

**INCORAGGIARE I
GIOVANI A
PRENDERE IL
CONTROLLO
SULLA LORO VITA**



**E
M
P
O
W
E
R**

4/ Cittadinanza

OBIETTIVO & RISULTATI

L'obiettivo di questo modulo è di informare correttamente i giovani circa i valori e i diritti fondamentali dell'Unione Europea e allo stesso tempo ispirare loro con nuove idee su come essere cittadini attivi sia a livello locale, che al livello nazionale ed internazionale.

Gli obiettivi sono:

Identificare ed imparare i diritti umani e i valori dell'Unione Europea attraverso esercizi pratici

Riconoscere i benefici di vivere in una società democratica

Riflettere sulla società e su come esserne più partecipativi

Essere protagonisti dello sviluppo sostenibile

I risultati attesi sono:

Maggior consapevolezza dell'importanza della cittadinanza

Partecipazione attiva sociale incrementata

Sostenere uno stile di vita sostenibile

Essere consapevoli dell'importanza e delle implicazioni della cittadinanza sicuramente spingerà i giovani ad agire attivamente e a cogliere tutte le opportunità che derivano da essa.

SOTTOTEMATICHE:

4.1 Diritti Umani

4.2 Valori dell'UE

4.3 Cittadinanza Attiva e Volontariato

4.4 Sviluppo Sostenibile.

DURATA:

6-7 ore.

COMPETENZE DA SVILUPPARE:

CONOSCENZA:

I partecipanti approfondiranno:

I valori dell'UE e i diritti umani;

La democrazia e l'importanza del voto;

Come essere cittadini attivi;

Opportunità di contribuire al benessere sociale attraverso l'imprenditoria;

Sostenibilità e gli obiettivi dello sviluppo sostenibile;

CAPACITÀ:

Pensiero critico;
Prendere parte attiva;
Comprensione culturale;
Capacità democratiche;
Capacità argomentative;
Consapevolezza;
Rispetto delle differenze;
Senso di responsabilità;

ATTITUDINI:

Sentirsi cittadino europeo;
Essere attivo socialmente;
Rispetto e tolleranza;
Stile di vita sostenibile;

GUIDA ALLA VALUTAZIONE:

All'inizio di questo procedimento è importante affrontare gli argomenti e le sottotematiche mediante uno spazio aperto di discussione e brainstorming sui concetti, per capirne la loro importanza in linea generale. L'obiettivo è quello di porre le basi per un ambiente di apprendimento sano e per un forte senso di gruppo tra i partecipanti e con il facilitatore.

Un ruolo fondamentale nella valutazione di questo modulo è data dall'osservazione dei partecipanti da parte del facilitatore.

Al termine del modulo il facilitatore avrà la possibilità di stimare i risultati attraverso le varie reazioni dei partecipanti durante le attività, in base alla loro partecipazione e alle loro idee. Se il facilitatore riscontra nei partecipanti una maggior consapevolezza dell'importanza della cittadinanza e una maggior predisposizione ad agire attivamente in ambito sociale, allora gli obiettivi del modulo sono stati raggiunti.

Per una rapida introduzione dell'Unione Europea ai giovani, suggeriamo di sottoporre questo quiz:
https://europa.eu/learning-corner/quiz_en

4.1/ DIRITTI UMANI

CONTESTO TEORICO

I diritti umani rappresentano quei diritti e libertà di base che appartengono a qualsiasi essere umano sulla terra dalla nascita alla morte. Essi sono validi qualsiasi sia la provenienza, il credo o scelte di vita della persona. Seppur inviolabili, sono tuttavia soggetti, in particolari casi, a restrizioni e limitazioni - per esempio in caso di atto illecito o in caso di affari di sicurezza nazionale.

Questi diritti basilari si basano sulle nozioni condivise di dignità, equità, uguaglianza, rispetto e indipendenza. Infine, essi sono definiti e protetti per legge.

Due dei valori chiave dei diritti umani sono pari dignità ed eguaglianza, da cui ne derivano molti altri, i quali definiscono nello specifico come esseri umani e società devono coesistere. Per esempio:

Libertà: perché la volontà umana è una componente fondamentale della dignità umana. Essere forzati a fare qualcosa contro la propria volontà logora lo spirito umano.

Rispetto per il prossimo: perché il mancato rispetto per qualcuno mina la sua individualità e dignità essenziale.

Non-discriminazione: perché pari dignità significa non giudicare i diritti e le opportunità degli altri sulla base delle loro caratteristiche.

Tolleranza: perché l'intolleranza è sintomo di mancanza di rispetto verso chi è diverso; uguaglianza non significa uniformità.

Giustizia: perché ogni essere umano merita pari trattamento.

Responsabilità: perché rispettare i diritti degli altri significa prendersi responsabilità delle proprie azioni ed esercitare uno sforzo per la realizzazione dei diritti di ciascuno.

Fonti:

<https://www.equalityhumanrights.com/en/human-rights/what-are-human-rights>

<https://www.coe.int/en/web/compass/what-are-human-rights>

4.2/ VALORI DELL'UE

CONTESTO TEORICO

L'articolo 2 del Trattato sull'Unione europea e il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea recitano: "L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, libertà, democrazia, uguaglianza, stato di diritto e rispetto dei diritti umani, compresi i diritti di persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società in cui il pluralismo, la non discriminazione, la tolleranza, la giustizia, la solidarietà e la parità tra le donne e gli uomini prevalgono".

I valori dell'UE sono comuni ai tutti i paesi membri in una società in cui inclusione, tolleranza, solidarietà e non discriminazione prevalgono. Questi valori sono parte integrante della nostra vita in Europa:

Dignità umana

La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata, protetta e costituisce la vera base dei diritti fondamentali.

Libertà

La libera circolazione conferisce ai cittadini il diritto di circolare e di soggiornare liberamente all'interno dell'Unione.

Libertà individuali come il rispetto della vita privata, la libertà di pensiero, la libera professione di una religione, la libera espressione e l'informazione sono tutte protette dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

Democrazia

Il funzionamento dell'UE si fonda sulla democrazia rappresentativa. Essere cittadino europeo significa anche godere dei diritti politici. Ogni cittadino adulto dell'UE ha il diritto di candidarsi e di votare alle elezioni del Parlamento europeo. I cittadini dell'UE hanno inoltre diritto a candidarsi e di votare nel loro paese di residenza, o nel loro paese di origine.

Uguaglianza

L'uguaglianza riguarda la parità di diritti per tutti i cittadini di fronte alla legge. Il principio di uguaglianza tra donne e uomini è alla base di tutte le politiche europee ed è la base per l'integrazione europea. Esso si applica in tutti i settori.

Stato di diritto

L'UE si basa sullo stato di diritto. Tutto ciò che l'UE fa si basa su trattati, i quali sono volontariamente e democraticamente concordati dai suoi paesi membri. La legge e la giustizia sono sostenute da una magistratura indipendente. I paesi dell'UE hanno dato giurisdizione finale alla Corte di Giustizia Europea, i cui giudizi devono essere rispettati da tutti.

Diritti umani

I diritti umani sono tutelati dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. Essi riguardano il diritto di essere liberi da ogni forma di discriminazione basata sul sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, così come il diritto alla protezione dei dati personali, e il diritto di avere accesso alla giustizia.

Fonti:

https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_en

Trattato sull'Unione europea e trattato sul funzionamento dell'Unione europea: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016ME/TXT&from=IT>

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=IT>

4.3/ CITTADINANZA ATTIVA E VOLONTARIATO

CONTESTO TEORICO

Cittadinanza attiva significa il coinvolgimento delle persone nelle loro comunità e in ambito democratico a livello locale, nazionale e globale. Un cittadino attivo promuove la qualità della vita di una comunità attraverso un processo politico e non politico, combinando conoscenze, competenze, valori e motivazioni che permettano di lavorare per fare la differenza nella società.

Tutti i cittadini dell'UE hanno il diritto di influenzarne le regole e di partecipare attivamente alla democrazia, e per fare ciò potrebbe essere utile conoscere il Passaporto Europeo per la Cittadinanza Attiva. Si tratta di una guida rapida per la cittadinanza attiva e la democrazia partecipativa in Europa pubblicato dal Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE) e destinato ad assistere i cittadini europei con informazioni e strumenti su come essere cittadini attivi.

Alcuni esempi di cittadinanza attiva includono votare, il volontariato, donare e il riciclaggio.

Il volontariato è un ottimo modo per dimostrarsi un cittadino attivo fornendo supporto alle comunità locali nazionali o estere. Il volontariato offre anche importanti opportunità di apprendimento, perché il coinvolgimento in attività di volontariato può fornire ai giovani nuove capacità e competenze che possono incrementare la loro occupabilità. Il volontariato svolge un ruolo importante in diversi settori, come istruzione, gioventù, cultura, sport, ambiente, salute, assistenza sociale, protezione del consumatore, aiuto umanitario, politiche di sviluppo, ricerca, pari opportunità e relazioni internazionali.

Il volontariato dona, inoltre, ai giovani un bagaglio di conoscenze permanente attraverso:
Promozione di uno stile di vita sano, empatia e capacità di scelta
Maggiore sviluppo psicologico e intellettuale
Maggiore autostima e responsabilità
Interesse per l'apprendimento e l'applicazione di nuovo materiale
Nuove competenze sociali
Miglioramento della salute fisica e mentale; minori tassi di depressione
E una maggiore soddisfazione di vita.

Fonti:

<https://www.coe.int/en/web/compass/citizenship-and-participation>

EPAC:<https://op.europa.eu/en/publicationdetail/-/publication/e8eabd57-6d05-11e5-9317-01aa75ed71a1>

Opportunity of volunteering in Europe: https://europa.eu/youth/solidarity_en

About positive outcomes of youth volunteering: <https://pj.news.chass.ncsu.edu/2018/01/15/youth-volunteerism-a-key-to-creatinglifelong-change/>

4.4/ SVILUPPO SOSTENIBILE

CONTESTO TEORICO

Il concetto di sviluppo sostenibile è stato descritto, nel 1987, dalla Commissione Brundtland come lo "sviluppo che risponde alle esigenze del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni" (Rapporto della Commissione Mondiale sull'Ambiente e Sviluppo: il nostro futuro in comune).

Da quasi 20 anni lo sviluppo sostenibile è uno degli obiettivi fondamentali dell'Unione europea e delle Nazioni Unite. Nel 2015 tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite hanno adottato i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (OSS) come parte dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, la quale ha stabilito un piano temporale di 15 anni per raggiungerli. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile sono un invito ad agire volto a tutti i paesi - sia quelli ricchi che quelli in via di sviluppo - per promuovere prosperità proteggendo al contempo il pianeta.

Gli OSS suddividono lo sviluppo sostenibile in tre dimensioni e riguardano le dimensioni: economica, sociale e ambientale. Essi forniscono obiettivi concreti per i prossimi 15 anni, incentrati su:

- dignità umana
- stabilità regionale e globale
- un pianeta sano
- società eque e resilienti
- economie prospere.

Nonostante si stiano compiendo progressi in molti luoghi, nel complesso l'azione per raggiungere tali obiettivi non procede ancora ai ritmi richiesti. È necessario, dunque, un grande coinvolgimento da parte di tutti, a partire dai singoli.

Fonti:

Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future:

<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

<https://sdgs.un.org/goals>

The EU approach to sustainable development: https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-developmentgoals/eu-approach-sustainable-development_en

ATTIVITÀ PROPOSTE

Attività #1

Titolo: Un Passo Avanti.

Sotto-tematica: 1. Diritti Umani.

Obiettivi: Promuovere empatia verso chi è diverso da noi.

Aumentare la consapevolezza sulla disegualianza sociale a livello di opportunità.

Promuovere una consapevolezza più forte sulle implicazioni personali dell'appartenere a certe minoranze sociali o gruppi culturali.

Tempo: 60 Minuti.

Materiali & Preparazione: Carte ruolo, fogli situazionali e fogli eventi.

Istruzioni:

1. Crea un'atmosfera rilassata con musica di sottofondo. In alternativa, chiedi ai partecipanti di rimanere in silenzio.
2. Consegna le carte ruolo senza un preciso ordine, una per ogni partecipante.
3. Invita i partecipanti a sedersi (preferibilmente sul pavimento) e successivamente a leggere la loro carta ruolo.
4. Adesso invitati ad entrare nel personaggio. Per aiutarli, leggi ad alta voce le seguenti domande, facendo una pausa tra una e l'altra, per dare modo alle persone di riflettere e creare un'immagine dei loro personaggi e la loro vita: Com'è stata la vostra infanzia? In che tipo di casa abitavate? A che giochi giocavate? Che professione svolgevano i vostri genitori? Com'è la tua vita adesso? Dove si svolge la tua vita sociale? Cosa fai la mattina, il pomeriggio o la sera? Che stile di vita pratici? Dove abiti? Quanto guadagni al mese? Cosa fai nel tempo libero? Come passi le vacanze? Cosa ti appassiona e cosa, invece, ti spaventa?
5. Ora chiedi ai partecipanti di rimanere in silenzio mentre formano una fila indiana.
6. Comunica ai partecipanti che ti accingi a leggere ad alta voce la lista delle situazioni ed eventi. Ogni qualvolta che potranno rispondere "Sì" ai quesiti dovranno fare un passo avanti. Altrimenti, dovranno rimanere fermi dove sono.
7. Leggi le situazioni una alla volta. Attendi qualche istante tra un enunciato e l'altro per dare il tempo ai partecipanti di muoversi e per prendere nota dei vari spostamenti.
8. Alla fine, invita i partecipanti a segnarsi la propria posizione. Dopodiché dona loro un paio di minuti per uscire dal personaggio prima del resoconto in plenaria.

Discussione/Valutazione: Inizia chiedendo ai partecipanti come è andata e cosa ne pensano dell'attività. Dopodiché soffermati sul porre domande circa le perplessità riscontrate e quanto appreso.

1. Come si sono sentite le persone a spostarsi in avanti (o meno)?
2. Per coloro che si sono spostati in avanti spesso, a che punto si sono accorti che gli altri non si muovevano alla loro stessa velocità?
3. Qualcuno ha notato che in alcune situazioni venivano ignorati basilari diritti umani?

4. Qualcuno riesce ad indovinare le identità degli altri? (Dopodiché permetti ai partecipanti di rivelare i loro ruoli durante questa fase).
5. Quanto facile o difficile è stato giocare quel ruolo? Come si immaginavano la persona che stavano rappresentando?
6. L'esercizio rispecchia le dinamiche della società in qualche modo? Come?
7. Quali diritti umani sono a rischio per ciascun ruolo? Qualcuno può dire che i suoi diritti non sono stati rispettati o che fossero fuori dalla loro portata?
8. Quali primi passi possono essere intrapresi per risolvere le disuguaglianze sociali?

Consigli per i formatori: Se svolgete questa attività all'aperto fate in modo che i partecipanti possano sentirvi, specialmente se il gruppo è numeroso. Potreste aver bisogno dei vostri colleghi per trasmettere il messaggio. Nella fase immaginaria iniziale, è molto probabile che alcuni partecipanti dicano di sapere poco dei ruoli delle persone che dovranno interpretare. Fategli notare che non è importante, e che devono interpretarli al massimo delle loro capacità. Il potere di questa attività sta proprio nel rendersi conto delle crescenti distanze tra i partecipanti, in particolare alla fine quando ci saranno enormi distanze tra chi si è mosso spesso e chi no. Per massimizzare il risultato, è importante definire i ruoli in relazione alle vite reali dei partecipanti. Mentre lo fate, assicuratevi che siano una minoranza coloro che possano muoversi spesso in avanti (e quindi rispondere di "sì" alle domande). Questo si applica anche a gruppi molto numerosi dove occorrono ulteriori ruoli. Durante la fase di discussione e valutazione sarebbe importante capire in che modo in che modo i partecipanti conoscevano il ruolo che dovevano interpretare. La loro conoscenza deriva da esperienze dirette o conoscenze acquisite (notizie, libri, barzellette)? Sono sicuri che le informazioni in loro possesso corrispondano alla realtà? In questo modo potete spiegare come funzionano i pregiudizi e gli stereotipi.

Carte Ruolo:

- Sei una madre single disoccupata.
- Sei il Presidente di un'organizzazione giovanile di partito.
- Sei la figlia del direttore di banca locale.
- Sei uno/a studente/ssa universitario/a di economia.
- Sei il figlio di un migrante cinese che gestisce una catena di fast food di successo.
- Sei una ragazza araba musulmana che vive con i proprio genitori, devoti religiosi.
- Sei la figlia di un ambasciatore americano nel paese in cui vivi adesso.
- Sei un soldato dell'esercito in leva militare obbligatoria.
- Sei il proprietario di un'azienda di successo import-export.
- Sei un giovane uomo disabile costretto su una sedia a rotelle.
- Sei un pensionato che lavorava in una fabbrica di scarpe.
- Sei una ragazza rom di 17 anni che non ha mai terminato la scuola primaria.
- Sei la fidanzata di un giovane artista eroinomane.
- Sei una prostituta di mezza età positiva all'HIV.
- Sei una ragazza lesbica di 22 anni.
- Sei un giovane laureato in attesa della prima esperienza lavorativa.

Sei un/a modello/a di origini africane.
Sei un rifugiato afghano di 24 anni.
Sei un giovane senza tetto di 27 anni.
Sei un immigrato illegale di Mali.
Sei il figlio diciannovenne di un contadino in una cittadina remota tra le montagne.

Situazioni ed eventi:

Leggi le seguenti situazioni ad alta voce. Prendi del tempo tra un enunciato e l'altro per permettere ai partecipanti di fare un passo avanti e al contempo monitorare i loro spostamenti reciproci.

Non hai mai avuto problemi economici.
Hai una casa decorosa con telefono e televisione.
Senti che la tua lingua, religione e cultura siano rispettate nella società in cui vivi.
Senti che le tue opinioni su questioni sociali e politiche sono importanti e che le tue idee siano rispettate.
Gli altri si confrontano con te su diversi argomenti.
Non hai paura di essere fermato dalla polizia.
Sai a chi rivolgerti in caso di bisogno e aiuto quando ne hai bisogno.
Non ti sei mai sentito discriminato sulla base delle tue origini.
Hai un'adeguata protezione sociale e medica in relazione ai tuoi bisogni.
Puoi partire per le vacanze una volta l'anno.
Puoi invitare amici a casa per cena.
Hai una vita interessante e sei positivo/a per il futuro.
Senti che puoi studiare e perseguire la carriera che desideri.
Non hai paura di essere aggredito/a per strada o dai/sui media.
Puoi votare per le elezioni nazionali e locali.
Puoi festeggiare le principali festività religiose con parenti e amici stretti.
Puoi partecipare ad un seminario internazionale all'estero.
Puoi andare al cinema o teatro almeno una volta a settimana.
Non hai paura del futuro per i tuoi figli.
Puoi comprare vestiti nuovi almeno una volta ogni 3 mesi.
Puoi innamorarti della persona che hai scelto.
Senti che le tue competenze sono apprezzate e rispettate nella società in cui vivi.
Puoi utilizzare e beneficiare di internet.
Non hai paura delle conseguenze del cambiamento climatico.
Puoi utilizzare qualsiasi sito internet senza censura.

