COACHING TOOLS

Guidebook

Strumenti di Coaching per il supporto alla crescita personale e professionale dei giovani



Fundacja Centrum Aktywności Twórczej

cazalla INTERCULTURAL

MILLEPIEDI cooperativa sociale onlus

OpenCom

Erasmus+

Guidebook

Strumenti di Coaching per il supporto alla crescita personale e professionale dei giovani

Autori:
Gabriela Bazan
Beatrice Naldi
Valentina Mariottini
Isabella Parodo
Wiktoria Walenciak
Danuta Skrzypczak



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

Erasmus + Project "COACHING TOOLS" no 2020-3-PL01-KA205-094960
Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

COACHING TOOLS

INDICE

PREFAZIONE	**4**
INTRODUZIONE	**5**
1. ORIENTAMENTO PER LA CRESCITA PERSONALE E PROFESSIONALE	**15**
1.1. Introduzione all'Orientamento	15
1.2. Orientamento per la crescita personale e professionale	20
2. LA DIDATTICA ORIENTATIVA. IL GIOVANE AL CENTRO DEL PROCESSO DI APPRENDIMENTO	**25**
2.1. La Didattica Orientativa	25
2.2. Orientarsi attraverso l'esperienza	28
2.3. Introdurre l'innovazione negli ambienti per una didattica orientativa	29
2.4. Introdurre l'innovazione nelle metodologie per una didattica orientativa	34
3. L'EDUCAZIONE NON FORMALE COME METODOLOGIA TRASVERSALE	**56**
3.1. Conoscere noi stessi	57
3.2. Sognare in grande	59
3.3. Scoprire come raggiungere i nostri obiettivi	60
3.4. Raggiungere la meta (adattamento e crescita)	61
CONOSCERE NOI STESSI	**63**
• Se fossi un animale, sarei ...	64
• Mappa Canvas dell'empatia	66
• Un' intervista a me stesso	68
SOGNARE IN GRANDE	**71**
• Quello che ammiri è ...	72
• Bacheca dei sogni	74
• Boost - me- up	75
• Dialoghi ispiratori	77
• Caro me, vola alto	79
SCOPRIRE COME RAGGIUNGERE I NOSTRI OBIETTIVI	**81**
• Mappare i miei dintorni	82
• Elevator-pitch	84
• Peer mentoring (Livello di complessità - 1)	85
• Peer mentoring (Livello di complessità - 2)	87
• Vinci un biglietto della lotteria	90
RAGGIUNGERE LA META (Adattarsi e Crescere)	**91**
• Dare un nome alle mie emozioni	92
• Mappa Canvas dell'empatia	93
• Un'intervista a me stesso	95
• Boost-me-up	98
• Dialoghi ispiratori	99
BIBLIOGRAFIA	**103**

Fundacja Centrum Aktywności Twórczej
cazalla INTERCULTURAL
MILLEPIEDI cooperativa sociale onlus
OpenCom
Erasmus+

PREFAZIONE

"Coaching tools for youth personal development - *Strumenti di coaching il supporto alla crescita personale e professionale dei giovani* - (N: 2020-3-PL01-KA205-094960) è un progetto cofinanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea (Attività chiave: Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche, Tipo di azione: Partenariato strategico nel settore giovanile).

Il progetto della durata biennale, dal 31 Maggio 2021 al 30 Maggio 2023, è promosso dal Foundation Center for Creative Activity della Polonia ed è realizzato in collaborazione con:

- Opencom (Arezzo, Italia)
- Cazalla Interculturale (Lorca, Spagna)
- Cooperativa Sociale Milepiedi Onlus (Sant'Antioco, Italia).

L'idea del progetto è nata quando le organizzazioni hanno riconosciuto la necessità di introdurre e sviluppare metodi di coaching informale, sia all'interno che all'esterno del contesto scolastico, come strumento per fornire il supporto e l'orientamento professionale ai giovani (fin dalla più tenera età) e per garantire l'espressione del proprio potenziale e talento, sviluppo personale e scoperta di sé.

Inoltre, un approccio multiprofessionale all'orientamento dei giovani, sostiene e incoraggia gli stessi a sviluppare competenze specifiche e trasversali capaci di liberare il potenziale individuale e massimizzarne i risultati.

Il progetto promuove nuove pratiche e approcci a livello europeo per sostenere anche coloro che hanno minori opportunità, come i NEET (Not in Education, Employment, or Training) privi di istruzione, occupazione ed esperienza, gli immigrati, i giovani con un basso livello di istruzione e coloro che appartengono a contesti sociali o geografici marginali. L'obiettivo principale del progetto Coaching Tools è contribuire alla lotta contro l'abbandono scolastico e facilitare il lavoro di insegnanti e operatori giovanili attraverso tecniche condivise.

INTRODUZIONE

Hello! Ciao! Cześć ! Hola!

Vi presentiamo un prodotto intellettuale creato da quattro ONG: **Creative Activity Center Foundation** (Polonia), **Cooperativa Sociale Milepiedi Onlus** (Italia), **OpenCom** (Italia) e **Cazalla Intercultural** (Spagna).

La guida che abbiamo preparato è ricca di suggerimenti, consigli, strumenti e attività per aiutare insegnanti, animatori giovanili e counsellor. Chi utilizza la guida potrà sperimentare e approfondire gli strumenti in essa descritti per lavorare con i giovani, a partire dai 10 anni. Consapevoli delle differenze tra nazioni, è comune riscontrare nei vari paesi difficoltà di coinvolgimento dei giovani nella costruzione di progetti di crescita personale e professionale e alti tassi di abbandono scolastico. Confidiamo che l'uso di questo prodotto intellettuale faciliti il lavoro dei vari professionisti che si occupano di istruzione ed educazione dei giovani.

Attraverso questo progetto, intendiamo anche contribuire al raggiungimento degli obiettivi fissati nell'Agenda 2030 attraverso un orientamento di qualità delle nuove generazioni che possa essere gestito in maniera condivisa da più professionisti che operano nel campo educativo e scolastico.

L'Assemblea Generale dell'ONU, infatti, nel definire l'Agenda 2030, si è posta come fine la trasformazione del mondo anche dal punto di vista dell'istruzione affinché possa garantire accessi equi verso un'educazione di qualità ad ogni livello e verso tutti.

Si tratta quindi di un'Agenda politica ampia e universalmente condivisa composta da 17 Goals per lo sviluppo sostenibile e 169 traguardi da raggiungere.

Lavorare in maniera marcata sull'orientamento come processo interno ed esterno della scuola, sin dalla prima adolescenza, potrebbe rappresentare un'importante spinta al raggiungimento di alcuni Goai dell'Agenda quali:

- **Sconfiggere la povertà economica.** Supportare il giovane nella crescita personale e professionale incrementerebbe la sua motivazione e partecipazione attiva a Scuola e la costruzione di un progetto di inserimento lavorativo in linea con desideri, opportunità e competenze. Questo per sconfiggere l'allarmante dato che vede i giovani dai 15 ai 24 anni, a rischio di rientrare tra le categorie di lavoratori che vivono in condizioni di povertà.

- **Istruzione di qualità inclusiva ed equa e opportunità di formazione continua per tutti.** Questo obiettivo non riguarda solo la qualità dell'istruzione, bensì la qualità dell'informazioni impartita, il possesso delle conoscenze e delle competenze necessarie per entrare nel mondo del lavoro, l'eliminazione delle disparità di genere nell'istruzione e la parità di accesso per i più vulnerabili.

Il nostro Progetto intende quindi sostenere un orientamento di qualità rispettoso delle caratteristiche di ognuno, in quanto incentrato su un processo educativo informale da promuovere anche all'interno della scuola per favorire le conoscenze e le competenze necessarie allo sviluppo sostenibile. Lavorare su un'educazione finalizzata allo sviluppo di uno stile di vita corretto, sui diritti umani, sull'uguaglianza di genere, sulla promozione di una cultura pacifica e non violenta e sulla cittadinanza globale e valorizzazione della diversità su vari fronti, rappresenta un valore aggiunto ai processi di istruzione ed educazione dei giovani.
Intendiamo pertanto promuovere la formazione dei docenti verso una didattica orientativa che sia innovativa e centrata sul confronto internazionale.

Intendiamo favorire l'utilizzo nella scuola di metodi di istruzione/educazione non formale che dal punto di vista didattico possano supportare anche i giovani con minori opportunità nell'elaborazione autonoma di progetti, passo dopo passo, rendendoli responsabili ed artefici delle loro azioni di crescita.

Un altro aspetto interessante dell'utilizzo dell'istruzione non-formale è che i beneficiari possono, grazie all'esperienza realizzata, divenire moltiplicatori, trasformandosi in "coetanei con maggiore esperienza" e in tal modo motivare e sostenere in maniera "orizzontale" i propri pari.

L'istruzione non-formale potrebbe rappresentare uno strumento per l'inclusione di tutti, in particolare coloro che non sono stati "fortunati" con il sistema di istruzione formale, garantendo così una seconda chance per la reintegrazione sociale dei giovani con minori opportunità.

Di seguito riportiamo anche i risultati dell'indagine transnazionale su cui ci siamo spostati per comprendere meglio lo stato dell'arte della situazione rispetto al focus principale.

Dalla somministrazione dei questionari avvenuta nei mesi di Novembre e Dicembre 2021 abbiamo ottenuto **178 risposte totali, di cui 100 dall'Italia, 60 dalla Polonia e 18 dalla Spagna**.

Tra i partecipanti all'indagine, abbiamo avuto un'**ampia rappresentanza di professionisti diversi provenienti dal settore educativo-sociale e socio-sanitario sia pubblico che privato** con una prevalenza di Insegnanti dei diversi gradi di Istruzione e di educatori impegnati in Servizi pubblici e privati. In particolare, hanno risposto all'indagine persone con ruoli molto eterogenei nelle organizzazioni di appartenenza e ciò ha permesso di raccogliere informazioni sull'orientamento da diverse prospettive (studenti, project manager, referenti comunali, insegnanti curriculari/di sostegno, referenti dei Dirigenti scolastici, Youth worker, coach e counselor, ecc..)

Altra caratteristica dominate delle persone che hanno partecipato all'indagine **è stata l'elevata esperienza professionale** perché il 57.4% dei professionisti coinvolti opera da più di 10 anni e soltanto il 6% ha un'esperienza inferiore o uguale ad 1 anno.
Risulta, invece, **abbastanza eterogenea la fascia d'età con la quale lavorano i professionisti** poiché abbiamo valori percentuali pressoché uguali per ciascuna fascia e quindi si può affermare che i **dati di questa indagine coprono in maniera omogenea la fascia d'età 6 - 30 anni**.

Entrando nello specifico dell'Orientamento, **in Italia emerge che solo la metà degli intervistati è stata coinvolto in attività di orientamento**. **In Spagna il 33% e addirittura in Polonia solo il 25%** degli intervistati è stato coinvolto in attività di orientamento. Tra i professionisti non coinvolti in attività di orientamento ritroviamo un'altissima percentuale di docenti ed educatori professionali che lavorano soprattutto con la fascia d'età 6-9 anni e 10-13 anni e che operano da più di 10 anni. Gli intervistati coinvolti in attività di orientamento raccontano di aver partecipato ad iniziative quali:

- Attività di promozione degli Istituti Scolastici, Open Day, Laboratori e Visite di orientamento in uscita dai vari ordini di scuola
- Programmi e Progetti di Orientamento scolastico
- Programmi di Alternanza Scuola - Lavoro all'estero
- Orientamento alla formazione professionale ed al lavoro
- Attività e colloqui di orientamento presso i Servizi Sociali Comunali
- Servizio Eurodesk per l'orientamento alla mobilità europea
- Progetti di Orientamenti organizzati dai Servizi InformaGiovani e Associazioni del territorio
- Incontri di Orientamento alla formazione organizzati per i docenti
- Orientamento professionale per giovani startupper
- Orientamento universitario
- Percorsi individuali di Coaching
- Orientamento finalizzato alla Ricollocazione professionale

Alla domanda specifica s**ulla conoscenza di Servizi e/o Progetti di orientamento per ragazzi dagli 11 ai 30 anni nei territori di appartenenza, circa il 70% degli intervistati dichiara di esserne a conoscenza** ma **tra coloro che non ne sono a conoscenza abbiamo un'elevata percentuale di Insegnanti, Educatori e Youth Worker** che invece dovrebbero operare in qualità di facilitatori per promuovere tra i giovani le opportunità ad essi destinate. **Ciò potrebbe essere letto o come reale assenza di servizi/attività di orientamento in alcuni territori o come scarsa comunicazione e condivisione tra Servizi** diversi sul territorio sulle opportunità destinate ai giovani.

Rispetto all'**importanza attribuita all'Orientamento per la crescita personale e professionale di un/una giovane**, una maggioranza quasi assoluta in tutti e tre i paesi lo ritiene assolutamente importante, indicando le seguenti motivazioni:

- supporta nelle definizione dei propri obiettivi favorendo l'analisi delle proprie risorse e del contesto di appartenenza,
- influisce sull'aumento della motivazione a migliorare costantemente le proprie conoscenze e qualifiche,
- aiuta a pianificare il futuro e a gestire il processo decisionale,
- aiuta i giovani a comprendere le proprie potenzialità e a conoscersi meglio per comprendere chi vogliono essere,
- fornisce strumenti necessari che aiutano sia nella professione che al di fuori di quest'ultima. Il mondo è complesso, le informazioni disponibili troppe, c'è l'ansia da "troppe possibilità",
- guida e aiuta i giovani a scoprire il profilo professionale più adatto alle loro caratteristiche e interessi,
- aiuta ad essere responsabile della propria vita e a superare sfide e momenti critici,
- i giovani spesso non sono a conoscenza di molte delle opportunità a loro disposizione e si lasciano trasportare dall'immagine che gli altri vogliono proiettare di se stessi,
- stimola il confronto tra generazioni diverse,

- le aspettative sul lavoro non sempre corrispondono alla realtà, l'orientamento potrebbe aiutare a farsi un'idea più chiara. Si potrebbero ricevere indicazioni anche sulle tipologie di contratto,
- favorisce scelte più consapevoli e di conseguenza previene la dispersione scolastica,
- aiuta a predisporre un progetto di vita a lungo termine,
- perché certe scelte non si possono fare in autonomia per mancanza di conoscenza e strumenti,
- perché molti giovani subiscono, nelle scelte, grosse influenze da parte dei familiari,
- perché non c'è niente di più compromettente per la costruzione del proprio futuro di una scelta sbagliata, fatta senza cognizione di causa,
- perché ogni individuo nelle fasi di scelta importanti ha necessità di confrontarsi con esperti, anche soltanto per rafforzare la sua scelta e procedere così con un obiettivo chiaro,
- perché tiene conto anche delle soft skills,
- perché spesso si ha difficoltà a trovare un compromesso fra quello che si desidera fare e quello che, in pratica, è possibile realizzare.

Inoltre, alla domanda "***Quanto ritieni importante l'orientamento per la prevenzione degli abbandoni scolastici?***", **solo l'1% lo ritiene poco importante** e si tratta nello specifico di 1 educatore professionale italiano che sostiene "*Credo che alla base dell'abbandono scolastico ci siano ben altre problematiche, forse l'orientamento potrebbe dare l'input per iniziare un lavoro più ampio sulla motivazione personale*".

L'80% lo ritiene invece assolutamente importante con le seguenti motivazioni:

- c'è chi crede che esista una sola alternativa ed è per questo che abbandona gli studi,
- effettuando scelte sbagliate l'abbandono è più probabile,
- da sicurezza e prospettive,

- fortifica la consapevolezza dell'importanza della formazione sia nella crescita personale che professionale,
- se si sceglie senza sapere cosa si studia in quel percorso di studi, si rischia un possibile abbandono in quanto potrebbe non essere corrispondente con le attitudini dei ragazzi,
- perché i ragazzi che hanno obiettivi di formazione non lasciano la scuola prematuramente,
- perché se non scegli la scuola adatta alle tue attitudini e ai tuoi interessi è poco stimolante,
- per dare ai ragazzi scenari di vita alternativi,
- perché quando si fissa una meta in funzione di una scelta e di ragionamenti concreti e sentiti questa è più significativa,
- motiva e incentiva,
- una scelta non consapevole può creare disinteresse, frustrazione, non appartenenza rispetto al percorso scelto.

Il **restante 20% si colloca in una posizione neutrale sull'argomento** e sottolinea che l'abbandono scolastico è un fenomeno complesso e legato a tanti fattori diversi da non poter essere risolto solo con l'orientamento. Suggeriscono pertanto di abbinare quest'ultimo ad azioni congiunte realizzate dagli stessi insegnanti e l'importanza di superare la chiusura del contesto scolastico inserendo orientatori.

In merito ad un aspetto specifico dell'orientamento che è quello della **Didattica Orientativa**:

- il **76.2% degli intervistati in Italia non la conosce**
- l'**83.3% degli intervistati in Spagna non la conosce**
- il **10% degli intervistati in Polonia non la conosce**

Tra queste altissime percentuali di professionisti che non conoscono la didattica orientativa troviamo insegnanti, orientatori, project manager, assistenti sociali, educatori e referenti comunali.

Tra coloro che la conoscono, invece, sono emerse le seguenti considerazioni:

- dipende in gran parte dalla volontà/professionalità del singolo che intende utilizzarla,
- le attività di orientamento professionale pianificate in ambito scolastico possono essere adattate al livello degli studenti e ciò è molto vantaggioso,
- non è abbastanza utilizzata,
- è un ottimo strumento per supportare la crescita e il percorso personale dell'individuo,
- è uno strumento importante per coinvolgere i ragazzi nel processo didattico,
- dovrebbe essere la base educativa in tutti i processi di insegnamento,
- dovrebbe essere una prassi nelle classi in uscita,
- è estremamente utile e soprattutto indispensabile in ogni ordine di scuola,
- è interessante e coinvolgente,
- è utile se inserita in un percorso condiviso con tutti i componenti del consiglio di classe, docenti, studenti/esse e genitori,
- ne ho sentito parlare ma non conosco nel dettaglio tutti i suoi aspetti.

A conclusione del questionario, **alla richiesta se gli intervistati fossero interessati ad avere a disposizione strumenti e formazione per svolgere attività di orientamento le risposte sono state abbastanza favorevoli. Il 90% degli intervistati di tutti e tre i paesi coinvolti è infatti interessato ad ottenere strumenti** utili per svolgere attività di orientamento con le seguenti motivazioni:

- tutti gli strumenti sono sempre utili. Con nuovi strumenti le attività per i giovani sono più interessanti e apprendiamo nuovi metodi,
- perché lavoro con i giovani e molte volte non so se li sto aiutando o peggiorando la loro situazione,

- come insegnante, è molto importante disporre di strumenti per aiutare gli studenti con i loro bisogni sociali, educativi e affettivi,
- al momento non credo di avere l'esperienza necessaria per lavorare su questo argomento con i giovani studenti, anche se a un certo punto mi piacerebbe imparare!
- devi sempre aggiornarti e migliorare. Ciò che è stato utile ieri potrebbe non esserlo domani,
- mi piacerebbe poter aiutare i ragazzi a fare le scelte giuste per poter essere in futuro cittadini felici,
- per avere nuove idee,
- per aiutare gli studenti anche su un piano che esula dalla didattica,
- per ampliare le conoscenze e competenze dell'insegnante a servizio dello studente/esse che supporta e affianca nella formazione completa della persona,
- per essere certo di seguire una metodologia che si possa confrontare anche con i colleghi,
- per migliorarmi nel mio lavoro,
- perché mi permetterebbe di orientare già dalla scuola elementare,
- perché vorrei imparare come proporla.

In termini di necessità di corsi di formazione sull'orientamento, il 55.4% sente l'esigenza di formarsi in merito mentre il 44.6% non avverte questa necessità. In particolare, tra coloro che avvertono la necessità, gli argomenti che vorrebbero approfondire sono i seguenti:

- come motivare i giovani,
- competenze trasversali,
- come far emergere le potenzialità degli allievi,
- come intervenire per fare prevenzione e riabilitazione nelle scuole,
- orientamento lavorativo per i giovanissimi,
- orientamento post scuole superiori non necessariamente universitario,
- come cogliere nelle persone i talenti da valorizzare,

- didattica orientativa come strumento di co-progettazione didattica e di coinvolgimento degli studenti e studentesse,
- life long learning per aiutare la persona ad essere un individuo consapevole delle sue scelte in ambito professionale e personale,
- modalità di orientamento innovative,
- orientamento per allievi con Bisogni educativa speciali,
- prevenzione dell'abbandono scolastico,
- programmazione azioni d'orientamento,
- quanto di nuovo e applicabile sia disponibile per la scuola,
- tecniche di coaching



1. Orientamento per la crescita personale e professionale

Focus sull'orientamento quale strumento strategico per la crescita personale e professionale dei giovani. In questa sezione esploreremo l'orientamento e le sue potenzialità nel supporto allo sviluppo di autostima, empowerment, motivazione e realizzazione personale.

