

Carte LifeComp

CITIZENS  **XELERATOR**

AUTOREGOLAZIONE

Attività 1: Chi sono?

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.
Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Chi sono?
Abilità LifeComp approcciate	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Autoregolazio <input type="checkbox"/> ne Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> Empatia Comunicazione Collaborazione Mentalità di crescita Pensiero critico Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	30 min
Tipo di attività	Riflessione su se stessi - Chi sono?
Breve descrizione	Si tratta di un'attività di autoriflessione che aiuta le persone a prendere coscienza delle proprie caratteristiche, che possono essere utili per riconoscere le proprie emozioni, i propri pensieri e i propri comportamenti quando si affrontano situazioni difficili. Questa attività è importante perché è più facile riconoscere le qualità degli altri.
Obiettivi	Promuovere l'autoconsapevolezza e l'autostima
Impostazione ²	1 facilitatore ✘ 1 piccola stanza con sedie disposte in cerchio ✘ Specchio Per l'implementazione faccia a faccia ✘ Carta e penna Per l'implementazione online ✘ Lavagna bianca
Suggerimenti per i facilitatori ³	È importante che i partecipanti scelgano aggettivi diversi per persone diverse. Alla fine dell'attività, è importante spiegare la capacità del cervello umano di riconoscere solo le cose che conosce veramente o di cui è stato consapevole, nella sua esperienza.
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none">1. Il facilitatore distribuisce carta e penna o presenta una lavagna bianca online per far scrivere i partecipanti.2. Il facilitatore chiede ai partecipanti di prendere un foglio di carta (o una lavagna online se l'attività viene svolta online) e di scrivere 1 o 2 qualità che apprezzano maggiormente nelle persone a loro vicine: familiari, amici, personaggi storici o immaginari del passato o del presente.3. Poi, il facilitatore chiede ai partecipanti di rileggere quegli aggettivi, spiegando che il cervello umano è in grado di riconoscere solo le cose che ha conosciuto o sperimentato

	<p>4. Il facilitatore spiega che la maggior parte delle caratteristiche che apprezziamo negli altri, in realtà le possediamo già, alcune in quantità maggiore, altre in quantità minore.</p> <p>5. Il facilitatore chiede ai partecipanti di rileggere queste qualità davanti a uno specchio, guardando se stessi, con l'affermazione: IO SONO ...(aggettivi)</p>
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Scoprite nuove caratteristiche di voi stessi? ➤ Come vi sentite quando vi rendete conto di essere pieni di qualità? ➤ Come pensate che questa consapevolezza di sé possa aiutarvi nella vita di tutti i giorni?
Riferimenti	https://www.lyk-z.no/en/





	5. Il facilitatore chiede ai partecipanti: Avreste organizzato la cosa nello stesso modo? Dal punto di vista esterno, le urgenze sono diverse dalle vostre?
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> ✎ In che modo la definizione delle priorità è importante nella vostra vita quotidiana? ✎ In che modo stabilire delle priorità può aiutarmi nelle situazioni difficili (ad esempio, quando mi sento sovraccarico)? ✎ Come possono le nostre emozioni, i nostri pensieri e i nostri valori agire nella definizione delle priorità?
Riferimenti	



FLESSIBILITÀ

Attività 1: Allargare gli orizzonti

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.
Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Stretching mentale (Come sviluppare la flessibilità)
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input checked="" type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> L'empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	45 minuti
Tipo di attività	Riflessione su se stessi e sul gruppo
Breve descrizione	Questa attività si svolge meglio in piccoli gruppi (6-12 partecipanti). Le attività svolte attraverso una metafora mirano a identificare una situazione di cambiamento, a individuare le competenze e le strategie di flessibilità e a incoraggiarne lo sviluppo.
Obiettivi	Definire la flessibilità Pensate a come le persone possono riconoscere le situazioni in cui devono reagire ed essere flessibili. Tenere sotto controllo le capacità delle persone di adattarsi al cambiamento e decidere come è necessario e migliorarle. Individuare situazioni o attività e pianificare l'uso di alcune tecniche di flessibilità Cercare opportunità di crescita attraverso i cambiamenti
Impostazione ²	 1 Facilitatore  1 accogliente sala riunioni Per l'implementazione faccia a faccia  Pennarelli colorati
Suggerimenti per i facilitatori ³	L'albero di Jelly Baby (Cotton, 2016) è un ottimo esercizio per incoraggiare la comunicazione e aiutare gli individui a identificare dove si trovano nella vita in una certa materia e forse dove vorrebbero andare e come potrebbero passare dalla loro posizione attuale a quella desiderata. Può essere utilizzato per le fasi 4-6.
Passo dopo passo	1. L'animatore presenta la definizione di flessibilità come determinata in biologia (vedere il Materiale per gli animatori).

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Il facilitatore divide i partecipanti in gruppi (per l'implementazione online creare stanze separate) e chiede loro di discutere <ul style="list-style-type: none"> • Cosa significa essere flessibili nelle situazioni della vita quotidiana? • Fate un esempio in cui qualcuno o voi stessi avete dimostrato flessibilità • Cosa potrebbe favorire la flessibilità, come potrebbe essere allenata? 3. Dopo la discussione in piccoli gruppi, ogni gruppo sceglie un leader per presentare all'intero gruppo: 1) la definizione di flessibilità; 2) gli esempi che hanno trovato; 3) le situazioni che potrebbero incoraggiare la flessibilità. 4. Per concludere l'attività, il facilitatore chiede ai partecipanti di riflettere su quanto pensano di essere flessibili e su quanto vorrebbero esserlo. Per queste fasi, i facilitatori possono utilizzare l'Albero della gelatina (Connon, 2016). 5. Il facilitatore chiede ai partecipanti di mostrare con un colore blu dove si posizionano nell'albero in termini di flessibilità e chiede loro di spiegare 6. Il facilitatore chiede loro di indicare con un colore verde se desiderano cambiare posizione nell'albero nel prossimo futuro per considerarsi più flessibili.
Debriefing	<p>Come può un comportamento flessibile aiutarvi ad adattarvi a nuove situazioni? Cosa posso fare per diventare più flessibile nel prossimo futuro?</p>
Riferimenti	<p>Definizione di flessibilità recuperata da: https://health.ucdavis.edu/sports-medicine/resources/flexibility Cotton, D. (2016). <i>Il libro delle soluzioni intelligenti. The: 68 strumenti per il brainstorming, il problem solving e il decision making, 1a edizione.</i> FT Publishing International (Opera originale pubblicata nel 2016)</p>

Mind Stretching (Come sviluppare la flessibilità) - Materiale per facilitatori

Flessibilità del foglio di lavoro

- **Definizione**

La capacità di gestire le transizioni e l'incertezza, di adattarsi ai cambiamenti, di considerare nuove idee e punti di vista, di affrontare le sfide, di trovare compromessi e soluzioni.

La flessibilità si riferisce alla capacità di muscoli, articolazioni e tessuti molli di muoversi senza limitazioni e senza dolore. Comporta la capacità di queste strutture di allungarsi, estendersi e contrarsi senza limitazioni, consentendo un movimento fluido ed efficiente" (UC Davis, n.d.).

- **Perché è importante?**

Il cambiamento e l'incertezza sono caratteristiche intrinseche della nostra vita quotidiana, soprattutto in questi tempi di rapidi cambiamenti dovuti al contesto socioeconomico e ai progressi tecnologici. Pertanto, la capacità di adattarsi o, meglio ancora, di prosperare in presenza di questi cambiamenti è un'abilità importante.

Dal cambio di scuola, al trasloco, al contatto con nuove idee e culture, la flessibilità è una delle abilità più importanti per lo sviluppo mentale, socioeconomico e professionale.

La flessibilità è anche descritta come la capacità di prendere decisioni quando il risultato di tali decisioni è incerto, quando le informazioni disponibili sono parziali o ambigue, o quando c'è il rischio di risultati non voluti (EntreComp).

Secondo il quadro Lifecomp, nel 2019 la flessibilità/adattabilità è stata la competenza più richiesta negli annunci di lavoro online. I datori di lavoro vogliono assumere persone in grado di "modificare il proprio atteggiamento o comportamento per adattarsi alle modifiche sul posto di lavoro", mentre la NACE (2020) ha identificato la flessibilità/adattabilità come una delle competenze della personalità più richieste dai datori di lavoro agli studenti.

FLESSIBILITÀ

Attività 2: Navigare nel cambiamento

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.

Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Come affrontare il cambiamento
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input checked="" type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> L'empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	45 minuti
Tipo di attività	Riflessione su se stessi e sul gruppo/ Role playing
Breve descrizione	Questa attività si svolge meglio in piccoli gruppi (6-12 partecipanti). L'obiettivo di questa attività è cercare una soluzione a un potenziale scenario per affrontare il cambiamento. Questa attività, attraverso la simulazione e il gioco di ruolo, mira a esporre i partecipanti a situazioni di cambiamento e a incoraggiarli a pensare a strategie flessibili per affrontare il cambiamento.
Obiettivi	Sensibilizzare le persone a gestire i cambiamenti e gli imprevisti che possono verificarsi nella vita quotidiana. Pensate a come le persone possono riconoscere le situazioni in cui devono reagire ed essere flessibili. Tenere sotto controllo le capacità delle persone di adattarsi al cambiamento e decidere in che modo è necessario e migliorarle. Individuare situazioni o attività e pianificare l'uso di alcune tecniche di flessibilità Cercare opportunità di crescita attraverso i cambiamenti
Impostazione ²	<ul style="list-style-type: none">➤➤ 1 Facilitatore➤ Accogliente sala riunioni Per l'implementazione faccia a faccia ➤ carta A4, penna, post-it, cartellone Per l'implementazione online ➤ Jamboard

¹ Può essere continuo.

² Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

Suggerimenti per i facilitatori ³	Il facilitatore può prendere spunto dall'attività 1 "Allungamento della mente" e chiedere ai partecipanti di simulare una situazione di cambiamento.
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore presenta la definizione di "flessibilità" e la sua importanza (per maggiori informazioni, consultare il foglio di lavoro per i facilitatori). 2. Il facilitatore presenta diversi scenari potenziali relativi al cambiamento. Tre scenari sono suggeriti nel foglio di lavoro Materiale per i facilitatori 3. I partecipanti sono divisi in 3 gruppi 4. Ogni gruppo sceglie uno scenario e cerca di rispondere alle seguenti domande: <ul style="list-style-type: none"> • Quale sarebbe la sua prima reazione? • Quali sono le possibili soluzioni al "problema"? • Cosa farebbe una "persona flessibile"? • Come potreste sfruttare il cambiamento a vostro vantaggio? 5. Dopo la discussione in piccoli gruppi, ogni gruppo sceglie un leader per presentare le risposte alla sessione plenaria. 6. Il facilitatore incoraggia il gruppo a discutere i risultati.
Debriefing	Per il debriefing, il facilitatore può distribuire un post-it a ogni persona e chiedere loro di dare una parola o una breve frase per descrivere la loro esperienza in classe. Per l'implementazione online, il facilitatore può utilizzare <i>Jamboard</i> con i post-it online.
Riferimenti	Attività 2 adattata da https://act45.eu/ Sala, A., Punie, Y. e Garkov, V. (2020). LifeComp: Il quadro europeo per le competenze chiave personali, sociali e di apprendimento (n. MONOGRAFO). Ufficio dell'Unione europea. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC_120911

³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.



Navigare nel cambiamento - Materiale per i facilitatori

Flessibilità del foglio di lavoro

- **Definizione**

La capacità di gestire le transizioni e l'incertezza, di adattarsi ai cambiamenti, di considerare nuove idee e punti di vista, di affrontare le sfide, di trovare compromessi e soluzioni.

La flessibilità si riferisce alla capacità di muscoli, articolazioni e tessuti molli di muoversi senza limitazioni e senza dolore. Comporta la capacità di queste strutture di allungarsi, estendersi e contrarsi senza limitazioni, consentendo un movimento fluido ed efficiente" (UC Davis, n.d.).

- **Perché è importante?**

Il cambiamento e l'incertezza sono caratteristiche intrinseche della nostra vita quotidiana, soprattutto in questi tempi di rapidi cambiamenti dovuti al contesto socioeconomico e ai progressi tecnologici. Pertanto, la capacità di adattarsi o, meglio ancora, di prosperare in presenza di questi cambiamenti è un'abilità importante.

Dal cambio di scuola, al trasloco, al contatto con nuove idee e culture, la flessibilità è una delle abilità più importanti per lo sviluppo mentale, socioeconomico e professionale.

La flessibilità è anche descritta come la capacità di prendere decisioni quando il risultato di tali decisioni è incerto, quando le informazioni disponibili sono parziali o ambigue, o quando c'è il rischio di risultati non voluti (EntreComp).

Secondo il quadro Lifecomp, nel 2019 la flessibilità/adattabilità è stata la competenza più richiesta negli annunci di lavoro online. I datori di lavoro vogliono assumere persone in grado di "modificare il proprio atteggiamento o comportamento per adattarsi alle modifiche sul posto di lavoro", mentre la NACE (2020) ha identificato la flessibilità/adattabilità come una delle competenze della personalità più richieste dai datori di lavoro agli studenti.



Scenari suggeriti:

Scenario 1	Lavorate da tempo in un supermercato e vi occupate della registrazione delle merci in arrivo. Avete sempre svolto questo tipo di lavoro nello stesso modo. Ora, l'azienda ha deciso di cambiare il metodo di registrazione delle merci e di utilizzare un software particolare, per cui vi obbliga a seguire per sei mesi un corso di formazione che vi permetterà di lavorare secondo i criteri stabiliti.
Scenario 2	L'appartamento che avete affittato negli ultimi 20 anni è vecchio e ha qualche problema con le tubature. Un giorno vi svegliate per fare una doccia e il
	Il tubo dell'acqua esplode. Quando chiamate il padrone di casa per ripararlo, lui decide di fare una ristrutturazione completa che richiederà fino a 6 mesi.
Scenario 3	Si segue sempre lo stesso percorso da casa al lavoro o dappertutto e si usa la metropolitana più vicina. Il sindaco della città decide di chiudere la stazione della metropolitana per ristrutturazione perché ci sono problemi di sicurezza.



BENESSERE

Attività 1: Ricarica e relax

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.
Descrizione delle iniziative contenute in questo manuale.

Titolo/nome	Imparare con l'esperienza
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input checked="" type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> L'empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	45 minuti
Tipo di attività	Riflessione e discussione autonoma e di gruppo
Breve descrizione	Questa attività aiuta gli adulti a riflettere sulle cause dello stress e su come affrontarlo. L'attività aiuta un gruppo di adulti a identificare ciò che li aiuta a rilassarsi e a praticare l'autocura, oltre a condividere idee sulle attività di autocura.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Riconoscere le cause dello stress ➤ Riconoscere il valore della cura di sé con le attività/hobby che già svolgono per affrontare lo stress. ➤ Ottenere nuove idee sulle attività che si possono fare per rilassarsi ➤ Provare nuove attività che vi aiutino a curare voi stessi e a rilassarvi.
Impostazione ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitatore ➤ 1 piccola sala con sedie in cerchio ➤ Proiettore o grande schermo, se possibile. ➤ Immagini stampate se non è disponibile uno schermo
Suggerimenti per i facilitatori ³	Usate la vostra creatività e iniziativa per migliorare queste attività. Pensate ai video che potreste guardare prima o durante. Pensate a come includere il movimento nella classe. Le attività sono state progettate per essere semplici e facili da usare, adattatele al vostro contesto come preferite.
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore spiega al gruppo che si parlerà di cura di sé e di rilassamento. 2. Il facilitatore mostra al gruppo il Grafico 1 (disponibile nel Materiale per il foglio di lavoro del facilitatore) e pone le seguenti domande <ul style="list-style-type: none"> • Descrivete le cause dello stress che potete vedere in questa immagine • Vi sentite mai così?