Attività #2 A)

Titolo: 4 vertici - Valori.

Sotto-tematiche: 1. Diritti Umani.
2. Valori Europei.

Obiettivi: Quattro vertici impegna le persone in un dialogo semi-strutturato su una serie di enunciati che mirano a creare pensiero critico e condivisione. Facendo ciò, i partecipanti hanno l'occasione di riflettere ed articolare il loro punto di vista. Ciò dona anche ai partecipanti una possibilità di interfacciarsi, dialogando, con punti di vista che possono differire dal loro. Questa attività stimola la comunicazione, l'ascolto, e le abilità da leader. Questa attività può funzionare per una serie di circostanze ed occasioni, il più delle volte per focalizzarsi su tematiche quali background culturale, opinioni politiche, valori, razza, classe sociale, orientamento sessuale, religione, e molti altri. Ciò promuove l'ascolto attivo e crea competenze comunitarie.

Tempo: 60 Minuti.

Materiali & Preparazione: Dispense con 5-10 enunciati pronti. 4 cartellini, con su scritto rispettivamente: D'accordo, in disaccordo, Né d'accordo né in disaccordo, nessuna opinione.

Istruzioni: Scegliete un argomento e create 5-10 enunciati alla quale si può rispondere con: D'accordo, in disaccordo, Né d'accordo né in disaccordo, nessuna opinione. Ponete ogni cartellino ai quattro angoli della stanza. Leggete gli enunciati ad alta voce e date il tempo ai partecipanti di spostarsi per la stanza. Ogni gruppo di partecipanti discuterà nel rispettivo angolo del perché della loro scelta e sceglierà un portavoce per riassumere quanto emerso e presentare le opinioni del gruppo agli altri. Date la possibilità ai partecipanti di cambiare angolo e poi procedi con il prossimo enunciato.

Discussione/Valutazione: Chiedete ai partecipanti come si sono sentiti durante l'esercizio: si sono sentiti ascoltati? Cosa hanno trovato di difficile o di sorprendente?

Consigli per i formatori: Prima di dare il via all'esercizio, anticipate quanto segue ai partecipanti: quest'attività necessita che riflettiate sui vostri pensieri, le vostre emozioni e convinzioni, così da articularle. Per favore, parlate in prima persona e parlate solo per voi stessi, per nessun altro. Nei gruppi più piccoli dovrete articolare il vostro punto di vista ed ascoltare quello degli altri. Anche se siete nello stesso angolo, non è detto che abbiate lo stesso punto di vista. In qualità di facilitatore, il mio lavoro è quello di creare uno spazio dove vi sentiate liberi di parlare. Se alcuni enunciati o azioni interferiscono con ciò, chiederò al diretto interessato di lasciare la stanza. Ognuno è invitato a parlare almeno una volta. Ciononostante, non forzeremo nessuno a parlare se non vuole. Il successo di questo esercizio dipende dalla vostra onestà e apertura mentale. Non ci sono domande o risposte sbagliate. Si possono anche creare ulteriori regole di base e/o chiedere ai partecipanti di rispettarle.

Esempi di enunciati:

Enunciati riguardanti razza ed etnia: "Chiunque può essere razzista"; "La mia identità razziale è fondamentale nel definirmi"; "Le persone di colore non possono essere razziste"; "La razza è la parte più importante che definisce una persona".

Enunciati riguardanti la classe sociale: “Ciò che viene percepito come razzismo, in realtà è spesso classismo”; “I beni materiali (come i vestiti, le macchine etc) danno un’accurata indicazione della classe sociale di una persona”; “La mia classe sociale è la parte più importante che definisce la mia persona”.
Enunciati riguardanti il genere e sesso (biologico): “Gli uomini e le donne sono più simili che diversi”; “Le differenze di genere esisteranno sempre”.

Enunciati riguardanti l’identità e preferenze sessuali: “L’orientamento sessuale è una scelta”; “Una persona dovrebbe essere libera di amare e sposare legalmente una persona di qualsiasi genere/razza”.

Enunciati riguardanti la riflessione sulle diversità: “Nel/la nostro/a campus/organizzazione si tende a parlare troppo e agire poco nei confronti della diversità”; “La/Il comunità/organizzazione/team per cui lavoro accetta diverse definizioni di leadership”.

Enunciati riguardanti cittadinanza e diritti: “Le persone dovrebbero essere libere di dire ciò che vogliono”; “La libertà di parola è un valore cardine di una società giusta”; “I migranti illegali hanno il diritto ad educazione e sanità”; “La maggior parte delle persone deve essere guidata”; “Ai cittadini non spetta il diritto di ottenere beni essenziali per la sopravvivenza”.

Enunciati riguardanti la cultura: “Le persone dovrebbero accettare gli usi e costumi delle comunità di cui non fanno parte, anche se non sono d’accordo”. “Considero il mio background culturale molto più importante del mio genere e razza nel definirmi”; “La forza delle persone è misurabile tramite la loro abilità di non essere indottrinati dalla cultura che li circonda”.

Attività #2 B)

Titolo: 4 vertici - Volontariato.

Sotto-tematiche: 3. Cittadinanza attiva e volontariato.

Obiettivi: Dare la possibilità di riflettere e discutere sul volontariato.

Tempo: 30 Minuti.

Materiali & Preparazione: Allegato con domande ed enunciati. 4 segnalini, con indicazioni: 1,2,3 e “angolo aperto”.

Istruzioni: Ponete ogni cartellino ai quattro angoli della stanza. Leggete ogni domanda ad alta voce e date il tempo ai partecipanti di spostarsi per la stanza. Ogni gruppo di partecipanti discuterà nel rispettivo angolo e sceglierà un portavoce per riassumere quanto emerso e presentare le opinioni del gruppo agli altri. Date la possibilità ai partecipanti di cambiare angolo se vogliono e poi procedi con la domanda successiva.

Discussione/Valutazione: Al termine dell’esercizio date il via ad una sessione di discussione aperta e date informazioni sulle opportunità di volontariato locale ed internazionale.

Consigli per i formatori:

Cosa ne pensi della nostra società e del mondo al giorno d’oggi?

Mi piace, non sento il bisogno di grandi cambiamenti.

Penso che il mondo sia rovinato, vorrei fosse completamente diverso.

Non penso vada tutto bene, ma credo che le persone siano buone e capaci di migliorare la società.
Angolo aperto.

Cosa vuol dire “volontariato” per te?

Lavoro non retribuito.

Fornire aiuti e contributi positivi alla società.

Un’occasione di fare del bene riservata solo a coloro che ne hanno le possibilità (Es. ricchi).

Angolo aperto.

Se vedi rifiuti per strada o in natura...?

Li raccoglierei e li butterei nel cestino più vicino.

Non li raccoglierei perché non è mia responsabilità.

Li raccoglierei, ma mi sentirei in imbarazzo.

Angolo aperto.

Perché dovrei diventare volontario?

Ci sono persone che hanno bisogno del mio aiuto e voglio sentire che sto facendo qualcosa di utile.

Per fare/acquisire nuove esperienze e conoscenze.

Per fare un cambiamento nella mia vita.

Angolo aperto.

Se dovessi diventare volontario, vorrei...?

Andare all’estero, lavorare in un paese in via di sviluppo e aiutare in situazioni critiche.

Contribuire con il mio aiuto nella comunità in cui vivo.

Andare in giro per l’Europa e aiutare le altre comunità.

Angolo aperto.

Attività #3

Titolo: I Diritti Fondamentali dell’UE.

Sotto-tematiche: 1. Diritti Umani.

2. Valori Europei.

Obiettivi: Aumentare la propria conoscenza circa la “Carta dei Diritti Fondamentali dell’UE”.

Consolidare la cittadinanza europea e la conoscenza dell’Unione Europea.

Tempo: Circa una, due ore, a seconda del numero e del livello di conoscenza dell’UE dei partecipanti.

Materiali & Preparazione: Carta dei Diritti Fondamentali dell’UE (chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.europarl.

europa.eu%2Fcharter%2Fpdf%2Ftext_it.pdf&clen=81645&chunk=true). Carte con immagini/diritti fondamentali. Lavagna o cartellone dove apporre ogni paio: immagine/diritto fondamentale (YES_Allegato_M4_A3).

Istruzioni:

Il facilitatore deve dare il via al gioco spiegando cos'è e come si divide la Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE;

Il facilitatore deve dare un'immagine e un diritto fondamentale ad ogni partecipante;

In 5 minuti i partecipanti devono trovare la loro coppia. Per ogni immagine devono trovare il diritto fondamentale corrispondente e vice-versa.

Affiggere ogni coppia di immagini/diritti sulla lavagna e far iniziare la discussione su ogni diritto fondamentale: Cosa vuol dire? è un diritto fondamentale in UE al momento? è rispettato al giorno d'oggi in UE?...

Alla fine suddividere i diritti fondamentali nei 5 pilastri della Carta (Dignità, Libertà, Uguaglianza, Solidarietà, Giustizia e diritti dei cittadini).

Discussione/Valutazione: Cosa avete imparato da questa attività e perché è importante conoscere i diritti fondamentali dell'UE?

Consigli per i formatori: Quest'attività può essere adattata sulla base del numero di partecipanti; è possibile scegliere diverse immagini per ogni diritto fondamentale. Non ci sono tutti i diritti fondamentali nel gioco. Se si consulta l'intero documento - Carta dei Diritti Fondamentali dell'Ue- si troveranno altri diritti fondamentali egualmente importanti. Scegliere solo quelli più appropriati allo sviluppo del gruppo.

Attività #4

Titolo: Propaganda Elettorale.

Sotto-tematiche: 1. Valori Europei.

2. Cittadinanza Attiva.

Obiettivi: Affrontare alcuni aspetti controversi delle società democratiche. Praticare e sviluppare competenze di ascolto, discussione e persuasione. Incoraggiare cooperazione ed apertura mentale.

Tempo: 60 Minuti.

Materiali & Preparazione: Uno spazio aperto, un lungo muro e due sedie.

Foglio (A4) e pennarelli. Nastro adesivo.

Piccoli foglietti e penne per gli appunti (facoltativo).

Fare due cartelloni, "D'accordo" e "In disaccordo" e poneteli ciascuno ad un'estremità di un lungo muro. Fare in modo che ci sia spazio lungo il muro tra i cartelloni per formare una fila retta di persone.

Porre due sedie in mezzo alla stanza, a circa 50 cm l'una dall'altra, e con abbastanza spazio attorno perché le persone possano muoversi intorno ad esse.

Seleziona un enunciato tra quelli seguenti, o uno tuo personale.

Istruzioni:

Indicate i due cartelloni e spiegate che andrete a leggere ad alta voce ogni enunciato, con cui si può essere o meno d'accordo.

Leggete l'enunciato scelto;

Dite ai partecipanti di porsi lungo il muro a seconda di quanto d'accordo o in disaccordo sono con l'enunciato. Se sono pienamente d'accordo e pienamente in disaccordo dovranno porsi alle estremità del muro, altrimenti da qualche parte tra i due cartelloni.

Una volta posizionati lungo il muro invitate i due partecipanti posti agli estremi della fila e fateli sedere sulle due sedie al centro della stanza. Tutti gli altri dovranno porsi attorno le sedie, posizionandosi dietro la persona con la quale condividono maggiormente il punto di vista - o al centro se sono indecisi.

Date un minuto ciascuno a coloro che sono seduti sulle sedie per enunciare le ragioni per la quale sono d'accordo o in disaccordo con l'enunciato. Nessuno deve interrompere o assisterli. Ognuno deve ascoltare in silenzio.

Passato il minuto, chiedi agli altri partecipanti di spostarsi dietro uno dei due partecipanti in modo che si formino due squadre, una "pro" enunciato e una "contro". Date 10 minuti ai gruppi, che dovranno lavorare separati, per preparare gli argomenti a supporto della loro tesi e di scegliere un diverso capogruppo per enunciarli.

Passati i 10 minuti, fate riunire i due gruppi attorno alle sedie e invitate i due nuovi capigruppo a sedersi sulle due sedie con i loro sostenitori attorno.

Date 3 minuti ciascuno ai capogruppo per esprimere le loro posizioni e, alla fine dei 3 minuti, le persone attorno alle sedie potranno cambiare lato se le argomentazioni del capogruppo avversario sono risultate convincenti.

Date altri 5 minuti ai due gruppi per sviluppare separatamente le loro argomentazioni e scegliere un terzo capogruppo. Nuovamente, dopo il dibattito, permettete ai partecipanti di cambiare lato.

Riunire tutti per la discussione.

Enunciati per la discussione:

Abbiamo il dovere morale di usare il nostro voto alle elezioni;

Dobbiamo obbedire a tutte le leggi, anche quelle ingiuste;

Le uniche persone che detengono il potere in una democrazia sono i politici;

"Le persone ottengono i leader che meritano";

Compito dei cittadini è controllare le attività quotidiane del governo.

Libertà di espressione significa dire tutto ciò che vuoi;

I partiti neo-fascisti dovrebbero essere bannati.

Gli estremisti non dovrebbero avere spazio pubblico di parola.

Votare dovrebbe essere reso obbligatorio;

Non ne vale la pena votare per i rappresentati per il consiglio scolastico, poiché il consiglio può solo discutere ed emanare raccomandazioni; non può stabilire regole.

Discussione/Valutazione: Adesso procedete con il riflettere sul processo e il fine della discussione, e sulle ragioni per valutare una società pluralista. Cercate di non ricadere sul discutere dell'argomento stesso.

Qualcuno ha cambiato idea nel corso della discussione? Se sì, quali argomentazioni li hanno convinti? Alcuni per caso hanno cambiato idea perché influenzati da altro oltre le argomentazioni enunciate, per esempio a causa di pressioni dei compagni, linguaggio emotivo o competizione?

Per coloro che non hanno cambiato idea nel corso della discussione, c'era uno scopo nel parlare di questi argomenti? Gli viene in mente qualche argomentazione che avrebbe potuto persuaderli a cambiare opinione?

Perché le persone hanno diversi punti di vista? Come si può intervenire su ciò in una società democratica?

In una democrazia devono essere tollerate ogni tipo di opinioni?

Come ci si sente ad essere rappresentati da qualcun altro durante la discussione, o al contrario, come ci si sente ad essere capogruppo e dover far confluire tutti i punti di vista nelle argomentazioni?

Come ci si sente ad essere rappresentati politicamente a livello locale e nazionale? E a livello di organizzazioni o associazioni (o scolastico)?

Quali diritti umani c'entrano con questa attività?

Consigli per i formatori: La prima parte di questa attività, quando i partecipanti si dispongono lungo la linea, non dovrebbe durare più di 2 minuti. Ciò permette di delineare le posizioni iniziali delle persone e di permettere loro di mettersi in relazione con gli altri.

L'obiettivo di questa attività è da un lato di sviluppare competenze di comunicazione e persuasione e dall'altro lato riflettere sugli argomenti stessi. Perciò i partecipanti dovrebbero essere incoraggiati non solo all'argomentare e all'enunciare le loro posizioni, ma anche a pensare alle forme e al tipo di argomentazioni che possano risultare maggiormente convincenti per le persone al lato opposto. Devono cercare di "convertire" il maggior numero possibile di persone. Possono sfruttare i momenti dopo i discorsi per riflettere sulle argomentazioni degli avversari e pensare a modi per indebolire.

Potreste avere altri argomenti oltre a quelli segnati nel manuale che possono benissimo essere usati come oggetto di discussione. L'importante è scegliere un argomento che risulti controverso agli occhi del gruppo.

Notare che ci vogliono circa 30 minuti di discussione per completare le varie fasi dell'attività per ogni enunciato. Se si vogliono usare altri enunciati, occorre tenerlo a mente e gestirne il tempo.

Si consiglia di essere flessibili circa l'ordine esatto delle varie fasi, a seconda dei punti di forza e di debolezza del gruppo e sulla vivacità della discussione. Per esempio:

- Potreste voler aggiungere uno o due intervalli per i gruppi per permettere loro di preparare le argomentazioni, in modo tale che diversi oratori abbiano l'opportunità di presentare i loro punti di vista.
- Se avete già eseguito questa attività con il gruppo - o anche se non l'hai fatto - puoi mantenere un elemento di sorpresa variando il modo in cui vengono scelti i primi oratori - per esempio, puoi selezionare i terzultimi da ciascuna estremità.
- Potete decidere, durante uno degli intervalli di preparazione degli argomenti, di chiedere ai "sostenitori" di ogni oratore di lavorare con l'oratore avversario - in altre parole, di preparare argomenti contro la posizione che essi stessi sostengono. Questo può essere un buon modo per convincere le persone a considerare il punto di vista opposto, e può fornire una variazione interessante qualora i partecipanti non cambino affatto lato.

Si consiglia di consentire agli oratori di avere un pezzo di carta formato cartolina con brevi note per ricordare loro le diverse argomentazioni, e di essere così in grado di farne riferimento mentre si parla. Potreste sollevare la questione se il "pluralismo" o la libertà di espressione debbano essere soggetti a limiti in una società democratica: per esempio, dovrebbero essere permesse manifestazioni fasciste o nazionaliste?

Attività #5

Titolo: Attivarsi!

Sotto-tematiche: 4. Sviluppo sostenibile

Obiettivi: Possiamo tutti vivere in modo sostenibile e contribuire a costruire un mondo migliore per tutti. Ma questo significa dare un'occhiata a come viviamo e capire come le nostre scelte e stile di vita influenzano il mondo che ci circonda. Prendiamo centinaia di migliaia di decisioni nel corso della nostra vita. Le scelte che facciamo e gli stili di vita che viviamo hanno un profondo impatto sul nostro pianeta. È tempo di agire!

Tempo: 75 minuti.

Materiali & Preparazione: Un computer e un proiettore.

Poster con gli OSS (tanti quanti i piccoli gruppi che creerete) (scarica qui: <https://www.un.org/development/desa/dspd/2015/10/un-adopts-new-global-goals-for-people-and-planet-by-2030/sdg-poster/>).

