Co-funded by the European Union

Youngpreneurs

ID PROGETTO:

2023-1-SE02-KA220-YOU-000159592

Disclaimer: Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i pareri espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o del MUCF. Né l'Unione Europea né l'autorità che concede il finanziamento possono essere ritenute responsabili per essi.

IMPACT HUB

Future In Perspective

CONNECTUS

EXEOLAB CREATING SYNERGIES

Co-funded by the European Union

Indice dei contenuti

Prefazione

Panoramica del progetto

Introduzione

Scopo del manuale

Struttura del Manuale e modalità di utilizzo

Materiale di riferimento

Approcci pedagogici alla formazione di giovani donne imprenditrici (es. Come erogare un corso di formazione, coinvolgere gli studenti nel processo di formazione, creare un ambiente formativo positivo e stimolante)

Individuazione dei moduli

Strumenti di valutazione

Tecniche di valutazione e feedback

IMPACT HUB

fip Future In Perspective

CONNECTUS

EXEOLAB CREATING SYNERGIES

Co-funded by
the European Union

Prefazione

Il progetto Youngpreneurs è un'iniziativa collaborativa lanciata in quattro paesi dell'UE (Svezia, Irlanda, Italia e Grecia) volta a responsabilizzare le giovani donne migliorando le loro capacità imprenditoriali e professionali. Nato dall'esigenza di colmare il divario negli approcci formativi tradizionali, il progetto si concentra sullo sviluppo di competenze critiche in personal branding, marketing digitale, gestione interculturale e leadership. Queste competenze sono fondamentali nell'attuale mercato del lavoro in rapida evoluzione, soprattutto per le giovani donne di età compresa tra i 20 e i 29 anni, comprese quelle provenienti da contesti vulnerabili o comunità di immigrati.

Il personal branding è al centro del programma, in quanto fornisce ai partecipanti gli strumenti per stabilire un'identità distintiva e professionale. Parallelamente, la formazione sul marketing digitale sottolinea l'importanza di sfruttare le piattaforme online per aumentare la comunicazione e la visibilità nell'economia digitale. La gestione interculturale riflette la natura globalizzata del luogo di lavoro moderno, promuovendo la consapevolezza culturale e l'inclusione, mentre lo sviluppo della leadership nutre i leader innovativi di domani. Riconoscendo l'evoluzione del panorama occupazionale, caratterizzato da strutture di lavoro flessibili, lavoro a distanza e rapidi progressi tecnologici, il progetto Youngpreneurs mira a costruire resilienza e adattabilità tra le giovani donne. Il programma risponde alle mutevoli dinamiche del mercato del lavoro offrendo percorsi di apprendimento personalizzati, garantendo ai partecipanti di navigare con sicurezza nei loro percorsi di carriera unici. È inoltre in linea con l'impegno strategico della Commissione europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025, che pone l'accento sulla riduzione dei divari di genere, sul raggiungimento di una partecipazione paritaria tra i settori e sulla promozione dell'equilibrio di genere nei ruoli decisionali.

L'approccio del progetto riconosce le persistenti barriere che le giovani donne devono affrontare nella forza lavoro, in particolare nell'imprenditoria. Le disuguaglianze di genere, la mancanza di una formazione personalizzata, le reti professionali limitate e l'insufficiente sostegno governativo sono i principali ostacoli al loro avanzamento. In risposta, Youngpreneurs cerca di creare un ecosistema di supporto coinvolgendo una

rete diversificata di stakeholder del settore pubblico, privato e del terzo settore, tra cui governi locali, organizzazioni di formazione e formatori per lo sviluppo professionale.

Attraverso attività quali un'analisi delle lacune nelle tendenze dell'occupazione femminile, lo sviluppo di un programma di formazione completo e l'istituzione di forum di mentoring transnazionali, il progetto fornisce soluzioni pratiche per migliorare l'occupabilità e le capacità di leadership delle giovani donne. Promuovendo la comunicazione diretta con le comunità locali e offrendo una guida su misura, Youngpreneurs mira a ispirare le giovani donne a intraprendere una carriera imprenditoriale, dotandole di capacità innovative e della fiducia necessaria per prosperare in un ambiente imprenditoriale in continua evoluzione.
In sintesi, l'iniziativa Youngpreneurs non è solo una risposta alle attuali sfide del mercato del lavoro, ma anche un progetto lungimirante che cerca di ridefinire il ruolo delle giovani donne nell'imprenditoria fornendo loro le competenze, le risorse e le opportunità necessarie per avere successo.

Introduzione

Il manuale Youngpreneurs è uno strumento essenziale per gli operatori giovanili e i leader che hanno la responsabilità di guidare le giovani donne nel loro percorso imprenditoriale. Progettato come estensione dell'approccio formativo all'interno del progetto Youngpreneurs, questo manuale online offre una risorsa strutturata e pratica che integra i programmi di formazione formali fornendo supporto e orientamento continui.

Uno dei motivi principali per cui questo manuale è utile e necessario è il suo ruolo nel colmare il divario tra le sessioni di formazione e l'applicazione nel mondo reale. Fornisce agli operatori giovanili e ai leader strutture, strategie e strumenti pronti all'uso che possono integrare nel loro lavoro con le giovani donne. Ciò consente loro di offrire esperienze di apprendimento più personalizzate e di impatto, indipendentemente dal fatto che si concentrino sul personal branding, sul marketing digitale, sulla gestione interculturale o sulle capacità di leadership. Inoltre, il manuale riconosce la natura in evoluzione del mercato del lavoro e offre una guida aggiornata sulle moderne strutture di lavoro, come il lavoro flessibile e a distanza. Fornendo agli operatori giovanili e ai leader queste conoscenze, il manuale garantisce che possano preparare meglio le giovani donne ad adattarsi a queste nuove realtà,

promuovendo la resilienza e la prontezza per ambienti sia imprenditoriali che professionali.

Inoltre, questo manuale affronta le barriere persistenti che le giovani donne devono affrontare, come la disuguaglianza di genere, la mancanza di una formazione personalizzata e l'accesso limitato alle reti professionali. Fornendo agli operatori giovanili e ai leader spunti e risorse per affrontare questi problemi a testa alta, il manuale sostiene gli sforzi per colmare i divari di genere e promuovere opportunità inclusive per i giovani aspiranti imprenditori.

