autostima e le capacità. Il loro posto all'interno di un gruppo concede loro legittimità, in particolare nel dare valore alla loro esperienza, al background e alla conoscenza. Testimoniando per esempio, prendono la parola e trasmettono conoscenza. Il gruppo le sostiene e, insieme, rafforzano reciprocamente le loro conoscenze e competenze.

Quando ci si prepara a intervenire, dovrebbe essere spiegato il contesto dell'intervento. Questo può essere fatto sotto forma di un testo introduttivo sugli obiettivi del programma in cui la vittima parteciperà. Il numero e la frequenza delle sessioni proposte dovrebbero essere dettagliate. La guida di supporto all'assistenza professionale per le donne vittime di violenza domestica progettata da life-coaches professionisti alle dipendenze del Servizio Pubblico di Collocamento dal Principato delle Asturie, in Spagna, include alcune linee guida di comunicazione per le riunioni che incoraggiano le donne a sentirsi accettate, incluse e accolte. Tra queste linee guida, le seguenti sono di primaria importanza:

**Linee guida di primaria importanza.**

**Trasmettere comprensione:** utilizzare la comunicazione non verbale positiva e verificare che la disposizione dello spazio sia favorevole all'apertura. La disposizione ottimale per un primo incontro o colloquio è di ospitare le donne una di fronte all'altro, senza tabelle o altri ostacoli in mezzo; questo trasmette prossimità e permette anche all'intervistatore di utilizzare tecniche di supporto non verbali e posturali. Una tecnica di sostegno è posizionare il corpo a specchio, come ad esempio, le gambe incrociate o le gambe non incrociate, sporgendosi in avanti o inclinati all'indietro sul sedile. Quando la donna cambia la sua posizione, la modifica dovrebbe riflettersi dal coach professionista. Un controllo può essere effettuato, al termine del colloquio, per verificare se è stato raggiunto una buona connessione. Il professionista può avviare un cambiamento posturale e osservare se la donna imita la modifica apportata. Quando si lavora in gruppo, il professionista dovrebbe rispecchiare la posizione del corpo dell'interlocutore.

**Esprimere rispetto:** in un contest professionale, è utile aiutare le persone che richiedono assistenza, non importa l'età, ed è importante per primo dare potere alla vittima affinché inizi a provare ad aiutare se stessa. Se loro sono sottoposte ad altra formazione di empowerment, la formazione corrente dovrebbe seguire gli stessi modelli.

**Pratica Ascolto Attivo:** Si tratta di prestare attenzione a ciò che le donne sta dicendo, favorendo la loro storia con interiezioni positive come, "Ti ascolto", "Vai avanti", ecc., ma significa anche che l'ascoltatore deve guardare la persona, mentre lo ascolta attentamente. È meglio, almeno nei primi incontri, non prendere appunti. Si può registrare la riunione, ma solo se si ha il permesso dalla persona intervistata ea condizione che una spiegazione corretta sia data ad esempio, in modo che nulla di importante che potrebbe aiutare venga dimenticato.

È anche importante assicurare che le donne non vengano interrotte. Gli interventi dal coach dovrebbero essere effettuati solo quando vi è una pausa abbastanza lunga che indica che le donne hanno finito di parlare. Questo significa che permettono pause nella conversazione, per consentire il tempo alla donna di pensare, ma allo stesso tempo garantirle che la pausa non è un rivivere l'esperienza traumatica.

I facilitatori e I coaches devono offrire alternative e le scelte, piuttosto che essere i risolutori di problemi per le vittime. Questo è importante per creare opportunità per la loro emancipazione e per:

- Promuovere l'auto-motivazione
- Mettere le donne al centro del programma e renderle corresponsabili
- Come il coach, essere in grado di apprendere con i partecipanti
- Essere in grado di far parte della squadra, la tua squadra di partecipanti
- Promuovere le opportunità dove possono fare successo
- Essere sempre lì, essere empatici, assertivi e ascoltatore attivo....

Da questo punto di vista, possiamo lavorare per ritrovare i desideri delle donne stesse, come ad esempio

- Se si vuole trovare un impiego
- Se lei pensa che le azioni proposte porteranno alla sua meta desiderata
- Se lei pensa che sia facile o difficile eseguire le azioni proposte
- Se lei pensa che sarà in grado di eseguire queste operazioni
- Se lei pensa di avere il diritto e merita di raggiungere l'obiettivo

Verificare di aver capito bene quello che la donna dice riassumendo e parafrasando (ripetendo con altre parole). Rassicurare la donna indicando positivamente con frasi come le seguenti:

Conosco questo e so che lo sai anche tu

Sono in grado di decidere su questo e anche tu sei capace

Hai il diritto di avere la propria opinione, proprio come io ho la mia

La durata della formazione viene data è anche una considerazione critica. Il mentoring business non è inteso come un primo intervento. Si raccomanda che siano passati sei mesi da quando la vittima è libera da abusi. Questo periodo di recupero è necessario prima che sia idonea a prendere in considerazione la formazione dalla sezione "Costruire il business" del programma NEW START. Il periodo di tutoraggio presuppone anche che il primo life-coaching abbia costruito l'autostima e fiducia in se stesse delle partecipanti in modo che si sentano pronte per iniziare a lavorare sulle loro competenze di occupabilità e di imprenditorialità. Tuttavia, ogni individuo o gruppo è diverso ed è richiesta l'abilità e il giudizio dei formatori di scegliere la formazione adeguata al momento opportuno. Questo dovrebbe essere fatto con le donne che assumono un ruolo attivo nelle scelte per la formazione.

## **Approcci alla formazione**

La violenza di genere è un problema complesso e l'esperienza e la situazione di ogni donna è diversa. Ogni partner di ricerca ha adottato un approccio diverso alla formazione delle donne sopravvissute. Questi diversi approcci illustrano la varietà e l'ampiezza del problema della violenza di genere in tutta Europa.

Ci sono due approcci alternativi alla possibile formazione utilizzando questa guida.

### **Metodo di Formazione Uno**

Utilizzare il **Toolkit dei Bisogni Formativi Matrix** per selezionare gli strumenti rilevanti. Con questo approccio un profilo di donna o di donne delineato attraverso il materiale professionale e di formazione e, quindi, adatto al loro, è selezionato usando il Toolbox NEW START e gli strumenti individuali forniti (e testati) dal Programma Daphne NEW START EU.

*OPPURE*

## **Metodo di Formazione Due**

La scelta di un'**caso studio nazionale** o di studi che meglio corrispondono al **profilo** delle donne da formare. I casi possono essere usati come guida per la **selezione degli strumenti** e anche la sequenza degli strumenti di formazione.

## **Metodo di Formazione Uno – I Bisogni Formativi Matrix e gli Strumenti**

Nel metodo di allenamento 1 sono necessari **tre passaggi**.

**Fase 1**, si dovrebbe creare un **profilo** per ogni donna a cui si applica la formazione. Questo può essere fatto per mezzo di un questionario (come il questionario suggerito fornito nella guida principale) o con altri mezzi determinati dal professionista.

**Fase 2**, gli strumenti adeguati per lavorare con una donna particolare possono essere scelti dal **Toolkit dei Bisogni Formativi Matrix**. Ogni strumento ha una ripartizione delle aree che supporterà. Questa ripartizione è contenuta nel toolkit Matrix. Ogni strumento incluso nel kit è stato utilizzato o verificato da un partner di ricerca (i risultati della formazione attraverso l'utilizzo degli strumenti sono inclusi nei casi di studio).

**Fase 3**, i templates per questi **strumenti** sono accessibili dalla sezione **Toolbox**.

Il toolkit può essere utilizzato anche come metodo autonomo per la selezione di una adeguata formazione. Una volta che lo strumento appropriato è stato identificato nel Toolkit dei Bisogni Formativi Matrix, una copia dello strumento è disponibile nella casella Toolbox.

### *Fase uno - Un Questionario di Profilazione*

Il primo passo per usare il Toolkit dei Bisogni Formativi matrix è quello di generare un profilo della donna. Uno strumento di supporto al profiling è un questionario di profilazione. È adatto da usare in quanto aiuta a stabilire dove le vittime di violenza di genere sono attualmente posizionate in relazione alla loro autoefficacia e autostima e in quali aree desiderano lavorare per potenziare la loro vita.

