

4Talents Training the Trainers Manuale



Cofinanziato
dall'Unione europea



Indice

Consapevolezza ed espressione culturale.....	4
Conoscenze culturali.....	4
STRUMENTO: Fatto od opinione.....	9
STRUMENTO: Laboratorio di scrittura creativa e interpretazione	12
Risoluzione creativa dei problemi	17
STRUMENTO: Il Castello	23
STRUMENTO: Il Labirinto	26
Fiducia in sé stessi.....	32
STRUMENTO: Sfida te stesso	37
STRUMENTO: Un respiro profondo per il futuro.....	40
Ricerca di opportunità.	44
STRUMENTO: Definizione degli obiettivi.....	49
STRUMENTO: Gioco di ruolo.....	52
Comunicazione e interazione	59
STRUMENTO: Cinque parole	65
STRUMENTO: Ipse Dixit.....	69
Nuovi lavori emergenti.....	74
STRUMENTO: Indovina il lavoro.....	79
STRUMENTO: Cacciatore di talenti	83
Identificare i pregiudizi inconsci.....	88
STRUMENTO: GIOCO DELLE PROFESSIONI	92
STRUMENTO: Quiz sui pregiudizi inconsci.....	97
Diversità culturale	104
STRUMENTO: Cosa è venuto prima?	109
STRUMENTO: Il gioco dei nomi.....	114
Autoconoscenza / Autoconsapevolezza.	120
STRUMENTO: Sistema di valori.....	125
STRUMENTO: La Ruota Vuota	128
Abilità numeriche / Matematica / Finanza.	132
STRUMENTO: Bean salary.....	137
STRUMENTO: Il numero esatto.....	140
Il networking	144
STRUMENTO: Bingo umano.....	147
STRUMENTO: Speed Networking	149
Autoimprenditorialità.....	152



STRUMENTO: Da orecchio a orecchio.....	156
STRUMENTO: Ruota della fortuna	158
<i>Automotivazione.....</i>	<i>162</i>
STRUMENTO: Cosa è cambiato?	167
STRUMENTO: “Monosmily”	170
<i>Creatività</i>	<i>173</i>
STRUMENTO: Carte del destino.....	177
STRUMENTO: Il punto di vista.....	180
<i>Auto-organizzazione.</i>	<i>183</i>
STRUMENTO: Sedie “dis-organizzate”.....	188
STRUMENTO: Ammazzatempo	191
<i>Definire un percorso lavorativo.....</i>	<i>196</i>
STRUMENTO: Dal talento alla carriera.....	197
STRUMENTO: Sfortunato.....	197



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Consapevolezza ed espressione culturale

Sviluppato da:





01 Definizione



Consapevolezza ed espressione culturale significa esprimere creativamente idee, esperienze ed emozioni in varie forme, nella musica, nelle arti dello spettacolo, nella letteratura e nelle arti visive.

Conoscenze culturali: si tratta di conoscere il patrimonio culturale locale, nazionale ed europeo, compresa una conoscenza elementare delle principali opere culturali e della cultura popolare contemporanea.

02 Obiettivi



- Sviluppo di una personalità armoniosa e tollerante;
- Coniugare il senso della propria identità con il rispetto della diversità di ogni cittadino;
- Esprimere sentimenti ed esperienze verso l'altro.



03 Come funziona?



Scoprire la diversità culturale, la consapevolezza del valore positivo della diversità culturale e il rispetto per il patrimonio culturale; coltivare la comprensione e il rispetto per tutti i popoli, i loro valori e il loro modo di vivere; consapevolezza dei propri valori culturali; rispetto per i diversi modi di pensare e agire.

Comprensione e rispetto per il modo in cui le idee e i significati sono formulati e comunicati in modo creativo in diverse culture ([attraverso l'arte e la cultura](#)). Comporta la partecipazione alla comprensione, allo sviluppo e all'espressione delle proprie idee e del proprio senso di appartenenza o ruolo nella società in vari modi e contesti.

04 Come posso ottenerlo?



Sviluppare una serie di competenze chiave basate su conoscenze, abilità e atteggiamenti nel campo della consapevolezza e dell'espressione culturale.

- **Conoscenza** - questa competenza richiede la conoscenza delle culture e delle modalità di espressione locali, nazionali, regionali, europee e globali, comprese le loro lingue, il loro patrimonio e le loro tradizioni, nonché la conoscenza dei prodotti culturali e la comprensione di come queste espressioni possano influenzare le opinioni individuali; comprendere i diversi modi di comunicare le idee tra il creatore, il partecipante e il pubblico nei testi scritti, stampati e digitali, nel teatro, nel cinema, nella danza, nei giochi, nell'arte e nel design, nella musica, nei rituali e nell'architettura; comprendere l'evoluzione della propria identità e del proprio patrimonio culturale in un mondo di diversità culturale, nonché il modo in cui le arti e altre forme culturali possono essere un modo per visualizzare e plasmare il mondo.

- **Le competenze** comprendono: la capacità di esprimere e interpretare con empatia idee, esperienze ed emozioni figurative e astratte, nonché la capacità di affrontarle in una serie di altre forme artistiche e culturali; la capacità di identificare e concretizzare opportunità di interesse personale, sociale o commerciale attraverso le arti e altre forme culturali e la capacità di impegnarsi in processi creativi, sia come individuo che all'interno della comunità.
- **Atteggiamenti** - è importante avere un atteggiamento aperto e rispettoso della diversità delle espressioni culturali, insieme a un approccio etico e responsabile alla proprietà intellettuale e culturale; un atteggiamento positivo implica anche la curiosità verso il mondo circostante, un atteggiamento aperto a immaginare nuove possibilità e il desiderio di partecipare a esperienze culturali.

05 Come svilupparlo?

Si possono ricordare due fasi alternative, che diventano interdipendenti nel tempo:

- l'interiorizzazione della cultura attraverso l'assimilazione dei valori ereditati, che generano sensibilità culturale/senso culturale (conoscenza);
- l'esteriorizzazione, cioè l'espressione culturale e, infine, la creazione di cultura (comunicazione).

L'educazione estetica attraverso la letteratura ha un ruolo fondamentale nel tentativo di porre le basi della competenza culturale: l'opera letteraria, attraverso le creazioni popolari o di culto, attraverso le biografie dei creatori di letteratura, può elevare la cultura dal livello dell'informazione a quello superiore, della formazione e, implicitamente, dell'educazione. Il libro e la lettura approfondita, attraverso i modelli esistenziali che offre, possono avere un innegabile effetto modellante sul destinatario-lettore. Inoltre, creando poesie possiamo mettere sul foglio le nostre emozioni rispetto a certe situazioni, possiamo rivelare sentimenti che non abbiamo il coraggio di esprimere direttamente.

La musica e l'educazione plastica sono soprattutto oggetti di sensibilità. Arricchendo l'universo della vita interiore, questi oggetti influenzano l'intera personalità umana: sviluppano la sensibilità e la ricettività all'arte dei suoni e dei colori, intensificano l'affettività generale risvegliando emozioni positive, generano esperienze, stati affettivi intensi che possono successivamente costituire una solida base per l'espressione e la



sensibilità culturale. Attraverso il disegno, la danza o la creazione di poesie possiamo divulgare i nostri desideri, bisogni, sentimenti e idee più nascosti.

Il teatro, il cinema e la danza agiscono e influenzano, nella stessa misura, la consapevolezza e l'espressione culturale. Il teatro e il gioco di ruolo hanno una grande carica affettiva e rappresentano una sfida in termini di emozioni, della loro espressione, ma anche della loro gestione.

La scultura coinvolge la cinestesia, il tatto, la sensazione. L'emozione, quindi, è letteralmente sentita, e la sua espressione può essere ottenuta realizzando modelli o oggetti che hanno un significato per il soggetto.

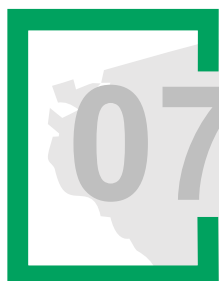
06 Ostacoli da superare



- **Diversità linguistica** - attualmente nell'Unione europea esistono tre alfabeti e 24 lingue ufficiali. Altre 60 lingue sono comunemente parlate in alcune regioni o da gruppi specifici. Il numero di lingue parlate nell'Unione europea è aumentato con l'immigrazione. Si stima che almeno 175 nazionalità convivano attualmente sul territorio dell'Unione europea.
- **Gli elementi "invisibili" della cultura** - valori, assunti, credenze diverse da una comunità all'altra. I valori possono essere definiti come una scelta morale che una persona utilizza costantemente in molte situazioni; i valori possono differire da persona a persona o, da una prospettiva più ampia, possono differire da una cultura all'altra. Le decisioni vengono spesso prese sulla base dei valori. Le supposizioni sono opinioni basate solo su fatti apparenti, precedentemente ammessi come veri. I valori sono opinioni che generalmente consideriamo vere, senza necessariamente avere prove. Le convinzioni sono fondamentalmente ipotesi che facciamo sul mondo e i nostri valori derivano da tali convinzioni.
- **I pregiudizi** comportano atteggiamenti o emozioni negative nei confronti delle performance di un gruppo. Queste emozioni possono andare dalla simpatia o dall'antipatia, alla rabbia, alla paura, al disgusto, al disagio o addirittura all'odio. A seconda del gruppo a cui ci si riferisce, i pregiudizi possono avere un nome più specifico (ad esempio, razzismo per i pregiudizi razziali o sessismo per i pregiudizi di genere). Come gli stereotipi, i pregiudizi si manifestano nella nostra vita quotidiana, a volte senza che ce ne rendiamo conto. Alcuni ricercatori affermano che tutte le persone hanno pregiudizi (anche quelle che non ci credono), che si



manifestano nella migliore delle ipotesi con la tendenza a favorire il gruppo di appartenenza rispetto ad altri gruppi o con la conoscenza di stereotipi su altri gruppi.



Riferimenti



https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Sensibilizare%20si%20expresie%20culturala%20in%20activitatile%20de%20invatare%20la%20geografie.pdf

<https://qualitrainer.eu/competente-de-sensibilizare-si-expresie-culturala/>

<https://ccdtulcea.ro/wp/wp-content/uploads/revista/8/3.Formarea%20Si%20dezvoltarea%20competentei%20culturale%20prin%20arta%20in%20contextul%20educatiei%20formale.pdf>

<https://www.currentschoolnews.com/ro/%C8%99tiri-despre-educa%C8%9Bie/diferen%C8%9Ba-dintre-valori-%C8%99i-credin%C8%9Be/>

https://asociatiaproetnica.ro/wp-content/uploads/2021/11/ghid_practic_tipar.pdf



STRUMENTO: Fatto od opinione



TEMPO

30-40 minuti



MATERIALI

- 20 schede per ogni gruppo con le affermazioni sui fatti o sulle opinioni.
- Penne
- Carta



DIMENSIONE DEL GRUPPO

5

01

PANORAMICA

Questo strumento mira ad aiutare i partecipanti a distinguere tra fatti e opinioni, a comunicare e a esprimere i propri pensieri all'interno di un gruppo sulla base delle esperienze culturali acquisite. Inoltre, questo strumento aiuta i partecipanti ad assimilare altre idee e culture di questo mondo.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Lo strumento Fatto o Opinione è un'attività di gruppo, preferibilmente svolta in gruppi di 5 persone, in cui i partecipanti ricevono una serie di carte su cui sono scritte diverse affermazioni e devono decidere quali di esse sono fatti e quali sono opinioni, sulla base delle conoscenze culturali possedute finora.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Il facilitatore dovrà preparare i set che contengono 20 carte per ogni gruppo di partecipanti (le affermazioni si trovano al punto 4, dove è elencato in parentesi a ciascuno quale è un fatto e quale è un'opinione, che non deve trovarsi sulle carte che saranno consegnate ai partecipanti). Per prima cosa, modererà una discussione sulle differenze tra fatti e opinioni. Poi dovrà dividere i partecipanti in gruppi di 5 persone e consegnare loro il set di 20 carte. Dopo che i partecipanti avranno terminato il compito,



il facilitatore organizzerà una discussione libera alla fine. Deve avere in mente una serie di domande che porteranno alla discussione:

1. Come si distingue un'opinione da un fatto?
2. Cosa si può fare se non si sa quando un'affermazione è un fatto o un'opinione?
3. Come ha fatto ogni gruppo a decidere quale libro è un'opinione e quale un fatto?
E come si comportava quando c'erano opinioni diverse su un'affermazione?