¹ Può essere continuo.

² Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

	<ul style="list-style-type: none"> • Quali altre cause di stress sperimentano? <ol style="list-style-type: none"> 3. Il facilitatore mostra al gruppo il grafico 2 (disponibile nel Materiale per il foglio di lavoro del facilitatore). 4. Agli studenti viene chiesto di aggiungere un post-it (fisico o online) all'attività che più gli piacerebbe fare. 5. Il facilitatore incoraggia la discussione ponendo le seguenti domande: <ul style="list-style-type: none"> • Quali sono le cose che già fate per aiutarvi a rilassarvi? • Quanto spesso riuscite a fare questa attività? • Vi viene in mente qualche nuova attività che potreste provare per rilassarvi? • Qual è la differenza dopo aver fatto qualcosa che trovate rilassante? • Preferisce rilassarsi da solo o con altre persone? • Riuscite a pensare a un'attività che potreste fare ogni giorno, per 10 minuti, come modo per rilassarvi? 6. Dopo la discussione, il facilitatore chiede ai partecipanti di pensare a cosa faranno di diverso dopo la lezione di oggi. 7. Il facilitatore chiede ai partecipanti di identificare una nuova attività che cercheranno di fare nella prossima settimana o due.
Debriefing	Girate per la stanza e chiedete a tutti di dire una parola o una breve frase per descrivere la loro esperienza in classe.
Riferimenti	Attività adattata da: Cura di sé e rilassamento Risorse Jigsaw Schools Hub L'educazione degli adulti aumenta il benessere mentale - Elm (elmmagazine.eu)



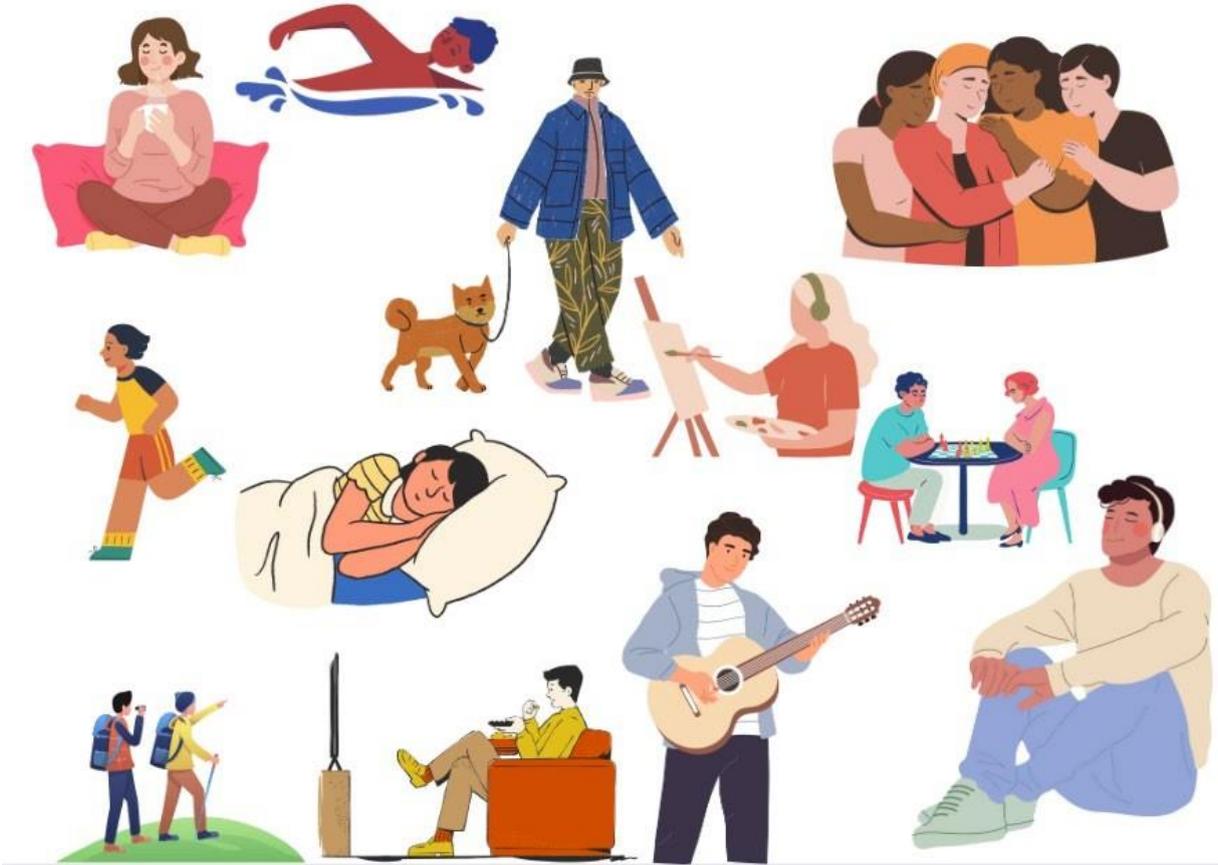
Ricaricarsi e rilassarsi: cosa funziona meglio per voi?

Foglio di lavoro - Benessere

Grafico 1



Grafico 2



EMPATIA

Attività 1: E se fossi io?

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti. Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	E se fossi io?
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input checked="" type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata¹	90 minuti
Tipo di attività	Circolo di conversazione mediata
Breve descrizione	Questa attività è suggerita per essere svolta in gruppo e invita le persone a riflettere sulle sfide e sulle esperienze degli altri, cercando di capire le loro emozioni attraverso la visualizzazione di un video.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Identificare le esperienze che ci portano a capire perché è importante essere empatici. ✎ Riflettere su questioni che ci provocano e ci chiamano all'empatia. ✎ Discutere di situazioni che offrono l'opportunità di sperimentare il punto di vista di un'altra persona. ✎ Sviluppare l'empatia in diversi contesti di vita. Approfondire la conoscenza delle persone che ci circondano.
Impostazione²	<ul style="list-style-type: none"> ✎ 1 Facilitatore ✎ Una stanza con sedie disposte in cerchio, ma spostabili per dividersi in piccoli gruppi. ✎ Video <div style="text-align: right;">(suggeriment</div> o: https://www.youtube.com/watch?v=Bl1FOKpFY2Q&t=94s? <ul style="list-style-type: none"> ✎ 1 proiettore ✎ Altoparlanti
Suggerimenti per i facilitatori³	In alternativa al video, il facilitatore può usare la narrazione, le storie illustrate, le foto. Inoltre, i gruppi possono lavorare su un personaggio diverso, oppure tutti i gruppi possono lavorare sullo stesso personaggio. La presentazione della storia della vita del personaggio può essere orale o scritta, a seconda della decisione del gruppo. Durante l'attività è importante sottolineare gli aspetti rilevanti del lavoro dei gruppi e la condivisione nel grande gruppo.

¹ Può essere continuo.

² Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.



Co-funded by
the European Union

Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute*. Numero del progetto: 101087526



	L'attività deve essere adattata al gruppo, quindi se si tratta di un gruppo composto da migranti e/o rifugiati, potrebbe essere scioccante essere riesposti al trauma mostrato nel video. Si consiglia quindi di scegliere un video diverso nel caso in cui il facilitatore identifichi casi problematici.
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore presenta il concetto di empatia e la sua importanza (per maggiori informazioni, consultare il foglio di lavoro del facilitatore). 2. Poi, il facilitatore presenta il video selezionato. 3. Il gruppo viene diviso in piccoli gruppi di 3-5 persone. 4. Dopo aver avuto il tempo di riflettere sulla storia presentata nel video, ogni gruppo sceglierà un personaggio e creerà/immaginerà la sua storia di vita. Ogni partecipante dovrà riflettere e rispondere alle seguenti domande: <ul style="list-style-type: none"> • Quali sono gli eventi più eclatanti della vita di quel personaggio? • Se fossi io, cosa proverei in questa situazione? • Se fossi io, cosa mi passerebbe per la testa? • Se fossi io, cosa mi darebbe più fastidio? • Quali sono le cose che non sono riuscito a risolvere da solo? 5. Tutti i gruppi sono invitati a condividere la storia di vita che hanno costruito sul personaggio del video.
Debriefing	<p>Cosa è successo e come vi siete sentiti durante l'attività?</p> <p>Cosa vi ha sorpreso di più del modo in cui ogni gruppo ha costruito la propria storia di vita? Perché?</p> <p>In che misura sono ispirato dalle storie che ho ascoltato? Cosa mi ha colpito di più?</p> <p>Ho trovato un terreno comune con la mia storia?</p> <p>Cosa rende difficile comprendere le sfide e i problemi degli altri?</p> <p>Ricreare la storia della vita delle persone che ci circondano ci aiuta a sviluppare l'empatia?</p>



<p>Riferimenti</p>	<p>L'attività proposta è un adattamento delle attività disponibili presso:</p> <p>https://www.semanaubuntudaempatia.pt/detalhes/e-se-fosse-comigo%3F</p> <p>https://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_08fb67f0faad447ba7551433b8c5ba6d.pdf</p> <p>https://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_de181aa0c8704ca2a3667d46df99ae95.pdf</p> <p>https://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_25704de92fdc4e8e96301ccaa9d45353.pdf</p> <p>https://www.semanaubuntudaempatia.pt/detalhes/guarda-chuva</p> <p>Diwan, S. (2022). Prendersi cura, empatia e compassione: calma, chiarezza e insegnanti gentili (cura di sé per gli insegnanti). Parigi:</p> <p>UNESCO. Gulin, W. (2020). L'empatia nelle relazioni sociali del mondo moderno.</p> <p><i>Pedagogia del XXI secolo</i>, 1(4), 1-7.</p> <p>Rosenberg, M. (2006). <i>Comunicação Não-Violenta: técnicas para apromorar relacionamentos pessoais e profissionais</i>. São Paulo: Ágora.</p> <p>Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. e Cabrera Giraldez, M. (2020). <i>LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence</i>, EUR 30246 IT, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo,</p>
---------------------------	--



ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967,
JRC120911.

Silke, C., Davitt, E., Flynn, N., Shaw, A. e Dolan, P. (2021).
Valutazione scolastica dell'empatia sociale attivante 2021.
Galway: Centro di ricerca UNESCO sul bambino e la
famiglia, Università nazionale d'Irlanda di Galway.



Foglio di lavoro sull'apprendimento attraverso l'esperienza - Materiale per i facilitatori

Foglio di lavoro Empatia

- **Definizione**

L'empatia è il potere di mettersi nei panni di un'altra persona, assumendo la sua prospettiva e riconoscendo le sue emozioni.

Secondo questo concetto:

- ✘ Il cervello umano è predisposto all'empatia e la capacità di comprendere e aiutare gli altri è stata fondamentale per la sopravvivenza della nostra specie.
- ✘ La capacità di leggere i segnali non verbali come il tono di voce, i gesti e le espressioni facciali e lo sviluppo dell'ascolto attivo sono strumenti per praticare e rafforzare l'empatia.
- ✘ Fa parte della ricchezza dell'umanità riconoscere e accettare che persone di culture diverse possano avere valori diversi o esperienze diverse. Non dobbiamo giudicare o criticare gli altri, ma cercare di capire le loro emozioni e i loro punti di vista.
- ✘ Assumendo la prospettiva di un'altra persona è necessario mantenere una separazione tra le proprie emozioni e le esperienze degli altri.
- ✘ È possibile entrare in empatia con qualcuno, ma non essere d'accordo con i suoi atteggiamenti o valori.
- ✘ Gli interventi educativi volti ad aumentare la capacità di assumere prospettive, a sviluppare la conoscenza di sé e a fornire esperienze positive dell'alterità aiutano a sviluppare l'empatia.

- **Perché è importante?**

Regolare i comportamenti prosociali e inibire quelli aggressivi e antisociali.

Si ritiene che l'empatia fornisca le basi per atteggiamenti e comportamenti sociali più ampi e sembra svolgere un ruolo chiave nel funzionamento della società.

Mediare situazioni di conflitto/situazioni di violenza

In una situazione di conflitto, è utile mediare e comunicare in modo non violento. Quando comprendiamo le emozioni, i sentimenti e i bisogni degli altri, possiamo aiutare a pensare ad altri modi che soddisfino tutte le persone coinvolte.

Migliorare la comunicazione, l'interazione e la collaborazione efficaci

La capacità di comprendere le emozioni altrui è uno dei pilastri della comprensione sociale, fondamentale per una comunicazione e una collaborazione efficaci. L'empatia porta alla risonanza affettiva, che è la capacità automatica di essere suscitati emotivamente dalle emozioni degli altri.

È importante per la salute mentale e il benessere emotivo

La capacità di riconoscere le emozioni negli altri è strettamente legata all'autoconsapevolezza, ovvero alla capacità di identificare, etichettare e descrivere le proprie emozioni. Allenare la propria



autoconsapevolezza e l'autoempatia migliora la capacità di comprendere gli altri e di ridurre il disagio personale quando ci si trova di fronte a



i sentimenti degli altri. Quando entriamo in contatto con gli altri in modo empatico, sviluppiamo sentimenti di appartenenza, connessione e fiducia che possono contribuire a ridurre lo stress e l'ansia.

- **Quando può essere utilizzato nella vita quotidiana?**

Esempi:

1. Nel contesto professionale, il datore di lavoro può usare l'empatia per comprendere le sfide che i suoi dipendenti devono affrontare e offrire soluzioni personalizzate che tengano conto delle esigenze e delle competenze di ~~ciascuno~~
2. Può aiutare a mediare e a trovare compromessi con colleghi, clienti, amici, familiari....
3. Può darvi la possibilità di chiedere aiuto quando ne avete bisogno. Sapete che gli altri possono sentirsi come voi e avete fiducia che anche loro possano aiutarvi.
4. Ci aiuta a sentire/comprendere un "no" o un "non posso" senza prenderlo come un rifiuto personale.
5. Aiuta a disinnescare una situazione di conflitto o di violenza imminente.
6. Ci aiuta a superare situazioni di dolore psicologico quando troviamo qualcuno che ci ascolta con empatia.
7. L'empatia può aiutare gli educatori a capire e ad ascoltare i bisogni e le sfide dei loro studenti e a pensare in modo più efficace alle strategie andragogiche.



EMPATIA

Attività 2: Sentire attraverso voi!

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.
Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Sentire attraverso di voi!
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input checked="" type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata¹	3-5 ore
Tipo di attività	Ricreazione culturale / Educazione non formale
Breve descrizione	<p>Questa attività comprende una visita/tour di gruppo con l'obiettivo di creare/sviluppare l'empatia tra i partecipanti adulti.</p> <p>Coinvolge la capacità di osservazione dei partecipanti, l'ascolto, la condivisione delle conoscenze, delle emozioni e delle esperienze dei partecipanti, portando a una migliore conoscenza e comprensione delle persone che ci circondano.</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificare ciò che è significativo per gli altri attraverso la propria prospettiva. ➤ Discutere le situazioni che offrono l'opportunità di sperimentare la prospettiva di un'altra persona. ➤ Approfondire la conoscenza delle persone che ci circondano. ➤ Sviluppare l'empatia in diversi contesti di vita.
Impostazione²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Riunione precedente per preparare la visita ➤ Spazio esterno/ Parco ➤ Carta stradale/mappa del luogo ➤ Spazio per il picnic, preferibilmente con tavoli e sedie. Picnic di cibo da condividere, preparato dai partecipanti. ➤ Fotocamera (opzionale)
Suggerimenti per i facilitatori³	<p>Creare piccoli gruppi di non più di 5 persone.</p> <p>In alternativa, l'attività può essere svolta in altri spazi esterni o interni (musei, mostre, ecc.) o anche attraverso visite online e tour in realtà virtuale. È consigliabile avere un itinerario di visita con una mappa che guidi il percorso. Se non è disponibile, deve essere preparata in anticipo. È importante adattare il percorso, il grado di difficoltà e la durata del viaggio all'età e alle condizioni fisiche dei partecipanti.</p>

¹ Può essere continuo.

² Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore fornisce una mappa del luogo a ciascun gruppo e chiede ai partecipanti di iniziare la visita. 2. Ogni partecipante, nei piccoli gruppi, sarà responsabile di un tratto del percorso. Con l'aiuto della mappa, ogni partecipante guiderà i colleghi attraverso il tratto designato, evidenziando e fermandosi nei luoghi importanti (predefiniti sul percorso e/o scelti da lui stesso). Descriveranno ciò che è importante registrare (il paesaggio, le piante, gli animali, le costruzioni umane...). 3. Il facilitatore incoraggia i partecipanti a scambiarsi reciprocamente esperienze e conoscenze su questioni provocate ed evocate dalla visita. 4. Se i partecipanti lo desiderano, possono scattare foto durante la visita e condividerle in seguito, se si sentono a proprio agio. 5. Alla fine del tour, i diversi gruppi si riuniranno di nuovo in un grande gruppo e parteciperanno a un pranzo al sacco. 6. Durante il picnic, i partecipanti possono condividere le loro esperienze e opinioni, incoraggiando la riflessione di gruppo sull'esperienza.
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> > Come vi siete sentiti durante questa attività? Cosa vi è piaciuto di più? > C'è stata qualche difficoltà che non siete riusciti a risolvere da soli? Descrivete una situazione in cui avete provato empatia? > L'empatia tra voi si è rafforzata? Come è avvenuto? In che modo le visite/tour di gruppo possono sviluppare l'empatia? > Quali punti in comune o differenze avete riscontrato nella percezione e nella descrizione del luogo tra i colleghi?
Riferimenti	



EMPATIA

Attività 3: Tocca e racconta!

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti. Descrizione delle iniziative contenute in questo manuale.

Titolo/nome	Tocca e racconta!
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input checked="" type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata¹	1-2 ore
Tipo di attività	Racconto/riflessione/discussione
Breve descrizione	<p>Questa attività è pensata per essere svolta con 6-8 persone, ma può essere estesa fino a un massimo di 10 persone. L'attività incorpora elementi di apprendimento sociale ed emotivo con l'obiettivo di praticare l'ascolto attivo e la comprensione dell'altro.</p> <p>Stimola la capacità dei partecipanti di osservare, ascoltare, condividere le conoscenze e le esperienze dei partecipanti, portando così a una migliore conoscenza e comprensione delle persone che li circondano.</p> <p>La narrazione ci permette di entrare in contatto con il lato emotivo, spirituale e fisico di noi stessi. Condividere le nostre storie permette agli altri di trovare esperienze comuni, creare connessioni con gli altri e quindi sviluppare l'empatia. Raccontare storie su parti della vita che tutti condividiamo (amore, perdita, famiglia, relazioni, sogni, infanzia...) permette di capire meglio l'altro e di mettersi nei suoi panni.</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comprendere l'importanza dell'empatia ➤ Riconoscere le situazioni che richiedono empatia ➤ Discutere le situazioni che offrono l'opportunità di sperimentare la prospettiva di un'altra persona. ➤ Sviluppare l'empatia in diversi contesti di vita. ➤ Approfondire la conoscenza delle persone che li circondano.
Impostazione²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitatore ➤ 1 stanza con sedie in cerchio ➤ Oggetti personali dei partecipanti o canzoni/dipinti/poesie Carta e penna

¹ Può essere continuo.

² Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

<p>Suggerimenti per i facilitatori³</p>	<p>In alternativa a un oggetto, si può chiedere ai partecipanti di scegliere una musica che associano a un periodo o a un'esperienza specifica della loro vita.</p> <p>Questa attività può essere realizzata anche online, con la condivisione da parte di tutti di canzoni, dipinti, poesie o anche oggetti. In questo caso, il facilitatore chiede, dopo aver ascoltato la musica scelta, di scrivere o dipingere le emozioni/significato/esperienze che la musica evoca ai partecipanti.</p> <p>Durante l'attività, è valida l'opzione di non scrivere o dipingere, se i partecipanti sostengono che l'oggetto è sconosciuto o non ha alcun significato per loro.</p> <p>Durante la riflessione e la discussione, il facilitatore deve incoraggiare i partecipanti a fare domande sui dettagli della storia o su come si sente l'altra persona, evitando giudizi o opinioni personali.</p>
<p>Passo dopo passo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore chiede ai partecipanti di portare un oggetto significativo e una storia che sarebbero pronti a condividere. 2. Per iniziare l'attività, il facilitatore spiega il concetto e l'importanza dell'empatia (vedi il Materiale per il foglio di lavoro del facilitatore). 3. Ogni partecipante è invitato a mostrare l'oggetto senza dire nulla e a passarlo attraverso il cerchio (se è faccia a faccia). 4. Gli altri partecipanti sono invitati a scrivere o dipingere qualcosa in base a ciò che l'oggetto evoca loro (ad esempio, esperienze, emozioni e significati legati all'oggetto). 5. Il facilitatore invita il proprietario dell'oggetto ("narratore") a presentarlo, mentre gli altri partecipanti sono invitati ad ascoltare attentamente senza fare domande. 6. Alla fine della storia, il facilitatore chiede a ogni partecipante di fare domande e di riflettere su ciò che ha scritto/dipinto/presentato all'inizio e su come descriverebbe ora l'oggetto in relazione alla storia del collega.
<p>Debriefing</p>	<p>Come vi siete sentiti durante questa attività? Come vi sentite dopo aver condiviso la vostra storia?</p> <p>Come vi siete sentiti ascoltando il feedback degli altri?</p> <p>Come è cambiato il significato dell'oggetto prima e dopo la condivisione della storia? Avete immaginato come si sentiva il narratore?</p> <p>In che modo pensate che questa attività vi abbia fatto entrare in contatto con gli altri?</p>
<p>Riferimenti</p>	<p>Diwan, S. (2022). Cura, empatia e compassione: insegnanti calmi, chiari e gentili (cura di sé per gli insegnanti). Parigi: UNESCO.</p> <p>Gulin, W. (2020). L'empatia nelle relazioni sociali del mondo moderno. <i>Pedagogia del XXI secolo</i>, 1(4), 1-7.</p> <p>Rosenberg, M. (2006). <i>Comunicação Não-Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais</i>. São Paulo: Ágora.</p> <p>Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. e Cabrera Giraldez, M. (2020). <i>LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence</i>, EUR 30246 IT, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, ISBN 978-92-76-19418-7,</p>



doi:10.2760/302967,JRC120911.

³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.



Foglio di lavoro sull'apprendimento attraverso l'esperienza - Materiale per i facilitatori

Foglio di lavoro Empatia

- **Definizione**

L'empatia è il potere di mettersi nei panni di un'altra persona, assumendo la sua prospettiva e riconoscendo le sue emozioni.

Secondo questo concetto:

- Il cervello umano è predisposto all'empatia e la capacità di comprendere e aiutare gli altri è stata fondamentale per la sopravvivenza della nostra specie.
- La capacità di leggere i segnali non verbali come il tono di voce, i gesti e le espressioni facciali e lo sviluppo dell'ascolto attivo sono strumenti per praticare e rafforzare l'empatia.
- Fa parte della ricchezza dell'umanità riconoscere e accettare che persone di culture diverse possano avere valori diversi o esperienze diverse. Non dobbiamo giudicare o criticare gli altri, ma cercare di capire le loro emozioni e i loro punti di vista.
- Assumendo la prospettiva di un'altra persona, è necessario mantenere una separazione tra le proprie emozioni e le esperienze degli altri.
- È possibile entrare in empatia con qualcuno, ma non essere d'accordo con i suoi atteggiamenti o valori.
- Gli interventi educativi volti ad aumentare la capacità di assumere prospettive, a sviluppare la conoscenza di sé e a fornire esperienze positive dell'alterità aiutano a sviluppare l'empatia.

- **Perché è importante?**

Regolare i comportamenti prosociali e inibire quelli aggressivi e antisociali.

Si ritiene che l'empatia fornisca le basi per atteggiamenti e comportamenti sociali più ampi e sembra svolgere un ruolo chiave nel funzionamento della società.

Mediare situazioni di conflitto/situazioni di violenza

In una situazione di conflitto, è utile mediare e comunicare in modo non violento. Quando comprendiamo le emozioni, i sentimenti e i bisogni degli altri, possiamo aiutare a pensare ad altri modi che soddisfino tutte le persone coinvolte.

Migliorare la comunicazione, l'interazione e la collaborazione efficaci

La capacità di comprendere le emozioni altrui è uno dei pilastri della comprensione sociale, fondamentale per una comunicazione e una collaborazione efficaci. L'empatia porta alla risonanza affettiva, che è la capacità automatica di essere suscitati emotivamente dalle emozioni degli altri.

È importante per la salute mentale e il benessere emotivo



La capacità di riconoscere le emozioni negli altri è strettamente legata alla consapevolezza di sé o alla capacità di identificare, etichettare e descrivere le proprie emozioni. Allenare la propria autoconsapevolezza e l'autoempatia aumenta la capacità di comprendere gli altri e di ridurre il disagio personale di fronte ai sentimenti altrui. Quando entriamo in contatto con gli altri in modo empatico, sviluppiamo sentimenti di appartenenza, connessione e fiducia che possono contribuire a ridurre lo stress e l'ansia.

- **Quando può essere utilizzato nella vita quotidiana?**

Esempi:

1. Nel contesto professionale, il datore di lavoro può usare l'empatia per comprendere le sfide che i suoi dipendenti devono affrontare e offrire soluzioni personalizzate che tengano conto delle esigenze e delle competenze di ~~ciascuno~~
2. Può aiutare a mediare e a trovare compromessi con colleghi, clienti, amici, familiari....
3. Può darvi la possibilità di chiedere aiuto quando ne avete bisogno. Sapete che gli altri possono sentirsi come voi e avete fiducia che anche loro possano aiutarvi.
4. Ci aiuta a sentire/comprendere un "no" o un "non posso" senza prenderlo come un rifiuto personale.
5. Aiuta a disinnescare una situazione di conflitto o di violenza imminente.
6. Ci aiuta a superare situazioni di dolore psicologico quando troviamo qualcuno che ci ascolta con empatia.
7. L'empatia può aiutare gli educatori a comprendere e ad ascoltare i bisogni e le sfide dei loro studenti e a pensare in modo più efficace alle strategie andragogiche.



COMUNICAZIONE

Attività 1: Comunichiamo

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti. Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Comunichiamo
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> L'empatia <input checked="" type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	50 minuti
Tipo di attività	Giochi di ruolo
Breve descrizione	Quest'attività è pensata per essere svolta in gruppo e promuove le capacità di comunicazione dei partecipanti, in modo che possano risolvere con successo le situazioni difficili.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comprendere l'obiettivo della comunicazione e il processo di comunicazione ➤ Imparare i passi per migliorare il processo di comunicazione
Impostazione ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitatore ➤ 1 sala che consente l'interazione di gruppo ➤ Sedie disposte a U per favorire la partecipazione e la discussione. ➤ Proiettore o schermo grande, se possibile
Suggerimenti per i facilitatori ³	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Creare un ambiente confortevole e non giudicante per incoraggiare i partecipanti a condividere apertamente i loro pensieri e le loro esperienze. Siate un ascoltatore attivo e incoraggiate i partecipanti ad ascoltare attivamente anche gli altri. ➤ Fornire istruzioni e linee guida chiare <p>Per facilitare l'esecuzione del compito, il facilitatore può fornire al gruppo un esempio su cui esercitarsi: "State parlando con il vostro medico e lui parla molto velocemente e usa parole che non capite. Come farete a fargli capire, in modo rispettoso ma sicuro, che avete bisogno di capire meglio qual è il problema?"</p>
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore presenta una breve introduzione sulla competenza comunicativa e sul processo di comunicazione (per maggiori informazioni, vedere il materiale per il foglio di lavoro del facilitatore). 2. Dopo la presentazione, il facilitatore divide i partecipanti in gruppi di 2 o 3 persone. 3. Il facilitatore invita ogni gruppo ad esercitarsi a comunicare nella vita quotidiana. <p>situazioni, attraverso il gioco di ruolo di diverse situazioni (esempi possono essere:</p>

¹ Può essere continuo.

² Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

	<p>ordinare del cibo in un ristorante, chiedere indicazioni stradali, parlare con un medico di quali procedure mediche di routine devono essere eseguite, par con l'insegnante del proprio figlio che ha problemi a scuola).</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. I partecipanti assumono ruoli diversi durante la pratica 5. I piccoli gruppi sono invitati a interpretare una situazione all'intero gruppo. 6. Il facilitatore chiede ai partecipanti di condividere con l'intero gruppo ciò che hanno provato svolgendo l'attività e le difficoltà incontrate nelle diverse situazioni.
Debriefing:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Quali sono le sfide che avete affrontato finora nella comunicazione? ➤ Siete dei buoni ascoltatori? ➤ Pensate al vostro linguaggio del corpo mentre parlate? ➤ Osservate il linguaggio del corpo degli altri? ➤ Volete comunicare in modo più efficace? In che modo vorreste migliorare?
Riferimenti	<p>https://www.indeed.com/career-advice/career-sviluppo/processo-di-comunicazione</p> <p>PRovoke Media. "Il costo della cattiva comunicazione", https://www.provokemedia.com/latest/article/the-cost-of-poor-communications". Accesso al 18 maggio 2023.</p> <p>Università del Texas Permian Basin. "Quanto della comunicazione è non verbale?", https://online.utpb.edu/about-us/articles/communication/how-much-of-communication-is-nonverbal/". Accesso al 18 maggio 2023.</p>



Foglio di lavoro sull'apprendimento attraverso l'esperienza - Materiale per i facilitatori **Foglio di lavoro - Comunicazione**

Lo scopo della comunicazione è trasmettere informazioni da una persona all'altra in modo che il mittente e il destinatario comprendano il messaggio allo stesso modo.

1) **Formazione delle idee**

Il processo di comunicazione inizia quando il mittente ha un'idea da comunicare. Il mittente deve iniziare a chiarire l'idea e lo scopo. Che cosa vuole ottenere esattamente il mittente? Come verrà percepito il messaggio?

2) **Codifica del messaggio**

L'idea deve essere codificata in parole, simboli e gesti in grado di trasmettere il significato. Poiché non esistono due persone che interpretano le informazioni nello stesso modo, il mittente deve fare attenzione a scegliere parole, simboli e gesti che siano comunemente compresi per ridurre le possibilità di fraintendimento.

3) **Trasmissione del messaggio/canale di comunicazione**

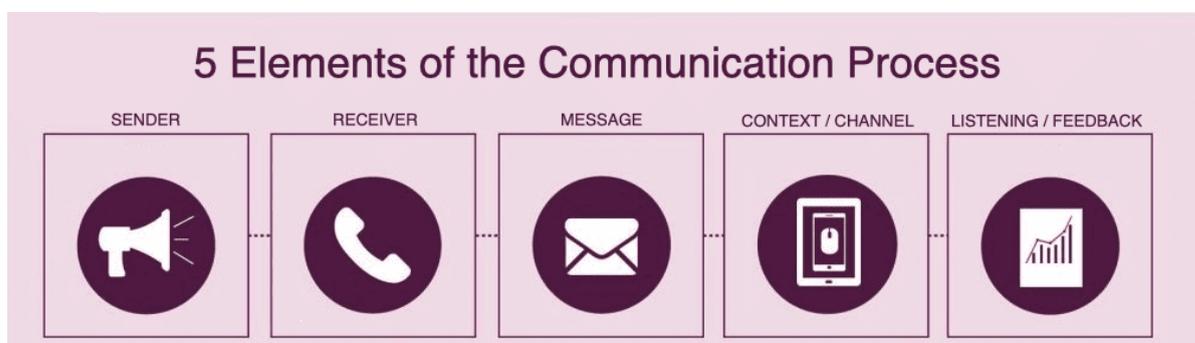
La scelta del mezzo per trasmettere il messaggio è la fase successiva del processo di comunicazione. I messaggi possono essere trasmessi in modo verbale, scritto o visivo.

