

Co-funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union



LIBERIAMO I TALENTI



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



LIBERIAMO I TALENTI

Pubblicazione a cura dei partner italiani del progetto Unexpressed Talent.
Maggio 2017



La Fondazione Leone Moressa è un istituto di studi e ricerche nato nel 2002 da un'iniziativa della Associazione Artigiani e Piccole Imprese di Mestre CGIA, specializzato nell'analisi dei temi economici legati al fenomeno migratorio. Le principali tematiche riguardano il mercato del lavoro degli stranieri in Italia, il Pil prodotto dagli occupati stranieri, il rapporto costi/benefici dell'immigrazione. Gli studi e le analisi della fondazione sono raccolte nel «Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione», edito da Il Mulino e patrocinato da OIM e Ministero degli Affari Esteri.

Fondazione Leone Moressa

Via Torre Belfredo 81/e
30174 Venezia Mestre
+39 041 610734
info@fondazioneleonemoressa.org
www.fondazioneleonemoressa.org



Forcoop Cora è attiva dal 1990 con l'obiettivo di ideare e realizzare percorsi formativi e di orientamento per persone che vogliono rientrare nel mercato del lavoro o per persone occupate che desiderano aggiornare o specializzare le proprie competenze: formazione post-diploma e post-laurea, formazione continua per le aziende e le risorse umane, formazione per donne, stranieri, orientamento scolastico e professionale, bilanci di competenze, validazione e certificazione delle competenze, ricerca buone prassi, sviluppo di metodologie ad hoc, ecc.

Forcoop Cora Venezia

Via Santa Teresina, 7
30020 Noventa di Piave - VE
+39 0421 307741
forcoop@progettagroup.com
www.forcoop.eu

Questa pubblicazione è realizzata con il contributo del Programma Erasmus Plus dell'Unione Europea. Le informazioni e le opinioni riportate sono responsabilità degli autori e non rappresentano la posizione ufficiale dell'Unione Europea.

Questa pubblicazione è finalizzata alla realizzazione del Multiplier Event del progetto Unexpressed Talent in Italia (2014-2-FR02-KA205-009192).

INDICE

PARTE I – UNEXPRESSED TALENT

IL PROGETTO	p. 10
LA RICERCA	p. 11
L'ALERT TOOL	p. 14

PARTE II – ATTIVITÀ PER LO SVILUPPO DEI TALENTI

SCHEDA 1. FACCIA A FACCIA	p. 18
SCHEDA 2. SI DICE CHE	p. 19
SCHEDA 3. COSTRUIRE I PONTI	p. 20
SCHEDA 4. TORRI DI CARTA	p. 22
SCHEDA 5. QUESTA PENNA NON È UNA PENNA	p. 23
SCHEDA 6. PENSA FUORI DAGLI SCHEMI	p. 24
SCHEDA 7. A-TEAM	p. 26
SCHEDA 8. IO SONO, IO HO, IO VORREI	p. 27
SCHEDA 9. UN'ESPERIENZA DI SUCCESSO	p. 29
SCHEDA 10. LA GALLERIA DEI RITRATTI – MAESTRI DI VITA	p. 31
SCHEDA 11. L'ALBERO DEI TALENTI	p. 33
SCHEDA 12. ESCAPE ROOM 007	p. 34

SCHEDA 13. IL GIOCO DELLE FRASI	p. 36
SCHEDA 14. SCARPE	p. 38
SCHEDA 15. NAUFRAGIO	p. 39
SCHEDA 16. MANDALA	p. 40
SCHEDA 17. IL FIUME DELLA VITA	p. 42
SCHEDA 18. IMPARARE DAGLI ERRORI	p. 43
SCHEDA 19. RACCOGLIERE LE PROVE	p. 45
SCHEDA 20. CAMMINATA DELLA COMPETENZA STORICA	p. 46
SCHEDA 21. RACCONTARE LE COMPETENZE	p. 48
SCHEDA 22. MOSAICO DEI BISOGNI UMANI	p. 50
SCHEDA 23. FAIRPLAY	p. 52
SCHEDA 24. GIOCHIAMO A CARTE	p. 53



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Parte I Unexpressed Talent

IL PROGETTO

Il progetto Unexpressed Talent (d'ora in poi UT), finanziato dal programma Erasmus Plus dell'Unione Europea, coinvolge 9 partner (di 7 paesi Ue: Francia, Italia, Croazia, Slovenia, Spagna, Portogallo e Belgio) i quali hanno unito le proprie forze allo scopo di analizzare il disagio giovanile e sviluppare percorsi e strumenti educativi non formali volti a favorire lo sviluppo individuale e sociale.

L'obiettivo del progetto è ridurre l'esclusione scolastica ed educativa nei giovani in età scolare (14-24 anni) e dei NEET (15-25 anni), favorendo la loro partecipazione attiva nella società civile e aumentando la loro autostima. L'idea progettuale si ispira alle direttive della strategia Europa 2020 (in particolare la riduzione dell'abbandono scolastico al di sotto del 10%) e del programma Erasmus Plus, il cui obiettivo generale è quello di aumentare le competenze e le abilità dei giovani al fine di favorirne l'inserimento lavorativo.

Considerando le differenze tra i paesi partner sia in termini di sistemi nazionali educativi e formativi che in termini di caratteristiche della popolazione giovanile (si pensi, ad esempio, alla diversa età media di uscita dall'abitazione dei genitori, o alla presenza di giovani immigrati – molto forte in Italia, Francia e Belgio e invece marginale in Croazia e Slovenia), una parte consistente del progetto è stata dedicata allo studio e all'analisi della situazione esistente.

Successivamente, le conoscenze acquisite sono state rielaborate in strumenti formativi messi al servizio di insegnanti, educatori e formatori (costituendo un vero e proprio "Modello UT") con lo scopo di favorire il coinvolgimento dei giovani in attività extra-scolastiche e promuovere una partecipazione attiva di questi ultimi.

La rete di partner del progetto crede profondamente che la riduzione del disagio sociale dei giovani (in particolare i giovani a rischio) possa passare attraverso l'inclusione nella società civile, con effetti positivi sulle competenze trasversali ("soft skills") e la valorizzazione dei propri "talenti inespressi".

Il punto di forza del progetto sta proprio nel coinvolgimento delle associazioni della società civile (culturali, sportive, di volontariato) all'interno delle attività scolastiche, favorendo la creazione di reti educative e formative.

Si tratta evidentemente di un obiettivo ambizioso, che non si può esaurire con la scadenza del progetto. La sfida, per le organizzazioni partner e per tutti i soggetti coinvolti – direttamente o indirettamente – è quella di proseguire lo sforzo promuovendo la collaborazione inter-istituzionale nella prevenzione e nel contrasto del disagio giovanile.



LA RICERCA

Coerentemente con gli obiettivi del progetto UT, il gruppo di lavoro coordinato dalla Fondazione Leone Moressa ha realizzato un rapporto di ricerca che racchiude i risultati della fase di studio condotta nei 7 paesi coinvolti. La ricerca mira ad analizzare i principali fattori che influenzano il disagio giovanile e l'abbandono scolastico (*Early School Leaving*, d'ora in poi ESL). La ricerca rappresenta il passo preliminare per offrire informazioni utili ed elementi chiave a livello europeo e nazionale al fine di evidenziare la relazione tra gli studenti e i loro percorsi educativi, focalizzandosi sugli elementi che favoriscono o ostacolano l'inclusione sociale e lo sviluppo personale.

Nella prima parte, il rapporto offre una panoramica sul contesto europeo sintetizzando i principali dati statistici sull'educazione, l'ESL e il rischio di esclusione sociale nell'UE, oltre ad analizzare la letteratura disponibile, i documenti ufficiali e le linee guida europee.

La prima fase ha confermato la complessità del fenomeno. Generalmente, molti programmi affrontano il tema del "disagio giovanile" focalizzandosi principalmente sulla scuola e sulla prevenzione dell'abbandono scolastico. In realtà l'abbandono scolastico rappresenta solo una componente di una tematica più ampia, collegata alla disoccupazione, alla marginalità sociale, all'esclusione e alla povertà. Infatti, sono molti i fattori che possono incidere sulla decisione da parte dei giovani di abbandonare il percorso formativo intrapreso: una vasta gamma di motivazioni e concause che coinvolgono la sfera personale e familiare, le difficoltà nell'apprendimento o la situazione socio-economica.

A partire dalla situazione europea, il Capitolo 2 e il Capitolo 3 del rapporto descrivono i principali risultati dell'analisi qualitativa condotta sul campo, coinvolgendo numerosi aspetti della vita personale degli intervistati (psicologico, culturale, economico e sociale) così come differenti istituzioni in un approccio multi-dimensionale che include giovani (15-24 anni), scuole, istituzioni locali e organizzazioni della società civile.

Il campione intervistato conta circa 1.300 rispondenti (giovani e studenti di età 15-24 anni, residenti nei paesi coinvolti). Il campione può essere considerato significativo per gli obiettivi della ricerca, nonostante i risultati nazionali risentano pesantemente delle differenze tra le scuole coinvolte e non possano essere considerati un modello della situazione nazionale.

Una prospettiva europea...

... La ricerca rappresenta una base di informazioni per far emergere il rapporto tra gli studenti e i loro percorsi educativi, focalizzandosi sugli elementi che favoriscono o ostacolano l'inclusione sociale e lo sviluppo personale...

La ricerca bibliografica e i dati di contesto

... comprendere il contesto generale è utile per affrontare la complessità del fenomeno del disagio giovanile...

... le differenze nella "condizione giovanile" tra i paesi UE e tra i paesi coinvolti nel progetto sono significative...

La ricerca sul campo

La ricerca sul campo è stata condotta somministrando un questionario ad hoc ad un campione di studenti e giovani e un panel di attori chiave coinvolti nei percorsi educativi...

Un elemento specifico, significativo in molti dei paesi UE coinvolti, riguarda le differenze tra giovani autoctoni, nati all'estero e di origine immigrata. L'indagine dimostra che in molti casi gli studenti "nati all'estero" e "di origine immigrata" riportano risultati scolastici peggiori dei loro compagni "autoctoni", unitamente ad un più alto tasso di abbandono scolastico. Allo stesso modo, gli studenti di origine immigrata sono meno impegnati in

attività extrascolastiche e non propriamente informati in merito a eventi e iniziative della propria città.

