

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



UNEXPRESSED TALENT TOOLKIT



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



INDICE

PARTE I – UNEXPRESSED TALENT

L PROGETTO	p. 5
IL MODELLO.....	p. 6
IDENTIFICARE I TALENTI.....	p. 6
MAPPARE I TALENTI.....	p. 7
COINVOLGERE I TALENTI	p. 7
VALUTARE I TALENTI	p. 8
REALIZZARE I TALENTI.....	p. 9
ESPRIMERE I TALENTI	p. 10

PARTE II – ATTIVITÀ PER LO SVILUPPO DEI TALENTI

SCHEDA 1. COSA MI ATTIVA?	p. 13
SCHEDA 2. FACCIA A FACCIA	p. 15
SCHEDA 3. SI DICE CHE	p. 16
SCHEDA 4. COSTRUIRE I PONTI	p. 17
SCHEDA 5. TORRI DI CARTA	p. 19
SCHEDA 6. QUESTA PENNA NON È UNA PENNA	p. 21
SCHEDA 7. PENSA FUORI DAGLI SCHEMI	p. 22
SCHEDA 8. A-TEAM	p. 25
SCHEDA 9. TOUR PER UN ALIENO	p. 27
SCHEDA 10. PRENDI NOTA!	p. 28
SCHEDA 11. DEFINIRE I MIEI OBIETTIVI	p. 29
SCHEDA 12. TROVARE NUOVE ALTERNATIVE	p. 31
SCHEDA 13. COSTRUIRE IL MIO PIANO D'AZIONE	p. 32
SCHEDA 14. IO SONO, IO HO, IO VORREI	p. 34
SCHEDA 15. UN'ESPERIENZA DI SUCCESSO	p. 36



SCHEDA 16. LA FINESTRA DI JOHARI	p. 38
SCHEDA 17. LA GALLERIA DEI RITRATTI – MAESTRI DI VITA	p. 47
SCHEDA 18. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA	p. 49
SCHEDA 19. LA SWOT ANALYSIS	p. 51
SCHEDA 20. COSA DICONO GLI ALTRI DI ME	p. 55
SCHEDA 21. L'ALBERO DEI TALENTI	p. 58
SCHEDA 22. RICONOSCERE PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZA	p. 59
SCHEDA 23. ESCAPE ROOM 007	p. 60

CREDITI



Parte I

Unexpressed Talent



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



IL PROGETTO

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

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

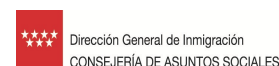
Considerando le differenze tra i paesi partner sia in termini di sistemi nazionali educativi e formativi che in termini di caratteristiche della popolazione giovanile (si pensi, ad esempio, alla diversa età media di uscita dall'abitazione dei genitori, o alla presenza di giovani immigrati – molto forte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

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

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

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

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



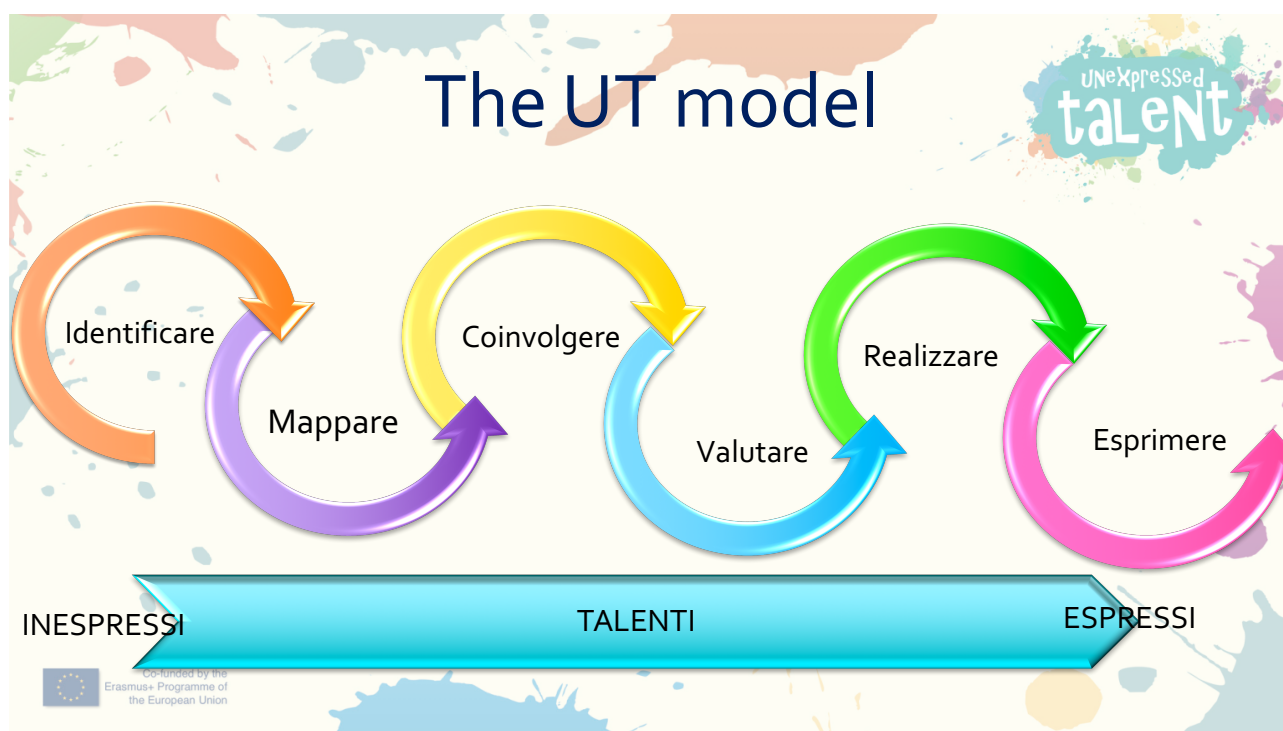
Comunidad de Madrid



IL MODELLO UNEXPRESSED TALENT

L'obiettivo del toolkit è quello di fornire una vasta gamma di metodi utilizzabili, sani, ma adattabili e coinvolgenti per valutare le capacità morali di base dei giovani con meno opportunità e giovani in generale e per aiutarli a valutare i propri soft Competenze e per rilevare e valorizzare le loro inclinazioni e capacità e migliorare le competenze chiave e portarle verso un coinvolgimento più attivo e produttivo nella scuola, nella società e, eventualmente, nel mercato del lavoro.

Al fine di raggiungere questo obiettivo abbiamo sviluppato un modello che porta alla creazione di uno strumento di empowerment per promuovere l'autonomia e l'auto-riconoscimento delle competenze per rendere facile emergere per i talenti e conseguentemente creare strategie per valorizzarli e promuoverli.



1) IDENTIFICARE I TALENTI

Il primo passo, che nel progetto corrisponde all'analisi della ricerca (Output 1), mira a analizzare i principali fattori che influenzano il disagio giovanile e l'abbandono scolastico precoce (ESL, in appresso), e i fattori strutturali e sistemici che permettono di esprimere i talenti.

OBIETTIVI

Gli obiettivi principali di questo passaggio sono:

- Fornire un'analisi sana e una situazione di base delle motivazioni per i talenti e dei rischi / dati inespressi sull' ESL o l'esclusione da qualsiasi forma di attività sociale / economica (NEETs)



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



- Assicurarsi che la prospettiva di tutti i giocatori sia inclusa nell'analisi e che emerga un approccio olistico al problema
- Utilizzare dati e informazioni qualitativi e quantitativi per creare connessioni significative (causa-effetto, problemi di origine) per progettare e attuare azioni e strategie che collegano organizzazioni di istruzione formale e non formale allo scopo di promuovere l'espressione dei talenti e di potenziarli mantenendo loro a scuola o facilitando la loro attivazione e l'occupabilità.

METODI E STRUMENTI PRINCIPALI

- Questionari semi-strutturati per i giovani (multidimensionali, basati e adattati dal questionario di ricerca)
- Interviste con gruppi di giovani, insegnanti, ONG, su temi specifici
- Focus gruppi con gli stakeholder
- Analisi delle ricerche e dei dati locali disponibili

2) MAPPARE I TALENTI

Identificazione di una serie di soft skills legate ad alcune competenze chiave.

OBIETTIVI

La mappatura dei talenti inespressi ha un significato moltiplicato nel modello UT e comporta l'attenzione a diversi aspetti. È un passo fondamentale, che deve essere continuamente monitorato e aggiornato. Si riferisce a almeno quattro dimensioni di mappatura:

- Il processo di focalizzazione sulle "competenze e competenze" che necessitano di attivazione per il gruppo target
- Il processo di autodefinizione iniziale e la formazione del gruppo come passo preliminare per la valutazione delle competenze
- Il processo di riesaminare continuamente tali scelte a causa della ricerca approfondita e dell'interazione tra istruzione formale e non formale e attività con il gruppo target
- Il processo di identificazione dei luoghi / contesti / alleanze / stakeholder per impegnarsi nell'intero percorso UT.