Il gioco 'Go goals' (scarica qui: <https://go-goals.org/> o versione digitale: <https://www.bookwidgets.com/play/QKUJZZ>)

Se necessario, stampate la "Lista della persona pigra" (versione digitale qui: <https://www.bookwidgets.com/play/NKY279>)

Istruzioni:

Presentate ai partecipanti gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (suggeriamo di utilizzare questo video: <https://youtu.be/OXTBYMfZyrM>) e avviate un dibattito. Chiedete loro se ne hanno sentito parlare prima d'ora e date maggiori informazioni su come ad esempio sono stati creati e il loro scopo.

Per mettere i giovani più a loro agio con gli OSS, fateli sedere in piccoli gruppi e leggere insieme tutti e 17 gli obiettivi. Dopo di che, testate le loro conoscenze attraverso il gioco 'Go Goals' per circa 20-30 minuti (è possibile riformulare le regole del gioco a seconda del gruppo che sta giocando).

E adesso è ora di agire! Mostrate ai gruppi la "Lista della persona Pigra". Fate leggere ad ogni gruppo tutte le azioni e ogni individuo dovrà scegliere un minimo di 5 azioni da eseguire, possibilmente da diverse parti della checklist.

Discussione/Valutazione:

Avviate un altro dibattito al termine dell'attività per dare l'opportunità ai partecipanti di condividere le loro scelte ed esprimere la loro opinione sull'attività.

Se possibile, fate un follow-up dopo alcune settimane per vedere se i partecipanti mantengono ancora il loro impegno.

Consigli per i formatori:

Aiutate i partecipanti a rendersi conto di quanto sia facile fare la differenza e avere un impatto sul loro futuro e sul futuro del pianeta.

Fonti:

Attività 1: <https://www.coe.int/en/web/compass/take-a-step-forward>

Attività 2: <http://bonnernetnetwork.pbworks.com/f/BonCurFourCorners.pdf>

Attività 3: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file1269/One%20day%20around%20European%20Citizenship.pdf

Attività 4: <https://www.coe.int/en/web/compass/electioneering>

Attività 5: <http://impossible2possible.com/lostcoast/docs/Financial%20Literacy%20Social%20Entrepreneurship%20Lesson.pdf> inspired by

and http://www.businessmentality.com/uploads/7/4/4/9/7449859/toolkit__promoting_social_entrepreneurship.pdf

Attività 6: inspired by <https://www.bookwidgets.com/blog/2019/12/10-ready-to-uselesson-plans-on-the-sustainable-development-goals> and <https://www.un.org/sustainabledevelopment/takeaction/> RE

5/ Dialogo Interculturale

OBIETTIVI & RISULTATI

L'obiettivo principale di questo modulo è quello di fornire ai partecipanti una maggiore consapevolezza circa l'identità culturale ed il dialogo interculturale.

Gli obiettivi di apprendimento di questo modulo sono:

Promuovere i valori europei comuni.

Promuovere l'integrazione sociale.

Migliorare la comprensione interculturale e un senso di appartenenza alla comunità.

Prevenire la radicalizzazione violenta.

I risultati attesi sono:

Maggiore consapevolezza dell'importanza della valorizzazione culturale.

Conoscenza delle strategie per promuovere la diversità interculturale.

In poche parole, crediamo che sia fondamentale per i giovani imparare a essere più tolleranti, consapevoli delle identità culturali e valorizzare la diversità.

ARGOMENTI SECONDARI:

5.1 | Stereotipi, pregiudizi e discriminazioni.

5.2 | Comprendere e rispettare la diversità.

5.3 | Dialogo interculturale e mediazione.

5.4 | Metodologie per unire le culture.

DURATA:

4-6 ore

COMPETENZE DA SVILUPPARE

CONOSCENZA

Diversità interculturale.

Approfondire la conoscenza di valori culturali, credenze e prospettive diverse.

Comprendere il concetto di multiculturalismo.

COMPETENZE

Dialogo interculturale.

Essere in grado di accettare le differenze e le somiglianze.

ATTITUDINI

Accettare culture diverse.

Trovare nuovi modi di comunicazione.

Aumentare la sensazione di essere accettati e compresi.

Eliminare i comportamenti razzisti.

Empatia e tolleranza.

Apertura a cose nuove.

GUIDA ALLA VALUTAZIONE

In primo luogo, vogliamo assicurarci che i partecipanti capiscano cos'è la cultura e come possa essere tradotta in diversi aspetti della nostra società. I partecipanti dovranno indicare le cose positive e le cose negative della cultura, scrivendole su dei post-it e attaccarli al muro.

Dopo la realizzazione del modulo i partecipanti saranno in grado di comprendere l'importanza della consapevolezza culturale e rispettare le idee e le opinioni reciproche. Le attività si basano sui temi della costruzione della fiducia tra culture, del dialogo interculturale e della comprensione.

Alla fine, i partecipanti condivideranno la loro esperienza nei gruppi di riflessione, scrivendo i miglioramenti che hanno visto nelle loro competenze e conoscenze su post-it. Essi condivideranno l'esperienza con il resto del gruppo, e ascoltando se stessi e il miglioramento che hanno fatto, saranno più consapevoli delle competenze che hanno acquisito.

5.1 | STEREOTIPI, PREGIUDIZI E DISCRIMINAZIONI

Contesto teorico

Stereotipi, pregiudizi e discriminazioni sono intesi come concetti correlati ma allo stesso tempo diversi.

Gli stereotipi sono considerati come componente più cognitiva e spesso si verificano inconsapevolmente, il pregiudizio è legato agli stereotipi, e la discriminazione è il comportamento guidato dai pregiudizi.

I pregiudizi e gli stereotipi sono generalmente considerati il prodotto di processi mentali adattivi che semplificano un mondo altrimenti complesso in modo tale che le persone possano dedicare più risorse cognitive ad altri compiti.

Tuttavia, al di là di qualsiasi funzione cognitivamente adattiva che possano avere, utilizzare queste scorciatoie mentali quando si prendono decisioni su altri individui possono avere gravi effetti negativi.

Guarda questo breve [video!](#)

Diamo un'occhiata più da vicino al tema...

Che cosa sono gli stereotipi?

Gli stereotipi sono credenze sulle persone sulla base della loro appartenenza a un particolare gruppo, ed è

qualcosa che crediamo sia universalmente valida circa quel gruppo. Stereotipando una persona, impliciamo che una persona abbia una serie di caratteristiche e abilità che tutti i membri di quel gruppo hanno. Queste idee possono derivare dalla nostra esperienza, dai nostri familiari, dalle persone che conosciamo, dai gruppi a cui apparteniamo, da ciò che vediamo o leggiamo nelle notizie o sui social media e forse anche da film. Noi tutti in qualche modo stereotipiamo le persone che incontriamo, proprio a causa di queste esperienze e aspettative. Quando incontriamo una persona cerchiamo automaticamente qualcosa familiare in cui possiamo rivederci. L'uso di stereotipi è il modo più usato per semplificare il nostro mondo sociale; dal momento che riducono la quantità di elaborazione (del pensiero) quando incontriamo una nuova persona. Ci fa sentire a nostro agio.

La stabilità degli stereotipi

Gli stereotipi non sono facilmente modificabili, per i seguenti motivi:

Quando le persone incontrano casi che non confermano i loro stereotipi nei confronti di un particolare gruppo, essi tendono ad assumere che quelle istanze sono casi atipici nel gruppo. Esempio: Ben

stereotipa gli uomini gay come persone non atletiche. Quando incontra Al, un uomo gay atletico, Ben afferma che Al non è un tipico rappresentante dei gay.

Le percezioni delle persone sono influenzate dalle loro aspettative. Esempio: Liz ha uno stereotipo nei confronti degli anziani, che vede loro come mentalmente instabili. Quando vede una donna anziana seduta su una panchina del parco da sola che parla ad alta voce, pensa che la donna stia parlando da sola perché è instabile.

Liz non nota che la donna sta effettivamente parlando al cellulare.

Le persone ricordano selettivamente le istanze che confermano i loro stereotipi e dimenticano i casi discordanti. Esempio: Paolo ha uno stereotipo nei confronti dei latino americani, che li vede come accademicamente non motivati. Come prova di ciò, egli cita casi in cui alcuni dei suoi compagni di classe latino-americani non sono riusciti a leggere il materiale di classe richiesto. Non riesce però a ricordare tutte le volte i suoi compagni latino-americani hanno completato i loro compiti.

Funzioni degli stereotipi

Gli stereotipi hanno molte importanti funzioni:

Permettono alle persone di elaborare rapidamente nuove informazioni su un evento o persona.

Organizzano le esperienze pregresse delle persone.

Permettono alle persone di differenziare tra gruppi e individui.

Permettono alle persone di prevedere i comportamenti altrui;

Pericoli degli stereotipi

Gli stereotipi possono portare ad una distorsione della realtà per svariati motivi:

Le persone tendono ad esagerare nelle differenze tra gruppi.

Portano le persone a focalizzarsi sui pensieri e informazioni in linea con il pregiudizio ignorando quelli che se ne discostano.

Portano le persone a generalizzare sui gruppi anche se vedono che il gruppo di cui fanno parte è eterogeneo.

Gli stereotipi possono aiutarci a relazionarci con gli altri nel nostro mondo, ma può anche portare a pregiudizi...

Che cosa sono i pregiudizi?

La definizione classica di pregiudizio è quella proposta dal famoso psicologo di Harvard, Gordon Allport, che pubblicò 'La natura del pregiudizio' nel 1954: "Il pregiudizio è un'antipatia basata su una

generalizzazione errata ed inflessibile. Può essere sentita o espressa. Può essere diretta verso un gruppo o un individuo di quel gruppo".

Il pregiudizio è una generalizzazione fallace ed inflessibile proprio perché è puramente arbitraria, non è soggetta a modifiche, e di solito si sviluppa prima di qualsiasi reale contatto con l'oggetto del pregiudizio. È come giudicare qualcuno prima di conoscerlo.

Con la maggior parte delle persone oggi che usano questa parola, "pregiudizio" si riferisce ad un atteggiamento negativo o ostile verso un altro gruppo sociale, di solito definito da una razza. "Discriminazione", d'altro canto, si riferisce a un azione, comportamento, esito o trattamento sfavorevoli. La distinzione è semplice: il pregiudizio è un pensiero o atteggiamento; la discriminazione è l'espressione di quel pensiero o atteggiamento. Tuttavia, il pregiudizio non comporta automaticamente discriminazioni.

Riconoscimento del pregiudizio

Non appena sentite la gente fare commenti come: tutti gli uomini, tutte le persone di una razza, tutte le ragazze, tutti ragazzi, tutte le persone di una particolare religione, tutte le persone con un orecchio più grande dell'altro, o

simili, allora si può dire che c'è qualche pregiudizio coinvolto. Come può qualcuno conoscere tutte le persone che...? Se ti ritrovi a dire cose del genere, allora pensaci! Questo è il primo passo per combattere il pregiudizio!

Pregiudizio e discriminazione

Se il pregiudizio descrive atteggiamenti e opinioni, allora la discriminazione si riferisce ad un comportamento effettivo verso un altro gruppo o individuo. La discriminazione può essere vista in pratiche dove si squalificano i membri di un gruppo da opportunità aperte ad altri. La discriminazione è un'azione ingiusta diretta contro qualcuno. Può essere basata su molte caratteristiche: età, sesso, altezza, peso, colore della pelle, abbigliamento, lingua, reddito, istruzione, stato civile, orientamento sessuale, malattia, disabilità, religione e politica.

Guarda questo breve [video](#).

Viviamo in un tempo in cui racchiudiamo rapidamente le persone in standard. Forse abbiamo più in comune di

che cosa pensiamo?

Fonti:

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/7566774/KS-EZ-16-001-ENN.pdf/ac04885c-cfff-4f9c-9f30-c9337ba929aa>

Poverty and social exclusion - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu)

The Promotion of Social Inclusion (publishing.service.gov.uk)

Prejudice and Stereotyping - Psychology - Oxford Bibliographies

<https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>

<https://en.unesco.org/themes/fostering-rights-inclusion>

5.2 | COMPRENDERE E RISPETTARE LA DIVERSITÀ

CONTESTO TEORICO

La 'diversità', nel contesto di questo programma, si riferisce a differenze di ogni tipo. Alcuni tipi di diversità sono più evidenti di altri, come l'etnia, la religione, la cultura e la lingua. Ma la diversità è più ampia. Si riferisce anche alle differenze legate tra altri al livello di istruzione, sociale, ambienti, situazioni economiche e problemi di salute.

Un numero crescente di quartieri e comunità oramai contengono un complesso mix di razze, culture, lingue, affiliazioni religiose, ecc. Per questi motivi, è più probabile che i giovani d'oggi affrontino le sfide che derivano dall'interazione e dalla collaborazione con persone diverse da loro.

La capacità di relazionarsi bene con diversi tipi di persone è una competenza che sta diventando sempre più importante.

Comprendere, accettare e valorizzare i diversi background può aiutare i giovani a fare la differenza in questa società che è in continua evoluzione.

La diversità non solo presuppone che tutti gli individui sono unici, e quindi diversi, ma anche che la differenza è, in realtà, un valore aggiunto.

Il concetto di diversità comprende accettazione e rispetto. Significa comprendere che ogni individuo è unico, e che occorre riconoscere le nostre differenze individuali. Significa esplorare queste differenze in un ambiente sicuro, positivo e formativo. Si tratta di capirsi l'un l'altro andando oltre la semplice tolleranza, abbracciando e celebrando le molteplici diversità contenute all'interno di ogni individuo.

Mentre l'inclusione assicura che tutte le persone possano partecipare, l'attenzione sulla diversità garantisce che ognuno possa partecipare alle proprie condizioni, riconoscendo il valore delle differenze nelle norme, nelle credenze, negli atteggiamenti e nell'esperienza di vita.

Che aspetto ha la diversità?

La diversità non riguarda solo il nostro aspetto esteriore. Alcuni tipi di diversità sono più evidenti rispetto ad altri, come l'etnia, la religione, la cultura e la lingua. Ma la diversità è più ampia. Si riferisce anche alle differenze legate tra altri al livello di istruzione, sociale, ambienti, situazioni economiche e problemi di salute.

Sono sicuro che si può pensare a molte più differenze da aggiungere alla diversità degli esseri umani nel mondo.

Dimensioni della diversità

La ruota delle "Dimensioni della diversità" mostra la complessità dei filtri di diversità attraverso i quali tutti noi elaboriamo stimoli e informazioni. Questo a sua volta porta alle ipotesi che facciamo (di solito circa i comportamenti di altre persone), che alla fine guidano i nostri comportamenti, che a loro volta hanno un impatto sugli altri.

1. Personalità: include i gusti e le antipatie di un individuo, i valori e le credenze. La personalità si forma presto nella vita ed è influenzata dagli altri due strati in tutte le scelte di vita e di carriera, che ne vengono influenzati a loro volta.

2. Dimensioni interne: comprendono aspetti della diversità sui quali non abbiamo alcun controllo (anche se la "capacità fisica" può cambiare nel tempo a causa di scelte che facciamo nell'essere attivi o meno, o per malattie o incidenti). Questa dimensione è lo strato in cui si manifestano le numerose differenze tra le persone e che costituisce il nucleo di molti sforzi di individualità. Queste dimensioni includono le prime impressioni che abbiamo di altre persone, come la razza o il genere, e su cui basiamo molte delle ipotesi e giudizi di base.

3. Dimensioni esterne: Queste includono aspetti della nostra vita su cui abbiamo un certo controllo, che potrebbero cambiare nel tempo, e che di solito costituiscono la base per le decisioni sulla carriera e stili di lavoro. Questo strato spesso determina, in parte, con chi sviluppiamo amicizie e cosa facciamo per mestiere. Questo strato ci dice anche molto su chi ci piace stare.

Fonti:

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>

<https://fra.europa.eu/en/publication/2015/promoting-respect-and-diversity-combating-intolerance-and-hate>

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2201/SALTO%20booklet_new.pdf

5.3 | DIALOGO INTERCULTURALE E MEDIAZIONE

CONTESTO TEORICO

L'educazione sociale è una delle strutture dell'educazione alla mediazione e al dialogo. Il modello di dialogo interculturale dovrebbe essere una delle principali materie nelle università, organizzazioni non governative, e scuole elementari. Uno dei passi strategici più importanti del dialogo interculturale si basa sull'educazione interculturale, pertanto questo meccanismo dovrebbe essere un fattore importante in un sistema di istruzione interculturale.

C'è un grande bisogno di pionieri della comunicazione che conducano progetti di dialogo interculturale, dalla scuola elementare fino al livello universitario. Essenziale è per gli studenti essere consapevoli di che cos'è il dialogo interculturale e come possono cambiare il loro modo di pensare e di vedere le cose. Al fine di accettare le persone intorno a noi, ed essere in grado di costruire forti partenariati, occorre essere consapevoli del dialogo interculturale e del modo in cui possiamo sfruttarlo per ottenere un risultato positivo.

E' essenziale, quando si vuole iniziare una formazione in mediazione, formare un consenso e creare un modello interculturale. La creazione di un codice di comunicazione comune aiuterà le persone provenienti da tutto il mondo per comprenderlo, perché si crea una strategia che si capisce in qualsiasi cultura e così sviluppare strategie creative su questi codici nella formazione in mediazione.

"Come i segnali stradali in una lingua straniera, alcuni grafici possono risultare indecifrabili, ma il rosso o verde accennano ad un moto di velocità o rallentamento"(Love, Haley,2011,p.114).

C'è un elenco di alcuni dei codici di comunicazione che usano i formatori in mediazione e dialogatori interculturali.

Valori universali dell'umanità.

Simboli più potenti dovrebbero essere scelti per sottolineare l'importanza della situazione.

Le culture dovrebbero condurre campagne di comunicazione reciproca al fine di esprimere i loro rispetti ai lutti reciproci.

Dovrebbero essere creati canali di comunicazione adeguati e le emozioni dovrebbero essere espresse in piattaforme di comunicazione appropriate.

Una lingua di comunicazione dovrebbe essere insegnata per evitare di commettere gli stessi errori.

Si dovrebbe creare una visione orientata al futuro.

Con il sostegno e le reazioni sincere di altre nazioni e persone, dovrebbe essere mantenuto un consenso interculturale.

Fonti:

https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf

Haynes, J.M., Haynes, G.L., Fong, L. S. (2004). *Mediation: Positive Conflict Management*. New York: State University of New York Press.

5.4 | METODI PER UNIRE LE CULTURE

CONTESTO TEORICO

Lavorare in modo efficace tra diverse culture richiede un notevole sforzo personale. Le organizzazioni e persone che lavorano con persone provenienti da culture diverse, in ambienti interculturali e che lavorano insieme per progetti devono essere consapevoli che hanno bisogno di trovare un modo efficace per collaborare nonostante le differenze culturali e di background.