1.1. Introduzione all'Orientamento

Il termine "orientamento" deriva dal processo che permette di trovare la posizione geografica dei punti cardinali affinché sia possibile stabilire la corretta direzione da seguire. Con il tempo, ha assunto gradualmente l'ulteriore senso di processo finalizzato alla gestione del proprio rapporto con l'esperienza formativa, lavorativa ed, in generale, con l'esperienza di vita.

L'azione di "orientare" e "orientarsi" ha quindi accompagnato tutta l'esistenza dell'uomo, modificandosi parallelamente allo sviluppo della società umana poiché all'interno di ogni gruppo sociale si è sempre avvertito il problema dell'avvenire dei giovani e del loro passaggio allo stadio adulto ma lo stesso è stato trattato in maniera differente in relazione alle caratteristiche della società e alle esigenze di organizzazione del lavoro imposte dalla cultura industriale.

Nella società antica, chiusa ed omogenea, vi erano limitate possibilità di cambiamento e di mobilità sociale e tutto era già prestabilito in modo coerente con le tradizioni. Il giovane aveva una vita segnata fin dalla nascita dal ceto sociale di appartenenza ed era la famiglia a svolgere sia il ruolo di formatrice che di datrice di lavoro poiché quest'ultimo veniva tramandato di generazione in generazione.

L'ingresso nel mondo degli adulti avveniva precocemente ed era limitato alle poche attività conosciute; inizialmente erano gli anziani a trasmettere ai giovani le regole di vita, i modelli di comportamento e le competenze necessarie per svolgere il lavoro mentre, successivamente, le pratiche naturali dell'orientamento quali l'osservare, il valutare, il consultarsi, il decidere ed il trovare una sistemazione vennero messe in atto direttamente dai genitori, i quali aiutavano i figli a trovare un posto di lavoro coerente con il genere, le attitudini fisiche e la classe sociale di appartenenza.

Una svolta nel panorama dell'orientamento si raggiunse con l'avvento dell'era industriale, poiché il repentino sviluppo tecnologico comportò l'aumento e la diversificazione dei ruoli professionali e la conseguente necessità di un inserimento "mirato" dei giovani nel mondo del lavoro. Proprio a causa di questo mutamento del sistema produttivo, la famiglia si rivelò meno adeguata a svolgere da sola il compito finora assolto di informare le nuove generazioni riguardo all'attività lavorativa e l'interesse per la problematica dell'orientamento si spostò a livello sociale, diventando una vera e propria pratica professionale.

Il punto di partenza da cui si è sviluppato il concetto di orientamento e la sua applicazione, quale strumento di politica sociale, è quindi collocabile storicamente agli inizi del '900 nei Paesi industrialmente più avanzati, quali gli Stati Uniti, l'Inghilterra e la Francia.

L'evoluzione del concetto e della pratica dell'orientamento è stata ricostruita da studiosi italiani e stranieri che hanno contestualizzato questo processo nel tempo, identificandone cinque tappe.

La **prima tappa**, sviluppatasi a partire dai primi anni del Novecento, si può definire come **"diagnostico-attitudinale"** poiché caratterizzata dal principio di far corrispondere il "profilo" di un individuo al "profilo" di un'attività lavorativa, mettendo così "l'uomo giusto al posto giusto".

Secondo questo criterio, le risorse umane venivano selezionate ed orientate al lavoro in base alle sole caratteristiche fisiche ed attitudinali, secondo un'indagine oggettiva condotta da uno specialista che guidava l'intero processo di orientamento. Lo scopo prioritario era infatti quello di determinare la concordanza tra i requisiti richiesti per lo svolgimento di un'attività lavorativa e le attitudini individuali, considerate misurabili, attraverso prove e reattivi della psicotecnica. Si trattava, infatti, di rilevare quelle caratteristiche che avrebbero dovuto garantire il futuro successo professionale della persona, sostenendo, in questo modo, la società industriale nell'ottenere sempre maggiori profitti dal produttivo investimento della forza lavoro.

Questo approccio entrò in crisi negli anni Trenta del Novecento con l'affermarsi della **successiva tappa "caratterologico-affettiva"** che iniziò a mettere in luce l'importanza degli interessi personali come principale motore del rendimento e della motivazione, sostituendolo progressivamente a quello di attitudine. In base a questo approccio si iniziò a considerare come "adeguato" ad una determinata professione non solo colui che sapeva fare ma colui che trovava piacere a fare in quanto spinto da interessi che lo sostenevano e motivavano ad agire. Questa nuova variabile conferì all'orientamento una caratterizzazione più psicologica poiché focalizzava l'attenzione verso le componenti affettive e motivazionali della persona nel processo di scelta. L'azione orientativa si spostò quindi dalla percezione esterna delle capacità del soggetto all'indagine delle sue dinamiche psichiche e della sua disponibilità interiore verso una determinata attività. Similmente alla precedente, però, questa fase risultava essere ancora psicometrica, poiché gli interessi soggettivi erano comunque investigati attraverso l'utilizzo di test e la persona coinvolta nel processo orientativo continuava ad avere un ruolo passivo e dipendente dal professionista, il quale operava attraverso la somministrazione e la lettura di strumenti standardizzati e allo scopo di combinare persone ed occupazioni.

Il superamento di questa concezione si può collocare cronologicamente a partire dagli anni '50, con l'avvento della **terza tappa "clinico-dinamica"** che iniziò ad avvalersi dei contributi della psicanalisi. Acquistò importanza il vissuto del soggetto, il suo passato, le sue motivazioni inconsce e le sue più profonde inclinazioni. La metodologia d'indagine privilegiata per l'individuazione dei bisogni soggettivi era rappresentata dal colloquio clinico e dall'uso di test proiettivi ampliando così il campo dell'azione orientativa, la quale iniziò a tenere conto dei bisogni di gratificazione e di realizzazione personale dell'individuo, e solo secondariamente delle esigenze del mercato del lavoro. L'attenzione si focalizzava sul soggetto e sulla conoscenza approfondita della sua personalità, allo scopo di orientarlo verso la professione più in grado di realizzare i suoi bisogni.

Conseguentemente, a partire dagli anni '60, seguì una **quarta tappa**, denominata **"maturativo-personale"**, che trovò il proprio riferimento nella teoria dello sviluppo vocazionale di Super del 1957 secondo il quale era possibile individuare delle tappe di maturazione della scelta che permettevano al soggetto di decidere circa il proprio futuro, se opportunamente supportato.

Questo nuovo approccio si pose, dunque, la finalità di raggiungere l'autonomia decisionale del soggetto nell'elaborazione del proprio progetto personale ed in quest'ottica, l'orientamento iniziò ad essere inteso come auto-orientamento del soggetto, considerato finalmente in posizione centrale e attiva nel processo decisionale. Venne così messo in discussione il ruolo dominante svolto dall'operatore di orientamento, il quale avrebbe dovuto svolgere il compito di facilitare il soggetto nel suo ruolo di protagonista della scelta.

Questo cambiamento di prospettiva trovò conferma nella definizione di orientamento formulata durante il Congresso dell'UNESCO, tenutosi a Bratislava nel 1970, secondo la quale "orientare" era sinonimo di "*aiutare il soggetto a prendere coscienza di sé*" ed educarlo alla scelta in relazione alle mutevoli esigenze della vita, con il duplice scopo di raggiungere il pieno sviluppo e contribuire al progresso della società.

La nuova concezione di orientamento fece sì che agli inizi degli anni '90 si introdusse l'orientamento a scuola quale strumento per ridurre la dispersione scolastica, promuovere il successo e migliorare il clima della classe. Si iniziò infatti a prendere coscienza che l'orientamento non dovesse essere ridotto alle sole fasi terminali del ciclo di studi, ma che dovesse entrare a far parte dell'intera vita scolastica affinché l'alunno potesse orientarsi anche dentro la scuola, scegliendo un metodo di lavoro, trovando le giuste motivazioni e scoprendo le proprie attitudini. Gli operatori principali che svolgevano attività di orientamento erano gli insegnanti di qualsiasi ordine e grado di scuola.
Attualmente l'attenzione si è spostata su un **modello di tipo "personale-integrato"**, che mira a favorire la maturazione e la realizzazione della persona, attraverso il progressivo affinamento delle capacità di scelta. Sul piano pratico questo progetto è affidato principalmente agli insegnanti, ma con il supporto e la competenza di specialisti/consulenti esterni di orientamento.
L'orientamento assume quindi le caratteristiche di processo evolutivo, continuo e graduale, che segue e sostiene lo sviluppo dell'individuo, rendendolo più consapevole nei confronti della realtà circostante. Logica conseguenza è l'impossibilità di realizzare interventi circoscritti ed occasionali e pertanto l'orientamento viene trasformato in un percorso di formazione permanente in cui perde di significato ogni distinzione tra orientamento scolastico e orientamento professionale che fino a questo momento venivano considerati come due attività separate e finalizzate a momenti specifici. Ad oggi trova sempre più spazio il concetto di orientamento finalizzato alla costruzione di un "progetto di vita".



1.2. Orientamento per la crescita personale e professionale

La crescita e l'orientamento personale, intesi come processi finalizzati alla costruzione di un "progetto di vita", sono legati a tutti gli aspetti dell'esistenza di ciascun individuo. Questi concetti sono quindi strettamente collegati al concetto di auto realizzazione, ossia la capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati utilizzando le proprie potenzialità. **L'orientamento, infatti, può aiutare a definire le mete in tutti gli ambiti della vita: personale, sociale e professionale, e ad affrontare tutte le sfide che si presentano, imparando dagli errori per raggiungere gli obiettivi.** L'orientamento, inoltre, **aiuta ad acquisire la fiducia in sé stessi necessaria per la motivazione e l'impegno e per tutti questi aspetti può essere definito come un'attività complessa o meglio come un'insieme di azioni volte ad aiutare l'individuo a riconoscere le proprie potenzialità e ad indirizzarle verso obiettivi scolastici, professionali e/o personali che siano attuabili.**

Tutti i giovani, anche quelli apparentemente più apatici e oppositivi, pensano al proprio futuro e questo lo dimostra il fatto che hanno delle idee, dei sogni e dei progetti seppure spesso appaiano vaghi e confusi. Si tratta, nella maggior parte dei casi, di una confusione dettata da una scarsa conoscenza di sé e della realtà in cui vivono.
Per questo hanno bisogno di figure che li supportino nell'acquisizione degli strumenti per orientarsi, ossia ad avere consapevolezza della posizione in cui ci si trova e della direzione in cui muoversi.
Questo significa definire delle mete e degli obiettivi intermedi e finali, pianificare e attuare strategie per raggiungerli, controllarne la messa in atto e apportare correttivi e modifiche, se e quando necessario.
Per farlo è necessaria la padronanza di numerose competenze:

- trovare, selezionare e analizzare criticamente informazioni sulla realtà esterna,
- riflettere sui propri saperi e autovalutarli,

- pianificare e decidere;
- acquisire autostima, fiducia nelle proprie capacità, senso di autoefficacia e motivazione verso i compiti.

Orientare e orientarsi sono quindi processi di natura educativa e formativa, da perseguire in maniera continua con obiettivo finale l'empowerment della persona, ossia la sua piena emancipazione nel definire e realizzare il proprio progetto di vita personale e professionale.

Un concetto chiave del processo di orientamento, inteso come crescita della persona nei suoi vari ambiti di vita, è sicuramente quello di "**agency**", intesa come la ***capacità di intervenire in senso causale sulla realtà, operando sia sul proprio mondo interno sia sull'ambiente e trasformando entrambi in funzione delle proprie anticipazioni, ossia delle proprie previsioni sugli eventi futuri*** (Bandura, 1986).
Essa richiede la capacità di focalizzare uno scopo e di identificare le azioni idonee per raggiungere gli obiettivi che ne derivano.
Per sviluppare l'agency è necessario lavorare non solo sugli aspetti individuali ma anche su quelli sociali, riconoscendo e sfruttando sinergicamente l'insieme più ampio di relazioni in cui la persona è inserita (adulti di riferimento, coetanei, comunità).
L'agency è quindi sempre una "co-agency", che si esplica in un quadro dinamico di relazioni interattive che si sostengono a vicenda e che aiutano la persona a muoversi progressivamente verso i propri obiettivi.
Per sviluppare l'agency è importante supportare e motivare la persona nel coltivare le proprie passioni, aiutarla a connettere ed integrare sinergicamente diverse esperienze di apprendimento formali e non formali e guidarla nel definire e portare a compimento i propri progetti.

Nella società odierna, e ancor di più in quella del futuro, i cittadini avranno bisogno di saperi ampi e specializzati, legati sia ad aspetti disciplinari che interdisciplinari e trasversali, allo scopo di pensare oltre i confini delle discipline e stabilire connessioni tra elementi diversi del sapere.

In questo quadro, assumere responsabilità fa riferimento al saper pensare con la propria testa e lavorare con gli altri; considerare le conseguenze delle proprie azioni; valutarne e accettarne i rischi e le ricompense; stabilire la congruenza tra azioni e obiettivi personali e sociali; adottare un sistema di norme, valori, significati e limiti per decidere cosa è giusto o sbagliato. Questo implica sviluppare opportune **capacità autoregolative** che sottendano l'**autocontrollo**, il senso di **autoefficacia**, la **volontà di impegnarsi** nella risoluzione dei problemi e l'**adattabilità**. Secondo l'Oecd Learning Framework 2030, saper assumere responsabilità è una competenza che deriva da un processo ciclico-sequenziale costituto da tre momenti interrelati:

- **Anticipazione**, fa riferimento all'utilizzo del pensiero critico-analitico per esaminare situazioni, contesti e scenari e comprenderne gli elementi peculiari, allo scopo di cogliere opportunità, identificare necessità e sviluppi anche in relazione agli esiti futuri delle proprie azioni. Nell'anticipazione rientra la capacità di comprendere le intenzioni, azioni e sentimenti altrui e le conseguenze a breve e lungo termine del proprio agire. Concepire il futuro come aperto e in grado di essere influenzato dall'azione può aumentare il senso di controllo sulla situazione e la motivazione del soggetto verso un impegno attivo.
- **Azione**, fa riferimento alla volontà e capacità di avere un impatto sulla realtà circostante. Il soggetto responsabile e consapevole utilizza gli esiti dell'anticipazione per definire, pianificare e mettere in atto interventi specifici.
- **Riflessione**, fa riferimento all'assumere una posizione critica verso le proprie anticipazioni ed azioni per decidere se confermarle o cambiarle, facendo un passo indietro se necessario, considerando la situazione da prospettive differenti e non trascurando i loro effetti indiretti e non immediati. Ha a che fare con la metacognizione, l'autoconsapevolezza, l'elaborazione dell'esperienza, l'assunzione di responsabilità per le decisioni, l'autovalutazione,

la formulazione di giudizi e in ultima istanza con il miglioramento di sé stessi. Anticipazione, azione e riflessione sono sia fasi di un processo di costruzione di competenze sia elementi costitutivi delle competenze stesse poiché il processo di anticipazione, azione e riflessione diventa una modalità per approcciarsi consapevolmente e con pro-attività al mondo.

Secondo il Quadro Europeo delle Qualifiche e dei Titoli (Eqf, Commissione Europea, 2008), il termine "**competenza**" indica la **comprovata capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale**.
Le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia ed emergono nell'affrontare situazioni nuove, mai viste precedentemente in quella forma, che obbligano il soggetto a mobilitare in modo coordinato le proprie risorse (conoscenze, abilità/ capacità, atteggiamenti) per "inventare" in modo autonomo una soluzione al problema contingente e giustificarla opportunamente, assumendosene la responsabilità.

Il soggetto dovrà infine valutare in itinere la bontà delle proprie interpretazioni e azioni, rivedendole e cambiandole qualora queste non dovessero rivelarsi adeguate nel corso degli eventi (Trinchero 2012, 2018). Partendo da queste considerazioni, possiamo definire quattro elementi che caratterizzano la possibilità di agire efficacemente, e quindi il livello di competenza del soggetto:

- il **primo elemento riguarda la quantità e qualità di risorse possedute e mobilitabili**, in termini di conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, unite all'adeguatezza di queste alla situazione-problema da affrontare;
- il **secondo elemento riguarda i modelli, espliciti o impliciti, che guidano l'interpretazione della situazione-problema** da parte del soggetto e la conseguente scelta delle strategie da mettere in atto.

Una corretta “visione della situazione” consente al soggetto di scegliere le strategie di azione adeguate alla situazione stessa e quindi maggiormente efficaci, ma anche, se necessario, di ridefinire il problema in una forma ottimale per poterlo risolvere, “vedendolo” sotto aspetti che solo il soggetto competente è in grado di cogliere. Questi modelli vengono detti Strutture mentali di interpretazione.

- Il **terzo elemento riguarda le concrete strategie operative** che il soggetto mette in atto per raggiungere gli scopi che si prefigge, in presenza di una data situazione-problema. Queste strategie vengono dette “strutture mentali di azione”;
- il **quarto elemento riguarda le capacità del soggetto legate al capire, in itinere, se le strategie adottate sono effettivamente le migliori possibili e di cambiarle opportunamente in caso contrario.** Queste capacità autoriflessive e autoregolative presuppongono che il soggetto sia in grado di analizzare e rivedere le proprie interpretazioni e azioni e di apprendere dall’esperienza concreta che egli compie quotidianamente, e vengono quindi dette Strutture mentali di autoregolazione.

Queste azioni definiscono il **Modello R-I-Z-A: Risorse, Interpretazione, Azione, Autoregolazione** che consente di lavorare sulle competenze della persona e sulla sua agentività perché ci ricorda che non si può essere "agentivi" se:

- non si possiedono le risorse conoscitive necessarie per prendere le decisioni corrette;
- non si è in grado leggere la realtà;
- non si è in grado di impattare sulla realtà che ci circonda
- non si è in grado di riflettere sulle proprie interpretazioni ed azioni e di autoregolarsi.

Una buona azione orientativa deve quindi instillare il dubbio quando necessario, insegnare a mettersi in discussione e cambiare le proprie strategie se risultano essere inefficaci, entrando in un’ottica di miglioramento progressivo di sé stessi.

2. La Didattica Orientativa. Il giovane al centro del processo di apprendimento

Focus sull'orientamento come parte integrante del processo di apprendimento, fin dalla Scuola Primaria.
In questa sezione esploriamo le potenzialità di una didattica che accompagna l'alunno nella scoperta di sé e nello sviluppo del senso critico per la lettura dell'ambiente che lo circonda, incrementando la consapevolezza necessaria per fare scelte di vita e la motivazione a raggiungere gli obiettivi prefissati.

2.1. La Didattica Orientativa

Considerando l'orientamento come un processo continuo che comprende tutte le attività utili ai cittadini di ogni età per prendere coscienza delle proprie competenze, capacità e interessi al fine di riuscire nella realizzazione personale, la Scuola assume in questo senso un ruolo centrale poiché accompagna la crescita delle persone dai 3 ai 19 anni di vita.
Rappresenta pertanto il luogo fondamentale dove decidere del proprio futuro e dove identificare e realizzare sé stessi a partire dalla costruzione di competenze sia specifiche che trasversali quali lo sviluppo della creatività, dello spirito di iniziativa e imprenditorialità e la padronanza delle lingue e delle tecnologie.

Per didattica educativa si intende quindi quel tipo di didattica che valorizza l'orientamento giovanile attraverso un approccio specifico, strettamente legato alla realtà e non più ad un puro nozionismo e superficiale conoscenza fattuale. Una didattica concreta, che si sviluppa negli anni intorno ad obiettivi quali:

- favorire l'inserimento degli individui nel mondo del lavoro attraverso scelte responsabili,
- facilitare la loro realizzazione personale.

Il termine didattica orientativa è ormai diffuso da qualche decennio nel linguaggio scolastico internazionale ma risulta ancora poco attuato concretamente nelle pratiche didattiche di ogni ordine e grado di scuola poiché sopravvive ancora lo stereotipo che "insegnando bene si orienta".
In realtà, una buona didattica, se vuole essere davvero orientante, deve prevedere una precisa intenzionalità e una metodologia per promuovere in ogni studente le competenze orientative di base, cioè "***un insieme di caratteristiche, abilità, atteggiamenti e motivazioni personali che sono necessari al soggetto per gestire con consapevolezza ed efficacia la propria esperienza formativa e lavorativa, superando positivamente i momenti di snodo***" (Pombeni, 2001).