4) **Decodifica**

Quando il messaggio arriva al destinatario, deve essere decodificato nel suo significato previsto. Poiché non esistono due persone che interpretano le informazioni nello stesso identico modo, una decodifica errata di un messaggio può portare a un fraintendimento.

5) **Feedback**

Una parte fondamentale del processo di comunicazione è il feedback. Il feedback si verifica quando il mittente e il destinatario controllano che il messaggio sia stato compreso come previsto. Il feedback è una responsabilità condivisa tra il mittente e il destinatario.



Fonte: <https://www.makingbusinessmatter.co.uk/communication-skills-ultimate-guide/>

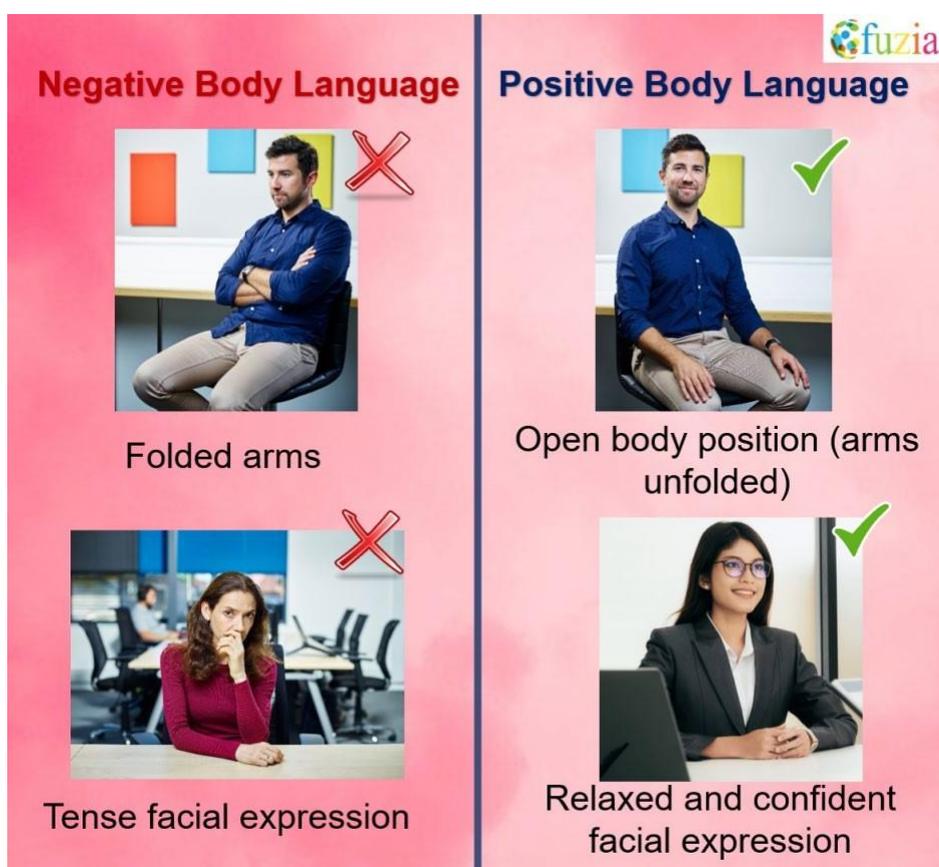


Il codice di comunicazione deve essere compreso sia dal mittente che dal destinatario del messaggio per essere interpretato correttamente.

Nel corso della giornata, si codificano inconsciamente grandi quantità di dati da trasmettere attraverso canali multipli, ricevendo contemporaneamente un flusso costante di informazioni dall'ambiente circostante attraverso tutti e cinque i sensi.

Nelle conversazioni faccia a faccia, il modo in cui usiamo il nostro corpo è davvero importante.

Secondo il ricercatore Albert Mehrabian, solo il 7% della comunicazione riguarda le parole che pronunciamo. Il resto è costituito per il 38% dal modo in cui pronunciamo le parole (come il tono della voce) e per il 55% dal linguaggio del corpo.



The infographic is divided into two columns. The left column is titled 'Negative Body Language' and features two images: a man with his arms crossed and a woman with a tense facial expression. The right column is titled 'Positive Body Language' and features two images: a man with an open body position and a woman with a relaxed and confident facial expression. A 'fuzia' logo is in the top right corner of the infographic.

Negative Body Language	Positive Body Language
 Folded arms	 Open body position (arms unfolded)
 Tense facial expression	 Relaxed and confident facial expression

Fonte: <https://www.fuzia.com/blog/details/body-language>

Un **linguaggio del corpo positivo** è quello che ci fa apparire aperti e amichevoli. Stiamo in piedi o seduti, teniamo le mani aperte e mostriamo interesse sporgendoci e annuendo.

Il **linguaggio del corpo negativo** è quando sembriamo nervosi o disinteressati. Può trattarsi di mordersi le labbra, sembrare annoiati, incrociare le braccia, mettere le mani sui fianchi o battere il piede con impazienza.



ELEMENTI CHIAVE DI UNA COMUNICAZIONE EFFICACE:

Semplificare il messaggio:

Mantenete un linguaggio conciso e diretto per garantire una comprensione chiara. Usate frasi semplici e parole comuni.

Conoscere il proprio pubblico:

Considerate le esigenze e gli interessi delle persone che riceveranno il vostro messaggio. Utilizzate esempi a cui tutti possano riferirsi e spiegarli.

Non date per scontato che tutti capiscano.

Essere un buon ascoltatore:

Ascoltate attentamente gli altri per garantire una comunicazione efficace. Prestate attenzione quando gli altri parlano, guardateli e mostrate interesse. Incoraggiateli quando condividono le loro esperienze o preoccupazioni. Non interrompere quando qualcuno sta parlando.



Fate domande:

Impegnatevi a fare domande pertinenti per mantenere un flusso di comunicazione fluido. Fate domande aperte che permettano alle persone di condividere i loro pensieri e le loro esperienze, come ad esempio: "Cosa avete trovato di utile quando avete a che fare con clienti difficili?".

Non fate domande complicate o confuse che potrebbero scoraggiare la partecipazione.

Prendete tempo per rispondere:

Fermatevi un attimo a riflettere sulla domanda o sul problema, quindi fornite una spiegazione o una soluzione chiara e semplice che abbia senso.

Non rispondete rapidamente senza aver considerato se la persona ha capito o senza aver dato una risposta completa e comprensibile.

Considerate il linguaggio del corpo:

Fate attenzione al vostro linguaggio del corpo quando comunicate attraverso diversi mezzi di comunicazione e osservate il linguaggio del corpo dell'altra persona. Sedetevi comodamente e con una postura aperta, usate gesti amichevoli e stabilite un contatto visivo per dimostrare che siete avvicinabili e interessati ad aiutare.

Non incrociate le braccia, non evitate il contatto visivo e non sembrate nervosi, perché potreste dare l'impressione di non essere interessati o di non voler aiutare.

Mantenere il contatto visivo:

Dimostrare un ascolto attivo mantenendo il contatto visivo con la persona o il gruppo con cui si sta comunicando.

Non evitate il contatto visivo, che potrebbe far pensare che non state ascoltando o che non apprezzate il loro contributo.

Chiarite il vostro messaggio:



Se il destinatario ha bisogno di chiarimenti sul vostro messaggio, spiegate ulteriormente per migliorare la comprensione. Utilizzate esempi pratici, un linguaggio semplice e scomponete le idee complesse in parti più piccole e facili da capire.
Non ripetete la stessa spiegazione senza modificare il vostro approccio o trovare modi diversi per spiegare quando qualcuno non capisce.



COMUNICAZIONE

Attività 2: Gestire i conflitti

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.

Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Gestione dei conflitti
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> L'empatia <input checked="" type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	50 minuti
Tipo di attività	Discussione di gruppo e giochi di ruolo
Breve descrizione	Questa attività ha lo scopo di evidenziare che, sia in ambito personale che lavorativo, tutti possono sperimentare conflitti e, se queste situazioni vengono gestite bene, possono fornire opportunità di crescita personale.
Obiettivi	Per saperne di più sugli ostacoli alla comunicazione Migliorare le competenze dei partecipanti nella risoluzione dei conflitti e nel superamento dei problemi. sfide di comunicazione
Impostazione ²	1 facilitatore > 1 sala che consente l'interazione di gruppo > Sedie disposte a U per favorire la partecipazione e la discussione. > Proiettore o schermo grande, se possibile
Suggerimenti per i facilitatori ³	Incoraggiare la partecipazione attiva e l'ascolto rispettoso dei partecipanti. Siate pronti a fornire indicazioni e sostegno durante le discussioni o le attività, se si verificano conflitti tra i partecipanti. Favorire un'atmosfera di comprensione reciproca e incoraggiare i partecipanti a considerare i diversi punti di vista. L'oratore e l'ascoltatore dovrebbero alternarsi in ciascun ruolo, in modo che ciascuno abbia la possibilità di esprimere i propri pensieri e sentimenti. L'obiettivo di questa attività non è quello di risolvere un problema particolare, ma piuttosto di avere una discussione sicura e significativa. discussione e di comprendere il punto di vista dell'altro.
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore presenta fatti importanti sugli ostacoli alla comunicazione e sulla risoluzione dei conflitti (per ulteriori informazioni, consultare il foglio di lavoro del facilitatore). 2. Il facilitatore spiega gli obiettivi dell'attività di gruppo e la sua rilevanza per la vita personale e professionale.

Può essere continuo.

Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

	<p>4. Il facilitatore presenta un esempio: Il vostro vicino di casa ha dato una festa ieri sera e tutta la vostra famiglia non è riuscita a dormire: avvicinatevi a lui per discuterne e fategli sapere che siete arrabbiati. Quale approccio usereste? Quale sarebbe il tono della vostra comunicazione?</p> <p>5. I partecipanti sono incoraggiati a recitare la situazione potenziale, assumendo i ruoli di chi parla e di chi ascolta e facendo a turno in ciascun ruolo, in modo che ciascuno abbia la possibilità di esprimere i propri pensieri e sentimenti. Ciascuno può chiedere un time-out in qualsiasi momento.</p>
Debriefing:	<p>Vi ritenete abili nel risolvere un conflitto? Quando è stata l'ultima volta che avete avuto un conflitto con un amico o un familiare? Come affrontate le critiche? Si considera una persona critica? Qual è il vostro approccio al conflitto? Lo evitate? O affrontarlo?". Quali sono le cose che vorreste fare meglio quando vi trovate in una situazione di conflitto?</p>
Riferimenti	<p>https://extension.usu.edu/relationships/research/effective-ability-of-communication-conflict-resolution</p>



Gestione dei conflitti - Materiale per i facilitatori **Foglio di lavoro - Comunicazione**

Molti sanno che una risoluzione efficace dei conflitti richiede la comunicazione, ma è importante notare che i modelli di comunicazione negativi possono effettivamente peggiorare la situazione e intensificare il conflitto.

Ecco alcune sfide di comunicazione che possono verificarsi:

Differenze nello stile di comunicazione:

Ognuno di noi ha un modo unico di comunicare, spesso basato sulle esperienze familiari, sulla cultura, sul genere e su molti altri fattori.

Alcuni di noi tendono ad essere più rumorosi, estroversi o emotivi rispetto ad altri. Le nostre esperienze passate possono creare aspettative che di solito non vengono comunicate verbalmente agli altri, il che può causare tensioni e incomprensioni.

Discutere del nostro background e delle nostre percezioni può aiutare a chiarire le aspettative a noi stessi e agli altri e può aiutare a risolvere i conflitti.

Il tono di voce/il linguaggio del corpo

La comunicazione va oltre le parole che scegliamo di usare. Quando diamo un messaggio contraddittorio in un modo in cui il tono di voce e il linguaggio del corpo non corrispondono al nostro messaggio, spesso ne conseguono confusione e frustrazione.

È importante essere consapevoli del proprio tono e della propria postura.

Ostacoli alla comunicazione:

Questo accade spesso quando due persone parlano in modo tale che nessuno dei due si sente compreso. I ricercatori considerano quattro stili di comunicazione particolarmente negativi:

Critica

Sebbene sia naturale nutrire preoccupazioni per azioni specifiche, è fondamentale evitare di sminuire una persona in base a tali azioni. Le critiche si concentrano sui comportamenti, mentre le critiche si rivolgono negativamente alle intenzioni e al carattere di una persona. Ad esempio, una critica può essere espressa come un reclamo: "Ero così preoccupata quando ieri sera non mi hai chiamato per dirmi che eri arrivato sano e salvo", mentre una critica può essere espressa come un'offesa.

"Non pensi mai a nessun altro se non a te stesso. Hai promesso che avresti chiamato quando saresti arrivato".

Disprezzo

Spesso si manifesta attraverso il linguaggio del corpo, come il roteare gli occhi, il sogghigno o l'uso di appellativi, sarcasmo e commenti offensivi. Trasmette chiaramente un messaggio di disgusto e di mancanza di rispetto per l'altra persona.

Difensivismo

È una risposta comune alle critiche e al disprezzo, perché è naturale volersi proteggere. Quando ci mettiamo sulla difensiva, tendiamo a non ascoltare più il punto di vista dell'altro, chiudendo la comunicazione.

Ostruzionismo

si riferisce al ritiro dalla comunicazione e al rifiuto di impegnarsi in una discussione. È simile al "trattamento del silenzio" che i bambini piccoli adottano quando sono arrabbiati. Senza comunicazione, diventa impossibile risolvere i conflitti.

Altri esempi di ostacoli alla comunicazione sono (Miller & Miller, 1997):

- Ordini ("Smettila di lamentarti!")
- Avvertimento ("Se lo fai, te ne pentirai").
- Prediche ("Non dovresti comportarti così").
- Consulenza ("Aspetta un paio d'anni prima di decidere").
- Insegnamento ("Se lo fai ora, non diventerai un adulto responsabile").
- Accettare, solo per mantenere la pace ("Penso che tu abbia ragione").
- Ridicolizzazione ("OK, piccolo bambino").
- Interpretare ("Non ci credi davvero").
- Compassionevole ("Non preoccuparti, si risolverà tutto").
- Domande ("Chi ti ha messo in testa questa idea?").
- Divertire ("Parliamo di qualcosa di più piacevole).

Gli ostacoli alla comunicazione sono molto comuni; tuttavia, non favoriscono una sana risoluzione dei conflitti e spesso portano a un'escalation del conflitto. È importante riconoscerli e sforzarsi di comunicare in modo efficace per risolvere gli ostacoli.

MODI DI RISOLVERE I CONFLITTI:

Ammorbidire l'approccio

Iniziare la comunicazione con qualcosa di positivo ed esprimere innanzitutto apprezzamento, concentrandosi sui problemi uno alla volta e assumendosi la responsabilità di pensieri e sentimenti.

Quando si esprime il problema, iniziare il messaggio con "io" invece che con "tu" può diminuire la difensività e promuovere interazioni positive con gli altri (Darrington & Brower, 2012).

Tentare di calmare la situazione

Cercate di evitare che un'interazione sempre più negativa vada oltre, facendo una pausa o cercando di calmare la situazione

Questo è importante perché quando sorgono i conflitti, spesso sperimentiamo un intenso stress emotivo e fisico che può avere un impatto sulla nostra capacità di pensare e ragionare, il che può portare a blocchi della comunicazione (Gottman & DeClaire, 2001).

Capacità di parlare e ascoltare in modo efficace Le regole per l'oratore includono:

L'oratore deve condividere i propri pensieri, sentimenti e preoccupazioni, non quello che pensa siano le preoccupazioni dell'ascoltatore.