Pochi passi da seguire per gli individui e le organizzazioni sono i seguenti.

1. Iniziate a ottenere informazioni su altre culture, attraverso libri, video e storie personali di colleghi. È importante capire l'impatto di alcuni stereotipi e preconcetti che potreste avere e considerate le vostre risposte su situazioni differenti.
2. Siate obiettivi. Trovate modi diversi di approccio quando si tratta argomenti sensibili o più in generale quando si lavora su un progetto insieme. Ti ritrovi mai a dire la stessa cosa con parole diverse?
3. Adattate il vostro modo di pensare. Un ambiente interculturale ha la capacità di cambiamento. Pertanto dovete essere pronti ad adattare il linguaggio e il vostro approccio e di essere cauti nel fare delle ipotesi su persone e situazioni.
4. Siate curiosi. Questa è la regola numero uno sulla motivazione a non smettere mai di imparare e espandere la vostra conoscenza. Se alcuni comportamenti sono strani per voi, chiedetevi perché, e fatevi domande. Alla fine della giornata, capirete molto di più quando si lavora insieme.
5. Siate empatici. Per capire gli altri, è necessario ascoltare e trovare un terreno comune per empatizzare con la persona di fronte a voi e capire cosa li ha portati a pensare in un certo modo. Non c'è bisogno di essere d'accordo, si può essere in disaccordo, ma vale la pena fare i passi verso la comprensione.

6. La comprensione richiede tempo. Siate pazienti quando si tratta di capire l'altra persona, entrambi avete bisogno di avere un terreno comune, e passo dopo passo, attraverso la conversazione, molti ostacoli saranno rimossi. E così, nuove situazioni culturali risalteranno.

7. Attraversare i confini culturali può essere estenuante. L'umorismo può aiutarti a superare momenti e situazioni difficili. Capire l'altro non è un lavoro facile, tutto ciò che serve è sforzo, tempo, comprensione e, naturalmente, umorismo.

Fonti:

https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-assets/9423_book_item_9423.pdf

<https://www.ricsrecruit.com/article/work-effectively-across-cultures>

ATTIVITÀ PROPOSTE

ATTIVITÀ #1

Titolo: Consapevolezza culturale.

Sotto-argomento: Stereotipi, pregiudizi e discriminazioni.

Obiettivi:

Porre al centro dell'attenzione la diversità culturale;

Rompere gli stereotipi culturali;

Mutua comprensione;

Rispetto delle differenze;

Durata: 40 minuti.

Materiali & Preparazione: carta e penna.

Istruzioni:

Date una copia delle seguenti istruzioni ad ogni partecipante. Date loro un pezzo di carta e una penna. I partecipanti devono pensare da quali culture provengono e scriverlo sul foglio, per poi scambiarlo con un altro partecipante.

Basta dare loro le istruzioni e loro le seguiranno.

Devono scrivere le risposte in base alla cultura dell'altro partecipante e in base alla conoscenza che ne hanno.

Gli studenti dovranno rispondere alle domande individualmente.

In un cerchio, condivideremo i fogli delle attività con il resto del gruppo e discuteremo i risultati.

Le cose a cui crediamo circa una cultura sono vere? Cosa pensano gli altri di noi?

Se i partecipanti provengono dallo stesso retaggio culturale, il facilitatore potrà creare delle nuove regole e distribuirle tra i partecipanti, i quali risponderanno sulla base dei personaggi che sono stati assegnati loro. Per esempio, distribuisce varie culture, mansioni, status politico e civile.

Discussione/Valutazione:

Discutete le differenze emerse dalle risposte.

Sono basate su stereotipi/preconcetti/presupposti?

Come affrontare il Multiculturalismo?

Consigli per i formatori:

Discutete di ciò che la cultura è - in un ambito nazionale, familiare, professionale, in senso religioso. Cosa succede quando persone provenienti da altri contesti culturali vivono in un ambiente culturale diverso?

Pensa a questo:

Quanto rappresenti la tua cultura?

A quale cultura appartieni?

Scrivi le risposte (la tua cultura) su un foglietto di carta e trova un/a compagno/a di diverso retaggio culturale.

Dagli/Dalle il tuo appunto.

Adesso, lavorando individualmente, dai le tue risposte personali alle seguenti domande:

Qual è il tuo cibo preferito?

Cosa indossi solitamente?

Come saluti le persone?

Dove pranzi solitamente?

A che ora inizi a lavorare?

Quale meteo preferisci?

Quante lingue padroneggi?

ATTIVITÀ #2

Titolo: DIFFERENZE = CREATIVITÀ

Argomenti secondari:

1. Stereotipi, pregiudizi e discriminazioni.
2. Comprendere e rispettare la diversità.

Obiettivi: Comprendere i concetti di "tolleranza", "discriminazione", "razzismo", "disuguaglianza".

Durata: 60 minuti.

Materiali e preparazione: penne, pennarelli, carta, colla, giornale, oggetti decorativi.

Istruzioni:

Chiedete ai partecipanti cosa capiscono dalle parole "tolleranza", "discriminazione", "razzismo" e "disuguaglianza". Raccogli le risposte. Breve discussione: Come collegare queste parole e sentimenti che hai espresso con il tuo ambiente scolastico/ lavorativo?

Dividete i partecipanti in 3 gruppi da 6 persone. - I facilitatori presenteranno 3 diverse foto collegate alle parole chiave di cui sopra. - I partecipanti dovranno creare un'opera che esprima ciò che sentono riguardo alle immagini presentate. - I gruppi avranno 30 minuti per preparare i loro pezzi. - Ogni gruppo avrà fino a 5 minuti per mostrare la propria creazione al resto del gruppo.

Discussione/Valutazione:

Ponete le seguenti domande: - In una parola, com'è stata questa esperienza per te? - Cosa hai imparato? - Dinamiche di gruppo: vi sentite tutti pienamente coinvolti nei compiti? - Se lo faceste di nuovo, c'è qualcosa che cambiereste?

Consigli per i formatori:

Siate consapevoli dei partecipanti del vostro gruppo e regolate le vostre domande in base a come reagiscono e interagiscono con quelle precedenti.

ATTIVITÀ #3

Titolo: Biblioteca umana.

Sotto-argomenti:

- 2. Comprendere e rispettare la diversità.
- 4. Metodologie per riunire le culture.

Obiettivi:

Sensibilizzare all'esistenza e alla necessità di combattere i pregiudizi, lo stigma e gli stereotipi;
Chiarire le idee sbagliate esistenti sugli altri.
Sviluppare autentiche capacità di comunicazione.
Coltivare empatia e rispetto per gli altri/accettare la diversità umana.
Consapevolezza di sé e auto-esplorazione.
Coltivare l'atteggiamento di reazione contro la violazione dei diritti umani.

Durata: 60 minuti.

Materiali e preparazione:

Preparate alcune etichette con una varietà di frasi: Musulmano, Rifugiato, Gay, Transgender, Dislessico, Transessuale, Giovane asgressore, Disturbo da stress post-traumatico, Ex-colpevole, Lesbica, Giovane uomo nero, Disabile in sedia a rotelle, Ebreo, Cristiano, Sindrome di Down, Paralisi cerebrale, Ex-alcolizzato, Madre adolescente, Schizofrenia, Bipolare, Ex-tossicodipendente, Disoccupato, Autistico, Gangster, HIV positivo, Difficoltà di apprendimento, Dislessico, Disturbo di personalità borderline, Bisessuale, Senzatetto, Buddista, Sfigurato facciale.

I partecipanti che vogliono diventare qualcuno sceglieranno un'etichetta e diventeranno questa persona. Ci sarà bisogno di una grande sala di formazione in modo che i partecipanti e i lettori siano confortevoli.

Istruzioni:

Il facilitatore dovrà incoraggiare i partecipanti a scegliere un 'libro' e diventare questa persona, il partecipante che vorrà essere un'identità, dovrà avere qualche esperienza con la propria etichetta in quanto dovrà dare storie concrete ai lettori. Anche se non hanno l'esperienza devono essere pronti a rispondere a tutte le domande che i lettori vorranno sapere.

I libri umani hanno la loro etichetta.

I lettori possono scegliere qualsiasi tipo di libro.

Ogni sessione durerà 15 minuti.

I lettori possono ruotare e cambiare i libri.

Dopo qualche tempo ci si siede in un cerchio per valutare l'esercizio.

Connessione con stereotipi e identità.

Discussione/Valutazione:

Formate un cerchio:

Come ti sei sentito?

Com'è stata l'esperienza come libro/lettore?

È stato difficile da condividere?

È stato difficile ascoltare?

Hai cambiato il tuo punto di vista? Com'è semplice farsi influenzare dagli altri?

Consigli per i formatori:

Menzionate la citazione "Non giudicare un libro dalla sua copertina".

ATTIVITÀ #4

Titolo: Identità della persona.

Sotto-argomenti:

1. Stereotipi, pregiudizi e discriminazioni.
3. Dialogo interculturale e mediazione.

Obiettivi:

- Stereotipi e discriminazioni della vita quotidiana.
- Comprendere le culture.
- Sviluppare il rispetto per le altre culture.

- Promuovere la comunicazione con altre culture.

Durata: 60 minuti.

Materiali e preparazione:

Labels: Persone provenienti da: Cipro, Ghana, Francia, Inghilterra, USA, Romania, Bulgaria, Turchia, Italia e Norvegia.

Sedie (opzionale), campanella, penna, carta.

Istruzioni:

Dividete i partecipanti in due gruppi, fare due cerchi, cerchio A sarà all'interno di fronte a B. I partecipanti in piedi nel cerchio B ruoteranno in senso orario con il suono della campana ogni 2 minuti. Il gruppo A non si muoverà, ma ascolterà quello che il gruppo B ha da dire. Il cerchio A avrà delle etichette sulla testa, non sapranno quale sia la loro etichetta, e dovranno annotare tutte le informazioni che ricevono dal cerchio B. Fino alla fine dell'attività, nessuno dovrà esporre l'identità dell'altro. Il cerchio B dovrebbe esprimere i propri sentimenti in base alla nazionalità che vedono sulla persona che siede nel gruppo A. Può essere qualsiasi tipo di informazione, ma sempre in base a come si sentono nei confronti di questa persona proveniente dalla specifica nazionalità in base alla loro esperienza o alle cose che hanno sentito dire.

Discussione/valutazione:

Riunite il gruppo in un cerchio e senza rivelare i loro ruoli, fate delle domande.

Come è stata l'attività?

Come si è sentito il cerchio? Ci sono state opinioni contrastanti sul tuo ruolo? Come ti sei sentito?

L'opinione del cerchio B ti ha influenzato?

È stato difficile per il cerchio B esprimere i propri sentimenti e le proprie opinioni sulle etichette del cerchio A?

Consigli per i formatori:

I facilitatori dovrebbero sempre ricordare ai partecipanti che questo è un esercizio e uno spazio sicuro. Su qualsiasi opinione personale su qualsiasi nazionalità, il facilitatore dovrebbe sottolineare che è un modo stereotipato di pensare e che non caratterizza l'intera nazione.

ATTIVITÀ #5

Titolo: World Cafè.

Sotto-argomenti: 4. Metodologie per unire le culture.

Obiettivi:

Il World Café è un movimento globale che mira a sostenere conversazioni significative in tutto il mondo, comprendendo governi e la società civile. Esso consente a grandi o piccoli gruppi di persone di intraprendere conversazioni e andare avanti attraverso il dialogo.

Durata: 60 min.

Materiali e preparazione:

Tavoli, sedie, cartelloni e materiale da scrittura per ogni tavolo.

Istruzioni:

Il World Café richiede un set di tavoli e sedie proprio come un qualsiasi altro caffè. 4 - 5 persone dovrebbero sedersi ad ogni tavolo. I facilitatori dovrebbero impostare turni di conversazione (almeno tre) e ogni round dovrebbe avere un argomento specifico o una domanda da discutere, e dovrebbe durare circa 20 minuti. In ogni tavolo, c'è una carta "jolly" dove i partecipanti sono incoraggiati a scrivere, appuntare e documentare i punti chiave delle loro conversazioni. Dopo il primo turno, il facilitatore invita i partecipanti a spostarsi liberamente ad altri tavoli, ad eccezione di una persona, che dovrebbe stare al tavolo come "capo tavolo" per accogliere i nuovi partecipanti e riassumere quanto detto prima. Quando si potrebbe usarlo: Quando si desidera iniziare una discussione in un gruppo, per garantire lo spazio per la partecipazione di tutti. Tempo richiesto: 1 - 2h, dipende da quante persone sono coinvolte: minimo 12 persone, nessun massimo. Obiettivo: è possibile utilizzare questa tecnica con qualsiasi fascia di età. Dove: Questo metodo richiede un grande spazio con più tavoli. Materiali richiesti: tavoli, sedie, carte di grandi dimensioni e materiale da scrittura per ogni tavolo. Fate finire la conversazione precedente prima di iniziare un nuovo round. I round successivi seguono lo stesso schema e sempre una nuova persona è invitata a rimanere nel tavolo come un ospite mentre altri si spostano individualmente su qualsiasi altro tavolo. I partecipanti trasportano con loro le intuizioni delle conversazioni precedenti e, in questo modo, impollinano le idee e i pensieri da una conversazione all'altra.

Dopo l'ultimo turno, è importante dare spazio ad ogni partecipante per raccogliere il suo/ le proprie conclusioni dalle conversazioni, per identificare modelli e intuizioni. Lasciate abbastanza tempo per condividere e raccogliere queste idee. Trovate un modo adeguato per documentarle in modo che tutti ne abbiano accesso e per consentire la possibilità di discussione. Alcuni principi da tenere a mente durante un World Café sono:

- Creare uno spazio invitante: Per coinvolgere i partecipanti in conversazioni significative è importante che lo spazio crei un senso di sicurezza e vicinanza che faciliti il pensiero, il parlare e l'ascolto profondo.
- Promuovere la partecipazione di tutti: Il contributo di tutti è importante, invitate tutti ad essere attivi durante il Café, anche se in alcuni casi solo in ascolto attivo.
- Ponete domande forti: Domande attraenti e stimolanti per i partecipanti genereranno conversazioni interessanti. È possibile approfondire gradualmente le vostre domande, round dopo round, o esplorare diverse prospettive su un determinato argomento.
- Raccolta e documento: Nell'ultima fase

dell'esercizio, consentire ai partecipanti di esplorare a fondo intuizioni e modelli. Assicuratevi che questi siano documentati in qualche modo, in modo che la conoscenza co-creata sia condivisa e venga utilizzata come base per ulteriori lavori e, soprattutto, che ispiri ulteriori azioni.

Discussione/ Valutazione:

Come è stata l'attività?

In che modo hai collaborato?

Hai imparato qualcosa di nuovo?

Questo metodo può funzionare in un ambiente di lavoro?

Hai avuto la possibilità di ascoltare gli altri?

Consigli per i formatori:

Le conversazioni sono così naturali e istintive che è facile sottovalutare il potere della conversazione. Il metodo World Café aiuta a sviluppare una rete di conversazioni che sono sempre intime, ma che diventano gradualmente interconnesse.

ATTIVITÀ #6

Titolo: E tu da che parte stai?

Sotto-argomenti: 3. Dialogo interculturale e mediazione.

4. Metodologie per unire le culture.

Obiettivi:

Comprendere l'importanza della partecipazione.

Sviluppare competenze di ascolto.

Ascoltare le opinioni altrui.

Sviluppare competenze per discutere e ragionare.

Durata: 60 min.

Materiali e preparazione: Enunciati, luci del semaforo (stampe con "d'accordo/Non lo so/In disaccordo"), nastro adesivo.

Istruzioni: Dite ai partecipanti di essere interessati a sentire le loro opinioni su alcune tematiche. Dite loro che andrete a leggere una serie di enunciati e che loro dovranno decidere individualmente se sono d'accordo a meno e posizionarsi lungo i rispettivi cartelli. Oltre a questi due, ve ne è un altro con indicato "Non lo so". I bambini devono poter essere in grado di sistemarsi dove vogliono. L'obiettivo è quello di

far cambiare idea agli altri bambini e farli spostare di posizione, Nessuno può parlare prima di essersi posizionato. Mostrate ai bambini l'enunciato e leggetelo ad alta voce. Chiedete loro di posizionarsi. Aspettate che si siano tutti posizionati e poi scegliete un capogruppo per ogni postazione per spiegare i motivi del loro posizionamento. Lasciate che ognuno spieghi le sue considerazioni e incoraggiate a far parlare il maggior numero possibile di bambini. Dopo la discussione, lasciate che chi voglia cambiare posizione. Se qualcuno cambia, chiedete loro il motivo e quale argomentazione li ha spinti a cambiare. Seguite questo schema per tutti gli enunciati. (Per favore, aggiustate e calibrate gli enunciati in base al tipo di scuola e area).

Consigli: Evitate giudizi o interferenze da parte di facilitatori e insegnanti. L'obiettivo è quello di far capire ai bambini l'importanza del partecipare e il rispetto e comprensione delle idee altrui; gli studenti non devono confrontarsi con noi, ma tra di loro. Fate domande invece di dare risposte.

Discussione/ Valutazione:

Come è stata l'attività?

Avete trovato difficile posicionarvi in alcuni casi? In quali? Hai cambiato posizione durante l'attività?

Cosa ti ha spinto a farlo?

Cambiare opinioni è giusto o bisogna essere coerenti con la propria idea per sempre?

Ci sono stati argomenti più difficili di altri?

Ci sono argomenti verso cui siete ancora insicuri?

Volete parlare ancora di qualche argomento?

Avete imparato qualcosa da quest'attività? Cosa?

Consigli per i formatori:

Non incoraggiamo lo scambio di informazioni personali. Menziona che la partecipazione dei bambini e la condivisione delle proprie idee è importante, così come ascoltare chi ha idee diverse dalla nostra.

Fonti:

[https://www.skillsyouneed.com/ips/what-is-](https://www.skillsyouneed.com/ips/what-is-communication.html?fbclid=IwAR3dyr6_u202163fnVHltrTyKiDWrz61Ca6Nw6a1p4-9707J4-IXvgllQnE)

[communication.html?fbclid=IwAR3dyr6_u202163fnVHltrTyKiDWrz61Ca6Nw6a1p4-9707J4-IXvgllQnE](https://www.skillsyouneed.com/ips/what-is-communication.html?fbclid=IwAR3dyr6_u202163fnVHltrTyKiDWrz61Ca6Nw6a1p4-9707J4-IXvgllQnE)

<http://www.theworldcafe.com/>

<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2019/10/developing-youth-work-innovatione-handbook-futurelabs.pdf>

<https://www.igi-global.com/dictionary/cultural-awareness/6366>

6 | RELAZIONI & LEADERSHIP

OBIETTIVI & RISULTATI

Questo modulo di formazione si concentra sullo sviluppo delle competenze di cui i giovani avranno bisogno per costruire e sostenere relazioni sociali (e professionali) e gestire una squadra.