Il campione specifico conferma che l'appartenenza ad una minoranza etnica può essere d'ostacolo all'inclusione socio-economica, ma può anche rappresentare uno stimolo per affrontare la vita formativa e professionale con maggior impegno, specie quando la rete sociale attorno alla persona (famiglia, insegnanti, associazioni, istituzioni) viene opportunamente attivata. Tuttavia, da un punto di vista sociale, la ricerca evidenzia che i problemi di integrazione con i compagni di classe solo raramente sono connessi a episodi di discriminazione "razziale".

Un altro interessante elemento riguarda il confronto di genere: mediamente, la componente femminile, pur avendo migliori risultati scolastici rispetto a quella maschile, manifesta una peggiore percezione di sé in termini di talenti e competenze. Elemento che probabilmente gli educatori già conoscono attraverso l'esperienza e che va tenuto in considerazione al momento di intervenire su questo tipo di target.

L'indagine a campione e le interviste agli attori chiave evidenziano come il coinvolgimento delle associazioni può aiutare lo sviluppo di competenze (soprattutto le c.d. *soft skills*, o competenze trasversali) che a loro volta possono incidere positivamente sull'educazione e la carriera professionale. Il confronto tra contesti nazionali fa emergere la correlazione tra un forte coinvolgimento in attività extra scolastiche e i risultati scolastici. Nei paesi analizzati, i casi più virtuosi in questo senso si registrano in Slovenia, Croazia, Portogallo, Belgio e Spagna.

Secondo l'opinione prevalente tra gli intervistati, il coinvolgimento delle organizzazioni della società civile all'interno della scuola non è così frequente come dovrebbe. La maggioranza del campione ritiene comunque che una maggiore cooperazione potrebbe giocare un ruolo importante per ridurre l'abbandono scolastico e il disagio giovanile.

Tuttavia, dalla ricerca è emerso che alcuni insegnanti non reputano positivo il ruolo delle attività extra scolastiche per la prevenzione dell'abbandono scolastico. Inoltre, molte scuole tra quelle osservate registrano forti problemi di abbandono (specialmente gli istituti tecnici) e non dispongono di programmi specifici al riguardo.

Giovani autoctoni, immigrati, seconde generazioni

I giovani di origine immigrata sono meno coinvolti in attività extra-scolastiche e non sono

propriamente informati...

Le reti sociali rappresentano uno stimolo per una formazione più efficace...

Le ragazze presentano una minor consapevolezza dei propri talenti e competenze

Le attività extra-scolastiche possono ridurre l'abbandono scolastico?

... Una correlazione diretta e positiva tra la partecipazione ad attività extra-scolastiche e risultati scolastici...

La ricerca ha evidenziato un forte entusiasmo tra i giovani (specialmente quelli di origine immigrata) per quanto riguarda il bisogno di supporto nell'espressione dei talenti personali. In questo senso, sia i giovani immigrati che gli autoctoni esprimono una certa difficoltà ad accedere alle informazioni e a partecipare ad attività extra scolastiche (sportive, culturali, associative) per ragioni economiche.

La ricerca evidenzia come un forte livello di cooperazione tra diversi livelli (scuola, istituzioni, associazioni) favorisca migliori risultati nel senso di prevenire, limitare e compensare l'abbandono scolastico. Tuttavia, dalla ricerca emerge un livello attuale di collaborazione ancora scarso, non sufficiente per attivare sinergie positive.

Le principali conclusioni della ricerca sono:

1. il ruolo dei servizi di orientamento nella scelta dei percorsi formativi è ancora limitato, e molti studenti scelgono da soli o solo con il sostegno familiare.
2. L'abbandono scolastico è avvertito dagli insegnanti come un fatto personale, da affrontare caso per caso, e non come parte di un fenomeno complesso che interessa molti giovani.
3. Esiste una mancanza di misure istituzionali efficaci e sistemiche volte ad affrontare l'abbandono scolastico.
4. Nei paesi con basso indice di abbandono scolastico, gli insegnanti sono maggiormente coinvolti nella vita personale e nei problemi degli studenti (es. Slovenia e Croazia).
5. Gli studenti di origine immigrata sono meno coinvolti in attività extra-scolastiche e ritengono di essere poco informati rispetto alle iniziative del proprio territorio.
6. A seconda dei punti di vista, cambia la percezione sulle cause del disagio. Ad esempio, gli insegnanti pensano che l'abbandono dipenda fortemente da una scelta scolastica sbagliata, mentre le associazioni danno più peso alla situazione familiare.

Da un lato i giovani dimostrano di credere nei propri talenti... Ma allo stesso tempo si sentono spesso discriminati e non sempre si esprimono al meglio

Conclusioni

... il livello attuale di cooperazione tra scuola, istituzioni locali, genitori e studenti non sembra sufficiente per ottenere risultati positivi...

La mancanza di un approccio integrato, la scarsa attenzione per gli studenti immigrati e la presenza di visioni divergenti sulle cause del disagio sono tra le conclusioni più importanti

Queste conclusioni consentono di trarre alcune raccomandazioni utili per i passi successivi del progetto UT:

- Rafforzare il ruolo dei servizi di orientamento, collegandoli maggiormente alle realtà locali (associazioni, ecc) e alle parti interessate che operano nelle attività extrascolastiche.
- Favorire un alto livello di scambi, tavole rotonde e incontri tra operatori e professionisti provenienti da diverse associazioni assieme agli insegnanti, al fine di discutere sulle migliori misure da adottare per i singoli casi e in generale.
- Dotare le scuole di specifiche conoscenze, competenze e strumenti per valutare meglio i problemi e comprendere le cause dell'ESL, permettendo ad altri professionisti ed esperti di collaborare con le scuole e condividere la conoscenza.
- Creare sistemi formali o informali di "seconda opportunità", che possono consentire associazioni e scuole di condividere percorsi di formazione specifici per le persone che hanno lasciato gli studi prima di ottenere una diploma.
- Favorire il coinvolgimento volontario dei docenti (quando possibile) in attività extra-scolastiche che possono innalzare il livello di fiducia reciproca (studenti / insegnanti) e ridurre il disagio e il rischio di abbandono.

La strada da percorrere

... cooperazione tra agenzie educative formali e non formali, potenziamento delle competenze degli educatori...

L'ALERT TOOL

Sulla base dei risultati della fase di ricerca, il gruppo di lavoro ha elaborato uno strumento pratico (*Alert Tool*) utile ad analizzare la situazione di ogni singolo giovane raccogliendo informazioni relative a cinque macro-aree: Scuola, Famiglia, Interazioni sociali, Sentimenti, Talenti personali.

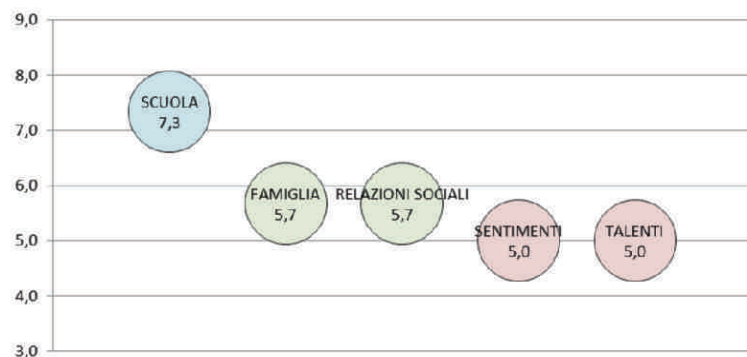
L'*Alert Tool* è costituito da un foglio elettronico (versione excel) adattabile a versioni on line e a piattaforme social. La caratteristica principale è la possibilità di visualizzare immediatamente i risultati, secondo un duplice approccio:

- Visualizzazione per gli operatori. Il questionario può essere letto dagli insegnanti (o altri operatori) al fine di ottenere informazioni specifiche sui rispondenti nelle cinque aree specifiche.
- Visualizzazione per i giovani. Il rispondente completa il questionario con lo scopo di scoprire "quale animale lo/la descrive meglio". Attraverso questo gioco/quiz, il rispondente scoprirà quale animale corrisponde alle sue caratteristiche personali.

Dal punto di vista degli insegnanti, il risultato finale del test sarà un grafico con 5 sfere, una per ogni sezione. A seconda della risposta fornita, per ogni area viene assegnato un punteggio medio da 3 a 9 (positivo se superiore a 6).

In questo modo è immediatamente possibile osservare la situazione del rispondente per ciascuna area. Questo modello fornisce informazioni su aspetti specifici e può aiutare a comprendere i principali elementi di disagio, da affrontare in maniera congiunta con la famiglia, psicologi e consulenti specifici in caso di bisogni particolari.

Parallelamente, il rispondente otterrà una risposta alla domanda “che animale sei?”. Questo tipo di visualizzazione è ideata per evitare di dare un giudizio al ragazzo, facendo emergere invece elementi chiave del suo carattere. Il giovane otterrà la descrizione di un animale con alcune indicazioni e suggerimenti, ma senza giudizi e voti. La tabella seguente riporta l'elenco delle possibili opzioni risultanti dal quiz.



RIFERIMENTI E LINK UTILI

¹ La ricerca completa è disponibile nel sito della Fondazione Leone Moressa
http://www.fondazioneleonemoressa.org/newsite/wp-content/uploads/2016/02/UT_O1_DEF.pdf

² La metodologia completa relativa all'Alert Tool è disponibile nel sito della Fondazione Leone Moressa
http://www.fondazioneleonemoressa.org/newsite/wp-content/uploads/2016/02/Alert-tool-kit-report_FLM_ITA.pdf



LEONE

Apparentemente non hai paura di nulla.
Attenzione però: nessuno è perfetto!



FORMICA

Credi nel lavoro di squadra e nella disciplina.
Mai pensato di uscire dagli schemi?



LUPO

Forte e sicuro. A volte, però, contare solo sulle proprie forze può essere pericoloso.



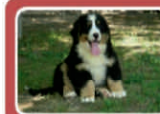
CICALA

Nella celebre favola, la cicala pensa solo a divertirsi.
Ma oltre ai propri sogni, esistono anche le responsabilità!