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Il facilitatore dividerà i partecipanti in gruppi di 5 persone e consegnerà loro un set di 20 schede di fatti o opinioni.

Per prima cosa chiederà ai gruppi di riflettere sulle principali differenze tra fatti e opinioni. Dopo aver completato le discussioni sulle differenze tra i due concetti, il facilitatore chiederà ai partecipanti di guardare le 20 carte e di decidere insieme quali sono i fatti e quali le opinioni.

Dopo aver completato questo compito, tutti i partecipanti torneranno dai gruppi e seguirà una discussione libera sull'intero processo che si è svolto.

Organizzazione, formazione di gruppi di 5 persone: eseguita dal facilitatore – 10 minuti

Completamento dei compiti da parte dei gruppi – 10-15 minuti

Discussione finale su come si è svolta l'attività – 10-15 minuti

Elenco delle dichiarazioni:

1. In Danimarca le persone non sposate vengono coperte di cannella al compimento dei 25 anni da amici e parenti. (F)
2. A Castrillo de Murcia, in Spagna, uomini vestiti da diavoli gialli corrono e saltano sui bambini. (F)
3. Il cuore pompa il sangue nel corpo. (F)
4. 1 litro d'acqua pesa 1 chilogrammo. (F)
5. Le Hawaii si trovano nell'Oceano Pacifico. (F)
6. Solo gli agenti delle forze dell'ordine dovrebbero portare le pistole. (O)
7. Molte scuole private oggi forniscono un'istruzione superiore a ragazzi e ragazze. (O)
8. Un medico di famiglia può fornire la maggior parte dei servizi medici di cui una famiglia ha bisogno. (F)
9. La maggior parte degli spot televisivi di oggi sono fuorvianti e sciocchi. (O)
10. Il sindaco è stato eletto a stragrande maggioranza. (F)



11. La maggioranza dei ristoranti impiega cuochi uomini. (F)
12. L'automobile Ford Modello T è stata l'invenzione più importante della prima metà del secolo. (O)
13. Entro la fine di questo secolo, le auto elettriche saranno di uso comune. (O)
14. Le coppie dovrebbero conoscersi per almeno un anno prima di sposarsi. (O)
15. Arruolarsi nell'esercito è il modo migliore per imparare a lavorare. (O)
16. Il nucleo di una matita è fatto di grafite e argilla, non di piombo. (F)
17. È meglio piantare masse di fiori di un unico colore che di due o tre colori. (O)
18. In Cina, a Capodanno, i genitori o i nonni regalano ai bambini buste rosse con denaro. (F)
19. In Bolivia è tradizione cuocere denaro in dolci e torte per la notte di Capodanno. (F)
20. In Grecia i bambini gettano i denti da latte sul tetto quando cadono. (F)

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Questa attività stimola l'espressione delle conoscenze culturali acquisite dai partecipanti nel corso della loro vita, ma anche un aumento della consapevolezza culturale. Inoltre, affronta i pregiudizi o gli stereotipi culturali che i partecipanti possono aver incontrato. L'attività mira a condividere esperienze, ad accumulare nuove informazioni culturali, a sviluppare la comunicazione, l'ascolto, la comprensione e il lavoro di squadra.

06

RISORSE NECESSARIE

Risorse umane - gruppi di 5 persone per giocare.

Risorse materiali - 20 schede per ogni gruppo, penne, carta.

Logistica - tavoli, sedie.

07

RIFERIMENTI

<https://www.tomedes.com/translator-hub/24-cultural-traditions-around-world>

[https://www.mdc.edu/kendall/collegeprep/documents2/fact%20and%20opinionrevised819.p
df](https://www.mdc.edu/kendall/collegeprep/documents2/fact%20and%20opinionrevised819.pdf)



STRUMENTO: Laboratorio di scrittura creativa e interpretazione



TEMPO

60-70 minuti



MATERIALI

- Penne
- Matite
- Lenzuola
- 4-5 dadi



DIMENSIONE DEL GRUPPO

3-4

01

PANORAMICA

Il gioco mira a sviluppare la creatività e l'immaginazione, esprimendo le emozioni attraverso la creazione e la manifestazione artistica. L'esercizio porta anche allo sviluppo della comunicazione, dell'ascolto, della comprensione e del lavoro di squadra.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Il gruppo grande viene diviso in piccoli gruppi di tre o quattro persone. Ogni squadra lancerà il dado quattro volte: ogni cifra e ogni volta che si lancia il dado significa qualcosa di diverso. Partendo dai dati caduti dopo il lancio dei dadi, ogni squadra scrive una storia. Ogni squadra presenta la storia nel modo più creativo e artistico possibile.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Il facilitatore divide il grande gruppo in diversi piccoli gruppi di 3-4 persone ciascuno. Ogni gruppo sceglie un rappresentante che lancia il dado 4 volte e annota le indicazioni per ogni lancio. Dopo che ogni gruppo ha ricevuto i 4 riferimenti, avrà 15 minuti per scrivere una storia il più possibile originale utilizzando i punti di riferimento ricevuti.

Ai partecipanti verrà detto che sono liberi di immaginare qualsiasi storia passi loro per la testa, con l'unica condizione di rispettare i punti di riferimento ricevuti con il lancio dei dadi e di rientrare nel tempo stabilito. Il facilitatore seguirà l'attività che si svolgerà nei piccoli gruppi e, una volta scaduto il tempo di scrittura della storia, darà il compito successivo. Ovvero: ogni gruppo presenta la storia in modo creativo e artistico (gioco di ruolo, pantomima, canto, danza, narrazione su un sottofondo musicale, creazione di un dipinto umano, una statua, ecc.). I partecipanti hanno la libertà di scegliere il modo di espressione artistica per la presentazione della storia, essendo incoraggiati a essere il più creativi possibile.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Il compito è quello di creare una storia di emozioni, basata su quattro punti di riferimento ottenuti in modo casuale, lanciando i dadi. Ogni squadra lancerà il dado quattro volte: ogni cifra e ogni volta che lo lancerà avrà un significato diverso:

	La prima volta che lanciamo i dadi	La seconda volta che lanciamo i dadi	La terza volta che lanciamo i dadi	La quarta volta che lanciamo i dadi
	Personaggio	Quando si svolge l'azione	Dove si svolge l'azione	Conflitto
	Mostro	Notte	Casa stregata	Una scoperta misteriosa
	Strega	La notte di Halloween	Cimitero	Un mistero da risolvere
	Zombie	Prima dell'alba	Foresta	Bisogna fare un viaggio pericoloso

	Fantasma	Notte con luna piena	In montagna	Qualcuno ha paura di qualcosa
	Mamma	Durante una tempesta	Castello	Qualcuno deve essere salvato
	Vampiro	Al tramonto	Edificio abbandonato	Qualcosa o qualcuno scompare/è scomparso

Sulla base dei dati emersi dopo il lancio dei dadi, ogni squadra scriverà una storia. Ogni squadra presenta la storia in modo creativo e artistico (gioco di ruolo, pantomima, danza, narrazione su un sottofondo musicale, creazione di un dipinto umano, una statua, ecc.)

Organizzazione, formazione di piccoli gruppi, formazione – realizzata dal facilitatore – 5 minuti.

Ogni gruppo designa un rappresentante per il lancio dei dadi, annota le indicazioni ricevute in base al numero sul dado – 5 minuti.

Lavorare in piccoli gruppi, creare la storia e scriverla su carta – 15 minuti.

Interruzione del lavoro e proseguimento della formazione da parte del facilitatore - ogni gruppo dovrà eseguire una messa in scena della storia scritta, in modo il più possibile creativo e artistico, a piacere – 5 minuti.

Lavoro in piccoli gruppi – esecuzione della scena (gioco di ruolo, pantomima, danza, narrazione su un sottofondo musicale, creazione di un quadro umano, di una statua, ecc.

Messa in scena – 5 minuti per ogni gruppo.

Feedback degli altri partecipanti e del facilitatore, conclusioni – 5 minuti.



05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Il gioco stimola il pensiero creativo, l'immaginazione, l'espressione delle emozioni attraverso la creazione e la manifestazione artistica. L'esercizio porta anche allo sviluppo della comunicazione, dell'ascolto, della comprensione e del lavoro di squadra.

L'esercizio di scrittura creativa è un modo per esprimere idee ed emozioni, ancor più attraverso i temi scelti all'interno dell'esercizio, potendo i partecipanti includere anche elementi culturali che hanno nella loro cultura generale. Nella seconda parte dell'esercizio si passa all'espressione di emozioni e sentimenti con l'aiuto dell'atto artistico di mettere in scena il materiale creato.

06

RISORSE NECESSARIE

Risorse umane – gruppi di 3-4 persone per il gioco e un facilitatore del gioco.

Risorse materiali – 4-5 dadi, cartoncino con il significato del numero sul dado per ognuno dei quattro lanci / squadra, fogli di carta, penne.

Logistica – tavoli, sedie.

07

RIFERIMENTI

https://www.unatc.ro/cercetare/pedagogie/pdf/Jocuri_teatrale_Manual_pentru_clasele_V-VIII.pdf



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Risoluzione creativa dei problemi

Sviluppato da:





01 Definizione



Risoluzione creativa dei problemi è un modo per risolvere i problemi o identificare le opportunità quando il pensiero convenzionale ha fallito. Può trovare nuove prospettive e proporre soluzioni innovative, in modo da formulare un piano per superare gli ostacoli e raggiungere i nostri obiettivi.

La **risoluzione creativa dei problemi** ci chiede di utilizzare il pensiero divergente (il processo di generazione di molte soluzioni e possibilità potenziali) e convergente (la valutazione di queste opzioni e la scelta di quella più promettente) come modo per farlo.

02 Obiettivi



- Affrontare e superare gli ostacoli;
- Migliorare i nostri prodotti, i nostri servizi, le nostre comunicazioni e le nostre capacità interpersonali;
- Incoraggiare il pensiero creativo;
- Trovare soluzioni innovative che funzionino;
- Identificare le opportunità di crescita in un mondo competitivo.



03 Come funziona?



La risoluzione creativa dei problemi si basa su quattro principi fondamentali:

- **Il pensiero divergente e quello convergente devono essere bilanciati**
- la chiave della creatività è imparare a identificare e bilanciare il pensiero divergente e quello convergente (fatti separatamente) e sapere quando esercitarli ciascuno
- **porre i problemi come domande** - quando si riformulano i problemi e le sfide come domande aperte con molteplici possibilità, è più facile trovare soluzioni. Questo tipo di domande genera una grande quantità di informazioni, mentre le domande chiuse tendono a suscitare risposte brevi, come conferme o disaccordi. Le affermazioni sui problemi tendono a generare risposte limitate, o addirittura nessuna.
- **rinvviare o sospendere il giudizio** - giudicare le soluzioni in anticipo tende a bloccare la generazione di idee. Invece, c'è un momento appropriato e necessario per giudicare le idee durante la fase di convergenza.
- **concentrarsi su "Sì, e" piuttosto che su "No, ma"**: il linguaggio è importante quando si generano informazioni e idee. "Sì, e" incoraggia le persone a espandere i loro pensieri, il che è necessario in alcune fasi della risoluzione creativa dei problemi. L'uso della parola "ma", preceduta da "sì" o "no", chiude la conversazione e spesso annulla ciò che l'ha preceduta.



04 Come posso ottenerlo?

1. Chiarire

Esplora la visione

Identificate il vostro obiettivo, desiderio o sfida. Questo è un primo passo fondamentale, perché è facile presumere, a torto, di conoscere il problema. Tuttavia, è possibile che vi sia sfuggito qualcosa o che non abbiate compreso appieno la questione e la definizione del vostro obiettivo può fare chiarezza.

Raccogliere i dati

Una volta identificato e compreso il problema, è possibile raccogliere informazioni al riguardo e sviluppare una chiara comprensione del problema. Prendete nota dei dettagli, come ad esempio chi e cosa è coinvolto, tutti i fatti rilevanti e i sentimenti e le opinioni di tutti.