Gli obiettivi di apprendimento di questo modulo sono:

- Sviluppare la consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza come leader.
- Imparare a sfruttare i loro punti di forza e controllare le loro debolezze quando a capo di una squadra o un progetto.
- Imparare a gestire le relazioni con i membri del proprio team attraverso comprovate tecniche di coaching, mentoring e risoluzione dei conflitti.
- Padroneggiare i metodi di definizione degli obiettivi e di pianificazione destinati a metterli in condizione di raggiungere il successo insieme alla loro squadra.
- Imparare a creare un ambiente creativo per il proprio team e come motivare ciascun membro del team a raggiungere il proprio potenziale.

I risultati dell'apprendimento sono:

- Esercizi per costruire rapporti positivi e senza giudizio con gli altri.
- Suggerimenti su come creare ambienti di lavoro sicuri, motivanti e inclusivi per individui e gruppi.
- Attività a sostegno dello sviluppo delle competenze e della fiducia dei giovani.

Aiutare i giovani a sviluppare competenze di leadership li rende più in grado di risolvere i problemi della comunità e migliora la loro partecipazione civica.

ARGOMENTI SECONDARI

- 6.1 | Lavoro di squadra
- 6.2 | Motivare gli altri
- 6.3 | Gestione dei conflitti
- 6.4 | Empatia
- 6.5 | Competenze interpersonali
- 6.6 | Leadership

DURATA

6 ore

COMPETENZE DA SVILUPPARE

CONOSCENZA

- Interessi, preoccupazioni ed esigenze dei giovani.
- Dinamiche di gruppo, diversità di provenienza e sfide dei giovani.
- Conflitto.
- Lavoro di squadra, apprendimento in gruppo.

COMPETENZE

- Leadership democratica, ascolto attivo.
- Motivare i giovani, coaching, feedback, creatività, approcci educativi-inclusivi, gestione del gruppo, facilitazione, discussione, risoluzione dei problemi, mediazione e trasformazione dei conflitti.
- Coaching, empatia, comunicazione, feedback.
- Facilitazione, comunicazione, discussione.
- Facilitazione, ascolto attivo, trasformazione dei conflitti, mediazione, gestione di situazioni impreviste.
- Leadership democratica, ascolto attivo, gestione dei processi, gestione dei gruppi.
- Valutazione, cooperazione, comunicazione, partenariato.

ATTITUDINI

- Curiosità, empatia, autoconsapevolezza, riservatezza.
- Volontà di sperimentare, sostegno ai giovani che prendono l'iniziativa, accettazione del potenziale positivo dei conflitti.
- Assunzione responsabile dei rischi.
- Empatia, tolleranza all'ambiguità, consapevolezza di sé, stabilità emotiva, sensibilità, distanza dai ruoli sociali, chiarezza sui propri valori.
- Apertura alla sfida, disponibilità a sfidare gli altri, orientamento verso il bene comune, rispetto per gli altri.
- Fiducia, apertura alle opinioni altrui, autogestione, adattamento a cambiamenti imprevisti.
- Iniziativa personale, apertura alla critica costruttiva.

GUIDA ALLA VALUTAZIONE

Prima dell'implementazione della formazione in sé, è importante effettuare un'attività di autovalutazione: questa valutazione è composta da domande per aiutare a definire le attuali competenze di leadership dei partecipanti. Devono valutarsi in termini del grado in cui pensano di

possedere la competenza o mettere in pratica l'abilità di leadership. Non è un esame. Non c'è risposta giusta o sbagliata. I partecipanti non devono rispondere in termini di come vorrebbero vedere se stessi, cosa dovrebbero fare o come pensano che gli altri li vedano. Invece, è importante essere realistici e onesti con se stessi.

Dopo aver completato la valutazione, possono tornare indietro e inserire un controllo accanto alle categorie che includeranno nel piano di sviluppo personale e lavorare su per questo programma.

Lo scopo di questo strumento di autovalutazione è quello di aiutarli a pensare alle molte abilità e attributi della leadership, quelli che già possiedono, e quelli che vorrebbero sviluppare.

Non c'è modo che qualcuno possa padroneggiare tutte queste cose insieme, non basterebbe una vita.

Dopo le attività, la strategia per valutare le competenze sviluppate si basa dunque sull'autovalutazione: una serie di dichiarazioni e domande riflessive che offrono informazioni sul proprio stile di leadership per aiutare a identificare i propri punti di forza e le opportunità di crescita.

È possibile anche utilizzare altri strumenti di valutazione non formali, volti ad aiutare i partecipanti ad articolare ciò che hanno imparato e quali competenze hanno ancora bisogno di sviluppare, e riflettere sull'importanza di riconoscere ciò che non sanno.

L'ultima fase dell'autovalutazione è volta a contestualizzare le proprie capacità relazionali e di leadership nell'essere un cittadino attivo: l'operatore può facilitare la riflessione individuale o di gruppo su come questo insieme di competenze si traducano nella gestione e collaborazione all'interno di un team (di volontari), e nello sviluppo del senso di appartenenza ad una comunità.

Esercizio di autovalutazione:

Dichiarazioni di autovalutazione	Grado
In una discussione riesco a vedere punti di incontro tra posizioni diverse. 2 3	1
Dò l'esempio nella pratica, non solo a parole. 2 3	1
Nota il lavoro svolto bene e lodo lo staff. 2 3	1
Riconosco il valore dello svago nel posto di lavoro. 2 3	1

Ho una prospettiva circa il percorso della mia agenzia/centro/progetto e di ciò che può comunicare.

1 2 3

Se qualcosa non va per un membro del mio staff, mi curo di aiutarlo, supportarlo e pensare ad una strategia per risolvere il suo problema.

1 2 3

Sono a mio agio nell'ammettere agli altri di non avere la risposta ad un particolare quesito. 1

2 3

Mi assicuro di festeggiare in squadra al raggiungimento dei risultati. 1

2 3

Ho metodi per affrontare lo stress derivato dalla mia posizione che mi permettono di pensare e organizzare anche in situazioni critiche.

1 2 3

Focalizzo l'azione della mia agenzia/centro/progetto attorno ai bambini e alle famiglie con cui lavoriamo. 1 2 3

Mi assicuro di riferire alle persone che sono in uno spazio sicuro di condivisione e che sono libere di esprimere cosa realmente pensano e provano.

1 2 3

Incoraggio le persone ad informarmi circa le loro necessità in modo da lavorare bene e, quando possibile, che ricevano ciò che hanno chiesto.

1 2 3

Raccolgo informazioni da tutti e rendo partecipe lo staff nei processi decisivi. Delego tale potere qualora lo reputi necessario. 1

2 3

Creo opportunità per stare al passo con gli avvenimenti. 1

2 3

Penso prima di agire. 1

2 3

Mi incontro spesso con lo staff che dirigo. 1

2 3

Chiedo feedback al mio staff sulla mia performance. 1

2 3

Ho un mentore o un supervisore nell'organizzazione. 1

2 3

Se le vostre risposte sono state per lo più:

Uno: La supervisione riflessiva può essere nuova per te o per la tua organizzazione. Prendi in considerazione la possibilità di partecipare a una sessione di formazione esterna sulla supervisione

riflessiva e sulle organizzazioni basate sulle relazioni. Potresti anche voler fare qualche lettura indipendente sulla supervisione riflessiva. Vedi articoli nella Gazzetta DA ZERO A TRE per ulteriori risorse.

Due: la supervisione riflessiva non è del tutto nuova per te, ma potresti esitare a implementarla nella pratica. A partire dalle aree che hai contrassegnato come "uno", lavora con il tuo supervisore per identificare le esperienze che ti aiuteranno a costruire le tue abilità e usarle con fiducia. Prendete in considerazione la partecipazione a workshop o conferenze sul tema.

Tre: Sei a tuo agio con la supervisione riflessiva con il tuo staff e hai integrato molti aspetti di questo approccio nel tuo lavoro quotidiano. Puoi ampliare le tue conoscenze e continuare a crescere identificando le tue prossime sfide, ad esempio: sviluppa la tua sessione di formazione sulla supervisione riflessiva, fai da mentore a un collega e continua a frequentare lezioni e conferenze esterne.

6.1 | Lavoro di squadra

CONTESTO TEORICO

Il lavoro di squadra è generalmente inteso come la volontà di un gruppo di persone di lavorare insieme per raggiungere un obiettivo comune. Una squadra esiste quando i punti di forza e le abilità individuali sono combinati con il lavoro di squadra, nel perseguimento di una direzione o causa comune, al fine di produrre risultati significativi per i membri del team e l'organizzazione. Un team combina i punti di forza individuali con un impegno condiviso per le prestazioni, non si tratta solo di andare d'accordo insieme.

Il lavoro di squadra è assolutamente fondamentale affinché i team lavorino in modo efficace. Solo quando le competenze e i punti di forza dei singoli membri del team sono uniti con obiettivi condivisi e con un focus sulle prestazioni collettive, si inizierà a vedere i benefici di una squadra al lavoro.

Membri del team: - Punti di forza individuali; - Competenze individuali; Impegno condiviso: - Performance collettiva; Obiettivo comune: - Lavoro efficiente;

Un aspetto rilevante del lavoro di squadra è la costruzione di relazioni tra i membri del team: il concetto di relazione fornisce il quadro analitico e operativo attraverso il quale il paradigma relazionale si rivela, può essere studiato e messo in pratica. Questo concetto dà mani e voce al processo di interazione continua nella vita politica, sociale ed economica. È sia un quadro di analisi che uno strumento di cambiamento.

Una relazione è l'esperienza cumulativa dell'interazione. Nell'interazione, ogni individuo interiorizza - piuttosto che solo intellettualizzando- la complessità delle altre persone e gruppi. Ognuno entra nel flusso di un processo di interazione su diversi livelli, non solo agendo e reagendo razionalmente.

Riferendosi al programma di formazione YES, essere in grado di lavorare insieme come una squadra è una delle più grandi risorse - il volontariato come squadra porta il lavoro di squadra ad un livello completamente nuovo. I benefici sono praticamente infiniti. Non è solo aiutare gli altri, ma anche conoscere se stessi per migliorare come persona. Dare indietro dà l'opportunità di portare il cambiamento in una comunità e lavorare per qualcosa di grande, rafforzando al contempo l'autostima.

Fonti:

Developing a Teamwork Definition: <https://the-happy-manager.com/tips/teamworkdefinition/>

Benefits of Teamwork: Why Teamwork? <https://the-happy-manager.com/tips/benefits-ofteamwork/>

6.2 | MOTIVARE GLI ALTRI

CONTESTO TEORICO

Le persone motivate avanzano ulteriormente e più velocemente nelle loro carriere, guadagnano più soldi, sono più produttive, sperimentano relazioni più soddisfacenti e sono più felici di persone meno motivate.

Quindi è importante essere motivati e imparare a motivare gli altri.

La motivazione è un'abilità che può essere nutrita e sviluppata in se stessi e negli altri, i leader svolgono ancora un ruolo vitale. Il prossimo passo necessario nelle organizzazioni di oggi è quello di sviluppare la motivazione in una capacità di leadership strategica.

Attraverso questa competenza o abilità, è possibile per i leader migliorare l'impegno di altri lavoratori/membri del gruppo e consentire loro di lavorare per raggiungere l'obiettivo comune che l'organizzazione li ha fissati.

La motivazione viene dalla parola latina "muoversi". Devi essere in grado di muoverti, devi essere mosso, devi lasciarti muovere per poter muovere gli altri.

Ha qualcosa a che fare con la fiducia, l'accettazione, l'incoraggiamento, e un po' di talento in entusiasmo e motivazione.

Se non riesci a costruire un rapporto di fiducia, allora non sarai in grado di motivare tutti i membri del tuo gruppo.

Alcuni fattori motivazionali che i giovani possono applicare:

Obiettivi - Feedback - Responsabilità - Piccoli gesti - Riconoscere il successo - Esempio - Scopo - Permetti cambiamenti.

Strettamente legato alla motivazione, il concetto di leadership si riferisce al processo attraverso cui una persona influenza gli altri per realizzare un obiettivo e dirige l'organizzazione in un modo da renderla più organizzata e logica, ciò vuol dire che la leadership è un processo attraverso cui un individuo influenza un gruppo di persone per raggiungere un obiettivo comune. I leader svolgono questo processo applicando le loro conoscenze e competenze di leadership.

I buoni leader si sviluppano attraverso un processo senza fine di autoapprendimento, istruzione, formazione ed esperienza. Un leader dedicato ispira i suoi lavoratori a livelli più elevati di lavoro di squadra, in particolare ci sono alcune cose che un leader efficace e dedicato deve essere, sapere, e, fare. Questi non vengono naturalmente, ma sono acquisiti attraverso il lavoro e lo studio continuo.

Come risultato del processo di empowerment, il giovane cittadino attivo promuove la qualità della vita in una comunità sviluppando una combinazione di conoscenze, abilità, valori e motivazione a lavorare che contribuiscono a fare la differenza nella società.

Fonti:

Leadership and Motivation: The Fifty-fifty Rule and the Eight Key Principles, John Eric Adair:
<https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=Bnyp602iJkcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=motivating+others+leadership&ots=kkfsFblVRP&sig=HIKxUbshluPudDdIOj2Igl8yCLU#v=onepage&q=motivating%20others%20leadership&f=false>

Motivation in youth work: <http://www.youthwork-practice.com/youthworkertraining/motivation.html>

6.3 | GESTIONE DEI CONFLITTI

CONTESTO TEORICO

Il conflitto è normale, ed è anche una parte sana delle relazioni.

I leader devono agire responsabilmente per essere rispettati. La leadership non è una gara di popolarità, ma si tratta di una grande responsabilità che coinvolge principalmente lo sviluppo e guidare il pieno potenziale di persone, squadre, e l'organizzazione in generale. Una parte importante del processo di sviluppo del potenziale è sapere come vedere il conflitto e quando cogliere l'opportunità all'interno del conflitto prima che la sana tensione si trasformi in un caos eccessivamente dirompente.

Se il conflitto è una parte inevitabile della vita, allora i giovani, qualunque sia il loro background, devono avere la possibilità di scoprire e sviluppare modi per trovare l'opportunità e i pericoli nei conflitti nella loro vita. In ogni conflitto, c'è il potenziale di crescita e di cambiamento positivo.

Il conflitto non è necessariamente distruttivo se gestito correttamente. Può diventare uno strumento prezioso per costruire competenze e punti di forza personali: quando riconosciuto ed esplorato in un ambiente sicuro, può fornire potenti tecniche di coping e di gestione, partendo dalla premessa che tutti - e le loro sensazioni - meritano rispetto. Da questo punto di vista, la gestione dei conflitti può essere argomenti trattati: autostima e fiducia.

Gestire il conflitto in una squadra - nel lavoro, al college o in un gruppo di amicizia - significa imparare a lavorare con persone diverse.

Il conflitto può essere una piccola differenza di opinione o un argomento in piena regola. Il caposquadra può naturalmente prendere l'iniziativa nella gestione dei conflitti, ma è importante che tutti i membri del team sappiano come risolvere i conflitti e che tutti possano riconoscere i comportamenti positivi e negativi che potrebbero peggiorare una situazione.

Il conflitto in sé non è sempre una cosa negativa. Opinioni diverse portano a un pensiero nuovo e ci permettono di sviluppare i nostri stili di lavoro.

I veri problemi vengono dal gestire male i conflitti.

Quindi come facciamo a farlo bene?

Controlla → Comunica → Facci i conti → Risolvi il problema → Ascolto attivo → Atteggiamento ottimista

Lo scopo di esplorare come gestire il conflitto è quello di comprendere le fonti del conflitto e consentire alle emozioni più forti di fiorire in un grado di rafforzamento, in relazioni umane più positive e in un maggiore senso di valore personale.

Il ruolo degli operatori giovanili è essere aperti, non giudicare, accettare e positivi, e fiduciosi attenti della crescente vulnerabilità e apertura dei giovani. Dovrebbero aiutare i partecipanti a riconoscere che affrontare il conflitto è audace, eccitante e stimolante.

Fonti:

How To Manage Conflict In A Team – Do's And Don't's: <https://www.youthemployment.org.uk/young-prof-article/managing-conflict-team/>

Conflict Management Skills Needed in Youth Work: <https://yipa.org/conflict-managementyouth-work/>

Conflict resolution skills: <https://www.edcc.edu/counseling/documents/Conflict.pdf>

The big book of conflict resolution games - Mary Scannell
<https://s3.wp.wsu.edu/uploads/sites/2070/2016/08/The-big-book-of-Conflict-ResolutionGames.pdf>

6.4 | EMPATIA

CONTESTO TEORICO

Nella sua forma più semplice, l'empatia è la capacità di riconoscere le emozioni negli altri e di comprendere le prospettive degli altri su una certa situazione. In senso lato, l'empatia consente di utilizzare tale intuizione per migliorare l'umore di qualcun altro e per sostenerlo attraverso situazioni difficili. L'empatia è spesso confusa con la simpatia, ma non sono la stessa cosa. La compassione è un sentimento di preoccupazione per qualcuno, e la sensazione che potrebbe essere più felice. A differenza dell'empatia, la compassione non coinvolge la prospettiva o le emozioni condivise.

Secondo il rinomato psicologo Daniel Goleman, l'empatia è uno dei cinque componenti chiave dell'intelligenza emotiva - un'abilità di leadership vitale. Si sviluppa attraverso tre fasi: empatia cognitiva, empatia emotiva ed empatia compassionevole.

Empatia Cognitiva: è l'abilità di capire cosa un'altra persona possa star pensando o provando. Non deve però coinvolgere emotivamente l'osservatore. L'empatia cognitiva è un'attività principalmente razionale, intellettuale ed emotivamente neutrale.

Empatia Emotiva: è l'abilità di condividere le emozioni di un'altra persona, e quindi di capirla profondamente. A volte è chiamata "Empatia Affettiva" perché ti intacca emozionalmente e ti cambia. Non si tratta di comprendere cosa provino gli altri, ma di creare un rapporto genuino con essi. Chiunque sia a capo di un team gioverà dello sviluppo dell'empatia emotiva. Essa aiuta a creare fiducia tra leader e membri della squadra, così come a sviluppare onestà e apertura. In ogni caso l'empatia ha valore solo se applicata nella pratica.