GUFO

Segui sempre la ragione. Lo studio è importante, ma non esiste solo quello: pensa agli amici e al tempo libero!



CANE

Molto affettuoso, credi nell'amicizia e nella famiglia. Cerca anche di dare valore allo studio e al tempo libero!



FARFALLA

Il talento non ti manca, ma ricorda che anche i campioni devono allenarsi.



TARTARUGA

Le tue paure a volte frenano il tuo carattere. Esci dal tuo riparo, là fuori c'è un mondo!

Parte II

Attività per lo sviluppo dei talenti

FACCIA A FACCIA

OBIETTIVI

Permettere ai partecipanti di mantenere una certa distanza da sé stessi.

Padroneggiare blocchi emozionali e far fronte a “paraocchi” personali che limitano rapporti personali e pratiche di comunicazione.

Capire ed apprezzare diversi punti di vista

STEP BY STEP

1) Il gruppo viene diviso in due gruppi. Ogni gruppo nomina un leader, ma senza che ciò impedisca ad altre persone del gruppo di sostenere lui / lei nella discussione.

2) Il formatore introduce un argomento da discutere.

3) Gruppo A e B funzionano tesi e antitesi su questo argomento, allo stesso tempo.

4) Dopo il lavoro di gruppo, la discussione plenaria può iniziare: gruppo A propone la tesi, e il gruppo B risponde con la sua antitesi. Poi i ruoli dei gruppi sono invertiti.

DURATA: circa 1 ora

Adatto al lavoro di gruppo.

SCHEDA 02

SI DICE CHE...

OBIETTIVI

Sperimentare il livello di distorsione e di modifica di una comunicazione verbale.

STEP BY STEP

- 1) Il trainer chiede a cinque / sei volontari di lasciare la stanza; spiega al gruppo rimanente come sarà il gioco, quale compito dovranno svolgere e ciò che le altre persone faranno
- 2) Al gruppo nella stanza viene data la "carta di osservazione"
- 3) Il trainer chiama il primo volontario e dà a lui / lei una foto, chiedendo a lui / lei di osservarla con attenzione, perché lui / lei dovrà descriverla al prossimo volontario con precisione.
- 4) Il trainer lascia entrare un altro volontario, che in questa fase dovrà ascoltare la sua /il suo compagno senza fare domande.
- 5) Il primo giocatore descrive la foto al secondo, utilizzando sia parole che gesti.
- 6) Il terzo volontario entra e il secondo giocatore ripete quello che gli/ le è stato detto.
- 7) Il gioco continua fino a quando tocca all'ultimo volontario, al quale viene chiesto di scrivere su una scheda le informazioni ricevute.
- 8) Infine, il trainer mostra la foto all'ultimo giocatore e a tutti gli altri e lascia che il gruppo confronti l'immagine con le descrizioni dei giocatori.
- 9) Gli osservatori espongono le loro osservazioni su ogni "performance" comunicativa.
- 10) I volontari discutono la loro esperienza e tutto il gruppo ripensa a ciò che accade in ogni pratica di comunicazione ogni giorno e l'importanza di una comunicazione efficace.

DURATA: circa 30 minuti

Adatto al lavoro di gruppo.

SCHEDA 03

COSTRUIRE I PONTI

OBIETTIVI

Questo è un esercizio in cui i partecipanti sperimentano un compito cooperativo e di negoziazione per vedere quale ruolo assumono in questi processi. Accanto a questo, imparano cosa vuol dire comunicare indirettamente con un altro gruppo senza sapere molto su di loro. L'esercizio incoraggia l'organizzazione, la delega e la creatività

MATERIALI

Tutti i tipi di materiale di scarto

Cartone

Colla

Forbici

Righelli

STEP BY STEP

- 1) Dividere il gruppo in due. Spiegare che essi sono gli abitanti delle città e che sono separati da un grande fiume. Dopo anni di discussioni, si è deciso di costruire un ponte per attraversare il fiume; una città farà una metà, l'altra la seconda metà. V'è un problema, tuttavia, dal momento che è quasi impossibile comunicare tra loro. Solo una persona sarà in grado di parlare con una persona dell'altro gruppo per discutere del progetto del ponte su due intervalli. Questo portavoce sarà eletto all'interno ogni gruppo.
- 2) Ogni gruppo deve andare poi in una stanza diversa, da cui è impossibile vedere o sentire l'altro gruppo. Nella sala saranno fatti trovare tutti i tipi di materiali per costruire il ponte. L'unica cosa che sanno circa la progettazione del ponte è che dovrebbe attraversare il fiume, che - in scala - è di un metro, e che il ponte, una volta collegato, dovrebbe sostenere una macchina giocattolo. Dovranno decidere con l'altro gruppo come largo o alto il ponte dovrebbe essere. Il gruppo ha poi mezz'ora per eleggere il suo portavoce, dividere i compiti e iniziare. Dopo mezz'ora, il portavoce può parlare in privato con il portavoce dell'altro gruppo per dieci minuti. Solo ad essi è permesso di parlare ma non scambiare disegni. Dopo di che, il gruppo ha di nuovo mezz'ora per ascoltare la relazione del portavoce, lavorare sul ponte e regolare il disegno, se necessario. Poi, ci sono ancora dieci minuti di tempo per la discussione tra i portavoce in un'altra stanza. Dopo di che, l'ultima mezz'ora di lavoro comincia.
- 3) Quindi, i due gruppi devono tornare insieme e presentare la loro parte del ponte, e il ponte viene testato.
- 4) Dopo il test con la macchina giocattolo, i gruppi discutono di cooperazione, sia all'interno del loro gruppo che con l'altro gruppo, e in che modo i compiti sono stati divisi.

RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

- Come avete organizzato il lavoro? • Avete collaborato tutti?
- Come è stato eletto il negoziatore?
- Erano tutte le persone coinvolte nel lavoro?
- In che modo le trattative hanno funzionato?
- Avete messo mano al disegno originale o è stata cambiata? Perché?
- Esistono conflitti all'interno del gruppo?
- Avete notato qualche problema nel comunicare con l'altro gruppo?

DURATA: 2-3 ore

Adatto per il lavoro di gruppo. (Dimensione del gruppo: 10-20)

FONTE

T-Kit sull'inclusione sociale

(<http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-8-social-inclusion?inheritRedirect=true>)

SCHEDA 04

TORRI DI CARTA

OBIETTIVI

Questa attività di team building iniziale incoraggia il lavoro di squadra. L'esercizio incoraggia l'organizzazione, la delega e la creatività.

MATERIALI

Giornali

Nastro adesivo

Un orologio

STEP BY STEP

- 1) Dividere i giovani in gruppi di non più di sei.
- 2) Spiegare che si desidera che loro pianifichino e poi costruiscano torri di carta. L'obiettivo è quello di costruire la torre più alta senza farla crollare.
- 3) Spiegare che ogni membro del gruppo deve contribuire alla fase di progettazione e che nessuna costruzione può avvenire senza l'approvazione di tutto il gruppo.
- 4) Distribuire giornale e nastro adesivo.
- 5) Dare ai gruppi 15 minuti per costruire le loro torri.
- 6) Stare bene indietro!

RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

Alla fine dei 15 minuti, invitare i gruppi uno alla volta a prendere in considerazione quanto bene hanno collaborato, se qualcuno è stato escluso dall'esercizio (e perché e come si sono sentiti) e come si è raggiunto un consenso.

Quando tutti i gruppi hanno risposto, incoraggiare l'intero gruppo ad esaminare tutte le torri. Chiedete al gruppo con la più alta torre di spiegare come si è raggiunto questo. Se il tempo lo permette, chiedere all'intero gruppo di riflettere su quello che avrebbero potuto raggiungere singolarmente.

DURATA: 15 minuti per l'attività + 10 minuti riflessione

Adatto per il lavoro di gruppo. (Dimensioni del gruppo: varie)

ALTERNATIVA

Prendere adeguata quantità di nastro, fogli di carta, forbici, bicchieri di plastica e cannucce. Dividere il gruppo in sottogruppi di 3 o 4 partecipanti ciascuno; fornire il materiale a ciascun gruppo (preferibilmente i gruppi devono lavorare in stanze diverse). Chiedi loro di costruire la torre più alta con il materiale fornito e il gruppo che costruirà la torre più alta in 10 minuti vince. Infine discutere sulle difficoltà emerse e su come i partecipanti hanno affrontato il compito.

FONTE

T-Kit sull'inclusione sociale (<http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-8-social-inclusion?inheritRedirect=true>)

SCHEDA 05

QUESTA PENNA NON È UNA PENNA

OBIETTIVI

Trovare nuovi modi per applicare le idee note o usare oggetti comuni.
Sviluppare la creatività e il pensiero divergente

MATERIALI

Oggetti di base e ordinari: penne, sedie, cuscini ...

STEP BY STEP

Prendete un semplice oggetto, come una penna, e presentatelo ai partecipanti: "Questa penna non è una penna".

Ora chiedete ai partecipanti di dividersi in gruppi di 5-10 persone e creare cerchi.

Ogni partecipante dovrebbe fare un passo all'interno del cerchio e creare un'immagine, una statua con il corpo utilizzando l'oggetto in un altro modo. Esempi: una sedia può essere messa sopra la testa e possono essere usate come protezione contro la pioggia; una penna può essere usata per graffiare, ecc I gruppi dovranno essere lasciati da soli a lavorare per qualche minuto. Assicurarsi che ogni partecipante abbia l'opportunità di mostrare almeno un'immagine. Si prega di esplicitare che non è importante il numero di immagini che una persona crea, ed i partecipanti possono entrare nel cerchio non appena hanno un'idea, nessun ordine particolare deve essere seguito. Il formatore può ripetere l'esercizio con un altro oggetto o ciascun gruppo può presentare le idee più creative agli altri.