Formulare domande

Quando avete aumentato la vostra consapevolezza della sfida o del problema che avete identificato, porre domande che genereranno soluzioni. Pensate agli ostacoli che potreste incontrare e alle opportunità che potrebbero presentarsi.

2. Ideare

Esplora le idee

Generare idee che rispondano alle domande-sfida identificate nel passo 1. Si può essere tentati di prendere in considerazione soluzioni già sperimentate in passato, poiché la nostra mente tende a ritornare a schemi di pensiero abituali che ci impediscono di produrre nuove idee. Tuttavia, questa è un'occasione per usare la vostra creatività.

3. Sviluppare

Formulare soluzioni

Questa è la fase convergente della risoluzione creativa dei problemi, in cui ci si concentra sulla valutazione di tutte le opzioni possibili e si propongono soluzioni. Analizzate se le soluzioni potenziali soddisfano le vostre esigenze e i vostri criteri e decidete se potete implementarle con successo. Successivamente, valutate come rafforzarle e stabilite quali sono le più adatte.

4. Attuare

Formulare un piano

Una volta scelta la soluzione migliore, è il momento di sviluppare un piano d'azione. Iniziate identificando le risorse e le azioni che vi permetteranno di implementare la soluzione scelta. Quindi, comunicate il vostro piano e assicuratevi che tutti i soggetti coinvolti lo comprendano e lo accettino.

05 Come svilupparlo?

Il **problem solving creativo** è un approccio che identifica soluzioni uniche ai problemi attraverso un processo di identificazione e pianificazione della risoluzione. Va oltre gli approcci convenzionali per trovare soluzioni a problemi di flusso di lavoro, innovazione di prodotto o posizionamento del marchio. Lo sviluppo dell'abilità di risoluzione creativa dei problemi richiede un miglioramento costante per incoraggiare un ambiente di innovazione costante.

Passi per migliorare le nostre capacità creative di risoluzione dei problemi:

- **praticare l'empatia** - la capacità di vedere la prospettiva degli altri, un elemento chiave dell'intelligenza emotiva;
- **Trovate un hobby** - che vi richieda di usare il cervello in modo diverso; esplorare qualcosa di nuovo ci permette anche di testare i limiti di ciò che siamo in grado di fare - un hobby è un modo costruttivo per prendere rischi creativi;
- **allentare le ipotesi** - riconoscere questa tendenza quando abbiamo bisogno di soluzioni uniche o di innovazioni;
- **praticare la perseveranza verso un obiettivo** - richiede il mantenimento di un livello di attenzione strategica attraverso situazioni difficili fino a quando non si giunge a una soluzione; alcuni problemi richiedono più tempo di altri per essere risolti;
- **collaborare** - è un ottimo modo per trovare soluzioni creative; è anche un ottimo modo per identificare soluzioni ovvie che gli altri potrebbero non aver provato;
- **utilizzare la storia personale** per capire quando persistere e quando cambiare obiettivo; le esperienze passate ci danno una prospettiva unica che possiamo applicare con pensiero critico;



- il modo migliore per imparare un'abilità è **esercitarla**; più problemi vengono presentati che richiedono soluzioni creative, più facile diventerà affinare un processo di problem solving;
- se siete bloccati su un problema, provate a **chiedere** consiglio a **qualcun** altro nel vostro campo; le loro esperienze personali vi offrono la possibilità di conoscere un modo di pensare che forse non avevate mai preso in considerazione in precedenza;
- **Il brainstorming è uno** strumento che può essere molto efficace se guidato dalle qualità iterative del processo di design thinking. Si tratta di discutere e dibattere apertamente idee e argomenti in un contesto di gruppo. Ciò facilita la generazione di idee e l'esplorazione, in quanto i diversi membri del team considerano lo stesso concetto da più prospettive.

06 Ostacoli da superare



Ostacoli:

- **Mananza di obiettivi e traguardi chiari**, scritti, accompagnati da piani d'azione dettagliati e scritti (quando si ha la massima chiarezza su ciò che si vuole e su come lo si vuole raggiungere, la mente creativa prende vita. Comincia subito a scintillare con idee e intuizioni che vi aiutano ad andare avanti e a migliorare le vostre capacità creative).
- **Paura di fallire o di perdere** - è la paura di sbagliare, di commettere un errore, di perdere denaro o tempo; è la *possibilità* di fallire, l'anticipazione del fallimento che paralizza l'azione e diventa la ragione principale del fallimento e della soluzione inefficace dei problemi
- **Paura delle critiche**, o paura del ridicolo, del disprezzo o del rifiuto - molte persone vivono una vita di insuccessi e mediocrità perché hanno paura di tentare di vendere sé stesse o le loro idee di successo; giocano sul sicuro e si accontentano di molto meno di quello che sono realmente in grado di guadagnare
- Uno dei principali ostacoli al pensiero creativo si chiama **"omeostasi"**: si tratta di un profondo desiderio inconscio di rimanere coerenti con ciò che si è fatto o detto in passato; è la paura di fare o dire qualcosa di nuovo o diverso da ciò che si è fatto in precedenza. Questo impulso omeostatico impedisce



alle persone di diventare tutto ciò che sono in grado di diventare e di raggiungere il successo; questa tendenza vi porta nella vostra "zona di comfort". La zona di comfort, con il tempo, diventa un solco e poi un solco. Ci si blocca. Tutti i progressi si fermano. In poco tempo, iniziate a usare i vostri meravigliosi poteri di razionalizzazione per giustificare il mancato cambiamento.

- Non pensare in modo proattivo - **passività** (se non si stimola continuamente la mente con nuove idee e informazioni, essa perde vitalità ed energia); una delle principali cause del pensiero passivo è la *routine*. La maggior parte delle persone si alza ogni mattina alla stessa ora, segue la stessa routine al lavoro, socializza con le stesse persone la sera e guarda gli stessi programmi televisivi.
- **Razionalizzare** e non migliorare mai - essere razionali significa che usiamo continuamente la nostra mente per spiegare il mondo a noi stessi, in modo da capirlo meglio e sentirci più sicuri. In altre parole, qualsiasi cosa si decida di fare o di non fare, si trova molto rapidamente una buona ragione per le proprie decisioni; razionalizzando costantemente le proprie decisioni, non si può imparare a migliorare le prestazioni.

07 Riferimenti



<https://www.mindtools.com/a2j08rt/creative-problem-solving>

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/improve-creative-problem-solving-skills>

<https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-creative-problem-solving>

<https://www.entrepreneur.com/growing-a-business/6-obstacles-to-creative-thinking-and-how-to-overcome-them/282960>



STRUMENTO: Il Castello



TEMPO

per esempio
30-60 minuti



MATERIALI

- note adesive
- lavagna
- matite



DIMENSIONE DEL GRUPPO

3-4 persone

01

PANORAMICA

Il gioco mira a sviluppare la creatività dei partecipanti coordinando le abilità tecniche con quelle cognitive. Viene inoltre stimolato lo spirito competitivo e i partecipanti vengono sfidati a trovare soluzioni ingegnose per risolvere il compito.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

I partecipanti sono divisi in gruppi di 3-4 persone e il compito che ricevono è quello di costruire un castello/edificio il più alto possibile usando solo bacchette e plastilina. Il tempo di lavoro è di 15 minuti e vince chi ha costruito il castello più alto che rimane in piedi fino alla fine del giudizio.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

I partecipanti vengono divisi in modo casuale: un metodo consiste nel contare 1,2,3 a turno, e tutti quelli con il numero 1 costituiscono una squadra, quelli con il numero 2 sono la seconda squadra e quelli con il numero 3 sono la terza squadra. Ai partecipanti al gioco non vengono dati altri



indicazioni, è richiesto solo di costruire il castello più alto possibile, utilizzando come materiali da costruzione solo plastilina e bacchette. I partecipanti possono lavorare su un tavolo o sul pavimento, a scelta. Il tempo di lavoro è di 15 minuti. Il facilitatore seguirà il modo in cui ogni gruppo lavora, come si organizza, chi prende l'iniziativa, se ci sono persone che danno più indicazioni, se ci sono persone che preferiscono seguire da lontano e farsi coinvolgere meno, chi sono le persone che propongono idee da mettere in pratica e se riescono a convincere il gruppo che il modo da loro proposto deve essere fatto.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Il compito è quello di costruire il castello/edificio più alto possibile utilizzando solo plastilina e bacchette, senza altri materiali utili. I partecipanti devono comunicare tra loro per realizzare la costruzione più alta possibile, negoziare le soluzioni proposte da ciascuno dei membri del gruppo e scegliere la soluzione migliore.

Il tempo di lavoro totale è di 15 minuti. Il facilitatore dividerà il grande gruppo in piccoli gruppi di partecipanti (circa 3-4 giocatori per squadra), condividerà con loro i materiali e li istruirà su ciò che devono fare. Chiarisce se tutti hanno capito il compito e, quando non ci sono più dubbi, inizia il gioco. Il facilitatore seguirà il modo di lavorare delle squadre costituite e fermerà il gioco alla fine del tempo. Misurerà le co-costruzioni realizzate. Vince la squadra che ha realizzato la costruzione più alta.

Si analizza il funzionamento di ogni squadra, i partecipanti forniranno un feedback su come hanno lavorato, su come si sono sentiti in squadra e ogni piccolo gruppo dovrà nominare un "ingrediente" necessario per il successo. Il facilitatore farà anche alcuni commenti sulle osservazioni fatte durante il gioco.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Il lavoro di squadra, la combinazione di abilità tecniche e cognitive, la capacità di produrre le proprie idee, di presentarle e sostenerle di fronte al gruppo, di soppesare



tutte le idee circolate e di scegliere la soluzione migliore per realizzare il compito, con l'inquadramento entro il tempo stabilito.

06

RISORSE NECESSARIE

Risorse umane – gruppi di 3-4 persone.

Risorse materiali - una confezione di plastilina e una di bacchette per ogni gruppo partecipante; un timer/orologio e una rotella con cui il facilitatore misurerà l'altezza delle costruzioni ottenute alla fine del campione.

Logistica – tavoli, sedie.

07

RIFERIMENTI

<https://www.marshmallowchallenge.com/>



STRUMENTO: Il Labirinto



TEMPO

30-60 minuti



MATERIALI

- Un tabellone di gioco
- Schede operative
- Dadi
- Pedine



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Minimo 4 persone
per formare 2
squadre

01

PANORAMICA

Il gioco mira a sviluppare la creatività dei partecipanti attraverso la risoluzione di problemi. Viene inoltre stimolato lo spirito competitivo e i partecipanti vengono sfidati a usare la loro creatività, la loro prontezza di riflessi e le loro conoscenze per risolvere il compito.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Al gioco devono partecipare almeno 4 persone, in modo da formare 2 squadre all'interno di un gruppo, e il compito che ricevono è quello di raggiungere la fine del labirinto (percorso). Non è previsto un limite di tempo, il gioco termina quando la prima squadra riesce a uscire dal labirinto, ma è preferibile che l'intera attività non superi i 60 minuti.



03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Il facilitatore è colui che deve preparare le tavole di gioco (nell'allegato un modello) dove si trova il labirinto e le carte su cui si trovano i compiti che verranno estratti dai partecipanti.

Il compito dei partecipanti al gioco è quello di attraversare un labirinto, ma per uscirne devono risolvere i compiti indicati sulla carta estratta dopo il lancio dei dadi. La risposta corretta a ciascun compito permette di avanzare nel labirinto. Una risposta sbagliata o il superamento del tempo di risposta (2 minuti) costringerà il partecipante a spostare la pedina della squadra al punto di partenza. Il facilitatore seguirà direttamente l'andamento del gioco e sarà lui a decidere se i partecipanti hanno completato correttamente il compito o se devono spostare la pedina indietro in caso di risposta sbagliata.