Empatia Compassionevole: è la forma più attiva di empatia. Riguarda non solo l'aver a cuore l'altra persona, e dividerne le sofferenze, ma anche prodigarsi per alleviarle.

Per usare l'empatia in modo efficace, devi mettere da parte il tuo punto di vista e vedere le cose dalla prospettiva dell'altra persona. Allora, potete riconoscere il comportamento che sembra a prima vista essere sopra impressionabile, ostinato, o irragionevole come reazione basata semplicemente sulla conoscenza e sulle esperienze precedenti della persona. L'empatia ti permette di sapere se le persone che stai cercando di raggiungere sono effettivamente state raggiunte emotivamente. Permette di prevedere l'effetto che le decisioni e le azioni avranno sul pubblico scelto e di pianificare le strategie di conseguenza. Senza empatia, non è possibile costruire una squadra o coltivare una nuova generazione di leader. Non è possibile ispirare seguaci o suscitare lealtà.

Fonti:

8 Key Skills of Empathy, by Jesse Lahey: <https://engagingleader.com/8-key-skills-ofempathy/>

Empathy, a key element in interpersonal relationships, European Youth Portal:
https://europa.eu/youth/es/article/66/33625_en

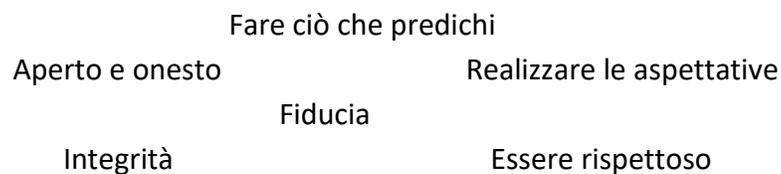
5 Tips for Empathy-Building in Youth, Center for Healthy Minds University of Wisconsin – Madison:
<https://centerhealthyminds.org/join-the-movement/5-tips-for-empathy-building-in-teens>

Empathy Is An Essential Leadership Skill - Prudy Gourguechon
<https://www.forbes.com/sites/prudygourguechon/2017/12/26/empathy-is-an-essential-leadership-skill-and-theres-nothing-soft-about-it/>

6.5 | COMPETENZE INTERPERSONALI

CONTESTO TEORICO

Gli esseri umani cercano la connessione con gli altri. È una delle pulsioni più primarie che abbiamo. Le relazioni sane miglioreranno la tua vita, aumenteranno il tuo senso di valore e appartenenza e ti aiuteranno a migliorare e crescere.



Le chiavi per relazioni sane sono:

1. Rispetto reciproco

Il rispetto reciproco si ha quando entrambe le persone si trattano in modo premuroso, con cura e cortesemente. Ciò significa che apprezzate le opinioni, i valori e i desideri dell'altro. Il rispetto reciproco si verifica quando entrambe le parti si sforzano non solo di comprendere queste opinioni, valori e desideri, ma di tenerne conto nel prendere decisioni.

Il rispetto reciproco consiste nel tenere l'uno all'altro, sostenersi l'un l'altro e cercare di curare gli aspetti positivi nell'altra persona.

2. Empatia

L'empatia è l'essere in grado di mettersi nei panni di qualcun altro e capire da dove vengono. È la chiave per le relazioni positive.

3. Comunicazione bidirezionale

Quando dici qualcosa alla persona, assicurati che il tuo messaggio sia ricevuto e compreso.

Così come, quando ascolti l'altra persona, assicurati di ascoltare attivamente e capire cosa sta dicendo.

4. Accettare e celebrare le differenze

Non siamo tutti uguali, e ciò che ci rende diversi può essere la colla che lega insieme le relazioni. Quello che potete offrire alla relazione, e quello che possono offrire, possono essere qualità diverse. In ogni caso entrambi portano qualcosa alla relazione. Cerca di apprezzare ciò che rende unica un'altra persona e prova empatia nei suoi confronti.

5. Condividere le proprie esigenze

Se hai bisogno di qualcosa o vuoi qualcosa, chiedi. Scoprirai che le persone sono molto più attente alle tue esigenze se semplicemente chiedi le cose. Il vantaggio aggiunto è che otterrete quello di cui avete bisogno e quello che volete senza dover lottare per averlo. Per quanto riguarda l'altra persona, spiega chiaramente e gentilmente che se vuole o ha bisogno di qualcosa, sei più che felice di aiutare, devi solo sapere cosa vuole o di cosa ha bisogno.

6. Apprezzamento

È importante in ogni relazione che ci sia apprezzamento reciproco. Complimenta la persona e ringraziala regolarmente. Riconosci i suoi successi e mostra gratitudine quando fa qualcosa per te.

Questo insieme di competenze interpersonali gioca un ruolo cruciale nella relazione tra il giovane volontario, i suoi/ le sue coetanei/e nella squadra, e i beneficiari del volontariato, in termini di reciprocità.

Fonti:

Leadership and Motivation: The Fifty-fifty Rule and the Eight Key Principles, John Eric Adair:
[https://books.google.it/books?](https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=Bnyp602iJkcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=motivating+others+leadership&ots=kkf)

[hl=it&lr=&id=Bnyp602iJkcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=motivating+others+leadership&ots=kkf](https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=Bnyp602iJkcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=motivating+others+leadership&ots=kkf)
[sFbIVRP&sig=HlKxUbshluPudDdIOj2Igl8yCLU#v=onepage&q=motivating%20others%20lea](https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=Bnyp602iJkcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=motivating+others+leadership&ots=kkf)
[dership&f=false](https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=Bnyp602iJkcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=motivating+others+leadership&ots=kkf)

Motivation in youth work: <http://www.youthwork-practice.com/youthworkertraining/motivation.html>

6.6 | LEADERSHIP

CONTESTO TEORICO

Quando si lavora in un gruppo, è importante avere un obiettivo comune intorno al quale i membri del gruppo possono unirsi. Si tratta di un punto sul quale tutti i membri del gruppo possono essere d'accordo e sul quale tutti desiderano lavorare. Quando i leader scoprono di avere membri del gruppo particolarmente volitivi che sembrano dominare le conversazioni, o diversi membri del gruppo che non sembrano andare d'accordo, la comunicazione può spesso essere la chiave per risolvere il conflitto. Mentre gli stili di leadership possono variare a seconda della persona e della situazione, è sempre importante che i leader ricordino il loro ruolo nel gruppo.

Come lavorare per l'inclusione del team?

Quali sono i modi per garantire la piena partecipazione/ inclusione/ contributo dei membri del team? In che modo i membri del team garantiscono il coinvolgimento di un membro passivo e disinteressato del team?

Ogni gruppo è composto da individui diversi con personalità, retaggi e valori diversi. Alcuni membri del gruppo sono più attivi di altri, alcuni contribuiscono più di altri, e alcuni sono più motivati di altri. Per garantire una squadra valida ed efficace, il gruppo deve assicurarsi che ogni membro del team partecipi, contribuisca e si senta parte del team, fornendo:

Motivazione: è forse il fattore più importante per garantire l'effettiva inclusione dei membri del gruppo. Il fondamento del riconoscimento e della motivazione è che le persone hanno bisogno e vogliono accettazione, approvazione e apprezzamento.

Costruzione della fiducia: Il dovere di una squadra è di osservare e prendere provvedimenti per migliorare il comportamento di ogni membro. La squadra dovrebbe essere in grado di identificare i propri punti di forza come squadra.

Garanzia di un clima di collaborazione: la capacità del gruppo di collaborare efficacemente, condividere dati e conoscenze in un clima aperto e positivo influenzerà il grado di partecipazione dei suoi membri. L'atteggiamento non critico privo di politica di squadra è un ingrediente essenziale per costruire un tale clima in un gruppo. Inoltre, una squadra dovrebbe essere in grado di stabilire relazioni aperte e dirette.

Fonti:

Leadership and Motivation: The Fifty-fifty Rule and the Eight Key Principles, John Eric Adair:
[https://books.google.it/books?](https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=Bnyp602iJkcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=motivating+others+leadership&ots=kkf)

[hl=it&lr=&id=Bnyp602iJkcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=motivating+others+leadership&ots=kkf](https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=Bnyp602iJkcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=motivating+others+leadership&ots=kkf)
[sFbIVRP&sig=HIKxUbshluPudDdIOj2Igl8yCLU#v=onepage&q=motivating%20others%20leadership&f=false](https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=Bnyp602iJkcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=motivating+others+leadership&ots=kkf)

ATTIVITÀ PROPOSTE

ATTIVITÀ #1

Titolo: Box Buddies.

Sotto-argomenti: 2. Motivare gli altri.

Obiettivi: insegnare alle persone le abilità di cooperazione e motivarle a costruire il loro spirito di squadra.

Durata: 30 minuti circa.

Materiali e preparazione:

Materiale necessario per le attività: carta, penne, scatole.

Istruzioni: Ogni persona di un gruppo riceve un numero (1,2,3,4 ecc.) scritto su un pezzo di carta, la quale lo trascriverà e poi la riconsegnerà al facilitatore.

Il facilitatore andrà in un'altra stanza e metterà casualmente ogni nome e numero nelle diverse scatole. I partecipanti andranno a turno nella stanza degli scatoloni e dovranno trovare il loro numero guardando nelle scatole una alla volta. Tuttavia potranno guardare solo metà delle scatole e dovranno pianificare cosa fare con le altre prima di entrare nella stanza delle scatole.

Dopo aver lasciato la stanza, non potranno incontrare la squadra.

Discussione/Valutazione: Le discussioni verranno fatte al termine dell'attività, prima è necessario avviare un dibattito sull'importanza di avere una strategia comune in un team (e una divisione dei compiti, secondo lo spirito di collaborazione) per raggiungere il risultato.

Suggerimenti per i formatori: Per la discussione finale il formatore può utilizzare domande come:

Avete trovato il vostro numero?

Hai capito la logica matematica?

ATTIVITÀ #2

Titolo: Tostapane, Lavatrice e Aspirapolvere.

Sotto-argomenti: 2. Motivare gli altri

Obiettivi: Stimolare i partecipanti e motivarli a partecipare maggiormente alle attività.

Durata: 5 minuti circa.

Materiali e preparazione:

Istruzioni: Il gruppo inizia stando in cerchio. Il leader gira intorno al cerchio rendendo ogni persona un 'tostapane', 'lavatrice' o 'aspirapolvere', che dovranno poi creare 3 gruppi con gli altri stessi nomi. Si riuniranno poi i gruppi e faranno i mimi mentre il leader li chiama sempre più rapidamente. 1. Il mimo dei 'lavatrice' sarà composto da 2 persone che creano una finestra collegando le mani e la terza persona mette la testa nel telaio e si muove intorno mimando una lavatrice.

2. Il mimo dei 'tostapane' è composto da 2 persone che collegano le mani l'un l'altro e la persona centrale si pone in piedi tra le mani collegate e salta su e giù.

3. L'aspirapolvere è una carriola con 2 persone diverse che si sorreggono le gambe.

Discussione/Valutazione:

Discussioni: Ti è piaciuto? Ti senti più motivato? Sei più preparato a continuare a lavorare?

Riflessione: importanza di un'ottica positiva ed energica nel lavoro di squadra.

Consigli per i formatori:

ATTIVITÀ #3

Titolo: Prendere e motivare.

Sotto-argomenti: 2. Motivare gli altri.

Obiettivi: Energizzare il gruppo e scoprire le cose che motivano le persone.

Durata: 20 minuti circa.

Materiali e preparazione:

Istruzioni: I giocatori dovrebbero essere in piedi in un cerchio con le braccia incrociate.

La persona al centro lancerà la palla a qualcuno nel cerchio.

Diranno o "motivare" o "non motivare". Se dicono "Motivare", il giocatore dovrebbe prendere la palla e dire qualcosa che motiva le persone (ad esempio soldi, apprezzamento e così via).

Se dicono "Non motivare", il giocatore non dovrebbe prendere la palla e dire una cosa che non motiva le persone (ad esempio urlare o criticare).

Se un giocatore non risponde rapidamente alla domanda o perde la palla o sbaglia, allora è fuori.

Discussione/Valutazione:

Discussione: È stato difficile? Hai identificato facilmente i fattori motivanti quando sei stato messo sotto pressione?

Come la motivazione può influenzare la decisione di essere un cittadino attivo o di impegnarsi direttamente al servizio della comunità?

Consigli per i formatori:

ATTIVITÀ #4

Titolo: La mia storia.

Sotto-argomenti: 2. Motivare gli altri.

Obiettivi: mettere i partecipanti (volontari) faccia a faccia con il loro pubblico di destinazione al fine di aiutarli a vedere i risultati del loro lavoro e per aiutarli a sentirsi più motivati su ciò che stanno facendo.

Durata: 20 minuti circa.

Materiali e preparazione:

Istruzioni: Dividere il gruppo in due: uno saranno i beneficiari e l'altro i volontari. I beneficiari dovranno pensare a come i volontari li aiutano facendo questa attività e scriveranno una nota a uno dei volontari per dire grazie. In coppie i beneficiari si scambiano i messaggi e discutono.

Discussione/Valutazione:

Debriefing: Come ti sei sentito? Hai sentito che il tuo lavoro è stato apprezzato? Ti sei sentito apprezzato?

Discussione sulla reciprocità nella relazione tra donatore e beneficiario.

Consigli per i formatori:

ATTIVITÀ #5

Titolo: La sfida della torre di giornale.

Sotto-argomenti: 1. Lavoro di squadra.

Obiettivi: Il team si eserciterà sul processo di progettazione che include il pensiero, il fare, la prototipazione e l'iterazione. Quest'ultimo punto, l'iterazione, potrebbe essere il più importante. La creatività e il team building sono uno dei risultati più importanti.

L'obiettivo è quello di creare un'esperienza di lavoro di squadra che può essere dare vita ad una discussione a 360 gradi, come per esempio i ruoli in una squadra, o quello che ci vuole per innovare.

Durata: 30 minuti circa.

Materiali e preparazione:

pezzi di giornale;

un metro di corda.

un metro di nastro adesivo.

Istruzioni: Al team viene dato del materiale per lavorare - giornale, nastro adesivo e corda- e verranno dati 18 minuti per costruire la torre più alta possibile. Tutti i materiali sono sul tavolo e dopo aver diviso la squadra inizieranno a lavorare per 18 minuti.

Discussione/Valutazione: Una volta terminata la sfida, procedi con la discussione (puoi usare le domande dal ppt allegato):

Mostra le domande e indirizza a:

1) Riflettere da soli (5 minuti).

2) Condividere all'interno del team (10 minuti).

3) Discussioni con domande supplementari sui ruoli (3*3 minuti).

Domande relative alla discussione:

Per la riflessione personale:

Qual era la strategia della squadra?

Qual era il mio ruolo nella squadra?

Cosa ha funzionato bene nella mia squadra?

Cosa migliorerei la prossima volta nel lavoro del mio team?

Per la condivisione all'interno del team:

Cosa ha funzionato bene nella mia squadra?

Cosa migliorerei la prossima volta nel lavoro del mio team?

Per la discussione finale:

Quali sono gli aspetti vantaggiosi del tuo ruolo? (che di solito prendi)

Quali sono gli aspetti svantaggiosi del tuo ruolo? (che di solito prendi)

Quale insegnamento porteresti via da questo esercizio?

Suggerimenti per i formatori: Prima di iniziare la sfida, assicurarsi che ci sia un tavolo con i materiali per ogni squadra.

Create squadre di quattro partecipanti, spiegate il compito qui sotto ed eseguire la sfida.

Bisogna costruire la torre più alta: la squadra vincente è quella che ha la struttura più alta misurata dalla superficie del tavolo. Ciò significa che la struttura non può essere sospesa o poggiarsi su un'altra struttura, come una sedia, un soffitto o un lampadario.

Si può utilizzare quel che si vuole del Kit: Il team può utilizzare molti o pochi materiali tra carta giornale, corda o nastro adesivo. La squadra non può usare nient'altro.

Spezza la carta, la corda o il nastro: i team sono liberi di tagliare la carta, tagliare il nastro e la corda per creare nuove strutture.

La sfida dura 18 minuti: le squadre non possono sorreggere la struttura allo scadere del tempo. Coloro che toccano o sostengono la struttura alla fine dell'esercizio saranno squalificati.

Assicurati che tutti comprendano le regole: non preoccuparti di ripetere le regole troppe volte. Ripetile almeno tre volte. Chiedi se qualcuno ha qualche domanda prima di iniziare.

Quando il tempo scade, chiedi a tutti i presenti di sedersi in modo che tutti possano vedere le strutture.

Misurare le strutture e annunciare la squadra vincente.

ATTIVITÀ #6

Titolo: Lego: un serio laboratorio di gioco.

Sotto-argomenti: 1. Lavoro di squadra. 2. Motivare gli altri.

Obiettivi: Il workshop è descritto come un'esperienza di apprendimento attiva, che mira a una conoscenza profonda, ragionata e consapevole del processo decisionale individuale e di gruppo.

Pensare concretamente significa usare la manipolazione dell'oggetto per costruire e organizzare, in modo coerente, immaginazioni e idee creative che gli esseri umani ottengono a livello astratto, rendendole così tangibili e applicabili alle sfide quotidiane.

La costruzione e la decostruzione sono considerate due attività istintive della resilienza dell'uomo, incessantemente orientate all'indagine di soluzioni più efficienti ai suoi problemi.

Un workshop LSP è un percorso che ripristina la posizione centrale dell'individuo e lo coinvolge in un viaggio di scoperta di sé e del mondo attraverso metodologie di base sia individuali che cooperative.

Questa ritrovata centralità dell'essere umano, materializzata in una rinnovata attenzione sia alle singole storie che al tempo per narrarle, è considerata un'aggiunta piacevole e preziosa dalla maggior parte dei partecipanti.

Questi workshop hanno prodotto risultati notevoli, efficaci non solo per il lavoro del team, ma anche per la vita personale dei partecipanti, per quanto riguarda la motivazione, il rinnovato entusiasmo verso nuove sfide, e la delineaazione di obiettivi aggiornati.

Durata: 6 ore.

Materiali e preparazione: Mattoncini LEGO e DUPLO: oggi questi materiali sono molto comuni e facili da trovare, ma anche economici e riutilizzabili. Sono composti da moduli base modulari, che consentono di creare soluzioni infinite e originali.

Rispetto allo strumento di espressione rappresentato dalla tecnica di disegno, il metodo LSP non è solo più economico, ma presenta anche una differenza importante. Essendo unità di base modulari comuni, possono essere disposte in un numero infinito di modi diversi per creare soluzioni originali. Questo produce uno spostamento dell'attenzione dalla mera estetica e da dinamiche competitive ed egoistiche ad un processo più centralizzato sulla generazione di significati.