Queste quattro dimensioni contribuiscono agli obiettivi generali di questa fase:

- sostenere l'identificazione delle conoscenze, delle competenze e delle competenze acquisite dai giovani nella loro vita in modo da diventare sempre più consapevoli dei loro potenziali e (inespressi) talenti
- Ricerca proattiva di soluzioni per le esigenze emergenti legate alla graduale emersione dei talenti
- Aprire la strada allo sfruttamento e alla valorizzazione positiva delle risorse comunitarie e delle parti interessate, in particolare degli attori non formali dell'istruzione, ma anche delle autorità locali, culturali e sportive, organizzazioni, aziende e altri attori rilevanti della rete locale

3) COINVOLGERE I TALENTI

Il progetto fornisce un quadro di possibili attività con l'obiettivo di attrarre e coinvolgere i giovani con meno opportunità.

OBIETTIVI

L'impegno dei Talenti Inespressi è un passo che comprende due momenti fondamentali del metodo che i partner hanno ideato:

1. Estrazione dei giovani a scuola o NEETs



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



2. Manutenzione dell'interesse verso la gioventù e dell'impegno attivo nel percorso

L'impegno è quindi un insieme di metodi e attività che, insieme, contribuiscono ad attrarre e coinvolgere i giovani con meno opportunità. Queste attività "coinvolgenti" hanno l'obiettivo di promuovere il progetto tra i giovani e attivare la loro partecipazione alla formazione del talento inespresso. Le attività potrebbero essere un mix di social media / marketing guerrilla, coinvolgimento di istituzioni locali, ecc.

Anche se abbiamo individuato alcune attività a questo scopo, la progettazione e la pianificazione di questi strumenti e metodi possono variare in base alla condizione dei giovani che intendiamo attrarre e sostenere.

METODI E STRUMENTI PRINCIPALI

Discussione e confronto con "esperti giovanili", come psicologi, pedagoghi, operatori sociali e lavoratori giovanili che operano direttamente con il gruppo target e possono suggerire consigli utili, nonché con un gruppo locale di giovani che potrebbero ampliare la prospettiva sull'incarico dei loro coetanei.

Lo strumento Alert Tool (O2) rappresenta anche un primo contatto con i giovani. Infatti è stato pensato per essere utilizzato nella scuola, ma con un adattamento (ad esempio creando una app), potrebbe anche essere utilizzato per intercettare NEET o altri talenti inespressi.

Queste attività "coinvolgenti" hanno l'obiettivo di promuovere il progetto tra i giovani e attivare la loro partecipazione al lavoro sui talenti inespressi. Le attività potrebbero essere un mix di social media / marketing guerrilla, coinvolgimento di istituzioni locali, ecc.

4) VALUTARE I TALENTI

OBIETTIVI

L'apprezzamento comporta una valutazione costruttiva e uno sfruttamento positivo dei punti di forza per migliorare le debolezze. È strettamente legata all'identificazione delle conoscenze e delle competenze, in quanto è la fase successiva nel processo di mappatura dei talenti. L'identificazione e la valutazione delle competenze consentono agli individui di rendere visibili (a sé e agli altri) le loro conoscenze e competenze e rappresentano la prima fase del percorso di potenziamento, servendo così come strumenti per offrire occasioni di seconda opportunità ai minori a rischio di abbandono scolastico o ad altri gruppi a rischio di esclusione.

Gli obiettivi di questo passo comprendono:

- Aiutare gli individui a riflettere e diventare coscienti delle loro effettive capacità (conoscenze e competenze);
 - Aiutare NEETs, drop-out, a sviluppare le proprie carriere e ad aumentare le loro prospettive di occupabilità;
 - Fornire agli utenti un mezzo per rendere visibili e commercializzare le loro competenze
- Le esigenze di un percorso che comprenda ulteriori corsi di formazione, tenendo conto dell'importanza di adeguare le competenze delle persone alle esigenze del mercato del lavoro - anche in termini di competenze trasversali.

Alcuni paesi hanno elaborato diversi sistemi di equilibrio delle competenze che affrontano gli obiettivi sopra elencati per molti anni. Mentre le prove prodotte attraverso l'equilibrio delle competenze a volte possono essere utilizzate per una qualifica formale, questo non è normalmente lo scopo principale.

I metodi e gli approcci da utilizzare per supportare l'identificazione e la valutazione delle competenze devono essere "aperti all'inaspettato" e, come già indicato nella fase di mappatura, è importante non limitare la gamma di conoscenze e competenze che possono essere considerate, anche quando il modello UT si concentra su alcune di queste competenze. Alcuni strumenti ICT che consentono l'autovalutazione esistono, tuttavia questa fase richiede solitamente un coinvolgimento attivo di consulenti / formatori in grado di avviare un dialogo con il partecipante e di indirizzarlo alle opportune opzioni e strumenti. Mentre gli strumenti basati sulla tecnologia ICT possono raggiungere più persone e possono essere più convenienti e risparmiare tempo, a causa del loro carattere standardizzato, non possono individuare e valorizzare la particolare combinazione di competenze e valori acquisiti da un individuo. L'utilizzo di interviste e approcci basati sul dialogo può essere di maggiore valore per l'individuo. In realtà, la valutazione delle competenze deve essere aperta a variazioni individuali e diversità, bilanciandola accuratamente con l'utilizzo di strumenti standardizzati. E' importante evitare distorsioni involontarie create dallo strumento stesso. Dato che la valutazione delle competenze ha un importante effetto motivazionale (il coinvolgimento continua anche in questa fase), il modo di combinare l'autovalutazione e la valutazione di uno a uno influenzerà l'impatto sugli individui.

Le attività legate all'identificazione e valutazione delle competenze possono essere svolte a livello individuale e / o in gruppo; Il lavoro di gruppo consente ai partecipanti di conoscersi, aumentare la curiosità e la comprensione reciproca.

METODI E STRUMENTI PRINCIPALI

Un insieme comune di attività, esercizi, giochi di ruolo, ecc. per la valutazione e l'autovalutazione delle competenze è stato sviluppato nel Output 3 - "UT toolkit".

Il toolkit è uno strumento combinato, con un mix di linee guida per gli operatori / "giovani addestratori" contenenti materiali per laboratori di gruppo, incontri Face-to-Face, risorse online / ICT e "compiti a casa" per i partecipanti. Contiene attività e piccole tecniche .

Il kit contiene diverse unità di formazione mirate a migliorare l'insieme scelto delle competenze trasversali.

Ogni unità di formazione può essere utilizzata da sola o in combinazione con altre. Questa struttura modulare consentirà agli operatori di adattare lo strumento a diversi tipi di impostazioni e situazioni in base ai requisiti e alle esigenze dei clienti e / o dei gruppi target.

Ai fini della sperimentazione sono stati sviluppati metodi e strumenti diversi e potete trovarli nelle attività del toolkit contenute nella sezione seguente.

5) REALIZZARE I TALENTI

I talenti sono molto più importanti dei voti a scuola. Partendo da questa considerazione e ricordando alcuni esempi iconici, i partner UT hanno concordato che i talenti hanno più probabilità di emergere quando le persone si confrontano con le esperienze "vere e proprie".

Gli obiettivi del lavoro sui talenti inespresi sono:

- Dare ai giovani l'opportunità di migliorare e di conseguenza esprimere le loro capacità / talenti grazie ad un impegno personale in un'attività basata sulla comunità.
- Sfruttare competenze chiave e talenti dei giovani per migliorare le relazioni e la coesione comunitaria, nonché il potenziale creativo dei giovani nell'innovazione culturale e sociale della comunità



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



- Creare iniziative basate sulla comunità in cui gli stakeholder formali e non formali collaborino per l'empowerment della gioventù e l'espressione dei loro talenti, anche allo scopo di riportarli a scuola, o ad un'ulteriore formazione o occupazione

Per conseguire tali obiettivi e in coerenza con le attività di mappatura è necessario attivare i giovani in gruppi di progetti speciali o piani di sviluppo individuali, coinvolgendoli in attività di volontariato o collaborando con CSO / associazioni locali, istituzioni, ONG ecc.

METODI E STRUMENTI PRINCIPALI

Il passo "Realizzazione dei talenti" capitalizza i risultati e gli esiti della fase di "Valorizzazione dei talenti" e contribuirà alla seguente parte del processo, vale a dire lo sfruttamento positivo dell'intera esperienza "Talent inexpressed" a beneficio dei giovani e della comunità.