Usare le frasi "io" quando si parla per esprimere accuratamente pensieri e sentimenti.

Mantenete le dichiarazioni brevi, per evitare che l'ascoltatore venga sommerso di informazioni.

Fermatevi dopo ogni breve affermazione in modo che l'ascoltatore possa parafrasare, o ripetere con parole proprie, ciò che è stato detto per assicurarsi di aver capito. Se la parafrasi non è corretta, riformulate delicatamente l'affermazione per aiutare l'ascoltatore a capire.

Le regole per l'ascoltatore includono:

Parafrasate ciò che l'oratore sta dicendo. Se non è chiaro, chiedere chiarimenti. Continuare finché l'interlocutore non indica che il messaggio è stato ricevuto correttamente.

Non discutete o esprimete un'opinione su ciò che dice l'oratore: aspettate di farlo fino a quando non sarete voi a parlare, e fatelo in modo rispettoso.

Mentre l'oratore parla, l'ascoltatore non deve parlare o interrompere se non per parafrasare dopo l'oratore.



COLLABORAZIONE

Attività 1: Lavorare insieme

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.

Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Lavorare insieme
Abilità LifeComp appropriate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> L'empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input checked="" type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	2-3 ore per la definizione del progetto. Questa attività può essere svolta anche in modo continuativo, effettuando riunioni periodiche, settimanali o quando è necessario per seguire l'avanzamento del progetto.
Tipo di attività	Collaborazione di gruppo
Breve descrizione	Questa attività è suggerita per essere eseguita in gruppo e richiede ascolto, flessibilità e compromesso. Una vera collaborazione significa essere aperti ai suggerimenti, alle critiche e alle idee di tutti i membri del team.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Raggiungere un progetto/obiettivo condiviso ➤ Consentire a ciascuno di percepire il senso del progetto/attività/comunità ➤ Costruire relazioni Promuovere relazioni di apprendimento reciproco tra persone diverse
Impostazione ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitatore ➤ 1 stanza con sedie disposte in cerchio Invito a persone, data e luogo
Suggerimenti per i facilitatori ³	<p>Questa attività può essere svolta in un unico momento, per ideare un progetto, oppure può essere svolta in modo continuativo, all'interno di sessioni regolari, durante la realizzazione del progetto. Se si adotta il formato successivo, si possono includere i passaggi 4 e 5.</p> <p>I progetti ideati devono essere semplici e facili da mettere in pratica e vedere i risultati il prima possibile; devono essere adattati al contesto e alle esigenze dei partecipanti.</p> <p>Progettare una strategia per la comunicazione continua tra tutti i partecipanti al progetto di collaborazione, basata su</p>

¹ Può essere organizzato più volte.

² Materiali e risorse necessarie per partecipare, con progetto di lavoro, in un gruppo.

³ Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

	<ul style="list-style-type: none"> • ascolto attivo • sviluppare una cultura del rispetto e dell'empatia • incoraggiare il feedback costruttivo • promuovere la fiducia tra i membri del team
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore presenta la definizione di collaborazione e la sua importanza (per maggiori informazioni, vedere il materiale per il foglio di lavoro del facilitatore). 2. Il facilitatore invita il gruppo a ideare un progetto di collaborazione che sarà suddiviso in diverse fasi: <ul style="list-style-type: none"> • Identificazione di un tema e di un progetto: il facilitatore chiede ai partecipanti di fare un brainstorming delle loro idee per definire un progetto. • Definizione di ruoli e aspettative: il gruppo definisce il ruolo e le responsabilità di ciascun partecipante al progetto. • Sviluppo di un piano di lavoro/piano dettagliato nei gruppi di lavoro: i partecipanti sono invitati a creare un piano di lavoro completo che delinei tutti i compiti da completare, le scadenze, il calendario, le risorse e i potenziali partner, il budget. • Istituzione di un sistema per tracciare e monitorare i progressi: i partecipanti sono invitati a definire un sistema per monitorare i progressi, affrontare i problemi, fornire feedback e rispettare le scadenze. 3. Il facilitatore chiede al gruppo se è soddisfatto del progetto ideato e pone le seguenti domande: <ul style="list-style-type: none"> • Ritenete che l'attribuzione delle responsabilità sia equa e giusta? Cosa cambiereste? • Pensate che i punti di vista di tutti siano stati ascoltati e si riflettano nel piano? • In che modo la collaborazione sarà importante per realizzare con successo questo progetto? • Cosa pensate che possa accadere se si verifica un grave conflitto? Le fasi seguenti sono applicabili solo se l'attività viene svolta in più sessioni, compresa la realizzazione del progetto: 4. Il facilitatore invita i partecipanti a implementare il progetto e a monitorarne regolarmente l'andamento e a modificarlo, se necessario, sulla base del piano sviluppato. 5. Il facilitatore chiede a tutti i partecipanti di valutare il successo della collaborazione.
Debriefing	<p>➤ Come vi sentite a creare un piano comune? ➤</p> <p>Quali sono state le difficoltà più sentite?</p>
Riferimenti	<p>In ogni provincia federale austriaca c'è un'istituzione del Ring Österreichischer Bildungswerke, un'organizzazione ombrello ben collegata e in grado di fungere da primo punto di contatto.</p> <p>https://ring.bildungswerke.at/mitglieder/</p>



Lavorare insieme - Materiale per i facilitatori

Foglio di lavoro -Collaborazione

- **Definizione:**

"Impegno in attività di gruppo e lavoro di squadra riconoscendo e rispettando" (LifeComp Framework).

- **Secondo questo concetto:**

1. I cittadini devono sviluppare la loro capacità di co-partecipare alle attività collettive e di incoraggiare gli altri a collaborare, mettendo in comune le loro conoscenze, competenze e risorse, in modo da raggiungere un obiettivo comune.
2. È necessario costruire un'interazione rispettosa con persone che si ritiene abbiano affiliazioni culturali, credenze, opinioni o pratiche diverse dalle proprie, consentendo di costruire relazioni positive e costruttive e una collaborazione efficace.
3. Evidenzia inoltre la rilevanza della volontà di contribuire attivamente al bene comune, agli interessi, agli obiettivi e alle strutture, materiali, culturali o istituzionali, che un gruppo condivide.
4. Comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza, della gestione dei conflitti e della negoziazione dei disaccordi per costruire e sostenere relazioni eque e rispettose.
5. Equa ripartizione di compiti, risorse e responsabilità all'interno di un gruppo, tenendo conto del suo obiettivo specifico; sollecitazione dell'espressione di punti di vista diversi e adozione di un approccio sistemico.
6. Le tecnologie digitali offrono modalità innovative di collaborazione, come gli ambienti collaborativi online.

- **Perché è importante?**

- La collaborazione aiuta le persone a imparare l'una dall'altra
- Ci aiuta a risolvere i problemi
- La collaborazione avvicina le persone (e le organizzazioni)
- Apre nuovi canali di comunicazione e può aiutare a costruire relazioni di cura.
- Può combattere stati psicologici negativi come la depressione, l'ansia o la rabbia repressa, la paura di fallire, la disperazione e l'insensatezza.

- **Quando può essere utilizzato nella vita quotidiana? Esempi:**

- Sviluppare insieme un progetto innovativo
- Rafforzare la consapevolezza dell'assunzione di responsabilità personale e congiunta per lo sviluppo futuro della comunità.

Lo scambio intergenerazionale prevede impegni e interazioni sociali che uniscono le generazioni più giovani e quelle più anziane per uno scopo comune:

- costruire comunità attive e più sicure;
- ridurre le disuguaglianze;
- ridurre l'isolamento sociale e la solitudine;
- potenziale di sviluppo della creatività;
- costruire relazioni nelle comunità;
- migliorare la salute e il benessere mentale;
- contribuendo a migliorare le sfide climatiche;
- aumento della connettività digitale.

COLLABORAZIONE

Attività 2: Ci vuole un villaggio...

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.

Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Ci vuole un villaggio...
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input checked="" type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata¹	1 ora
Tipo di attività	Lavoro di squadra e giochi di ruolo
Breve descrizione	Al "colloquio di villaggio o di comunità", persone molto diverse tra loro (appartenenti a gruppi diversi - vulnerabili, giovani, anziani) di un villaggio, che non si incontrano (o non si incontrano più) nella vita quotidiana, si riuniscono in una stanza per discutere di problemi e scambiare idee. L'attenzione si concentra sul villaggio/comunità e su un argomento specifico, o sullo sviluppo futuro del villaggio in generale. I cittadini possono contribuire con i loro suggerimenti e le loro idee, ma sono incoraggiati a trovare una soluzione comune.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ● Promuovere la consapevolezza dei bisogni, delle opinioni e delle convinzioni degli altri per trovare una soluzione comune. ● Percepire e sopportare opinioni e preoccupazioni diverse e "guardare fuori" per i bisogni comuni. ● Rafforzare la consapevolezza di assumersi la responsabilità personale e congiunta per lo sviluppo futuro del villaggio/comunità. ● Promuovere la collaborazione
Impostazione²	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 facilitatore ● 1 stanza con sedie esposte in cerchio
Suggerimenti per i facilitatori³	<ul style="list-style-type: none"> ● Siate pronti a fornire una guida e un supporto durante le discussioni o le attività se si verificano conflitti tra i partecipanti.

¹ Può essere organizzato più volte.

² Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Favorire un'atmosfera di comprensione reciproca e incoraggiare i partecipanti a considerare i diversi punti di vista. ● Stabilire un metodo di comunicazione basato su <ul style="list-style-type: none"> ● ascolto attivo ● sviluppare una cultura del rispetto e dell'empatia ● incoraggiare il feedback costruttivo ● promuovere la fiducia tra i membri del team
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore presenta la definizione e l'importanza della collaborazione (per maggiori informazioni, vedere il foglio di lavoro del facilitatore). 2. Il facilitatore distribuisce a caso a ciascun partecipante diversi personaggi di un villaggio (ad esempio, pensionato, giovane, studente, madre single, immigrato...). 3. Poi il facilitatore presenta un problema che un villaggio/comunità sta affrontando (ad esempio, sono disponibili fondi limitati, ma il villaggio/comunità sta affrontando diversi problemi, tra cui la mancanza di marciapiedi sulle strade, la mancanza di un parco con alberi, la scuola deve essere ristrutturata.... Come possono essere assegnati i fondi in modo equo?) 4. I partecipanti sono invitati a condividere le loro prospettive e opinioni sul problema, in base al personaggio che stanno interpretando, e a trovare una soluzione comune. 5. I partecipanti iniziano la discussione e il facilitatore fa da mediatore.
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> ● Come vi siete sentiti durante l'esecuzione dell'attività? ● Pensate che la soluzione trovata sia giusta per tutti? ● Ritieni che siano state prese in considerazione tutte le prospettive? ● Come potete usare questo esempio nella vostra vita quotidiana?
Riferimenti	<p>https://www.countyhealthrankings.org/online-and-on-air/blog/eight-tips-for-a-successful-community-conversation</p>



Ci vuole un villaggio... - Materiale per i facilitatori

Foglio di lavoro - Collaborazione

- **Definizione:**

"Impegno in attività di gruppo e lavoro di squadra riconoscendo e rispettando" (LifeComp Framework).

- **Secondo questo concetto:**

- Persone di diverse categorie lavorano insieme e collaborano per un obiettivo comune: lo sviluppo della comunità.
- Rafforzare la consapevolezza dell'assunzione di responsabilità personale e congiunta per lo sviluppo futuro del villaggio/comunità.
- È necessaria un'interazione rispettosa con persone che hanno opinioni diverse, per costruire relazioni positive e costruttive e una collaborazione efficace.

- **Perché è importante?**

Le discussioni nei villaggi o nelle comunità sono molto adatte ai temi della sostenibilità, poiché l'argomento riguarda tutti i cittadini. Le attività congiunte in quest'area tematica possono nascere molto bene nella e per la comunità e la convivenza.

- **Quando può essere utilizzato nella vita quotidiana?**

Esempi:

- Programma di riciclaggio - bottiglie di plastica PET riciclate
- Orto comunitario - è un ottimo modo per creare un legame con la comunità e fornire cibo sano. Prendete in considerazione la possibilità di creare un orto solo per i bambini, in modo che possano imparare il processo di giardinaggio. È una grande opportunità educativa
- Pulizia: migliorerà l'aspetto del parco e stimolerà le persone a mantenere lo spazio in ottimo stato.



MENTALITÀ DI CRESCITA

Attività 1: Cosa ci insegnano le esperienze negative?

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.
Descrizione delle iniziative contenute in questo manuale.

Titolo/nome	Cosa ci insegnano le esperienze negative?
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> L'empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	1 ora
Tipo di attività	Riflessione su se stessi e sul gruppo
Breve descrizione	Questa attività aiuta gli adulti a riflettere sulle loro precedenti esperienze fallimentari e sugli insegnamenti che ne hanno tratto. Questa attività deve essere svolta preferibilmente in piccoli gruppi (5-6 persone) con una durata massima di 1 ora. Gli esercizi comprenderanno principalmente riflessioni personali e di gruppo, guidate dalle domande del facilitatore.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promuovere la riflessione sugli aspetti positivi delle esperienze non positive; promuovere la riflessione sul processo di apprendimento; ➤ Favorire la ricerca di soluzioni diverse e creative; ➤ Riflettere sul feedback degli altri e sulle esperienze non positive per continuare a sviluppare il proprio potenziale.
Impostazione ²	1 facilitatore ➤ 1 piccola stanza con sedie disposte in cerchio
Suggerimenti per i facilitatori ³	Se qualcuno non si sente a proprio agio nel condividere le proprie esperienze, è importante non forzarlo. Se l'intero gruppo non si sente a proprio agio nel condividere un'esperienza non riuscita, il facilitatore può iniziare chiedendo loro di condividerne una riuscita e proseguire con l'esercizio. In alternativa, il facilitatore può utilizzare un esempio preparato in precedenza (si veda il materiale per il facilitatore).
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore sfida ogni persona del gruppo a pensare e a identificare un'esperienza fallimentare che ha avuto (5 minuti). 2. Il facilitatore invita i partecipanti che sono disposti a condividere a presentare brevemente un'esperienza passata di insuccesso nel gruppo.

¹ Può essere continuo.

² Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

	<p>3. Poi, il facilitatore chiede alla persona di riflettere sugli aspetti positivi di questa esperienza fallimentare e su cosa ha imparato da questa esperienza, lanciando alcune delle seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Che cosa ha imparato da questa esperienza? ● Quali sono stati gli aspetti positivi di questa esperienza? ● Quali competenze pensate di aver sviluppato grazie a questa esperienza? ● Quali competenze pensate di dover possedere per affrontare questa esperienza in modo diverso? ● Come potete sviluppare o migliorare queste competenze? <p>4. Poi, il gruppo è invitato a dare il proprio feedback. Per motivare i partecipanti, il facilitatore può porre le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Secondo lei, quali sono stati gli aspetti positivi di questa esperienza? ● Come gestirebbe questa esperienza al suo posto? ● Come potete sviluppare o migliorare queste competenze? <p>5. Sulla base della discussione precedente, il facilitatore chiede alla persona come si comporta avrebbe affrontato ora quell'esperienza fallimentare.</p> <p>6. Le fasi da 1 a 4 vengono ripetute con persone diverse.</p> <p>7. Alla fine dell'attività, il facilitatore presenta una panoramica dell'esercizio, illustrando il concetto di mentalità di crescita e gli esempi che possono essere utilizzati per sviluppare questa competenza.</p>
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Come vi siete sentiti a pensare e a condividere un'esperienza negativa o negativa? ➤ Cosa è stato facile? Cosa è stato impegnativo? ➤ Quali sono le novità o le conoscenze che avete acquisito su di voi? ➤ Cosa potete fare d'ora in poi per procedere con una mentalità di crescita?
Riferimenti	<p>Dweck, C. (2016). "Insegnare una mentalità di crescita". Youtube Stanford. Disponibile qui.</p> <p>Dweck, C. (2016). Cosa significa effettivamente avere una "mentalità di crescita". <i>Harvard Business Review</i>, 13(2), 2-5.</p>



Cosa ci insegnano le esperienze negative? - Materiale per il facilitatore Foglio di lavoro - Mentalità di crescita

- **Definizione:**

"Credere nel proprio e nell'altrui potenziale per imparare e progredire continuamente" (LifeComp Framework).