Sulle carte ci sono 2 tipi di compiti:

1. Imitare ciò che è scritto sulla carta, in modo che il compagno di squadra abbia l'idea del significato della parola.
2. Descrivere la parola senza nominarla, in modo che il compagno di squadra indovini la parola scritta sul cartoncino.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Il compito è quello di uscire dal labirinto resolvendo facili compiti, a seconda del numero raggiunto con il lancio dei dadi. È necessario un pezzo di cartone di dimensioni A4/A3 su cui è disegnato un labirinto (percorso) contenente piccoli cerchi numerati in ordine, da 1 a 20. Per ogni squadra che partecipa al gioco sono necessarie piccole statuette/pedine di colori diversi e un dado. Il facilitatore dividerà i partecipanti in diversi gruppi. Per ogni gruppo sono necessarie almeno 4 persone per formare 2 squadre (2 persone per squadra). Se il numero di persone è maggiore, si possono formare più squadre all'interno di un gruppo. Il facilitatore presenta la formazione del gioco e, se tutti i partecipanti hanno capito cosa devono fare, il gioco può iniziare. Ogni partecipante tira il dado e posiziona la pedina della squadra in base al numero visualizzato in cima al dado (1-6).



A seconda della posizione della pedina di chi ha lanciato i dadi, questi prende la carta corrispondente al numero su cui si trova la pedina sul tabellone e deve eseguire il compito indicato sulla carta. Chi deve dare la risposta al compito è il compagno di squadra di chi ha estratto la carta. Se esegue il compito indicato sulla carta, la pedina della squadra rimane nel punto del tabellone in cui si trova dopo il lancio dei dadi. Se la risposta è sbagliata o non viene data entro 2 minuti, la squadra deve spostare la pedina nel punto in cui si trovava prima del lancio dei dadi.

Chi deve rispondere, lo dirà solo al facilitatore, in modo che le altre squadre non conoscano la risposta al compito se raggiungono la stessa posizione nel gioco del backgammon. Ripetete la procedura finché tutti i giocatori non raggiungono la fine. Vincerà la partita la prima squadra che supera il numero 20.

Le parole che verranno citate sulle carte e il compito da svolgere (il facilitatore può scegliere altre parole):

1. Libro (descrizione)
2. Uovo (imitazione)
3. Cavallo (imitazione)
4. Fantasma(descrizione)
5. Letto (imitazione)
6. Ananas(descrizione)
7. Marionetta (imitazione)
8. Campana(descrizione)
9. Cobra (imitazione)
10. Luna piena (descrizione)
11. Corona (imitazione)
12. Taxi (descrizione)
13. Cavaliere (imitazione)
14. Fischiello (descrizione)
15. Astronauta (imitazione)
16. Corno(descrizione)
17. Oro (imitato)
18. Carnevale(descrizione)
19. Scoperta(descrizione)
20. Proporre (imitazione)



05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Il gioco stimola il pensiero creativo, la rapidità nel trovare soluzioni o la capacità di risolvere problemi (semplici nella sostanza, ma la sfida è data dal limitare nel tempo la possibilità di rispondere). Inoltre, viene messo alla prova lo spirito competitivo, essendo dichiarata vincitrice la prima squadra che raggiunge la fine del labirinto. Anche la capacità di seguire le regole viene messa alla prova: il giocatore che risponde a voce alta alla domanda di un altro giocatore viene penalizzato con la sospensione del turno, anche se la risposta alla sua domanda è corretta.

06

RISORSE NECESSARIE

Risorse umane – gruppi di 4 persone per formare 2 squadre per il gioco e un facilitatore del gioco.

Risorse materiali – tabellone di gioco con il labirinto disegnato e i 20 punti numericamente segnati in un badge, 20 carte compito, figurine / pedine di colori diversi per ogni squadra, un dado, un timer / orologio.

Logistica – tavoli, sedie.

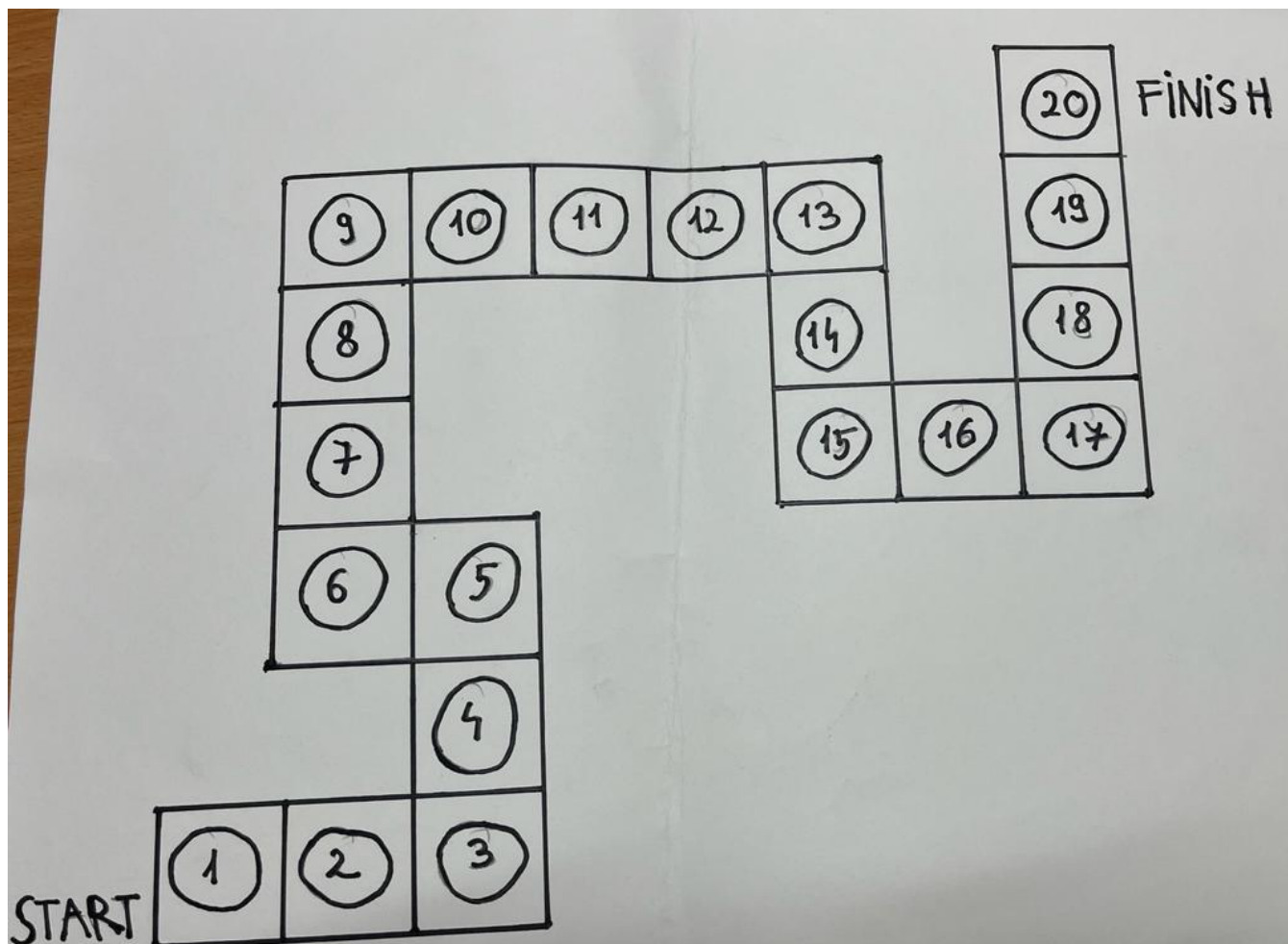
07

RIFERIMENTI

<https://www.thegamegal.com/word-generator/>



Allegato





Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Fiducia in sé stessi

Sviluppato da:



BRAIN.LOG

01 Definizione



Fiducia in sé stessi è un atteggiamento positivo nei confronti delle proprie competenze e capacità. Implica che ci si accetta e si ha fiducia in sé stessi e che si ha un senso di controllo sulla propria vita. Si è consapevoli dei propri talenti e delle proprie debolezze e si ha un'immagine favorevole di sé. Si è in grado di fissare obiettivi e traguardi realistici, di parlare in modo assertivo e di accettare le critiche.

Una scarsa fiducia in sé stessi, invece, può indurre a dubitare di sé stessi, a essere deboli o sottomessi, o ad avere difficoltà a fidarsi degli altri. Ci si può sentire inferiori, non amati o facilmente offesi. La situazione può determinare il grado di fiducia in sé stessi. Per esempio, potreste essere incredibilmente sicuri di voi stessi in un ambito, come quello accademico, ma non avere fiducia in un altro, come quello delle relazioni.

La fiducia in sé stessi è raramente legata alle reali capacità e si basa principalmente sulle proprie opinioni. Le percezioni sono il modo in cui si pensa a sé stessi e possono essere errate.

02 Obiettivi



- ✓ Mettere i partecipanti in condizione di diventare più sicuri di sé;
- ✓ Fare un brainstorming sui motivi per cui si è senza lavoro;
- ✓ Riflettere sulle proprie passioni, sugli hobby e su come questi possano essere collegati a una carriera promettente;
- ✓ Per motivare i giovani disoccupati a trovare un lavoro e un percorso professionale significativo;
- ✓ Riflettere sui punti di forza e sulle capacità personali;



- ✓ Offrire strumenti per motivare la resilienza e la perseveranza.

03 Come funziona?



Quando si diventa sicuri di sé, si tende anche a realizzare:



Migliori prestazioni: invece di sprecare tempo ed energie preoccupandovi di non essere abbastanza bravi, potrete concentrare i vostri sforzi. Infine, una maggiore fiducia in sé stessi vi aiuterà a ottenere prestazioni migliori.



Relazioni più sane - La fiducia in sé stessi non influisce solo sulla percezione di sé, ma aiuta anche a comprendere e amare meglio gli altri. Inoltre, vi dà il coraggio di lasciare una relazione se non ottenete ciò che volete o meritate.



Apertura a provare cose nuove - Quando si crede in sé stessi si è più propensi a provare cose nuove. Mettersi in gioco, sia per una promozione che per un corso di cucina, è molto più facile quando si crede in sé stessi e nelle proprie capacità.



Resilienza - Credere in sé stessi aiuta a migliorare la propria resilienza, ovvero la capacità di riprendersi da eventuali avversità o contrattempi della vita.



04

Come posso ottenerlo?



Per diventare più sicuri di sé, è necessario seguire alcuni principi che, combinati, vi renderanno meno insicuri e più felici. Come persona, dovrete prendervi cura del vostro corpo, praticare un'autocritica positiva ed essere gentili con voi stessi.

È inoltre molto importante che assumiate un ruolo più attivo nell'affrontare le vostre paure, che vi mettiate alla prova con obiettivi realistici, che impariate a sapere come e quando dire di no.

Non ha senso confrontarsi con gli altri, ognuno di noi è diverso e mira a risultati diversi; dovrete basare i vostri obiettivi sulle aspettative che avete nei confronti di voi stessi e non su ciò che fanno gli altri.

Dovreste impegnarvi in attività che vi piacciono, con persone positive che vi sollevano lo spirito e vi portano gioia.



05

Come svilupparlo?



Ci sono diverse cose che potete fare per aumentare la vostra autostima. Alcune sono piccoli cambiamenti di mentalità, altre richiedono un po' di tempo per diventare una seconda natura.



Guardate a ciò che avete già realizzato - Se credete di non aver realizzato nulla, è facile perdere la fiducia in voi stessi. Fate un elenco di tutto ciò di cui siete orgogliosi nella vostra vita, che si tratti di superare un esame o di imparare a fare surf. Tenete l'elenco a portata di mano e aggiungetelo



ogni volta che fate qualcosa di cui siete orgogliosi. Quando vi sentite giù, tirate fuori l'elenco e ricordatevi di tutte le cose belle che avete fatto.



Pensate alle cose che siete bravi a fare - Ognuno di noi ha competenze e abilità uniche. Quali sono? Riconoscere i propri punti di forza e lavorare per migliorarli vi aiuterà ad acquisire fiducia nei vostri talenti.



Stabilite degli obiettivi - Stabilite degli obiettivi e delineate i passi necessari per raggiungerli. Non devono essere necessariamente elevati; potrebbero essere semplici come preparare una torta o organizzare una serata con gli amici. Basta fissare piccoli obiettivi da cancellare da una lista per aumentare la fiducia nella propria capacità di portare a termine i compiti.



Parlare di sé - Non vi sentirete mai sicuri se la vostra testa è piena di pensieri negativi che vi dicono che non siete bravi. Considerate i vostri discorsi su di voi e il modo in cui potrebbero danneggiare la vostra autostima. Trattatevi come un amico intimo e incoraggiatevi.