Un questionario di profilazione è previsto per guidare coaches e mentors nella creazione di un profilo per le vittime di genere sulla base violenza domestica subita. Il questionario proposto è incluso nell'Appendice A della guida principale. Compilarlo aiuterà a comprendere il background personale, la carriera fino ad oggi effettuata e anche le esigenze di formazione specifiche e generali della futura tirocinante. Altri professionisti non sono a favore per la compilazione di tali forme e lo vedono come un ostacolo per le donne nell'accesso a qualsiasi tipo di supporto. Ci sono differenze culturali nell'accettazione della compilazione del questionario e alcune donne possono sentirsi minacciate da questo, per esempio le richiedenti asilo, o quelle che non sono legalmente in un paese. L'abilità e il giudizio del professionista devono essere utilizzati per determinare se completare questo questionario di profilazione o meno, o se usare mezzi alternativi per identificare le esigenze di formazione della donna.

Il questionario di profilazione suggerito, previsto nell'Appendice A, è diviso in due parti distinte:

**Parte I** del questionario riguarda competenze personali ed educative già raggiunte e include sezioni:

- A. Dati Personali
- B. Istruzione e formazione
- C. abilità personali

**PARTE II-** Intende individuare le Esigenze Generiche e Specifiche stabilendo le aree di interesse e gli obiettivi specifici di ciascun candidato, in relazione alle loro specifiche aree di fabbisogno formativo loro (ad esempio, la fiducia, la conoscenza, supporto emotivo, l'accesso al mercato del lavoro).

È importante spiegare che non ci sono risposte giuste o sbagliate al questionario. Alcuni sopravvissute possono richiedere supporto o aiuto per completare il questionario. Completare il questionario può essere presa come un'opportunità per stabilire un rapporto di fiducia con le donne sopravvissute.

Una volta stabilito il profilo, dopo aver conosciuti i desideri e le esigenze delle donne partecipanti, questo profilo può quindi essere utilizzato con il Toolkit Fabbisogni Formativi Matrix per stabilire quali strumenti sono i più rilevanti da utilizzare con quel particolare partecipante. L'utilizzo del Toolkit Fabbisogni Formativi Matrix è descritto in dettaglio nella sezione "Il Toolkit di New Start".

Per alcune delle donne che hanno partecipato alla formazione pilota, il questionario proposto ha causato difficoltà a livello di comprensione e di completamento. Le difficoltà sono state duplici, vale a dire, la lingua in relazione e anche il concetto/significato relativo. Alcune domande come "che difficoltà vede per la partecipazione al corso" o "che supporto vi aspettate dal vostro trainer/consulente?", ha anche causato difficoltà per alcuni partner.

**Una copia del questionario completo suggerito è fornita nell'Appendice A della guida principale.** Qualunque sia il mezzo prescelto per formare un profilo della donna e stabilire e le sue esigenze di formazione, il passo successivo è quello di abbinare le esigenze agli strumenti disponibili nel Toolkit dei Fabbisogni Formativi NEW START.

Una volta che un profilo è stato sviluppato o un caso di studio prescelto, il passo successivo è la selezione di strumenti rilevanti per la formazione. I dettagli degli strumenti sono contenuti nella Lista degli Strumenti e nel Toolkit di Fabbisogni Formativi Matrix. Il Toolkit di Fabbisogni Formativi Matrix blocca ogni strumento nelle aree in cui è destinato ad intervenire (ad esempio, fiducia in se stessi, capacità di occupabilità, etc.) per facilitare la selezione degli strumenti più appropriati. Una descrizione completa dello strumento stesso è, quindi, disponibile nel Toolbox attraverso la ricerca del nome dello Strumento, nella parte corrispondente del testo, sia per lo Sviluppo Personale, sia per lo Sviluppo Professionale.

## *Fase Due -Toolkit Fabbisogni Formativi Matrix*

In sintesi:

- I Fabbisogni Formativi MATRIX presentano tutti gli strumenti formativi di NEW START e li connette con le diverse competenze in fase di sviluppo.
- Permette al coach di avere una visione d'insieme degli strumenti disponibili e una panoramica dei risultati che dovrebbero essere previsti per l'utilizzo di ciascuno di essi.
- Matrix divide gli strumenti di formazione nel seguente modo:
  - Parte 1: Sviluppo Personale – Life Coaching ed empowerment
  - Parte 2: Sviluppo Professionale – Competenze di occupabilità ed imprenditoriali.

L'obiettivo è quello di aiutare le donne vittime di violenza di genere per migliorare le differenti competenze che hanno identificato, così come supportarle con i loro progetti futuri. Il "Toolkit dei Fabbisogni Formativi MATRIX" costituisce una guida per il coach /mentore per aiutare o indirizzarle verso la progettazione di un programma di formazione su misura per una donna in particolare o un gruppo di donne che hanno subito violenza di genere e sono pronti per il training. Gli strumenti di formazione forniti non sono una soluzione di per sé e molto dipende dal modo in cui viene attuato il training. Nel rivedere gli strumenti, i coaches e i mentors hanno bisogno di chiedere continuamente come gli strumenti proposti possono essere utilizzati al meglio, ad esempio, ponendo domande quali:

- ... Qual è il modo migliore di essere coach per il loro specifico gruppo target?
- ... Cosa può fare ogni coach per promuovere l'auto-motivazione tra le donne?

Sulla valutazione dei questionari di profilazione compilati (o con altri mezzi scelti) e, prima della formazione, emergere un quadro più chiaro delle donne sopravvissute e delle loro esigenze formative. La valutazione iniziale conduce poi direttamente al toolkit sviluppato. Il possiede il Toolkit dei Fabbisogni Formativi MATRIX e propone dei modelli per esercizi e materiali per la formazione. Ogni modello di formazione è accompagnato da una ripartizione delle aree per cui è stato progettato di rafforzare, come l'autostima, la fiducia, competenze di occupabilità e le competenze imprenditoriali, ecc. Elementi dalla matrice di formazione (vedi sotto) sono poi selezionati per indirizzare il miglioramento nelle aree individuate dalla sopravvissuta per ulteriore formazione o assistenza.

Questo modello include tutti gli strumenti NEW START testati, in relazione alle donne vittime di violenza di genere in materia di Sviluppo delle esigenze Professionali e Personali (Sviluppo Personale: Life Coaching e di Empowerment e Sviluppo Professionale: Mentoring e Formazione delle Competenze Imprenditoriali e di Occupabilità).

Più in particolare, questo modello fa incontrare e collega le metodologie di coaching e mentoring NEW START con i seguenti elementi:

1. Bisogni generali: In base alle esigenze iniziali identificati durante la procedura di profilazione e la procedura di valutazione prima di frequentare il coaching e mentoring.
2. L'accesso al Mercato del Lavoro: le esigenze di formazione e gli obiettivi di apprendimento in materia di accesso al mercato del lavoro in termini di conoscenze, abilità e attitudini per accedere al mondo del lavoro
3. Avviare il lavoro autonomo o l'attività imprenditoriale: esigenze di formazione e obiettivi di apprendimento dell'attività imprenditoriale in termini di conoscenze, abilità e attitudini per accedere all'occupazione.

Il primo passo per il coach/mentor è quello di individuare quegli strumenti che migliorano fiducia in se stesse e/o le capacità imprenditoriali o di occupabilità delle donne, in base al risultato della valutazione del profilo.

Poi, il coach/mentor identificherà le esigenze di formazione e gli obiettivi di apprendimento a cui le donne stanno lavorando conformemente. Hanno bisogno di accedere al mercato del lavoro e/o informazioni aziendali (in termini di conoscenze, abilità e attitudini)?

Infine, coach/mentor saprà quali delle metodologie di Mentoring/Formazione e strumenti sono disponibili e che dovrebbero essere usati per lavorare con il proprio specifico gruppo target, adattando così un piano di formazione per loro.