I due pilastri della didattica orientativa, che richiedono formazione e riflessione sull'esperienza da parte degli insegnanti, sono quindi:

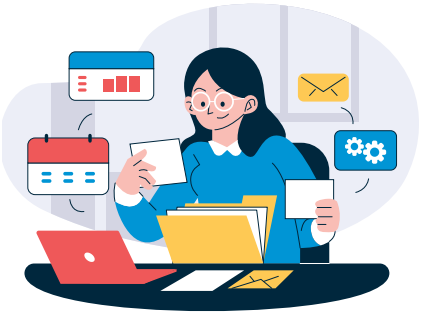
- la **PROGETTAZIONE DISCIPLINARE ORIENTATIVA** centrata sulla didattica per competenze attraverso percorsi interdisciplinari dei quali gli studenti conoscono le finalità, i metodi ed i traguardi previsti per renderli protagonisti consapevoli del percorso di apprendimento orientante. In particolare i percorsi interdisciplinari possono essere realizzati attraverso il Metodo del ProblemSolving per l'Orientamento Formativo Disciplinare (PSOF),che prevede fasi alterne di lavoro individuale e di piccolo gruppo nella ricerca di soluzioni rispetto ad un problema posto sotto forma di gioco e sfida e/o attraverso il Metodo dei Percorsi Interdisciplinari costituiti dalle Unità di Apprendimento (UdA), che prevede il lavoro su temi trasversali per lavorare sullo sviluppo delle competenze di cittadinanza, lavoro, identità e memoria.
- l'**ADOZIONE DI METODI LABORATORIALI** per attivare motivazione, autonomia e apprendimento attivo degli studenti.

Alcuni esempi di didattica orientativa sono quindi:

- **Laboratori didattici** per mettere alla prova gli studenti, in attività di gruppo o indipendenti, al fine di testarne l'elasticità e l'adattabilità ai problemi;
- **Organizzazione di gite scolastiche** per acquisire nuove conoscenze, fortificare la comunicazione all'interno della classe e confrontarsi con ambienti extra-scolastici;
- **Progetti e stage** per incidere positivamente sul saper essere e saper fare degli studenti.

Durante il percorso di didattica orientativa, per garantirne un corretto monitoraggio e valutazione, si potrebbe tracciare un report di crescita di ogni singolo alunno nel corso dell'anno scolastico che si caratterizzerà per la seguente evoluzione:

- **Conoscenza:** il colloquio tra genitori, alunni e insegnanti per conoscere gli obiettivi che si dovranno raggiungere durante l'anno;
- **Primo report:** un quadro degli allievi nella loro situazione iniziale, per confrontarlo con i progressi che arriveranno nel corso dell'anno scolastico;
- **Supporto:** la figura addetta all'orientamento garantirà un costante supporto individuale e/o motivazionale;
- ·**Report finale:** quadro finale del lavoro svolto dagli alunni in termini di obiettivi raggiunti, con rilascio della documentazione attestante il processo e del curriculum scolastico.



2.2. Orientarsi attraverso l'esperienza

L'apprendimento centrato sull'esperienza permette all'alunno di calarsi nella situazione, dando valore alle sue potenzialità espresse o nascoste. Fare esperienza all'interno di un percorso didattico vuol dire agire, svolgere un'attività connessa all'esplorazione e alla ricerca continua, che suscita riflessione. Ma la riflessione senza un mediatore o un orientatore, che operi come facilitatore di sviluppo, non ha valore poiché va sempre collegata ai significati che ne derivano per essere trasformata in competenza e non cadere nel vuoto.

Riflettere sulle esperienze fatte all'interno e all'esterno dalla scuola richiede, a chi le vive, la capacità di ricavare una serie di informazioni per attivare l'apprendimento e quindi garantire a quella stessa esperienza una continuità anche in altri contesti scolastici e non.
Le esperienze quindi vanno guidate e provocate, per generare riflessione, conoscenze e competenze.
Qualunque esperienza indirizzata a mettere in campo abilità, conoscenze, attitudini, atteggiamenti e significati, deve consentire una gratificazione intrinseca o estrinseca, mentre le difficoltà in essa contenute, devono attivare una riflessione consapevole.

Questa tipologia di didattica circolare è stata analizzata da due noti autori, J. William Pfeiffer e John E. Jones, che a fine anni '80 hanno proposto un **ciclo di apprendimento esperienziale** che prevede 5 fasi:

- **Esperienza (Experiencing):** l'allievo, coinvolto singolarmente o in gruppo, si cimenta in varie attività (leggere, studiare, compiere esercitazioni,...) con obiettivi didattici specifici e tratte da situazioni reali e significative per gli alunni coinvolti, ossia legate ad esigenze che gli stessi percepiscono come reali e importanti per la loro formazione.

- **Comunicazione (Publishing):** si realizza la condivisione dell'esperienza vissuta con il facilitatore ed il gruppo dei pari. È il momento della discussione e del confronto dei propri processi/prodotti con i processi/prodotti del gruppo dei pari in cui si acquisisce consapevolezza sulle varie strategie possibili per svolgere il compito, individuando e condividendo anche le possibili "buone pratiche".
- **Analisi (Processing):** si riflette sulla propria esperienza e la si valuta sulla base dei criteri specifici concordati a priori, ma anche tenendo conto del giudizio espresso dal facilitatore e di quanto visto fare dai propri pari. L'obiettivo principale di questa fase è il raggiungimento della consapevolezza del problema.
- **Generalizzazione (Generalising):** vengono elaborati nuovi modelli operativi; si estrapolano schemi, regole e sistemi di regole generali, non legati alla specifica situazione proposta dall'esperienza, ma applicabili anche a problemi e contesti differenti.
- **Applicazione (Applying):** si procede ad applicare in una nuova situazione-problema (della stessa famiglia del precedente) quanto estrapolato nella fase precedente.

2.3. Introdurre l'innovazione negli ambienti educativi per una didattica orientativa

Fare didattica orientativa richiede di **ripensare gli ambienti, i metodi e gli approcci per l'apprendimento in maniera integrata e con continuità nei cicli di istruzione nei quali gli alunni vengono coinvolti**.

Per quanto concerne gli **ambienti di apprendimento**, li possiamo definire come gli **spazi in cui prendono forma e si realizzano le attività didattiche** e se pensati in maniera innovativa possiamo individuare le seguenti opportunità:

1. SCUOLA SCOMPOSTA o "Classe scomposta". Basata sul metodo di Bardi, nasce da un'esperienza didattica legata all'introduzione dei tablet in classe con la finalità di garantire lo sviluppo delle competenze chiave europee e della cittadinanza attiva. La didattica promossa da questo modello assegna al docente il ruolo di ricercatore e le attività si sviluppano attraverso le UDA (Unità di Apprendimento), secondo una prospettiva interdisciplinare e con il coinvolgimento diretto delle famiglie. La destrutturazione della classe avviene a più livelli:

- superamento della relazione gerarchica nel rapporto tra l'insegnante e gli studenti, a favore di una relazione improntata sulla collaborazione e cooperazione;
- gruppi dinamici che mutano in continuazione in funzione delle esigenze che si presentano, mettendo in risalto le caratteristiche individuali di ognuno;
- confronto e collaborazione anche con le altre classi, dello stesso plesso o di plessi diversi del proprio Istituto, o ancora con classi di altri Istituti, interagendo sulla rete e creando comunità di apprendimento senza confini spaziali;
- organizzazione dell'orario non strutturata per singole discipline ma per percorsi di apprendimento condivisi tra docenti.

I passi necessari per scomporre e ripensare la Scuola sono fondamentalmente i seguenti:

- **condivisione con le famiglie dell'approccio metodologico** della scuola scomposta per far loro comprendere meglio la visione dell'Istituto, il ruolo degli insegnanti, la natura delle attività didattiche e la funzione delle tecnologie utilizzate dagli studenti;

- **avvio dei cambiamenti a livello infrastrutturale ed organizzativo** per moltiplicare le occasioni in cui gli insegnanti si incontrano e lavorano in compresenza e sull'adozione di strumenti per facilitare la comunicazione scuola-famiglia;
- **stipula di contratti formativi con gli studenti**, perché possano conoscere le opportunità formative a loro destinate, le regole a cui attenersi e le motivazioni per cui vengono loro proposti dei percorsi che non rispecchiano i metodi tradizionali.

L'approccio della classe scomposta punta quindi alla ridefinizione degli spazi a partire dal coinvolgimento degli studenti, per poter sondare quali dispositivi prediligano e siano soliti utilizzare, così da poter ricreare in aula un ambiente familiare in cui si sentano a proprio agio e possano muoversi autonomamente.
L'ambiente tipo che si ispira a questo modello è strutturato in diverse postazioni:

- **zona esterna all'aula** con sedie comode in cui lo studente può ritirarsi per leggere o svolgere attività individuali;
- **postazioni con banchi allineati addossati alle pareti** ed eventualmente forniti di dispositivi;
- **zona biblioteca** con alcune postazioni per leggere i libri;
- **postazioni per guardare i film** in gruppo;
- **postazione per partecipare alle videoconferenze**;
- **postazione per costruire ebook**;
- **parete alla quale sono affisse le UDA e gli orari degli altri docenti**, perché ciascuno studente possa eventualmente spostarsi in altre aule ed interagire con altri gruppi di studenti.

In un ambiente così allestito le attività didattiche progettate, definite UDA, puntano al raggiungimento di competenze di cittadinanza e vengono progettate dai consigli di classe, dai dipartimenti disciplinari e dagli insegnanti riuniti per assi culturali.
Le discipline, aggregate per asse culturale, non sono più considerate come compartimenti stagni, ma sono connesse e considerate in modo trasversale, dopo averne identificato i nuclei fondanti.

Fundacja Centrum Aktywności Twórczej · cazalla INTERCULTURAL · MILLEPIEDI cooperativa sociale onlus · OpenCom · Erasmus+

Il modello di ambiente di apprendimento così concepito da Bardi può essere proposto a partire dalla scuola dell'infanzia, nell'ambito della quale le UDA possono essere progettate prendendo come riferimento i campi di esperienza previsti in quest'ordine scolastico.
Un'ulteriore applicazione del Modello della classe scomposta potrebbe essere adottato individuando altri spazi della scuola non necessariamente coincidenti con quello dell'aula, eventualmente anche esterni alla classe o presenti sul territorio, che potrebbero essere trasformati in altri spazi adibiti allo svolgimento di specifiche UDA non realizzabili entro i confini dell'aula o dell'Istituto.
Il concetto di ambiente di apprendimento aperto può essere ulteriormente esteso destrutturando anche il concetto di "ordine scolastico", creando spazi condivisi fra studenti di ordini differenti, nei quali vengano attivate delle UDA nella logica della continuità e dell'adozione di curricoli verticali.

2. AULE LABORATORIO DISCIPLINARI. Il movimento di Avanguardie Educative creato da Indire (Mosa e Tosi, 2016) pone proprio il tema dello spazio come uno dei pilastri per innovare la didattica e, tra le idee che promuove, quella delle Aule Laboratorio Disciplinari è una di quelle che puntano maggiormente alla trasformazione degli ambienti di apprendimento in chiave innovativa.
Queste aule **hanno una struttura funzionale alla disciplina a cui sono dedicate, per cui gli studenti si spostano da un'aula all'altra sulla base della disciplina che devono seguire, mentre l'insegnante di quella disciplina rimane in quell'aula ed accoglie di volta in volta la classe che secondo l'orario prestabilito deve seguire quella materia**.
Quindi il docente disciplinare al quale viene assegnata l'aula si occupa di allestire gli arredi, organizzare gli spazi dell'aula e disporre le strumentazioni necessarie per proporre le attività della sua disciplina e rendere gli ambienti più accoglienti per favorire la concentrazione o stimolare la creatività.

L’aula disciplinare, essendo tendenzialmente associata al docente di quella disciplina, diventa uno spazio polivalente in cui, oltre a svolgere la lezione, il docente può progettare, accogliere gli studenti che vogliono approfondire o recuperare alcune attività, riflettere, aggiornarsi, sperimentare e fare ricerca.

Lo spostamento da un’aula disciplinare all'altra richiede un’attenta pianificazione oraria che concili le esigenze dei docenti ed eviti le sovrapposizioni, nonché la riduzione oraria delle lezioni di alcuni minuti per consentire lo spostamento delle classi da un’aula all'altra.
Questo spostamento, anche se solo fisico, induce a spezzare la routine delle lezioni tradizionali, ad assumere prospettive e punti di vista differenti ed a confrontarsi con i compagni svolgendo attività sempre nuove.
Se la scuola di appartenenza fosse dotata di ulteriori spazi e di un numero adeguato di aule per discipline aggiuntive, alcune aule potrebbero essere allestite per la frequenza di discipline opzionali o extrascolastiche, che gli studenti potrebbero inserire nel proprio piano di studi a prescindere dall'ordine scolare e dalla classe frequentata.

3. DIDATTICA LABORATORIALE. Rappresenta un altro aspetto cruciale dell’innovazione didattica orientante intesa come didattica attiva, costruttiva ed esperienziale, con un orientamento disciplinare o interdisciplinare. Questa didattica intende il laboratorio non soltanto come uno spazio fisico attrezzato nel quale si produce operativamente qualcosa, ma anche come una situazione esperienziale nella quale gli studenti esercitano la propria creatività, progettano, ricercano e sperimentano.
Il processo di apprendimento sollecitato dalla didattica laboratoriale avviene per scoperta, a partire dai problemi che l’insegnante pone agli studenti e in situazioni autentiche o vicine alla realtà, collegate a contesti di senso, che stimolano la curiosità e la voglia di ricercare, di esplorare e di condividere con gli altri l’esperienza.

Gli ambiti disciplinari nei quali si possono condurre esperienze di didattica laboratoriale sono anche quelli umanistici, oltre che quelli scientifici poiché oggi le discipline umanistiche sono ancora dominate da una didattica di tipo frontale e, per questi ambiti, gli approcci ispirati alla didattica laboratoriale fanno fatica ad attecchire.

La didattica laboratoriale può essere applicata efficacemente in tutti gli ordini di scuola e l'orientatore dovrebbe cercare di diffondere iniziative in modo organico:

- suggerendo ai docenti propensi ad adottarla linee comuni su come attrezzare ed organizzare gli spazi;
- supportandoli i docenti nella progettazione di percorsi disciplinari o interdisciplinari che si sviluppano anche verticalmente, tenendo come riferimento i traguardi di competenza e i nuclei tematici definiti nei curricoli d'Istituto;
- coinvolgendo in modo attivo gli studenti di ordini scolastici differenti e definendo i rispettivi ruoli;
- dando indicazioni ai docenti sui metodi da applicare e sugli strumenti di valutazione sistematici da adottare ed eventualmente da costruire.

2.4. Introdurre l'innovazione nelle metodologie per una didattica orientativa

I **Modelli Didattici sono schemi che forniscono una rappresentazione semplificata di elementi teorici e operativi e quindi guidano la progettazione, realizzazione e valutazione di percorsi didattici e di apprendimento** in un ambiente o contesto attuativo, a seconda degli obiettivi da raggiungere.
Possono quindi essere utilizzati dall'orientatore per indirizzare l'azione didattica, individuandone gli aspetti salienti e guidando docenti ed educatori nella progettazione e realizzazione di pratiche didattiche innovative.

I principali Modelli Didattici centrati sull'innovazione dei processi di insegnamento ed apprendimento sono:

- Le **STEM.** Un modello educativo che si sta sempre più diffondendo e che si basa sul principio di formare gli studenti in quattro specifiche discipline (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), secondo un **approccio integrato ed interdisciplinare che si fonda su esperienze di apprendimento pratiche e significative**. L'integrazione può essere efficace perché l'acquisizione di concetti connessi è preferibile rispetto a quella di concetti scollegati, dato che, se connessi, appaiono meglio organizzati per un loro futuro reperimento e per la costruzione di significati. Sono infatti le strutture di conoscenza connesse a supportare la capacità degli studenti a trasferire ed applicare le conoscenze e le competenze sviluppate in situazioni nuove o non familiari. L'integrazione tra diverse discipline, se da una parte apporta dei vantaggi innegabili, dall'altra può anche impedire l'apprendimento, perché può sovraccaricare eccessivamente processi cognitivi come l'attenzione o la memoria di lavoro. Fondamentale allora, per tutte le esperienze di apprendimento basate sulle STEM, è **far lavorare insieme gli studenti e coinvolgerli attivamente nelle discussioni di gruppo o collettive, nella presa di decisioni, nella soluzione collaborativa di problemi, perché possano affrontare la complessità di un contesto di apprendimento sfidante come questo**. Le attività basate sul modello STEM **possono essere proposte fin dalla scuola dell'infanzia**, in quanto i bambini in questa fascia d'età hanno una curiosità innata verso il mondo che li circonda. Anche con i bambini i percorsi basati sulle STEM a loro rivolti possono attingere, in prospettiva interdisciplinare, a tutte e quattro le discipline; ai bambini si può proporre un approccio basato sull'indagine, che muove da una domanda iniziale posta dal docente o può sorgere in modo spontaneo anche dallo stesso bambino.

Le **attività, legate alla soluzione di problemi comuni e che fanno parte della quotidianità, dispongono favorevolmente i bambini nei confronti di materie come la matematica o le scienze**, e fanno sì che crescano nutrendo un interesse specifico per le discipline scientifiche.
Esiste una variante del modello, **lo STEAM**, che **integra fra le discipline anche quelle artistiche**, rendendo ancora più interdisciplinare un modello che, altrimenti, porrebbe l'accento soltanto sul versante delle discipline scientifiche. Nelle STEAM viene dunque inserita una variabile creativa, che gli studenti esprimono creando oggetti che comprendono anche una componente artistica.
L'apprendimento è inteso come una mentalità che incoraggia l'esplorazione, la sperimentazione e l'apprendimento, in qualsiasi area curricolare. L'apprendimento va infatti identificato come prospettiva di vita e sopratutto come una propensione che accompagna lo studente nella sua crescita per tutta la vita.
Secondo questo modello, il docente non dovrebbe essere attento solo alla definizione del curricolo, alla progettazione delle attività didattiche, alla crescita professionale ed alla propria formazione, ma anche e soprattutto nel cercare di motivare gli studenti e nel riuscire a cogliere e valorizzare le loro potenzialità.

- La **DIDATTICA INTEGRATA.** Un modello incentrato sull'individuazione di una serie di tematiche trasversali, che si avvale dell'apporto di discipline anche molto distanti tra loro incrociando, ad esempio, discipline umanistiche con quelle scientifiche. **Contribuisce allo sviluppo negli studenti**, oltre che delle abilità di base, anche **di competenze trasversali quali la cittadinanza attiva** poiché promuove una didattica inclusiva attraverso forme di apprendimento molto flessibili. L'approccio implica l'integrazione di discipline che tradizionalmente sono affrontate separatamente, in modo che gli studenti possano raggiungere un livello di comprensione più elevato e più autentico.

Il modello di didattica integrata presenta numerosi vantaggi per i docenti quale, ad esempio, la possibilità di unirsi in team interdisciplinari rompendo le barriere che sono ancora difficili da abbattere nella Scuola Secondaria e che inducono a considerare le materie come compartimenti stagni.
L'integrazione interdisciplinare può essere avviata collegialmente organizzando il curricolo d'Istituto attorno a dei nuclei tematici che attraversano tutte le discipline.

- La **DIDATTICA PER SCENARI.** Un modello didattico che deriva da una sperimentazione pluriennale condotta nell'ambito di un progetto europeo denominato iTEC, acronimo di "Innovative Technologies for an EngagingClassroom". Sono considerati concetti chiave dell'approccio iTEC gli **Scenari di Apprendimento** (Learning Scenarios), le **Attività di Apprendimento** (Learning Activities) e la cosiddetta **Learning Story**. Gli scenari di apprendimento, intesi come descrizioni di esperienze di apprendimento innovative, si focalizzano su elementi quali le interazioni tra docenti e studenti, l'elenco degli strumenti e delle risorse da utilizzare e le caratteristiche principali dell'ambiente di apprendimento. Ogni scenario si compone di una serie di attività che rappresentano delle esemplificazioni di attività e che possono essere riprese e riadattate nell'ambito della learning story che il docente intende sviluppare e realizzare. La Learning Story è un documento di progettazione didattica con un formato narrativo, quello del racconto appunto, che il docente redige a partire da uno scenario preso come riferimento. Il docente può dunque declinare lo scenario rispetto ad alcune variabili contestuali come la propria disciplina, il curricolo, l'età degli studenti, il contesto territoriale e culturale. Nello sviluppo della Learning Story l'insegnante potrà decidere di agire da solo, di progettarla assieme agli altri colleghi, oppure di coinvolgere nella progettazione anche i suoi studenti.

La trasformazione del ruolo degli studenti è parte del processo di innovazione didattica previsto in questo modello, infatti essi partecipano ai processi di progettazione delle attività, così come alla loro realizzazione, attuando forme di tutoraggio tra pari, sostituendosi in alcuni momenti agli insegnanti ed assumendo, nel corso delle attività, il ruolo di produttori e di designer creativi, o di esperti, soprattutto laddove si impiegano le tecnologie.