Alla fine della fase di valorizzazione, i giovani coinvolti, in accordo con le scuole e con i partner, disegnano un piano d'azione individuale o di gruppo che definirà l'applicazione dei talenti in contesti reali. Tale piano comprende obiettivi a breve, medio e lungo termine. Esso punterà alla permanenza a scuola, allo sviluppo di abilità sociali o personali, incluse abilità creative e critiche di pensiero.

In questa fase i partner devono definire e stabilire reti dettagliate di cooperazione locale con altre organizzazioni per facilitare l'impegno dei partecipanti. Esempi di attività che contribuiscono alla raggiungimento degli obiettivi del talento sono:

- Creazione di gruppi d'azione - su base volontaria o addirittura con donazioni in natura - nell'organizzazione di iniziative in collaborazione con ONG e CSO (fiere e manifestazioni locali, eventi sportivi, ecc.)
- Creazione di gruppi di arti liberali che lavorano su progetti comunitari (arti visive, video, teatro, pittura, impianti, ecc.) che li avvicinano alla comunità, ad esempio collaborando con consiglio di vicinato, progetti intergenerazionali, installazioni artistiche, concerti ecc.
- Periodi di tirocinio nelle imprese locali o nei servizi pubblici
- Creazione di gruppi di studio con colleghi e adulti (esperti) su base volontaria
- Iscrizione alla formazione continua (in particolare per i NEET) e attività di ricerca del lavoro

Al termine del processo, il certificato "Youthpass" riassume e dimostra i talenti che i partecipanti hanno "espresso" le loro potenzialità.

6) ESPRIMERE I TALENTI

Il progetto contiene un quadro comune per raccogliere e dare valore alle competenze morbose dei partecipanti emerse durante le attività di formazione.

È importante che i gruppi coinvolti, i giovani da un lato, gli insegnanti, le autorità scolastiche, le comunità e gli stakeholder siano in grado di sperimentare e "vedere" risultati concreti dei percorsi UT. I partecipanti ai progetti hanno il diritto di ricevere il riconoscimento per la loro partecipazione e l'apprendimento nel progetto come motivazione all'impegno.

A questo proposito, i risultati di iniziative specifiche (installazioni, eventi, teatrali, concerti, video, concorsi sportivi ecc.) Nonché la creazione di gruppi di studio o di supporto ampliati o le esperienze sul posto di lavoro rappresentano risultati tangibili delle vie possibili.

Pertanto, gli obiettivi di questa fase possono essere sintetizzati come segue:

- fornire risultati e / o risultati concreti, tangibili e materiali e / o risultati dei percorsi UT riconoscibili e condivisi con diversi soggetti interessati nella comunità (scuole, cittadini, famiglie, coetanei, ecc.)
- Riconoscere il valore delle competenze identificate dai partner come le più rilevanti per essere sviluppate, valutate e potenziate attraverso il modello e gli strumenti di Unexpressed Talent per



consentire ai talenti inespressi dei giovani NEET e drop-out (e giovani a rischio di esclusione sociale in generale) emergono e sono di ulteriore uso per la comunità e in contesti formali.

- Valutare e riconoscere l'espressione dei talenti attraverso uno strumento comune (UT Youthpass) che può essere utilizzato per valorizzare le attività non formali nel quadro di percorsi formali e più in generale in contesti reali (datori di lavoro, altri soggetti interessati)

METODI E STRUMENTI PRINCIPALI

Oltre all'attuazione di iniziative specifiche che offrono un'importante opportunità di esprimere talenti, un quadro comune per raccogliere e dare valore alle competenze morbide dei partecipanti è emerso durante le attività di formazione. Lo "YOUTHPASS" (adattato al modello Unexpressed Talent) come strumento per le attività faccia a faccia rappresenta il metodo principale per sistematizzare il processo Talent Unexpressed. Il certificato Youthpass è lo strumento sviluppato a tal fine da parte delle agenzie nazionali coinvolte nel programma Gioventù in azione della Commissione europea. I partner del progetto hanno deciso di adattare questo strumento agli scopi e alle caratteristiche specifiche della formazione non formale in attività e percorsi progettati in questo modello. La Youthpass è uno strumento basato sui principi dell'educazione e dell'apprendimento non formale e mette in pratica le competenze chiave per l'apprendimento permanente. La nostra versione della Youthpass si concentra su 3 delle competenze chiave (Learning to learn, Competenze sociali e civiche, Sense d'iniziativa e imprenditorialità) e si basa sulla definizione di tali competenze combinate con una serie di competenze trasversali definite dalla classificazione ESCO. Lo strumento è concepito per essere facilmente utilizzabile, attraente per i giovani e "amichevole ai giovani"; Dovrebbe anche servire da strumento di autovalutazione per promuovere l'autoconsapevolezza e l'autonomia nei partecipanti. Inoltre, lo strumento è sviluppato allo scopo di essere compreso da persone esterne al campo giovanile, cioè le società.



Parte II

Attività per lo sviluppo dei talenti



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



SCHEDA 01

COSA MI ATTIVA?

OBIETTIVI

Supportare l'individuazione di percorsi futuri per i partecipanti
Identificare leve motivazionali
Sviluppare la consapevolezza di sé

MATERIALI

La seguente card può essere stampata e distribuita tra i partecipanti

STEP-BY-STEP

Questa attività è adatto sia per sessioni di lavoro con singoli e/o di gruppo.

- 1) La seguente card è distribuita tra i partecipanti, il formatore chiede loro di pensare a che tipo di situazioni, comportamenti, cose, ecc, sono in grado di motivare i partecipanti. Leve motivazionali possono essere trovate sia internamente (volontà e atteggiamenti, ecc) ed esternamente (fattori ambientali, comportamenti o una valutazione di altre persone, ecc).
- 2) I partecipanti sono ora invitati a discutere apertamente circa i risultati in gruppo o durante un incontro faccia a faccia con il formatore / consulente.
- 3) Secondo i risultati, un piano d'azione potrebbe essere preparato con i partecipanti con riferimento ai passi e le azioni future da intraprendere al fine di raggiungere gli obiettivi fissati all'inizio del programma.

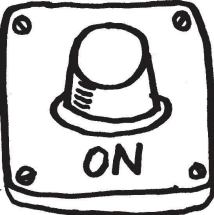
DURATA: circa 1 ora

Adatto per il lavoro INDIVIDUALE / DI GRUPPO.

COSA MI ATTIVA?

Nome e cognome _____

- WHAT TURNS ME ON! -

	
In the freetime _____ _____ _____	As a student / At work _____ _____ _____
	
	In the daily life _____ _____ _____

Ogni persona lavora con diverse **chiavi motivazionali**.

La motivazione potrebbe venire dall'interno (ad es. La volontà di spingersi oltre i propri limiti) o dall'esterno (comportamento di altre persone, fattori ambientali come all'aperto, ecc). Prova ad identificare quali sono le cose che mi attivano.



SCHEDA 02

FACCIA A FACCIA

OBIETTIVI

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

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

Capire ed apprezzare diversi punti di vista

STEP BY STEP

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

2) Il formatore introduce un argomento da discutere.

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

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

DURATA: circa 1 ora

Adatto al lavoro di gruppo.

#share information and opinions

#argue cases in a constructive way

#consider alternative views

#explore context and causes of problems

#work with different viewpoints

#show originality

#give constructive criticism

#explain reasoning

#foster quality

#devise strategy

#cope with pressure



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



SCHEDA 03

SI DICE CHE...

OBIETTIVI

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

STEP BY STEP

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

DURATA: circa 30 minuti

Adatto al lavoro di gruppo.

#share information and opinions

#foster quality

#deal with uncertainty

#build on experience

#give constructive criticism

#cope with pressure

#learn from mistakes #make an effort



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



SCHEDA 04

COSTRUIRE I PONTI

OBIETTIVI

Questo è un esercizio in cui i partecipanti sperimentano come compito cooperativo e di negoziazione sono, e per vedere per sé stessi quale ruolo assumono in questi processi. Accanto a questo, imparano cosa vuol dire comunicare indirettamente con un altro gruppo senza sapere molto su di loro.

L'esercizio anche incoraggiare l'organizzazione, la delega e la creatività

MATERIALI

Tutti i tipi di materiale di scarto

Cartone

Colla

Forbici

Righelli

STEP BY STEP

1) Dividere il gruppo in due. Spiega che essi sono gli abitanti delle città che sono separati da un grande fiume. Dopo anni di discussioni, si è deciso di costruire un ponte per attraversare il fiume; una città farà una metà, l'altra nella seconda metà. V'è un problema, tuttavia, dal momento che è quasi impossibile comunicare tra loro. Solo una persona sarà in grado di parlare con una persona dell'altro gruppo per discutere del progetto del ponte su due intervalli. Questo portavoce sarà eletto all'interno del gruppo.