Trovate un hobby - Trovate qualcosa che vi entusiasmi veramente. Fotografia, sport, uncinetto o qualsiasi altra cosa! Una volta individuata la vostra passione, impegnatevi a perseguirla. Se vi impegnate o vi appassionate a una certa attività, è più probabile che siate motivati e che acquisiate più rapidamente le vostre capacità.



06

Ostacoli da superare



I problemi principali che questo modulo intende superare sono la mancanza di autostima tra i giovani disoccupati che lottano per trovare un lavoro o una passione professionale, la mancanza di interesse per una carriera professionale da seguire, il modulo mira a ispirare e responsabilizzare i giovani in cerca di



lavoro e a trasformarli in professionisti di successo e sicuri di sé che aggiungono valore.

07 Riferimenti



Morin, A. (2022, 28 luglio). *Come essere più sicuri di sé: 9 consigli che funzionano*. Consultato tramite Verywell mind: <https://www.verywellmind.com/how-to-boost-your-self-confidence-4163098>.

ReachOut Australia. (2022). *Come costruire la fiducia in se stessi*. Consultato tramite da ReachOut Australia: <https://au.reachout.com/articles/how-to-build-self-confidence>.

Università della Florida del Sud. (2022). *COS'È LA FIDUCIA IN SE STESSI?* Consultato tramite Centro di consulenza: <https://www.usf.edu/student-affairs/counseling-center/top-concerns/what-is-self-confidence.aspx>.



STRUMENTO: Sfida te stesso



TEMPO

20 minuti



MATERIALI

- Foglio di carta
- Lavagna bianca
- Matite



DIMENSIONE DEL GRUPPO

2-8 partecipanti

01

PANORAMICA

Il pedaggio mira a mettere i partecipanti in condizione di affrontare sfide positive come strumento per aumentare la fiducia in sé stessi e per dimostrare che si è in grado di raggiungere qualsiasi obiettivo si voglia raggiungere con il massimo impegno!

L'attività mostrerà le sfide che voi e i vostri coetanei avete superato e come tali sfide vi hanno aiutato a diventare la persona che siete attualmente.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Si tratta di un'attività di gruppo che può essere sviluppata sia al chiuso che all'aperto, non è necessario un contesto formale. L'obiettivo dell'attività è che i partecipanti condividano esperienze passate ed episodi che li hanno aiutati a diventare più forti o più capaci; ci si aspetta che condividendo le loro storie i partecipanti si motivino a vicenda che sono in forma e capaci di affrontare le sfide personali.



03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Durante l'attività, i facilitatori devono dividere i partecipanti in gruppi più piccoli (come descritto nella fase 04), osservare i gruppi e dare indicazioni o direttive, se necessario. Durante l'attività i facilitatori devono mantenere una comunicazione positiva con i partecipanti, assicurandosi che i gruppi di lavoro e le loro discussioni rimangano sul tema.

04

ATTUAZIONE. COMPITI E PROCEDURE

I partecipanti saranno divisi in gruppi da 2 a 4 membri (a seconda del numero totale di partecipanti al gioco). Nei primi 5 minuti dell'attività, ogni membro dovrà riflettere da solo su una o più sfide che ha affrontato nella sua vita e su come le ha superate. Nei 10 minuti successivi, i membri del gruppo devono presentare al gruppo le loro sfide e il modo in cui le hanno superate. Negli ultimi 5 minuti, ogni gruppo deve scrivere su una lavagna bianca i seguenti punti: 5 passi/consigli per superare una sfida personale.

Gli esempi possono essere semplici come le faccende/compiti quotidiani che non vi piacciono, ma che comunque superate ogni giorno. Non c'è un giusto o uno sbagliato, perché si tratta di identificare i vostri punti di forza attuali.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

La capacità di sfidare sé stessi è spesso legata alla fiducia: per poter lanciare una sfida a sé stessi bisogna essere fiduciosi. Per affrontare una sfida è necessario credere che si riuscirà a raggiungere l'obiettivo prefissato. Senza fiducia in sé stessi è impossibile credere nel proprio successo. Questa attività mostrerà ai partecipanti che, effettivamente, hanno già raggiunto dei traguardi importanti e che insieme possono arrivare a conclusioni che daranno nuova forma alla vita. Questa consapevolezza dovrebbe aiutare i partecipanti a rafforzare la loro fiducia in sé stessi.



06

RISORSE NECESSARIE

- Un foglio per ogni partecipante
- Una matita/penna per ogni partecipante
- Una lavagna per gruppo
- Una penna appropriata per scrivere sulla lavagna per ogni gruppo.



STRUMENTO: Un respiro profondo per il futuro



TEMPO

30 minuti



MATERIALI

- Poster, post-it
- Riviste e giornali



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Fino a 20 partecipanti

01

PANORAMICA

L'attività ha lo scopo di mostrare ai partecipanti come pensare più a fondo al proprio futuro, in modo più rilassato, prima di agire o prendere decisioni importanti. L'onestà e la comunicazione assertiva sono fondamentali per prendere coscienza dei propri sogni e agire. Essere consapevoli di questi aspetti aumenterà la fiducia in sé stessi sapendo di poter realizzare ciò che si desidera.

L'attività inizierà mostrandovi nuovi strumenti per aiutarvi a rilassarvi e vi aiuterà a riflettere su alcuni dei sogni che avete per la vostra vita futura e su come le diverse paure potrebbero impedirvi di realizzarli. Ci si concentrerà invece sulla riflessione sul modo di agire.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Si tratta di un'attività di gruppo che può essere sviluppata sia all'interno che all'esterno, ma che dovrebbe svolgersi in un ambiente tranquillo e privo di rumori e dove ci sia spazio per ospitare comodamente i partecipanti. Lo scopo dell'attività è che i partecipanti si sdraiano/siedono, ascoltano quattro punti di attenzione dati dal facilitatore e riflettono sull'importanza di sognare e di avere una visione dei propri sogni della vita futura. L'attività mira a migliorare l'autostima dei partecipanti, a renderli più rassicurati su sé stessi e più consapevoli delle loro paure e dei loro sogni.



03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Durante l'attività, i facilitatori devono dividere i partecipanti in gruppi più piccoli (come descritto nella fase 04), osservare i gruppi e dare indicazioni o direttive, se necessario. Durante l'attività i facilitatori devono mantenere una comunicazione positiva con i partecipanti, assicurandosi che i gruppi di lavoro e le loro discussioni rimangano in tema. Per questa attività è molto importante creare uno spazio aperto e sicuro per tutti i partecipanti e assicurarsi che sappiano che non ci sono risposte giuste o sbagliate.

04

ATTUAZIONE. COMPITI E PROCEDURE

L'attività inizia con i partecipanti che si mettono comodi - sdraiati o seduti - e ascoltano i 4 punti focali sotto riportati letti ad alta voce dal facilitatore. Mentre ascoltano questi punti focali, i partecipanti devono scrivere le loro risposte sui post-it a loro disposizione. Dopodiché i partecipanti devono aggiungere questi post-it ai quattro grandi cartelloni per ogni punto focale per tutta la classe. Il facilitatore potrebbe organizzare le diverse risposte in gruppi, in modo che i partecipanti possano vedere come le persone sognano o lottano con le stesse cose. Dopodiché, il facilitatore metterà a disposizione dei partecipanti penne, matite colorate, riviste e giornali per creare la propria bacheca dei sogni e della vita futura. Dovrebbero avere tutto il tempo necessario per questa parte. L'ultima fase consiste nell'appendere la propria lavagna da qualche parte per esporla, sempre per ispirare gli altri e per sentirsi responsabili e ricordare i propri sogni. Se voi, in qualità di facilitatori, ritenete che sia possibile, l'ultimo passo potrebbe essere quello di organizzare i gruppi in modo che i partecipanti si sentano a proprio agio con il loro gruppo, e per 5 minuti i partecipanti dovrebbero condividere qualcosa che hanno imparato dall'esercizio e come hanno creato la loro lavagna dei sogni.

- "Meditazione guidata" - in piedi, seduti, in qualsiasi modo vi troviate a vostro agio, ma chiudendo gli occhi.
- Ci concentreremo sui nostri sogni per la nostra vita futura.
 1. Immaginate che tutte le porte siano aperte per voi. Avete a disposizione tutte le possibilità, gli strumenti, la forza, l'energia e il potere: cosa vorreste realizzare per voi stessi?
 2. Qual è il più grande nemico/paura nel raggiungere questo obiettivo?
 3. Quale sarebbe la conseguenza del mancato raggiungimento di ciò che desiderate?
 4. Cosa si guadagna a raggiungere questo obiettivo?
- 4 grandi pezzi di carta, post-it per tutti



- Ognuno ha la possibilità di scrivere le proprie risposte a ciascuna domanda sui post-it e di incollarle sui grandi fogli di carta condivisi.
- Una volta che tutti i partecipanti hanno aggiunto i loro quattro post-it, il facilitatore può raggrupparli per temi e leggerne alcuni ad alta voce, ma ricordate di mantenere la privacy e l'anonimato! Se questa non è la cosa giusta da fare per il vostro gruppo, saltate questo passaggio.
- L'ultima parte di questo compito consiste nel far realizzare ai partecipanti un'illustrazione dei loro sogni futuri per la loro vita. Possono essere il più creativi possibile. Questa illustrazione può essere affissa alle pareti per dare a tutti la possibilità di ispirarsi.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

La capacità di respirare profondamente prima di affrontare o gestire situazioni avverse avrà sicuramente un impatto sulle nostre relazioni e sulla loro stabilità; si può facilmente convenire che relazioni ben strutturate e positive ci rassicurano e ci aiutano a diventare più sicuri di noi stessi. Senza fiducia in sé stessi è impossibile credere nel proprio successo. Pertanto, si ritiene che questa attività mostrerà ai partecipanti che essere assertivi, pensare prima di agire può avere un impatto positivo sulla loro vita e che insieme possono arrivare a conclusioni che costruiscono la vita. Questa consapevolezza dovrebbe aiutare i partecipanti a rafforzare la loro autostima.

06

RISORSE NECESSARIE

- Una stanza priva di rumore che possa ospitare comodamente il gruppo
- 4 grandi pezzi di carta che possono fungere da poster
- Un foglio di carta A4 per tutti i partecipanti
- Post-it
- Penne, pennarelli, ecc.
- Giornali e riviste (se volete rendere questa attività ancora più creativa)



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Ricerca di opportunità

Sviluppato da:



BRAINLOG

01 Definizione



Ricerca di opportunità. Lo scopo di questo modulo è motivare i partecipanti a cercare attivamente lavoro. Il risultato è quello di trasformare giovani adulti disoccupati e demotivati in individui resilienti e responsabilizzati che cercano lavoro. Per realizzare questo cambiamento, l'obiettivo è aiutare i partecipanti a sviluppare alcune delle loro competenze trasversali che sono state identificate come competenze chiave per trasformare i giovani adulti in persone in cerca di lavoro. Alcuni esempi di queste competenze sono: essere socievoli, intraprendenti, organizzati, buoni leader e multitasking.

02 Obiettivi



- ✓ Mettere i partecipanti in condizione di diventare attivi nella ricerca di un lavoro;
- ✓ Fare un brainstorming sui motivi per cui si è senza lavoro;
- ✓ Riflettete sulle vostre passioni e sui vostri hobby e su come potrebbero essere collegati a una carriera promettente;
- ✓ Per motivare i giovani adulti disoccupati a trovare un lavoro e un percorso professionale significativo;
- ✓ Riflettere sui punti di forza e sulle capacità personali;
- ✓ Offrire strumenti per motivare la resilienza e la perseveranza.



03 Come funziona?



Trovare lavoro è come un processo di vendita, in cui dovete vendere voi stessi. Dovete considerare la situazione dal punto di vista del datore di lavoro e fare ciò che quest'ultimo troverà più convincente.

Dovrete dimostrare la vostra capacità di svolgere il lavoro svolgendo effettivamente le mansioni e facendole bene. Prima del colloquio, fate ricerche sull'azienda, scoprite quali sono le sue attività e le sue missioni, annotare i modi in cui avete lavorato a cose o progetti simili, spiegate esattamente come potete risolvere i loro problemi grazie alla vostra esperienza e ai vostri interessi.