- La **FLIPPED CLASSROOM o Classe rovesciata.** Un modello che punta ad innovare la didattica capovolgendola e ribaltandone i presupposti che contraddistinguono le lezioni tradizionali. La didattica frontale viene sostituita da una didattica collaborativa svolta in presenza, durante la quale, per assicurare una comprensione migliore ed una personalizzazione del processo di apprendimento, gli insegnanti possono riprendere ed approfondire i concetti affrontati nelle videolezioni. **I fattori chiave del modello della sono infatti la prima e la seconda inversione**. Nella prima inversione, l'apprendimento teorico che caratterizza gran parte delle lezioni tradizionali svolte a scuola viene spostato a casa. Lo studente che si trova a casa, viene introdotto ad un argomento tramite la fruizione di videolezioni registrate o di altre risorse didattiche che, autonomamente, visiona ed esplora secondo i propri ritmi di apprendimento. Le video lezioni dovrebbero avere una durata limitata, compresa tra i cinque e i quindici minuti e dovrebbero prevedere delle integrazioni tra spezzoni di video differenti, anche già preesistenti, per favorire l'attenzione. Si dovrebbe proporre un video distinto per argomento, associando ad ognuno un contenuto multimediale dedicato, e laddove l'argomento fosse eccessivamente complesso, esso andrebbe affrontato segmentandolo in più video separati. Il libro di testo, quale risorsa didattica tradizionale, non dovrebbe essere soppiantato dalle videolezioni, ma integrato ad esse come risorsa complementare e ancora fondamentale per lo studio delle discipline.

La seconda inversione del modello è invece basata sullo spostamento, a scuola, dei classici compiti che tradizionalmente gli studenti svolgono a casa. In classe, infatti, lo studente avrà modo di confrontarsi con i compagni e con il docente, per dirimere eventuali dubbi e per consolidare ed approfondire quanto già appreso nella parte introduttiva studiata a casa.
Sarà il docente a decidere, a seconda del tema che intende affrontare e consolidare in classe, quali strategie e quali attività proporre. Sulla base delle difficoltà riscontrate negli studenti, potrà preparare eventuale materiale didattico aggiuntivo ed eventualmente riadattare le attività collaborative e laboratoriali che aveva progettato per la lezione in aula.
Le **strategie didattiche da impiegare in aula** sono quella del **cooperative learning**, della **peer education**, del **problem solving** e della **didattica laboratoriale**. Sono tutte strategie queste, che solitamente non vengono adottate in classe perché richiedono un ingente investimento temporale. Questo tempo viene spostato da scuola a casa tramite le video lezioni e, di conseguenza, il tempo a disposizione in classe aumenta notevolmente per potersi dedicare interamente alle attività collaborative.

- **Il BLENDED LEARNING o "Didattica ibrida".** Un modello didattico che prevede l'integrazione strategica fra didattica in presenza e didattica online. Gli studenti che frequentano una classe "blended" apprendono in parte in modalità online, esercitando in modo flessibile il controllo sui tempi, sullo spazio fisico o virtuale a disposizione, sul percorso che stanno svolgendo e sui propri ritmi di apprendimento. Come orientatore, bisognerebbe cercare di supportare i docenti ad integrare in modo efficace le esperienze online con quelle svolte in classe, per massimizzare l'apprendimento degli studenti.

Le esperienze online e in presenza dovrebbero essere integrate in modo che le une non restino separate dalle altre ma si informino reciprocamente poiché la mera aggiunta di un applicativo tecnologico alla classe in presenza non genera un apprendimento di qualità. Il modello del blendedlearning può assumere quattro differenti configurazioni:

- **Flipped Classroom**, che capovolge la didattica tradizionale in modo che a casa gli studenti fruiscano delle lezioni attraverso video, mentre a scuola svolgono attività in piccoli gruppi
- **Station Rotation**, nel quale sono allestite delle postazioni in cui gli studenti ruotano secondo un calendario predefinito o a loro discrezione. Ogni postazione può accogliere un piccolo gruppo di studenti, che può essere seguito meglio dall'insegnante con una didattica personalizzata
- **Class Rotation**, che, a differenza alla station rotation, prevede la rotazione di un gruppo classe intero, che lascia la classe e si sposta in un altro spazio allestito con postazioni tecnologiche
- **Flex Model**, per il quale la maggioranza dei processi di apprendimento si svolge in modalità online, assegnando agli studenti un elevato livello di flessibilità per lavorare sulla base dei propri ritmi individuali. Prevede un forte investimento, da parte dell'insegnante, nella pianificazione delle attività e nella preparazione dei materiali.

- **SERVICE LEARNING.** Un approccio che promuove iniziative didattiche condotte in contesti di vita reale, grazie alle quali gli studenti maturano, oltre alle competenze disciplinari, competenze trasversali e professionali e competenze di cittadinanza attiva. Prende le mosse dall'apprendimento esperienziale di Dewey e dalla pedagogia degli oppressi di Freire e si caratterizza per uncontesto di apprendimento autentico in cui le distanze tra la scuola e mondo esterno si azzerano.

Gli elementi caratterizzanti sono molteplici:

1. **curriculum**: le attività sono parte integrante del curricolo scolastico e dell'offerta formativa dell'istituto, non qualificandosi quindi come attività extra o progetti accessori;
2. **interdisciplinarietà**: la risposta alle esigenze espresse dal territorio richiede l'apporto e l'interconnessione di più discipline;
3. **orientamento alla soluzione dei problemi reali**: evidenziate attraverso un'analisi dei bisogni del contesto territoriale di riferimento;
4. **partecipazione**: oltre a studenti e docenti, anche soggetti esterni alla scuola, il cui contributo è fondamentale per la realizzazione dell'iniziativa improntata su questo modello
5. **collaborazione**: a livello di piccoli gruppi, di gruppo classe e di collaborazione tra gruppi di classi diverse.

Gli studenti hanno un ruolo di protagonisti nella conduzione dell'analisi dei bisogni del territorio di riferimento, nell'individuazione delle esperienze che intendono analizzare e condurre, nella realizzazione del servizio, nella documentazione e nella disseminazione degli esiti dell'esperienza. Anche le famiglie vengono coinvolte e rese partecipi in varie fasi, soprattutto in quella del monitoraggio esterno e nella disseminazione dei risultati. Infine gli attori esterni hanno un ruolo primario per il contributo che possono apportare in fase progettazione e di realizzazione dell'iniziativa, in qualità di enti o associazioni del territorio mettono a disposizione della scuola gli esperti, procurano persone da intervistare o accolgono gli studenti per attività da svolgere nelle proprie strutture.
Le fasi che contraddistinguono il Service Learning sono:

- l'**identificazione** di una problematica, ossia un bisogno o un problema sentito dalla comunità di riferimento, potenzialmente significativo per l'apprendimento degli studenti;

- l'**analisi** della problematica, ovvero un approfondimento della problematica attraverso un approccio interdisciplinare e conducendo ricerche rivolte alla comunità;
- l'**esecuzione**, che consiste nella realizzazione del servizio che risponde a questa problematica, di cui va monitorato l'andamento e vanno rilevati gli esiti progressivi;
- la **valutazione** degli esiti raggiunti rispetto all'efficacia del servizio, ma anche in ottica di autovalutazione delle competenze raggiunte da parte degli studenti;
- la **comunicazione e disseminazione**, che prevedono la socializzazione delle pratiche realizzate, il consolidamento delle stesse e la trasferibilità in altri contesti.

- **MAKER EDUCATION o Educazione al Fare.** Un modello didattico che nasce come un vero e proprio movimento culturale incentrato sul fare, sulla progettazione e sulla realizzazione di prototipi. Il "*Movimento Maker*" è direttamente riconducibile proprio al costruzionismo, che considera le esperienze che conducono alla costruzione di un prodotto come fondamentali per il processo di apprendimento, soprattutto se i prodotti sono stati creati per rispondere ad un problema. La sfida posta dal problema, il confronto che ne deriva e le attività pratiche e coinvolgenti che si susseguono, orientate alla soluzione del problema, attivano negli studenti molteplici competenze disciplinari e trasversali e motivano fortemente gli studenti. Anche l'errore assume una valenza formativa, in quanto stimola la metacognizione, il problem solving e la riflessione. L'errore si può presentare spesso e lo studente può facilmente fare delle prove e rimediare ad esso, utilizzando strumenti che lo stimolano a comprendere meglio e a riflettere sugli errori, modificando in modo rapido e funzionale il proprio progetto.
- **PROJECT BASED LEARNIN.** È il diffusissimo modello basato su attività didattiche e su compiti autentici che vengono presentati agli studenti come sfide da risolvere.

Viene proposto, solitamente, a gruppi di studenti che lavorano insieme per raggiungere un obiettivo comune. Gli studenti non apprendono soltanto contenuti, ma sviluppano anche competenze importanti che si possono poi spendere nella loro futura vita di adulti. Queste abilità includono le competenze comunicative e di presentazione, abilità organizzative e di gestione del tempo, lo sviluppo del pensiero critico, competenze di ricerca e di indagine scientifica, abilità metariflessive e autovalutative, leadership e capacità di interagire in gruppo. La performance degli studenti è valutata su base individuale e tiene conto della qualità del prodotto finale, del livello di approfondimento raggiunto nei contenuti appresi, nonché del contributo individuale apportato al lavoro di gruppo nel corso del progetto.
Le opportunità che vengono date agli studenti grazie a questo modello sono molteplici:

- vengono messi nella condizione di poter utilizzare le conoscenze che acquisiscono man mano;
- sono supportati nel comprendere, applicare e interiorizzare le informazioni;
- viene data l'opportunità di lavorare con professionisti esperti che arricchiscono le conoscenze degli insegnanti, oltre che quelle degli studenti, e che riescono a mettere in luce come la teoria appresa a scuola possa connettersi con il mondo reale;
- la motivazione degli studenti, in esperienze come queste, aumenta notevolmente.

L'aspetto saliente del modello è l'enfasi sull'apprendimento collaborativo, oltre che sulla creazione di risultati tangibili per rappresentare ciò che è stato appreso. Gli studenti, infatti, utilizzano le tecnologie e applicano un metodo di indagine per fronteggiare una tematica complessa, una problematica o una sfida. L'indagine è centrata sullo studente e sull'apprendimento in gruppo e il docente agisce come facilitatore. Le attività sono simili alle pratiche dei professionisti, piuttosto che alle attività svolte solitamente in classe.

Questo approccio, inoltre, incoraggia l'apertura verso molte soluzioni, piuttosto che verso una sola ottenuta attraverso l'applicazione di regole e procedure predefinite. Gli studenti progettano infatti il processo di ricerca della soluzione con la possibilità di analizzare un compito da prospettive differenti e utilizzare una varietà di risorse; lavorano autonomamente e si assumono delle responsabilità quando devono compiere delle scelte.
Il clima che si viene a creare in classe tollera gli errori e incoraggia il cambiamento e si è rivelato un approccio particolarmente adatto agli studenti che hanno un profitto scarso.

- **EPISODI DI APPRENDIMENTO SITUATI (EAS).** Un Modello didattico che fornisce agli studenti l'opportunità di esplorare i contenuti prima di affrontarli in classe, con attività che incrementano la curiosità e il loro interesse. Gli EAS si differenziano dalla Flipped Classroom per alcune caratteristiche: si articolano in tre fasi di lavoro, ciascuna delle quali prevede una serie di azioni specifiche da parte di insegnanti e studenti. La prima fase, preparatoria, è incentrata sul problem solving e sull'apprendimento per scoperta. In classe, il docente fornisce una cornice concettuale in cui sono organizzati i contenuti edà agli studenti gli stimoli che li guideranno nel compito da svolgere a casa. La seconda fase, operativa, consiste nello svolgimento di un'attività finalizzata alla creazione di un prodotto individuale o di gruppo. La terza fase, ristrutturativa, si svolge in classe e prevede la correzione dei lavori svolti. L'approccio si distacca notevolmente dalla didattica tradizionale poiché si concentra sulla costruzione attiva dell'azione didattica e prevede azioni frontali e trasmissive limitate alla sola esposizione dei contenuti in fase preparatoria. L'insegnante entra maggiormente in relazione con gli studenti ascoltandoli, prestando attenzione alle loro domande, chiarendo i loro dubbi, mostrando apprezzamento nei loro confronti, stimolandoli con domande e incoraggiando la loro partecipazione attiva.

Da un punto di visto emotivo-affettivo, gli studenti vivono l'esperienza di apprendimento in modo intenso e positivo e manifestano un elevato livello di soddisfazione, dettato dalla consapevolezza di aver ricoperto un proprio ruolo personale nell'attività svolta, avendo la possibilità di scegliere la strategia migliore per raggiungere gli obiettivi prestabiliti.

- **CODING e Pensiero Computazionale.** Il pensiero computazionale è considerato un prerequisito per imparare a programmare in materia di nuove tecnologie, ma può avere anche un'applicazione più estesa in quanto può migliorare il coinvolgimento dello studente, la sua motivazione, la fiducia in sé stesso, il problem solving, le capacità comunicative e la performance. Esso può essere definito come una combinazione di atteggiamenti mentali, di attitudini e diabilità, che inducono a non consumare passivamente la tecnologia, bensì a creare con la tecnologia. Il pensiero computazionale include, secondo la classificazione di ISTE23, una serie di abilità: la scomposizione (scomporre dati, processi e problemi in parti più piccole e gestibili), il riconoscimento di pattern (osservare i pattern, i trend e le regolarità nei dati), l'astrazione (rendere un problema più comprensibile riducendo i dettagli non necessari), la progettazione di algoritmi (sviluppare istruzioni passo dopo passo per risolvere problemi simili), la valutazione (assicurarsi che la propria soluzione sia buona). Poi ci sono le attitudini: la fiducia (credere nella propria capacità di risolvere problemi), la comunicativa (la capacità di comunicare efficacemente con gli altri), la flessibilità (la capacità di gestire il cambiamento e i problemi aperti). Infine, ci sono gli approcci: il tinkering (sperimentare e giocare), la creazione (progettare e fare), il debug (trovare e fissare gli errori), la perseveranza (riuscire a proseguire), la collaborazione.

Il pensiero computazionale può quindi essere appreso tramite il Coding, che non è un linguaggio di programmazione vero e proprio, ma può essere un importante strumento per avvicinare gli studenti alla programmazione, dato che può essere considerato un linguaggio che aiuta a visualizzare e a fare esperienza di alcuni concetti in modo più concreto. Per una fascia d'età come quella 3 - 6 anni, le attività più adatte sono quelle senza tecnologia, le cosiddette "unplugged". Queste attività si basano sull'uso di carta e matita, possono essere manipolative, o implicare i movimenti del corpo per fare esperienza di alcuni principi del coding, o ancora possono prevedere l'uso di robot programmabili.

- **STORYTELLING.** Fa riferimento alla pratica di raccontare storie tratte da un libro, mentre il ***digital storytelling*** sostituisce al libro una storia multimediale tratta da un ebook o da un applicativo multimediale. Se le storie tradizionali contengono del testo associato ad immagini, le storie digitali contengono una combinazione di testo, immagini, video, musica e audio e, talvolta, sono anche interattive. Il processo di digital storytelling può andare oltre alla lettura e alla mera fruizione della storia interattiva, per spingersi fino alla creazione di una storia, solitamente collaborativa, secondo una serie di fasi: la scrittura della sceneggiatura, la raccolta di elementi digitali (immagini, suoni, registrazione di suoni, video, musiche), la creazione di uno storyboard, la costruzione della storia in formato digitale e la pubblicazione e condivisione con la collettività della storia definitiva. Si tratta quindi di un interessante metodo didattico alternativo e innovativo per molti studenti. La creazione di alcune storie può essere usata per affrontare altre discipline, oltre a quelle letterarie, come la matematica, le scienze, l'arte (creazione di immagini da utilizzare per il racconto), la tecnologia, la geografia, la storia, la musica e l'educazione fisica.

Favorisce la creazione di un ambiente d'apprendimento inclusivo poiché permette di coinvolgere attivamente nella costruzione della storia anche alunni con bisogni speciali, secondo le loro capacità cognitive e le loro abilità linguistiche, motivandoli e massimizzandone i traguardi individuali che possono riuscire a raggiungere.

- **COOPERATIVE LEARNING.** Un approccio strutturato e sistematico nel quale piccoli gruppi di studenti collaborano al raggiungimento di un obiettivo comune. Le strategie didattiche basate su questo approccio impiegano diversi elementi:
  - **interdipendenza positiva:** gli studenti sono legati fra loro in modo tale che ciascuno riesce a portare a termine il compito, soltanto se contribuiscono anche gli altri del gruppo;
  - **interazione faccia a faccia:** gli studenti si chiariscono l'un l'altro come risolvere un problema;
  - **responsabilità personale:** gli studenti devono contribuire al lavoro comune e a condividere il loro apporto con gli altri, per evitare che il loro mancato apporto infici il risultato complessivo del gruppo;
  - **abilità sociali:** gli studenti devono conoscersi e fidarsi reciprocamente, comunicare fra loro in modo efficace, supportarsi e incoraggiarsi;
  - **riflessione di gruppo:** gli studenti devono riflettere sull'andamento di una sessione collaborativa per evidenziare quali aspetti sono stati di aiuto e quali invece sono stati di ostacolo al gruppo.

Simile al Cooperative Learning è il **Team Game** poiché prevede sempre la suddivisione del lavoro in gruppo, con la differenza che, al posto del test individuale, gli studenti partecipano a delle gare con membri di altri gruppi, in una sorta di competizione tra squadre. La valutazione di processo tiene conto del contributo individuale di ciascuno studente e può essere condotta utilizzando griglie di osservazione, autovalutazione e valutazione tra pari.

La valutazione di processo tiene conto del contributo individuale di ciascuno studente del gruppo e può essere condotta utilizzando griglie di osservazione, autovalutazione e valutazione tra pari. La valutazione del prodotto esprime invece un giudizio sulla qualità del lavoro finale, sulla rispondenza del lavoro ai requisiti che sono stati definiti dal facilitatore e sul raggiungimento dei risultati previsti.

- **PEER EDUCATION.** Una strategia didattica ed educativa molto efficace. Gli studenti appartenenti ad un gruppo guidano i propri compagni, i propri pari, nell'acquisizione di conoscenze o nello sviluppo di competenze. Le attività di peer education possono essere proposte in tutti gli ordini di scuola poiché gli studenti che hanno difficoltà, dubbi e necessità di chiarimenti, tendono a prestare maggiore attenzione alle spiegazioni dei compagni, che utilizzano anche approcci più informali rispetto a quelli adottati dagli insegnanti, per fornire spiegazioni e per supportare il processo di apprendimento. Lo studente che svolge il ruolo di "peer educator" utilizza infatti un linguaggio condiviso con i compagni e riveste un ruolo che lo pone in una posizione simmetrica con loro. Inoltre, chi padroneggia meglio un argomento o un concetto e si trova a spiegarlo ai compagni, oltre a consolidare e interiorizzare ancora meglio il concetto su cui si sta soffermando, sviluppa una migliore autostima e un senso di autoefficacia e di responsabilità maggiori. Il peer educator sviluppa quindi delle competenze trasversali (problem solving, pensiero critico e creativo, comunicazione efficace ed empatia) che sono importanti per la sua crescita e per il suo futuro e la sua presenza in classe favorisce l'instaurarsi di un clima positivo.
- **DIBATTITO**. Consiste in un confronto in cui due squadre, composte da due o più studenti, dibattono in merito ad un argomento assegnato dall'insegnante e prendono una posizione schierandosi a favore o contro quell'argomento, sostenendo e giustificando la loro posizione attraverso delle argomentazioni logiche.

L'argomento può essere parte del curricolo disciplinare o una tematica controversa o provocatoria, non facente parte di alcuna disciplina. Il dibattito che viene avviato intorno a quella tematica non è una discussione libera, bensì è una discussione formale dettata da regole e scandita da tempi precisi, per partecipare alla quale è necessario che gli studenti si preparino documentando sia partire da una ricerca e da una selezione delle fonti più attendibili, alla quale segue un'elaborazione critica delle informazioni raccolte. In questa fase preparatoria è fondamentale l'uso delle tecnologie, per favorire la ricerca delle fonti e la documentazione sulla tematica ed il docente può supportare il lavoro di ricerca delle fonti promuovendo attività di ricerca ed analisi guidata, ad esempio mostrando dei video e predisponendo domande guida utili per raccogliere ed organizzare i punti di vista degli studenti.
La mente, viene allenata e lo studente è stimolato a considerare punti di vista differenti dal proprio e ad allargare i propri orizzonti culturali, a giustificare le proprie opinioni e ad esercitare il controllo delle proprie emozioni, sviluppando anche il pensiero critico e l'assertività.
Può essere proposto come attività interdisciplinare in cui si possono far convergere più discipline e può essere valutato da una giuria, composta anche da studenti, che giudicano la performance delle squadre con l'assegnazione di un voto che attesta le competenze raggiunte relativamente ai contenuti affrontati, alla pertinenza della confutazione, all'accuratezza delle informazioni, alle modalità di impiego del linguaggio verbale e non verbale, o alla proprietà di linguaggio.