Ulteriori dettagli di ogni strumento di formazione, insieme a suggerimenti su come implementare la formazione, sono disponibili nella guida dettagliata per ogni distinto strumento di formazione mostrato nella matrice sottostante. La matrice presenta gli strumenti NEW START in totale e li collega alle diverse competenze che si sviluppano in ogni strumento. Gli strumenti sono suddivisi in strumenti Parte 1 e Parte 2, a seconda delle aree dove sono più tenuti a fornire benefici - lo sviluppo personale e lo sviluppo professionale. Ogni strumento viene elencato per nome e le competenze e i benefici dello strumento sono elencati in ogni colonna, sotto il nome dello strumento. Dove è previsto



*Bisogni formativi Matrix Parte I- Sviluppo Personale*



Training needs MATRIX : Designing a training programme for women victims of gender based violence

Part 1: Personal Development: Life Coaching and Empowerment Tools																					
Methodologies & Tools:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	I am beautiful	Talking about me	What's My Line	How do I feel	Future Planning	Do you see what I see	The passport	Abigail	Autobiographical - HISTORY OF LIFE AND REPORT LISTENING	Support Group	The ropes	Money Matters	Self-awareness	Communication	Decision making and problem solving	Positive self-presentation	The Cards	Knowledge Exchange Workshop	The heart of knowledge	Part 1: For further development	
<b>Competences Required:</b>																					
<b>1. General needs</b>																					
Self-Esteem	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Personal Growth Initiative					✓																
Entrepreneurial Self Efficacy																					
Self Efficacy					✓																
<b>2. Access to the labour market</b>																					
<b>Knowledge</b>																					
Describe the stages of a job interview process																					
Recognize personal traits	✓	✓	✓	✓				✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Knowledge of available opportunities in order to identify those suited to one's own personal and professional activities																					
To be able to understand the difference between short and long term goals															✓	✓					
Understand the concept & characteristics of the team					✓							✓									
Understand basic concepts of communication and active listening		✓	✓	✓						✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
<b>Skills</b>																					
Ability to conduct a job interview				✓											✓						
Ability to increase self-esteem and self-awareness	✓	✓	✓	✓							✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Ability to identify one's personal strengths and weaknesses	✓	✓	✓	✓																	
Ability to set SMART objectives					✓																
Ability to use techniques for personal goal setting					✓																
Ability to use techniques for self motivation	✓	✓	✓	✓																	
Ability to act proactively and respond positively to changes	✓	✓	✓	✓																	
Ability to work co-operatively and flexibly as part of a team																			✓	✓	
Ability to communicate effectively					✓																
<b>Attitudes</b>																					
Prepare for a job interview															✓	✓					
Break deeply ingrained habits of self criticism and judgment	✓	✓	✓												✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Develop positive attitude to change and innovation																					
Develop Positive attitude towards self to enable self motivation	✓	✓	✓	✓	✓																
Develop positive attitude towards team working	✓	✓	✓	✓	✓																
<b>3. Initiate Self Employment or Entrepreneurial Activity</b>																					
<b>Knowledge</b>																					
Recognize personal traits	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓				✓	✓			✓	✓	✓	
Knowledge of available opportunities in order to identify those suited to one's professional and/or business activities																					
Identify the core skills, values and attributes of the entrepreneur and relate these to their personal skill set																				✓	
Understand appropriate attitude and behavior towards entrepreneurship																					
Understand the meaning of SMART objectives					✓																
Understand why motivation is important															✓						
Understand the difference between short and long term goals					✓																
Understand the concept & characteristics of the team															✓	✓					
Understand the characters and the role each of them has in team work																					
Understand basic concepts of communication and active listening					✓										✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Understand the basic conflict styles				✓											✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<b>Skills</b>																					
Ability to identify one's personal strengths and weaknesses as well as to identify opportunities and treats	✓	✓	✓	✓											✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Ability to identify the major aspects of Business Ethics																					
Ability define entrepreneurship in business terms and describe the qualities of a good entrepreneur																					
Ability to understand the basic rules & characteristics of an Successful & Intelligent Entrepreneurship																					
Has the skills to set SMART objectives					✓																
Has the skills to use techniques for personal goal setting	✓	✓	✓	✓																	
Has the skills to use techniques for self motivation and motivation of others	✓	✓	✓	✓																	
Ability to assess and take risks as and when warranted																					
Ability to act proactively and respond positively to changes			✓	✓																	
Ability to work co-operatively and flexibly as part of a team																					
Ability to communicate effectively using voice and body language																					
Ability to resolve conflict				✓																	
<b>Attitudes</b>																					
To adopt a more 'open-minded approach' to entrepreneurship																					
To develop a positive attitude towards ones self-image and possibility for success	✓	✓	✓	✓																	
Positive attitude to change and Innovation					✓																
Has a positive attitude towards self to enable self motivation	✓	✓	✓	✓																	
Develop positive attitude towards team working	✓	✓	✓	✓																	
Positive attitude for taking responsibility for one's actions			✓	✓																	
Positive attitude towards collaboration																					

## Fabbisogni Formativi Matrix PARTE 2: Sviluppo Professionale

	Training needs MATRIX : Designing a training programme for women victims of gender based violence															
	PART 2: Professional Development / Entrepreneurial and Employability Skills															
Methodologies & Tools:	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
	No. outside in survey	Ratio of skills	Skills assessment	Building Personal Networks	Sourcing information	Personal action plan	Personalized CV	Cover letter and CV	Electronic CV	Role-play, job interview	Career project	Job interview practice	Entrepreneurship introduction	Generating business ideas	The Tree of life	Training in Community interpretation
<b>Competences Required:</b>																
<b>1. General needs</b>																
Self-Esteem																
Personal Growth Initiative																
Entrepreneurial Self Efficacy																
Self Efficacy																
<b>2. Access to the labour market</b>																
<b>Knowledge</b>																
Describe the stages of a job interview																
Recognize personal traits																
Knowledge of available opportunities in order to identify those suited to one's own personal and professional activities																
To be able to understand the difference between short and long term goals																
Understand the concept & characteristics of the team																
Understand basic concepts of communication and active listening																
<b>Skills</b>																
Ability to conduct a job interview																
Ability to increase self-esteem and self-awareness																
Ability to identify one's personal strengths and weaknesses																
Ability to set SMART objectives.																
Ability to use techniques for personal goal setting																
Ability to use techniques for self motivation.																
Ability to act proactively and respond positively to changes.																
Ability to work co-operatively and flexibly as part of a team																
Ability to communicate effectively																
<b>Attitudes</b>																
Prepare for a job interview																
Break deeply ingrained habits of self criticism and judgment																
Develop positive attitude to change and innovation																
Develop Positive attitude towards self to enable self motivation																
Develop positive attitude towards team working																
<b>3. Initiate Self Employment or Entrepreneurial Activity</b>																
<b>Knowledge</b>																
Recognize personal traits																
Knowledge of available opportunities in order to identify those suited to one's professional and/or business activities																
Identify the core skills, values and attributes of the entrepreneur and relate these to their personal skill set																
Understand appropriate attitude and behavior towards entrepreneurship																
Understand the meaning of SMART objectives																
Understand why motivation is important																
Understand the difference between short and long term goals																
Understand the concept & characteristics of the team																
Understand the characters and the role each of them has in team work																
Understand basic concepts of communication and active listening																
Understand the basic conflict styles																
<b>Skills</b>																
Ability to identify one's personal strengths and weaknesses as well as to																
Ability to identify the major aspects of Business Ethics																
Ability define entrepreneurship in business terms and describe the qualities of a good entrepreneur																
Ability to understand the basic rules & of characteristics of an Successful & Intelligent Entrepreneurship																
Has the skills to set SMART objectives																
Has the skills to use techniques for personal goal setting																
Has the skills to use techniques for self motivation and motivation of others																
Ability to assess and take risks as and when warranted																
Ability to act proactively and respond positively to changes																
Ability to work co-operatively and flexibly as part of a team																
Ability to communicate effectively using																
Ability to resolve conflict																
<b>Attitudes</b>																
To adopt a more 'open-minded approach' to entrepreneurship																
To develop a positive attitude towards ones self-image and possibility for success																
Positive attitude to change and innovation																
Has a positive attitude towards self to enable self motivation.																
Develop positive attitude towards team working																
Positive attitude for taking responsibility for one's actions																
Positive attitude towards collaboration and conflict resolution																

### ***PARTE 3–Il Toolkit NEW START***

Il toolkit NEW START e i singoli strumenti sono stati sviluppati come parte del progetto Europeo Daphne III, NEW START. Gli strumenti sono stati sviluppati attraverso la guida di life coaches e professionisti di formazione / tutoraggio. Gli strumenti sono suddivisi in due parti. **STRUMENTI PARTE I:** sono gli strumenti di sviluppo personali e **PARTE II** offre gli strumenti che mirano allo Sviluppo Professionale. Questo permette al Toolbox NEW START di essere indirizzato a diversi profili di donne con differenti caratteristiche e profili. Gli strumenti individuali sono adatti per l'impiego in un tipo di sessione una tantum e hanno l'obiettivo di aumentare l'autostima e l'autoefficacia. I casi di studio danno la selezione di strumenti da ciascun partner e l'ordine in cui sono stati consegnati.