2) Ogni gruppo va poi in una stanza diversa, da cui è impossibile vedere o sentire l'altro gruppo. Nella sala saranno fi trovare tutti i tipi di materiali per costruire il ponte. L'unica cosa che fanno circa la progettazione del ponte è che dovrebbe attraversare il fiume, che - in scala - è di un metro, e che il ponte, una volta collegato, dovrebbe sostenere una macchina giocattolo. Dovranno lavorare con l'altro gruppo come largo o alto il ponte dovrebbe essere. Il gruppo ha poi mezz'ora per eleggere il loro portavoce, dividere i compiti e iniziare. Dopo mezz'ora, il portavoce può parlare in privato il portavoce dell'altro gruppo per dieci minuti. Essi sono solo permesso di parlare, non disegni di scambio. Dopo di che, il gruppo ha di nuovo mezz'ora per ascoltare la relazione del portavoce, il lavoro sul ponte e regolare il disegno, se necessario. Poi, c'è ancora dieci minuti di tempo per la deliberazione tra i portavoce in un'altra stanza. Dopo di che, l'ultima mezz'ora di lavoro comincia.

3) Quindi, i due gruppi devono tornare insieme e presentare il loro parte del ponte, e il ponte viene testato.

4) Dopo il test con la macchina giocattolo, i gruppi discutono di cooperazione, sia all'interno del loro gruppo e con l'altro gruppo, e in che modo i compiti sono stati divisi.



RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

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

DURATA: 2-3 ore

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

FONTE

T-Kit sull'inclusione sociale

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

#set goals

#share information and opinions

#reflect on own (work) practices

#adapt to changes

#be curious

#evaluate success

#reflect on learning process

#critique reasoning

#prioritize actions

#recognize opportunity

#show consideration

#decide priorities

#build on experience

#devise strategy

#plan learning

#explore context and causes of problem



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



SCHEDA 05

TORRI DI CARTA

OBIETTIVI

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

MATERIALI

Giornali
Nastro adesivo
Un orologio

STEP BY STEP

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

RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

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

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

DURATA: 15 minuti per l'attività + 10 minuti riflessione
Adatto per il lavoro di gruppo. (Dimensione del gruppo: varie)



ALTERNATIVA

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

FONTE

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

#set goals

#share information and opinions

#adapt to changes

#be curious

#evaluate success

#reflect on learning process

#critique reasoning

#prioritize actions

#recognize opportunity

#decide priorities

#build on experience

#devise strategy

#plan learning

#explore context and causes of problem



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



SCHEDA 06

QUESTA PENNA NON È UNA PENNA

OBIETTIVI

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

MATERIALI

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

STEP BY STEP

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

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

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

Il formatore può ripetere l'esercizio con un altro oggetto o ciascun gruppo può presentare le idee più creative agli altri.

DURATA: 10 minuti

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

FONTE: “Active involvement of pupils: a handbook for educators”

#recognize opportunity

#be curious

#show originality

#adapt to changes

#critique reasoning

#produce original work

SCHEDA 07

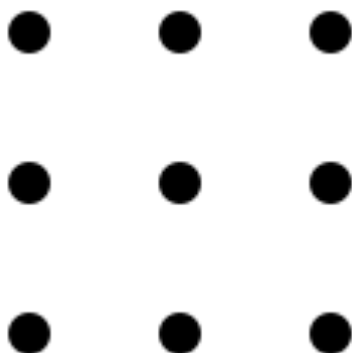
**PENSA FUORI DAGLI SCHEMI
(MAIER'S SQUARE)**

OBIETTIVI

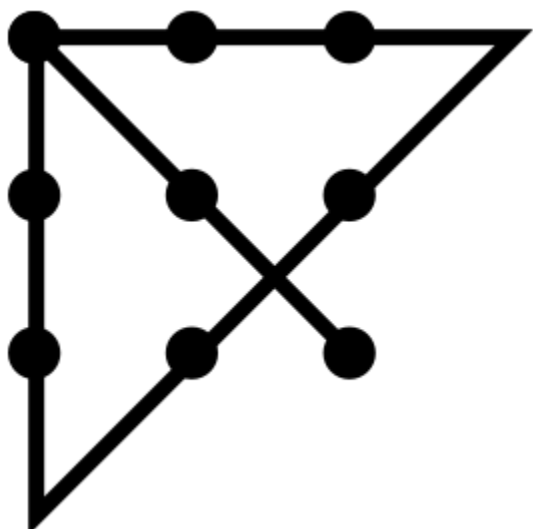
Sviluppare il pensiero creativo, evidenziare diversi punti di vista

STEP BY STEP

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



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



3) Chiedete al gruppo il motivo per cui ha trovato / non ha trovato la risposta corretta: gli errori,



il ragionamento, metodi, ...

4) Discutere sull'importanza di essere di mentalità aperta, trovare punti di vista nuovi e creativi e “pensare fuori dagli schemi”: il puzzle sembra difficile solo perché la gente comunemente immagina un confine intorno al bordo della matrice di punti. Il nocciolo della questione è la barriera non specificata che le persone in genere percepiscono.

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

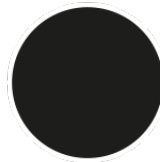
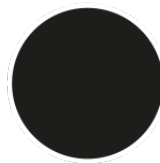
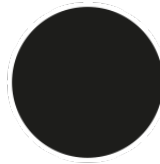
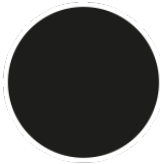
Adatto al INDIVIDUALE / GRUPPO lavoro. (Un lavoro in gruppo è solitamente più efficace)

*#set goals
#devise strategy
#build on experience
#reflect on learning process
#experiment*

*#recognize opportunity
#be curious
#evaluate success
#critique reasoning*



MAIER'S SQUARE





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



SCHEDA 08

A-TEAM

OBIETTIVI

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

STEP BY STEP

1) I partecipanti sono divisi in gruppi uguali, idealmente > 3 gruppi contenenti ciascuno > 3 membri. Sono date monete false (o equivalente, come ad esempio piccoli oggetti di un valore prestabilito, o semplicemente un “bilancio”, per un totale di 2000 euro) e sono autorizzati a creare un'identità di gruppo (nome, logo, slogan, ecc.).

2) Poi, ai partecipanti sono spiegate lo scopo dell'attività: immaginare uno scenario in cui la loro scuola / centro civico sta andando in bancarotta e sta a loro trovare una soluzione. La proposta deve contenere un bilancio (che sono autorizzati per massimizzare la quantità data, se possono, attraverso attività periferiche), un intervallo di tempo (gantt), una descrizione dell'attività, i tipi di persone coinvolte e tecniche di comunicazione e di diffusione per essere usato. Tutti questi elementi saranno incorniciate e in base alla quantità di denaro che ricevono.

3) Le squadre non sono autorizzate a lavorare insieme, ma solo all'interno di ciascun gruppo. Lo scopo è quello di creare un'attività che potrebbe fornire una soluzione realistica al problema.

4) Tutte le squadre devono essere sottoposte a una verifica “ad interim”: hanno bisogno di consultare il formatore e hanno una valutazione del loro lavoro. Questo può contare come “perizia”, quindi, al gruppo può essere chiesto di pagare per il servizio (dal loro bilancio iniziale di 2000 euro).

5) La presentazione del progetto può essere fatta su un manifesto tra cui tutti gli elementi di cui sopra. Ogni squadra ha 5 minuti per la loro presentazione e altri 10 minuti per le domande, se necessario.

6) La valutazione della loro proposta è dato dalle altre squadre (o, se necessario, da parte del formatore) e dovrebbe tener conto di tutti i punti menzionati in precedenza.

7) La valutazione generale dell'attività è data dal formatore, che deve evidenziare i lati positivi e gli aspetti che ancora hanno bisogno di lavoro.

DURATA: 3 ore

Adatto per il lavoro di gruppo.



SUGGERIMENTI

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

ADATTAMENTO

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

<i>share information and opinions</i>	<i>#collaborate on tasks</i>
<i>#argue cases in a constructive way</i>	<i>#foster quality</i>
<i>#face change</i>	<i>#decide priorities</i>
<i>#critique reasoning</i>	<i>#explain reasoning</i>
<i>#show originality</i>	<i>#recognise opportunity</i>
<i>#build on experience</i>	<i>#produce original work</i>
<i>#work with different viewpoints</i>	<i>#use resources</i>
<i>#adapt to changes</i>	<i>#learn from mistakes</i>
<i>#be curious</i>	
<i>#problem solving (analyse the problem, plan for action)</i>	



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



SCHEDA 09

TOUR PER UN ALIENO

OBIETTIVI

Questo esercizio offre l'opportunità di pensare al di fuori del solito modo di pensare, ma anche di mettere in discussione un ambiente ben conosciuto e familiare, fatti e azioni. Incoraggia il farsi domande ed è in grado di fornire una buona base per un dibattito.