Le fasi a cui gli studenti partecipano per attuare il dibattito, sono:

- la divisione della classe in gruppi e l'assegnazione di un tema;
- l'individuazione di tre argomenti a sostegno e di tre argomenti contro il tema proposto;
- la schematizzazione delle argomentazioni contrapposte;

- la divisione in due gruppi (il gruppo a favore e il gruppo contrario);
- lo svolgimento del laboratorio di ricerca a casa e a scuola per la raccolta di dati a supporto delle argomentazioni assegnate;
- la preparazione in gruppi delle argomentazioni da utilizzare
- lo svolgimento del dibattito vero e proprio con l'esposizione delle due tesi contrapposte, corredate di prove e dati a sostegno della validità delle argomentazioni sostenute.

Per prepararsi al dibattito si ricorre ad alcune tecniche per far familiarizzare gli studenti con il metodo, come il brainstorming, finalizzato ad esercitare il pensiero critico; l'interpretazione di citazioni in forma di proverbi ed aforismi, che esercita il pensiero logico e quello critico, abituando inoltre gli studenti a padroneggiare le tecniche di base per parlare in pubblico; la ricerca di informazioni per avvalorare le argomentazioni con informazioni desunte da fonti autorevoli.

- **WRITING & READING o "Scrivere & Leggere".** Viene impiegato allo scopo di fare dello studente uno scrittore competente ed un lettore "a vita". Accompagna gli studenti nel percorso di avvicinamento alla lettura e alla scrittura, intese come gli strumenti elettivi per poter conoscere il mondo e per poter esprimere i propri pensieri. Rende gli studenti protagonisti, considerandoli capaci di comunicare idee proprie, di coltivare delle aspirazioni e desiderosi di conoscere, di condividere e di confrontarsi con gli altri, ai quali bisogna dare la possibilità di esprimere la propria voce. Gli studenti che frequentano il laboratorio sono un gruppo coeso di lettori e di scrittori che cresce come una comunità di apprendimento immersa nella lettura e nella scrittura, confrontandosi, dandosi suggerimenti reciproci e sperimentando insieme tecniche sempre nuove. L'ambiente è strutturato in modo attento e preciso dai docenti, ma all'interno di questo ambiente gli studenti sono liberi di scegliere i progetti su cui lavorare e di formulare gli obiettivi personali da raggiungere, con il supporto dei docenti nella veste di scrittori e di lettori esperti.

Il laboratorio si articola in due sessioni di lavoro della durata di un'ora, ciascuna delle quali è avviata da una breve lezione di circa venti minuti dedicata ad una strategia o al processo di scrittura, nel corso della quale gli studenti analizzano un testo predisposto dal docente o tratto da un'opera letteraria. Dopo la lezione, la successiva mezz'ora è dedicata alla scrittura individuale, eventualmente applicando le tecniche apprese nelle lezione. Mentre gli studenti scrivono autonomamente, l'insegnante fornisce consulenze individuali ai giovani scrittori, conversando con alcuni di loro nei panni del mentore, dando suggerimenti sulla tecnica da adottare e cercando di comprendere l'esigenza dello studente in quella particolare fase di scrittura. Negli ultimi dieci minuti c'è la condivisione, nel corso della quale gli scrittori possono leggere i loro pezzi o l'insegnante può condividere quanto emerso dalle consulenze. I compagni e il docente possono fornire feedback specifici in merito ai pezzi che vengono letti alla classe.
L'approccio alla scrittura si basa su indicazioni chiare e strutturate, ma non eccessivamente rigide per non imbrigliare lo studente in un processo che deve essere libero e creativo e rispondente il più possibile alle esigenze specifiche dello studente.
Anche la lettura è una componente fondamentale in questo laboratorio e si configura come un'attività immersiva e intensa che sfocia nella condivisione di pratiche narrative tramite dibattiti, conversazioni e presentazioni di libri. Gli studenti leggono nella postazione dedicata in classe o nella biblioteca scolastica, dedicando alla lettura almeno un'ora settimanale.

Anche per la lettura sono previste delle sessioni che si aprono con una breve lezione sulle strategie di comprensione e di analisi testuale, dopodiché segue l'attività di lettura individuale della durata di trenta minuti, durante la quale gli studenti possono richiedere la consulenza dell'insegnante o partecipare a delle attività di approfondimento a piccoli gruppi, sempre guidata dal docente.

Ai momenti di lettura individuale possono alternarsi momenti di lettura ad alta voce, nel corso dei quali l'ascolto da parte dello studente apprendista lettore non è passivo, bensì può essere accompagnato da domande e dall'espressione delle proprie considerazioni. Il taccuino viene utilizzato anche nella sessione di lettura per annotare pensieri e riflessioni.

- **CIRCLE TIME.** È una delle metodologie più efficaci nell'educazione socio-affettiva in cui gli studenti si dispongono seduti in cerchio con l'insegnante che conduce gli scambi e sollecita gli interventi. Questo approccio viene impiegato soprattutto nella scuola dell'infanzia e primaria per sviluppare l'autostima e per promuovere l'adozione di comportamenti positivi. L'approccio favorisce infatti la conoscenza di sé e promuove l'espressione e la condivisione delle proprie idee, vissuti, opinioni e sentimenti intorno a delle tematiche che il docente o i bambini desiderano affrontare, favorendo un clima di serenità. Favorisce anche la conoscenza reciproca e consente di valorizzare le differenze, rendendolo uno strumento che può promuove l'inclusione e prevenire e gestire la conflittualità**.** Lo spazio dedicato al circle time, in cui l'elemento centrale è rappresentato dal cerchio di persone, prevede le sedie disposte in circolo, oppure un'area del salone o della classe identificabile da un tappeto e può essere organizzato in un ambiente interno come appuntamento fisso o, se il tempo lo permette, in uno spazio esterno come quello del cortile o sul prato. Per poter parlare, i partecipanti devono tenere un oggetto prestabilito in mano (il bastone parlante o un gioco morbido con i bambini più piccoli) e quindi passarselo di mano in mano per stabilire il turno, mentre tutti gli altri ascoltano chi sta parlando; chiunque può chiedere la parola ed intervenire. Quando i partecipanti assumono dei comportamenti scorretti o inappropriati, vengono mandati al di fuori del cerchio con l'indicazione di rientrare non appena manifestano l'intenzione di comportarsi in modo appropriato.

Il facilitatore è, a tutti gli effetti, un membro del cerchio e quindi siede accanto agli altri componenti, collocandosi alla stessa altezza e dando delle informazioni appropriate rispetto agli argomenti che si stanno affrontando.
Esistono due tipologie di circle time:

- **pianificato** nell'ambito di un percorso che prevede una progressione dello sviluppo personale e sociale degli studenti e che si realizza attraverso attività strutturate e guidate;
- **legato all'argomento deciso al momento** in cui la discussione può essere lasciata libera.

In ogni caso il circle time dovrebbe essere organizzato a cadenza fissa e guidato dalla stessa persona, per farlo percepire alla classe come parte integrante delle proprie attività didattiche e della routine scolastica. Gli incontri possono avere cadenza settimanale o bisettimanale e avere una durata, soprattutto per gli studenti più grandi, anche di sessanta o settantacinque minuti.
Il circle time può promuovere delle forme di benessere dando ad ogni studente la possibilità di contribuire attivamente nell'ambito di uno spazio dedicato in cui si senta a proprio agio, valorizzato, gratificato, ascoltato e libero di esprimersi.

- **GAMIFICATION o Apprendimento attraverso il gioco**. Il principio di base è quello di rendere piacevole e coinvolgente tutte quelle discipline che normalmente non lo sono e poiché il gioco è l'attività di intrattenimento e divertimento per eccellenza, la gamification ci permette di compiere questo passaggio, trasferendo elementi di gioco in altri contesti. Gli elementi centrali del gioco sono: punti, livelli, ricompense, missioni, status e leaderboard (classifiche) e partecipazione volontaria. Inoltre attraverso il gioco è possibile stabilire obiettivi (raggiungere un obiettivo è ciò che dà senso al gioco, che alimenta la competitività e orienta le azioni dei giocatori), rispettare regole (impongono limiti alle azioni possibili per raggiungere l'obiettivo e incentivano la creatività e lo sviluppo di

quello che viene generalmente chiamato il pensiero laterale) e ottenere feedback (permettono ai giocatori di conoscere quanto siano vicini al raggiungimento del loro obiettivo).
I feedback aiutano il giocatore a rimanere focalizzato sull'obiettivo e tenere alta la motivazione
Per creare coinvolgimento, occorre sviluppare esperienze di gioco coerenti e quanto più coinvolgenti possibili facendo attenzione a trovare il giusto equilibrio tra difficoltà di gioco, ricompense e avanzamento nelle missioni.

- **PROBLEM SOLVING CREATIVO.** Un processo, un metodo, un sistema per approcciare un problema in un modo immaginario che si trasforma quindi in un'azione efficace. Si tratta di vedere il problema come una sfida, che se superata, offre ed apre le porte a diverse opportunità, generando molteplici soluzioni grazie alla creatività delle idee. L'approccio classico al problem-solving è un processo composto da 4 fasi:

1. **comprensione della sfida**, riguarda la ricerca delle opportunità nel contesto in cui ci troviamo ad operare, quali sono i dati che abbiamo a disposizione e se sono bastanti oppure è necessario approfondire oppure se si possa suddividere il problema in una serie di micro-problemi
2. g**enerazione delle idee**, in cui non ci si preoccupa della loro fattibilità o del giudizio su di esse
3. **preparazione all'azione**, in cui è necessario sviluppare le soluzioni, scegliere le idee più promettenti, esaminare da diversi punti di vista le soluzioni possibili e prepararsi alla fase successiva.
4. **pianificazione dell'approccio**, richiede la scelta delle persone da coinvolgere, delle attività da porre in essere ed infine nella progettazione del processo da seguire.

La creatività delle idee e l'innovazione può essere applicata in misura più o meno ampia in ciascuna delle diverse fasi in termini di competenza che può essere allenata poiché in questo caso la creatività è da intendersi come l'attitudine a ricercare e generare nuove idee che ci possano dare maggiori possibilità di risolvere uno specifico problema o meglio di accogliere una sfida.

I blocchi alla creatività delle idee sono solitamente attribuibili a:

- **tempo a disposizione** e magari alla fretta di arrivare ad una soluzione.;
- **resistenza al cambiamento** delle situazioni o dei soggetti con cui ci troveremo ad operare;
- **abitudine a non essere creativi** e a seguire sempre gli stessi atteggiamenti o la solita routine;
- **paura di sembrare strani o non conformi** alle convenzioni, anche a quelle sociali.



3. L'educazione non formale come metodologia trasversale

In questa sezione possiamo introdurre l'importanza delle attività di educazione non formale sia in ambito extra scolastico che scolastico e come metodologia trasversale che può essere impiegata da varie figure professionali che operano con i giovani per creare un approccio comune al supporto alla crescita personale e professionale delle nuove generazioni.

Le attività di educazione non formale, inseribili infatti nei Piani di offerta formativa da qualsiasi tipo di Istituto di ordine e grado, possono favorire diverse sfere dell'apprendimento individuale e di gruppo quali la sfera dei saperi, saper fare e saper essere. Possono inoltre favorire la crescita personale e la crescita dei gruppi in termini di dinamiche relazionali, riconoscimento e valorizzazione delle diversità, integrazione, gestione dei conflitti, intimità, raggiungimento di risultati comuni, performance.

Per facilitare la progettazione della formazione, abbiamo progettato un sistema di scomposizione in obiettivi secondo quattro semplici passaggi, che possono aiutarci a supportare i gruppi partecipanti nel loro percorso di esplorazione e crescita.
I quattro passi rispecchiano le singole fasi di crescita e adattamento che attraversiamo (anche più volte e non necessariamente in quest'ordine) durante il nostro percorso di vita e sono così suddivisi:

1. Conoscere noi stessi
2. Sognare in grande
3. Scoprire come raggiungere i nostri obiettivi
4. Raggiungere la meta (Adattarsi e Crescere)

3.1. Conoscere noi stessi

inizia con la conoscenza di se stessi e delle nostre emozioni. Per lavorare con i giovani di qualsiasi fascia d'età è necessario partire dai loro sentimenti ed emozioni.

Le emozioni sono "sentinelle" che ci dicono come stiamo e se stiamo raggiungendo gli obiettivi che ci siamo prefissati nella vita. Ci dicono se stiamo passando una buona o cattiva giornata, se siamo soddisfatti o se abbiamo bisogno di un cambiamento nella nostra vita, se stiamo bene o se siamo troppo sovraccarichi. In generale, ci dicono come stanno andando le cose. Tutte le emozioni sono quindi utili e, anzi, indispensabili dal punto di vista evolutivo: in un certo senso ci servono per sopravvivere. Senza emozioni, non potremmo sopravvivere. Ad esempio, senza paura non ci fermeremmo al semaforo rosso; senza rabbia non ci difenderemmo se l'auto ci venisse rubata sotto il naso, senza tristezza non saremmo in grado di elaborare i lutti e le perdite della nostra vita e così via.

Le emozioni svolgono principalmente tre funzioni di base:

1. Ci preparano fisicamente ad agire. Sono risposte rapide, involontarie e ci spingono a mettere in atto un certo comportamento fondamentale per la nostra sopravvivenza. Ci fanno risparmiare tempo e agiscono immediatamente.
2. Comunicano agli altri come ci sentiamo. Le espressioni facciali, il tono della nostra voce, la nostra postura, i gesti e le azioni forniscono a chi ci circonda un segnale importante di come stiamo. La ricerca mostra che quando ciò che diciamo a parole e il linguaggio del corpo non corrispondono, i nostri interlocutori tendono a fidarsi maggiormente delle informazioni fornite dalle nostre espressioni non verbali.
3. Comunicano a noi stessi ciò che proviamo. Sono segnali che ci avvertono di come stiamo e ci dicono se stiamo raggiungendo o meno i nostri obiettivi personali, affettivi e interpersonali.

I bambini piccoli affrontano molte delle emozioni uguali a quelle degli adulti. I bambini si arrabbiano, sono tristi, frustrati, nervosi, felici o imbarazzati, ma spesso non hanno le parole per parlare di come si sentono. Invece, a volte manifestano queste emozioni utilizzando il corpo ed in modalità inappropriate.
I genitori o gli educatori possono aiutare i propri figli a comprendere ed esprimere le proprie emozioni.

Le seguenti strategie rappresentano alcune soluzioni con cui è possibile aiutarli ad esprimere le loro emozioni e sentimenti:

- aiutali a capire le loro emozioni dando prima loro dei nomi e poi incoraggiandoli a parlare di come si sentono;
- dai loro molte opportunità per identificare le proprie e altrui emozioni;
- insegna loro i diversi modi in cui possono rispondere a specifiche emozioni, conflitti o problemi. Parla dei delle tue emozioni con loro;
- insegna loro a identificare ed esprimere le proprie emozioni con modalità che la famiglia e gli amici condividono e accettano.

Comprendere le emozioni è una parte fondamentale dello sviluppo generale dei bambini. Spetta agli adulti insegnare ai bambini a comprendere e gestire le proprie emozioni in modo appropriato. Insegna loro le loro emozioni, aiutali a trovare nuovi modi per affrontarle, dai loro molto tempo per mettere in pratica le loro nuove strategie e ricorda sempre di fornire molto incoraggiamento positivo.



3.2. Sognare in grande

Crescere significa anche imparare a rispettare i limiti ed essere più realisti. Ma a volte questo ci porta anche a convincerci che certe opportunità o possibilità non sono disponibili, o che non possiamo raggiungere certi obiettivi perché non ci riusciremo mai ... e questo non sempre ci fa bene.

Essere consapevoli dei propri limiti in molte occasioni può anche essere salutare, ma alcuni fattori possono influenzare negativamente la nostra percezione di essi, ad esempio la mancanza di autostima, il crescere in un ambiente che non ci stimola o semplicemente la mancanza di conoscenza riguardo gli strumenti e le opportunità a nostra disposizione.

Per uscire da questo circolo vizioso, possiamo farci aiutare da esempi di altre persone che hanno compiuto grandi imprese e che ammiriamo, potremmo studiare le loro storie e prendere il loro esempio, oppure potremmo semplicemente immaginare un futuro utopico, ma poi costruire un percorso tutto nostro che ci porta in direzioni nuove e inimmaginabili.

In questa fase, non cerchiamo di basarci su una filosofia forzatamente positiva che inculchi il pensiero di "puoi fare tutto ciò che ti viene in mente lavorando abbastanza duramente", ma piuttosto cerchiamo di uscire dai nostri limiti interiori, anche volando alto, per poi trasformare i sogni in traguardi concreti e possibili.



3.3. Scoprire come raggiungere i nostri obiettivi

In questa fase del processo educativo, accompagniamo i giovani partecipanti a trasformare i "sogni" in obiettivi più realistici e raggiungibili. Definiti piccoli e grandi obiettivi, ci soffermeremo ad analizzare le risorse disponibili sul territorio (ma anche online) per tracciare insieme un percorso. Gli ostacoli ci saranno sicuramente, ma questo non deve scoraggiarci: alla fine i traguardi non sono alberi secolari con radici giganti, possono trasformarsi e adattarsi nel tempo! I piani vengono tracciati e rivisti man mano che procediamo, quindi non abbiate paura di tornare su questo punto tutte le volte che è necessario, o di insegnare ai partecipanti varie tecniche per ridisegnare i loro obiettivi a livello individuale, indipendentemente dal processo di gruppo al quale potrebbero partecipare.



3.4. Raggiungere la meta (Adattarsi e Crescere)

Educare un bambino all'intelligenza emotiva significa formare un adulto capace di affrontare correttamente le normali difficoltà della vita, senza frustrazioni o paure; dall'altro lato permette anche al bambino di imparare a comprendere il proprio mondo interiore ed a vivere serenamente in un contesto sociale, a contatto con gli altri bambini.

Di seguito, elenchiamo alcune tecniche per i genitori che possono aiutarli nel favorire lo sviluppo dell'intelligenza emotiva dei loro figli:

Etichetta le emozioni di tuo figlio

I bambini devono saper riconoscere come si sentono. Puoi aiutare tuo figlio dando un nome alle sue emozioni, almeno l'emozione che ritieni stia provando tuo figlio.

Mostra empatia

Ad esempio, quando tuo figlio è turbato, specialmente quando le sue emozioni sembrano un pò drammatiche, può essere allettante minimizzare come si sente. Però i commenti sprezzanti insegneranno a tuo figlio che il modo in cui si sente è sbagliato. Un approccio migliore è convalidare i loro sentimenti e mostrare empatia.

Definisci modi appropriati per esprimere le emozioni

I bambini devono sapere come esprimere le proprie emozioni in modo socialmente appropriato. Il modo migliore per insegnare a tuo figlio come esprimere le emozioni è quello di definirli e trasmetterli.

Insegnare abilità di fronteggiamento positive

Una volta che i bambini comprendono le proprie emozioni, devono imparare a gestirle in modo positivo. Sapere come calmarsi, tirarsi su di morale o affrontare le proprie paure può essere complicato per i più piccoli. Insegna abilità specifiche per farlo.

Ad esempio, tuo figlio potrebbe trarre beneficio dall'imparare a fare alcuni respiri profondi quando è arrabbiato per calmare il proprio corpo. Un modalità per insegnare questo ai bambini consiste nel dire loro di fare "respiri a bolle" in cui inspirano attraverso il naso ed espirano attraverso la bocca come se stessero soffiando attraverso una bacchetta magica.

Sviluppare capacità di risoluzione dei problemi

Parte della costruzione dell'intelligenza emotiva implica imparare a risolvere i problemi. Dopo che le emozioni sono stati definite e affrontate, arriva il momento di elaborare come risolvere il problema.

Forse tuo figlio è arrabbiato perché sua sorella continua a interromperlo mentre sta giocando a un videogioco. Aiutalo a identificare almeno cinque modi con potrebbe risolvere questo problema. Le soluzioni non devono essere buone idee. Inizialmente, l'obiettivo è solo quello di scambiare idee: una volta che ha identificato almeno cinque possibili soluzioni, aiutalo a valutare i pro ed i contro di ognuna. Quindi, incoraggialo a scegliere l'opzione migliore.

Nelle pagine successive, elencheremo possibili idee e strumenti per l'orientamento suddivisi sulla base dei quattro step individuati

- **Conoscere noi stessi**
- **Sognare in grande**
- **Scoprire come raggiungere i nostri obiettivi**
- **Raggiungere la meta (Adattarsi e Crescere)**



CONOSCERE NOI STESSI

- Se fossi un animale, sarei ...
- Mappa Canvas dell'empatia
- Un'intervista a me stesso



Se fossi un animale, sarei ...

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: qualsiasi

Finalità: comprendere meglio se stessi attraverso metafore abbastanza semplici e incoraggiare l'abitudine a guardarsi dentro e riflettere su se stessi.