Se le vittime di violenza hanno bisogno di sostegno emotivo o psicologico, prima di essere in grado di pensare al loro futuro e di prendere in considerazione una prospettiva di carriera professionale per se stesse, pertanto il toolkit "Sviluppo Personale" è un approccio adeguato al loro sostegno. Questo è stato il caso di alcuni partner che hanno utilizzato solo gli strumenti di Sviluppo Personale con alcune delle donne formate.

Come regola generale, gli strumenti NEW START sono indirizzati per lo più a donne vittime di violenza che hanno già ricevuto il sostegno psicologico e sono pronte per essere addestrate nella costruzione di una carriera professionale. Questa formazione può essere adattata per soddisfare le donne svantaggiate di fronte a tali difficoltà, come l'esclusione sociale e professionale, la mancanza di autostima, poche opportunità, o il disimpegno dal mercato del lavoro, ecc. Gli strumenti di per sé sono generici ma **saranno adattati per soddisfare le singole esigenze e necessità** delle donne che frequentano la formazione. Le migliori pratiche indicano che qualche il tempo del debriefing dovrebbe essere preso al termine di ogni sessione di formazione dai facilitatori per valutare e riscontrare gli strumenti, in modo che possano essere migliorati continuamente.

Un elenco completo degli strumenti e delle loro descrizioni è mostrato qui. La tabella indica se sono stati utilizzati come strumenti individuali o di gruppo e quali partner hanno utilizzato gli strumenti come parte della loro formazione.

<i>Strumenti sviluppati</i>	Descrizione strumento	Utilizzato dai partner
		Gruppo (G) o Individuale (I)
<b>Partel:</b>  <b>Sviluppo Personale</b>  Life coaching ed empowerment		
<i>Pianificazione Futura</i>	<i>Un feedback molto positivo su questo strumento. È ben strutturato e molto semplice. I coaches e i mentorslo hanno utilizzato volentieri e continueranno ad usarlo. Un partner lo ha adattato e ha iniziato con una meditazione sulla ruota della vita, dove le donne pensavano alle loro speranze e ai sogni e dove sulla ruota della vita si verificano e selezionato un piano futuro in un'area definita.</i>	Grecia, Irlanda, Spagna  Gruppo
<i>Parlo di me</i>	<i>Questo strumento aiuta a migliorare l'autostima e a mantenere una positiva immagine di sé. I partecipanti sono desiderosi di parlare di se stessi. Nel gruppo, vi è una aggiunta positiva se le donne si conoscono e si fidano l'un l'altra e ascoltare le qualità positive che le altre donne vedono in loro.</i>	Grecia  Gruppo e Individuale
<i>Il gioco dei mimi</i>	<i>Molto utile in gruppi di cooperazione e di accettazione.</i>	Spagna  Gruppo
<i>Come mi sento?</i>	<i>Strumento sui sentimenti e su come esprimerli, libero e sull'analisi delle emozioni. Utile per lo sviluppo personale e per far fronte a sentimenti repressi.</i>	Grecia, Spagna  Individuale
<i>Questioni economiche –</i>	<i>Questo è un buon strumento per permettere alle</i>	<i>Irlanda</i>

<i>Bilancio Personale</i>	<i>donne di esplorare le finanze personali. I bilanci (un surplus e un deficit) sono calcolati per un personaggio immaginario Daphne, il che significa che le donne non devono rivelare le proprie finanze nel gruppo o al facilitatore.</i>	<i>Gruppo Individuale e</i>
<i>Laboratorio Scambio di Conoscenze</i>	<i>Questo strumento consente ai partecipanti di identificare le conoscenze e le competenze personali e comunicarle al gruppo, attraverso l'uso di laboratori sviluppati dai partecipanti stessi.</i>	<i>Belgio</i>
		<i>Gruppo</i>
<i>La mano della conoscenza</i>	<i>Questo strumento incoraggia i partecipanti a sviluppare un elenco delle proprie conoscenze e ad assumere la proprietà di queste competenze disegnandola in una immagine fatta con le proprie mani.</i>	<i>Belgio</i>
		<i>Gruppo</i>
<i>Vedi ciò che vedo io</i>	<i>Si tratta di uno strumento di arte e artigianato, che offre un altro punto di vista sul modo in cui le partecipanti vedono le cose. Esse traggono divertimento della parte artistica che le aiuta nel loro recupero da traumi. Aiuta ad incrementare consapevolezza delle capacità e delle attitudini.</i>	<i>Italia</i>
		<i>Gruppo</i>
<i>Il passaporto</i>	<i>Questo strumento insegna ad impegnarsi e permette l'auto-esplorazione. Si migliora la capacità di accettare le differenze.</i>	<i>Italia</i>
		<i>Gruppo</i>
<i>Abigale</i>	<i>Questo strumento presenta un caso di studio, provoca la conversazione e presenta questioni importanti in modo giocoso.</i>	<i>Gruppo</i>
		<i>Grecia, Italia</i>
<i>Autobiografia Storia di vita e relazione d'ascolto</i>	<i>L'autobiografia può lenire le ferite e i terapisti della vittima sostengono che questo metodo può aiutare le vittime di traumi a calmarsi e a rilasciare alcune delle loro tensioni mentali. Tuttavia, questo strumento richiede una formazione specifica e molti coaches erano</i>	

	<p><i>riluttanti ad usarlo.</i></p> <p><i>Questo strumento contiene..</i></p>	
<i>Gruppo di sostegno</i>	<i>Gruppo di sostegno per aiutare il settore della genitorialità. I gruppi di sostegno sono molto costruttivi ed efficaci. Essi aiutano le donne a sentirsi accettate e comprese, sicuro e supportato. Tutte le aree che sono..</i>	<p><i>Grecia</i></p> <p><i>Gruppo</i></p>
<i>Le corde</i>	<i>Per lo più utilizzato con le donne straniere in sessioni di gruppo. Questo strumento aiuta le donne a collegarsi tra di loro e a stringere un legame con il paese ospitante. Può essere utilizzato anche come un mezzo per stabilire una regola gruppi di base all'inizio della formazione.</i>	<p><i>Belgio, Grecia</i></p> <p><i>Gruppo</i></p>
<i>Auto-consapevolezza: messa in discussione di autostima e potenzialità individuali.</i>	<i>Lo scopo di questo strumento è quello di aumentare l'autostima e la fiducia in sé delle donne vittime di violenza domestica, individuando le qualità e le competenze di ciascuna partecipante e valutando il loro potenziale. Rivolto a un target con bassi livelli di istruzione, l'allenatore dovrebbe spiegare i termini e la metodologia utilizzata in questa sessione al fine di motivare i partecipanti ad essere coinvolti attivamente nella realizzazione del corso di formazione.</i>	<p><i>Grecia, Romania</i></p> <p><i>Gruppo</i></p>
<i>Comunicazione (Come posso presentarmi?, ausili e barriere di comunicative)</i>	<i>Questo strumento ha lo scopo di sviluppare le capacità di comunicazione dei partecipanti, offrendo varie attività. Esse saranno sviluppate utilizzando diversi argomenti (ad esempio l'ascolto, gli aiuti e le barriere alla comunicazione, assertività e assistenza). Quando viene utilizzato con un target con bassi livelli di istruzione, il coach dovrebbe spiegare tutti i</i>	<p><i>Romania, Grecia</i></p> <p><i>Gruppo</i></p>

	<i>termini e le modalità della sessione, al fine di favorire la partecipazione attiva di coloro che ricevono la formazione.</i>	
<i>Processo decisionale e problem solving</i>	<i>Lo scopo di questo strumento è quello di aiutare i partecipanti a comprendere alcuni dei meccanismi utilizzati nel processo decisionale. Dove il gruppo target ha bassi livelli di istruzione, il facilitatore dovrebbe spiegare i termini e le modalità della sessione e cercare di promuovere la partecipazione attiva delle donne nella realizzazione.</i>	<i>Romania, Grecia</i>
		<i>Gruppo</i>
<i>Auto-presentazione positiva</i>	<i>Questo strumento ha lo scopo di utilizzare la presentazione orale per esplorare che le tecniche proposte nel modulo vengano utilizzate dai partecipanti in una situazione specifica.</i>	<i>Grecia, Romania</i>
		<i>Gruppo o Individuale</i>
<i>Le carte</i>	<i>Lo strumento si basa su carte speciali che espongono articoli di fantasia, parole e testi. Le carte hanno a che fare con attitudini personali, al fine di riflettere sulle condizioni e le aspettative. L'obiettivo è di cercare di rimuovere tutte quelle che non rispecchiano la donna e lasciare solo quelli più importanti o a cui lei dà priorità. Lo strumento permette di ridurre il tempo necessario per conoscere una persona nel corso di un'intervista, per raccogliere informazioni sulle storie di vita; ha anche, sollevato i propri diritti, come ad esempio, la capacità di analizzare, valutare e decidere le condizioni necessarie per accettare e affrontare situazioni difficili.</i>	<i>Italia</i>
		<i>Individuale/Gruppo</i>