STEP BY STEP

- 1) Fingere che ti è stato assegnato il compito di condurre un tour per gli stranieri che visitano la terra e osservare la vita umana. Stare a cavallo della nave aliena, la visualizzazione del paesaggio sottostante, e si galleggia sopra uno stadio di calcio professionistico. Uno dei tuoi alieni guarda in basso e diventa molto confuso, trova il modo di dirgli che c'è una partita in corso.
- 2) Prova a rispondere alle seguenti domande per lui.
 1. Che cosa è un gioco?
 2. Perché non ci sono giocatori di sesso femminile?
 3. Perché la gente ottiene così appassionato guardare gli altri giocare?
 4. Che cosa è una squadra?
 5. Perché non è possibile che la gente nelle sedie vada sul campo e partecipi?
- 3) Prova a mettere in discussione il vostro stile di vita - personale, ma anche come società. Sono le cose che si sta spiegando logica dal punto di vista dello straniero? L'allenatore può utilizzare questa attività per avviare un dibattito.

DURATA: 30 minuti

Adatto per il gruppo e lavoro individuale.

ADATTAMENTO

È possibile sostituire il campo di calcio con un'altra attività che potrebbe rivelarsi più adatta per il vostro pubblico: una manifestazione, un festival, una guerra, un matrimonio ...

#share information and opinions
#argue cases in a constructive way
#face change
#show originality
#build on experience
#work with different viewpoints
#learn from mistakes

#collaborate on tasks
#foster quality
#critique reasoning
#recognise opportunity
#problem solving
#adapt to changes
#be curious



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



SCHEDA 10

PRENDI NOTA!

OBIETTIVI

Le persone creative sono “esperti osservatori” e hanno sviluppato in maniera particolare le capacità di individuare, raccogliendo e utilizzando le cose che la maggior parte degli altri non nota nemmeno. Avere una curiosità attiva piuttosto che inattività sul mondo che vi circonda rivela idee. Lo scopo di questo esercizio è quello di rendere le persone consapevoli delle cose inosservate intorno a loro e di vedere le cose da un altro punto di vista. Inoltre permette e aiuta la creatività.

STEP BY STEP

1) È possibile utilizzare il proprio ambiente usuale (aula, centro di formazione, etc.) oppure si può andare in un ambiente diverso.

2) Trovare e raccogliere i volti, animali, lettere e numeri che vengono creati accidentalmente dall'usura, riparazione, tempo di decadimento, fuoriuscite, rotture, aggiornamento, sostituzione, luce, ombra, pioggia o neve. Alcune di queste cose rivelano solo se stessi quando li si guarda di traverso, a testa in giù, o allontanandosi.

2) Cercare di discutere con i vostri colleghi e convincerli delle figure che state vedendo.

Ricorda di essere creativo e aperto a suggerimenti!

DURATA: 30 minuti

Adatto per il lavoro di gruppo.

SUGGERIMENTI

È possibile creare gruppi e coinvolgerli in una competizione: chi trova più figure e chi le figure più creative.

ADATTAMENTO

Questa attività può essere utilizzata in una competizione. Il trainer può selezionare solo uno o un numero limitato di cose da trovare (ad esempio, trovare i volti, trovare animali). Al fine di fare un passo ulteriore, possono anche chiedere ai partecipanti di disegnare l'elemento o includerlo in una storia - creare una storia intorno alle figure che hanno notato. Poi, possono avere una “gara tra storie”, o dialoghi, cercando di imporre la loro storia per l'altra squadra, utilizzando gli elementi comuni e non, oppure per creare una storia comune, compresi gli elementi che hanno creato.

#recognize opportunity

#build on experience

#critique reasoning

#set goals

#troubleshoot

#be curious

#adapt to changes

#devise strategy

#adapt implementation strategy

#recognise opportunity #show originality



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



SCHEDA 11

DEFINIRE I MIEI OBIETTIVI

OBIETTIVI

Il modello GROW viene utilizzato per definire gli obiettivi in un modo efficace per ottenere ciò che il partecipante ha si propone. Utilizzare il processo di GROW per definire un obiettivo che il partecipante vuole raggiungere.

STEP BY STEP

Nel modello GROW ogni lettera indica una parola, le lettere sono

G: Goal, l'obiettivo che vogliamo raggiungere,

R: La realtà, analizzando le reali possibilità del partecipante.

O: Opzioni, le diverse alternative per raggiungere l'obiettivo.

W: Will, che è una serie di domande: che cosa, quando, come ...

I partecipanti sono suddivisi in coppie.

In 30 minuti, ogni partecipante fa le domande a lei / la sua coppia. Lei / lui ascolta con attenzione e scrive le risposte. Poi le coppie cambiano i loro ruoli per altri 30 min.

G = Goal

Qual è l'argomento o soggetto di cui si desidera parlare?

Qual è l'obiettivo relativo al soggetto?

Che tipo di risultato che ci si aspetta di ottenere?

Quando si vuole raggiungere?

Quali passi intermedi possono essere identificati?

R = Reality

Qual è la situazione attuale, legata al tema?

Chi altro è a conoscenza del vostro obiettivo?

Quanto controllo personale si ha sul risultato?

Chi altro ha alcun controllo sul risultato e in che misura?

Quali azioni avete intrapreso fino ad ora?

Quali ostacoli devono essere superati al fine di andare avanti?

Quali ostacoli o resistenze personali vi impediscono di agire?

Quali competenze sono necessarie per raggiungere l'obiettivo?

Qual è la situazione che si vuole risolvere in realtà?

O = Options

Come si raggiungere questo obiettivo? Scrivere 2 o 3 opzioni diverse per realizzarlo.

Che altro faresti se avessi più tempo o un budget più grande?

Cosa faresti se potessi ricominciare dall'inizio?

Quali sono i benefici e i costi di ogni opzione?

Quale di queste soluzioni si preferisce o sarebbe meglio per voi?

W = Will, motivazione all' azione

Quale opzione o le opzioni che si sceglie?
 Quali sono i vostri criteri e le misure di successo?
 Quando esattamente inizia e termina ogni fase dell'azione?
 Che cosa potrebbe impedire il vostro progresso attraverso questi stadi o per raggiungere l'obiettivo?
 Cosa faresti per rimuovere le barriere interne ed esterne?
 Chi dovrebbe conoscere i vostri piani?
 Di che tipo di supporto ha bisogno e da chi?
 Che cosa intende fare per ottenere che il sostegno e quando?
 Valuta in una scala da uno a dieci, il livello di impegno necessario per svolgere questa azione.
 Che cosa ti impedisce di dare dieci (se questo è il caso)?

Alla fine del lavoro in coppie, i risultati sono discussi con tutto il gruppo. (30 minuti)

DURATA 1,5 ore

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

#share information and opinions

#reflect on own (work) practices

#be curious

#adapt to changes

#reflect on learning process

#critique reasoning

#evaluate success

#set goals

#recognize opportunity

#show consideration

#build on experience

#decide priorities

#plan learning

#explore context and causes of problem

#devise strategy

#prioritize actions

SCHEDA 12

TROVARE NUOVE ALTERNATIVE

OBIETTIVI

Offrire alternative a situazioni che i partecipanti vogliono risolvere o ad obiettivi che vogliono raggiungere.

Si tratta di un esercizio sul lavorare in gruppo e coinvolgere ciascuno dei membri negli obiettivi degli altri.

STEP BY STEP

- 1) Ogni partecipante deve singolarmente pensare a un comportamento che vorrebbe cambiare (per esempio, vorrei prestare maggiore attenzione alla ..., vorrei ammettere più facilmente le critiche dei miei colleghi, per essere più organizzati, ecc).
- 2) Quindi selezionare 5-7 altri partecipanti e stabilire una conversazione con loro per 2 o 3 minuti.
- 3) Il partecipante inizia la conversazione con il suo / la sua richiesta: "Voglio migliorare il mio ascolto ..."; descrive come lei / lui vorrebbe essere che il comportamento e poi chiede a ciascuno dei partecipanti nel gruppo due suggerimenti che potrebbero aiutarlo.
- 4) Lei / lui ascolta con attenzione tutto ciò che ogni partecipante suggerisce e scrive le risposte. Importante: Non è consentito di criticare o commentare i suggerimenti forniti dai partecipanti (né in positivo né in negativo). E' parte dell'esercizio.
- 5) L'esercizio si ripete fino a quando ogni partecipante ha occasione di parlare di sé.
- 6) Quando l'esercizio è alla fine, la persona sceglie commenta i suggerimenti dei partecipanti; sceglie due suggerimenti che sembrano i migliori e impegna i partecipanti per la loro attuazione.