Descrizione: questa attività può essere svolta in coppia o individualmente con la facilitazione di una persona che funge da leader. In entrambi i casi, alla persona che risponde alle domande viene chiesto di non soffermarsi troppo sulle risposte e di lasciarsi andare. Non è un esame ma va percepito come un modo divertente per scoprire se stessi e farsi conoscere dagli altri.
Dopo una breve introduzione, le persone ricevono le domande e rispondono (ad alta voce se l'esercizio è fatto in coppia, per iscritto se fatto individualmente). Le domande vengono poste una alla volta in modo che non si possa rispondere già pensando alla domanda successiva. Alla fine, la persona che facilita l'attività può svolgere un giro di riflessione che aiuterà i partecipanti a comprendere il valore dell'attività ed a valutare i risultati raggiunti

Domande da porre:

- Se dovessi scegliere un animale per descrivere te stesso e la tua vita, quale sarebbe?
- Perché hai scelto questo animale?
- In quali aspetti ti rivedi di più, pensando all'animale che hai scelto?
- Quali sono i punti di forza del "tuo" animale?
- Se questo animale dovesse scegliere una missione o un motto particolare, quale sceglieresti?
- Pensando alle debolezze del "tuo" animale, cosa gli suggeriresti per migliorare? Qual è una cosa che potrebbe imparare?

Se fossi un animale, sarei ...

Riflessioni suggerite e domande di debriefing:

- Il tuo animale non ti identifica completamente, ma con questo esercizio puoi imparare di più su te stesso. Come ti senti a riguardo?
- Ti identifichi con i punti di forza e di debolezza che hai menzionato riguardo al tuo animale?
- Se dovessi rivolgere a te stesso l'ultima domanda, cosa risponderesti?

Materiali necessari: fogli e penne, lista delle domande

Suggerimenti: per i partecipanti più giovani, è più appropriato concentrarsi sulla propria percezione di sé e sulle relazioni a scuola, nello sport e in famiglia.



Mappa Canvas dell'empatia

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: qualsiasi

Finalità: sviluppare empatia verso le persone che ci circondano, sviluppare una comprensione più profonda dei diversi punti di vista ed entrare maggiormente in contatto con il contesto sociale in cui viviamo.

Descrizione: chiediamo ai partecipanti di pensare ad una persona con cui interagiscono spesso e che secondo loro dovrebbe fare qualcosa in particolare ma non lo sta facendo o che di solito non capiscono abbastanza. Una volta individuata la persona, chiediamo loro di disegnare il suo viso di profilo (non c'è bisogno di essere artisti, uno sguardo stilizzato con bocca, naso, un occhio e un orecchio è più che sufficiente). Importante: devono lasciare uno spazio bianco attorno al loro disegno perché dovranno scrivere lì le loro riflessioni. Una volta che hanno disegnato il profilo, dovrebbero scrivere il loro nome in alto, con le cose che non capiscono o cosa pensano che questa persona dovrebbe fare. Fatto ciò, dovranno procedere in senso orario, completando la mappa dell'empatia.

La persona che conduce l'attività può porre le seguenti domande per guidare la riflessione dei partecipanti.

1.Occhi: prova a metterti nei panni della persona che hai scelto: cosa vedi intorno a te quotidianamente? Cosa leggi? Com'è il tuo ambiente?
2.Bocca: cosa dici di solito? Facciamo affidamento su ciò che abbiamo sentito, ma possiamo anche immaginare dialoghi mettendoci nei loro panni.
3.Collo: cosa fai? Cosa hai fatto oggi? Cosa ti rende, in particolare nei tuoi atteggiamenti e comportamenti? Cosa potresti essere capace di fare?

Mappa Canvas dell'empatia

4.Udito: cosa senti ogni giorno? E dagli amici? Con chi parli di solito e quali persone ti ascoltano di più?
Hai mai sentito altre persone parlare di te?
Cosa ti piace sentire e cosa ti allontana?

Solo dopo aver risposto alle domande precedenti, chiederemo ai nostri partecipanti di concentrarsi su ciò che prova realmente la persona che hanno scelto.
Quali sono i suoi desideri? Cosa prova questa persona? Cosa la fa stare bene o cosa la fa stare male? Quali sono le sue frustrazioni, paure e bisogni? Quali sono i suoi sogni e desideri?

Grazie a tutto questo lavoro di riflessione, potremmo concludere l'attività con una mappa che potrebbe darci un quadro un po' più descrittivo delle persone analizzate. Tuttavia, è importante parlare del fatto che non comprendiamo mai completamente un'altra persona e che queste mappe riflettono ciò che pensiamo che altre persone potrebbero sperimentare, non esattamente la loro realtà. In ogni caso, ci avrà aiutato a generare più empatia nei loro confronti.

Materiali necessari: fogli, penne, evidenziatori

Suggerimenti: con i partecipanti più giovani, è meglio mantenere le domande il più semplici possibile.



Fundacja Centrum Aktywności Twórczej · cazalla INTERCULTURAL · MILLEPIEDI cooperativa sociale onlus · OpenCom · Erasmus+

Un'intervista a me stesso

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: 17 - 30 anni

Finalità: incontrarsi, capirsi e generare progetti e idee.

Descrizione: chiediamo ai nostri partecipanti di scegliere un periodo di riferimento in cui osserveranno se stessi e il proprio comportamento: ad esempio l'esperienza educativa a cui stanno partecipando e che ha permesso loro di incontrarti o il periodo da quando hanno iniziato a svolgere il lavoro che stanno facendo, l'università, il momento in cui si sono trasferiti, ecc...
Successivamente, daremo loro un elenco di domande con le seguenti istruzioni: rilassati, procedi domanda per domanda annotando su un quaderno le risposte più eloquenti, e prova a rispondere a tutte le domande ma non preoccuparti se alcune di esse rimangono senza risposta (è bene spingersi fuori dalla zona di comfort, ma alcune domande potrebbero semplicemente non essere rilevanti per la persona che sta rispondendo, quindi non è necessario dedicarci troppo tempo). Se vogliamo che lo facciano durante la sessione di lavoro, dobbiamo fornire spazi in cui i nostri partecipanti possano sentirsi a proprio agio e al sicuro; in caso contrario, possiamo consegnare loro l'elenco delle domande e accettare di incontrarci successivamente per parlarne.

Domande da porre:

- Cosa è successo in questo periodo (quello che hai scelto di analizzare)? Come ti sei sentito nel contesto, con il compito che ti è stato assegnato, con le persone con cui stai interagendo? Puoi fare un breve riassunto?
- Hai imparato qualcosa su te stesso? Se sì, cosa?

Un'intervista a me stesso

Concentriamoci sui tuoi punti di forza. Quali sono i tuoi tre maggiori punti di forza? Cosa ti piace di te?

- Quali abilità non comuni possiedi?
- Ora ripensaci. Racconta alcune delle più grandi sfide della tua vita. Come le hai superate?
- Pensa ai momenti in cui eri veramente felice ... Quali valori sono hai sentito realizzati?
- Ora parliamo di valori. Pensa alle volte in cui ti sei arrabbiato/arrabbiato. Quali valori non sono stati soddisfatti?
- Se ci fossero solo tre regole che TUTTI dovrebbero seguire, quali sarebbero?



- Per cosa ti impegneresti davvero?
- Cosa significa per te avere una vita piena e ricca?
- Qual è il tuo animale preferito e perché?
- Qual è la tua attività preferita e perché?
- Cosa ammiri particolarmente di te? (Prova a menzionare i valori, non i risultati in sé).
- Chi sei?
- Chi sei senza usare etichette, ruoli o mansionari?
- Qual è il tuo ruolo nel mondo?

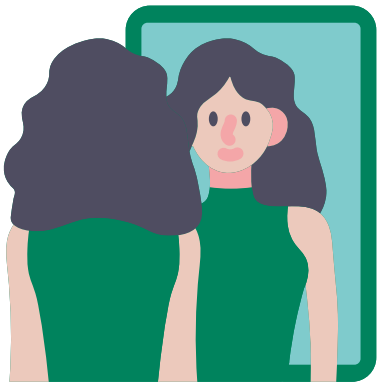
Ora ci concentreremo sul nemico dentro di te. Questa parte di te a volte ti limita un pò. Il nemico dentro di te può farti del male, ma è parte di te, e tu sei qui perché vuoi conoscere te stesso, quindi dovremo indagare un po' anche su questo (chiaramente, con le tue regole e i tuoi tempi). Dove pensi che i tuoi pensieri possano ostacolarti?

- In quali aree della tua vita pensi di essere troppo duro con te stesso? Se vuoi, puoi fare una lista.
- In quale parte del tuo corpo ti senti bloccato o trattenuto?
- Da cosa pensi che questa sensazione stia cercando di proteggerti? Sei tu o è il tuo nemico interiore che ti parla?
- Cosa ti sta dicendo il tuo nemico interiore e che aspetto ha?

Un'intervista a me stesso

Materiali necessari: fogli, penne, tutto ciò di cui i partecipanti hanno bisogno per stare in un contesto sereno e rilassante

Suggerimenti: non costringere i partecipanti a condividere le loro risposte, ma "tieni la porta aperta" se hanno voglia di parlare di più dei risultati che hanno trovato attraverso le proprie interviste.



SOGNARE IN GRANDE

- Quello che ammiri è ...
- Bacheca dei sogni
- Boost-me-up
- Dialoghi ispiratori
- Caro me, vola alto



Quello che ammiri è ....

Numero di partecipanti: può essere fatto con un gruppo di 5 - 30 persone o può essere adattato per uso individuale

Target d'età: qualsiasi

Finalità: lasciarsi ispirare dalla vita degli altri e dalle proprie possibilità

Descrizione: prima di iniziare, spiegate ai partecipanti il perché volete condurre quest'attività. Ci sono momenti nella vita in cui incontriamo persone che ci ispirano per qualche ragione e, consciamente o inconsciamente, cerchiamo di fare nostre certe loro caratteristiche. È umano, e accade a molte persone allo stesso tempo. Noi impariamo dalle persone intorno a noi, e noi scegliamo i nostri esempi da seguire. Capire noi stessi, ma anche imparare di più dalle persone intorno a noi e da coloro che ancora non abbiamo incontrato ma che ci potrebbero ispirare e informare, è fondamentale.

Dopo questa breve introduzione, chiediamo ai nostri partecipanti di prendersi 5 minuti per pensare individualmente alle persone che li hanno particolarmente ispirati nella vita. Possono essere persone famose, di successo, persone che hanno compiuto imprese e vissuto una vita che li ha impressionati in qualche modo, ma anche persone che nella loro vita di tutti i giorni si sono comportati in una maniera esemplare o hanno dovuto fare i conti con cose che i nostri partecipanti hanno trovato particolarmente interessanti. Possiamo dare esempi riferiti ai nostri miti o fonti di ispirazione.

Una volta che hanno pensato alla persona in questione, dovranno avranno 20/30 minuti per ricercare fatti e informazioni a proposito di queste persone. Se le persone selezionate non sono famose, possono usare questo tempo per chiamarle e rivolgere loro domande sulla loro vita, o riflettere individualmente sui loro tratti caratteriali o scelte che li hanno portati ad essere le persone che sono oggi.

Quello che ammiri è ...

Se aiuta, possiamo chiedere ai partecipanti di creare poster o disegni che riassumano le loro scoperte, e dare loro un po' più di tempo per esplorare la loro vena artistica.

Una volta che questa parte è completata, possono riunirsi in gruppi da 4 persone e condividere le informazioni tra di loro, privilegiando le ragioni per cui la persona li ispira così tanto e selezionare alcune informazioni sulla loro storia e sul cosa vorrebbero "fare proprio" rispetto a tutto ciò che hanno imparato.

Alla fine, possiamo tornare nel cerchio con tutti e dare a tutti la possibilità di condividere i propri pensieri.

Materiali necessari: connessione internet, lavagne a fogli mobili, pennarelli. Stampanti e proiettori come optional.

Suggerimenti: Se decidiamo di dare libero sfogo all'arte e creare poster o infografica delle diverse persone, possiamo anche creare una galleria di ispirazione!



Bacheca dei sogni

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: qualsiasi

Finalità: visualizzare i nostri obiettivi

Descrizione: chiediamo ai partecipanti di chiudere gli occhi e pensare a se stessi (se vogliamo, possiamo anche mettere un po' di musica in sottofondo), per visualizzarsi mentre fanno cose che a loro piacciono davvero e che li rendono felici. Lascia che si visualizzino nel modo più dettagliato possibile! Dopodiché, procediamo chiedendo loro di visualizzare cosa vorrebbero essere tra cinque anni, senza aver paura di sognare in grande. Che posizione assumono? Come sembrano? Hanno mangiato qualcosa in particolare nel loro sogno? Dove vivono? Cosa fanno? Che hobby hanno?

Come prima cosa, vogliamo i dettagli! Una volta fatte alcune domande, li lasciamo riflettere in silenzio e poi, a poco a poco, li riportiamo "con noi": apriamo gli occhi e ora, per non perdere l'immagine che ci siamo creati, chiediamo di scriverlo/disegnarlo su carta o digitalmente. I partecipanti possono utilizzare strumenti digitali (ce ne sono di gratuiti, come canva.org) o strumenti analogici per creare collage individuali in cui esprimere tutti gli elementi che vorrebbero facessero parte del loro futuro. Non ci sono regole, ognuno si esprima come vuole. Il tempo da dedicare a questa parte dipende dal tipo di gruppo partecipante, ma sarebbero consigliabili almeno 20 minuti. Una volta che la bacheca dei sogni è terminata, i partecipanti possono condividerla con gli altri se lo desiderano.

Materiali necessari: computer con connessione a Internet e/o molti giornali, immagini, fogli colorati, graffette, forbici, colla.

Suggerimenti: se decidi di affidarti solo a materiali analogici, assicurati di avere abbastanza materiale per permettere a tutti di esprimersi.

Boost-me-up

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: 14 - 30 anni

Finalità: aumentare l'autostima dei partecipanti, verbalizzare i punti di forza di ogni persona del gruppo.

Descrizione: a volte non ci rendiamo conto dei nostri meriti e abbiamo bisogno di una piccola spinta esterna per vedere in noi stessi caratteristiche che potremmo riconoscere negli altri senza tanti problemi. Proprio perché ci si basa su questa riflessione, per questa attività i nostri partecipanti avranno bisogno di alleati che li conoscano, quindi dovrebbe essere svolta insieme a un gruppo di persone che hanno avuto contatti precedenti ed eventualmente hanno svolto attività insieme.

Iniziamo chiedendo a tutti di pensare a tre qualità di cui essere orgogliosi. Non hanno bisogno di condividere ciò a cui hanno pensato, ma è bene che lo ricordino per la fine dell'attività.

Poi si passa alla fase successiva: la fase boost!

Dividiamo il gruppo in trii; ciascuno dei membri del gruppo deve scrivere un minimo di tre e un massimo di sei qualità delle altre due persone del gruppo su fogli di carta con i loro nomi. Quali sono le caratteristiche che li rendono unici? Ci sono abilità che risaltano in particolare? Sono persone che ti ispirano particolarmente? Se sì, perché? Puoi dare loro 15 minuti per farlo.

Una volta terminato, tutti i partecipanti recuperano il loro elaborato e, se ritieni che il gruppo ne abbia bisogno, puoi proporre di fare un altro giro dopo aver cambiato la composizione dei trii. Alla fine dell'esercizio, tutti possono tornare in un cerchio comune e, se lo desiderano, possono condividere alcuni dei contenuti.

Boost-me-up

Alcune domande per il debriefing possono essere le seguenti: ti aspettavi di leggere le parole che gli altri partecipanti hanno scritto su di te? Le qualità che altre persone hanno sottolineato sono le stesse a cui hai pensato all'inizio? Cosa potresti contribuire al mondo grazie alle tue qualità?



Materiali necessari: penne e fogli. Le casse sono opzionali se si vuole riprodurre un po' di musica di sottofondo.

Suggerimenti: esegui quest'attività quando senti che c'è uno spazio di apprendimento sicuro creato all'interno del gruppo e che le persone si dedicheranno effettivamente delle parole "positive".

Fundacja Centrum Aktywności Twórczej
cazalla INTERCULTURAL
MILLEPIEDI cooperativa sociale onlus
OpenCom
Erasmus+

Dialoghi ispiratori

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: qualsiasi

Finalità: lasciarsi ispirare e stimolare idee e motivazione tra i partecipanti.

Descrizione: per organizzare quest'attività è necessaria una piccola indagine preventiva al fine di identificare gli individui che hanno condotto una vita che possa ispirare i nostri partecipanti, raccontando la loro esperienza di vittoria. Una volta che il/i relatore/i è/sono stato/i identificato/i, organizzeremo una presentazione, che può essere seguita dalle domande dei partecipanti. Il fatto che l'impatto di quest'attività dipenda strettamente dall'attenzione che il/i relatore/i riesce a canalizzare rende la fase della selezione anche più importante.

Una buona tecnica per scegliere persone adeguate è quella di privilegiare persone carismatiche con storie molto interessanti e che abbiano anche alcune caratteristiche in comune con i partecipanti. Può essere di aiuto anche comunicare alcune caratteristiche dei partecipanti al relatore prima dell'avvio dell'attività. Dopo l'intervento, puoi organizzare un momento di riflessione a piccoli gruppi o in plenaria con domande strutturate, cosicché i partecipanti possano estrapolare apprendimenti basati sulla loro stessa esperienza.

Esempi di domande che puoi porre:

- come ti senti? c'è stato qualcosa che ti ha particolarmente sorpreso a proposito della storia che hai appena ascoltato?
- la vita è diversa per ognuno di noi e ciò che ci succede può dipendere da innumerevoli fattori (opportunità, risorse disponibili, attitudini, competenze …); alcuni possono essere controllati, altri no. Quale valore pensi che abbiano le attitudini in tutto questo?

Dialoghi ispiratori

Materiali necessari: proiettore, altoparlanti, microfono (se il pubblico è composto da molte persone)

Suggerimenti: per mantenere l'attenzione dei partecipanti, assicurati che il discorso del relatore non sia troppo lungo (massimo un'ora, ma anche meno), oppure includi pause o chiedi che la presentazione sia il il più interattiva possibile.
Se non riesci a trovare persone che possono fare un intervento, puoi sempre fare una selezione di video di ispirazione (puoi attingere dall'infinito database di https://www.ted.com/talks), ma tieni presente che potrebbe avere un effetto meno motivante.



Caro me, vola alto

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: 14 - 30 anni

Finalità: visualizzare i propri obiettivi

Descrizione: la tecnica per relazionarsi col nostro "bambino interiore" è ampiamente usata per guarire ferite passate e per imparare ad amarci di più. Qui, lo adattiamo per concentrarci sul futuro e per ricercare quella sensazione di spensieratezza che il concetto di infanzia genera in molte persone. Molto importante nel corso di quest'attività, comunque, è la creazione di un ambiente pacifico e ricordare ai partecipanti di stabilire i propri limiti e non scavare in ricordi che potrebbero ferirli. L'attività può essere considerata un successo sia se genera intense emozioni che se non le genera, ma non è raccomandato il far rivivere ai partecipanti momenti traumatici. Per questa ragione, chiediamo ai partecipanti in anticipo di scegliere una loro foto di quando erano bambini, una che generi sentimenti positivi e che a loro piace molto, e allo stesso tempo, diciamo loro quali sono gli obiettivi dell'attività e che sarà loro richiesto di parlare (anche superficialmente) a proposito di alcuni momenti della loro infanzia con il resto del gruppo. Sono liberi di non partecipare se non vogliono.
Chiediamo ai partecipanti di riunirsi in piccoli gruppi di 3 o 4 persone. Ognuno deve raccontare un aneddoto simpatico della propria infanzia mostrando la foto ai compagni di gruppo. Poi possono condividere le ragioni del perché hanno scelto proprio quella foto.
Una volta fatto questo, dovranno fare un'attività di brainstorming di tutte le cose buone che avrebbero sperato per quei bambini nella foto di fronte a loro, e scriverli in un foglio di carta, come una piccola nuvola di parole.

Caro me, vola alto

Le nuvole di parole saranno esibite alle persone dei gruppi in piccole presentazioni (massimo 5 minuti). Le domande che possono essere poste a questo punto potrebbero essere le seguenti: come ti sei sentito augurando queste cose al bambino nella foto? È stato più facile o più difficile augurare grandi cose al bambini piuttosto che agli adulti? Perché?

Dopo questo, possiamo dedicare un minimo di 15 o 20 minuti ad una riflessione individuale rispetto ai desideri che hanno ora per loro stessi, e per il futuro.

Molto importante: dovranno farlo con la stessa bontà e fiducia che hanno avuto per il bambino della foto! Per fare questo, raccomandiamo che ciascuno lo scriva in piccole carte/schede, da poter conservare (in un portamonete, a casa in un vaso o in salvadanaio…), per poterle rileggere anche in futuro.

Materiali necessari: foto dei partecipanti, carta, penne, evidenziatori.