<b>Parte 2:</b>		
Sviluppo Personale		
Competenze di Occupabilità e di Imprenditorialità		
<i>Nessun ostacolo sul nostro cammino</i>	<i>Potente strumento con un feedback molto positivo. Le donne si sentono più forti dopo questa esperienza e scoprono il loro potere e la forza che spesso si sentono di aver represso.</i>	Grecia, Spagna
<i>Radar delle competenze</i>	<i>Questo strumento è utilizzato da mentori e coaches per aiutare le donne a capire quali competenze già possiedono, quali competenze hanno bisogno di essere rafforzate e quali le competenze necessarie per entrare nel mercato del lavoro.</i>  <i>I commenti dalla formazione</i>  <i>Un partner, ha mappato le competenze che le casalinghe e madri hanno (gestione del tempo, organizzazione, etc.) e ha mostrato la loro rilevanza sul posto di lavoro.</i>  <i>Anche quando le competenze sono state identificate e registrate, queste dovrebbero essere mantenute per facilitare la sezione abilità sul CV.</i>	Italia
<i>Valutazione delle competenze</i>	<i>La valutazione delle competenze è uno strumento utile per il lavoro di tutoraggio e dà alle donne un'idea di quali sono le competenze di cui hanno bisogno per entrare nel mercato del lavoro.</i>	
<i>Costruire reti personali</i>	<i>Questo strumento è utile per far sì che le donne esaminino le persone che sono nella loro vita e prendere in considerazione l'aiuto e la conoscenza che è a loro disposizione attraverso le reti personali e professionali.</i>	Irlanda Gruppo

	<i>Buon feedback su questo strumento dalla formazione ma è stato difficile da usare nel caso della Grecia. Molte delle donne che hanno sperimentato GBV hanno ritenuto che la loro rete era più piccola di quella che effettivamente è. Tuttavia, è stato utile in ambito professionale per le donne, e prendere in considerazione che si potrebbe chiedere di fungere da consulente per le domande di lavoro.</i>	
<b>Offerta di informazioni</b>	<i>Questo strumento è stato sviluppato come parte della decima settimana di corso. NEW START viene introdotto al gruppo. Le radici sono state completate per rivedere le competenze che le donne possiedono e le foglie sono state completate ogni settimana, attraverso le donne come fonte di informazione locale per aiutarle con i loro obiettivi. Questo permesso al gruppo una messa a fuoco per avviare riunioni in cui ogni donna ha condiviso ciò che aveva scoperto (corsi universitari utili, opportunità di volontariato, ecc). Utile per mantenere l'attenzione sugli obiettivi del gruppo.</i>	<i>Irlanda</i>
		<i>Gruppo</i>
<b>Piano di azione personale</b>	<i>Grande e semplice strumento per aiutare le donne che fanno il loro piano d'azione. Semplice per i facilitatori da usare e molto efficace.</i>	<i>Grecia, Spagna</i>
		<i>Individuale</i>
<b>CV Personalizzato per l'empowerment delle donne</b>	<i>Questo strumento aiuta le donne a scrivere la loro storia personale e a rendersi conto che hanno molto di più di cui essere orgogliose di quanto pensassero. Si sentono molto soddisfatte quando hanno il loro CV pronto e stampato. (In alcuni casi la raccolta di informazioni per il CV può essere fatta mentre le altre sessioni sono in corso).</i>	<i>Grecia, Irlanda, Spagna</i>
		<i>Individuale or Gruppo (per il lavoro di preparazione)</i>

<i>Lettera di presentazione e CV</i>	<i>Strumento utile per le partecipanti. Dopo questo le donne si sentono più sicure di inviare il loro CV e le lettere di presentazione. Molte di loro non avevano mai avuto un CV prima e vederlo ha fornito loro una grande spinta alla fiducia in se stesse.</i>	<i>Grecia, Irlanda Spagna, Romania</i>
		<i>Formazione in gruppo ma CV individuale per ogni persona</i>
<i>CV elettronico</i>	<i>Questo è un divertente ed utile strumento e questo significa che le persone possono utilizzare la tecnologia moderna per creare il proprio curriculum vitae elettronico e caricarlo sui di social media.</i>	<i>Grecia, Italia</i>
<i>Giochi di ruolo: colloquio di lavoro</i>	<i>Le interviste dei giochi di ruolo possono essere molto stressanti, anche perché i partecipanti non hanno la minima idea di cosa aspettarsi e non possono averne avuta una prima. Tuttavia, una volta fatta, si sentono più sicuri per andare a un colloquio vero e superare i primi ostacoli.</i>	<i>Grecia, Irlanda, Spagna</i>
		<i>Gruppo o Individuale</i>
<i>Progetto di carriera</i>	<i>Questo tool assiste nello sviluppo di un piano d'azione per quanto riguarda chi è interessato alla pianificazione della carriera. È uno strumento d'aiuto e utile.</i>	<i>Italia</i>
<i>Pratica sul colloquio di lavoro</i>	<i>La preparazione per un colloquio di lavoro. Questo strumento è utile e pratico. Aiuta le donne a superare lo stress e la paura di incontrare un potenziale datore di lavoro. Questo è associato ad un sacco di paura iniziale e allo stress, ma poi le donne sentono un senso di realizzazione. Si raccomanda che la pratica venga fatta all'interno del gruppo e poi, se possibile, un aiuto esterno può essere dato con il fare interviste in una dimensione più realistica.</i>	<i>Romania, Irlanda Grecia, Spagna</i>
		<i>Gruppo e individuale</i>

<i>Imprenditorialità per chi ha una buona idea di business e desidera ulteriori informazioni su come stabilire un gruppo.</i>	<i>Questo strumento delinea le basi per l'imprenditorialità e per un business plan per coloro che hanno una buona idea di business.</i>	Romania
		Gruppo
<b>Generare idee di business</b>  <i>Per l'imprenditorialità e le idee di micro-impresa</i>	<i>Questo strumento è un modo divertente per convincere le persone a pensare e a generare idee di business.</i>	<b>Irlanda</b>
		<b>Gruppo</b>
<i>L'albero della vita</i>	<i>Questo strumento inizia con l'elenco dei progetti (relativi alle competenze sviluppate in precedenza con l'attività La mano della conoscenza). Ogni donna ha le proprie competenze. Ciò per rendere le partecipanti più consapevoli dei successi che hanno compiuto in passato (le radici dell'albero). Quelle che saranno sviluppati nel breve termine (tronco dell'albero) e quelli che saranno sviluppati come un progetto di vita a lungo termine (rami e le foglie dell'albero). Per riconoscere e scrivere le idee ed i progetti e l'ulteriore sviluppo del proprio progetto di lavoro.</i>	Belgio
		Gruppo
<i>La formazione nella comunità, interpretazione nella cultura della salute.</i>	<i>Questo strumento mira a fornire un utile vocabolario/glossario in materia di assistenza sanitaria ai praticanti interpreti che stanno imparando l'interpretazione orale nel contesto. Esso comprende le parole chiave e concetti importanti sul tema. La traduzione di queste parole nella lingua madre, gli scenari di ruolo. Per esempio: con tre persone, il medico, il paziente e l'interprete e la valutazione tra pari da persone che parlano la stessa lingua.</i>	Belgio
		Gruppo

I singoli modelli di strumento sono disponibili nella guida principale. Ogni strumento di cui sopra ha un modello completato per descrivere la sessione di formazione. Un modello di strumento di esempio

chiamato "Gioco dei mimi" viene visualizzato qui. Questo strumento è stato preso dalla sezione Sviluppo Personale del Toolkit. I modelli sono disponibili per ogni strumento nella tabella precedente.