In conclusione, il manuale Youngpreneurs è una risorsa molto necessaria, non solo per le giovani donne che cercano di sviluppare le loro capacità imprenditoriali, ma anche per gli operatori giovanili e i leader che le sostengono. Offrendo un'aggiunta pratica ai metodi di formazione esistenti, il manuale consente sia ai formatori che ai partecipanti di ottenere risultati più efficaci e duraturi nel mercato del lavoro odierno in rapida evoluzione.

Struttura del Manuale e modalità di utilizzo

Questo manuale è stato creato per supportareformatori, educatori e leader giovanili che lavorano per migliorare le capacità imprenditoriali delle giovani donne, con particolare attenzione alla costruzione del personal branding, al marketing digitale, alla gestione interculturale e allo sviluppo della leadership.

Tutti coloro che lavorano nel campo della formazione dei giovani, comprese le organizzazioni di formazione professionale, le ONG e le organizzazioni comunitarie, sono incoraggiati a dedicare del tempo alla lettura e alla piena comprensione del contenuto di questo manuale. L'obiettivo è quello di fornire un quadro chiaro e strumenti pratici per strutturare programmi di formazione che possano essere adattati alle esigenze specifiche delle giovani donne in contesti locali, nazionali e internazionali. Gran parte del lavoro consiste nel preparare attentamente le sessioni di formazione e nell'adattare le metodologie per soddisfare le reali esigenze dei partecipanti. Questo manuale funge da guida pratica per i formatori del settore imprenditoriale, consentendo loro di organizzare corsi mirati che aiutino le giovani imprenditrici ad affrontare le sfide del mercato del lavoro e a sviluppare competenze fondamentali per il loro successo.

I formatori saranno in grado di svolgere attività con maggiore consapevolezza e competenza utilizzando questa guida e saranno in grado di far fronte a circostanze

impreviste con soluzioni appropriate. Ogni area tematica è trattata per intero nel manuale insieme a utili esercizi che possono essere utilizzati nelle sessioni di formazione. Saranno trattati anche argomenti quali i benefici dell'educazione tra pari, l'importanza di formare reti di supporto tra giovani imprenditrici e l'incoraggiamento del lavoro di squadra e della condivisione di esperienze.

This handbook aims to assist trainers in the implementation of high quality learning projects based on European best practices. Thanks to its modular structure, trainers will be able to use the tools and resources provided to plan and customise their training interventions, adapting them to the different cultural and educational contexts of the participants.

Ilmanuale è organizzato in diverse sezioni tematiche, ognuna dedicata a un aspetto cruciale del percorso imprenditoriale:

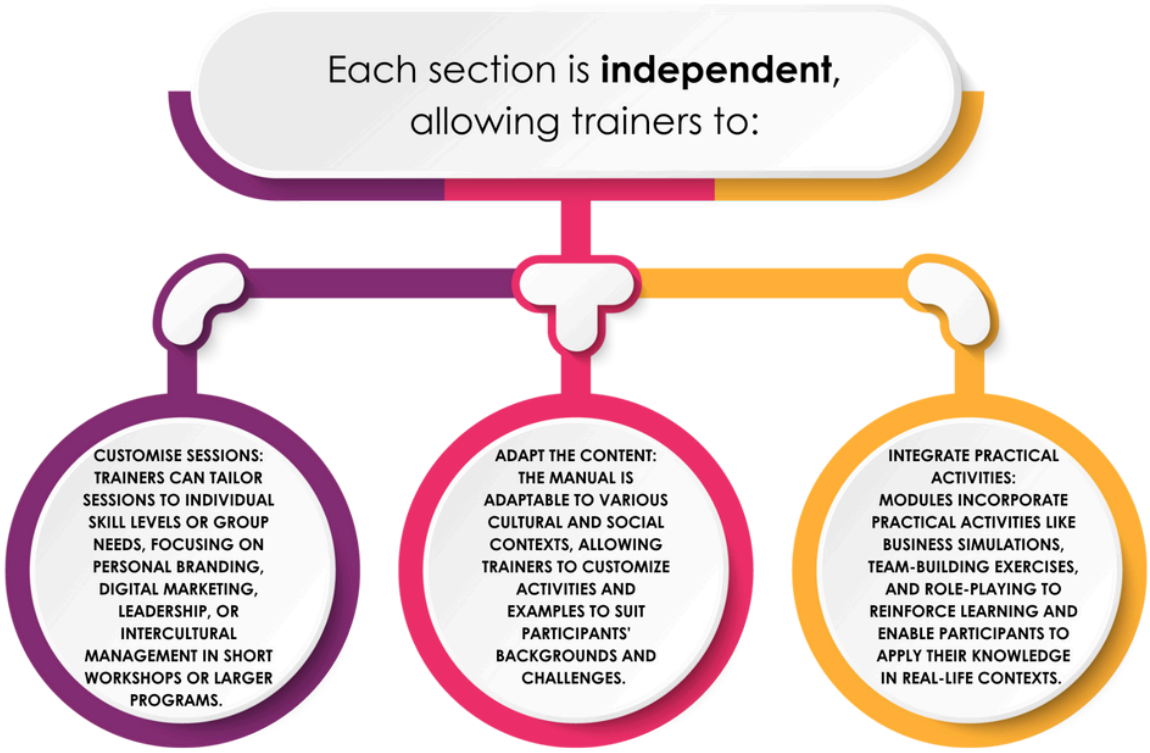
- Introduzione al progetto Youngpreneurs: Fornisce una panoramica del contesto e degli obiettivi principali del progetto, evidenziando la necessità di sviluppare competenze imprenditoriali in un mercato del lavoro in evoluzione.
- Metodologie e risorse pedagogiche: Questa sezione presenta metodologie didattiche interattive basate sull'apprendimento esperienziale, favorendo un approccio attivo e partecipativo da parte dei partecipanti.

- Attività pratiche: Ogni modulo include esercitazioni pratiche, casi di studio e workshop che possono essere integrati nelle sessioni di formazione per aiutare i partecipanti a consolidare le competenze apprese.
- Competenze digitali e supporto alla leadership: fornisce strumenti per sviluppare competenze nel marketing digitale, nel personal branding e nella gestione del team.
- Valutazione e feedback: linee guida su come valutare i progressi dei partecipanti e fornire un feedback costruttivo per favorire il loro sviluppo personale e professionale.