DURATA: 1 ora (a seconda del numero dei partecipanti al gruppo il tempo necessario per l'attività potrebbe aumentare)

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

#share information and opinions

#reflect on own (work) practices

#build on experience

#decide priorities

#explore context and causes of problem

#devise strategy

#prioritize actions

#troubleshoot

show originality

#recognize opportunity

#be curious

#adapt to changes

#critique reasoning

#evaluate success

#set goals

#adapt implementation strategy

#recognise opportunity

SCHEDA 13

COSTRUIRE IL MIO PIANO D'AZIONE

OBIETTIVI

Creare un piano di azione per raggiungere l'obiettivo.

STEP BY STEP

1) Definire ciò che un piano d'azione è:

- Un piano d'azione è un elenco di passaggi o azioni che la persona deve intraprendere al fine di raggiungere i risultati che lui / lei si aspetta.
- Il piano d'azione considera anche i tempi: un periodo di tempo determinato per ciascuna fase sarà fissato, che permetterà al piano di andare avanti.

2) Iniziare dalla meta di destinazione

3) Si consideri, a titolo di brainstorming, tutte le azioni da intraprendere per raggiungere l'obiettivo

4) Lasciate che i partecipanti leggano ancora una volta ciò che hanno appena scritto, analizzare ciò che manca, ecc Alcune azioni dovrebbero permettere il progresso e contribuire a raggiungere l'obiettivo.

5) Scrivere un piano di azione, organizzare le fasi e il tempo richiesto da ciascuna di esse in ordine sequenziale.

6) Mettere l'AP in un luogo dove il partecipante lo veda tutti i giorni.

7) Assicurarsi che i partecipanti abbiano un buon sistema di supporto e di informazione.

8) Regolare il piano in base al progresso dei partecipanti ed ai cambiamenti che possono verificarsi.

Utilizzare il modello fornito.

DURATA 1 ora

Adatto per il lavoro individuale.

#share information and opinions
#reflect on own (work) practices
#build on experience
#decide priorities
#explore context and causes of problem
#devise strategy
#prioritize actions
strategy
#monitor progress
#experiment

#recognize opportunity
#be curious
#adapt to changes
#critique reasoning
#evaluate success
#set goals
#implement strategy and adapt implementation
#troubleshoot
#recognise opportunity
#show originality

PIANO D'AZIONE

Nome

Area di Lavoro

Obiettivo

Compiti:

Attrattivo

Misurabile

Realizzabile

Data

Tracciabilità

Coinvolgimento

Quali sono i prossimi tre passi?

1.-

2.-

3.-



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



IO SONO, IO HO, IO VORREI

OBIETTIVI

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

MATERIALI

Possono essere utilizzate immagini e foto per aiutare i partecipanti.

STEP-BY-STEP

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

SUGGERIMENTI

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

DURATA: Circa 30 - 40 minuti.

Adatto per lavoro di *GRUPPO*.

FONTE

Adattato da "Age in tandem".



IO SONO, IO HO, IO VORREI

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

Io sono...

Io ho...

Io vorrei...

NOME _____



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



SCHEDA 15

UN'ESPERIENZA DI SUCCESSO

OBIETTIVI

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

MATERIALI

Eventualmente, utilizzare la scheda di seguito fornita.

STEP-BY-STEP

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

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

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

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

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

3) Segue l'esposizione volontaria di alcune esperienze.

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

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

SUGGERIMENTI

Questa attività è adatta anche per il lavoro individuale.

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

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

Adatto per lavoro *INDIVIDUALE* e di *GRUPPO*.

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

FONTE

Adattato da "Age in tandem".



UN'ESPERIENZA DI SUCCESSO

La situazione iniziale
Azioni intraprese
Risultati ottenuti

Nome _____



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



SCHEDA 16

LA FINESTRA DI JOHARI

Questa attività è particolarmente adatta a rendere i partecipanti consapevoli della percezione di se stessi e degli altri. Perciò è un'attività utile sia a conoscere se stessi sia a conoscere gli altri.

L'attività è piuttosto complessa e comprende una serie di attività presentate separatamente, ma usate e considerate come complementari e sequenziali.

L'attività funziona al meglio in gruppi di persone che si conoscono già.

Attenzione al fatto che la conoscenza reciproca può facilmente essere confuse con giudizi personali, perciò è necessario attivare tutte le contromisure del caso affinché l'attività non diventi una competizione tra i partecipanti.

OBIETTIVI

Comprendere cosa influenza la percezione che l'individuo ha di sé stesso, degli altri e dell'ambiente circostante.

Comprendere come queste percezioni impattino sulla rappresentazione delle proprie competenze

Conoscere le proprie competenze

Riflettere sull'importanza dei feedback come metodo di miglioramento e cambiamento

SUGGERIMENTI

Il formatore può discutere sulle cose apprese dall'attività in incontri uno ad uno con i partecipanti e approfondire la conoscenza delle capacità individuali.

MATERIALI

Le matrici fornite in questo toolkit possono essere stampate e fotocopiate; in alternativa si possono usare dei fogli bianchi, ma in quel caso le matrici dovranno essere create dai partecipanti stessi che seguiranno le istruzioni del formatore. Ovviamente serviranno delle penne.

DURATA: 2 ore

Adatto al lavoro di gruppo. I gruppi dovrebbero essere formati al massimo da 4/5 persone.

FONTE

Adattato da "Age in tandem".



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



AUTO- PERCEZIONE

STEP-BY-STEP

1. Il formatore presenta l'attività con una breve introduzione teorica sui temi dei processi percettivi e della rappresentazione del sé. In particolare può utilizzare famose immagini come “donna anziana o donna giovane” o il “Goblet o profilo a due face, questi esempi possono aiutare a comprendere i meccanismi percettivi delle persone.
2. Il gruppo è diviso in piccoli gruppi di massimo 4/5 persone l'uno.
3. La prima attività è portata avanti individualmente: ogni partecipante deve riempire **la Matrice 1 “Auto-percezione”** seguendo queste istruzioni: “Pensa all'immagine che hai di te stesso riempi velocemente la matrice; scrivi la prima idea o immagine che ti viene in mente senza pensare troppo a come rispondere. E per favore non parlare con gli altri e svolgi l'esercizio da solo.”
4. Il formatore può fornire immagini, foto o chiedere ai partecipanti di usare le loro parole.

AUTO- PERCEZIONE

Nome _____

Come ti vedi? <i>(usa parole o immagini)</i>	
Se fossi un animale sarei... <i>(usa parole o immagini)</i>	
Se fossi una pianta sarei... <i>(usa parole o immagini)</i>	
Se fossi un oggetto sarei... <i>(usa parole o immagini)</i>	
Quale sarebbe “il luogo” del mio futuro? <i>(usa parole o immagini)</i>	



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



LA MIA PERCEZIONE DEGLI ALTRI

STEP-BY-STEP

5. Ai partecipanti viene nuovamente chiesto di lavorare individualmente, ma pensando agli altri membri del loro gruppo: ogni partecipante deve riempire la **Matrice 2 “La mia percezione degli altri”** seguendo queste istruzioni: “Pensando all’immagine che hai delle altre persone del gruppo riempi velocemente la matrice; scrivi la prima idea o immagine che ti viene in mente senza pensare troppo a come rispondere. E per favore non parlare con gli altri e svolgi l’esercizio da solo.”
6. Il formatore può fornire immagini, foto o chiedere ai partecipanti di usare le loro parole.

LA MIA PERCEZIONE DEGLI ALTRI

Nome _____

	Persona A Nome:	Persona B Nome:	Persona C Nome:	Persona D Nome:
Come vedi lui/lei? (usa parole o immagini)				
Se lui/ lei fosse un animale sarebbe... (use words or images)				
Se lui/ lei fosse una pianta sarebbe... (usa parole o immagini)				
Se lui/ lei fosse un oggetto sarebbe... (usa parole o immagini)				
Quale sarebbe "il luogo" del suo futuro? (usa parole o immagini)				

LA PERCEZIONE CHE GLI ALTRI HANNO DI ME



STEP-BY-STEP

7. A questo punto il formatore introduce un breve spiegazione teorica al Sistema concettuale, alla mappa cognitiva ed all'importanza del feedback.
8. Ai partecipanti viene chiesto di usare la **Matrice 3 “La percezione che gli altri hanno di me”**: “Ognuno di voi condividerà la seconda matrice col gruppo e insieme discuterete su come vedete voi stessi e come vedete con gli altri”. Il formatore girerà per la stanza ascoltando quello che i gruppi avranno da dire, ma senza interrompere o entrare nella discussione.
9. Dopo il lavoro in piccolo gruppi può iniziare una sessione di discussione comune, il formatore pone delle domande:
 - Cosa avete capito dalle parole o dalle immagini usate nelle differenti matrici?
 - Parlando in generale, avete usato termini valutativi (buono/cattivo, facile/difficile) o categorie (aggressive/timido, gioioso/altezzoso)?
 - Come vedete il vostro sistema concettuale? Aperto o stretto?
 - Ora comparate le certezze che avete su voi stessi con le immagini di voi che hanno gli altri: come vi sentite riguardo le vostre capacità di vedere voi stessi? Come vi sentite rispetto all'immagine che avete dato di voi stessi?
 - E ora riflettete: come ti senti nelle tue capacità di visione e percezione quando devi vedere e percepire gli altri? Puoi dare valore agli altri? Sei capace di comunicare loro eventuali punti critici? Come fai? Ti metti sulla difensiva o permetti agli altri di parlare liberamente di te?
 - Pensi che come ti vedano gli altri membri del gruppo sia realistico, stereotipato o piuttosto unico?