È importante sapere come rimanere motivati e cosa è necessario per voi, come ad esempio impegnarsi pubblicamente a candidarsi per una posizione al giorno o trovare un partner con cui cercare lavoro.

04 Come posso ottenerlo?



Un tempo si trovava un lavoro subito dopo la scuola superiore e lo si manteneva fino alla pensione. Quei tempi sono ormai lontani. Oggi le persone devono essere veloci nel trovare nuove opportunità di lavoro, preferibilmente prima di essere costrette a farlo. Ecco alcune nuove strategie che vi aiuteranno ad avanzare nella vostra carriera o a trovare il vostro percorso professionale...



Networking - Il mercato del lavoro nascosto si riferisce al fatto che molti dei migliori posti di lavoro non sono mai pubblicizzati. Vengono occupati da candidati che ne hanno sentito parlare da amici, ex colleghi ed ex capi.



Referenze - Alcuni datori di lavoro premiano i propri dipendenti che segnalano all'azienda un candidato qualificato. Tutti traggono vantaggio da questa situazione. Voi ottenete un nuovo lavoro e il vostro contatto riceve una commissione per aver portato un dipendente di alto livello. Si tratta di una situazione piuttosto rara, ma nulla vieta di chiedere a un amico fidato che lavora nel vostro settore di segnalarvi eventuali offerte di lavoro. Le relazioni lavorative che sviluppate in ogni lavoro possono portare ad altre opportunità anni dopo.



Bacheche del lavoro e siti web di carriera - Una volta le bacheche del lavoro erano solo questo: una superficie piatta su una parete dove venivano pubblicate le offerte di lavoro per tutti. Le bacheche del lavoro sono diventate virtuali, il che è un'ottima notizia per tutti perché la loro portata è molto più ampia. Potete anche utilizzare i motori di ricerca del lavoro o uno dei tanti siti web dedicati alla carriera che pubblicano offerte di lavoro, tra cui *Monster.com*, *Google for Jobs*, *CareerBuilder* e *Indeed*. Molti altri database, come *People Per Hour*, *Upwork*, *Simply Hired* e *Crowded*, sono specializzati in lavori freelance e a contratto.



Fiere del lavoro - Anche se alcune fiere del lavoro o del reclutamento sono più generiche, la maggior parte sono rivolte a settori specifici. Un elenco delle organizzazioni che saranno rappresentate sarà incluso nel materiale promozionale. Cercate le aziende che vi interessano, portate con voi una pila di curriculum e di biglietti da visita e preparatevi a vendere voi stessi. Considerate le conversazioni con i selezionatori come mini-interviste che possono aiutarvi a distinguervi dalla massa.



Siti web aziendali - Se sapete già chi è il vostro datore di lavoro ideale, andate direttamente alla sezione dedicata alla carriera del sito web dell'azienda. Se tenete d'occhio le offerte di lavoro sul suo sito, potrete trovare quella che stavate cercando. Fate un elenco di potenziali datori di lavoro e visitate spesso i loro siti web. Se siete decisi a lavorare per



un'azienda specifica, potrebbe essere necessario un po' di tempo per trovare l'opportunità giusta per voi.

05 Come svilupparlo?

Ci sono diversi modi per diventare più proattivi nella ricerca di lavoro, come ad esempio navigare su alcuni siti web chiave una volta alla settimana.



Consultate spesso i siti di ricerca di lavoro. Per ottenere i risultati più pertinenti, cercatene uno specializzato nel vostro settore.



Il networking, online e di persona, è uno dei modi migliori per rimanere aggiornati su ciò che accade nel vostro settore, compresi i posti di lavoro aperti e dove.



Siate creativi, ma con cautela. Assicuratevi che la vostra tattica creativa sia adatta al settore in cui state cercando di entrare.



Se siete alle prime armi, uno stage o anche un lavoro di volontariato possono farvi entrare nella porta.



Non scartate i lavori temporanei o freelance. Spesso portano a opportunità a tempo pieno.



06 Ostacoli da superare



Il problema principale che questo modulo si propone di risolvere è la mancanza di interesse nella ricerca di un lavoro tra i giovani disoccupati che lottano con la mancanza di una passione professionale o di interesse per una carriera professionale da perseguire. Il modulo mira a ispirare e responsabilizzare i giovani in cerca di lavoro e a trasformarli in professionisti di successo e con un valore aggiunto attivo. Un altro obiettivo importante è quello di incentivare i giovani adulti a cercare lavoro e carriera. Gli strumenti aiuteranno i giovani adulti a lavorare sulla loro fiducia nel realizzare le loro opportunità.

07 Riferimenti



80000 ore. (2023, 11 11). Tutti i migliori consigli che abbiamo trovato su come trovare lavoro. Recuperato da 80000 ore: https://80000hours.org/career-guide/how-to-get-a-job/?gclid=Cj0KCQiAgribBhDkARIsAASA5btUWJ3o2Jd-ebLLnd7-r23521n-I0trqMKujJl821tTaJ2X1JBQ6akaAgCtEALw_wcB

Investopedia. (2022, 11 11). 9 modi per trovare un nuovo lavoro. Recuperato da Investopedia: <https://www.investopedia.com/financial-edge/0711/9-different-ways-to-find-a-new-job.aspx>.

Università della Florida del Sud. (2022). COS'È LA FIDUCIA IN SE STESSI? Recuperato dal Centro di consulenza: <https://www.usf.edu/student-affairs/counseling-center/top-concerns/what-is-self-confidence.aspx>.

Governo degli Stati Uniti. (2022, 11 11). [usa.gov/find-a-job](https://www.usa.gov/find-a-job). Recuperato da [usa.gov](https://www.usa.gov/find-a-job): <https://www.usa.gov/find-a-job>



STRUMENTO: Definizione degli obiettivi



TEMPO

30-60 minuti



MATERIALI

- Modello
- con la lavagna
- Matite



DIMENSIONE DEL GRUPPO

1-3

01

PANORAMICA

Lo strumento di definizione degli obiettivi ha il formato di un diagramma a torta colorato e visivamente stimolante che consente di suddividere gli obiettivi professionali in obiettivi più specifici e raggiungibili, che vi aiuteranno a rimanere motivati a raggiungerli.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Sia che sappiate esattamente cosa volete raggiungere e come lo farete, sia che i vostri obiettivi siano più generici, tutti hanno degli obiettivi professionali che vogliono raggiungere. Tuttavia, senza metterli per iscritto o senza definire un chiaro piano d'azione, è facile che queste idee cadano nel dimenticatoio.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Il facilitatore deve preparare il modello in anticipo, dividere i gruppi e consegnare il modello stampato in anticipo.



04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Compito 1.

Al centro della mappa radiale, definite il tema o l'argomento chiave che esplorerete (ad esempio, "Qual è il lavoro dei miei sogni", ma potrebbe anche essere un obiettivo generale).

Compito 2.

Nel primo strato di segmenti che circonda il centro, suddividete il vostro obiettivo generale in obiettivi di carriera più piccoli e realizzabili, oppure, se avete più obiettivi, definite le diverse categorie in cui rientrano (ad esempio, categoria 1: istruzione e qualifiche pertinenti, categoria 2: esperienza lavorativa pertinente, categoria 3: esperienza lavorativa pertinente): Esperienza lavorativa pertinente, categoria 3: Una chiara comprensione del settore e dei requisiti di lavoro, categoria 4: Una solida rete professionale, ecc.)

Compito 3.

Ora è il momento di suddividerli ulteriormente aggiungendo altri obiettivi di carriera, ad esempio se avete bisogno di migliorare alcune competenze per essere più preparati al lavoro dei vostri sogni.

Compito 4.

Aggiungete un ulteriore contesto definendo il motivo per cui volete raggiungere ogni obiettivo specifico e quando sperate di raggiungerlo.

Compito 5.

Per aiutarvi a raggiungere i vostri obiettivi, dovete definire le azioni che intraprenderete per farlo. Questo vi permetterà di concentrarvi per definire e pianificare ulteriormente le azioni necessarie per completare i vostri obiettivi.

Assicuratevi di tenere sotto controllo i vostri obiettivi. Continuate a controllare la vostra mappa radiale per verificare i vostri progressi e aggiungete eventuali aggiornamenti come note.



05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Motivazione: Lo strumento di definizione degli obiettivi può aiutare le persone a rimanere motivate a raggiungere i propri obiettivi di carriera.

Networking: Il networking può essere uno dei passi fondamentali per ottenere il lavoro desiderato e il modello di definizione degli obiettivi può aiutare gli individui a pianificare ed eseguire la loro strategia di networking in modo efficace.

Creatività: Il modello può aiutare le persone a pensare in modo creativo ai passi da compiere per raggiungere i propri obiettivi di carriera.

Ricerca attiva di lavoro: Il modello può guidare le persone nella ricerca attiva di un lavoro, fissando obiettivi specifici e misurabili relativi a domande di lavoro, colloqui e follow-up.

Creare opportunità: Il modello può aiutare le persone a creare opportunità per se stesse, fissando obiettivi relativi allo sviluppo di nuove competenze, all'ampliamento della propria rete e alla ricerca di nuove esperienze.

Utilizzando lo strumento di definizione degli obiettivi, le persone possono suddividere i loro obiettivi di carriera a lungo termine in passi più piccoli e realizzabili e monitorare i loro progressi verso il lavoro desiderato.

06

RISORSE NECESSARIE

Nessuna.

07

RIFERIMENTI

[Modello di definizione degli obiettivi - Sviluppo - Ayoa](#)



STRUMENTO: Gioco di ruolo



TEMPO

60-120 minuti



MATERIALI

- Descrizione del lavoro
- Materiale di preparazione
(ad es. elenco di domande per il colloquio, informazioni sull'azienda)



DIMENSIONE DEL

1-3

01

PANORAMICA

Il gioco di ruolo può essere uno strumento prezioso nel processo di ricerca della carriera, in quanto aiuta le persone in cerca di lavoro a comprendere meglio le esigenze di specifici ruoli lavorativi e a valutare la propria idoneità a tali ruoli. Simulando un colloquio di lavoro, le persone in cerca di lavoro possono comprendere meglio le competenze e le qualità che sono molto apprezzate sul posto di lavoro e possono lavorare per sviluppare queste competenze attraverso l'esperienza del gioco di ruolo. Inoltre, il gioco di ruolo può aiutare le persone in cerca di lavoro a identificare eventuali lacune nelle loro conoscenze o competenze e a sviluppare un piano per affrontare queste aree. Nel complesso, il gioco di ruolo può essere uno strumento utile per le persone in cerca di lavoro che desiderano prendere decisioni di carriera informate e migliorare le loro possibilità di successo nel processo di ricerca del lavoro.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Il gioco di ruolo è uno strumento di supporto nella ricerca di carriera, in quanto consente alle persone in cerca di lavoro di simulare un colloquio di lavoro. Il gioco di ruolo supporta la ricerca di carriera consentendo alle persone in cerca di lavoro di sperimentare un colloquio di lavoro e di comprendere i requisiti del lavoro. Il feedback di un coach aiuta a identificare le competenze e le aree da migliorare, portando a decisioni di carriera informate e a un migliore successo nella ricerca di lavoro.



03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Istruzioni per facilitare il gioco di ruolo dei ricercatori di carriera:

Introduzione: Spiegare lo scopo del gioco di ruolo e i suoi vantaggi per i ricercatori di carriera nel trovare la giusta opportunità di lavoro e migliorare il loro successo nella ricerca di lavoro.

Formazione del gruppo: Dividere i partecipanti in piccoli gruppi di 2-3 persone. Assegnare a ciascun partecipante il ruolo di un ricercatore in cerca di un'opportunità di lavoro nel proprio campo di ricerca

Descrizione dello scenario: Fornite a ogni gruppo una descrizione del lavoro per una posizione rilevante nel loro campo di ricerca. Questo servirà come scenario per il gioco di ruolo.

Tempo di preparazione: Lasciate a ciascun partecipante 10-15 minuti per prepararsi al gioco di ruolo. Incoraggiateli a fare ricerche sulla descrizione del lavoro, a identificare le competenze richieste e a formulare domande che vorrebbero porre durante il gioco di ruolo.