DURATA: 10 minuti

Adatto per il lavoro di gruppo. (Massimo di partecipanti: 5-10; gruppi più grandi dovrebbero essere divisi in gruppi più piccoli)

FONTE: "Active involvement of pupils: a handbook for educators"

SCHEDA 06

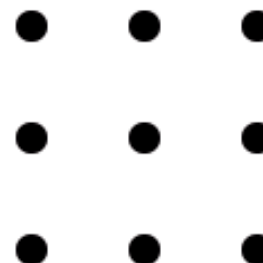
PENSA FUORI DAGLI SCHEMI (MAIER'S SQUARE)

OBIETTIVI

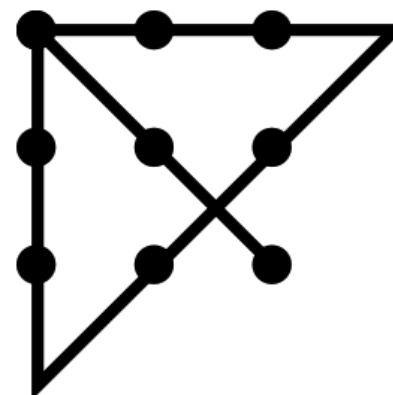
Sviluppare il pensiero creativo, evidenziare diversi punti di vista

STEP BY STEP

1) Dare a tutti i partecipanti un pezzo di carta con l'immagine di 9 punti e una penna. Chiedete loro di collegare tutti i punti con solo 4 linee rette, senza parlare con ogni altri.



2) Dopo 10 minuti o quando la maggior parte del gruppo ha trovato la risposta, chiedere a un volontario di mostrare la soluzione.



- 3) Chiedete al gruppo il motivo per cui ha trovato / non ha trovato la risposta corretta: gli errori, il ragionamento, metodi, ...
- 4) Discutere sull'importanza di essere di mentalità aperta, trovare punti di vista nuovi e creativi e "pensare fuori dagli schemi": il puzzle sembra difficile solo perché la gente comunemente immagina un confine intorno al bordo della matrice di punti. Il nocciolo della questione è la barriera non specificata che le persone in genere percepiscono.

DURATA: Approssimativamente. 30 minuti, 10 minuti (esercizio) + 20 minuti (discussione di gruppo)

Adatto al individuale/gruppo di lavoro. (Un lavoro in gruppo è solitamente più efficace)

SCHEDA 07

A-TEAM

OBIETTIVI

Consentire ai partecipanti di lavorare in team, sviluppare la loro imprenditorialità, correre rischi e sviluppare reazioni buone e appropriate in situazioni di stress. Questa attività li aiuta a risolvere i problemi in modo creativo e a tener conto degli elementi di una situazione complessa per trovare un risultato ottimale.

STEP BY STEP

- 1) I partecipanti sono divisi in gruppi uguali, idealmente > 3 gruppi contenenti ciascuno > 3 membri. Sono date monete false (o equivalente, come ad esempio piccoli oggetti di un valore prestabilito, o semplicemente un "bilancio", per un totale di 2000 euro) e sono autorizzati a creare un'identità di gruppo (nome, logo, slogan, ecc.).
- 2) Poi, ai partecipanti viene spiegato lo scopo dell'attività: immaginare uno scenario in cui la loro scuola / centro civico sta andando in bancarotta e sta a loro trovare una soluzione. La proposta deve contenere un bilancio, un intervallo di tempo (gantt), una descrizione dell'attività, i tipi di persone coinvolte e le tecniche di comunicazione e di diffusione per essere usato. Tutti questi elementi saranno formulati alla quantità di denaro che ricevono.
- 3) Le squadre non sono autorizzate a lavorare insieme, ma solo all'interno di ciascun gruppo. Lo scopo è quello di creare un'attività che potrebbe fornire una soluzione realistica al problema.
- 4) Tutte le squadre devono essere sottoposte a una verifica "ad interim": hanno bisogno di consultare il formatore e hanno una valutazione del loro lavoro. Questo può contare come "perizia", quindi, al gruppo può essere chiesto di pagare per il servizio (dal loro bilancio iniziale di 2000 euro).
- 5) La presentazione del progetto può essere fatta su un manifesto contenente tutti gli elementi di cui sopra. Ogni squadra ha 5 minuti per la sua presentazione e altri 10 minuti per le domande, se necessario.
- 6) La valutazione della loro proposta è fatta dalle altre squadre (o, se necessario, da parte del formatore) e dovrebbe tener conto di tutti i punti menzionati in precedenza.
- 7) La valutazione generale dell'attività è data dal formatore, che deve evidenziare i lati positivi e gli aspetti che ancora hanno bisogno di lavoro.

DURATA: 3 ore

Adatto per il lavoro di gruppo.

SUGGERIMENTI

Il formatore può quindi prendere ottimi elementi da ciascuna proposta e mettere insieme un "modello comune" di attività, che potrebbe essere effettivamente attuato, se realistico.

ADATTAMENTO

Se si considera corretto, si possono inventare diversi scenari, uno per ogni gruppo.

SCHEDA 08

IO SONO, IO HO, IO VORREI

OBIETTIVI

Far socializzare il gruppo
Avviare il processo di consapevolezza di sé
Sviluppare capacità di auto-narrazione

MATERIALI

Possono essere utilizzate immagini e foto per aiutare i partecipanti.

STEP BY STEP

1. Un foglio bianco è distribuito tra i partecipanti, il formatore chiede loro di dividere il foglio in 3 parti: sulla parte superiore della prima parte devono scrivere "Io sono...", nella seconda parte "Io ho...", e infine "Io vorrei...". Si può in alternativa utilizzare la scheda fornita nella pagina seguente.
2. I partecipanti sono ora invitati a completare liberamente gli incipit, di getto, con la prima cosa che viene loro in mente. Possono utilizzare immagini e foto fornite dal formatore (tecnica del foto-linguaggio): i partecipanti possono prendere visione della collezione di foto e immagini (predisposte sui tavoli) e identificare le tre foto che esprimono le caratteristiche da loro scelte, senza muovere / prendere le immagini. Ognuno torna al suo posto e annota le immagini selezionate.
3. A turno, ognuno presenta le proprie risposte; agli altri non è richiesto di commentare.

SUGGERIMENTI

Questa attività è particolarmente adatta per permettere alle persone in un nuovo gruppo di conoscersi l'un l'altra; il formatore può discutere sulle singole risposte in incontri individuali con i partecipanti e avviare così un'auto-riflessione.

DURATA: Circa 30 - 40 minuti.
Adatto per lavoro di gruppo.

FONTE

Adattato da "Age in tandem".

IO SONO, IO HO, IO VORREI

Senza pensarci troppo, completare la tabella che segue, spiegando ciò che ti descrive al meglio.

Io sono...

Io ho...

Io vorrei...

NOME _____

SCHEDA 09

UN'ESPERIENZA DI SUCCESSO

OBIETTIVI

Facilitare l'identificazione delle strategie, risorse e competenze individuali
Sviluppare la capacità di parlare di sé in termini positivi.

MATERIALI

Eventualmente, utilizzare la scheda di seguito fornita.

STEP BY STEP

I partecipanti devono ricordare un'esperienza personale che è stata realizzata con successo nonostante le difficoltà.

L'attività può essere effettuata sia in forma scritta sia oralmente.

Si può introdurre l'esercizio definendo il concetto di competenze al fine di condividere i termini specifici e il linguaggio utilizzati nel corso delle attività.

1) Il formatore prepara un esempio di un'esperienza difficile da superare, ma realizzata con successo e la descrive ai partecipanti.

2) Il formatore chiede a ciascuno di ricordare un momento della loro vita che ha costituito una sfida, ma che è stato affrontato con successo. Per descrivere la loro esperienza i partecipanti possono utilizzare la scheda di seguito fornita o il formatore può dire loro di dividere un foglio bianco in 3 parti e descrivere la situazione di partenza in alto, le azioni intraprese per cambiare questa situazione nella parte centrale del foglio, ed i risultati ottenuti nell'ultimo pezzo di carta.

3) Segue l'esposizione volontaria di alcune esperienze.

4) Il formatore invita i partecipanti a riflettere sull'esperienza presentata e cerca di far emergere le competenze messe in atto.

Le ultime due fasi possono essere eseguite con la tecnica dell'intervista incrociata, ossia dividendo il gruppo in coppie, lasciando ai partecipanti la possibilità di farsi domande a vicenda e discutendo poi in plenaria dei risultati delle interviste.

SUGGERIMENTI

Questa attività è adatta anche per il lavoro individuale.

Il formatore può discutere sulle risposte individuali in incontri individuali con i partecipanti e dedicarsi all'identificazione e alla valutazione delle competenze individuali.

DURATA: Circa 45 minuti (15 minuti per il lavoro individuale e 30 minuti per la discussione in plenaria).

Adatto per lavoro *individuale* e di *gruppo*.

Questa attività può anche essere svolta come "compito per casa"

FONTE

Adattato da "Age in tandem".

UN'ESPERIENZA DI SUCCESSO

La situazione iniziale
Azioni intraprese
Risultati ottenuti

Nome _____

SCHEDA 10

LA GALLERIA DEI RITRATTI – MAESTRI DI VITA

OBIETTIVI

Questa attività permette di individuare e riconoscere i modelli che hanno un'influenza positiva sui partecipanti, aiutandoli a capire cosa possono imparare dagli altri, ma anche quali sono le caratteristiche/peculiarità di questi modelli. Infatti, le persone di solito riconoscono nei propri modelli le caratteristiche che loro stesse possiedono.

MATERIALI

Fogli di carta e penne

STEP BY STEP

Questa attività è un esercizio individuale che può essere svolto anche come esercizio per casa o come attività di gruppo.

Il formatore spiega accuratamente come fare l'esercizio: scegliere una persona (o più) che si considera un modello. La persona può essere reale (attori/attrici, persone famose o sconosciute, vive o morte, etc.) o meno (personaggio di una fiaba, di un cartone animato, di un film, ecc.). I partecipanti sono invitati a pensare alle caratteristiche/qualità di questa persona più rilevanti per loro. Quindi dovrebbero rispondere a questa domanda: *perché* ho scelto questa persona come modello di vita?

Il formatore può suggerire ai partecipanti di utilizzare immagini, foto ecc.; si può creare un vero e proprio ritratto e tutti i ritratti possono essere appesi alle pareti, alla fine dell'attività.