LA PERCEZIONE CHE GLI ALTRI HANNO DI ME

Nome _____

	Persona A Nome:	Persona B Nome:	Persona C Nome:
Come mi vedono?			
A quale animale mi associano?			
A quale pianta mi associano?			
A quale oggetto mi associano?			
A quale luogo hanno associato il mio futuro?			

LA MATRICE DI JOHARI

STEP-BY-STEP

10. Con lo scopo di chiudere l'attività e sintetizzare il lavoro svolto e i risultati ottenuti in termini di conoscenza del sé, ai partecipanti viene fornita la **Matrice di Johari**. Questo strumento è molto efficace nel permettere di rivedere le informazioni e le suggestioni ricevute per migliorare la consapevolezza del sé e dare forza al cambiamento.
11. Il formatore fa alcune domande di chiarimento al gruppo:
Quanti aspetti forniti dagli altri combaciano con la vostra percezione di voi stessi? Quali caratteristiche non sono state percepite dagli altri?
Quali caratteristiche sono state evidenti agli altri e non a te?
12. I partecipanti devono riempire la matrice di Johari in accordo con le loro risposte individuali a queste domande.
13. Il formatore termina l'attività con un piccolo sommario teorico: il Sistema percettivo come un input per tutto il Sistema di rappresentazioni e quindi per le scelte future; l'importanza dei feedback e della comunicazione per migliorare il proprio Sistema di rappresentazione.

LA MATRICE DI JOHARI

Nome _____

	CONOSCIUTO A ME	SCONOSCIUTO A ME
CONOSCIUTO DA ALTRI	APERTO	CIECO
SCONOSCIUTO DA ALTRI	NASCOSTO	SCONOSCIUTO



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



SCHEDA 17

LA GALLERIA DEI RITRATTI – MAESTRI DI VITA

OBIETTIVI

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

MATERIALI

Fogli di carta e penne

STEP-BY-STEP

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

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

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

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

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

DURATA

La durata dipende dalla modalità di svolgimento scelta. Per una sessione di gruppo, almeno 1 ora. Adatto per lavoro *INDIVIDUALE* e di *GRUPPO*. Parte di questa attività può anche essere svolta come "COMPITO PER CASA".

SUGGERIMENTI

Ci sono molte possibili varianti a questa attività.

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

2) Una versione più veloce prevede che il formatore chieda ai partecipanti di pensare a un loro modello / maestro di vita e di identificare i 3 aggettivi che meglio descrivono questa persona (reale o di finzione, viva o morta – non importa). I partecipanti devono scrivere i 3 aggettivi nel mezzo di



un post-it o di un piccolo pezzo di carta. Il post-it / foglio viene poi passato al partecipante seduto accanto e il formatore chiede ai partecipanti di scrivere "Tu sei ..." sulla parte superiore del foglio. A questo punto, la persona che ha in mano il foglio deve leggere il contenuto al proprietario del foglio stesso. L'impatto di questo esercizio, veloce ma efficace, di solito è sorprendente e le persone ne sono realmente colpite. Può essere utilizzato anche come "attività di chiusura" dopo una lunga e impegnativa giornata di attività, soprattutto quando la motivazione o l'autostima sono piuttosto basse.

FONTE

Adattato da "Age in tandem".



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



SCHEDA 18

PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA

OBIETTIVI

Identificare e analizzare i punti di forza e le debolezze dei partecipanti, e renderli consapevoli delle loro risorse.

Aiutare i partecipanti nella ricerca di vie di successo per la rappresentazione del sé e vie efficaci per la rappresentazione degli altri.

MATERIALI

Stampare la card.

STEP-BY-STEP

L'attività può essere portata Avanti con interviste faccia a faccia, sessioni di gruppo, o esercizi di autoanalisi (ai quali segue un incontro con un esperto) o il formatore può combinare queste metodologie monitorando la situazione al momento.

Questo strumento può anche essere combinato con la card successiva "La SWOT analysis": entrambi gli strumenti sono utili a comprendere meglio e individuare il prospetto individuale attuale per lo sviluppo e la comprensione delle risorse da coltivare e aree da migliorare per questo sviluppare una strategia coerente per lo sviluppo personale.

1. **I punti di forza** sono i "valori aggiunti" di una persona, "il suo vantaggio competitivo" specialmente nel mercato del lavoro. Perciò i punti di forza devono essere coltivati e valorizzati.
2. **Le debolezze** sono importanti tanto quanto i punti di forza perché una persona ha bisogno di essere consapevole di esse per attivare le contromisure e, possibilmente, lavorare per renderli dei vantaggi nel raggiungimento di obiettivi personali. (per esempio, trovare un lavoro)

Questa attività può anche essere combinato con "Cosa dicono gli altri di me"

L'attività proposta è molto semplice da spiegare anche se richiede una riflessione profonda e il coinvolgimento attivo di chi partecipa.

- 1) Ad ogni partecipante viene chiesto di lavorare individualmente. Il formatore introduce e spiega la card e cosa deve essere fatto: i partecipanti dovrebbero identificare 3 punti di forza e 3 punti di debolezza e pensare ad un comportamento della vita quotidiana o ad un episodio che rifletta questi punti di forza e queste debolezze. Dopo, per ogni debolezza, ogni partecipante dovrebbe trovare l'altro lato e pensare a come definire queste debolezze in termini positivi: per esempio, se qualcuno dice che è testardo/a potremmo dire che è molto determinato/a e orientato/a all'obiettivo. (Cosa che è solitamente apprezzata dalle aziende)
- 2) Il formatore potrà discutere i risultati insieme in una sessione di gruppo o individualmente, lasciando che l'auto-consapevolezza sui talenti individuali emerga.

DURATA: 45 minuti - 1 ora

Adatto al lavoro INDIVIDUALE E DI GRUPPO.



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



PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZA

Nome e Cognome _____

Scegli 3 punti di forza e 3 di debolezza che rappresentano al meglio la tua personalità. Poi, rifletti per favore su esempi concreti (dalla vita familiare, da scuola o da amicizie) che dimostrano questi punti di forza e queste debolezze.

PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZA	ESEMPI CONCRETI

Valorizza i tuoi punti di forza!

Scopri l'altra faccia della moneta per ognuna delle tue debolezze: ridefinisci queste debolezze pensandole in termini positivi.

PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZA	RIDEFINIZIONI POSITIVE



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



LA SWOT ANALYSIS

OBIETTIVI

Ottenere l'attivazione personale, aumentare la motivazione e la consapevolezza di sé;
Identificare e valutare le risorse personali, i propri limiti e le proprie opportunità;
Per mettere competenze e risorse personali in relazione alle externalità e eventuali modifiche;
Prendere la propria responsabilità per quanto riguarda il futuro, le scelte, e lo sviluppo.
Migliorare le competenze, facilitando l'autovalutazione.

STEP-BY-STEP

L'attività può essere svolta con interviste faccia a faccia, sessioni di gruppo, o come un esercizio di autovalutazione (che sarà seguita da un incontro con un esperto), o il formatore può combinare queste metodologie in base alla situazione reale.

Uno strumento utile per capire meglio e valutare la prospettiva attuale di un individuo per lo sviluppo è l'analisi SWOT. Questa analisi viene utilizzata nelle aziende per evidenziare punti di forza e di debolezza (fattori interni), così come opportunità e minacce (fattori esterni) al fine di creare una chiara fotografia della situazione del business. Questo tipo di analisi può essere applicato anche alle competenze per identificare le risorse da valorizzare e le aree da migliorare e quindi pianificare una strategia coerente per lo sviluppo personale:

1. Punti di forza sono il "valore aggiunto" di una persona, il suo / la sua "vantaggio competitivo", in particolare nel mercato del lavoro. Così, i punti di forza dovrebbero essere nutriti e valorizzati.
2. I punti deboli sono importanti quanto i punti di forza, perché una persona ha bisogno di essere a conoscenza di loro al fine di affrontare con loro e, se possibile, lavorare per trasformarle in vantaggi al fine di raggiungere gli obiettivi personali (ad esempio, trovare un lavoro).
3. Opportunità rappresentano le situazioni favorevoli che consentano un miglioramento o la crescita.
4. Minacce rappresentano potenziali problemi che si dovrebbe prendere in considerazione e indirizzare.