Ilmanuale è progettato per essere utilizzato come risorsa modulare e flessibile. I formatori possono scegliere di seguirlo passo dopo passo o utilizzare sezioni specifiche in base alle esigenze del proprio team. Ogni sezione è arricchita da strumenti pratici,

attività guidate, esempi di casi reali e consigli per facilitare la formazione. In questo modo, i formatori saranno in grado di adattare i contenuti e le metodologie al loro pubblico specifico, garantendo un'esperienza formativa personalizzata e coinvolgente.

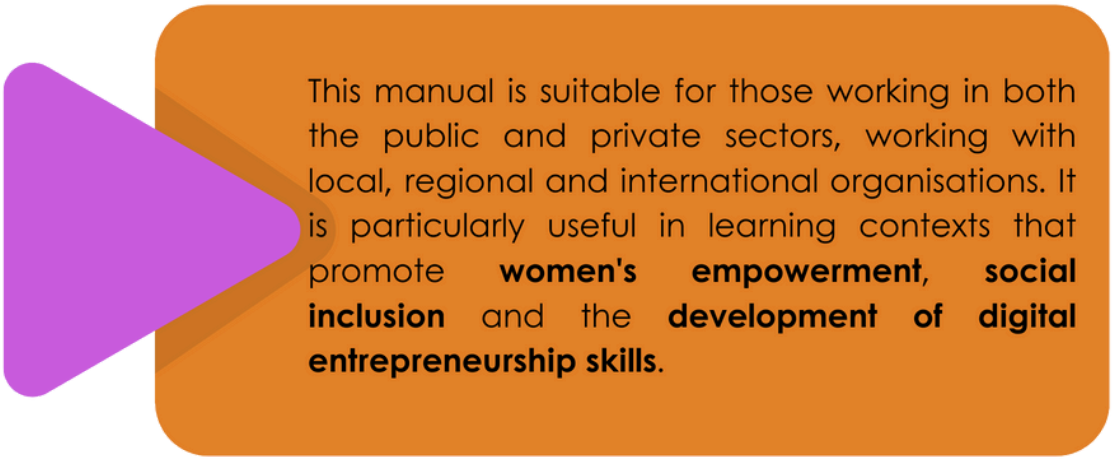
Inoltre, il manuale può essere utilizzato come supporto a lungo termine, fornendo agli educatori uno strumento di riferimento per migliorare le loro capacità di facilitazione e per rispondere efficacemente alle sfide incontrate durante il percorso di apprendimento delle giovani imprenditrici.
Il manuale è progettato per essere uno strumento flessibile che può essere utilizzato sia nell'allenamento di gruppo che nell'allenamento individuale.



Destinatari e destinazione d'uso Il manuale è destinato principalmente agli animatori giovanili e ai formatori che
lavorano con giovani donne di età compresa tra i 20 e i 29 anni provenienti da contesti diversi, comprese le donne migranti o le donne con minori opportunità.

Offre strumenti per facilitare lo sviluppo delle competenze imprenditoriali, ma può essere utilizzato anche in contesti formativi più ampi, come workshop di gruppo, sessioni individuali o attività di mentoring.

I formatori troveranno al suo interno linee guida dettagliate su come condurre le sessioni di formazione, personalizzando contenuti e attività in base alle esigenze dei partecipanti.



Materiale di riferimento L'efficacia di un programma di formazione dipende non solo dai contenuti, ma
anche dalle metodologie utilizzate per coinvolgere attivamente i partecipanti. Nella formazione delle giovani imprenditrici, è fondamentale adottare approcci pedagogici che favoriscano l'apprendimento partecipativo e l'applicazione pratica delle competenze acquisite.

1. Apprendimento attivo e partecipativo. Uno degli approcci chiave è l'apprendimento attivo, che incoraggia i partecipanti a diventare protagonisti del proprio processo di apprendimento. Attività pratiche, come la risoluzione di problemi di gruppo, giochi di ruolo e simulazioni di situazioni reali, permettono alle giovani donne di mettere in pratica ciò che imparano in un ambiente sicuro e stimolante. Questo tipo di apprendimento facilita il trasferimento delle competenze dal contesto formativo alla realtà aziendale.
2. Creare un ambiente di apprendimento positivo e stimolante. Un aspetto cruciale per una formazione di successo è la creazione di un ambiente di apprendimento inclusivo, positivo e stimolante. I formatori dovrebbero

PRACTICAL TIP: USE TECHNIQUES SUCH AS CONSTRUCTIVE FEEDBACK AND COLLECTIVE REFLECTION SESSIONS TO CREATE A LEARNING ENVIRONMENT WHERE PARTICIPANTS CAN GROW THROUGH DIALOGUE AND DISCUSSION.

promuovere una cultura del sostegno reciproco, in cui i partecipanti si sentano incoraggiati a esprimere le proprie idee, ad assumersi dei rischi e a imparare dai propri errori. Creare spazi sicuri in cui le giovani donne possano sviluppare la fiducia in se stesse è essenziale per consentire loro di superare le barriere personali e professionali, come la paura di fallire. 3. Coinvolgimento dei partecipanti nel processo formativo. Per promuovere l'autonomia e l'empowerment, è importante che i partecipanti siano coinvolti attivamente nel processo di apprendimento. Ciò significa dare loro l'opportunità di contribuire alle decisioni relative al percorso di apprendimento, ad esempio scegliendo attività pratiche o fissando obiettivi di apprendimento personali. L'approccio incentrato sul

partecipante garantisce che l'esperienza di apprendimento soddisfa le esigenze specifiche di ogni giovane imprenditore.

4. Peer Education e apprendimento collettivo. Il metodo della peer education si è dimostrato particolarmente efficace nella formazione di giovani imprenditrici. L'approccio consente ai partecipanti di imparare gli uni dagli altri, creando un ambiente di sostegno reciproco e scambio di conoscenze. Questo metodo può essere applicato durante discussioni di gruppo, workshop collaborativi e altre attività che incoraggiano il dialogo aperto tra i partecipanti.

PRACTICAL TIP: CREATE WORKING GROUPS THAT ARE MIXED IN TERMS OF AGE, BACKGROUND AND EXPERIENCE IN ORDER TO FOSTER A DIVERSITY OF PERSPECTIVES AND INTERACTIVE LEARNING BETWEEN PARTICIPANTS WITH DIFFERENT SKILLS.