Nome del metodo: "Gioco dei mimi"

<b>Programma</b>	Parte 1: Sviluppo personale/Life coaching ed Empowerment Strumento Matrix 3
<b>Nome della sessione / Strumento</b>	<i>"Giocodeimimi"</i> <a href="http://www.arttherapyblog.com/">Dr. Deah Schwartz</a> .Strumento pubblicato: <a href="http://www.arttherapyblog.com/">http://www.arttherapyblog.com/</a>
<b>Metodologia utilizzata</b>	<b>Arte di gruppo e attività di disegno</b>
<b>Descrizione</b>	Un'attività disegno e l'arte da usare con donne vittime di violenza per praticare il "non giudizio" in modo giocoso, sarà somministrato in gruppo, al fine di aiutare le partecipanti ad evitare o ridurre l'autocritica e il giudizio.
<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Rompere le abitudini profondamente radicate di auto-critica e di giudizio.</li> <li>✓ Generalizzare un comportamento meno critico o di giudizio e mettere a fuoco i sentimenti positivi associati all'esperienza in altre aree.</li> </ul>
<b>Contenuti:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dividere il gruppo in coppie e dare ad ogni persona nella coppia un pennarello di colore diverso e una risma di carta da disegno.</li> <li>2. Ogni partecipante prende il pennarello e disegna cinque linee su un pezzo di carta. Le linee non dovrebbero toccarsi, a parte questo, esse possono essere di qualsiasi forma o dimensione. Ogni persona ripete questo su dieci pezzi di carta.</li> <li>3. Quando tutti hanno finito di disegnare le loro cinque linee su dieci pezzi di carta, si scambiano i loro fogli con l'altra persona.</li> <li>4. Il leader del gruppo imposta un timer per 10 minuti e dice a tutti di iniziare a disegnare sul primo pezzo di carta, contemporaneamente. La direttiva è di utilizzare tutte e cinque linee nel disegno per creare un'immagine. L'unica regola è che le</li> </ol>

	<p>cinque linee originali devono rimanere ancora visibili nel loro colore originale quando il disegno è completato e tutte le cinque linee devono essere incorporate nel disegno, non importa quanto sciocco il disegno può rivelarsi.</p> <p>5. Quando i dieci minuti sono scaduti ogni persona che dà la pila di disegni ora completata al loro partner e poi guardano i disegni insieme. Discutere con i partecipanti le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cosa notano sulla collezione?</li> <li>- Ci sono temi simili, oggetti simili?</li> <li>- È stato divertente, era noioso, ci si sente stupidi;</li> <li>- Andando avanti con il disegno, ci si è arrivate facilmente o difficilmente?</li> <li>- Hai giudicato le immagini mentre le stave disegnando o quando ha finito?</li> </ul> <p>6. Tornare insieme come gruppo e condividere pensieri, sentimenti e osservazioni.</p>
<p><b>Debriefing</b> (Feedback/Feedback fenomenologici)</p>	<p>La valutazione della sessione, parlare della sensazione che questo esercizio ha aiutato a far emergere, parlare dell'importanza di sentimenti positivi.</p>
<p><b>Materiali/attrezzatura richiesta</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pennarelli a punta in feltro (almeno di due diversi colori)</li> <li>• Carta da disegno</li> <li>• Un timer</li> </ul>
<p><b>Consigli per i facilitatori</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 Mantenere un'attitudine neutrale.</li> <li>👉 Facilitare stati emotivi senza fare alcun intervento di tipo terapeutico.</li> <li>👉 Rassicurare le donne ad avere il tempo di pensare e riflettere bene sul proprio compito.</li> <li>👉 Non intervenire in alcun modo durante gli esercizi con suggerimenti, raccomandazioni, considerazioni.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 Evitare l'uso di aggettivi come buono, cattivo, in quanto si riferisce ai disegni stessi.</li> <li>👉 Spiegate che non c'è giusto o sbagliato in questa attività, è completamente orientata al successo.</li> </ul>
<b>Durata / Tempo di preparazione e realizzazione</b>	<p>10 ' preparazione</p> <p>20 ' / 30' sviluppo</p> <p>20 'debriefing / feedback</p>
<b>Durata/ Tempo di svolgimento</b>  <b>1-5</b>	
<b>Livello di difficoltà coach / mentor</b>  <b>1-5</b>	
<b>Livello di difficoltà del gruppo</b>  <b>1-5</b>	
<b>Feedback dalla Formazione</b>	

### Metodo di Formazione Due – Selezione dei casi studio

Il Metodo di Selezione del Caso Studio consiste nell'identificare il *Paese Caso Studio* che corrisponde alle esigenze di formazione e di revisione (e seguenti) di quel caso di studio. Sono previsti sette casi studio, uno per ogni partner di ricerca. Ogni partner di ricerca ha adottato un approccio diverso alla loro formazione. Questo è accaduto per consentire alla formazione stessa di essere adattata alle esigenze delle partecipanti femminili. Ogni partner ha comunque utilizzato e testato strumenti del Toolkit NEW START.

Per dare un sapore dei diversi approcci, nella guida principale viene presentato un caso di studio per ogni paese. In ogni caso di studio è data una visione d'insieme dell'organizzazione partner. Questa è seguita da una descrizione di come i formatori sono stati selezionati e formati e come la successiva formazione è stata presentata alle donne sopravvissute alla violenza di genere. Infine, viene data una panoramica dei risultati di tale formazione.

### *Selezione dei casi studio*

Metodo 2, l'approccio caso studio alla formazione, esamina il caso studio paese più rilevante. Con questo intendiamo dire che, il partner ha fornito una formazione corrispondente alle esperienze e ai background delle partecipanti alla formazione. I casi studio forniscono una descrizione non solo della formazione con le donne e gli esiti di questa formazione, ma fornisce anche l'approccio adottato per la formazione dei formatori per lavorare con le donne. La tabella che segue illustra i sette studi caso previsti. Si tratta di una tabella riassuntiva. Lo studio completo de Casi Studio per ogni paese è disponibile nella guida principale. La tabella riporta il Paese partner, le donne che si sono formate e gli strumenti che hanno usato perentrambi i Toolkit di Sviluppo Personale e Sviluppo Professionale.

<b>Caso Studio del Paese</b>	<b>Approccio alla formazione</b>	<b>N. di donne formate</b>	<b>Strumenti di Life-coaching utilizzati</b>	<b>Strumenti di Mentoring utilizzati</b>
<b>Belgio</b>	Donne migranti e richiedenti asilo  Emancipazione delle donne rifugiate ed immigrate attraverso l'interpretazione delle competenze  Multiculturale con alcune difficoltà di linguaggio	17	Le corde  La mano della conoscenza  Come mi sento?  Sono bella  Parlo di me	L'albero della vita  CV e progetto di carriera  Laboratorio scambio di conoscenze
<b>Irlanda</b>	Multidisciplinare – Terzo livello  Istituto di insegnamento in collaborazione con un fornitore sensibilizzato esistente, YANA (You Are Not Alone – acronimo inglese	7	Pianificazione futura  Parlo di me  Questioni economiche –Bilancio personale	Radar delle competenze  Piano di azione personale  Offerta di informazioni  Costruzione di reti

Caso Studio del Paese	Approccio alla formazione	N. di donne formate	Strumenti di Life-coaching utilizzati	Strumenti di Mentoring utilizzati
	<p>Tu non sei da sola).</p> <p>Tutte le donne erano irlandesi e avevano già ricevuto una formazione sviluppo personale in un corso denominato "Modello di cambiamento" prima di iniziare il programma NEW START.</p>			<p>personali</p> <p>CV Personalizzato</p> <p>Gioco di ruolo – Colloquio di lavoro</p> <p>Generare idee di business</p>
<b>Grecia</b>	<p>Approccio di orientamento professionale multidisciplinare e di assistenza</p> <p>Gruppo multinazionale di donne con vari livelli di educazione</p>	18	<p>Sono bella</p> <p>Parlo di me</p> <p>Come mi sento?</p> <p>Pianificazione futura</p> <p>Gruppo di aiuto</p> <p>Le corde</p> <p>Abigale</p>	<p>Nessun ostacolo sul tuo cammino</p> <p>Piano di azione personale</p> <p>CV personalizzato</p> <p>CV elettronico</p> <p>Pratica sui colloqui di lavoro</p>
<b>Italia</b>	<p>Apprendimento esperienziale / Metodologia didattica</p> <p>Donne vittime di tratta e donne vittime di sfruttamento sessuale. Si tratta di una categoria molto specifica all'interno del gruppo di donne vittime di violenza ed è un tipo molto particolare di violenza.</p>	16	<p>Autobiografico (include Archipelago, Cambiamento di vita</p> <p>Personaggi: buono e cattivo, Albero della famiglia e cambiamenti)</p> <p>Abigale</p> <p>Vedi ciò che vedo io?</p> <p>Il passaporto</p> <p>The cards</p>	<p>Scheda della profilazione personale e professionale</p> <p>Radar delle competenze</p> <p>*Piano di miglioramento</p> <p>Valutazione delle competenze</p> <p>CV e progetto di carriera</p>