L'attività che proponiamo è molto semplice da spiegare, ma richiede una profonda riflessione e un impegno da parte del partecipante.

Il formatore / consulente chiede al partecipante di compilare le tabelle qui di seguito allegate, spiegando ciò che ogni categoria rappresenta e facendo alcuni esempi (lasciare piano per le domande!), E poi discutere i risultati. Le tabelle possono essere compilati abbastanza liberamente: parole, immagini, disegni, ecc, sono tutti benvenuti, l'aspetto cruciale è quello di lasciare il partecipante di esprimere e parlare i risultati in modo che il formatore / consulente di sistematizzare il suo / la sua analisi in una strutturata risultato. Si prega di notare che ogni categoria può essere stampato in fogli separati al fine di permettere ai partecipanti esprimere i loro pensieri più liberamente.



Questa attività potrebbe anche essere una buona occasione per aiutare il partecipante per identificare modi adeguati di presentare lui / lei, anche trasformando ogni categoria in quella opposta. Per esempio, se si ignora l'opportunità, può diventare una minaccia nel caso in cui qualcuno decide di usarlo, o una debolezza, come "essere troppo testardo" potrebbe essere considerata come "essere determinata e orientata agli obiettivi" - che di solito è valutata positivamente.

DURATA

Tempo dipende dalla modalità scelta. Per una sessione di gruppo, di almeno 1,5 ore. Adatto per il lavoro individuale e di gruppo. Parte di questa attività può essere effettuata come "LAVORO" pure.

FONTE

Adattato da "Age in tandem".



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



LA SWOT ANALYSIS

Nome e Cognome _____

Punti di forza

La mia conoscenza più importante

La mia abilità più importante

La mia più importante qualità

Debolezze

Difficoltà nelle mie relazioni con gli altri

Limiti nelle mie relazioni con gli altri

Difficoltà e limiti quando presento me stesso agli altri



Opportunità

Condizioni o situazioni favorevoli, persone di supporto nella mia rete di contatti, ...

Minacce

Minacce e/o limiti che influenzano la mia attuale situazione

(Da riempire con l'aiuto del formatore)

Azioni da intraprendere



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



SCHEDA 20

COSA DICONO GLI ALTRI DI ME

Questa attività è stata progettata per rendere i partecipanti consapevoli della percezione di se stessi e degli altri. Quindi, è anche utile come attività di autovalutazione. Funzionerà al meglio in un ambiente dove il partecipante può discutere i risultati con il formatore / consulente faccia a faccia. Naturalmente, può anche essere adattato ad una riflessione gruppo. Si prega di essere consapevoli del fatto che la valutazione può essere facilmente confusa con giudizio e prendere tutte le contromisure necessarie per evitare che questa attività diventi una sorta di “resa dei conti” tra i partecipanti.

OBIETTIVI

Capire che cosa influenza la percezione di sé stessi, degli altri e dell'ambiente circostante
Capire come queste percezioni portano sulle rappresentazioni di uno di competenze
Valutare di uno competenze
Riflettere sull'importanza del feedback come un metodo per il miglioramento e il cambiamento

MATERIALI

La seguente scheda deve essere stampata e distribuita tra i partecipanti.

STEP BY STEP

Chiedere a ciascun partecipante di fare alcune interviste a amici, familiari, insegnanti e altre persone importanti nella sua vita quotidiana. Fornire loro la seguente scheda e assicurarsi che essi assumano questo incarico il più seriamente possibile.



COSA DICONO GLI ALTRI DI ME

Chiedere alle persone che sanno bene quali sono i vostri punti di forza e di debolezza e utilizzare questa scheda per raccogliere i risultati su queste interviste:

Punti di forza:

Debolezze:

Chi ho intervistato:

L'ALBERO DEI TALENTI

OBIETTIVI

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

MATERIALI

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

STEP-BY-STEP

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

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



DURATA: 15-20 minuti a seconda del gruppo.

Adatto per lavoro di GRUPPO.

FONTE

Adattato da "Age in tandem".

EVENTUALE VARIAZIONE

La torta dei talenti

Dare la seguente scheda ai partecipanti e chiedere loro di compilarla. Discutere insieme dei risultati.

LA TORTA DEI TALENTI



Siamo tutti diversi;
oltre alla nostra storia e al nostro aspetto, ciò che ci rende “diversi” è **ciò che sappiamo** e **ciò che sappiamo fare**.

Descrivi le tue competenze indicando i tuoi **ingredienti speciali** su ciascuno strato.

Quelli più comuni possono stare sugli strati più in basso della torta, mentre le tue specialità, le abilità rare e ciò che ti contraddistingue andrà in cima alla torta...



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



SCHEDA 22

RICONOSCERE PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZA

OBIETTIVI:

Per identificare i punti di forza e le competenze dei partecipanti, e renderli consapevoli delle loro risorse.

STEP BY STEP:

1) Il gruppo dei partecipanti è diviso in sottogruppi di 3 persone. Ogni persona nel sottogruppo ha un ruolo diverso:

1. Una persona che racconta la sua / la sua storia di successo
2. Una persona che chiede domande
3. Una persona che scrive un rapporto

2) Ciascun sottogruppo dispone di 8 minuti, utilizzati nel modo seguente:

La prima persona racconta la storia di successo. Tempo: 3 minuti

La seconda persona pone le seguenti domande:

- Che cosa hai fatto bene?
- Cosa vi ha permesso di avere successo?
- Quali competenze personali sono stati utilizzati?
- Come vi sentite di questa esperienza?
- Quali sono i tuoi punti di forza?

La terza persona scrive un rapporto sulle risposte più importanti. (5 minuti)

3) Contributo di coetanei: Le altre 2 persone nel sottogruppo devono aggiungere almeno una forza che vedono nella persona che racconta la storia. Dovrebbero dare loro ragioni per la scelta di un particolare punto di forza.

4) I ruoli vengono invertiti e lo stesso si ripete con le altre 2 persone.

Tempo totale 24 minuti.

5) Radunati in un grande gruppo: alla fine dei quattro passaggi abbiamo 15 minuti per fare un giro in un grande gruppo, dove tutti condividono punti di forza dal punto di vista personale e dal punto di vista dei coetanei.

Durata: 45 minuti - 1 ora

Adatto per il lavoro di gruppo. (Sottogruppo dimensioni: 3 persone ciascuno)



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



SCHEDA 23

ESCAPE ROOM 007

OBIETTIVI

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

MATERIALE

- istruzioni per i partecipanti
- indovinelli
- penne, fogli di carta, forbici

STEP BY STEP

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

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

Adatto per il lavoro di gruppo.

#use different learning strategies
#evaluate success
#learn from mistakes
#share information and opinions

#critique reasoning
#recognise opportunity
#foster quality



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



ESCAPE ROOM 007

(Esempio di istruzioni per i partecipanti)

BENVENUTO

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

SFONDO

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

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

ISTRUZIONI

Si sono bloccati in questa stanza e si dispone di 45 minuti per trovare una via d'uscita portando i file con voi.

State pronti perché il tempo è breve!

È necessario lavorare in team; siete in questa situazione insieme e l'unica via d'uscita è insieme!

La cooperazione è la migliore arma che avete: le diverse competenze, attitudini e conoscenze sono la chiave per completare la missione.

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

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

REGOLE

Se si esce dalla stanza finirà il gioco.

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



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



CREDITI

Serena Boldrin, Patrizia Loiola, Guido Marangon - FORCOOP CORA VENEZIA SC

Enrico Di Pasquale – FONDAZIONE LEONE MORESSA

CONTRIBUTI

Ana Baidan, Sandra Rainero –TANDEM PLUS (EU)

Andreia Cabrito – CASA SEIS (PT)

Alexandra Culin, Sabine Tangi, Samuel Thirion – CIEP (BE)

Barbara Fadjiga Perse, Jana Turel – LUNG (SI)

Anne Meyer – CULTURE ET LIBERTE (FR)

Maria Asuncion Molina Ventura, Asya Rafaelova-Eneva – DGSSIS MADRID (ES)

Andrej Pevec - CIVILNODRUSTVO-ISTRA (HR)

GRAFICA

Thomas Frasson

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

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

PARTNERSHIP