Suggerimenti: puoi portare anche alcuni giornali, se i partecipanti vogliono fare dei collage. In più, se le persone sono incerte se partecipare o no, puoi condividere con loro l'intero schema di sessione e lasciarli scegliere perché se sanno in anticipo che cosa accadrà, può essere più facile per loro partecipare all'esperienza.



SCOPRIRE COME RAGGIUNGERE I NOSTRI OBIETTIVI

- Mappare i miei dintorni
- Elevator-pitch
- Peer mentoring (complessità livello - 1)
- Peer mentoring (complessità livello - 2)
- Vinci un biglietto della lotteria



Mappare i miei dintorni

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: 14 - 30 anni

Finalità: stimolare la consapevolezza e l'indipendenza dei partecipanti, esplorare le opportunità a loro disposizione

Descrizione: in questa attività, vogliamo incoraggiare i partecipanti ad indagare le risorse a loro disposizione sul campo e online: uffici municipali, borse di studio, luoghi e persone dedicate all'innovazione. Fare rete è sempre una buona cosa che può generare nuove idee e portare nuove svolte nei percorsi di vita.

Per questa ragione, chiederemo ai nostri partecipanti di trasformarsi in un gruppo di esploratori: in primo luogo, trascorreremo 30/40 minuti cercando varie opportunità (possiamo fornire degli esempi, per orientarli nella fase iniziale), poi ogni gruppo farà una piccola presentazione al resto dei partecipanti a riguardo delle risorse che hanno identificato. Non importa se sono direttamente legate agli obiettivi principali, giacché la condivisione di informazioni andrà a beneficio anche del resto del gruppo.

Una volta che questo è stato fatto, potremo classificare le risorse disponibili sulla base di alcuni fattori (a seconda di cosa è venuto fuori). Alcuni suggerimenti: online/offline, pubblico/privato, possibilità di conoscere le persone incaricate (con una visita o una videochiamata) ed elaborare una sorta di mappa territoriale. Per fare ciò, tieni presente che potrebbe servire una mezz'ora. Una volta che ciò è stato fatto, i partecipanti possono esprimere le loro preferenze e i ruoli possono essere suddivisi: ci saranno partecipanti che si occuperanno dei contatti con i vari uffici, inviando email e facendo chiamate per organizzare appuntamenti e raccogliere più informazioni possibili.

Mappare i miei dintorni

Se abbiamo un centro fisico, possiamo addirittura invitare le persone che rappresentano gli uffici a fare presentazioni direttamente al gruppo, altrimenti una piccola delegazione può andare a fare la visita per poi informare il resto dei partecipanti nei giorni successivi.
Prima di finire quest'attività, è consigliabile scrivere le "missioni" di ogni persona in un poster che sia visibile a tutti, e dare scadenze cosicché ci sia un monitoraggio costante.
Se notiamo che i partecipanti incorrono in difficoltà, possiamo compilare una lista di risorse o aiutarli a cercare informazioni, andare agli appuntamenti, fare le videochiamate o scrivere con loro le email.

Materiali necessari: connessione wifi, computer o smartphone, poster e pennarelli

Suggerimenti: possiamo preparare in anticipo un elenco di risorse e integrare, con le nostre informazioni, la lista che verrà elaborata dai partecipanti.



Elevator-pitch

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: qualsiasi

Finalità: supportare i partecipanti nella definizione di scopi e obiettivi

Descrizione: questa attività è pensata per attirare, con un discorso di 30 secondi, una persona che non sa nulla di te o della tua azienda, ma che è interessata a ciò che fai. Il nome deriva dall'idea che devi immaginare come presentarti a qualcuno che hai incontrato per un breve momento, in un ascensore, e ti ha chiesto cosa fai.
Quindi lo useremo per aiutare i nostri partecipanti a definire qual è il loro obiettivo ed a capirlo meglio, per poterlo spiegare ad altre persone.
Chiedi ai partecipanti di lavorare in coppia.
Per prima cosa dovranno scrivere il loro discorso (15 - 20 minuti), seguendo le regole:

1. Chi sei (nome e cognome)
2.Cosa fai nella vita (studi, sport, lavoro, volontariato, passioni, ...)
3.Qual è il tuo sogno per il futuro e perché pensi che sia importante (obiettivo)
4.Come lo realizzerai (step e obiettivi)

Nella fase successiva, le coppie potranno condividere i loro discorsi, in un tempo massimo di 10 minuti.

Peer mentoring (Livello di complessità - 1)

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: 14 - 19 anni

Finalità: supportare i partecipanti nella definizione di scopi e obiettivi

Descrizione: sono state progettate due varianti di complessità di quest'attività (visto che il suo successo dipende dall'abilità dei partecipanti ad analizzare la realtà, raccomandiamo di modificare e adattare le domande alle caratteristiche del gruppo).

Chiedi ai partecipanti di pensare ad un sogno che che hanno per il futuro. A livello individuale, dovrebbero identificare dai 3 ai 5 obiettivi che li porteranno più vicini all'obiettivo in un determinato tempo. ***Ricorda: sognare in grande ma giocare in piccolo! Piccoli passi, uno dopo l'altro***. Prima di iniziare, possiamo condividere con loro alcuni esempi di obiettivi che siano "SMART" (Specifici, Misurabili, Accessibili, Rilevanti e orientati al Risultato, Temporalmente limitati). Consegniamo loro la lista di domande "orientanti" che dovrebbero aiutarli nel definire i propri obiettivi. Dai loro 30 minuti per lavorare sulle loro liste. Puoi trovare la lista delle domande di orientamento in "Materiali".

Una volta che ciascuno ha completato la propria lista di obiettivi, puoi chiedere loro di creare gruppi di 3/4 persone, trascorrendo insieme 20 minuti per condividere tra di loro gli obiettivi. Si dovrà dare un feedback ad ognuno, aiutandoli a riformulare gli obiettivi, se necessario. Se si sentono soddisfatti, una volta compilata la loro lista, possono anche creare delle coppie per il follow-up: il che significa che una coppia di persone monitorerà gli altri, di tanto in tanto, per un sostegno ed orientamento reciproco.

Alla fine, puoi fare un giro di condivisione e domande, per capire se tutti sono contenti dei loro risultati o se hanno bisogno di ulteriore tempo per lavorare sulla loro lista di obiettivi.

Peer mentoring (Livello di complessità - 1)

Materiali necessari: domande "guida" stampate

- **Puoi applicare la definizione del tuo obiettivo a questo modello?**
  Farò _____ Entro _____ Quando e con chi? _____
  (esempio: scriverò un saggio per la lezione di inglese che verrà consegnato in tempo, fissando il tempo per scriverlo e chiedendo a un mio compagno di classe di rileggerlo. Quando: domenica, 15:00-17:00 scrivi la prima bozza, e inviala al compagno di classe
  Martedì, parla con il compagno di classe alle 16:00 per un feedback
  Mercoledì, scrivi la seconda bozza dalle 15:00 alle 16:00)
- **Puoi nominare un amico affidabile, che potrebbe supportarti in questo processo?**
- **Cosa potrebbe farti venire voglia di rinunciare a questo obiettivo? Cosa potresti fare per evitare che ciò accada?**
- **Cosa farai per festeggiare il raggiungimento dell'obiettivo?**

Suggerimenti: è sempre utile ricordare ai partecipanti che, anche se ben pianificato prima, non è una cosa stupida o un fallimento abbandonare un obiettivo se nel tempo ci si rende conto che non è sostenibile. Se il contesto o la situazione rende troppo difficile o non salutare perseguire un obiettivo che ci siamo posti, possiamo sempre riprogrammarlo o cambiare piani ed obiettivi, seguendo la stessa struttura sopra descritta.

Peer mentoring (Livello di complessità - 2)

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: 20 - 30 anni

Finalità: supportare i partecipanti nella definizione di scopi e obiettivi

Descrizione: sono state progettate due varianti di complessità di quest'attività (visto che il suo successo dipende dall'abilità dei partecipanti ad analizzare la realtà, raccomandiamo di modificare e adattare le domande alle caratteristiche del gruppo).

Chiedi ai partecipanti di pensare ad un sogno che hanno per il futuro. A livello individuale, dovrebbero identificare dai 3 ai 5 obiettivi che li porteranno più vicini all'obiettivo in un determinato tempo. Ricorda: sognare in grande ma giocare in piccolo! Piccoli passi, uno dopo l'altro. Prima di iniziare, possiamo condividere con loro alcuni esempi di obiettivi che siano "SMART" (Specifici, Misurabili, Accessibili, Rilevanti e orientati al Risultato, Temporalmente limitati). Consegniamo loro la lista di domande "orientanti" che dovrebbero aiutarli nel definire i propri obiettivi. Dai loro 30 minuti per lavorare sulle loro liste. Puoi trovare la lista delle domande di orientamento in "Materiali".

Una volta che ciascuno ha completato la propria lista di obiettivi, puoi chiedere loro di creare gruppi di 3/4 persone, trascorrendo insieme 20 minuti per condividere tra di loro gli obiettivi. Si dovrà dare un feedback ad ognuno, aiutandoli a riformulare gli obiettivi, se necessario. Se si sentono soddisfatti, una volta compilata la loro lista, possono anche creare delle coppie per il follow-up: il che significa che una coppia di persone monitorerà gli altri, di tanto in tanto, per un sostegno ed orientamento reciproco.

Alla fine, puoi fare un giro di condivisione e domande, per capire se tutti sono contenti dei loro risultati o se hanno bisogno di ulteriore tempo per lavorare sulla loro lista di obiettivi.

Peer mentoring (Livello di complessità - 2)

Materiali necessari: domande "guida" stampate

1. **Il tuo obiettivo è specifico?** Se hai un obiettivo specifico, dovresti essere in grado di rispondere alle seguenti cinque domande:
   a. **Cosa**: cosa vuoi ottenere esattamente?
   b. **Perché**: quali sono le ragioni, lo scopo o i vantaggi del raggiungimento dell'obiettivo?
   c. **Chi**: chi è coinvolto? Chi sono gli stakeholder?
   d. **Dove**: dove accadrà?
   e. **Quale**: quali aspetti sono importanti? (requisiti e vincoli; fattori di rischio e di protezione).
2. **Il tuo obiettivo è misurabile?** Se i tuoi obiettivi sono specifici e misurabili, dovresti essere in grado di stabilire criteri concreti per misurare i progressi verso il raggiungimento di ciascuno.
   a. Come saprai quando l'obiettivo è raggiunto?
   b. Quali indicatori utilizzerai per misurare progressi e successi?
   c. I dati per misurare i tuoi progressi e successi sono disponibili? Oppure hai bisogno di sviluppare nuove misure, ad es. sondaggi, focus group, ...?
3. **Il tuo obiettivo è raggiungibile?** Date le risorse a tua disposizione, il tuo obiettivo deve essere realistico e raggiungibile.
   a. Hai una capacità finanziaria sufficiente per raggiungere il tuo obiettivo?
   b. Disponi di personale con capacità e competenze sufficienti per raggiungere il tuo obiettivo (compresa la valutazione)?
   c. Hai tempo a sufficienza per raggiungere il tuo obiettivo?
   d. Di quali altri tipi di risorse hai bisogno per raggiungere il tuo obiettivo (es. tecnologia, spazio, attrezzature, ...)?

Peer mentoring (Livello di complessità - 2)

4. **Il tuo obiettivo è orientato al risultato e pertinente?** In definitiva, i tuoi obiettivi dovrebbero aiutarti a raggiungere la meta prefissata.
    a. Perché è significativo?
    b. Vale la pena?
    c. È questo il momento giusto?
    d. Questo è in linea con altri sforzi/bisogni?
5. **Il tuo obiettivo è limitato nel tempo?** Gli obiettivi dovrebbero avere punti di partenza, punti intermedi e punti di arrivo.
    a. Quando raggiungerai questo obiettivo?
    b. Quando intraprenderai le attività per raggiungere il tuo obiettivo?
    c. Quando ti aspetti di vedere alcuni risultati a breve termine?

Suggerimenti: è sempre utile ricordare ai partecipanti che, anche se ben pianificato prima, non è una cosa stupida o un fallimento abbandonare un obiettivo se nel tempo ci si rende conto che non è sostenibile. Se il contesto o la situazione rende troppo difficile o non salutare perseguire un obiettivo che ci siamo posti, possiamo sempre riprogrammarlo o cambiare piani ed obiettivi, seguendo la stessa struttura sopra descritta.



Vinci un biglietto della lotteria

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: 17 - 30 anni

Finalità: supportare i partecipanti nella definizione di scopi e obiettivi

Descrizione: chiedi ai partecipanti di rispondere subito ad una domanda: ***cosa faresti se vincessi 50.000€? Li risparmieresti? Li investiresti? Se sì, in cosa? Li doneresti?***
Trascorsi 5 minuti, poni un'altra domanda: ***c'è stato un errore e il premio è diverso, hai vinto 20.000€. Come cambia i tuoi piani questa notizia? Cosa sceglieresti di mantenere e cosa sacrificheresti?***
Una volta che ascoltati i commenti dei partecipanti e condivisi i loro pensieri con il gruppo, dì loro che l'esercizio riguarda il porsi degli obiettivi e adattarsi ai cambiamenti, scegliendo priorità e modificando le traiettorie per adattarsi alle evenienze.
Le risorse economiche a disposizione sono molto importanti, ma così anche il tempo! Ripeteranno quindi l'esercizio sostituendo il premio della lotteria con il tempo (20 - 30 minuti a disposizione). Dovranno quindi scrivere due liste di obiettivi da raggiungere per arrivare ad una meta. La prima lista è basata sul lungo termine, mentre l'altra è molto più specifica e dettagliata, e descriverà gli obiettivi che dovranno raggiungere nel primo anno del loro viaggio verso la meta. Alla fine, chiederemo loro di suddividersi in gruppi da 3 e daremo loro 15 minuti per condividere i loro piani e rivederli in relazione a possibili suggerimenti ricevuti.

Materiali necessari: carte e penne, musica di sottofondo (non obbligatorio)

Suggerimenti: alcuni gruppi potrebbero aver bisogno di supporto nella creazione dei propri piani; in quel caso possiamo sostenerli con domande già pronte per iniziare a lavorare sui propri obiettivi.

RAGGIUNGERE LA META (Adattarsi e Crescere)

- Dare un nome alle mie emozioni
- Mappa Canvas dell'empatia
- Un'intervista a me stesso
- Boost-me-up
- Dialoghi ispiratori



Dare un nome alle mie emozioni

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: qualsiasi

Finalità: sostenere i partecipanti nel riconoscere le proprie emozioni e rispettarle

Descrizione: all'inizio dell'attività si propone un brainstorming con il gruppo su quante emozioni sono capaci di definire e se pensano di averle attraversate tutte finora. Quando ne menzionano una, puoi scriverla su una lavagna a fogli mobili. Dopo 5 minuti di brainstorming, puoi chiedere loro se sanno cos'è una *strategia di coping (fronteggiamento)* e cercare di trovare un accordo sul significato del termine. Una volta che questa parte è fatta, puoi stampare la ruota delle emozioni o proiettarla su una parete cosicché tutti possano vedere la grande varietà di emozioni che mostra. Hanno menzionato tutte le emozioni presenti sulla ruota? Le conoscevano tutte?
Se sono incerti su alcune parole possono chiedere chiarimenti, così da poterne chiarire meglio il significato. Successivamente, puoi chiedere a tutti i partecipanti di prendersi 20 minuti per riflettere individualmente sulla ruota delle emozioni e ripensare a momenti della loro vita che associano ad alcune delle emozioni menzionate ed alle strategie di coping che hanno adottato in passato. Dopo la riflessione individuale, i partecipanti possono condividere in aula e condividere i vari punti di vista su come affrontare le emozioni, dato che a volte la vita può diventare molto intensa ed è sempre bene avere un'idea di cosa fare in questi casi!

Materiali necessari: ruota delle emozioni stampata o un proiettore, penne e fogli

Suggerimenti: esegui sempre quest'attività in uno spazio protetto.

Mappa Canvas dell'empatia

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: qualsiasi

Finalità: sviluppare empatia verso le persone che ci circondano, sviluppare una comprensione più profonda dei diversi punti di vista ed entrare maggiormente in contatto con il contesto sociale in cui viviamo.

Descrizione: chiediamo ai partecipanti di pensare ad una persona con cui interagiscono spesso e che secondo loro dovrebbe fare qualcosa in particolare ma non lo sta facendo o che di solito non capiscono abbastanza. Una volta individuata la persona, chiediamo loro di disegnare il suo viso di profilo (non c'è bisogno di essere artisti, uno sguardo stilizzato con bocca, naso, un occhio e un orecchio è più che sufficiente). Importante: devono lasciare uno spazio bianco attorno al loro disegno perché dovranno scrivere lì le loro riflessioni. Una volta che hanno disegnato il profilo, dovrebbero scrivere il loro nome in alto, con le cose che non capiscono o cosa pensano che questa persona dovrebbe fare. Fatto ciò, dovranno procedere in senso orario, completando la mappa dell'empatia.

La persona che conduce l'attività può porre le seguenti domande per guidare la riflessione dei partecipanti.

1.Occhi: prova a metterti nei panni della persona che hai scelto: cosa vedi intorno a te quotidianamente? Cosa leggi? Com'è il tuo ambiente?
2.Bocca: cosa dici di solito? Facciamo affidamento su ciò che abbiamo sentito, ma possiamo anche immaginare dialoghi mettendoci nei loro panni.
3.Collo: cosa fai? Cosa hai fatto oggi? Cosa ti rende, in particolare nei tuoi atteggiamenti e comportamenti? Cosa potresti essere capace di fare?

Mappa Canvas dell'empatia

4.Udito: cosa senti ogni giorno? E dagli amici? Con chi parli di solito e quali persone ti ascoltano di più?
Hai mai sentito altre persone parlare di te?
Cosa ti piace sentire e cosa ti allontana?

Solo dopo aver risposto alle domande precedenti, chiederemo ai nostri partecipanti di concentrarsi su ciò che prova realmente la persona che hanno scelto.
Quali sono i suoi desideri? Cosa prova questa persona? Cosa la fa stare bene o cosa la fa stare male? Quali sono le sue frustrazioni, paure e bisogni? Quali sono i suoi sogni e desideri?

Grazie a tutto questo lavoro di riflessione, potremmo concludere l'attività con una mappa che potrebbe darci un quadro un po' più descrittivo delle persone analizzate. Tuttavia, è importante parlare del fatto che non comprendiamo mai completamente un'altra persona e che queste mappe riflettono ciò che pensiamo che altre persone potrebbero sperimentare, non esattamente la loro realtà. In ogni caso, ci avrà aiutato a generare più empatia nei loro confronti.

Materiali necessari: fogli, penne, evidenziatori

Suggerimenti: con i partecipanti più giovani, è meglio mantenere le domande il più semplici possibile.



Un'intervista a me stesso

Numero di partecipanti: qualsiasi. uesta è un'attività che possono svolgere anche a casa, individualmente e poi confrontare i loro risultati in gruppo

Target d'età: 17 - 30 anni

Finalità: incontrarsi, capirsi e generare progetti e idee.

Descrizione: Chiediamo ai nostri partecipanti di scegliere un periodo di riferimento in cui osserveranno se stessi e il proprio comportamento: ad esempio l'esperienza educativa a cui stanno partecipando e che ha permesso loro di incontrarti o il periodo da quando hanno iniziato a svolgere il lavoro che stanno facendo, l'università, il momento in cui si sono trasferiti, ecc...

Successivamente, daremo loro un elenco di domande con le seguenti istruzioni: rilassati, procedi domanda per domanda annotando su un quaderno le risposte più eloquenti, e prova a rispondere a tutte le domande ma non preoccuparti se alcune di esse rimangono senza risposta (è bene spingersi fuori dalla zona di comfort, ma alcune domande potrebbero semplicemente non essere rilevanti per la persona che sta rispondendo, quindi non è necessario dedicarci troppo tempo). Se vogliamo che lo facciano durante la sessione di lavoro, dobbiamo fornire spazi in cui i nostri partecipanti possano sentirsi a proprio agio e al sicuro; in caso contrario, possiamo consegnare loro l'elenco delle domande e accettare di incontrarci successivamente per parlarne.

Domande da porre:

- Cosa è successo in questo periodo (quello che hai scelto di analizzare)? Come ti sei sentito nel contesto, con il compito che ti è stato assegnato, con le persone con cui stai interagendo? Puoi fare un breve riassunto?
- Hai imparato qualcosa su te stesso? Se sì, cosa?