Caso Studio del Paese	Approccio alla formazione	N. di donne formate	Strumenti di Life-coaching utilizzati	Strumenti di Mentoring utilizzati
<b>Spagna</b>	<p>Tre piani o itinerari diversi a seconda delle esigenze individuate delle donne</p> <p>1. Programma di formazione (Prima seduta individuale - Calcio d'inizio + sessione di gruppo - Consolidamento + terza sessione individuale - Attuazione)</p> <p>2. Programma di formazione (prima seduta individuale- Calcio d'inizio + seconda sessione individuale - sessione progettazione + Gruppo - Consolidamento + terza sessione individuale - Attuazione)</p> <p>Programma di formazione (prima sessione individuale + seconda sessione individuale - Progettazione + terza sessione individuale - Attuazione)</p> <p>Perlopiù donne spagnole con un background educativo mescolato</p>	51	<p>Sono bella</p> <p>Parlo di me</p> <p>Gioco dei mimi</p> <p>Come mi sento?</p>	<p>Pianificazione futura</p> <p>*Strumento valutazione occupabilità</p> <p>*analisi SWOT</p> <p>Gioco di ruolo: colloquio di lavoro</p> <p>CV personalizzato</p>
<b>Romania</b>	<p>Certificato - Consigli di sviluppo personale</p> <p>Perlopiù donne di campagna con un'educazione di base</p>	13	<p>Autoconsapevolezza:</p> <p>Domande su autostima e potenziale individuale</p>	<p>Lettera di presentazione e CV</p> <p>Pratica colloqui di lavoro</p>

Caso Studio del Paese	Approccio alla formazione	N. di donne formate	Strumenti di Life-coaching utilizzati	Strumenti di Mentoring utilizzati
			<p>Comunicazione (come posso introdurre me stessa? Aiuti e barriere alla comunicazione).</p> <p>Processo decisionale e problem solving.</p> <p>Auto presentazione positiva</p>	<p>Imprenditorialità (per quelle che hanno una buona idea di business e vorrebbero più informazioni circa la costituzione di una start-up)</p>
<b>Francia</b>	Entrambi formazione life-coaching one-to-one e un mix di life-coaching e mentoring in base alle esigenze delle donne.	41	<p>Vedi ciò che vedo io?</p> <p>Parlo di me.</p> <p>Come mi sento?</p> <p>*autostima ed autoconsapevolezza</p> <p>*capacità individuali: apprendere giocando</p>	<p>Giochi di ruolo</p> <p>CV elettronico</p> <p>Valutazione delle competenze</p> <p>Gioco di business</p> <p>Benessere sul posto di lavoro.</p>
* = strumenti non inclusi nel toolkit NEWSTART				

L'ampiezza del problema della violenza di genere è illustrata dai diversi gruppi di donne destinate a beneficiare della formazione e dalle diverse fasi di recupero, dopo essere state in crisi, in una fase di intervento, fino ai servizi esterni o post-intervento. Resta inteso che questa registrazione della formazione dei formatori e la conseguente formazione delle donne, fornirà un mezzo alternativo di selezione della formazione effettuata in base al profilo delle partecipanti donne e gli strumenti scelti da quel partner.

Qualunque sia il metodo scelto, sia il metodo uno, per il profilo di una donna in particolare o di un gruppo di donne utilizzando il questionario proposto e sia metodo due, scegliendo il caso di studio più rilevante da seguire, il passo successivo è una selezione di strumenti rilevanti per la formazione. I

dettagli degli strumenti sono contenuti nella lista degli strumenti e nel toolkit di fabbisogni formativi Matrix già descritto per il metodo uno.

Il toolkit di fabbisogni formativi Matrix pone ogni strumento nelle aree in cui è destinato ad aiutare (ad esempio, fiducia in se stessi, capacità di occupabilità, etc.) per facilitare la selezione degli strumenti più appropriati. Una descrizione completa dello strumento stesso è quindi disponibile nel toolbox ricercando lo strumento attraverso il nome nella relativa sezione, sia per lo sviluppo personale, sia per lo sviluppo professionale. Questo processo di selezione vale per la fase Due e la fase Tre del Metodo Uno. Per ulteriori informazioni sugli strumenti e il modo in cui sono stati utilizzati dai vari partner, si forniscono i casi di studio. Anche i singoli strumenti sono forniti nella sezione finale della guida principale.

## **Inizio delle sessioni di Formazione/Mentoring**

Le indicazioni fornite in questa sezione sono in aggiunta alle informazioni già fornite negli approcci alla formazione. In questa fase la formazione è stata scelta per uno dei metodi sopra descritti. L'intenzione della formazione NEW START è stabilire una partecipazione attiva e consapevole da parte delle donne nella propria formazione. Le informazioni ed i consigli forniti qui possono essere personalizzati per una sessione di formazione individuale o per sessioni di gruppo, a seconda dei casi.

### ***Apertura della sessione***

#### **Procedura**

Iniziare qualsiasi sessione salutando i partecipanti. Presentatevi e il personale con voi. Se la sessione è ospitata da un'organizzazione, qualcuno da tale organizzazione deve fare alcune osservazioni per aprire la sessione e dare il benvenuto alle partecipanti.

#### **Note per i formatori**

- Adattare la quantità di tempo che passate sulle introduzioni a seconda del periodo di tempo previsto per le sessioni. In sessioni di gruppo, le partecipanti potranno imparare di più le une delle altre, come la sessione / laboratorio continua.
- Se lo ritenete appropriato, si potrebbe prendere in considerazione lo svolgimento di un certo tipo di attività di introduzione in modo che tutti le partecipanti siano consapevoli di chi è nella stanza - nomi e informazioni generali.

#### **Sessione di apertura - Aspettative**

Durata: 10-15 minuti

Panoramica: comprendere le aspettative darà ai formatori la possibilità di rassicurare le partecipanti che i formatori si adopereranno per soddisfare le aspettative.

Obiettivi: conoscere le aspettative delle partecipanti alla sessione.

Chiarire eventuali malintesi e affermare eventuali aspettative che non possono essere soddisfatte durante la sessione.

La seguente procedura può essere adattata al gruppo o a sessioni individuali per lavorare attraverso le aspettative iniziali.

1. Chiedere alle partecipanti di prendere 2 minuti per scrivere le due aspettative che hanno sulla formazione.
2. Chiedere alle partecipanti di discutere di queste aspettative con i loro vicini per 2 minuti.
3. Riconvocare il gruppo e chiedere alle partecipanti di condividere le loro aspettative. Scrivere queste sulla Lavagna.
4. Spiegare se questa formazione affronterà ciascuna delle aspettative condivise. Se non sarà così, spiegare perché e come le partecipanti interessate possono ottenere l'accesso a tale conoscenza.
5. Se ci sono altre aspettative sulla formazione che non sono state menzionate dai partecipanti, esporle.

### **Obiettivi**

**Tempo:** 5-10 minuti

### **Procedura**

Subito dopo la sessione delle aspettative, distribuire copie degli obiettivi formativi. Passare attraverso ogni obiettivo, prendendo tempo ed essere sicuri che le partecipanti capiscano le finalità, gli obiettivi, e gli esiti. Facilitare una discussione per chiarire eventuali domande o dubbi.

### **Ordine Del Giorno**

**Durata:** 10-15 minuti

### **Procedura**

1. Distribuire l'ordine del giorno della sessione. 2. Rivedere il programma giornaliero con le partecipanti, avendo cura di annotare eventuali temi generali, ecc 3. Spiegare come le sessioni saranno costruire reciprocamente per raggiungere gli obiettivi di formazione.

## **Regole di base**

**Durata:** 10-15 minuti

### **Procedura**

1. Spiegare che, affinché la formazione vada bene, le partecipanti dovranno seguire alcune regole.
2. Scrivere sulla lavagna la seguente lista di regole e spiegarle mentre si scrivono.

### **Esempi:**

- Spegnere i cellulari
  - Rispettare il tempo di avvio e di fine in tempo
  - Siate rispettose degli altri partecipanti e dei facilitatori
  - Parlare abbastanza forte affinché tutti possano sentire
  - Parlare una alla volta
  - Mantenere la riservatezza
  - Partecipa!
3. Chiedere alle partecipanti se ci sono altre regole che vorrebbero suggerire. Discuterle e concordarle. Scriverle sulla lavagna a fogli.
  4. Chiedere alle partecipanti se sono d'accordo a rispettare queste regole di base.
  5. Attaccare la regola di base sulla parete nella stanza di formazione.