La riflessione sul lavoro svolto può essere effettuata nel corso di un incontro faccia a faccia tra il formatore e il partecipante o in plenaria, con tutti i partecipanti a descrivere volontariamente i loro modelli.

Questa attività consente una sorta di auto-valutazione indiretta e l'identificazione di punti di forza e risorse personali: la discussione dovrebbe portare a far emergere l'attitudine, i comportamenti positivi, i valori e le competenze dei partecipanti.

DURATA: La durata dipende dalla modalità di svolgimento scelta. Per una sessione di gruppo, almeno 1 ora.

Adatto per lavoro *individuale* e di *gruppo*. parte di questa attività può anche essere svolta come "compito per casa".

SUGGERIMENTI

Ci sono molte possibili varianti a questa attività.

1) Ai partecipanti potrebbe essere richiesto di scegliere e descrivere una persona cui vorrebbero assomigliare, o una persona a cui essi stessi pensano di assomigliare. Questa variazione è meno metaforica rispetto alla versione originale e il collegamento tra le competenze desiderate e possedute è più diretto.

2) Una versione più veloce prevede che il formatore chieda ai partecipanti di pensare a un loro

modello / maestro di vita e di identificare i 3 aggettivi che meglio descrivono questa persona (reale o di finzione, viva o morta – non importa). I partecipanti devono scrivere i 3 aggettivi nel mezzo di un post-it o di un piccolo pezzo di carta. Il post-it / foglio viene poi passato al partecipante seduto accanto e il formatore chiede ai partecipanti di scrivere "Tu sei ..." sulla parte superiore del foglio. A questo punto, la persona che ha in mano il foglio deve leggere il contenuto al proprietario del foglio stesso. L'impatto di questo esercizio, veloce ma efficace, di solito è sorprendente e le persone ne sono realmente colpite. Può essere utilizzato anche come "attività di chiusura" dopo una lunga e impegnativa giornata di attività, soprattutto quando la motivazione o l'autostima sono piuttosto basse.

FONTE

Adattato da "Age in tandem".

SCHEDA 11

L'ALBERO DEI TALENTI

OBIETTIVI

Mettere a sistema e visualizzare i risultati della (auto)valutazione
Aumentare la motivazione e la consapevolezza di sé e favorire l'attivazione personale

MATERIALI

È necessaria un'immagine di un albero, che può essere stampata su un foglio A3 o su un grande cartoncino colorato. Un'alternativa potrebbe essere quella di invitare uno o più partecipanti con buone capacità artistiche a disegnarlo. Sono poi necessari dei post-it colorati.

STEP BY STEP

Tutto il lavoro sulla valutazione delle competenze può essere visualizzato in modo molto semplice: chiedendo a ogni partecipante di scrivere le loro competenze chiave (talenti) su diversi post-it e poi a attaccandoli sull'albero liberamente.

L'albero può essere appeso al muro durante l'intero programma di attività e alla fine questo esercizio può essere ripetuto, aggiungendo o dettagliando le competenze individuate all'inizio.

DURATA: 15-20 minuti a seconda del gruppo.

Adatto per lavoro di GRUPPO.

FONTE

Adattato da "Age in tandem".



SCHEDA 12

ESCAPE ROOM 007

OBIETTIVI

Capisco che ci sono diversi stili di apprendimento e di sperimentare
Cooperare in squadre
Ragionamento critico e creativo
Risolvere problemi

MATERIALE

Istruzioni per i partecipanti
Indovinelli
Penne, fogli di carta, forbici

STEP BY STEP

- 1) Dividere il gruppo in squadre di min. 2 max 6 persone ciascuno.
- 2) Dare ai partecipanti le istruzioni e spiegare le regole del gioco a fondo.
- 3) Avviare il gioco, fornendo ogni gruppo il primo enigma. Prestare attenzione al tempo: saranno concessi solo 45 minuti.
- 4) Quando il gioco è finito, invitare i partecipanti a discutere l'attività e i risultati di apprendimento.

DURATA: circa. 1 ora: 45 minuti (esercizio) + 15/20 minuti (istruzioni e discussione)

Adatto per il lavoro di gruppo.

ESCAPE ROOM 007

(Esempio di istruzioni per i partecipanti)

BENVENUTO

Anche oggi (la città) ha la propria Escape Room e se si vuole trovare una via d'uscita è necessario risolvere una serie di giochi.

SFONDO

Siete agenti segreti incaricati di operazioni pericolose, l'obiettivo di questa missione è di trovare i file nascosti nella stanza prima delle altre agenzie.

La vostra agenzia non accetterà il vostro fallimento e il vostro lavoro è a rischio.

ISTRUZIONI

Siete sono bloccati in questa stanza e avete 45 minuti per trovare una via d'uscita portando i file con voi.

State pronti perché il tempo è breve!

È necessario lavorare in team; siete in questa situazione insieme e l'unica via d'uscita è insieme! La cooperazione è la migliore arma che avete: le diverse competenze, attitudini e conoscenze sono la chiave per completare la missione.

C'è un solo strumento che è possibile utilizzare: la vostra curiosità.

Essere intelligenti, essere critici, essere geniali, ma più di tutto essere veloci: 45 minuti volano!

REGOLE

Se si esce dalla stanza finirà il gioco.

Durante la missione, si può chiedere aiuto solo una volta, per farlo è necessario scrivere la parola chiave ELIXIR in un documento segreto da dare ai formatori.

SCHEDA 13

GIOCO DELLE FRASI

OBIETTIVI

Questo gioco tratta temi difficili in modo stimolante. Incoraggia le persone a guardare criticamente ai problemi, ad ascoltare diverse argomentazioni e a crearsi una propria opinione.

MATERIALI:

Cappello o ciotola

Piccoli fogli di carta

Penne

Corda

Lavagna a fogli mobili/Lavagna

STEP BY STEP

1) Dividi la stanza in due parti usando una corda, contrassegnandone una parte con sì o d'accordo e una con no o non d'accordo.

2) Distribuisci un pezzo di carta a tutti i partecipanti e chiedi loro di scrivere una frase sui giovani con poche opportunità o altri argomenti affini che stai trattando. Dai tu stesso qualche esempio e chiarisci che discuterai queste frasi successivamente, quindi dovrebbero essere più chiare possibili. Evita parole attenuative come "piuttosto" o "un po'" e scrivi le frasi in modo affermativo (per esempio, "i drogati sono criminali", invece di "i drogati non sono criminali").

3) Raccogli tutte le frasi in un cappello o in una ciotola, prendi la prima e leggila a voce alta. Se possibile, scrivila su una lavagna a fogli mobili, così le persone possono farvi riferimento se dimenticano l'intera frase. Lascia ai partecipanti un minuto per pensare, e chiedi loro di prendere una posizione. Rimanere nel mezzo non è permesso; è o sì o no. Poi, la discussione può cominciare. Le persone dovrebbero provare a convincere quelle dall'altra parte che la loro è la posizione giusta. Se la discussione non comincia spontaneamente, chiedi ad una delle persone perché sono da quella parte. Se non c'è per niente discussione perché sono già tutti dalla stessa parte, sistema un po' la frase o procedi con la prossima. Prova a mantenere la discussione limitata a circa cinque minuti, a meno che (tutte) le persone non siano veramente coinvolte.

4) Dopo che tutte le frasi sono state discusse (o quando il livello di energia sta diminuendo), ferma il gioco e raccogli ancora il gruppo. Discuti (alcune de) le domande come parte della sezione riflessione e valutazione.

RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

- Dovrebbero essere ammessi nella discussione argomenti di carattere emotivo?
- Hanno partecipato tutti?
- Sei mai passato dall'altra parte?
- Sei mai passato dall'altra parte per quello che qualcuno della tua parte ha detto?
- Sei riuscito a formulare chiaramente la tua opinione?
- Sei mai passato dall'altra parte solo perchè eri (quasi) da solo dalla tua?
- Hai provato ad fare l'avvocato del diavolo?
- Hai provato a persuadere le persone a passare dalla tua parte?

DURATA: 1 ora

Adatto per il lavoro di GRUPPO. (Dimensione del gruppo: Variabile)

SUGGERIMENTI:

Questo metodo è stato usato molto spesso in workshop, incontri e riunioni di consigli di amministrazione per discutere dei temi. Qualche volta i partecipanti stessi formulano le frasi, altre volte le frasi sono già pronte. In modo da evitare che solo una o due persone parlino per tutto il tempo, può essere introdotto un **bastone della parola**, o aggiunta una nuova regola per cui, dopo aver detto qualcosa, ti è permesso solo di rispondere direttamente a qualcosa che qualcun altro ha detto e poi fare un passo indietro, lasciando il posto a qualcun altro dalla tua parte. Con un gruppo di conversatori con abbastanza esperienza è divertente vedere che alcune persone iniziano a comportarsi da avvocato del diavolo, perlopiù stando da soli nel loro lato provando a persuadere le persone ad andare dalla loro parte, usando argomentazioni che suonano perfettamente ragionevoli, anche se non appartengono loro. Tu, come facilitatore, potresti interpretare questo ruolo per far continuare la discussione.

FONTE: T-Kit on Social Inclusion (<http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-8-social-inclusion?inheritRedirect=true>)

SCHEDA 14

SCARPE

OBIETTIVI

Accrescere la consapevolezza riguardo a diversi pregiudizi e giudizi affrettati.

STEP BY STEP

- 1) Gli studenti sono divisi in 5-6 gruppi.
- 2) Ogni gruppo crea la forma di una scarpa usando solo i loro corpi.
- 3) Gli altri devono determinare che tipo di scarpa è, quanto è vecchia/costosa e com'è la persona che la sta indossando. Verranno segnalati molti clichés e pregiudizi.

DURATA: 15 minuti + discussione

Adatto per il lavoro di GRUPPO

SUGGERIMENTI

Il formatore dovrebbe portare gli studenti ad indicare quanti più stereotipi possibili (per esempio "qual è il suo lavoro?", "è una buona amica?", "chi ha pagato quelle scarpe?", "che tipo di madre è?", ecc.).

Non è volto a provocare un dibattito sugli stereotipi o a giudicarli, ma a mostrare agli studenti quanto è facile per noi tutti giudicare le persone attraverso piccoli dettagli e come è difficile vivere con tutte queste aspettative e pregiudizi che derivano dalle tue scelte.