5. Utilizzo di risorse digitali e strumenti interattivi. Il ruolo della tecnologia è cruciale nella formazione delle giovani imprenditrici. L'integrazione di strumenti digitali, come piattaforme di e-learning, video tutorial e quiz interattivi, può migliorare l'apprendimento e rendere la formazione più accessibile e flessibile. Attraverso l'utilizzo di strumenti come video dimostrativi o simulazioni online, i partecipanti possono accedere a risorse che completano la formazione in aula e facilitano il loro sviluppo professionale.

Individuazione dei moduli

Modulo 1 - Fondamenti imprenditoriali	
Descrizione del modulo (Descrizione dei principali contenuti del modulo)	Questo modulo introduce i partecipanti ai principi fondamentali dell'imprenditorialità, concentrandosi sulle competenze fondamentali necessarie per avviare e far crescere un'impresa.
Attività didattica (Le attività proposte dovranno essere interattive e pratiche in modo da coinvolgere attivamente i partecipanti e permettere loro di applicare concretamente i concetti appresi)	Obiettivo dell'attività L'obiettivo di questa attività è fornire agli operatori giovanili strumenti pratici per sostenere i giovani imprenditori nello sviluppo delle componenti essenziali di un'impresa di successo. I partecipanti acquisiranno informazioni su come identificare le opportunità, convalidare le idee imprenditoriali e sviluppare un business plan sostenibile.

	Descrizione dell'attività Gli operatori giovanili guideranno i partecipanti attraverso un workshop di ideazione per aiutarli a generare e convalidare idee imprenditoriali. L'attività si compone di tre fasi principali: ● Fase 1 - Identificazione del problema e brainstorming: i partecipanti faranno un brainstorming sui problemi del mondo reale o sulle lacune del mercato che hanno osservato. Gli animatori giovanili faciliteranno una discussione su come questi problemi presentino opportunità per la creazione di imprese. Uno strumento digitale come Jamboard può essere utilizzato per catturare le idee visivamente. ● Fase 2 - Convalida dell'idea: i partecipanti impareranno come convalidare le loro idee imprenditoriali ricercando il mercato di riferimento, i concorrenti e i potenziali clienti. Presenteranno quindi i loro risultati al gruppo per un feedback. ● Fase 3 - Creazione di una proposta di valore: in piccoli gruppi, i partecipanti creeranno una proposta di valore per la loro idea di business, assicurandosi che sia chiara, convincente e affronti il problema che hanno identificato. Presenteranno le loro proposte di valore al gruppo per ulteriori discussioni e perfezionamenti.

Abilità dell'allenatore (Le competenze dovrebbero riflettere sia la conoscenza specifica della materia che le capacità didattiche necessarie per trasmettere efficacemente tali conoscenze)	Gli operatori giovanili devono possedere competenze chiave in materia di imprenditorialità e facilitazione per guidare efficacemente i partecipanti attraverso il processo di comprensione e applicazione dei concetti imprenditoriali fondamentali. Le competenze includono: ● Conoscenza dell'imprenditorialità: comprensione approfondita dei concetti imprenditoriali chiave, tra cui ideazione, convalida del mercato e modellazione del business. ● Abilità di facilitazione: capacità di condurre workshop pratici che incoraggiano la creatività e il pensiero critico sui fondamenti del business. ● Acume per gli affari: capacità di fornire un feedback costruttivo e pratico su idee e modelli di business. ● Capacità analitiche: Capacità di aiutare i partecipanti a scomporre concetti complessi come la pianificazione finanziaria e la ricerca di mercato in passaggi attuabili.
Risorse aggiuntive per i formatori (Collegamenti, immagini, video..)	Guida al Business Model Canvas - Strategyzer Come convalidare la tua idea di business - HubSpot Blog Principi di Lean Startup - Eric Ries

Modulo 2 – Alfabetizzazione finanziaria e accesso ai finanziamenti	
Descrizione del modulo (Descrizione dei principali contenuti del modulo)	Questo modulo introduce le giovani imprenditrici ai concetti essenziali della gestione finanziaria e le aiuta a esplorare le opzioni di finanziamento. Sottolinea l'importanza della pianificazione finanziaria, del budget e della valutazione di diverse fonti di finanziamento per supportare il processo di avvio.
Attività didattica (Le attività proposte dovranno essere interattive e pratiche in modo da coinvolgere attivamente i partecipanti e permettere loro di applicare concretamente i concetti appresi)	Obiettivo dell'attività 1. Pianificazione finanziaria ● Fornire ai partecipanti le competenze e le conoscenze per creare un piano finanziario, tra cui il budget, la gestione del flusso di cassa e la proiezione delle esigenze finanziarie per la loro attività di avvio. 0. Confronto delle fonti di finanziamento ● Aiutare i partecipanti a ricercare e valutare diverse opzioni di finanziamento (ad esempio, sovvenzioni, prestiti, crowdfunding) e confrontare la loro idoneità per le loro specifiche esigenze aziendali.

	Descrizione dell'attività 1. Pianificazione finanziaria Step 1: fornire ai partecipanti il modello di pianificazione finanziaria, che può essere trovato nella presentazione PowerPoint di accompagnamento. Step 2: introdurre concetti finanziari chiave, come entrate, uscite, budget e flusso di cassa. Mostra un esempio di piano finanziario di base. Step 3: chiedi ai partecipanti di scansionare il codice QR sulla diapositiva 23 della presentazione, per iniziare a pianificare il loro budget mensile. Chiedi loro di elencare le loro spese, entrate, categorie e descrizioni e di tenere traccia di eventuali debiti che potrebbero avere. Step 4: chiedi ai partecipanti di monitorare i loro progressi nei prossimi mesi, apportando le modifiche necessarie per mantenere la rotta. Passaggio 5: incoraggia i partecipanti a condividere con te il loro piano di budget mensile per ricevere feedback e suggerimenti per miglioramenti. 0. Confronto delle fonti di finanziamento Step 1: presentare ai partecipanti diversi tipi di opzioni di finanziamento (ad esempio, sovvenzioni, prestiti, crowdfunding, investimenti personali). Discuti i vantaggi e gli svantaggi di ciascuno.