Un'intervista a me stesso

- Cosa pensi ti impedisca di essere te stesso?
- Chi cerchi di accontentare?
- Come sarebbe la tua vita se lasciassi andare queste convinzioni limitanti?
- Come sarebbe la tua vita se potessi trasformare queste convinzioni?
- Cosa cambierebbe nella tua vita se avessi più fiducia in te stesso?
- Immagina di vederti attraverso gli occhi di una persona che ti ama e ti rispetta moltissimo. Vedi cose nuove?
- Dove non stai rispettando te stesso adesso, e cosa farai al riguardo?
- Tornando a te e a chi sei... Chi sei adesso? Chi vorresti diventare?
- Come insegniamo alle persone a trattarci nel modo in cui vorremmo essere trattati noi?
- Qual è il tuo contributo al mondo nei prossimi anni?
- Cosa sarebbe se dovessi indovinare lo scopo della tua vita, guardando alla tua vita finora? È questo lo scopo della tua vita? Oppure vuoi cambiare qualcosa?
- Con chi potresti trascorrere del tempo in modo che il raggiungimento dei tuoi obiettivi e l'essere te stesso ti vengano naturali?
- Cosa ti piace di te? Cosa vorresti cambiare di te?
- Immagina di avere 90 anni, felice, sano e seduto sulla tua sedia a dondolo. Che consiglio ti daresti in questo momento?
- Immagina di essere molto più giovane di adesso: il mondo è fantastico ed eccitante. Che consiglio ti daresti oggi?
- Se potessi viaggiare indietro nel tempo e incontrare te stesso da adolescente, quali tre cose ti diresti?
- Se il tuo io interiore conoscesse la via da seguire da qui, quale sarebbe?

Un'intervista a me stesso

Materiali necessari: fogli, penne e tutto ciò di cui i partecipanti hanno bisogno per stare in un contesto sereno e rilassante

Suggerimenti: non costringere i partecipanti a condividere le loro risposte, ma "tieni la porta aperta" se hanno voglia di parlare di più dei risultati che hanno trovato attraverso le proprie interviste.



Boost-me-up

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: 14 - 30 anni

Finalità: creare un buon clima di gruppo, aumentare l'autostima dei partecipanti e verbalizzare i punti di forza di ogni persona del gruppo.

Descrizione: Iniziamo chiedendo a tutti di pensare a 3 qualità di cui possono essere orgogliosi. Non hanno bisogno di condividere ciò che hanno pensato, ma è bene che lo ricordino alla fine dell'attività. Quindi passiamo alla fase successiva, la fase di spinta!
Dividiamo il gruppo in trii; ogni membro deve scrivere un minimo di 3 e un massimo di 6 qualità delle altre 2 persone su fogli di carta con i loro nomi. Quali sono le caratteristiche che le rendono uniche? Ci sono abilità che risaltano in particolare? Sono persone che ti ispirano particolarmente? Se è così, perché? Avranno a disposizione 15 minuti per farlo. Una volta terminato, tutti i partecipanti ricevono la loro lista e puoi proporre un altro giro dopo aver cambiato la composizione dei trii.
Alla fine dell'esercizio, tutti possono tornare in cerchio e, se ne hanno voglia, possono condividere parte del contenuto delle loro liste. Alcune domande per il debriefing possono essere le seguenti: ti aspettavi di leggere le parole che gli altri partecipanti hanno scritto su di te? Le qualità che altre persone hanno sottolineato sono le stesse che hai pensato all'inizio? Cosa potresti dare al mondo grazie alle tue qualità?

Materiali necessari: penne e fogli. Eventualmente, delle casse da poter usare per riprodurre della musica di sottofondo.

Suggerimenti: esegui quest'attività quando senti che c'è uno spazio di apprendimento sicuro creato all'interno del gruppo e che le persone si dedicheranno effettivamente delle parole "positive".

Dialoghi ispiratori

Numero di partecipanti: qualsiasi

Target d'età: qualsiasi

Finalità: lasciarsi ispirare e stimolare idee e motivazione tra i partecipanti

Descrizione: per organizzare quest'attività è necessaria una piccola indagine preventiva al fine di identificare gli individui che hanno condotto una vita che possa ispirare i nostri partecipanti, raccontando la loro esperienza di vittoria. Una volta che il/i relatore/i è/sono stato/i identificato/i, organizzeremo una presentazione, che può essere seguita dalle domande dei partecipanti. Il fatto che l'impatto di quest'attività dipenda strettamente dall'attenzione che il/i relatore/i riesce a canalizzare rende la fase della selezione anche più importante.

Una buona tecnica per scegliere persone adeguate è quella di privilegiare persone carismatiche con storie molto interessanti e che abbiano anche alcune caratteristiche in comune con i partecipanti. Può essere di aiuto anche comunicare alcune caratteristiche dei partecipanti al relatore prima dell'avvio dell'attività. Dopo l'intervento, puoi organizzare un momento di riflessione a piccoli gruppi o in plenaria con domande strutturate, cosicché i partecipanti possano estrapolare apprendimenti basati sulla loro stessa esperienza.

Esempi di domande che puoi porre:

- come ti senti? c'è stato qualcosa che ti ha particolarmente sorpreso a proposito della storia che hai appena ascoltato?
- la vita è diversa per ognuno di noi e ciò che ci succede può dipendere da innumerevoli fattori (opportunità, risorse disponibili, attitudini, competenze …); alcuni possono essere controllati, altri no. Quale valore pensi che abbiano le attitudini in tutto questo?

Discorsi ispiratori

Materiali necessari: proiettore, altoparlanti, microfono (se il pubblico è composto da molte persone)

Suggerimenti: per mantenere l'attenzione dei partecipanti, assicurati che il discorso del relatore non sia troppo lungo (massimo un'ora, ma anche meno), oppure includi pause o chiedi che la presentazione sia il il più interattiva possibile.
Se non riesci a trovare persone che possono fare un intervento, puoi sempre fare una selezione di video di ispirazione (puoi attingere dall'infinito database di https://www.ted.com/talks), ma tieni presente che potrebbe avere un effetto meno motivante.



IN AGGIUNTA ALLE ATTIVITÀ DESCRITTE SOPRA, C'È LA POSSIBILITÀ PER OGNI GRUPPO D'ETÀ DI UN CINEFORUM E ALCUNE RISORSE DIGITALI. ECCONE UNA LISTA:

- **SMILING MIND**
  - https://www.smilingmind.com.au/
  - Questa app aiuta gli utenti a imparare a meditare. Smiling Mind contiene meditazioni guidate che aumentano di lunghezza man mano che le persone praticano di più. Prima e dopo ogni sessione, gli utenti tengono traccia delle proprie emozioni.

- **MOOD METER**
  - https://moodmeterapp.com/
  - Una semplice app che aiuta gli utenti a riconoscere le proprie emozioni. Mood Meter consente di scegliere come si sentono, quindi aiuta a guidarli a capire perché si sentono in quel modo. Aiuta anche a imparare a controllare il loro umore e a sentirsi più positivi in generale.

- **MITRA**
  - https://shortest.link/2sHY
  - L'app Mitra aiuta gli utenti a tenere traccia delle proprie emozioni e valori, registrandoli ogni giorno, misurando come ti senti e cosa è importante per te. Questo li aiuta a misurare i cambiamenti nelle emozioni e a riflettere sui tuoi sentimenti

- **STOP, BREATHE & THINK**
  - https://www.stopbreathethink.com/about/
  - Un'opzione per meditazioni guidate. Stop, Breathe & Think consente agli utenti di scegliere come si sentono, quindi fornisce loro una meditazione. Consente inoltre loro di monitorare i propri progressi con grafici che mostrano le tendenze nel loro stato emotivo.

- **CHARACTER PLAYBOOK**
  - https://characterplaybook.everfi.com/digital-course/
  - Per gli studenti delle scuole medie e superiori, questa app aiuta a navigare nel mondo delle relazioni. Le storie in stile fumetto guidano gli studenti attraverso situazioni sociali comuni. I moduli con quiz aiutano gli studenti a valutare i loro progressi.

- **CALM**
  - https://www.calm.com/
  - Un'app che funziona per gli studenti dall'asilo fino al college. Calm ha caratteristiche come esercizi di respirazione, meditazioni e modalità per aiutare ad addormentarsi.

- **LOEL**
  - https://shortest.link/2sHT
  - Loel "League of Emotional Learners" è uno strumento nato da una partnership strategica sostenuta dal Programma Erasmus+.
  - Con questa APP potrai identificare, gestire, comunicare e comprendere le tue stesse emozioni. Include attività attraverso l'espressione basata sulle TIC, pratiche di comunicazione e nuove parole, modi di dire, abbreviazioni, gergo dei social media e del mondo dei giocatori, molto altro ancora...
  - EMOTIONS BOX: comprende un dizionario multilingue delle emozioni, con le definizioni un'attività ludicizzata intorno alle 50 emozioni più facilmente identificabili.

BIBLIOGRAFIA

Alessandra Antinori, Sara Ricci, Flavia Marostica (autrici e curatrici), Elementi di sintesi e di comparazione dell'analisi dei contesti e dei fabbisogni del target group. La metodologia della didattica orientativa. Proposte di adattamento, Leonardo da Vinci, Lifelong learning programme (2007-2013), «Progetto Ipazia», Sviluppo&Competenze, Bologna 2010 (pag.80)

Anna Grimaldi e Rita Porcelli (a cura di), L'orientamento a scuola: quale ruolo per l'insegnante, ISFOL, Franco Angeli, Milano 2003

Baldacci M., (a cura di), I modelli della didattica, Roma, Carocci, 2004.

Batini F., Scrivere il futuro. Sulla progettazione in formazione, Empoli, Ibiskos, 2002.

Batini F., "Lezione partecipata" in: Batini F., Capecchi G., (a cura di), pp. 83-95, 2005.

Batini F., Capecchi G., (a cura di), Strumenti di partecipazione, Trento, Erickson, 2005.

Batini F. Del Sarto G., Narrazioni di narrazioni, Trento, Erickson, 2005.

Batini F, (a cura di), Manuale per orientatori, Trento, Erickson, 2005.

Batini F, (a cura di), Apprendere è un diritto, Pisa, ETS, 2006.

Batini F., Pastorelli L., L'orientamento allo specchio, Lecce, Pensa Multimedia, 2007.

Batini F., (a cura di), Narrazione ed empowerment, numero monografico di M@gma – Analisi Qualitativa, Arezzo, Zona, 2007.

Batini F. Del Sarto G., Raccontare storie, Roma, Carocci, 2007.

Boda Giovanna, Life skill e peer education. Strategie per l'efficacia personale e collettiva, La Nuova Italia, Milano 2001.

Brander P., De Witte L., Ghanea N., Gomes R., Keen E., Nikitina A., Pikeviciute J., COMPASS Manual for human rights education with young people, 2nd edition, updated in 2020.

Carlo Buzzi e Marisa Bindelli (a cura di), Per un curricolo orientativo. Obiettivi e Indicatori, Provincia Autonoma di Trento e IPRASE del Trentino, Trento febbraio 2008 (pag. 146) Consiglio dell'UE, Le nuove competenze per nuovi lavori, Risoluzione del 15 novembre 2007

Castelli C., (edited by), Orientamento in età evolutiva, FrancoAngeli, Milano, 2002.

Cavalleri, S., Comoglio, M. (Dir.), Poillucci Costa, F., Ellerani, P., Gentile, M., Maini, P., Matievich, N. (2005). Il Cooperative learning. Strategie di sperimentazione. Torino: Animazione Sociale

COACH'EM - Discovering youth coaching - Compilation of coaching tools - Result of the training course implemented by Shokkin Group Netherlands in October 2019
Comoglio, M, Cardoso, M. (1996). Insegnare e apprendere in gruppo. Roma: LAS.

Comoglio, M. (2001). Apprendere attraverso la cooperazione dei compagni. Orientamenti Pedagogici, 1, 28-48. Disponibile da: http://www.ismeda-elearning.it/ (30.03.2020).

Consiglio dell'UE, La dimensione sociale dell'istruzione e della formazione, Conclusioni dell' 11 maggio 2010

Cornaviera Daniela, La relazione tra didattica e orientamento in Roberta Focchatti (a cura di), Orientare e orientarsi nella scuola primaria e secondaria, IRRE Veneto, Carocci, Roma 2008

Covey, S. R. - The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change. Free Press, 2004.

D'Ignazi P., "Il modello dei talenti personali", 2004. In: Baldacci M., (a cura di), pp. 125-53, 2004

Dell'Oro F., Cercasi scuola disperatamente. Orientamento scolastico e dintorni, Feltrinelli, Milano, 2015.

Di Nubila Renato, Orientamento formale e non formale come processo formativo in «Professionalità» n.76/2003

Domenici Gaetano, Manuale dell'orientamento e della didattica modulare, Editori Laterza, Roma-Bari, 1998

Elena Vaj, Le pratiche orientative nella scuola: possibilità e limiti di una didattica orientativa in Cristina Casaschi (a cura di), Verso il domani, IRRE Lombardia, FrancoAngeli, Milano 2008

Eurydice, Competenze chiave. Un concetto in divenire nell'istruzione obbligatoria (Key Competencies. A developing concept in general compulsory education), 2002

Fabrizio Fagiano, La Carta delle competenze. Uno strumento per riconoscere, valutare e valorizzare le competenze trasversali in «Rivista dell'istruzione» n.5/2009 FOCUS: Dall'orientamento scolastico alle didattiche orientative (pagg.33-37)

Faudella Patrizia (a cura di), La funziona orientativa delle discipline, Dossier IRRE Piemonte, Torino, novembre 2001.

Furtak M., COACH VS YOUTHWORKER - HANDBOOK OF EXERCISES - Result of the training course "Coach vs youthworker", tool found in SALTO archives, pdf may be downloaded in https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1355/Coach-vs-Youth-Worker_examples_exercises.pdf

Gailius Ž., Malinauskas A., Petkauskas D., Ragauskas L., HANDBOOK FOR PEOPLE WORKING WITH YOUTH GROUPS - Non-formal education practice in Lithuania, e-Publication may be downloaded from www.jtba.lt, www.jrd.lt and www.neformaliai.lt.

Gilles, R. M., Ashman, A. F., Terwel, J. (2008). The teacher's role in implementing cooperative learning in the classroom. New York: Springer.

Giugni Guido, L'orientamento come dimensione dell'insegnamento e come obiettivo della programmazione educativa in «Orientamento scolastico e professionale» n.25/1985.

Giusti S., "L'ascolto attivo". In: Batini F., Capecchi G., (a cura di), pp. 35-41, 2005.

Giuseppe Zanniello (a cura di), Didattica orientativa. Una metodologia educativa per l'attivazione dello sviluppo professionale e personale, Tecnodid, Napoli 2003
Giusti S., Batini F., Didattica orientativa con approccio narrativo: esperienze di formazione degli insegnanti, Firenze University Press, 2014.

Giusti S., Batini F., Del Sarto G., Narrazione e invenzione. Manuale di lettura e scrittura creativa, Trento, Erickson, 2007.

Goleman Daniel, Intelligenza sociale, Rizzoli, Milano 2007

Gordon T., Insegnanti efficaci, Firenze, Giunti e Lisciani, 1991.

Johnson, D. W., Johnson, R. T. (1987). Learning together and alone. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.

Johnson, D. W., Johnson, R. T., Holuberc, E., & Roy, P. (1984). Circles of learning. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

La Marca, Processi di autoregolazione dell'apprendimento e didattica orientativa, Pedagogia oggi, 2015 (no other references).

Mantegazza R., (a cura di), Per una pedagogia narrativa, Bologna, Emi, 1996.

Maria Luisa Pombeni, Metodologie per lo sviluppo delle competenze orientative. Il contributo della scuola nel processo di orientamento, Intervento al Convegno Tavolo per l'orientamento organizzato dall'Assessorato all'Istruzione della Provincia autonoma di Trento e dal Comprensorio delle Giudicarie, Tione (Trento) 20 ottobre 2007

Maria Luisa Pombeni e Rita Chiesa, Il gruppo nel processo di orientamento: teorie e pratiche, Carocci, Roma 2009

Marmocchi P., Dall'Aglio C., Zannini M., Educare le life skills. Come promuovere le abilità psico-sociali e affettive secondo l'organizzazione Mondiale della Sanità, Trento, Erickson, 2004.

Marostica Flavia, Costruire competenze orientative nella scuola: didattica orientativa e azioni di orientamento in «Innovazione educativa» n.6/2002 (pag.12-14).

Marostica Flavia, Costruire competenze orientative propedeutiche: la didattica orientativa in «Innovazione educativa» n.2/2003 (pag.3-6).
Marostica Flavia, Competenze@competenze per il successo formativo e non in «Innovazione educativa» n.4/2003 (pag.18-28).

Marostica Flavia, La centralità della didattica orientativa nel processo di sostegno all'auto-orientamento in Maria Luisa Pombeni (a cura di), L'orientamento tra passato e futuro: l'esperienza di Bologna, Carocci, Roma 2008 (pag.75-101).

Marostica Flavia, Letteratura dedicata e buone prassi in Italia, Scuola7, October 2019/156. (downloaded)

Montedoro Claudia e Zagardo Giacomo (a cura di), Maturare per orientarsi. Viaggio nel mondo formativo, ISFOL, FrancoAngeli, Milano, 2003.

Mura A., Orientamento formativo e progetto di vita. Narrazione e itinerari didattico-educativi, FrancoAngeli, Milano, 2018. (From description: with special reference to disability situation).

OCSE, Competenze chiave per una positiva vita attiva e per il buon funzionamento della società (Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society), Rapporto finale della Ricerca DeSeCo (Definition and Selection of Competencies. Theoretical and ConceptualFundations), novembre 2003

Paola Marmocchi, Dall'Aglio Claudia, Tannini Michela, Educare le Life Skills. Come promuovere le abilità psico-sociali e affettive secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, Erickson, Trento 2003

Parchment, G. L. (2009). A Study Comparing Cooperative Learning Methods: Jigsaw & group Investigation. Mathematical and computing sciences master. Disponible da: https://fisherpub.sjfc.edu/mathcs_etd_masters/25/ (02.03.2020).

Parlamento Europeo e Consiglio, Competenze chiave per l'apprendimento permanente. Un quadro di riferimento europeo, Raccomandazione del 18 dicembre 2006

Patrizia Faudella (a cura di), La funzione orientativa delle discipline, Dossier IRRE Piemonte, Torino, Novembre 2001

Pellai, A. Rinaldin, V., Tamborini, B. (2002). L'educazione tra pari. Prospetti teorie e modelli. Animazione sociale, 77-88. Disponibile da: https://www.socialforsocial.it/wpcontent/uploads/2019/01/lettura-9.1-peer_education_animazione_sociale.pdf (02.04.2020).

Pellerey Michele, L'orientamento come dimensione costitutiva della formazione scolastica e professionale in «Orientamento scolastico e professionale» n.1/2 del 1998.

Piergiuseppe Ellerani e Daniela Pavan, Cooperative Learning. Una proposta per l'orientamento formativo. Costruire in gruppo abilità e competenze Tecnodid, Napoli 2004

Pombeni Maria Luisa, Finalizzare le azioni e differenziare le professionalità in Anna Grimaldi (a cura di) Orientamento: modelli, strumenti ed esperienze a confronto, ISFOL, FrancoAngeli, Milano 2002.

Pombeni Maria Luisa, La consulenza nell'orientamento: approcci metodologici e buone pratiche in «Professionalità» n. 65 del 2001.

Quaglino G. P., (a cura di), Autoformazione. Autonomia e responsabilità per la formazione di sé nell'età adulta, Milano, Cortina, 2004.

Rogers C., Libertà nell'apprendimento, Firenze, Giunti e Barbera, 1973.
Slavin, R., Sharan, S. Kagan S. et al. (1985). Learning to cooperate, cooperating to learn. Springer, New York.

Trinchero, R. (2012). Costruire, valutare e certificare competenze. Milano: FrancoAngeli.

Trinchero, R. (2014). Progettare e valutare un percorso di ricerca azione nella scuola. Disponibile
da: http://www.edurete.org/conv/ (10.04.2020).

Trinchero, R. (2015). Apprendere dall'esperienza per costruire competenza. Un approccio evidencebased. Disponibile da: http://www.edurete.org/conv/apesp.pdf (10.04.2020).

Trinchero, R (2016). Progettare e condurre una ricerca educativa. Disponibile da: https://slideplayer.it/slide/10273104/ (10.04.2020).

Trinchero, R. (2017). L'attivazione cognitiva come principio chiave per l'istruzione e l'apprendimento. Disponibile da: http://www.edurete.org/doc/edurete_2017.pdf (10.04.2020).

Trinchero, R. (2018). Costruire e certificare competenze nel secondo ciclo. Milano: Rizzoli Education.

Viglietti Mario, Orientamento: una modalità educativa permanente, SEI, Torino 1989.

Useful links:

- https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/youth-work-competence
- https://humak.podbean.com/e/coaching-in-youth-work-with-tomas-pesek-episode-9/



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

Erasmus + Project "COACHING TOOLS" no 2020-3-PL01-KA205-094960
Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.



Fundacja Centrum Aktywności Twórczej

cazalla INTERCULTURAL

MILLEPIEDI cooperativa sociale onlus

OpenCom

Erasmus+