SCHEDA 15

NAUFRAGIO

OBIETTIVI

Gioco interattivo al fine di aprire una discussione su pregiudizi comuni, esplorare azioni filantropiche e il coinvolgimento dei giovani (e anche degli adulti).

STEP BY STEP

- 1) Prepara vari adesivi/post-it nei quali scriveremo diversi nomi di persone (cantanti famosi, politici, normali professionisti, minoranze, esponenti LGBT e altri personaggi interessanti).
- 2) Prima di iniziare il gioco, scegli un numero di volontari (in modo che ogni volontario possa scegliere 2 persone e che, alla fine, ci siano 5-6 persone non scelte dal resto del gruppo. ESEMPIO: Gruppo di 20 persone in totale, 5 volontari, 10 persone scelte dai volontari e 5 persone che rimangono fuori), i volontari diventeranno proprietari della nave – lo spiegherai nel prossimo passo.
- 3) I componendi del resto del gruppo devono girarsi di schiena e quindi metterai gli adesivi/i post-it su di loro, in modo casuale... e lasciali in quella posizione.
- 4) Spiega che è successo un grave disastro e che 15 persone (o quante ce ne saranno) erano in una barca che sta affondando e che i 5 proprietari di nave stanno arrivando in soccorso, ma ognuno può trasportare 2 persone, non di più.
- 5) Adesso lascia il campo ai proprietari delle navi che dovranno scegliere chi vogliono (tu deciderai il metodo, puoi separarli in 2 gruppi e poi lasciare che scelga il primo gruppo, poi il secondo. Puoi anche mostrare loro in precedenza la lista di chi possono scegliere).
- 6) Ci saranno alcune persone non scelte (non salvate). E adesso è ora del dibattito... Puoi chiedere ai proprietari delle navi: Perché hanno scelto quelle persone e non le altre? Di solito non scelgono persone disabili, rappresentanti della minoranza... Poi chiedi: Come si sentono le persone che non sono state scelte? Pensano che non hanno famiglia, che non sono importanti, ecc.?, Dipende dal formatore quanto a fondo andare nella discussione.

DURATA: 30 minuti + discussione
Adatto per il lavoro di gruppo.

SUGGERIMENTI

È meglio mettere gli adesivi/i post-it sulla schiena e far vedere ai proprietari delle navi chi possono scegliere per evitare che salvino delle persone solo perché sono amici.

SCHEDA 16

MANDALA

OBIETTIVI

Fornire un'esperienza iniziale promuovendo la comunicazione e la relazione tra i membri dei team, facendoli raccontare le loro storie - esprimendo a livello visivo la loro unicità come persone e scoprendo l'elemento che crea la connessione in un team.

MATERIALI

Blocco di fogli/lavagna a fogli mobili (uno per gruppo)
Matite colorate, pastelli a cera o pittura per dipingere con le mani (potresti voler evitare pennarelli a inchiostro perché possono esaurirsi nel momento più inopportuno, introducendo frustrazione e distrazione in aula)
Esempi di Mandala (i tuoi disegni e/o libri con esempi di disegni di Mandala)
Musica: Amrit Kirtan – Album “Sacred Circles”, Manish Vyas - Tumi Bhaja Re Mana, Deva Premal – Gayatri Mantra

STEP BY STEP

- 1) Dividi i partecipanti in gruppi di 4-6 persone o lascia che loro stessi formino i gruppi.
- 2) Inizia raccontando una breve storia dei Mandala e mostra loro esempi di Mandala provenienti da varie culture. I Mandala sono un elemento antico che fa parte di ogni cultura, perciò non c'è nessun tipo di resistenza religiosa o culturale a disegnarli. Spiega che Mandala è la parola in Sanscrito per “cerchio”. Rappresenta la completezza e può essere visto ovunque. Sono le strutture delle nostre cellule, del nostro mondo e del nostro universo. Ovunque si trovi un centro che si irradia verso l'esterno e l'interno, c'è la completezza – un Mandala. Il nucleo del disegno del Mandala è il cerchio protettivo. Qualsiasi cosa sia espressa all'interno è protetta e non può essere danneggiata o danneggiare qualcuno.
- 3) Fornisci ai partecipanti alcuni fogli della lavagna a fogli mobili e variue matite colorate, pastelli a cera o pittura. Assegna un'area separata della stanza ad ogni gruppo così che ognuno si senta a proprio agio.
- 4) Chiedi ai partecipanti di disegnare un grande cerchio per gruppo e dividerlo a seconda del numero dei membri. Spiega che ognuno deve disegnare nella propria parte del Mandala quello che la propria vita rappresenta in quel momento. Poi nel centro del Mandala i membri del gruppo disegnano l'elemento che li collega tutti tra loro. Per aiutare i partecipanti a spegnere il loro Critico Interiore, spiega che non esiste giusto o sbagliato. Qualunque cosa emerga come rappresentazione della propria interiorità è giusta. Non sono legati a particolari colori o materiali per creare il loro Mandala: lascia che le loro sensazioni e istinti li guidino attraverso il processo creativo.
- 5) Accendi la musica e di' ai partecipanti di fare due respiri profondi e di espirare lentamente, poi di iniziare a disegnare. Lascia loro 30-40 minuti per completare i Mandala.
- 6) Appendi i Mandala al muro e lascia ai partecipanti 15 minuti per girare, osservare i Mandala e porre domande gli uni agli altri. Se ti sembra che i partecipanti vogliano condividere la loro arte del

Mandala e l'esperienza tratta da essa, lascia che presentino i Mandala di fronte ai gruppi. In questo caso ogni partecipante descrive cosa lui o lei ha disegnato nella propria parte e ogni gruppo presenta l'elemento comune. Lascia dai 3 ai 4 minuti per ogni membro del gruppo.

RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

Creare un Mandala di gruppo è un'esperienza che unisce, nella quale le persone possono esprimersi individualmente all'interno di una struttura unificata. È un'attività potente che permette alla squadra di imparare molto gli uni degli altri in un breve periodo di tempo.

La natura stessa della realizzazione di un Mandala è terapeutica e simbolica. Le sfumature e i colori che i partecipanti scelgono per creare il loro Mandala rifletteranno il loro io interiore al momento della creazione.

Come per la maggior parte dell'arte terapia, non si tratta del prodotto finale, ma del viaggio. Quando i partecipanti raggiungeranno la loro destinazione, avranno una rappresentazione di un qualcosa pieno di significato e personale, un'istantanea di loro al momento attuale espressa attraverso il loro Mandala.

Il Mandala rappresenterà visivamente valori, convinzioni e punti di vista posseduti dai partecipanti e catturerà la loro essenza o "spirito". Condividere l'elemento del gruppo permetterà ai membri di individuare come sono connessi e i valori e le convinzioni che hanno in comune.

Il Mandala offrirà una tecnica di insegnamento profondo che aiuterà i partecipanti a riflettere sui propri valori, convinzioni e punti di vista e su quelli degli altri. Attraverso l'esperienza della creazione di un Mandala, i partecipanti conosceranno i loro punti di forza e le loro debolezze e penseranno a delle strategie per migliorare.

DURATA: 1 – 1,5 ore

Adatto per il lavoro di gruppo (Dimensione del gruppo: 4-6 persone ciascuno).

FONTI

1. Marcia Backos, Program Director, Bryant & Stratton College (OH) mrbbackos@bryantstratton.edu
<http://208.112.60.175/Emotions007.htm>
2. Personal Mandala. - Barry Heermann. Building Team Spirit: Activities for Inspiring and Energizing Teams. McGraw-Hill, 1997.
<http://www.uky.edu/kaphtc/sites/www.uky.edu.kaphtc/files/Personal%20Mandala.pdf>
3. Examples of Mandalas <http://www.mandalaproject.org/What/Index.html>
4. Expressive Art Workshops and Creative Depth Therapy by Shelley Klammer
<http://www.expressiveartworkshops.com/>

IL FIUME DELLA VITA

OBIETTIVI

Consentire ai partecipanti di riflettere su esperienze e influenze personali che li hanno motivati nella loro vita personale e professionale. I partecipanti sono invitati ad usare il simbolo del fiume per riflettere su passaggi chiave della loro vita, esperienze e influenze positive e sfide difficili.

MATERIALI

Fogli della lavagna a fogli mobili (uno per partecipante)

Matite colorate, pastelli a cera o pittura per dipingere con le mani (potresti voler evitare pennarelli a inchiostro perché possono esaurirsi nel momento più inopportuno, introducendo frustrazione e distrazione in aula)

Riviste, forbici, colla (facoltativo)

Musica: Chris Sphæris – Psyche, Orlando, Enchantment, Andalu, Allura

STEP BY STEP

1) Di' al gruppo: "Andremo a creare un'immagine che rifletta il fiume della vostra vita. Come un fiume, la vostra vita ha un certo flusso. Ci sono volte in cui un fiume è impetuoso e fuoriesce dalle sponde. Altre volte il fiume scorre attraverso rapide e rocce o si muove lentamente e pacificamente. Prenditi alcuni minuti per considerare dove sei stato e che cos'è stato significativo nel formare la direzione della tua vita". Chiedi ai partecipanti di usare gli strumenti artistici per creare un'immagine che descriva il viaggio della loro vita. Lascia ai partecipanti 20 minuti circa per creare le loro immagini.

2) Cerca dei volontari che condividano le loro immagini. Fagli raccontare il loro viaggio e che cosa rappresentano le immagini che hanno rappresentato nella loro vita. Chiedi al resto del gruppo di prestare totale attenzione alla persona che sta condividendo e di aspettare la fine per tutte le domande e i commenti. Lascia 5-7 minuti ad ogni partecipante. Se il tuo gruppo è troppo grande perché sia possibile che ognuno ascolti tutte le storie, puoi dividerlo in gruppi più piccoli di 5 o 6 persone.

3) Quando tutti hanno finito di condividere, fai una serie di domande per innescare una discussione di gruppo:

Com'è stato per te raccontare la tua storia a questo gruppo? Com'è stato per te ascoltare tutte queste storie? Che cosa ti ha sorpreso? Che idea ti sei fatto del tuo gruppo?