	Step 2: fornire ai partecipanti un modello di confronto per valutare le fonti di finanziamento. Chiedi loro di fare ricerche e scegliere almeno due opzioni di finanziamento adatte alla loro idea di business. Step 3: Guida i partecipanti a completare la tabella di confronto, considerando fattori quali i criteri di ammissibilità, il processo di candidatura, i vantaggi e gli svantaggi e i termini di rimborso. Step 4: Facilitare una discussione di gruppo in cui i partecipanti presentano i loro risultati e discutono le migliori opzioni di finanziamento per diversi tipi di imprese. Step 5: rifletti sull'importanza di scegliere la giusta fonte di finanziamento e sull'impatto del rischio finanziario sul successo aziendale.
Abilità dell'allenatore (Le competenze dovrebbero riflettere sia la conoscenza specifica della materia che le capacità didattiche necessarie per trasmettere efficacemente tali conoscenze)	Competenza nella gestione finanziaria: i formatori devono avere una solida conoscenza della pianificazione finanziaria, del budget e della gestione del flusso di cassa. Conoscenza dei finanziamenti: i formatori devono comprendere le diverse fonti di finanziamento disponibili per le startup ed essere in grado di guidare i partecipanti nella valutazione e nella selezione delle opzioni appropriate. Guida nel processo decisionale finanziario: i formatori dovrebbero aiutare i partecipanti a prendere decisioni finanziarie informate e comprendere le

	implicazioni dei vari metodi di finanziamento.
Risorse aggiuntive per i formatori (Collegamenti, immagini, video..)	Informazioni su sovvenzioni e prestiti (UE) Fondo europeo per gli investimenti: https://www.eif.org/index.htm Commissione europea: Portale dei finanziamenti e degli appalti: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/home ~~Strumenti di pianificazione finanziaria~~ Mint - Monitoraggio e pianificazione del budget: https://www.mint.com QuickBooks - Contabilità per piccole imprese: https://quickbooks.intuit.com

Modulo 3 – Sviluppo e fattibilità di idee imprenditoriali	
Descrizione del modulo (Descrizione dei principali contenuti del modulo)	Questo modulo si concentra sull'aiutare le giovani donne a sviluppare idee imprenditoriali attraverso il brainstorming creativo e l'analisi di mercato. I partecipanti passeranno attraverso il processo di generazione di idee imprenditoriali e l'esecuzione di un'analisi SWOT per valutare i punti di forza, le debolezze, le opportunità e le minacce dei loro concetti.
Attività didattica	Obiettivo dell'attività

(Le attività proposte dovranno essere interattive e pratiche in modo da coinvolgere attivamente i partecipanti e permettere loro di applicare concretamente i concetti appresi)	1. Idea imprenditoriale ● Aiutare i partecipanti a generare e perfezionare idee imprenditoriali innovative identificando opportunità e lacune nel mercato e sviluppare un business plan di base basato sulla loro idea. 0. Analisi SWOT ● Insegnare ai partecipanti come valutare criticamente le loro idee di business identificando punti di forza, debolezze, opportunità e minacce attraverso l'uso di un framework di analisi SWOT.
	Descrizione dell'attività 0. Idea imprenditoriale Step 1: introduci il concetto di imprenditorialità e discuti ciò che rende un'idea imprenditoriale di successo. Step 2: chiedi ai partecipanti di fare un brainstorming di potenziali idee di business, iniziando identificando i problemi della comunità o le lacune del mercato. Step 3: guida i partecipanti a creare un modello di business per la loro idea, inclusi dettagli come il mercato di riferimento, le esigenze dei clienti e gli obiettivi aziendali. Step 4: chiedi ai partecipanti di presentare le loro idee di business al gruppo e di

	raccogliere feedback dai loro colleghi e dal formatore. Step 5: Incoraggiare i partecipanti a rivedere le loro idee in base al feedback ricevuto e a finalizzare il loro business plan per un ulteriore sviluppo. 0. Analisi SWOT Step 1: spiegare il quadro di analisi SWOT (punti di forza, debolezze, opportunità, minacce) e la sua importanza nella valutazione delle idee di business. Step 2: fornire ai partecipanti un modello di analisi SWOT. Chiedi loro di identificare i punti di forza e di debolezza della loro idea imprenditoriale, considerando fattori come competenze, risorse e unicità del prodotto. Step 3: Guidare i partecipanti a identificare le opportunità (ad esempio, tendenze di mercato, esigenze insoddisfatte) e le minacce (ad esempio, concorrenti, rischi finanziari) che potrebbero avere un impatto sulla loro attività. Step 4: chiedi ai partecipanti di compilare la matrice SWOT e presentare la loro analisi al gruppo. Step 5: Facilita una discussione su come i partecipanti possono sfruttare i loro punti di forza e le loro opportunità, affrontando al contempo i punti deboli e mitigando le minacce.

Abilità dell'allenatore (Le competenze dovrebbero riflettere sia la conoscenza specifica della materia che le capacità didattiche necessarie per trasmettere efficacemente tali conoscenze)	Sviluppo dell'idea imprenditoriale: i formatori devono avere esperienza nel guidare i partecipanti attraverso il processo di sviluppo dell'idea imprenditoriale e fornire un feedback costruttivo. Conoscenza dell'analisi SWOT: i formatori devono essere abili nel condurre analisi SWOT e aiutare i partecipanti ad applicare questo strumento alle loro idee di business. Facilitazione: i formatori dovrebbero essere in grado di facilitare le sessioni di brainstorming e incoraggiare il pensiero critico durante la fase di analisi.
Risorse aggiuntive per i formatori (Collegamenti, immagini, video..)	Strumenti di mappatura mentale MindMeister: https://www.mindmeister.com Occhiali: https://coggle.it Analisi SWOT Guida per principianti: https://www.investopedia.com/terms/s/swot.asp Tecnica di generazione di idee Metodo di brainstorming SCAMPER: https://www.mindtools.com/pages/article/newCT_02.htm Metodo di analisi delle soluzioni Albero dei problemi: https://evaluationtoolbox.net.au/index.php?option=com_content&view=article&id=28

	&Itemid=134#:~:text=Conducting%20a%20problem%20tree%2Fsolution,leading%20to%20the%20core%20problem.