**Vedi anche strumento NEW START "Le corde"**

## **Note per i formatori**

- Mantenere la riservatezza è spesso un problema in sessioni di formazione GBV. Durante le sessioni di formazione, le partecipanti vogliono condividere informazioni sulle loro esperienze di lavoro, e con le sopravvissute alla violenza e le loro famiglie si può decidere di parlare della propria esperienza durante il lavoro di gruppo e raccontare la loro storie;
- Per i formatori, eventuali incidenti o casi in cui le partecipanti vogliono discutere devono essere mascherate, in modo tale da cancellare qualunque informazione potenzialmente identificativa. Ad esempio, modificare l'età della superstita, luogo dell'incidente, alcuni dettagli circa l'incidente - e mai parlare di nomi reali o luoghi. Per il lavoro di gruppo con le donne, le regole di base possono essere utilizzate per stabilire ciò che deve essere mantenuto privato.

## **Materiali di formazione. Gestione delle pulizie**

**Tempo:** 15-20 minuti, a seconda del numero di annunci

### **Procedura. Materiali di formazione**

1. Distribuire quaderni e materiali per la sessione. In alternativa, questi possono essere distribuiti come le partecipanti entrano nella stanza all'inizio del training.
2. Eseguire un rapido orientamento in modo che le partecipanti siano consapevoli dei materiali nei loro pacchetti.

### **Logistica e pulizie**

1. Revisione del calendario quotidiano per le pause e pranzi.
2. Informare le partecipanti delle sedi di servizi igienici, area break, etc.
3. Se opportuno: rivedere le politiche in materia di come ottenere il rimborso per i viaggi, come saranno gestite le bevande e il cibo.
4. Spiegare che dal personale sarà gestita la logistica e le partecipanti devono contattare loro al di fuori delle sessioni.
5. Spiegare che eventuali solleciti di pulizia saranno pubblicati su una carta in fondo alla stanza. (Pubblicare un documento sulla lavagna a fogli mobili sul retro della stanza, vicino all'ingresso.)
6. Rispondere a qualsiasi domanda.

## **Misurazione dei progressi e dei risultati**

### **Metodologia di valutazione: come utilizzare i questionari di valutazione**

Ai fini delle valutazioni necessarie sul progetto New Start Daphne III, sono stati utilizzati tre questionari di valutazione per valutare il cambiamento nella capacità delle donne beneficiarie delle attività di NEW START. New Start Daphne III, essendo un progetto di ricerca vi era l'obbligo di dimostrare l'efficacia della formazione e per questo sono stati sviluppati strumenti di valutazione, per le finalità di questo particolare progetto. Questi i questionari di valutazione inclusi:

- a) **Questionario di autostima**
- b) **Questionario autoefficacia:** (puoi trovare il questionario tradotto nella tua lingua al seguente sito: <http://userpage.fu-berlin.de/~health/selfscal.htm>)
- c) **Questionario autoefficacia imprenditoriale**

Decidere se è necessario una pre-test e un post-test per ogni futura formazione basata sul toolkit di NEW START, lo decide il professionista.

Ai fini del progetto NEW START, i questionari sono stati completati dalle partecipanti alla partenza della formazione e di nuovo al traguardo della formazione e punteggi di questi due test sono stati utilizzati per stabilire l'efficacia della formazione per ogni partecipante. Tuttavia, come suggerito da uno dei partner, può essere utile per valutare anche a metà strada la formazione, in quanto ciò consentirebbe al piano di formazione di adattarsi sulla base dei progressi già compiuti.

Questionario (a) utilizza la scala dell'autostima di Rosenberg (RSES), sviluppato dal sociologo Dr. Morris Rosenberg. Si tratta di uno strumento per misurare l'autostima che è ampiamente usato nella ricerca delle scienze sociali. Esso utilizza dieci item della scala di Likert con elementi di risposta su una scala di quattro punti – dall'essere molto d'accordo, all'essere in disaccordo con forza. Cinque delle voci hanno formulato positivamente le dichiarazioni e cinque sono quelli negativamente formulati. La scala misura lo stato autostima quando si chiede alle partecipanti di riflettere sui loro sentimenti attuali. La scala di autostima Rosenberg è considerato uno strumento quantitativo affidabile e valido per la valutazione dell'autostima.

Questionario (b) utilizza la scala dell'auto efficacia di Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalemme. La scala è stata creata per valutare un generale senso di auto-efficacia percepita, con l'obiettivo di predire la capacità di far fronte ai problemi di ogni giorno, così come l'adattamento, dopo aver sperimentato tutti i tipi di eventi di vita stressanti.

Questionario (c) si basa su una scala imprenditoriale fornita da Wilson, F., Kickul, J. e Marlino, D. (2007). Le voci di questa scala rappresentano competenze relative al business/successo imprenditoriale, e sono state sviluppate sulla base di interviste esperte con dirigenti d'azienda. Gli intervistati in tutti i campioni hanno valutato il loro livello di auto-efficacia in base alla scala Likert a 5 punti (1 = molto peggio; 5 = molto meglio). Tuttavia abbiamo creduto che fosse importante utilizzare misure appropriate, e che potrebbero essere adeguatamente comprese da donne sopravvissute alla violenza di genere. Mentre semplificato e ridotto, i 6 item di misura utilizzati in questo studio, si riferiscono in generale alle misure di auto-efficacia imprenditoriali di Chen et al. (1998) e De Noble et al. (1999), che sono stati confrontati e convalidati da Kickul e D'Intino (2003).

I questionari a) e b) sono stati utilizzati principalmente con le donne che beneficiano dei servizi di coaching (sviluppo personale), mentre il questionario c) è stato rilevante per le seguenti sessioni di tutoraggio (sviluppo professionale).

I questionari sono stati compilati dalle donne per l'auto-valutazione, mentre il punteggio totale è stato completato dal coach, mentore o tutor, in base ad ogni punteggio previsto per domanda. L'aiuto è stato fornito per coloro che avevano difficoltà di alfabetizzazione in maniera sensibile e si è sottolineato che non c'erano risposte giuste o sbagliate alle domande. Ciascuno dei questionari ha ottenuto un punteggio totale. Quando sia la prima valutazione e sia le valutazioni post sono state completate, i punteggi di entrambe sono stati analizzati e confrontati. La valutazione dei risultati fornisce poi una panoramica dei risultati della varia formazione erogata e misurata durante NEW START.

È stato notato, durante la formazione, che il punteggio di autostima è stato molto difficile per alcune donne. Questa scala è stata scelta come una misura standardizzata, che è ben riconosciuta e rispettata nella valutazione dell'autostima. Tuttavia, la formulazione delle domande ha avuto una interpretazione molto negativa e questo sembrava avere un grande effetto su alcune donne - in particolare nella fase di pre-test. Si suggerisce di programmare un esercizio edificante per seguire meglio il pre e il post-test. Un suggerimento che deriva da questa ricerca è che forse un questionario specifico per l'autostima potrebbe essere generato meno negativamente nella sua formulazione.

Un ulteriore questionario d) è stato creato per valutare l'aumento delle competenze dei coaches che sono stati addestrati all'uso dei materiali per la formazione NEW START. La versione completa di questi quattro questionari è accessibile nell'Appendice B della guida principale.

## **Conclusioni**

La guida ha lo scopo di produrre un approccio trasversale di genere alla formazione. L'utilità della guida deriva dai seguenti punti:

1. La sua flessibilità: i servizi e le risorse possono essere meglio adattati alle esigenze e agli obiettivi unici di ciascun utente e un maggiore spazio è previsto per i professionisti nella gestione degli utenti, in quanto devono affrontare maggiori ostacoli, resistenza e demotivazione.
2. Essa promuove la riflessione e l'apprendimento per i coaches e per i facilitatori ad ottenere un miglioramento professionale e personale (self-coaching).
3. Essa consente un approccio integrato all'intero processo di orientamento (iniziare, respingere, ecc). Può essere utile per la valutazione, la regolazione, l'adattamento e il miglioramento.
4. Incoraggia un rapporto professionale più forte di fiducia con le utenti donna, in quanto fornisce un metodo più vicino, più semplice e più naturale per lavorare con esse.

Ulteriori informazioni e dettagli, compresi i modelli degli strumenti e i casi di studio, sono disponibili nella **Guida NEW START per la formazione Life Coaching e Mentoring: per donne sopravvissute alla violenza di genere.**