DURATA: 1 – 1,5 ore

Adatto per il lavoro di GRUPPO (Dimensione del gruppo: Variabile).

FONTE

River of Life Facilitation Guide

(http://www.ethicalleadership.org/uploads/2/6/2/6/26265761/1.7_river_of_life.pdf)

SCHEDA 18

IMPARARE DAGLI ERRORI

OBIETTIVI

Imparare dagli errori, meditare sulle esperienze, valutare.

STEP BY STEP

1) Distribuisce ai partecipanti la tavola degli errori (vedi sotto) e chiedi loro di compilare le seguenti voci:

Situazione → circostanza nella quale un problema è stato vissuto (es. fallire un esame)

Errori → tipo di errore (risposte incomplete, confusione, ...)

Motivi → pensa alle cause (distrazione, non abbastanza studio, ...)

Soluzioni → ipotizza alcune soluzioni al problema (concentrarsi, più tempo per studiare, ...)

2) Discuti con i partecipanti delle soluzioni proposte, dei riscontri ricevuti dopo l'errore, di come migliorare per la prossima volta, ...

DURATA: 1 ora circa: 30 minuti (esercizio) + 30 minuti (discussione)

Adatto per il lavoro individuale.

FONTE

Yvette Warnier. *Méthodo, le coach des élèves. Mieux se connaître pour réussir.* De boeck 2012

IMPARARE DAGLI ERRORI (Tavola esemplificativa)

SITUAZIONE	ERRORI	CAUSE	SOLUZIONI
<i>Esempio: fallire un esame</i>	- risposte incomplete - confusione - ...	- distrazione - non abbastanza studio - ...	- concentrarsi - più tempo per studiare - ...
	- - -	- - -	- - -
	- - -	- - -	- - -
	- - -	- - -	- - -
	- - -	- - -	- - -
	- - -	- - -	- - -
	- - -	- - -	- - -
	- - -	- - -	- - -
	- - -	- - -	- - -
	- - -	- - -	- - -

SCHEDA 19

RACCOGLIERE LE PROVE

OBIETTIVI

Sostenere valutazioni e autovalutazioni delle competenze
Sviluppare l'abilità di auto-raccontarsi
Valorizzare la propria crescita

MATERIALI

Carte con la descrizione di abilità e competenze trasversali potrebbero essere organizzate in anticipo cosicché tra i partecipanti sia condiviso un linguaggio e una terminologia comune. Inoltre, stampa le istruzioni per tutti i partecipanti.

STEP BY STEP

1) I partecipanti sono invitati a selezionare una o più delle competenze prendendo una Card Competenza.
2) I partecipanti adesso sono invitati a lavorare liberamente per raccogliere le prove. Di seguito vengono forniti alcuni suggerimenti per le istruzioni:

- Ripensa alla tua esperienza nelle attività di Unexpressed Talent e nella tua vita in generale. Focalizzati sulla/e competenza/e che hai scelto: quando hai realizzato per la prima volta che sei bravo/a in questo? Che sfide hai dovuto superare e ci sei riuscito? Come hai sviluppato queste competenze fino ad ora? – Elenca ciò che hai trovato usando parole chiave o una mappa mentale, un disegno, ecc.
- Adesso pensa a prove che possono testimoniare lo sviluppo della/e competenza/e che hai scelto, o la/e sfida/e che hai dovuto superare. Le prove possono essere: riscontri di altre persone (sia scritti che orali), annotazioni che hai preso, foto e/o video, certificazioni, ecc.
- Trai una conclusione per te stesso: che cosa dicono queste testimonianze dello sviluppo della/e competenza/e? Che cosa provi adesso riguardo questa competenza? Quanto ti senti sicuro al riguardo? C'è ancora spazio per migliorare/imparare? Puoi tradurre questo ulteriore miglioramento in termini di scopo di apprendimento?

3) Questa attività può essere messa in pratica a livello individuale o di gruppo.
In un incontro faccia a faccia con l'istruttore/consulente i partecipanti possono parlare delle loro prove e scoperte in modo più accurato. Nelle sessioni di gruppo, si può condurre una discussione generale sulle cose principali scoperte.

DURATA: 1 ora/1,5 ore circa per il lavoro individuale + 1 ora per la discussione (sia individuale che in gruppo).

Adatto per il lavoro individuale e di gruppo.

SCHEDA 20

CAMMINATA DELLA COMPETENZA STORICA

OBIETTIVI

Sostenere la valutazione e l'autovalutazione di competenze
Sviluppare l'abilità di auto-raccontarsi
Valorizzare la propria crescita

MATERIALI

Carte con la descrizione di abilità e competenze trasversali potrebbero essere organizzate in anticipo cosicché tra i partecipanti sia condiviso un linguaggio e una terminologia comune. Inoltre, stampa le istruzioni per tutti i partecipanti.

STEP BY STEP

1) I partecipanti sono invitati a selezionare una o più competenze prendendo una Card Competenza
2) I partecipanti sono invitati a camminare liberamente sia all'interno (in un stanza ampia, in corridoio, ...) o all'esterno. Di seguito vengono forniti alcuni suggerimenti per le istruzioni:

- Crea una linea (immaginaria) per iniziare la tua camminata. Rimani dietro questa linea e pensa all'inizio del tuo percorso di Unexpressed Talent. Connettiti a quel momento per un breve istante.
- Prova a tornare indietro alla prima volta in cui hai realizzato che eri bravo nella/e competenza/e che hai scelto o, al contrario, ti è mancata quella/e competenza/e. Fai un passo avanti e connettiti a quel momento per un breve istante. Pensa a delle domande: che sfide hai dovuto superare e come le hai superate o hai reagito di fronte ad esse? Che emozioni sono collegate a quel momento? Fino a che punto pensi di aver sviluppato la/e competenza/e? Hai stabilito nuovi obiettivi di apprendimento per quella/e competenza/e?
- Adesso pensa al momento successivo che sia stato significativo nello sviluppo di tale/i competenza/e. Prova a ricordarti importanti esercizi, workshop, sedute o altre attività che ti hanno dato l'opportunità di usare o iniziare a sviluppare tale/i competenza/e. Fai un altro passo avanti e prova a collegare questo passo al passaggio che hai fatto a livello emozionale quando hai deciso di lavorare nello sviluppare questa/e competenza/e. Pensa a queste domande: come hai sviluppato questa competenza? Cosa sei bravo ad affrontare precisamente? Quali erano le sfide, quale/i pensi siano ancora l'aspetto/i più difficile/i di questa competenza? Come hai capito il modo di sviluppare tale competenza? Il processo ti ha colpito e come?
- Fai tanti passi avanti quanti sono stati i momenti rilevanti per lo sviluppo di tale/i competenza/e. Rifletti ancora (vedi le domande al punto c).
- Adesso fai un altro passo avanti: sei arrivato ad "Adesso". Guarda indietro verso l'inizio della camminata: come ti senti? Dove sei adesso? Quanto sicuro sei riguardo alla competenza che hai scelto? Ci sono altre sfide che hanno ancora bisogno di essere

affrontate? Ci sono degli aspetti che hai bisogno di sviluppare ulteriormente? Quali sono le tue incertezze? Che cosa racconta tutto questo riguardo alla tua strategia per sviluppare tale/i competenza/e?

f) Prendi qualche nota su ciò che hai scoperto.

Questa attività può essere svolta individualmente, in coppia tra colleghi o con il supporto di un istruttore/consulente.

- In un incontro faccia a faccia con un collega, una persona dovrebbe iniziare la camminata e l'altro supportarla, il "sostenitore" può scrivere frasi rilevanti, commenti o osservazioni, ma può anche aiutare il collega ad esplorare gli aspetti razionali ed emozionali dello sviluppo della/e competenza/e in profondità. Quando il primo finisce, possono invertire i ruoli.
- In un incontro faccia a faccia con l'istruttore/consulente, quest'ultimo dovrebbe giocare un ruolo di supporto, cercando di stimolare riflessioni più profonde e valorizzare il processo di sviluppo della/e competenza/e. L'istruttore/consulente può sostenere il partecipante nell'accentuare e sottolineare fatti o scoperte rilevanti in modo da far emergere i risultati nell'apprendimento e far in modo che questi siano riconosciuti e valorizzati.

3) A questo punto si può condurre una discussione, in gruppo o solo con l'istruttore/consulente, sui principali risultati e esiti della camminata. In caso di una sessione plenaria, si può tenere una discussione generale a proposito delle principali scoperte e l'istruttore/consulente può disporre qualche poster per "fissare" alcuni dei risultati, specialmente in termini di risultati nell'apprendimento.

DURATA: 1 ora/1,5 ore circa per il lavoro individuale + 1 ora di discussione (o individuale o in gruppo).

Adatto per il lavoro individuale, di coppia e di gruppo.

RACCONTARE LE COMPETENZE

OBIETTIVI

Sostenere la valutazione e l'autovalutazione di competenze

Sviluppare l'abilità di auto-raccontarsi

Valorizzare la propria crescita

Sviluppare la capacità di ascolto attivo

MATERIALI

Carte con la descrizione di abilità e competenze trasversali potrebbero essere organizzate in anticipo cosicché tra i partecipanti sia condiviso un linguaggio e una terminologia comune. Inoltre, stampa le istruzioni per tutti i partecipanti.