Modulo 4 - Superare l'insicurezza e la paura di fallire	
Descrizione del modulo (Descrizione dei principali contenuti del modulo)	Questo modulo si concentra sull'aiutare i partecipanti a sviluppare la resilienza e la fiducia in se stessi superando le barriere interne come l'insicurezza e la paura di fallire. Enfatizza strategie pratiche come riformulare i pensieri negativi, fissare obiettivi e imparare a vedere il fallimento come un trampolino di lancio per la crescita. Sviluppando queste competenze, i partecipanti acquisiranno la fiducia necessaria per affrontare le sfide imprenditoriali a testa alta.
Attività didattica (Le attività proposte dovranno essere interattive e pratiche in modo da coinvolgere attivamente i partecipanti e permettere loro di applicare concretamente i concetti appresi)	Obiettivo dell'attività L'attività mira a fornire agli operatori giovanili strumenti per aiutare i giovani imprenditori a superare l'insicurezza e la paura di fallire. I partecipanti si eserciteranno a identificare le paure e a trasformarle in opportunità di crescita, imparando tecniche per gestire efficacemente l'insicurezza. Descrizione dell'attività

	Descrizione dell'attività 1 (Fear to Fuel: Transforming Challenges to Opportunities)Gli operatori giovanili guideranno i partecipanti attraverso un esercizio progettato per aiutarli a riconoscere e riformulare le loro paure. L'attività si compone di tre step principali: ● Step 1 - Identificazione delle paure: i partecipanti scrivono tre paure specifiche relative al loro percorso imprenditoriale su foglietti adesivi o schede (ad esempio, paura di parlare in pubblico, rischio finanziario o paura di fallire). ● Step 2 - Categorizzazione e condivisione delle paure: in piccoli gruppi, i partecipanti condividono le loro paure e le classificano in temi più ampi (ad esempio, paure finanziarie, paure sociali, paure di prestazione). Questi sono pubblicati su una bacheca in modo che l'intero gruppo possa vederli. ● Step 3 - Riformulare le paure in opportunità: i gruppi selezionano una paura da ogni categoria e fanno un brainstorming sulle strategie per trasformare quella paura in un fattore motivante o in un'opportunità di crescita. Queste strategie vengono condivise con il gruppo per il feedback e la riflessione.

Abilità dell'allenatore (Le competenze dovrebbero riflettere sia la conoscenza specifica della materia che le capacità didattiche necessarie per trasmettere efficacemente tali conoscenze)	Gli animatori giovanili dovrebbero essere abili sia nella gestione delle discussioni su argomenti delicati che nel facilitare la risoluzione pratica dei problemi. Le competenze chiave includono: ● Formazione sulla resilienza e sulla mentalità: comprensione delle strategie psicologiche, come la terapia cognitivo comportamentale (CBT) e la consapevolezza, per aiutare i partecipanti a gestire le paure e i dubbi su se stessi. ● Abilità di facilitazione: Capacità di creare un ambiente sicuro in cui i partecipanti possano condividere le loro paure e imparare gli uni dagli altri. ● Feedback costruttivo: capacità di guidare i partecipanti attraverso il processo di trasformazione delle loro paure in azioni positive e fornire un feedback di supporto. ● Empatia e ascolto attivo: fondamentale per comprendere le paure personali dei partecipanti e aiutarli a sentirsi convalidati e supportati.
Risorse aggiuntive per i formatori (Collegamenti, immagini, video..)	●Paura del fallimento - Come superarla (Strumenti mentali) ● Tecniche di terapia cognitivo comportamentale per imprenditori ● Costruire la resilienza (American Psychological Association)

<table>
<tr><td colspan="2">Modulo 5 - Leadership e gestione del team</td></tr>
<tr><td>Descrizione del modulo</td><td>Esplorare le competenze chiave di leadership e gestione del team, concentrandosi sul processo decisionale strategico, sulla pianificazione e sulla definizione degli obiettivi. I partecipanti impareranno a sviluppare piani attuabili, a navigare negli stereotipi di genere e a guidare in modo efficace applicando diversi stili di leadership e tecniche di comunicazione in vari contesti aziendali.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Attività didattica Simulazione degli stili di leadership con analisi SWOT (gioco di ruolo di 5 minuti)</td><td>Obiettivo dell'attività
Sviluppare la comprensione e applicazione di diversi stili di leadership e condurre un'analisi SWOT completa.</td></tr>
<tr><td>Descrizione dell'attività

1. Introduci lo scenario del lancio di una nuova linea di prodotti sostenibili con risorse limitate e un'elevata concorrenza.
2. Round 1 – Leadership autocratica: Assegna un partecipante come leader autocratico; Prendono decisioni in modo indipendente.
3. Round 2 – Leadership democratica: Assegna un nuovo leader che coinvolga il team nel processo decisionale.
4. Round 3 – Leadership laissez-faire: assegna un nuovo leader che delega i compiti con una guida minima.</td></tr>
</table>

	5. Dedica 2-3 minuti dopo ogni round a discutere dell'efficacia della leadership, delle dinamiche di squadra e dei risultati del processo decisionale, utilizzando l'analisi SWOT.
Abilità dell'allenatore	Competenza e sensibilità culturale: capacità di comprendere e affrontare gli stereotipi di genere nella leadership, promuovendo un ambiente di apprendimento inclusivo che rispetti le diverse prospettive. Leadership e comunicazione versatili: esperienza in vari stili di leadership e tecniche di comunicazione efficaci per insegnare ai partecipanti come adattare il loro approccio e coinvolgere i team in modo efficace. Pensiero strategico e pianificazione: competenza nel processo decisionale strategico, nella definizione degli obiettivi e nella pianificazione delle azioni, che consente ai formatori di guidare i partecipanti nella formulazione e nel raggiungimento degli obiettivi aziendali SMART. Capacità di facilitazione e feedback: capacità di condurre sessioni coinvolgenti e fornire feedback costruttivi, aiutando i partecipanti a perfezionare le loro capacità di leadership e competenze strategiche.

Risorse aggiuntive per i formatori	Come prevenire gli stereotipi di genere sul posto di lavoro? https://www.linkedin.com/pulse/how-prevent-gender-stereotypes-your-workplace-ungender-9i0tc Gestione interculturale: sfide e strategie per le organizzazioni globali https://www.linkedin.com/pulse/intercultural-management-challenges-strategies-global-socratica-books Stili di leadership comuni e come decidere quali utilizzare quando si https://hbr.org/2024/04/6-common-leadership-styles-and-how-to-decide-which-to-use-when la scienza della leadership femminile | Alexis Kanda-Olmstead - Italia | TEDxCSU https://www.youtube.com/watch?v=FVzHBWoIGEw