Istruzioni: Un workshop LSP inizia con le cosiddette attività di skills building: sono attività abilitanti che servono a creare le migliori condizioni per un lavoro attivo, proattivo, maturo e benefico, in cui ogni partecipante può sentirsi coinvolto e capace. Per realizzare queste attività vengono utilizzati Starter Kit specifici. Sono assemblati ad hoc in relazione all'obiettivo distintivo dell'officina.

Il piano di solito comprende tre attività, ciascuna appropriata a coltivare una capacità peculiare:

Torre più alta: il compito della squadra è quello di costruire la torre più alta, ognuno secondo le proprie capacità. Questa fase ha scopi diversi: ognuno è tenuto ad esprimersi creativamente e a condividere il proprio punto di vista, e nessuno può essere esonerato; il valore risiede nella diversità tra tutte le proposte e nella valorizzazione della loro inventiva e originalità.

Creazione di significati: i partecipanti sono tenuti a produrre un manufatto scelto tra diverse proposte e poi a trasformarlo in una metafora legata ad una caratteristica peculiare del loro lavoro. Questa attività è utile per sviluppare la capacità di dare senso ai modelli costruiti.

Creazione di storie: a questo punto, i partecipanti devono manifestare il significato della loro metafora, che porta senso solo se condivisa. Per fare questo, hanno bisogno di comporre una storia ed essere in grado di narrarla.

Dopo il processo di costruzione delle competenze, c'è il processo principale del workshop LSP. Questo è teoricamente articolato in una serie di 4 passaggi:

Porre la domanda: Il facilitatore pone una domanda aperta per creare il giusto ambiente per mettere in evidenza soluzioni personali e originali.

Costruzione: La risposta alla domanda introduttiva è resa esplicita dalla costruzione di un modello 3D. Questa fase di costruzione inizia come un compito individuale e deve essere eseguita in un ambiente silenzioso (' parlare meno, fare di più'). Successivamente può essere proposta un'attività di group building che diventa esercizio di confronto, cooperazione, comunicazione e negoziazione tra i partecipanti. Condivisione: In questa fase, ogni giocatore deve produrre e narrare una storia personale

e originale sul modello che ha creato. L'azione di nominare tutti gli elementi del modello chiarisce significati che erano ambigui e oscuri. A questo scopo, è obbligatorio dare a tutti il tempo necessario per esprimersi a seconda delle loro necessità e della loro velocità.

Riflessione: Durante questa fase, l'interazione tra i partecipanti avviene in una modalità domanda-risposta. Le domande acquistano un significato particolare perché permettono di ridefinire il significato delle parti del modello, rileggendo la storia da una prospettiva diversa e dando al costruttore del modello una diversa interpretazione della sua narrazione.

Il processo di base contiene una serie di 'Tecniche di applicazione', identificate come AT. L'intera serie è composta da 7 passaggi. Il progetto del laboratorio LSP può includere tutti i passaggi o solo una parte, al fine di articolare la sequenza migliore, modellata sulle esigenze dell'azienda.

I 7 AT sono: Costruire modelli individuali (AT1): questo primo passo è più focalizzato sull'apprezzamento delle singole ricerche piuttosto che sull'obiettivo finale del cliente. Di solito si tratta di una fase di 'riscaldamento', progettata per aumentare la consapevolezza dei partecipanti sull'argomento che verrà affrontato durante il workshop LSP. Costruire modelli condivisi (AT2): i singoli modelli in questa fase vengono smontati per assemblare una nuova configurazione, questa volta in modo cooperativo con il team. In questo nuovo design ogni partecipante deve portare l'elemento più importante del proprio modello. Creare un paesaggio (AT3): questo passaggio, a differenza dell'AT2, mira alla costruzione di un paesaggio complesso in cui i singoli modelli dovrebbero integrarsi tra loro. Questo paesaggio deve rappresentare uno scenario significativo. La decisione di procedere all'implementazione di AT2 o AT3 non deve essere presa a caso, ma deve essere strettamente collegata agli obiettivi del workshop. L'AT2 deve essere scelto quando c'è la necessità di integrare i modelli personali in uno nuovo basato su un argomento diverso. La scelta dell'AT3 è preferibile quando l'obiettivo è quello di valorizzare ogni singolo punto di vista e le sue relazioni con gli altri all'interno della squadra.

Realizzazione di connessioni (AT4): in questa fase vengono effettuate connessioni significative tra i modelli del panorama AT3 e possono essere su due diversi livelli: individuale-individuale o squadra-individuale.

Costruire un sistema (AT5): questo passaggio viene eseguito quando è richiesta una rete tra tutti i modelli nel paesaggio. Emergenze e decisioni (AT6): il facilitatore seleziona alcuni scenari imprevedibili. I partecipanti devono analizzare e determinare l'impatto che produrrebbero sul modello, in termini di posizione, quantità e grado. A questo punto il facilitatore prende in mano la situazione e inizia a porre domande dirette e pressanti ad ogni partecipante, riguardo a cosa, come e perché reagire allo scenario. L'obiettivo generale è quello di far emergere i principi guida che guidano il processo decisionale. Questa fase può avere un forte effetto emotivo sul partecipante e può portare a reazioni di impazienza e intolleranza. Il facilitatore deve rimanere concentrato e non soccombere, ma dovrebbe invece essere in grado di continuare a pressare i giocatori senza mancare di rispetto. È necessario, dopo questa fase, fare una pausa per dare a tutti il tempo di riequilibrare le emozioni.

Estrarre semplici principi guida (AT7): in questa fase finale, ogni partecipante deve selezionare un principio guida e deve costruire un modello basato su di esso. Successivamente, i principi guida che

ottengono più preferenze (un massimo di 6) diventeranno i principi di base del team auto-organizzato. È importante che siano semplici, chiari, concreti e inequivocabili. Questi principi guideranno il team quando dovrà affrontare un evento imprevisto o complesso, permettendogli di trovare una soluzione condivisa. I partecipanti, dopo la selezione cooperativa di uno di questi principi, formeranno un modello finale che lo incarna.

Discussione/Valutazione: Il workshop LSP si conclude con una richiesta da parte del facilitatore ai partecipanti: delineare una serie di azioni (una o più) che, agendo sul modello costruito, possono concretamente attivare il suo miglioramento.

Nella riflessione di gruppo il facilitatore può sostenere la discussione su:

Il punto di vista dell'individuo.

Il contributo che il punto di vista / idee di altri possono dare al mio progetto.

L'evoluzione di un'idea verso soluzioni condivise da un team.

La rilevanza della pianificazione condivisa in un team.

Suggerimenti per i formatori: Figura indispensabile di un workshop LSP è il facilitatore, anche se è attivamente coinvolto solo per l'1% dell'esperienza. La maggior parte deve essere eseguita dai partecipanti, la parte attiva del processo di apprendimento. Nel laboratorio LSP non sono coinvolti osservatori.

L'unico compito del facilitatore è quello di facilitare (letteralmente): non può essere un terapeuta, non può dare feedback ai partecipanti; è anche molto importante che impedisca loro di interpretare i propri modelli e di collegare questi modelli a personalità definite.

Un compito importante del facilitatore è quello di sfruttare al massimo i momenti di negatività che i partecipanti sperimentano durante le attività; questi momenti dovrebbero essere affrontati come occasioni di riflessione e opportunità per ricominciare.

Ci sono fasi specifiche del workshop durante le quali il ruolo del facilitatore è particolarmente critico. Durante la fase 'Porre la domanda', il facilitatore può inserire una serie di variabili per far convergere il problema sullo scopo dell'azienda.

È molto importante dare ai partecipanti una quantità fissa di tempo per le attività di costruzione, in modo che siano sotto pressione per concentrare la loro attenzione senza sprecare energie.

Durante la condivisione delle storie personali, il facilitatore ha una missione molto sensibile. Deve valorizzare e proteggere ogni narrazione, riconoscendo a tutti il tempo necessario, e fornendo un ambiente di ascolto silenzioso, rispettoso e non giudicante. In questa fase del workshop LSP, è essenziale per creare le condizioni giuste per non ostacolare il 'flusso mani-cervello' (Montessori).

Per condurre il passo AT6, il facilitatore deve essere altamente addestrato per gestire le reazioni del partecipante, che possono essere di noia o irritazione; lo sforzo principale è quello di trovare un equilibrio tra l'insistenza delle domande e il rispetto che deve essere dato in ogni momento. Nella fase AT7, il facilitatore dovrebbe essere in grado di spiegare l'importanza dei principi guida per il lavoro di squadra, principalmente in relazione al fatto che sono stati i risultati di un viaggio condiviso e consapevole, un'avventura in cui ognuno è stato personalmente coinvolto con se stesso e con gli altri.

ATTIVITÀ #7

Titolo: Intervento assistito sugli animali.

Sotto-argomenti: 1. Lavoro di squadra 4. Empatia

Obiettivi: Contribuire allo sviluppo emotivo in modi ricreativi e divertenti che hanno lo scopo di legare il gruppo e creare quella speciale connessione tra i beneficiari. Offrire opportunità alternative per sperimentare la compagnia, che li aiuta a elaborare i loro problemi relazionali e migliorare le competenze; migliorare la consapevolezza sociale e sviluppare approcci alternativi verso le situazioni sociali; offrire la possibilità di apprendere preziose competenze lavorative e come prendersi cura di altri esseri, così come sviluppare fiducia, responsabilità, empatia, e lavoro di squadra. Allo stesso tempo fornisce benefici emotivi e una migliore autostima che deriva dalla cura, fiducia, e in alcuni casi, amare un altro essere vivente, e lo sviluppo di una sana regolazione delle emozioni (imparare a conoscere meglio sé stessi e capire come le loro azioni sono percepite da un altro essere).

Durata: 2 ore circa.

Materiali & Preparazione: Tutto il necessario per le sessioni: strumenti di toelettatura, post-it, pittura, giochi di potere & lasso, selle e lacci, palle-emozioni (10 palle di spugna dipinte con varie emozioni: felice, triste, orgoglioso, arrabbiato, deluso, ecc.), mantello per il cavallo (in materiale bianco), vernice, cartoncini, penne, pennarelli permanenti, capacità di Parkour, mantello per il cane (in materiale bianco).

Cavalli o cani.

Istruzioni:

- Ogni esercizio/ attività descritta passo dopo passo.
- Rituale di partenza: toelettatura dell'animale/ preparazione per il lavoro.
- Intervento:
 - dimostrazione del rituale di partenza: preparare il cavallo, essere consapevoli del suo comportamento.
 - suddividere il gruppo principale in gruppi più piccoli (squadre) di non più di 6 membri ciascuno - tutte le squadre devono preparare un cavallo, imparando a seguire le indicazioni, condividendo tra loro gli strumenti di preparazione, dividendo i compiti (ogni membro della squadra attende il proprio/ il proprio turno di azione).
 - breve esercizio di guida: guidare il cavallo attraverso l'atteggiamento, esercitare una modalità di guida ferma ma non aggressiva.
 - prima esperienza a cavallo: ognuno ottiene una breve passeggiata a cavallo (sperimentando la sensazione di accoglienza, di essere ben curato e sostenuto).
 - fine rituale: dare dolcetti al cavallo, mettere l'attrezzatura a posto, riportare i cavalli alla stalla/a casa (imparare a dire "grazie" per la collaborazione, imparare a ringraziare con parole, gesti e leccornie).

Discussione/Valutazione:

- Dare feedback.
- Proposte di attività per la prossima sessione.
- Domande e risposte.

- Avere uno spuntino/ caffè/ succo di frutta insieme.
- Discussioni libere sulle relazioni ed emozioni (confronto tra animali e relazioni umane).

Consigli per i formatori:

Questa attività è adattata per gli interventi assistiti da animali utilizzando cavalli e cani.

Per costruire una sessione efficiente, l'operatore giovanile dovrebbe sempre essere consapevole degli obiettivi principali. Per esempio: rispettare le regole, sviluppare empatia, ecc.

Dovrebbe essere meglio iniziare il workshop con un'attività rompighiaccio finalizzata alla costruzione / ricostruzione del gruppo e per dare a tutti l'opportunità di dire qualcosa di importante per lui/ lei o qualcosa su di lui/ lei.

ATTIVITÀ #8

Titolo: Lettera ad uno alieno: Il conflitto è...?

Argomenti secondari: 3. Gestione dei conflitti

Obiettivi: Esplorare il significato della parola conflitto, con l'obiettivo di chiarire cosa intendiamo per conflitto;

per scoprire la gamma di risposte all'interno del gruppo e di lavorare verso una definizione di gruppo del termine e concetto di conflitto.

L'obiettivo è quello di creare un'esperienza di lavoro di squadra che può essere di discussione a 360 gradi, come i ruoli in una squadra, o quello che ci vuole per innovare.

Durata: 35 minuti circa.

Materiali e preparazione: Grande foglio di carta, penne.

Istruzioni:

1. Dividere un grande foglio di carta in colonne, ciascuna preceduta da una lettera dell'alfabeto.

Ai fini di questo esercizio, scegliere le lettere da A a H.

2. Chiedere ai partecipanti individualmente di fare brainstorming di parole legate a 'conflitto'. Ognuno dovrebbe cercare di fornire almeno una parola per ogni lettera (per esempio : A-aggressione, B-botte).

Uno 'scriba' nominato può annotare le parole come vengono dette, o ogni singolo partecipante può semplicemente aggiungerle al grafico. In questa fase non ci sono dibattiti o domande sul perché certe parole sono state scelte. (5 minuti).

3. Una volta che il grafico è completato (è bene avere un limite di tempo rigoroso), le persone possono porsi reciprocamente domande sulle loro parole scelte - che cosa significano certe parole, come sono collegate con 'conflitto', e così via. Ma nessun giudizio deve essere emesso. (3 minuti).

4. I partecipanti si dividono in coppie o gruppi di tre e selezionano una lettera dal grafico. (È meglio se ogni coppia o gruppo ha una lettera diversa). Redigono quindi una breve comunicazione con un alieno extraterrestre che non ha mai sentito parlare di conflitto, spiegando di cosa si tratta.

Ogni gruppo dovrebbe usare le parole elencate sotto la lettera. Le comunicazioni sono poi condivise con l'intero gruppo. (10 minuti).

5. Mescolando i partecipanti in nuovi gruppi di quattro o cinque, chiedete a ciascun gruppo di creare una breve definizione di 'conflitto' sotto forma di slogan. Tutto questo potrebbe iniziare con "Il conflitto è...".

Allora che ogni gruppo provi a pensare a un modo fantasioso di presentare la propria definizione. Potrebbero usare tableaux, coinvolgendo tutti nella presentazione. Sarà necessario più tempo per preparare una presentazione. (10 minuti).

Discussione/Valutazione:

Tornati in gruppo, i partecipanti sono invitati a riflettere individualmente sulla loro esperienza di interazione tra i membri del gruppo. Come il gruppo ha redatto la sua lettera all'alieno? Come ha fatto il gruppo a raggiungere un accordo sulla sua definizione? Sono stati sorpresi dalla definizione di qualcun altro? È stato facile arrivare a uno slogan sul conflitto? Ci sono altre domande che potrebbero essere poste. Hanno imparato qualcosa sul conflitto da questo esercizio? Sono più chiari alcuni concetti ora? Ritengono che qualche aspetto cruciale sia stato tralasciato? (7 minuti).

Consigli per i formatori:

ACTIVITY #9

Titolo: Attività di gestione del conflitto: Dibattito vs. Dialogo.

Argomenti secondari: 3. Gestione dei conflitti.

Obiettivi: L'obiettivo è quello di vincere contro un'altra persona trovando difetti nella posizione dell'altra persona.

Un dialogo riguarda la comprensione e la cooperazione. Lo scopo del dialogo è di raggiungere la comprensione reciproca mentre valuta i punti di forza della posizione dell'altra persona.

Durata: 20 minuti circa.

Materiali e preparazione:

Istruzioni:

1. Chiedere ai partecipanti di lavorare in coppia.
2. Chiedete ad ogni coppia di stare in piedi uno di fronte all'altro e stendere uno dei pugni e dire insieme: "Niente, qualcosa, qualsiasi cosa!" Una volta che dicono la parola "qualcosa", ogni partecipante dovrà dire il nome di un oggetto che possono pensare (ad esempio, auto, tavolo, gatto, fiore).
3. Ora, chiedere ai partecipanti di discutere tra loro per sostenere che il loro elemento è meglio di quello dell'altra persona.
4. Dare loro circa 3 minuti per discutere. Dopo tre minuti, mettere in pausa il gioco e chiedere ai partecipanti di impegnarsi in un dialogo questa volta. Ciò significa porsi reciprocamente domande sui loro articoli, ascoltare le risposte e raggiungere un accordo tra loro. Lasciare loro circa 5 minuti per questo.

5. Al termine dell'esercizio, avviare una discussione con l'intera classe.

6. Spiegare che il dibattito è un tentativo di dimostrare che la propria posizione è migliore di quella dell'altra persona.

Discussione/Valutazione:

I partecipanti sono invitati a riflettere individualmente sulle loro esperienze e condividere le loro idee con il gruppo.

Consigli per i formatori:

Le domande che puoi fare per iniziare la discussione potrebbero includere:

Come ti sei sentito per ogni situazione (dibattito vs. dialogo)?

Come hai reagito a ogni situazione?

Come ti comporteresti in situazioni di conflitto reale?

Come sono cambiate le cose quando si è passati dal dibattito al dialogo?

È difficile ascoltare quando qualcuno non è d'accordo con te? Perché? Come sei arrivato a un accordo?

Gestire i conflitti è un'abilità chiave in una squadra, al fine di garantire un clima di lavoro positivo e costruttivo.

ATTIVITÀ #10

Titolo: Le definizioni positive.

Argomenti secondari: 3. Gestione dei conflitti.

Obiettivi: L'obiettivo di questa attività è cercare di trovare modi positivi per definire il significato della gestione e della risoluzione dei conflitti. Allo stesso tempo, darà ai partecipanti la possibilità di lavorare con e conoscere gli altri in classe.

Durata: 20-30 minuti.

Materiali e preparazione: grandi pennarelli e grandi fogli di carta.

Istruzioni:

1. Separare i partecipanti in gruppi di 4 o 5 e dare loro un grande pennarello e un grande foglio di carta.

2. Informare le squadre che devono rispondere alle tre domande:

Come definiresti la gestione dei conflitti?

Quali problemi negativi potrebbero essere causati da un conflitto sul posto di lavoro?

Quali risultati positivi possono derivare dal conflitto sul posto di lavoro?

3. Chiedere loro di scrivere i titoli 'Definizione', 'Negativi' e 'Positivi' e di elencare le loro risposte sotto tali titoli.