- **Secondo questo concetto:**

1. È possibile imparare, migliorare e raggiungere le competenze con il lavoro e la dedizione.
2. L'apprendimento è un processo che dura tutta la vita e richiede apertura, curiosità e determinazione.
3. È importante riflettere sul feedback degli altri e sulle esperienze positive e negative per continuare a sviluppare il proprio potenziale.
4. Riflettere sugli aspetti positivi di ogni esperienza e sul fatto che anche le esperienze negative/fallimenti possono insegnarci e aiutarci a crescere e a sviluppare le nostre competenze.
5. Concentrarsi sulle fasi che portano a un risultato, piuttosto che sul risultato stesso, fa parte del processo di apprendimento.
6. È importante chiedere il sostegno di altri e di prospettive diverse quando si trovano soluzioni diverse a un problema.

- **Perché è importante?**

1. Per raggiungere il successo

La ricerca ha dimostrato che le persone con una mentalità di crescita hanno maggiori probabilità di raggiungere il successo, in quanto provano approcci nuovi e diversi per affrontare le situazioni difficili (ad esempio, Dweck, 1999; Smiley et al., 2016).

2. Accettare nuove sfide e apprendere nuove competenze

Se avete una mentalità di crescita, crederete di essere in grado di provare nuove strategie e di imparare cose nuove. Questo vi aiuterà a spostarvi in campi diversi, ad avviare funzioni diverse, a provare lavori diversi.

3. Migliorare l'autostima

Avere una mentalità di crescita vi aiuterà a costruire sulle vostre competenze e a non arrendervi quando avete un'esperienza negativa o ricevete un feedback negativo.

- **Quando può essere utilizzato nella vita quotidiana? Esempi:**

1. Quando ci si candida per un nuovo lavoro o si inizia a svolgere una funzione diversa, si può utilizzare questa mentalità per migliorare le proprie competenze.
2. Quando si diventa genitori o nonni.
3. Quando si cerca una formazione per migliorare un'abilità o per imparare qualcosa di nuovo.
4. Quando si riceve un feedback negativo sul lavoro.

Esempi di esperienze negative/non riuscite da utilizzare per il facilitatore nel caso in cui i discenti non condividano

1. Avere un voto/una valutazione negativa in un corso
2. Provare a cucinare una nuova ricetta e non riuscirci
3. Essere licenziati da un lavoro per non aver svolto correttamente una mansione



MENTALITÀ DI CRESCITA

Attività 2: Qual è la tua mentalità?

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.
Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Qual è la vostra mentalità?
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> L'empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	1 ora
Tipo di attività	Definizione del concetto
Breve descrizione	Questa attività aiuta gli adulti ad analizzare meglio il concetto di mentalità di crescita e la differenza tra mentalità fissa e mentalità di crescita, migliorando anche la capacità di trasformare una mentalità fissa in una mentalità di crescita. Questa attività deve essere svolta preferibilmente in modo individuale con una durata massima di 1 ora. Gli esercizi comprenderanno principalmente l'identificazione dei concetti e la loro implementazione nella pratica, guidati dalle domande del facilitatore.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizzare il concetto di mentalità di crescita; ➤ Distinguere tra mentalità fissa e mentalità di crescita; ➤ sviluppare una mentalità di crescita negli adulti;
Impostazione ²	1 facilitatore ➤ 1 camera piccola Per l'implementazione faccia a faccia ➤ Carte con le frasi visualizzate ➤ 2 scatole: 1 per la mentalità di crescita e 1 per la mentalità fissa ➤ Carta bianca e penne Per l'implementazione online ➤ Lavagna con affermazioni da suddividere in 2 gruppi ➤ Lavagna bianca per la scrittura degli studenti
Suggerimenti per i facilitatori ³	Il facilitatore può aiutare gli adulti con le prime frasi.
Passo dopo passo	1. Il facilitatore chiede ai partecipanti di elencare le loro associazioni con la parola mindset.

¹ Può essere continuo.

² Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

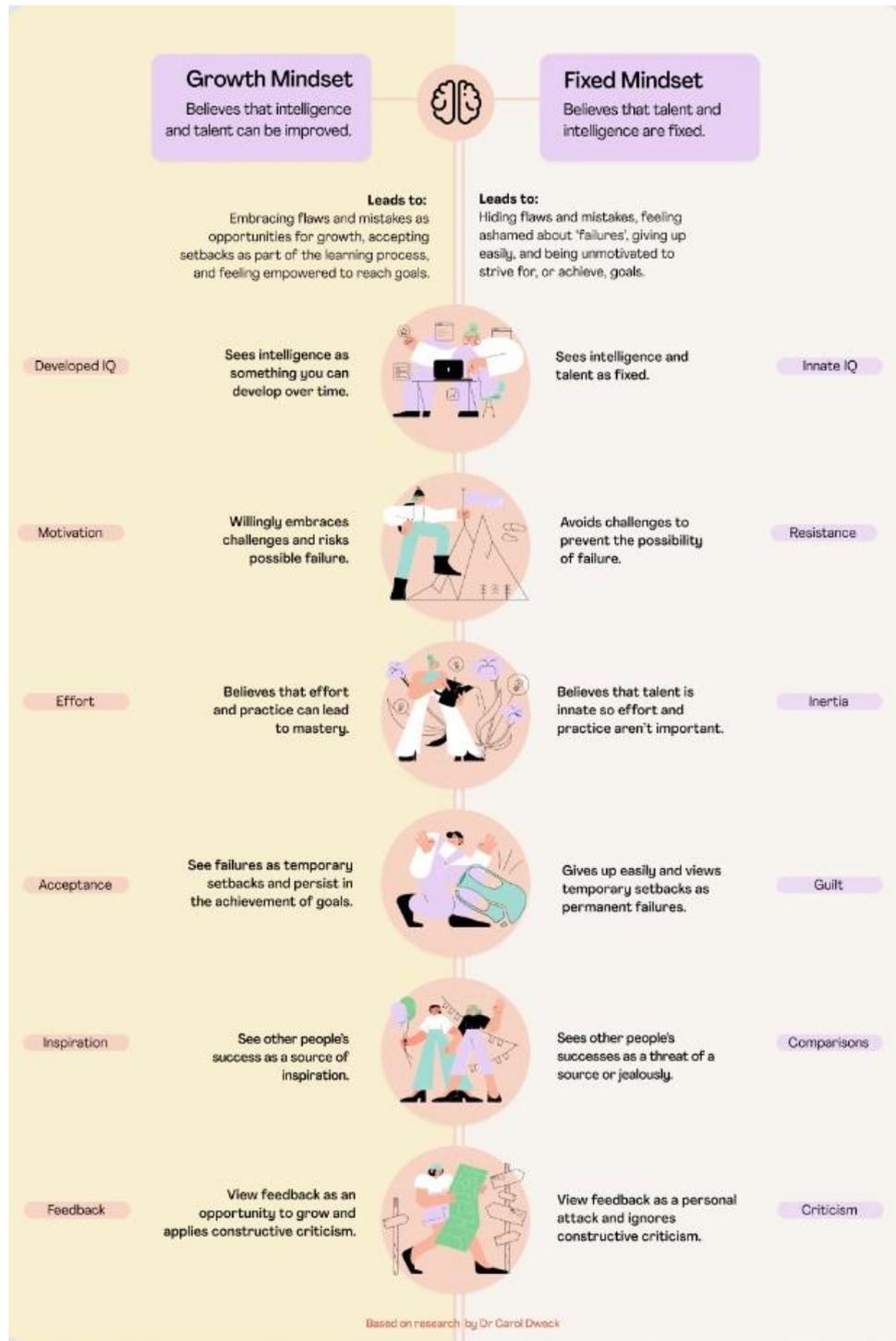
³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Il facilitatore presenta la definizione di mentalità di crescita e di mentalità fissa, spiegando i vantaggi dell'adozione di una mentalità di crescita (15 minuti). 3. Il facilitatore presenta delle schede o un tabellone online con delle frasi e chiede all'adulto di abbinare ogni frase alla mentalità di crescita o a quella fissa, inserendo le frasi nella casella corretta (per gli esempi di frasi, si veda il materiale allegato per il facilitatore). 4. Poi il facilitatore chiede all'adulto di scrivere altre frasi che riflettano ciascun tipo di mentalità. 5. Poi, l'adulto è invitato a riscrivere le frasi relative alla mentalità fissa, adattandole alla mentalità di crescita (gli esempi su come adattare le frasi sono riportati nel materiale per il facilitatore). 6. Alla fine dell'attività, il facilitatore presenta una panoramica dell'esercizio, illustrando il concetto di mentalità di crescita e come adattare le nostre convinzioni a una mentalità di crescita.
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> > Potete descrivere situazioni in cui avete utilizzato una mentalità di crescita? Potete descrivere situazioni in cui avete usato una mentalità fissa? In che modo l'adozione di una mentalità di crescita può aiutarvi in futuro? > Che cosa potete fare, d'ora in poi, per adeguare il vostro discorso e le vostre convinzioni a una crescita mentalità?
Riferimenti	<p>Dweck, C. S. (2006). <i>Mindset: La nuova psicologia del successo</i>. Random House.</p> <p>https://fs.blog/carol-dweck-mindset/</p> <p>https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset</p>



Qual è il vostro atteggiamento mentale? - Materiale per il facilitatore Foglio di lavoro - Mentalità di crescita

- Mentalità fissa e mentalità di crescita



Recuperato da <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>

Mentalità di crescita

Crederci nel proprio e nell'altrui potenziale per imparare e progredire continuamente (LifeComp Framework).

- **Secondo questo concetto:**

1. È possibile imparare, migliorare e raggiungere le competenze con il lavoro e la dedizione.
2. L'apprendimento è un processo che dura tutta la vita e richiede apertura, curiosità e determinazione.
3. È importante riflettere sul feedback degli altri e sulle esperienze positive e negative per continuare a sviluppare il proprio potenziale.
4. Riflettere sugli aspetti positivi di ogni esperienza e sul fatto che anche le esperienze negative/fallimenti possono insegnarci e aiutarci a crescere e a sviluppare le nostre competenze.
5. Concentrarsi sulle fasi che portano a un risultato, piuttosto che sul risultato stesso, fa parte del processo di apprendimento.
6. È importante chiedere il sostegno di altri e di prospettive diverse quando si trovano soluzioni diverse a un problema.
7. Le battute d'arresto sono una parte necessaria del processo di apprendimento e aiutano le persone a crescere.

Coloro che adottano una mentalità di crescita hanno maggiori probabilità di:

- Abbracciare l'apprendimento permanente
- Crederci che l'intelligenza possa essere migliorata
- Impegnarsi di più nell'apprendimento
- Crederci che lo sforzo porti alla padronanza
- Crederci che i fallimenti siano solo contrattempi temporanei
- Considerare il feedback come una fonte di informazioni
- Accettare volentieri le sfide
- Considerare il successo degli altri come fonte di ispirazione
- Considerare il feedback come un'opportunità di apprendimento

Fonte: <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>

Esempi di frasi sulla mentalità di crescita:

- Le nuove sfide mi aiuteranno a crescere.
- Se mi impegno a fondo, posso diventare bravo.
- Il fallimento è un'opportunità per crescere.
- Posso lavorare sulle mie conoscenze.
- Posso sempre imparare qualcosa dai miei errori.
- Posso cambiare alcune caratteristiche e comportamenti che non mi piacciono di me stesso.

Mentalità fissa

- **Secondo questo concetto:**

1. Gli attributi delle persone sono fissi e non possono cambiare.
2. Le sfide sono evitabili
3. L'intelligenza non può essere sviluppata
4. Il successo degli altri è una minaccia.

"Coloro che adottano una mentalità fissa hanno maggiori probabilità di:

- Crederci che l'intelligenza e il talento siano statici
- Evitare le sfide per non fallire
- Ignorare il feedback degli altri
- Sentirsi minacciati dal successo degli altri

- Nascondere i difetti per non essere giudicati dagli altri
- Credere che l'impegno sia inutile
- Considerare il feedback come una critica personale
- Arrendetevi facilmente".

Fonte: <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>

Esempi di frasi sulla mentalità fissa:

- Non sono in grado di farlo, perché non ho talento.
- Faccio solo cose in cui sono bravo.
- Non vale la pena di provare.
- Non sarò mai bravo in questo.
- Ho commesso un errore, quindi non sono bravo in questo.

Esempi su come regolare le frasi:

Mentalità fissa	Mentalità di crescita
Non sono in grado di farlo, perché non sono di talento.	Studierò e svilupperò questo competenza per poterlo fare.
Non vale la pena di provare.	Utilizzerò alcune strategie che ho appreso e fare del mio meglio.
Ho commesso un errore, quindi non sono bravo in questo.	Questo errore mi aiuterà a migliorare la prossima volta.
Non sarò mai bravo in questo.	Mi allenerò per migliorare la prossima volta.
È molto brava a usare gli strumenti digitali. Io non sarò mai brava come lei.	Cercherò di capire come fa ad essere così brava con queste competenze.



PENSIERO CRITICO

Attività 1: Si tratta di fatti o di opinioni?

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.
Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Si tratta di fatti o di opinioni?
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazio <input type="checkbox"/> ne Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere Empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di <input type="checkbox"/> crescita <input checked="" type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	Circa 1 ora
Tipo di attività	Riflessione e discussione autonoma e di gruppo
Breve descrizione	<p>Questa attività aiuta gli adulti a facilitare i principi chiave del pensiero critico e consente ai partecipanti di analizzare le informazioni ricevute, per distinguere se il messaggio parlato o scritto è un fatto o un'opinione. L'attività è costruita per iniziare individualmente e poi in gruppo, in modo da sostenere anche la creatività e la collaborazione.</p> <p>Questa attività aiuterà i partecipanti a distinguere tra fatti e opinioni. Un fatto può essere dimostrato vero o falso. Un'opinione è l'espressione di un sentimento o di un punto di vista e non può essere dimostrata né vera né falsa.</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promuovere il pensiero critico come parte delle competenze di carriera e di vita ➤ Migliorare le capacità di valutazione ➤ migliorare le capacità di argomentazione ➤ Sostenere il pensiero riflessivo e indipendente
Impostazione ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 Facilitatore ➤ Camera con sedie ➤ Fogli di lavoro per ogni partecipante stampati o digitali
Suggerimenti per i facilitatori ³	Vengono forniti diversi esempi di affermazioni, ma il facilitatore può utilizzare affermazioni diverse, che devono essere adattate al contesto e al gruppo di partecipanti.
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore fa una breve introduzione spiegando perché il pensiero critico è importante (consultare il Materiale per il foglio di lavoro del facilitatore). 2. Il facilitatore consegna ai partecipanti dei fogli di lavoro con delle affermazioni (per esempi di affermazioni consultare il Materiale per il foglio di lavoro del facilitatore). 3. Per ogni affermazione, i partecipanti devono dare una risposta se l'affermazione è un fatto o un'opinione. Se l'affermazione è un fatto, i partecipanti devono riflettere su

1 Può essere continuo.

2 Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

3 Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

	<p>come può essere dimostrato. Se si tratta di un'opinione, perché i partecipanti ritengono che non possa essere dimostrata.</p> <p>4. I partecipanti lavorano prima individualmente e poi confrontano le risposte e condividono le opinioni tra loro.</p>
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'attività è stata facile o no? Siete in grado di distinguere ciò che è un'opinione e ciò che è un fatto o una diceria? ➤ Quali sono le intuizioni o le conoscenze che avete su cosa è informazione, cosa è basato sulla conoscenza e cosa è basato sull'opinione propria o di qualcuno?
Riferimenti	<p>Giochi e attività per lo sviluppo di un libro di lavoro per i cittadini digitali, Fondazione Globale per il Cittadino Digitale.</p>



"È un fatto o un'opinione"? - Materiale per il facilitatore

Foglio di lavoro Pensiero critico

Siamo costantemente sommersi da messaggi che cercano di persuaderci, ad esempio attraverso i media: Internet, TV, giornali, ecc. La qualità del ragionamento che sostiene questi messaggi può variare in modo significativo. Dobbiamo esercitare le nostre capacità di pensiero critico se vogliamo evitare di accettare ciecamente le convinzioni che gli altri ci impongono e vogliamo invece affermare le nostre convinzioni e conclusioni.