Modulo 6 - Personal Branding e autenticità

Descrizione del modulo (Descrizione dei principali contenuti del modulo)	Aiutare i partecipanti a sviluppare un personal brand riconoscendo le difficoltà messe in luce dal progetto di studio. La coerenza e l'autostima saranno prioritarie, con attenzione particolare all'integrazione dei valori personali e alla conservazione dell'autenticità negli sforzi di branding.
Attività didattica (Le attività proposte dovranno essere interattive e pratiche in modo da coinvolgere attivamente i partecipanti e permettere loro di applicare concretamente i concetti appresi)	Obiettivo dell'attività L'obiettivo dell'attività è quello di fornire agli operatori giovanili strumenti pratici per supportare i giovani imprenditori nel processo di definizione e costruzione di un autentico personal brand, incoraggiando la riflessione sui valori personali e su come integrarli nelle strategie di branding.
	Descrizione dell'attività 1 (valori di personal branding) Gli operatori giovanili condurranno un workshop interattivo in cui guideranno i giovani a riflettere sui loro valori personali e professionali. L'attività si compone di tre step principali: Step 1 - Introduzione e Brainstorming: Gli operatori giovanili introducono i concetti di personal branding e autenticità. Invitano poi i partecipanti a riflettere sui loro valori e aspirazioni personali. Una lavagna digitale (ad esempio Miro o Jamboard) può essere utilizzata per raccogliere le parole chiave emerse. Step 2 - Definizione del Valore Unico: i partecipanti identificano il valore unico

	che li contraddistingue nel loro ambito professionale. In piccoli gruppi, gli operatori giovanili facilitano la discussione su come questi valori possano essere integrati in un marchio personale coerente. Step 3 - Creazione di un autentico elevator pitch: ogni partecipante crea un breve "elevator pitch" che descrive il proprio marchio personale, evidenziando come i propri valori si riflettano nel proprio lavoro imprenditoriale. Gli animatori giovanili forniranno un feedback su come migliorare la coerenza e l'autenticità. Descrizione dell'attività 2 (gioco di ruolo) In questa attività, gli operatori giovanili si mettono nei panni di un coach di branding e lavorano con un partner in sessioni di consulenza simulate. Ogni operatore giovanile deve guidare il partner nella definizione della propria strategia di personal branding, assicurandosi che sia autentica e in linea con i suoi valori. Step 1 - Analisi dei valori: Il coach esplora con il "cliente" i valori personali che devono essere rappresentati nel marchio. STep 2 - Feedback e miglioramento: il coach fornisce un feedback su come migliorare la presentazione del marchio mantenendo autenticità e trasparenza.

Abilità dell'allenatore (Le competenze dovrebbero riflettere sia la conoscenza specifica della materia che le capacità didattiche necessarie per trasmettere efficacemente tali conoscenze)	Gli operatori giovanili devono possedere competenze chiave sia nel personal branding che nel facilitare il processo di riflessione personale. Le competenze includono: ● Conoscenza del personal branding: comprensione approfondita delle strategie di branding e dell'importanza dell'autenticità. ● Capacità di facilitazione: Capacità di condurre workshop interattivi e facilitare discussioni su valori personali e professionali. ● Feedback costruttivo: capacità di fornire feedback mirati e costruttivi per migliorare le strategie di personal branding dei partecipanti. ● Empatia e ascolto attivo: Essenziale per orientare le discussioni su temi personali come i valori e l'identità.
Risorse aggiuntive per i formatori (Collegamenti, immagini, video..)	●Guida al personal branding di Canva - Canva offre un'eccellente guida visiva per costruire il tuo marchio. : https://www.canva.com/learn/personal-branding/ ● https://brandyourself.com/definitive-guide-to-personal-branding ● https://blog.hubspot.com/sales/the-ultimate-guide-to-personal-branding

Modulo 7 - Strategie di marketing digitale	
Descrizione del modulo	Esplorare il mondo del marketing digitale per raggiungere e mantenere la coerenza sui social media. Copre strategie efficaci su piattaforme come Instagram, TikTok e Facebook.
Attività didattica Simulazione di creazione e gestione di campagne sui social media	Obiettivo dell'attività Fornire esperienza pratica nella creazione e gestione di una campagna sui social media, dalla pianificazione alla revisione delle metriche di successo Descrizione dell'attività 1. I formatori guidano i partecipanti nella creazione di una campagna simulata, compresa la definizione degli obiettivi, la scelta del pubblico di destinazione e la pianificazione dei contenuti; 2. Monitoraggio e analisi dei dati simulati per valutare l'efficacia della campagna; 3. Riflessione di gruppo su ciò che funziona, ciò che non funziona e come le strategie potrebbero essere adattate.
Abilità dell'allenatore	Conoscenza del marketing digitale: Profonda comprensione delle diverse strategie di marketing digitale, tra cui la pubblicità a pagamento, il coinvolgimento del pubblico e l'uso

	dell'analisi. Capacità di analisi dei dati: Capacità di raccogliere e interpretare i dati per ottimizzare le campagne di marketing. Creatività nel content marketing: capacità di creare contenuti che attirino e mantengano l'attenzione del pubblico di destinazione. Esperienza con le piattaforme social: Conoscenza approfondita delle funzionalità specifiche di piattaforme come Instagram, TikTok e Facebook e di come queste possano essere sfruttate per campagne di marketing efficaci.
Risorse aggiuntive per i formatori	● Video: 'Nozioni di base sul marketing digitale' - Video introduttivo che copre i concetti di base del marketing digitale e le principali piattaforme social. https://skillshop.exceedlms.com/student/collection/654330-digital-marketing?locale=en-GB Strumento ● per monitorare il traffico e il coinvolgimento delle campagne https://developers.google.com/analytics Piattaforma per l'analisi dei social media e la gestione delle prestazioni ● https://sproutsocial.com/it/