STEP BY STEP

- 1) I partecipanti sono invitati a selezionare una o più competenze prendendo una o più Card Competenza.
- 2) I partecipanti sono ora invitati a trovare 1-2 partner. L'attività riguarda il raccontare lo sviluppo riuscito di competenze. Ogni partecipante dovrebbe raccontare la storia di come la competenza è stata sviluppata e usata. Il/i partner dovrebbero ascoltare e sostenere il collega chiedendo chiarimenti e facendo osservazioni. Alla fine del racconto del primo partecipante, i ruoli si scambiano. I partecipanti dovrebbero essere consapevoli del tempo a disposizione e decidere loro stessi come gestire il tempo disponibile in modo da lasciare a tutti la possibilità di raccontare la loro storia.
- 3) Fornisci alcune istruzioni come le seguenti:
 - a. La struttura della storia dovrebbe essere: contesto/situazione (dove tutto inizia); sfide specifiche da superare attraverso l'uso della/e competenza/e "chiave" (quando e come il partecipante ha incontrato tali sfide); azioni intraprese per far fronte alle difficoltà (cosa è stato fatto); riflessione sui risultati ottenuti (cosa può imparare il partecipante dalla sua storia).
 - b. I partecipanti sono invitati a focalizzarsi su una competenza (o più) che inizialmente hanno sentito come mancante o non abbastanza forte e poi ricordare la situazione specifica in cui questa competenza è stata usata e in qualche modo messa in risalto. Alcune domande guida: come hai scoperto di dover sviluppare tale competenza? Che cosa hai fatto a proposito? Come ha funzionato? Quali sono stati i risultati/esiti? Si noti che i colleghi possono fare domande ulteriori e chiarificatrici così come chiedere esempi e dettagli. Non lasciare che i partecipanti siano troppo vaghi, cerca di incoraggiare una riflessione profonda.
 - c. Le questioni finali da affrontare in due o tre riguardano testimonianze/prove e risultati. Alcune domande guida possono essere: che cosa dicono queste prove dello sviluppo della/e competenza/e? Come ti senti riguardo questa competenza adesso? Quanto ti senti sicuro al riguardo? C'è ulteriore spazio per

migliorare/apprendere? Puoi tradurre questo ulteriore miglioramento in termini di obiettivi di apprendimento?

d. Invita i partecipanti a prendere nota di ciò che hanno scoperto.

- 4) Questa attività dovrebbe essere racchiusa in un incontro faccia a faccia con l'istruttore/consulente o in gruppo. Se una coppia/trio incontra l'istruttore/consulente, quest'ultimo dovrebbe giocare un ruolo di supporto, cercando di stimolare una riflessione più profonda e valorizzare il processo di sviluppo della/e competenza/e. L'istruttore/consulente può supportare i partecipanti nell'accentuare importanti questioni e sottolineare fatti o scoperte rilevanti in modo da far emergere i risultati nell'apprendimento e far in modo che questi siano riconosciuti e valorizzati. In caso di una sessione plenaria, si può sviluppare una discussione generale a proposito delle principali scoperte e l'istruttore/consulente può sistemare qualche poster per "fissare" alcuni dei risultati, specialmente in termini di risultati nell'apprendimento.

DURATA: 1 ora/1,5 ore circa per il lavoro individuale + 1 ora di discussione (in piccoli gruppi o con l'istruttore/consulente o in sessione plenaria).

Adatto per il lavoro individuale e in piccoli gruppi.

SCHEDA 22

MOSAICO DEI BISOGNI UMANI

OBIETTIVI

Questo esercizio aiuterà le persone a realizzare che ciò che vedono come importante potrebbe essere diverso per altri e anche a riflettere sul fatto che tutti noi condividiamo gli stessi diritti umani fondamentali.

MATERIALI

Un grande foglio di carta per ogni partecipante

Evidenziatori

Forbici

STEP BY STEP

- 1) Dai a tutti i partecipanti un pezzo di carta e fa loro disegnare la sagoma di loro stessi. (Quando il foglio è grande abbastanza, possono anche distendersi sul foglio e lasciare che qualcun altro la disegni). Ritaglia tutti i disegni. Poi lascia che i partecipanti li dividano in un mosaico di 6 pezzi.
- 2) Fai una lista, con tutti i partecipanti, di cose che possono essere importanti per loro, per esempio: cibo, amici, riparo, amore, educazione, reddito stabile, buona salute, bell'ambiente, religione, bella famiglia, avere degli ideali, libertà di parola, possibilità di viaggiare, pace, non essere discriminati, ecc., fino a che non hai una lista di almeno 25-30 voci.
- 3) Chiedi a tutti i partecipanti di scegliere dalla lista sei diritti, che considerano importanti per loro in quel momento. Possono scriverli ognuno nei pezzi di mosaico che hanno ricavato dal loro disegno.
- 4) Quando ognuno ha scritto i diritti in ciascuno dei pezzi del suo mosaico, può tagliare il disegno.
- 5) Chiedi ad un volontario di mostrare il suo mosaico e presentarlo al gruppo, spiegando perché ha scelto quei sei diritti. Lascia che il volontario nomini i diritti scelti uno ad uno e chiedi al resto del gruppo, quando qualcuno ha scelto anche lui un diritto che viene nominato, di prendere il pezzo corrispondente e metterlo di fronte a sé.
- 6) Dopo che i volontari hanno finito, chiedi al resto del gruppo se ha selezionato gli stessi diritti o se qualcuno ha qualche diritto in comune. Fai attenzione a non iniziare una discussione sia che le necessità scelte da qualcuno siano ragionevoli o no; la scelta è puramente individuale e non può essere discussa.
- 7) Chiedi a qualche altro volontario di condividere la sua selezione di cose importanti con il gruppo (preferibilmente qualcuno che non ha avuto nessuna o solo una o due cose in comune con il primo volontario) e ripeti il punto 6.
- 8) Discuti con il gruppo su come succeda che le persone possano percepire i propri bisogni in maniera differente. Chiedi loro se ritengono qualche bisogno/diritto (nuovo o dalla lista già fatta) assolutamente fondamentali per ogni essere umano. Fai una lista di questi e comparali con la versione semplificata della Dichiarazione dei Diritti Umani.

RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

Ci sono tanti dei tuoi bisogni che si sovrappongono con quelli delle altre persone?

Capisci perché gli altri hanno scelto altre cose come più importanti per loro?

Come hai scelto i tuoi bisogni?

Pensi che la tua lista sia cambiata da quella che avresti fatto 5 anni fa, o è diversa rispetto a una lista futura?

Ci sono bisogni/diritti che devono essere rispettati per tutti senza eccezione?

Perché è così se percepiamo i nostri bisogni in modo diverso?

DURATA: 1 ora

Adatto per il lavoro di gruppo (Dimensione del gruppo: Variabile).

ADATTAMENTI

Puoi anche variare questo esercizio dando alle persone carte-ruolo; una nonna di 90 anni, un rifugiato che cerca asilo, un ragazzo in sedia a rotelle, un uomo d'affari, uno studente a basso reddito, una ragazza senza tetto, un calciatore professionista, un bambino che sta crescendo in un orfanotrofio indiano, un contadino del Venezuela, ecc. Poi chiedi ai partecipanti di entrare in empatia con la persona della propria carta-ruolo e di indovinare quale diritto è più importante per lei.

FONTE

T-Kit on Social Inclusion (<http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-8-social-inclusion?inheritRedirect=true>)

SCHEDA 23

FAIRPLAY

OBIETTIVI

Riconoscere la propria identità personale e sociale attraverso l'identificazione di un proprio sistema di valori.

Sviluppare la capacità di lavorare in squadra.

Rafforzare la consapevolezza personale.

STEP BY STEP

- 1) I partecipanti sono invitati a disegnare insieme un campo da calcio. Non dovrebbero far cadere/mettersi giù la penna!
- 2) Il campo è poi diviso in due parti, che rappresentano gli aspetti negativi e positivi del calcio.
- 3) Anche i partecipanti sono divisi in 2 gruppi e ogni gruppo è invitato a scrivere i propri pensieri riguardo i valori positivi e negativi del calcio nella loro rispettiva area del campo.
- 4) Infine, entrambi i gruppi devono presentare i loro risultati in una discussione pubblica, condividendo pensieri e riflessioni con i loro colleghi.
- 5) A questo punto il coordinatore/istruttore chiede ai partecipanti di riflettere sui loro valori e su come questi influenzano le loro attitudini e i loro comportamenti.

DURATA: 2 ore circa. 10 minuti per disegnare il campo, circa 20 minuti per il lavoro di gruppo e infine almeno 30 minuti per la discussione pubblica.

Adatto per il lavoro di gruppo.

SUGGERIMENTI

Questa attività è più probabile che funzioni con un gruppo di partecipanti maschi perché essi hanno più familiarità con la struttura del campo da calcio. Comunque, un gruppo misto potrebbe lavorare bene ugualmente.

SCHEDA 24

GIOCHIAMO A CARTE

OBIETTIVI

Riconoscere i valori e collegarli alle azioni intraprese quotidianamente.
Riconoscere la differenza tra valori e attitudini.

MATERIALI

L'istruttore dovrebbe preparare 2 mazzi di carte con come simboli i Quadri e i Fiori.
Nei Quadri, l'istruttore dovrebbe scrivere/stampare un valore (libertà, amore, famiglia, ecc.). Le carte di Fiori vengono lasciate bianche e la loro quantità può essere superiore rispetto a quelle dei quadri (almeno 2 Fiori per ogni Quadro).

STEP BY STEP

- 1) All'inizio ogni partecipante riceve una carta a caso con il simbolo dei Quadri (Valori) o dei Fiori (Attitudini). I partecipanti devono formare una coppia di Fiori e Quadri, preferibilmente con un partecipante con il quale non sono molto in confidenza.
- 2) Poi ogni coppia deve analizzare il Valore della carta di Quadri ricevuta (riflettendo su di esso e pensando a cosa il valore rappresenta per la coppia di persone) e poi, sulla carta di Fiori, devono scrivere una o due attitudini, che essi hanno già adottato nella loro routine quotidiana e che si abbina con il Valore della loro carta di Quadri.
- 3) Successivamente, ai partecipanti viene chiesto di presentare a voce il Valore e le Attitudini che hanno scelto per rappresentare il loro Valore.
- 4) Infine, l'intero gruppo discute e riflette sui diversi significati del valore e su come possono influire sulle attitudini presentate.

DURATA: 1 ora

Adatto per il lavoro di gruppo.

SUGGERIMENTI

Alcune attitudini possono essere preparate in anticipo cosicché l'istruttore possa incoraggiare la riflessione di gruppo. Dopo la riflessione e la discussione, il gruppo può scegliere assieme il valore più importante.

PARTNERSHIP



Forcoop Cora Venezia
Via Santa Teresina, 7
30020 Noventa di Piave - VE
+39 0421 307741
forcoop@progettagroup.com
www.forcoop.eu

Fondazione Leone Moressa
Via Torre Belfredo 81/e
30174 Venezia Mestre
+39 041 610734
info@fondazioneleonemoressa.org
www.fondazioneleonemoressa.org