Fatti: Affermazioni che possono essere verificate. Possono essere dimostrate vere o false. Le affermazioni di fatto sono oggettive, contengono informazioni ma non dicono ciò che lo scrittore pensa o crede dell'argomento.

Opinioni: Affermazioni che esprimono i sentimenti, gli atteggiamenti o le convinzioni di chi scrive. Non sono né vere né false. Rappresentano il punto di vista di una persona su un argomento o una questione.

Tipi di opinioni:

1. Posizioni su questioni controverse
2. Previsioni sul futuro
3. Valutazioni di persone, luoghi e cose.

Parole per identificare le opinioni:

1. Parole distorte (cattivo, peggiore, peggiore, buono, migliore, migliore, utile, inutile, ecc.)
2. Qualificatori (tutti, sempre, probabilmente, mai, potrebbe, sembra, forse, probabilmente, dovrebbe, ecc.)

Esempi di dichiarazioni

1. L'anno scorso c'è stata una terribile epidemia di influenza. O
2. In genere i bambini iniziano a parlare tra i 18 e i 24 mesi. F
3. L'anno scorso hanno smesso di fumare più persone rispetto a due anni fa. F
4. Migliaia di persone muoiono ogni anno a causa dell'interazione dei loro farmaci da prescrizione F
5. I bambini non dovrebbero guardare più di cinque ore di televisione alla settimana. O
6. È un dato di fatto che il calcio e il rugby sono sport violenti. O
7. Le donne sono più premurose degli uomini. O
8. Dobbiamo assumerci una responsabilità maggiore nei confronti dell'ambiente rispetto ai nostri antenati. O
9. L'energia nucleare è l'unica soluzione possibile per le nostre risorse naturali in diminuzione. O
10. La bicicletta è una forma di esercizio davvero piacevole. O
11. Il numero di persone che hanno un debito elevato con la carta di credito è sorprendente. O
12. Lo "spam" è l'equivalente della posta indesiderata. F



PENSIERO CRITICO

Attività 2: Sfidare le ipotesi

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti. Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Sfidare le ipotesi
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input checked="" type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	Circa 40 minuti
Tipo di attività	Riflessione e discussione autonoma e di gruppo
Breve descrizione	Questa attività aiuta gli adulti a facilitare i principi chiave del pensiero critico e consente ai partecipanti di mettere in discussione le ipotesi, di rivalutare i problemi tenendo conto di diverse variabili e di correre rischi ragionevoli. I compiti sono progettati in modo da sostenere anche la creatività e la collaborazione. Il compito è previsto come esercizio di gruppo.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promuovere il pensiero critico come parte delle competenze di carriera e di vita Migliorare le capacità di valutazione migliorare le capacità di argomentazione Sostenere il pensiero riflessivo e indipendente
Impostazione ²	<ul style="list-style-type: none"> 1 Facilitatore ➤ Sala con sedie, ➤ Tavoli (1 per gruppo) ➤ Carta A3, pennarelli o lavagna online.
Suggerimenti per i facilitatori ³	<p>L'attività combina i concetti e i metodi che aumentano il pensiero critico, come il brainstorming e la sfida alle ipotesi.</p> <p>Poiché all'inizio l'attività potrebbe risultare difficile per i partecipanti, il facilitatore può fornire un esempio delle possibili ipotesi. Potrebbe essere necessario un po' di tempo per iniziare, poiché per alcune persone l'assunto rimarrà un'ovvietà finché non glielo si farà notare; questo non è insolito. Tuttavia, una volta compreso il compito, i partecipanti sono generalmente in grado di identificare da soli un certo numero di ipotesi.</p>
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore distribuisce ai partecipanti un foglio di lavoro con l'affermazione "Un insegnante esperto è la persona migliore per progettare la lezione", spiegando ai partecipanti che questa affermazione è un'ovvietà su cui generalmente si concorda (consultare il foglio di lavoro per i partecipanti). 2. I partecipanti sono quindi invitati a decostruire la frase per identificare dove

1 Può essere continuo.

2 Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

3 Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. I partecipanti lavoreranno in piccoli gruppi (3-4 persone). 4. Quando i gruppi terminano l'elenco delle ipotesi, il facilitatore spiega che cos'è il pensiero critico. 5. La fase successiva è legata al metodo chiamato "what ifing", in cui si avvia un processo di pensiero critico ponendo domande che iniziano con le parole "what if". Il facilitatore prende una delle ipotesi elencate dai gruppi e inizia la domanda "Cosa succederebbe se". 6. I partecipanti sono invitati a fornire risposte alle domande presentate
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Quali sono le intuizioni o le conoscenze che avete su di voi? ➤ L'attività vi aiuta a lavorare sulla vostra argomentazione? ➤ Se ora ricordate alcune situazioni difficili precedenti, pensereste ad altre possibili soluzioni? Prendereste una decisione diversa?
Riferimenti	"Creative thinking in literacy and language skills" Linee guida per la formazione sviluppate nell'ambito del Progetto Erasmus + (2016)



Sfidare le ipotesi - Materiale per il facilitatore **Foglio di lavoro** **Pensiero critico**

"Il pensiero critico non è così difficile se ci mettiamo d'impegno per raggiungerlo, ma ci sono comunque dei piccoli ostacoli che possono farci inciampare lungo la strada, impedendoci di raggiungere i nostri obiettivi". Le nostre ipotesi si basano spesso su ciò che abbiamo sperimentato o che ci è stato detto in una situazione precedente, qualcosa che potremmo definire "saggezza ricevuta", che nella stragrande maggioranza dei casi è valida. Tuttavia, l'incapacità di mettere in discussione le ipotesi e di accettare le cose così come sono, può limitare seriamente la nostra capacità di trovare nuove idee, metodi, progetti, ecc. Pertanto, l'atto consapevole e deliberato di mettere in discussione le ipotesi può e deve essere utilizzato nel pensiero critico. Quando ci troviamo di fronte a uno scenario o a un'affermazione, dobbiamo cercare di capire se stiamo facendo delle ipotesi sulla situazione che, in ultima analisi, potrebbero portarci a una soluzione prevedibile".

Per l'affermazione: "*Un insegnante esperto è la persona migliore per progettare la*

lezione", il possibile elenco di ipotesi include:

- L'esperienza è un indicatore di qualità
- Una persona senza esperienza di insegnamento non sarebbe in grado di progettare la lezione.
- La progettazione delle lezioni non è un processo democratico
- Una persona deve progettare la lezione
- È necessario progettare una lezione
- L'insegnante deve progettare la lezione.

Per il processo di "what ifing".

Possiamo illustrare questa fase successiva del processo: E se non avessimo progettato la lezione? (Sfidando il presupposto che una lezione debba essere progettata).

Possibili risposte di altri gruppi come esempio:

- Potremmo stabilire un argomento e invitare gli studenti a iniziare a discuterne e vedere dove ci porta.
- Potremmo chiedere agli studenti di progettare una lezione per loro stessi.
- Potremmo introdurre un argomento e chiedere agli studenti cosa pensano di dover sapere o imparare su questo argomento.
- Potremmo informare gli studenti su come saranno testati sull'argomento e lasciare che gestiscano il proprio apprendimento come individui o in piccoli gruppi di pari.
- Potremmo scaricare un piano di lezioni o utilizzare un piano di lezioni già progettato da qualcun altro.
- Potremmo semplicemente impostare un test sull'argomento e vedere se gli studenti hanno bisogno di imparare questo materiale (potrebbero già conoscerlo).



Sfidare le ipotesi - Materiale per i partecipanti **Foglio di lavoro Pensiero critico**

Dichiarazione	Elencare le ipotesi
<p><i>"Un insegnante esperto è la persona migliore per progettare la lezione".</i></p>	



PENSIERO CRITICO

Attività 3: Fake news

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti. Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	<input checked="" type="checkbox"/> Notizie false
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazio <input type="checkbox"/> ne Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere Empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input checked="" type="checkbox"/> Pensiero critico Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	Circa 1 ora
Tipo di attività	Riflessione e discussione autonoma e di gruppo
Breve descrizione	<p>Questa attività aiuta gli adulti a facilitare i principi chiave del pensiero critico e consente ai partecipanti di mettere in discussione le ipotesi, di rivalutare i problemi tenendo conto di diverse variabili e di correre rischi ragionevoli. I compiti sono concepiti in modo da sostenere anche la creatività e la collaborazione. I compiti comprendono esercizi individuali e di gruppo.</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promuovere il pensiero critico come parte delle competenze di carriera e di vita Migliorare le capacità di valutazione migliorare le capacità di argomentazione migliorare la capacità di risolvere i problemi Sostenere il pensiero riflessivo e indipendente
Impostazione ²	<ul style="list-style-type: none"> 1 Facilitatore ➤ Camera con sedie ➤ Carta A3, pennarelli di diversi colori o lavagne (1 per gruppo) o lavagna online. ➤ Connessione a Internet per il task 3 (opzionale)
Suggerimenti per i facilitatori ³	<p>I compiti di questa attività combinano anche i concetti e i metodi che aumentano il pensiero critico, come il brainstorming e la mappa mentale.</p> <p>Il compito 2 può essere svolto come brainstorming e mind mapping. Vengono creati piccoli gruppi di 4-5 partecipanti.</p> <p>Per il compito 3, dopo aver introdotto le domande di riflessione sul tema delle fake news, il facilitatore può fornire una definizione e spiegare ai partecipanti il termine. Inoltre, possono essere spiegati altri termini come manipolazione, propaganda, disinformazione, deep fake, ecc.</p>
Passo dopo passo	<p>1. Il facilitatore inizia ponendo ai partecipanti alcune domande:</p>

1 Può essere continuo.

2 Materiali e risorse necessarie per la sessione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di stampare il foglio di lavoro e di consegnarlo ai partecipanti per prepararlo.

3 Ciò che una persona deve sapere per completare l'attività



	<ul style="list-style-type: none"> • Dove e come è successo? Era una celebrità o si trovava nel vostro ambiente sociale immediato? • Perché può essere importante trattare questi contenuti? <ol style="list-style-type: none"> 2. Il facilitatore mostra alcune immagini o storie chiedendo ai partecipanti se sono vere o false. Un esempio di immagine falsa è riportato nel foglio di lavoro Materiale per il facilitatore 3. Compito 2. I partecipanti sono divisi in piccoli gruppi (4-5 elementi) e viene chiesto loro di fare un brainstorming sulle loro idee ed esperienze sull'individuazione delle fake news e di compilare l'esercizio fornito nel Materiale per i partecipanti. 4. Al termine del compito, i partecipanti presentano i loro risultati. 5. Il facilitatore controlla i risultati ed eventualmente integra le risposte. 6. Il facilitatore spiega ai partecipanti le fasi di valutazione di una fonte (Materiale per il foglio di lavoro del facilitatore) 7. Attività 3 (facoltativa) Il facilitatore fornisce ai partecipanti alcune notizie (brevi articoli, notizie o immagini) e chiede loro di fare una ricerca per individuare le fake news.
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> > Quali compiti sono stati facili e quali no? > Quali sono le intuizioni o le conoscenze che avete su di voi? > Cosa pensate ora delle notizie, degli articoli che appaiono nei media? Riuscite a ricordare i passi più importanti per individuare le fake news?
Riferimenti	Iniziativa UE klicksafe www.klicksafe.de



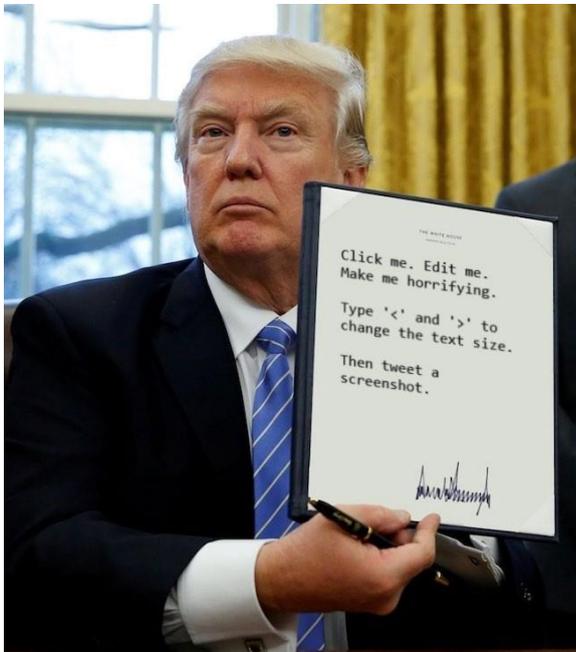
Fake news - Materiale per il facilitatore **Foglio di lavoro Pensiero critico**

Compito 1

Fornite esempi di notizie, immagini e ponete la domanda agli studenti: "Sono notizie false?". Qui di seguito sono riportati due esempi, ma è possibile utilizzare qualsiasi altra risorsa

Esempio 1 Utilizzate l'indirizzo del sito web qui sotto e scrivete testi diversi nel campo indicato. Poi potete fare uno screenshot o mostrare il testo ai partecipanti e chiedere loro se si tratta di una fake news o no?

<http://hepwordi.github.io/execorder/>



Esempio 2 Mostrare l'immagine pubblicata sul sito web, quindi mostrare la foto reale della vista del modello. <https://www.travelbook.de/fotografie/bali-instagram-tempel>





Das Gate of Heaven am Tempel Pura Lempuyang Luhur auf Bali Foto: Getty Images



Instagram vs Reality at the Gates of Heaven, Bali.

Fonte: <https://whatshotblog.com/pura-lempuyang-gates-of-heaven-bali/>

Compito 3 Come riconoscere le fake news

Fasi di valutazione di una fonte

Internet offre opportunità senza precedenti per la raccolta di informazioni. La capacità di trovare informazioni in base alle esigenze e di valutarle correttamente non è un compito facile, vista la massa e la nuova qualità dei falsi. Con pochi accorgimenti, è possibile valutare meglio la serietà di un contenuto:

1. Fonte: Controlla chi c'è dietro un contenuto! Chi è l'autore? Controllare l'impronta del sito web
2. I fatti: È vero ciò che si afferma? Non tutto è vero! L'argomento è trattato in modo simile su altre pagine web o compare addirittura con la stessa formulazione? I testi abbreviati, basati solo sui titoli, che presentano pochi contenuti e molte opinioni, vanno apprezzati con cautela.
3. Immagini: Verificare se l'immagine utilizzata appartiene davvero al testo o se è stata modificata. Nel caso di false segnalazioni vengono spesso utilizzate immagini provenienti da altri contesti.
4. Attualità dei dati: da quale momento proviene l'informazione? Nei motori di ricerca, un'opzione di ricerca avanzata aiuta a trovare le informazioni più recenti su un argomento.

Inoltre, Facebook ha pubblicato una guida su come riconoscere le notizie false

<https://www.facebook.com/formedia/blog/third-party-fact-checking-tips-to-spot-false-news>



Fake news - Materiale per i partecipanti **Foglio di lavoro Pensiero critico**

Compito 2

Come si riconoscono le fake news in rete?