Modulo 8 - Competenze di gestione interculturale	
Descrizione del modulo	Questo modulo mira a migliorare le capacità di gestione interculturale affrontando sfide come stereotipi e pregiudizi. I partecipanti impareranno a navigare in diversi ambienti aziendali, promuovere l'inclusività e comprendere i diversi stili di comunicazione, equipaggiandoli per gestire e avere successo in modo efficace in contesti culturalmente diversi.
Attività didattica Migliorare la comunicazione interculturale	Obiettivo dell'attività Riflettere su uno scenario di vita reale che coinvolge il disallineamento culturale nella comunicazione aziendale e fare brainstorming su approcci alternativi per una migliore comprensione interculturale.
	Descrizione dell'attività 1. Presentiamo lo scenario di un CEO che ha viaggiato all'estero e si scontra con i dirigenti locali a causa dei diversi stili di comunicazione. 2. Dividi in due gruppi: Prospettiva del CEO: Rifletti sul suo stile di comunicazione diretta, fai un brainstorming su strategie alternative e discuti su come l'adattamento potrebbe migliorare le interazioni future. Prospettiva di altri dirigenti: discutere l'impatto dell'approccio del CEO, riflettere sui valori culturali trascurati e fare brainstorming sui modi per colmare il divario di

	comunicazione o fornire feedback. 0. Analizza e condividi le intuizioni da entrambe le prospettive, evidenziando le strategie per migliorare la comunicazione interculturale.
Abilità dell'allenatore	Consapevolezza e sensibilità culturale: Riflette una profonda conoscenza delle norme culturali e degli stili di comunicazione, essenziali per l'insegnamento della gestione interculturale. Ciò include anche la capacità di trasmettere efficacemente queste conoscenze agli studenti. Competenza in materia di diversità e inclusione: dimostra una comprensione dei principi di diversità e inclusione, che è fondamentale per insegnare come questi concetti si applicano nei contesti aziendali. Implica anche la capacità di comunicare questi principi in modo chiaro e pratico. Gestione strategica interculturale: Mostra competenza nell'applicazione di strategie per la gestione delle sfide interculturali, necessarie per insegnare soluzioni e strategie pratiche. Questa abilità include anche la capacità di insegnare queste strategie in modo coinvolgente. Facilitazione e risoluzione dei conflitti: Coinvolge sia la conoscenza delle tecniche di risoluzione dei conflitti che l'abilità di insegnamento per facilitare le discussioni e gestire i conflitti in modo

	efficace in un ambiente di apprendimento.
Risorse aggiuntive per i formatori	Gestione di team interculturali https://www.modul.ac.at/uploads/files/Theses/Bachelor/Undergrad_2020/BSC_2020/1721007_CHAPLIK_Kristina_Thesis_BSc.pdf Gestire i team interculturali https://hbr.org/2006/11/managing-multicultural-teams Il sorprendente paradosso della comunicazione interculturale | TEDxNelson https://youtu.be/JzJNA-3b6NA?feature=shared In che modo le differenze culturali influenzano il business https://youtu.be/zQvqDv4vbEg?feature=shared

Strumenti di valutazione

Il manuale include anche strumenti per misurare i progressi dei partecipanti, come quiz e questionari progettati per valutare il livello di comprensione dei concetti trattati. I formatori possono utilizzare questi strumenti per identificare le aree in cui i partecipanti hanno bisogno di ulteriore supporto o chiarimento. Inoltre, vengono fornite indicazioni su come offrire un feedback costruttivo, aspetto cruciale per favorire il miglioramento continuo e la crescita personale.

La valutazione è un aspetto cruciale del processo di apprendimento in quanto consente ai formatori di monitorare i progressi dei partecipanti e di adattare la formazione alle loro esigenze. Questo manuale fornisce una serie di strumenti pratici, nonché tecniche di valutazione e feedback, per garantire un apprendimento efficace e misurabile.

Uno degli strumenti principali sono i quiz e i questionari, che possono essere utilizzati alla fine di ogni modulo o come parte di un'esperienza di apprendimento continuo. I quiz possono includere domande a scelta multipla, vero/falso o a risposta aperta e sono utili per verificare la comprensione dei concetti trattati. I questionari di autovalutazione, invece, sono un ottimo strumento per permettere ai partecipanti di riflettere sulle competenze acquisite e di valutare la loro sicurezza nell'applicare nella pratica quanto appreso. Questi strumenti possono essere implementati in formato cartaceo o digitale utilizzando piattaforme interattive come Google Forms o Typeform, che rendono semplice ed efficiente il processo di raccolta e analisi dei dati.

Esercizi pratici valutabili, come giochi di ruolo e progetti di gruppo, offrono agli istruttori la possibilità di valutare quanto bene i partecipanti applicano le loro conoscenze teoriche a situazioni del mondo reale. Attraverso la valutazione basata sulle prestazioni resa possibile da questi esercizi pratici, i formatori possono valutare le capacità dei partecipanti nella risoluzione dei problemi, nella leadership e nella gestione del team in contesti realistici. Questo tipo di valutazione ti dà la possibilità di fornire commenti rapidi e utili.

Il manuale raccomanda inoltre di utilizzare i progetti finali e i portfolio come tecnica di valutazione generale. Esempi del lavoro che i partecipanti hanno completato durante il corso, come idee di business, strategie di marketing o riflessioni personali, possono essere inclusi in un portfolio di formazione. Questo metodo non solo consente di valutare le capacità acquisite, ma offre anche ai partecipanti un'area per lo sviluppo personale e la creatività. Lo sviluppo di una strategia aziendale approfondita o la modellazione di una campagna di marketing online come progetto di punta sono strumenti utili per valutare l'applicazione nel mondo reale delle conoscenze acquisite. Un aspetto chiave della valutazione è il feedback costruttivo. Fornire feedback regolari e positivi è essenziale per promuovere il miglioramento continuo. Il feedback deve essere chiaro, specifico e mirato a rafforzare le aree di debolezza, ma senza demotivare i partecipanti. Il manuale incoraggia anche l'uso del feedback tra pari, cioè la valutazione reciproca tra i partecipanti. Questo metodo non solo promuove un ambiente di apprendimento collaborativo, ma insegna anche ai partecipanti a dare e ricevere critiche costruttive in modo positivo.

Il manuale suggerisce revisioni a lungo termine oltre a valutazioni rapide. I formatori possono monitorare l'applicazione da parte dei partecipanti delle nuove competenze

follow-up, nella loro vita lavorativa utilizzando sondaggi di indipendentemente dal fatto che stiano avviando una nuova impresa o migliorando le loro capacità in contesti professionali già esistenti. In alternativa, i formatori possono continuare ad aiutare i partecipanti mentre intraprendono la loro avventura imprenditoriale fungendo da mentori.

Al fine di apportare miglioramenti al programma di formazione, è necessario uno studio dei risultati del corso. I formatori possono vedere i modelli nei dati che ottengono da esercizi pratici, sondaggi e quiz e utilizzare tali informazioni per modificare il materiale del corso per le sessioni successive. Mentre piattaforme come Kahoot! oppure Mentimeter può essere utilizzato per rendere le sessioni di valutazione più coinvolgenti, strumenti come Fogli Google ed Excel possono aiutare con l'analisi e la visualizzazione dei dati.