4. I partecipanti devono concordare con i membri del loro gruppo la definizione di gestione dei conflitti, prima di scriverla sul loro foglio di carta.

5. Dopo che il tempo assegnato è scaduto, scegliete una persona per ogni gruppo che esponga ad alta voce alla classe quali erano le loro definizioni positive e negative che hanno elencato.

6. Questi fogli di carta possono essere incollati su una lavagna o da qualche parte in classe da visualizzare durante la formazione.

Discussione/Valutazione: I partecipanti sono invitati a riflettere individualmente sulla loro esperienza e a condividere le loro idee con il gruppo.

Consigli per i formatori: il 'gioco delle definizioni positive' sopra descritto permette alle persone di lavorare in team fin dall'inizio, quindi questa è una buona attività di partenza.

ATTIVITÀ #11

Titolo: La leadership in busta.

Sotto-argomenti: 6. Leadership.

Obiettivi: esplorare le applicazioni quotidiane dei principi di leadership.

Questa attività aiuta i gruppi a tradurre i principi di leadership astratti in comportamenti pratici sul posto di lavoro. I partecipanti lavoreranno in gruppi per elaborare l'applicazione reale dei principi di leadership. I gruppi avranno più turni per costruire sulle base di idee condivise, e alla fine, valutare le idee migliori per identificare i comportamenti più utili.

Durata: 30-40 minuti.

Materiali e preparazione: cinque buste contenenti principi di leadership. Scrivi un principio di leadership sulla parte anteriore di ogni busta.

Schede per le risposte, quattro schede indice (una per ogni squadra), cronometro, e un fischietto.

Istruzioni:

ALLESTIMENTO DELLA STANZA: I tavoli dovranno essere disposti in modo grossomodo circolare con sedie intorno ad ogni tavolo.

FLUSSO:

Organizzate i partecipanti: Dividete i partecipanti in quattro squadre da tre a sette membri. Le squadre dovrebbero essere approssimativamente della stessa dimensione.

Informate i partecipanti: Rivedete i cinque principi di leadership. Spiegate ai partecipanti che l'attività richiede loro di tradurre questi principi astratti in comportamenti concreti quotidiani sul posto di lavoro.

Distribuite i rifornimenti: Date una busta 'principio di leadership' e quattro 'schede indice' per ogni squadra.

Conducete il primo turno: Chiedete ai membri del team di discutere il principio di leadership sulla busta che hanno ricevuto e di identificare come questo principio possa essere applicato alle decisioni e ai comportamenti sul posto di lavoro. Dite ai membri del team di scrivere brevi frasi che descrivono questi esempi di applicazione su una scheda indice. Annunciate un limite di tempo di 3 minuti e incoraggiate i team a lavorare rapidamente. Spiegate che le schede di risposta delle squadre saranno eventualmente valutate sia in termini di numero che di qualità degli esempi.

Concludete il primo turno: Dopo 3 minuti, soffiare nel fischietto per annunciare la fine del primo turno. Chiedete ora a ogni squadra di inserire la propria scheda di risposta (la scheda di indice con i suoi esempi di applicazione) all'interno della busta e passare la busta, non sigillata, alla squadra successiva. Avvisate le squadre di non aprire la busta che ricevono.

Conducete il secondo turno: Chiedete ai team di rivedere il principio di leadership sulla busta che hanno ricevuto, ma di non guardare gli esempi di applicazione sulla scheda di risposta all'interno. Dite ai team di ripetere la procedura precedente ed elencare gli esempi di applicazione di questo principio su una nuova scheda di risposta. Dopo 3 minuti, soffiare nel fischietto e chiedete alle squadre di inserire la scheda di risposta all'interno della busta e di passarla alla squadra successiva.

Conducete ora più turni: Conducete altri due turni di gioco utilizzando la stessa procedura.

Conduci il round di valutazione: Inizia il quinto round come hai fatto nei round precedenti. Tuttavia, dite ora ai team che non devono più scrivere esempi di applicazione. Invece, le squadre devono valutare le quattro schede di risposta all'interno della busta. Lo faranno rivedendo i singoli esempi su ogni scheda di risposta e poi confrontando i meriti complessivi delle carte con l'altro. Le squadre hanno 100 punti da distribuire tra le quattro schede di risposta. Determinate un termine adeguato per questa attività di valutazione.

Presentate i risultati ottenuti: Allo scadere del tempo limite, controllate le squadre per assicurarvi che abbiano completato il loro compito e che abbiano registrato su ogni scheda di risposta i punti assegnati. Selezionate ora una squadra a caso per presentare i risultati della valutazione. Chiedete al team di annunciare il principio di leadership sulla busta e leggere gli esempi di applicazione su ogni scheda, a partire dalla carta che ha ricevuto il minor numero di punti. La squadra dovrebbe progredire da una carta all'altra in ordine crescente in base al numero di punti attribuiti. Dopo aver letto tutte e quattro le carte, la squadra dovrebbe spiegare come ha distribuito i 100 punti e spiegare brevemente i criteri utilizzati per la loro distribuzione.

Annunciate il vincitore: Invitate le squadre a posizionare tutte le carte di risposta su un tavolo nella parte anteriore della stanza; quindi chiamate ogni squadra per raccogliere le proprie carte. Chiedete alle squadre di sommare i punti sulle loro carte per determinare il loro punteggio totale. Invitate i membri di ogni squadra ad annunciare i loro punteggi totali. Identificate e congratulatevi, dunque, con la squadra con il punteggio più alto.

Discussione/Valutazione:

Avviate una discussione di debriefing per aggiungere valore all'attività. Ecco alcune domande suggerite:

Quali sono i modelli interessanti tra gli esempi di applicazione emersi?

Riuscite a trovare somiglianze tra esempi applicativi relativi a diversi principi di leadership?

Quale principio di leadership è stato il più difficile per te in relazione al trovarne esempi di applicazione adatti? Il più semplice? Perché?

Riflettere su una situazione plausibile (Es. progetto di volontariato nella comunità locale). Quale idea di applicazione dei principi di leadership potresti implementare immediatamente?

Consigli per i formatori:

VARIAZIONI

Più squadre che buste? Preparare un set duplicato delle buste nella stessa sequenza del set originale. Distribuite le buste dal set originale prima e tanti duplicati quanti sono le squadre.

Più buste che squadre? Selezionate un set più piccolo di buste con i principi più importanti. Introdurre quindi gli altri principi di leadership durante la sessione di debriefing e discutere gli esempi di applicazione.

Troppo pochi i partecipanti? Conducete questa attività come un gioco individuale: Date un pacchetto di principi di leadership ad ogni partecipante e chiedete a lui o lei di scrivere esempi di applicazione su schede di risposta e di lavorare attraverso i passaggi.

Non vi è abbastanza tempo? Interrompete l'attività dopo il secondo turno. Chiedete alle squadre di passare le buste ancora una volta e procedere immediatamente al turno di valutazione. Saltate la presentazione dei risultati e chiedete alle squadre di raccogliere le loro schede di risposta e sommare i loro punti.

Tempo più che sufficiente? Date più tempo per scrivere le schede di risposta e per valutarle.

Non vi piace la competizione? Invece di chiedere ai team di valutare le schede di risposta, fategli preparare una lista consolidata di idee di applicazione della leadership da schede diverse. Chiedete poi ad ogni squadra di scrivere la sua lista consolidata su una lavagna cartacea e presentarla al resto delle squadre.

Esempio per le buste di leadership/buste dei principi:

Durante una recente sessione, abbiamo usato i seguenti cinque principi presi da: James M. Kouzes e Barry Z. Posner *The Leadership Challenge* (Jossey-Bass Publishers, 1995):

Sfidare il processo

Ispirare una visione condivisa.

Consentire agli altri di agire.

Modellare lo schema.

Incoraggiare il cuore.

ATTIVITÀ #12

Titolo: Pizza della leadership.

Sotto-argomenti: 6. Leadership.

Obiettivi: Offrire un quadro di autovalutazione che permetta alle persone di identificare innanzitutto quali competenze, attributi e attitudini ritengono importanti per una leadership efficace, per poi valutare il proprio sviluppo e iniziare a fissare degli obiettivi.

Questo esercizio può aiutare le persone a riflettere sotto vari aspetti di quali abilità e attitudini hanno bisogno per essere dei buoni leader.

Durata: 2 ore.

Materiali e preparazione: lavagna online.

Istruzioni:

1. Iniziate l'esercizio presentando il modello della 'Leadership Pizza': Si tratta di uno strumento di riflessione e di autovalutazione in cui si pensa alle competenze e alle attitudini più importanti che è necessario padroneggiare per essere un grande leader.
2. Potete presentare la vostra versione della pizza della leadership per dimostrare un esempio. Sottolineate che la vostra versione è solo un esempio e che loro dovrebbero pensare a ciò che è importante per la leadership nella loro prospettiva.
3. Assegnate del tempo ai partecipanti per preparare la propria serie di importanti abilità e attributi di leadership e chiedete loro di disegnare una pizza ed etichettare le fette con gli elementi che hanno elencato.
4. A questo punto, potete chiedere alle persone di condividere i loro disegni con il gruppo e spiegare quali etichette hanno scelto. Potete discutere alcune decisioni e identificare modelli comuni nella percezione che il gruppo ha di un buon leader.
5. Chiedete ai partecipanti di valutarsi su una scala da 1 a 10 per ogni fetta. (10 è il bordo della fetta, 1 è il cuore della pizza). Questa autovalutazione dovrebbe servire come base per stabilire i loro obiettivi personali per lo sviluppo della leadership. Le aree in cui si trovano più deboli dovrebbero ricevere maggiore attenzione nel loro sviluppo futuro.

Discussione/Valutazione:

Incoraggiate le persone a stabilire un'azione di follow-up entro pochi mesi per rivedere la loro 'Leadership Pizza'. Dovrebbero rivalutare se stessi, celebrare il loro sviluppo e perfezionare i loro prossimi obiettivi.

Suggerimenti per i formatori:

Scegliete uno strumento di lavagna online che permetta di usare una grande tela zoomabile (per esempio Mural o Miro).

Gli utenti possono disegnare la loro pizza di leadership su carta e caricare un'immagine nella lavagna o disegnarla digitalmente.

Nella fase di riflessione, invita gli utenti a zoomare verso l'immagine della persona che parla nella lavagna.

Se non si dispone di uno strumento di lavagna online, è possibile utilizzare Slack o Google docs per condividere e commentare le immagini create.

Se si utilizza solo un software di videoconferenza, invitare i partecipanti a condividere il loro schermo e mostrare la loro immagine digitale, o tenere il loro disegno fisico per il gruppo da vedere.

Variazioni:

- Invece di chiedere ai partecipanti di creare la propria Leadership Pizza, presentate un quadro già pronto che mostra le dimensioni della leadership su cui volete che le persone riflettano e conducano la loro autovalutazione. Questa opzione offre un modo semplice per confrontare i risultati dell'autovalutazione tra le persone. (Mentre la versione originale ha il vantaggio che ogni individuo può esprimere le proprie priorità nella leadership).

Esempi:

Tipi di esempio per una pizza della leadership (come illustrato nell'immagine di copertina):

Integrità

Visione e ispirazione

Empatia

Valore e riconoscimento delle persone

Passione & Scopo

Consapevolezza di sé

Auto-efficienza

Priorità

ATTIVITÀ N. 13

Titolo: Bateria della fiducia.

Sotto-argomenti: 6. Leadership

Obiettivi: Aumentare la consapevolezza sul livello di fiducia che le persone hanno con gli altri membri della loro squadra.

Aiutare i leader e i membri del team a capire su quali relazioni sul posto di lavoro devono lavorare.

L'adozione di questo concetto aiuta a valutare le relazioni di lavoro con maggiore chiarezza. Misurando la carica della batteria della fiducia, abbiamo il contesto per inquadrare qualsiasi potenziale conflitto. Una batteria di fiducia scarica è il nucleo di molte controversie personali sul lavoro. Quando la batteria è scarica, le cose vengono giudicate duramente.

Una batteria della fiducia è un riassunto di tutte le interazioni fino ad oggi. Se vuoi ricaricare la batteria, devi fare cose diverse in futuro. Solo nuove azioni e nuovi atteggiamenti contano.

Una batteria della fiducia è personale: Bob può essere all'85% con Alice, e al 40% con Jim. Mentre Alice potrebbe essere al 25% con Bob e al 60% con Jim.

Quindi lo scopo di questo esercizio è di dare a te e alla tua squadra una valutazione onesta su quale sia la tua batteria di fiducia con le altre persone della squadra.

Durata: 40-50 minuti.

Materiali e preparazione:

Istruzioni:

1. Spiegate il concetto di batteria della fiducia ai partecipanti.
2. Distribuite i fogli di lavoro della batteria della fiducia e chiedete alle persone di scrivere il nome dei loro colleghi sui fogli.
3. Date qualche minuto a tutti per riflettere e riempire i fogli di lavoro della batteria di fiducia in base alle interazioni che hanno avuto con ogni persona in passato: Quanto è carica la tua batteria della fiducia verso questa persona?
4. Chiedete ai partecipanti di riflettere su come possono migliorare la relazione con le persone con le quali hanno interagito.

Discussione/Valutazione:

Fate il debriefing dell'esercizio con le seguenti domande:

Perché hai posto la batteria di fiducia di alcune persone più in basso di altre?

Ci sono relazioni in cui percepite che le vostre batterie di fiducia reciproca sono a diversi livelli di carica?

Quali azioni puoi applicare per migliorare una batteria di fiducia bassa?

Pensando ai progetti di cittadinanza attiva, come leader o collega, cosa puoi fare per aiutare i tuoi colleghi a riuscire a caricare le loro batterie di fiducia?

Suggerimenti per i formatori:

Variazioni:

1. Potete usare questo esercizio da solo come attività di riflessione individuale per capire su quali relazioni sul posto di lavoro dovete concentrarvi di più.

2. Potete usare una versione avanzata di questo esercizio in un team in cui i membri del team condividono le loro valutazioni della 'batteria della fiducia' tra di loro, per coppia.

Se permettete che le valutazioni della batteria di fiducia siano condivise, è necessario che i membri del team siano completamente aperti al feedback onesto e severo. E tu, come facilitatore dell'attività, devi essere preparato a gestire la potenziale tensione nella dinamica del gruppo. Una volta che hai fatto uscire il genio dalla bottiglia, non puoi lasciare che il gruppo si dissolva, ma incoraggiare una conversazione costruttiva su come le persone possono migliorare la loro "banca della fiducia" agli occhi dei loro colleghi, uno per uno.

ATTIVITÀ #14

Titolo: Feedback: Iniziare, Fermare, Continuare.

Sotto-argomenti: 1. Lavoro di squadra

6. Leadership

Obiettivi:

Sostenere i gruppi a costruire la fiducia e l'apertura, e gli individui ad acquisire consapevolezza e intuizione.

Gli esercizi di feedback hanno lo scopo di aiutare i gruppi a costruire la fiducia e l'apertura, e gli individui ad acquisire consapevolezza e intuizione di sé. Gli esercizi di feedback dovrebbero essere sempre condotti con ponderatezza e con un'alta consapevolezza delle dinamiche di gruppo. Questo è un esercizio per gruppi o squadre che hanno lavorato insieme per qualche tempo e hanno familiarità con il dare e ricevere feedback. Utilizza le parole "stop", "start" e "continue" per guidare i messaggi di feedback.

Durata: 20 minuti.

Materiali & Preparazione: Post it, pennarelli/penne.

Istruzioni:

Passo 1: Lavorate in un piccolo gruppo o organizzate un gruppo più grande in squadre da circa 4-6 persone. I gruppi dovrebbero aver passato molto tempo a lavorare insieme e avere una serie di esperienze condivise da cui attingere per dare un feedback.

Passo 2: Date le istruzioni: "Scrivete il nome della persona a cui vi rivolgete. Completate le due frasi per quella persona. Usa i principi per un feedback efficace. Firmate con il vostro nome". Dite ai partecipanti che dovrebbero riflettere su ciascuno dei tre suggerimenti (Inizia, Stop, Continua), ma non devono usarli tutti e tre se non riescono a pensare a un feedback pertinente.

"A ____: Una cosa che vorrei che tu iniziassi a fare è... Una cosa che vorrei che smettessi di fare è... Qualcosa che vorrei che continuassi a fare è... Firmato ____."

Passo 3: In ogni gruppo più piccolo, ogni partecipante completa le frasi di cui sopra usando un post-it per ogni partecipante del gruppo. Una volta che tutti i partecipanti di un gruppo hanno finito di scrivere, consegnano il feedback, uno per uno, verbalmente, consegnando poi il post-it al suo destinatario.

Discussione/Valutazione:

Discussione di gruppo: Un feedback regolare ed efficace è uno degli ingredienti più importanti nella costruzione di relazioni costruttive e di squadre fiorenti. L'apertura crea fiducia e la fiducia crea più apertura.

Fonti:

Saunders H.H. (2005) The Concept of Relationship. In: Politics Is about Relationship. Palgrave Macmillan, New York

Essays, UK. (November 2018). Concepts of leadership | An overview. Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/business/what-is-your-understanding-of-leadership-and-the-general-concepts-of-leadership-business-essay.php?vref=1>

<https://richtopia.com/effective-leadership/6-key-attitudes-successful-leaders>

<https://www.younggloballeaders.org/seeking-new-leadership>

Parlakian, R., & Seibel, N. L. (2001). Being in charge: Reflective leadership in infant/family programs. Washington, DC: ZERO TO THREE

<https://the-happy-manager.com/articles/define-teamwork/>

<https://leaderchat.org/2013/08/19/motivation-as-a-leadership-competency-3-ways-to-get-started/>

<https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2014/11/28/4-ways-leaders-effectively-manage-employee-conflict/#4cdd05b5e15e>

<https://www.mindtools.com/pages/article/EmpathyatWork.htm>

<https://www.opencolleges.edu.au/blog/2016/11/21/mhm-forming-positive-relationships/>

Tools and tips for self-assessment and describing competences, Anita Silva

Giorgio Beltrami - Lego Serious Play pensare con le mani – valore per le persone, valore per le organizzazioni. FrancoAngeli editore

<https://www.sessionlab.com/methods/marshmallow-challenge-with-debriefing>

T-Kit on Social Inclusion, Tom Croft Veronique Crolla Benoît Mida-Briot - Council of Europe and European Commission, June 2003

The big book of conflict resolution games, Mary Scannell

<https://symondsresearch.com/conflict-management-activities/>

“Motivate, inspire and dream!” A YOUTHWORKER GUIDE ON MOTIVATION - Devision project financed by the European Union through Erasmus+ programme

<https://www.sessionlab.com/blog/leadership-activities/>