Esecuzione del gioco di ruolo: Chiedete a ogni gruppo di condurre un finto colloquio di lavoro, simulando lo scenario fornito. Incoraggiate i partecipanti a essere il più autentici possibile e a rimanere nel personaggio.

Feedback e riflessione: Dopo ogni gioco di ruolo, fornite un feedback costruttivo ai partecipanti. Concentratevi sulle aree di miglioramento, sui punti di forza e sulle competenze dimostrate durante il gioco di ruolo.

Conclusione: Riassumete i punti chiave dell'attività e incoraggiate i partecipanti ad applicare quanto appreso ai loro futuri sforzi di ricerca di lavoro.

Debrief: Prendetevi un po' di tempo per discutere dell'esperienza e delle eventuali domande dei partecipanti.

Nota: siate flessibili e modificate le istruzioni in base alle esigenze e alle capacità specifiche dei partecipanti. Assicuratevi che il feedback fornito sia di sostegno e di potenziamento, aiutando i partecipanti a rafforzare la loro fiducia e a migliorare il loro successo nella ricerca di lavoro.



04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Preparazione:

- a. Esaminare la descrizione del lavoro per la posizione pertinente al vostro campo di ricerca.
- b. Identificare le competenze e le qualifiche richieste per il lavoro.
- c. Preparare le domande che vorreste porre durante il finto colloquio di lavoro.

Introduzione:

- a. Arrivare in tempo sul posto.
- b. Ascoltare attentamente le istruzioni fornite dal facilitatore.
- c. Seguire le regole del gioco di ruolo, come ad esempio rimanere nel personaggio e fornire un feedback costruttivo.

Formazione del gruppo:

- a. Lavorare con i membri del vostro gruppo per condurre un finto colloquio di lavoro.
- b. Assumere il ruolo di un ricercatore in cerca di un'opportunità di lavoro nel proprio campo di ricerca.

Descrizione dello scenario:

- a. Utilizzate la descrizione del lavoro fornita come scenario per il gioco di ruolo.
- b. Simulate un colloquio di lavoro con i membri del vostro gruppo, rispondendo alle domande e dimostrando le vostre competenze e qualifiche.

Tempo di preparazione:

- a. Utilizzate il tempo di preparazione in modo saggio per ricercare la descrizione del lavoro, identificare le competenze richieste e prepararvi per il gioco di ruolo.

Esecuzione del gioco di ruolo:

- a. Svolgete un finto colloquio di lavoro, rimanendo nel personaggio ed essendo il più autentici possibile.



b. Fate e rispondete alle domande, dimostrando le vostre competenze e qualifiche per il lavoro.

Feedback e riflessione:

a. Ascoltate il feedback fornito dal facilitatore e dai membri del vostro gruppo.

b. Riflettere sulle proprie prestazioni e identificare le aree di miglioramento.

c. Applicare quanto appreso ai vostri futuri sforzi di ricerca di lavoro.

Nota: siate aperti, partecipate attivamente e divertitevi durante il gioco di ruolo. Si tratta di un'esperienza di sostegno e di responsabilizzazione che vi aiuterà nella ricerca di una carriera e di un lavoro.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Lo strumento del gioco di ruolo è strettamente legato a diverse abilità che sono essenziali per una ricerca professionale di successo. Queste competenze comprendono:

Comunicazione: Un colloquio di lavoro di successo richiede una comunicazione chiara, sicura ed efficace. Durante il gioco di ruolo, i partecipanti avranno l'opportunità di esercitarsi a comunicare le proprie competenze, qualifiche e interessi in un'opportunità di lavoro. Il feedback del facilitatore e degli altri membri del gruppo aiuterà a identificare le aree di miglioramento delle capacità comunicative.

Adattabilità: I colloqui di lavoro richiedono spesso la capacità di pensare in modo autonomo e di rispondere a domande o situazioni inaspettate. Il gioco di ruolo offre ai partecipanti un ambiente sicuro per esercitarsi ad adattarsi a diversi scenari e per sviluppare l'abilità di essere rapidi e flessibili.

Fiducia: La fiducia è un fattore critico nei colloqui di lavoro e nella ricerca di una carriera. Il gioco di ruolo offre ai partecipanti l'opportunità di acquisire fiducia e sicurezza in se stessi simulando un colloquio di lavoro reale.

Ascolto attivo: L'ascolto attivo è un'abilità importante nella ricerca di carriera e nel processo di ricerca del lavoro. Durante il gioco di ruolo, i partecipanti si eserciteranno nell'ascolto attivo prestando attenzione alle domande poste, comprendendo le aspettative del responsabile delle assunzioni e fornendo risposte significative.

Networking: Il networking è un aspetto importante della ricerca di carriera e della ricerca di lavoro. Il gioco di ruolo offre ai partecipanti l'opportunità di fare rete con altri ricercatori di carriera e di ricevere un feedback da un coach o da un facilitatore.



Auto-riflessione: L'autoriflessione è una parte fondamentale della ricerca di carriera e dello sviluppo personale. Dopo il gioco di ruolo, i partecipanti avranno l'opportunità di riflettere sulle proprie prestazioni, identificare le aree di miglioramento e prendere decisioni informate sul proprio percorso professionale.

In conclusione, il gioco di ruolo è uno strumento efficace per supportare la ricerca di carriera, in quanto aiuta i partecipanti a sviluppare competenze essenziali, ad acquisire esperienze preziose e a prendere decisioni informate sul proprio percorso professionale.

06

RISORSE NECESSARIE

Per realizzare un gioco di ruolo come strumento di ricerca di carriera sono necessarie le seguenti risorse:

Un luogo adatto: Può essere una sala conferenze, una sala corsi o qualsiasi altro luogo che possa ospitare un gruppo di partecipanti e un facilitatore.

Partecipanti: Il gioco di ruolo dovrebbe includere un gruppo di ricercatori di carriera interessati a mettere in pratica le loro abilità nei colloqui di lavoro e a migliorare le loro possibilità di successo nel processo di ricerca del lavoro.

Facilitatore: È necessario un facilitatore che conduca il gioco di ruolo, fornisca istruzioni, offra feedback e faciliti la discussione. Il facilitatore dovrebbe essere un *career coach* esperto, un professionista delle risorse umane o una persona con conoscenze e competenze nel campo della ricerca sulle carriere.

Descrizioni di lavoro: I partecipanti dovranno avere accesso alle descrizioni delle mansioni pertinenti al loro campo di ricerca da utilizzare come scenario per il gioco di ruolo.

Materiale di preparazione: I partecipanti avranno bisogno di materiali che li aiutino a prepararsi per il gioco di ruolo, come ad esempio un elenco di domande di colloquio comunemente poste, informazioni sull'azienda e sul ruolo e un taccuino per prendere appunti durante il gioco di ruolo.

Attrezzature audiovisive: A seconda delle dimensioni del gruppo e del luogo, può essere necessario disporre di attrezzature audiovisive come un proiettore e uno schermo o una lavagna per visualizzare la descrizione del lavoro e altre informazioni pertinenti.



Rinfresco: Si consiglia di offrire un rinfresco ai partecipanti durante la pausa o dopo il gioco di ruolo per contribuire a creare un'atmosfera positiva e incoraggiare il networking.

Nota: le risorse specifiche necessarie per un gioco di ruolo possono variare a seconda delle dimensioni del gruppo, del luogo e degli obiettivi del gioco di ruolo. È importante pianificare attentamente e disporre di tutte le risorse necessarie prima dell'inizio del gioco di ruolo.

07

RIFERIMENTI

["The Role Play in Career Development" di Michael L. Herndon, pubblicato sul Journal of Employment Counseling. Questo articolo fornisce una panoramica completa del gioco di ruolo come strumento di sviluppo della carriera e dei suoi benefici.](#)

["Using Role-Play to Enhance Career Development" di J. Scott Angle, pubblicato sul Journal of Career Development. L'articolo illustra l'uso del gioco di ruolo nello sviluppo della carriera e i vantaggi dell'utilizzo di questo strumento per prepararsi ai colloqui di lavoro.](#)

["Interventi di consulenza alla carriera: An E-Book" di Mark L. Savickas e D. Mark Edwards. Questo e-book fornisce una panoramica degli interventi di career counseling, compresi i giochi di ruolo, e di come questi interventi possono essere utilizzati per sostenere lo sviluppo della carriera.](#)

["Guida completa alla preparazione dei colloqui di lavoro" di Michelle Dumas. Questo libro fornisce una guida completa alla preparazione dei colloqui di lavoro, compresi i giochi di ruolo, e include suggerimenti e tecniche per aiutare le persone in cerca di lavoro a prepararsi per il successo.](#)

["Sviluppo e servizi di carriera: A Cognitive Approach" di Michael B. Arthur e Roberta Neault. Questo libro fornisce una panoramica delle teorie e delle pratiche di sviluppo della carriera, compreso l'uso del gioco di ruolo come strumento di sviluppo della carriera.](#)

[Questi riferimenti forniscono informazioni preziose sull'uso del gioco di ruolo come strumento di ricerca di carriera e sui suoi benefici per lo sviluppo della carriera e il successo nella ricerca di lavoro.](#)



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Comunicazione e interazione

Sviluppato da:





01 Definizione



Comunicazione e interazione possono essere definite come abilità di base della vita che le persone utilizzano quotidianamente in contesti e modi diversi.

Comunichiamo e interagiamo al supermercato, all'ufficio postale, durante un colloquio di lavoro o quando parliamo con un parente durante una riunione di famiglia. Oltre a essere un'abilità sviluppata nel tempo, la comunicazione può essere un talento innato, soprattutto quando si interagisce e si vuole essere ascoltati all'interno di un gruppo.

Partiamo dalla base: **cos'è la comunicazione? Che cos'è l'interazione? Qual è la differenza tra i due concetti?**

La comunicazione si riferisce all'atto di condividere informazioni, mentre l'**interazione** si riferisce all'**agire in modo da influenzare l'altro**. Sia nella comunicazione che nell'interazione, l'espressione verbale è solo uno degli elementi da considerare e analizzare: dobbiamo concentrarci anche sulla comunicazione non verbale sotto forma di linguaggio del corpo, gesti, espressioni facciali, contatto visivo, distanza dall'altra persona e postura, oltre al tono di voce e alla scelta di parole specifiche.

02 Obiettivi



L'obiettivo di una comunicazione e di un'interazione efficaci ed efficienti è quello di consentire alle persone di adattarsi a diversi contesti lavorativi e di utilizzare la comunicazione sia per ottenere un lavoro (sfruttandone il potenziale durante i colloqui) sia per lavorare con la comunicazione stessa (ad esempio, attraverso i social media o nella pubblicità).

Questo modulo si propone di fornire gli strumenti teorici e pratici a educatori, facilitatori e giovani adulti con minori opportunità di comprendere il potenziale della comunicazione per entrare nel mercato del lavoro, nonché di scoprire se si possiedono talenti naturali come quello della leadership o della risoluzione dei conflitti attraverso la comunicazione e l'interazione in diversi contesti.

Obiettivi di apprendimento:

- Riconoscere la comunicazione come un talento, non solo come un'abilità.
- Riflettere sulla differenza tra comunicazione e interazione
- Acquisire gli strumenti per capire se si possiede un talento comunicativo
- Scoprire altri talenti naturali, legati a quello della comunicazione e dell'interazione.
- Riflettere sull'importanza della comunicazione e dell'interazione in diversi contesti.

03 Come funziona?



Potrebbe essere utile fare una distinzione tra tre diversi modelli di comunicazione, per comprendere meglio la differenza tra comunicazione e interazione: Modello della trasmissione, Modello dell'interazione e Modello della transazione.

Nel modello di **trasmissione**, il mittente crea il messaggio utilizzando espressioni verbali e non verbali, il destinatario (o i destinatari) decodifica il messaggio e fornisce un feedback basato sulla sua comprensione e sul suo background culturale.