Discutete con i vostri colleghi la domanda "come possiamo riconoscere le fake news in rete?".
Provate a ricordare le vostre esperienze precedenti quando avete letto alcune notizie o articoli su Internet. Pensate che tutto ciò che leggete sia vero? Come fate a saperlo?



GESTIONE DELL'APPRENDIMENTO

Attività 1: Semafori

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti. Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Semafori
Abilità LifeC omp app occia te	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> L'empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input checked="" type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	10 - 15 minuti
Tipo di attività	Autovalutazione per adulti non alfabetizzati
Breve descrizione	<p>Questa attività incoraggia i partecipanti a riflettere sulle loro conoscenze e sui loro interessi in merito all'argomento da discutere. Gestendo efficacemente il processo di apprendimento, i partecipanti possono migliorare la loro comprensione, le loro prestazioni e raggiungere gli obiettivi di apprendimento in modo più efficiente.</p> <p>Una gestione efficace dell'apprendimento inizia con la definizione di obiettivi specifici e chiari. Definendo ciò che i partecipanti vogliono raggiungere, possono strutturare le attività di apprendimento di conseguenza e rimanere concentrati sugli obiettivi.</p> <p>Questa attività permette agli adulti di riflettere sulle loro conoscenze in merito all'argomento e questo approccio può essere utilizzato da loro, in modo autonomo, ogni volta che entrano in contatto con un nuovo contesto, esperienza o tema.</p>
Obiettivi	<p>Conoscere il punto di partenza su una situazione/argomento di ciascun partecipante. Incoraggiare il processo decisionale e migliorare l'espressione orale</p> <p>Generare una riflessione sulle diverse risposte</p> <p>Aumentare la motivazione e l'impegno dei partecipanti nel processo di apprendimento in base ai loro interessi personali.</p> <p>Conoscere i punti di forza e di debolezza per gli adulti per sapere dove entrambi (facilitatore e partecipanti) devono focalizzare l'apprendimento e il miglioramento</p>
Impostazione ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitatore ➤ Proiettore o grande schermo Per l'implementazione faccia a faccia ➤ Immagini stampate se non è disponibile uno schermo per l'implementazione faccia a faccia ➤ Schede a colori rosso, arancione e verde

¹ Può essere continuo.

² Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

Suggerimenti per i facilitatori ³	<p>Introdurre la dinamica, spiegando il significato di ogni colore. Presentate ai partecipanti una serie di domande o situazioni. Una volta che tutti i partecipanti hanno spiegato il motivo delle loro risposte, avviare una discussione di gruppo. Quando spiega gli obiettivi dell'attività, il facilitatore può dire qualcosa del tipo: "Al termine di questa attività sarete in grado di</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riflettere sulla propria consapevolezza o conoscenza in relazione ad argomenti o temi. • Imparate cosa potete fare per capire se avete bisogno di imparare qualcosa in una nuova situazione o quando qualcuno parla con voi di un nuovo argomento. • È possibile considerare diversi punti di vista e prospettive sulle questioni. • Migliorare continuamente le proprie conoscenze attraverso la riflessione e l'apprendimento continui. • Identificate le aree in cui potreste avere delle lacune nella vostra comprensione o conoscenza. <p>Per l'implementazione online, è consigliabile disporre di una lavagna con le immagini/domande su cui i partecipanti possono apporre una scritta colorata. palla.</p>
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore spiega l'attività e i suoi obiettivi. 2. Il facilitatore distribuisce le carte colorate o spiega come utilizzare i colori in un contesto online. 3. Il facilitatore spiega che le carte simulano il semaforo e saranno usate per rispondere a diverse domande, dove Rosso significa "niente", Arancione significa "qualcosa" e Verde significa "molto". 4. Il facilitatore mostra immagini relative a una situazione/argomento a sua scelta. 5. Per ogni immagine presentata, il facilitatore pone le seguenti domande: <ul style="list-style-type: none"> • Avete già sentito parlare di questa situazione/argomento? • Siete interessati a conoscere questa situazione/argomento? • Pensate che la situazione/argomento possa essere utile nella vostra vita personale o professionale? • Pensate che sia una situazione/argomento difficile e che richieda un grande sforzo da parte vostra? 6. I partecipanti usano il codice colore di un semaforo per rispondere alle domande e le mostrano a tutti i gruppi. 7. Il facilitatore chiede ai partecipanti, al tre, di dire a tutti di mostrare la carta o di colorare l'immagine. 8. Per ogni domanda, il facilitatore può porre ai partecipanti le seguenti domande: <ul style="list-style-type: none"> • Perché avete scelto il colore rosso/giallo/verde per quella particolare domanda o situazione? • Quali fattori hanno influenzato la sua decisione? 9. Dopo aver risposto alle domande, il gruppo avrà l'opportunità di saperne di più sulla situazione/argomento (ciò può avvenire tramite una presentazione fatta dal facilitatore, la visualizzazione di un video, lo scambio di esperienze, la ricerca di informazioni, ...)
Debriefing	<p>Potete indicarmi quale colore rappresenta qualcosa che avete imparato o capito durante la sessione?</p> <p>Ha trovato applicazioni pratiche o collegamenti con la sua vita quotidiana nel libro? argomento che abbiamo discusso?</p>



Riferimenti

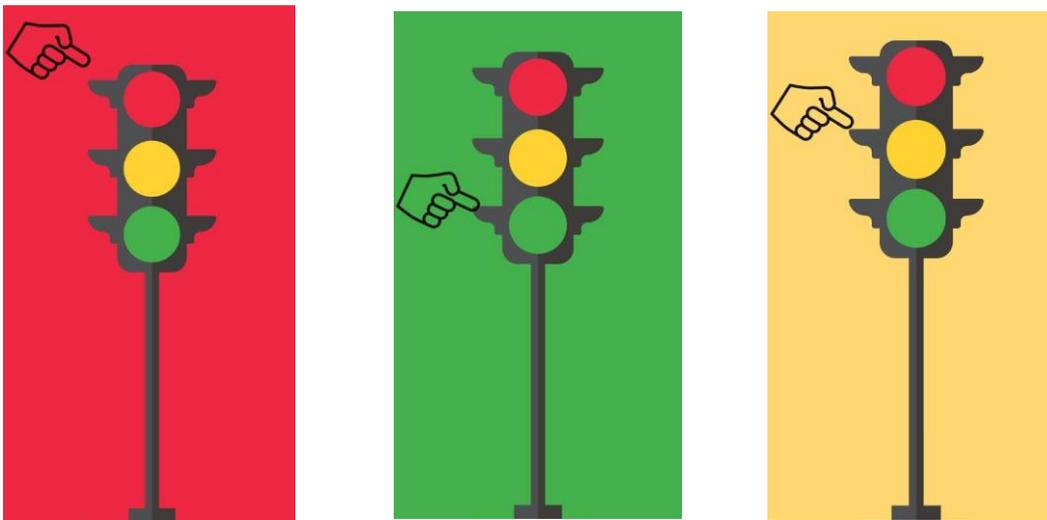
Attività basata su <https://www.orientacionandujar.es/tag/semaforo/>

³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.



Foglio di lavoro per le luci del percorso - Materiale per il facilitatore **Foglio di lavoro: Gestire l'apprendimento**

Questa tecnica è molto utile perché permette all'insegnante di avere un'idea chiara dello stato del lavoro, incoraggia la responsabilità e l'autonomia. La riflessione sull'apprendimento è un processo prezioso che permette alle persone di valutare le proprie esperienze di apprendimento, identificare le aree di miglioramento e migliorarle.



È importante porre agli studenti domande provocatorie che li incoraggino ad approfondire le loro esperienze e a porre domande accessibili e adatte alle loro specifiche esperienze di apprendimento. Non dimenticate di creare un ambiente di sostegno per gli studenti, affinché possano condividere apertamente le loro riflessioni.

Incoraggiateli a farlo. È molto importante essere un ascoltatore attivo e porre loro domande per approfondire le loro riflessioni. Possiamo anche incorporare supporti visivi. L'attenzione si concentra sui loro pensieri e sulle loro interpretazioni dell'argomento.



GESTIONE DELL'APPRENDIMENTO

Attività 2: Sbloccare l'apprendimento

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.
Descrizione delle iniziative comprese in questo manuale.

Titolo/nome	Sbloccare l'apprendimento
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> L'empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input checked="" type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata ¹	La durata dell'attività è variabile a seconda dei partecipanti e di come il facilitatore la adatta in base alle esigenze specifiche. Tempo minimo approssimativo: 40-60 minuti.
Tipo di attività	Auto-riflessione
Breve descrizione	L'attività incoraggia il discente adulto a riflettere sul modo in cui gestisce il proprio tempo di studio e sui metodi che utilizza per raggiungere i contenuti e su quali cose cambierà per migliorare. Queste attività di apprendimento li aiuteranno a sviluppare e promuovere un approccio proattivo alla gestione efficace dell'apprendimento. Questa attività è pensata per essere svolta in piccoli gruppi.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Sviluppare la consapevolezza di sé e le capacità di pensiero critico relative alla gestione del proprio processo di apprendimento. ✎ Aumentare la motivazione degli adulti e il loro impegno nel processo di apprendimento sulla base dei loro interessi personali. -Conoscere i punti di forza e di debolezza per sapere dove è necessario concentrare gli sforzi. apprendimento e miglioramento.
Impostazione ²	<ul style="list-style-type: none"> ✎ 1 facilitatore ✎ Penna ✎ Materiale per i partecipanti foglio di lavoro stampato o digitale
Suggerimenti per i facilitatori ³	La tabella può essere utilizzata come un diario di apprendimento e usata regolarmente in modo che i partecipanti possano registrare i loro risultati e le loro sfide e la loro evoluzione. Nel foglio di lavoro sulla gestione della tabella di apprendimento, il facilitatore incoraggia i partecipanti a stabilire obiettivi di apprendimento chiari e specifici. Questi obiettivi devono essere raggiungibili e significativi, per aiutare i partecipanti a concentrarsi e a motivarsi durante il processo. In la colonna di riflessione, è importante che i partecipanti si chiedano

¹ Può essere continuo.

² Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

³ Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

	<p>se la strategia utilizzata è stata utile per raggiungere i propri obiettivi.</p> <p>Fornire feedback costruttivi e supporto durante l'attività per aiutare il partecipante a valutare i propri progressi.</p> <p>Assistere il partecipante a creare un ambiente di apprendimento motivante e rispettoso.</p>
<p>Passo dopo passo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il facilitatore introduce il significato di gestire l'apprendimento e la sua importanza nel processo di apprendimento (consultare il foglio di lavoro del facilitatore). 2. Il facilitatore pone delle domande per avere un'idea del punto di partenza dei partecipanti e per sapere come gestiscono l'apprendimento. Il facilitatore inizia a riflettere sulle attuali strategie e abitudini di apprendimento dei partecipanti ponendo loro alcune domande per creare un'auto-riflessione. Il facilitatore pone domande come: <ul style="list-style-type: none"> • Qual è la vostra esperienza personale in termini di apprendimento di qualcosa di nuovo? • Cosa vi piace o vorreste imparare in questo momento (ad esempio, individuare un argomento che vi piace, un'attività che vorreste imparare, una competenza che vorreste avere)? • Cosa vi piace o vorreste imparare in futuro (ad esempio, individuare un argomento che vi piace, un'attività che vorreste imparare, una competenza che vorreste avere)? • Avete osservato qualche schema o momento della giornata che vi facilita la concentrazione? • Pensate che sia importante fissare degli obiettivi quando si impara qualcosa di nuovo? • Avete un obiettivo che vorreste raggiungere? • Vi è mai capitato di sentirvi motivati a imparare? Cosa vi ha motivato? • Pensate che l'ambiente e la situazione personale influenzino la nostra capacità di apprendimento? Perché? 3. Ai partecipanti viene concesso del tempo per riflettere 4. Il facilitatore distribuisce la Tabella 1 e chiede ai partecipanti di rispondere alle domande presentate nella tabella, sulla base della loro precedente autoriflessione (consultare il foglio di lavoro Materiale per i partecipanti). 5. Il facilitatore chiede ai partecipanti di identificare almeno tre aree in cui ritengono di poter migliorare la gestione dell'apprendimento. Gli esempi possono includere: <ul style="list-style-type: none"> • Definire obiettivi di apprendimento più chiari e raggiungibili e le azioni fatte per raggiungerli. • Migliorare le strategie per prendere appunti o trovare metodi alternativi per conservare efficacemente le informazioni. 6. I partecipanti condivideranno le loro riflessioni con la classe o con l'insegnante, a seconda di ciò che il discente vuole condividere e con chi vuole farlo. 7. I partecipanti scrivono le loro riflessioni nella <u>tabella di gestione dell'apprendimento</u> (consultare il foglio di lavoro Materiale per i partecipanti). 8. Il facilitatore chiede ai partecipanti di fare un brainstorming e di scrivere potenziali soluzioni o strategie per ogni area di miglioramento, che possano aiutarli ad affrontare le sfide che hanno identificato; a seconda di chi vogliono condividere, i suggerimenti possono essere di tutta la classe o solo dell'insegnante.
<p>Debriefing</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cosa ho imparato da questa attività? ➤ In che modo questa attività ha influenzato l'apprendimento di nuove cose? ➤ Sapete come applicare ciò che avete imparato nella vostra vita quotidiana? Potete citare un esempio in cui l'apprendimento precedente vi ha aiutato a capire e imparare qualcosa di nuovo? ➤ L'apprendimento di nuove cose vi ha portato qualche beneficio nella vostra vita quotidiana o nella vostra vita di coppia? ambiente di lavoro/educativo?



	➤ Qual è stato l'impatto dell'apprendimento sulla vostra fiducia nell'affrontare nuovi sfide di apprendimento?
Riferimenti	https://www.edutopia.org/ https://www.teachthought.com/



Sbloccare l'apprendimento - Materiale per il foglio di lavoro del facilitatore - Gestire l'apprendimento

La gestione dell'apprendimento si riferisce alle abilità e alle strategie che utilizziamo per organizzare, monitorare e valutare il nostro processo di apprendimento. Ciò implica: fissare obiettivi, affrontare i punti deboli, pianificare il tempo da dedicare e rimanere motivati. Sviluppando forti capacità di gestione dell'apprendimento, possiamo migliorare la nostra capacità di apprendere.

La gestione dell'apprendimento si riferisce alla capacità di pianificare, regolare e valutare il proprio processo di apprendimento. Ciò include la definizione di obiettivi, la consapevolezza dei propri punti deboli, l'onestà verso se stessi, l'adattamento alle proprie esigenze e la selezione di strategie di apprendimento appropriate. A tal fine, è importante fare auto-riflessione e adattarsi maggiormente alle nostre esigenze e progettare un buon piano di apprendimento e migliorare. È importante che il facilitatore sottolinei che i partecipanti devono essere onesti con se stessi quando rispondono alle domande del foglio di lavoro.

La gestione della competenza di apprendimento gioca un ruolo importante nel rendere efficace l'esperienza di apprendimento. In qualità di facilitatore, la comprensione e il sostegno della competenza miglioreranno il processo di apprendimento.



Sbloccare l'apprendimento - Materiale per i partecipanti

Foglio di lavoro - Gestire l'apprendimento

Tabella 1

Domanda	Risposta
Come si approccia attualmente all'apprendimento di nuovi argomenti o competenze?	
Quali metodi utilizzate per organizzare e gestire i vostri materiali didattici?	
Come fate a fissare gli obiettivi e a monitorare i vostri progressi?	
Ci sono sfide o aree di miglioramento nella gestione efficace dell'apprendimento?	



Tabella 2

Cosa voglio imparare nel prossimo futuro?	Cosa posso fare per imparare al meglio?	Riflessioni e lezioni apprese