MITTENTE

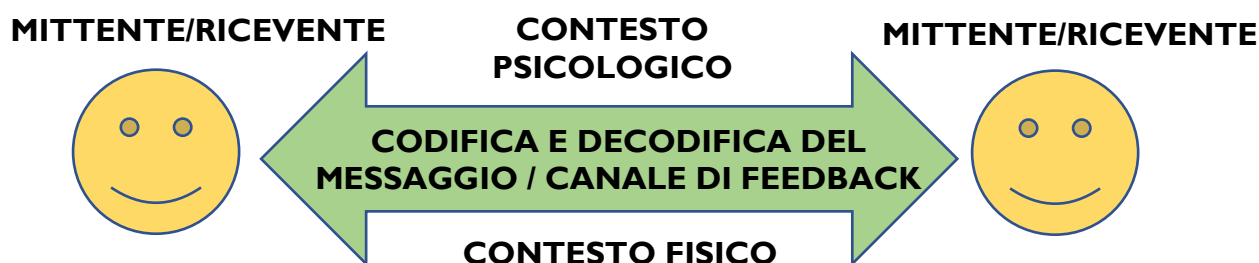
RICEVENTE



Fonte: trendproject.eu

Secondo il **modello di interazione della comunicazione**, la comunicazione è descritta come un processo in cui il mittente, in qualsiasi momento, può diventare il destinatario

e viceversa. In questo modello, la comunicazione diventa un processo bidirezionale incentrato sull'interazione che avviene in uno specifico **contesto fisico e psicologico**.



Fonte: pressbooks.library.torontomu.ca

Il **Modello della Transazione** descrive la comunicazione come un processo in cui la comunicazione e le interazioni generano nuove realtà sociali. Il "mittente" e il "destinatario" diventano "**comunicatori**" influenzati da contesti sociali, psicologici, fisici e culturali.



Fonte: pressbooks.library.torontomu.ca

Il **contesto fisico** non si riferisce al linguaggio del corpo o all'espressione, ma riguarda piuttosto i fattori ambientali durante un incontro di comunicazione. Se comunichiamo in un ambiente in cui ci sentiamo sicuri, probabilmente la nostra comunicazione sarà più efficace.

Il **contesto sociale** allude alle norme sociali di riferimento, di solito usanze non scritte attorno alle quali, nel corso della storia, si sono costruiti i modi di comunicare.

Il **contesto relazionale** indica la relazione tra le persone che comunicano, nonché la storia personale di ciascun partecipante alla comunicazione che influenza il suo modo di comunicare e interagire.

Il **contesto culturale** si riferisce principalmente all'identità e a tutti gli elementi che, messi insieme, danno forma alla personalità.



Il riferimento al **contesto psicologico** implica il coinvolgimento di fattori mentali ed emotivi (essere cresciuti in una cultura specifica, sentirsi stressati o rilassati in una determinata situazione, essere in grado di gestire l'ansia, ecc.).

La capacità di sfruttare tutti questi elementi a proprio vantaggio in una situazione di scambio con un'altra persona o con un gruppo fa della comunicazione e dell'interazione un talento.

04 Come posso ottenerlo?

Così descritto, il talento per la comunicazione e l'interazione sembrerebbe innato. Può essere, ma può anche essere acquisito. Naturalmente, un ruolo molto importante è giocato dalla personalità: bisogna essere disposti a provare, a mettersi alla prova, ma anche a capire che esistono diversi universi culturali di riferimento e ciò che può essere efficace nell'interazione per alcune persone, può non esserlo per altre, anche nello stesso contesto.

Immergersi in **contesti multiculturali** che portano all'interazione è sicuramente un ottimo modo per capire come comunicare in modo efficace e anche imparare da chi sa comunicare in modo efficace ed efficiente, ascoltando non solo il linguaggio verbale e il tono della voce, ma anche osservando il linguaggio del corpo e i gesti.

Mettersi alla prova in piccole situazioni quotidiane, uscire dalla propria zona di comfort e superare la paura di esprimere la propria opinione in un contesto sconosciuto può essere un ottimo modo per esercitarsi.

05 Come svilupparlo?

Organizzare o partecipare a **sessioni di dibattito** è sicuramente un buon punto di partenza. Non è necessario discutere di argomenti complessi: come abbiamo già detto, la comunicazione e l'interazione sono elementi essenziali delle nostre giornate, e può



capitare di dover difendere una nostra idea o di dover prendere le difese di qualcuno anche durante una passeggiata con gli amici.

L'immersione in un contesto multiculturale potrebbe essere un'altra strada da percorrere, per ottenere questi talenti ma anche per svilupparli. Confrontarsi con qualcuno con norme culturali di riferimento diverse dalle nostre si rivela utile non solo per sviluppare le capacità comunicative, ma anche per capire quali possono essere gli effetti quando si comunica in contesti sociali e relazionali diversi.

Leggere libri, giornali, ascoltare i telegiornali, la radio o la TV, ma anche semplicemente ascoltare altre persone che parlano, può insegnare a vedere da nuove prospettive, ad affrontare situazioni e questioni da punti di vista diversi dal proprio, ma può anche insegnare ad argomentare e sostenere l'apprendimento di un vocabolario più ampio.

Per i formatori e gli educatori, organizzare sessioni di coaching per aiutare a riconoscere e sviluppare i talenti di vita dei giovani adulti potrebbe essere un approccio interessante.

06 Ostacoli da superare



Alla luce di tutte le informazioni riportate nei paragrafi precedenti, possono sorgere diverse difficoltà: quando ci si rivolge, magari anche durante un colloquio, a una persona con un background culturale diverso, è possibile che non si stabilisca una "simpatia" o una "chimica", oppure che la comunicazione risulti più difficile o, nei casi peggiori, che si creino dei malintesi.

È quindi possibile che non si abbia l'opportunità di esercitare le proprie capacità oratorie, anche in contesti informali, o che non si abbia accesso a mezzi di comunicazione di massa che consentano l'apprendimento di base degli stili di comunicazione e interazione più efficaci.

Anche in questo caso, la personalità e l'atteggiamento sono molto importanti; può essere più difficile sviluppare questo talento se non si riesce a uscire dalla propria zona di comfort. Le ragioni possono essere molteplici e tutte indubbiamente legittime. In questo caso, il ruolo del formatore, del facilitatore o dell'educatore diventa molto importante: riuscire a coinvolgere chi parla meno, chi ha più difficoltà a esprimersi, creando un ambiente non giudicante può essere fondamentale.

Uno dei problemi principali potrebbe essere anche quello di **riconoscere i** talenti comunicativi e di interazione, oltre ad altri talenti sviluppati nel corso della vita.



I formatori e i giovani adulti potrebbero iniziare semplicemente facendo un elenco e interrogando se stessi/facilitando una sessione di coaching:

- Cosa apprezzo di me stesso?
- Cosa piace agli altri di me?
- Quali competenze ho acquisito nel corso della vita?
- Quali ostacoli ho superato?
- Quali risultati ho raggiunto?

07 Riferimenti



VV. 2013. *Communication in the Real Worlds: An Introduction to Communication Studies*. University of Minnesota Libraries Publishing. Recuperato da: <https://open.lib.umn.edu/communication/>

Jacobsson, E.B. 2020. TREND - Formazione di imprenditori rifugiati. ID progetto: 2017-1-NO01-KA204-034214. Modulo "Presentazione e comunicazione: Promuovere la propria attività". Recuperato da: https://trendproject.eu/services/elearning/course/green_communication

Lapum, J., St-Amant, O., Hughes, M., Garmaise-Yee, J., (a cura di). 2020. *Introduzione alla comunicazione in infermieristica*. Università Ryerson, Canada. Recuperato da: <https://pressbooks.library.torontomu.ca/communicationnursing/chapter/interaction-of-model-of-communication/>



STRUMENTO: Cinque parole



TEMPO

30-45 minuti



MATERIALI

- Fogli di carta
- Lavagna
- Penne



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Il numero ideale di partecipanti è 12. Può essere adattato a gruppi più numerosi

01

PANORAMICA

Gli obiettivi di questa attività sono stimolare il dialogo tra pari e incoraggiare la creazione di un contesto all'interno del quale sia possibile comprendere le proprie capacità di espressione verbale.

L'attività può essere adattata a diversi gruppi di destinatari, di diversa provenienza, creando anche gruppi eterogenei (i partecipanti possono avere età o background culturali diversi) da cui può nascere una riflessione più ampia.

Questo strumento è modellato in modo da poter essere adattato a diversi contesti: può essere giocato come rompighiaccio, come attività *in sé* o può essere adattato a un gioco da tavolo (ad esempio, due squadre stanno giocando, una squadra sceglie una carta contenente una parola. Tra queste, devono scegliere in 2 minuti 5 parole che potrebbero essere collegate alla parola scritta nella carta e spiegarne il motivo al facilitatore del gioco o alle altre squadre).

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Questo strumento si basa molto sulla riflessione, sulla comunicazione e sull'associazione di concetti che spesso provengono dalla cultura di origine. Può essere adattato da un gruppo di otto a un massimo di quattordici persone. È possibile coinvolgere più persone se si dispone di più tempo.

I materiali necessari sono fogli di carta, penne e una lavagna. Il tempo suggerito varia da 30 a 45 minuti.



Durante l'attività, ai partecipanti viene chiesto di riflettere, prima da soli e poi in gruppo, su una parola scelta dai facilitatori, per poi condividere le loro riflessioni sia sul contenuto dell'attività che sul tipo di comunicazione utilizzata.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

L'obiettivo principale dei facilitatori durante questa attività è quello di moderare il dibattito.

Questo tipo di attività può essere adattato a diverse lingue, ma potrebbe essere difficile adattarlo a gruppi che non parlano la stessa lingua, quindi cercate di organizzare i gruppi in modo che possano comunicare senza grandi ostacoli.

1. I facilitatori distribuiscono penne e fogli di carta tra i partecipanti.
2. I facilitatori devono assegnare la parola/concetto attorno alla quale i partecipanti sviluppano la loro riflessione. Poiché questo strumento è pensato per scoprire o favorire i talenti comunicativi e di interazione, è consigliabile scegliere una parola/concetto correlata ai suddetti talenti (ad esempio, conflitto, interazione, comunicazione, social media, cultura).
3. I facilitatori chiedono ai partecipanti cosa significa per loro la parola scelta (ad esempio, "cosa significa per te la parola conflitto"?). I partecipanti devono scrivere sul loro foglio solo cinque parole. Avranno non più di sette minuti per riflettere e prendere una decisione.
4. A questo punto, i facilitatori chiedono ai partecipanti di mettersi in coppia con un'altra persona. I due partecipanti condividono le loro parole e decidono di eliminarne due 5, in modo che ne rimangano solo cinque. Hanno a disposizione al massimo dieci minuti. Il gioco prosegue, eliminando ogni volta 5 parole, finché non rimangono due gruppi.
5. I due gruppi condividono le loro parole e decidono per l'ultima parola finale che meglio rappresenta il concetto scelto dai facilitatori.

I facilitatori devono prestare attenzione all'interazione tra i partecipanti e, durante il debriefing, riflettere anche su questo tipo di comunicazione e interazione, chiedendo ad esempio se è stato facile o meno condividere un'idea e perché.

Inoltre, durante l'attività, i facilitatori non interagiscono con i partecipanti, ma si limitano a chiedere loro di fare coppia con qualcuno. Se i facilitatori notano che ci sono difficoltà nell'accoppiamento, possono aiutare in questa fase suggerendo coppie/gruppi che potrebbero lavorare bene insieme.



04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Chiedete ai partecipanti di identificare e scrivere individualmente cinque parole che rappresentano un concetto (ad esempio, conflitto, interazione, comunicazione, social media, cultura). Potete adattare il concetto a ogni situazione specifica: se volete promuovere la risoluzione dei conflitti e le abilità di cooperazione, ad esempio, potete concentrarvi sulla parola “conflitto”.

Date loro cinque minuti per completare il compito.

Dopo che i partecipanti hanno completato il compito assegnato, chiedete loro di fare coppia con qualcuno. Le coppie devono selezionare cinque parole tra quelle individuate dai due partecipanti. Chiedete loro di discutere privatamente e di motivare perché hanno scelto alcune parole e concetti invece di altri.

Chiedete alle coppie di unirsi a un'altra coppia. I gruppi dei quattro partecipanti devono selezionare cinque parole tra quelle individuate dalle due coppie, fornendo una motivazione.

Ripetete l'operazione con otto gruppi di partecipanti, o più, fino ad avere due gruppi. Infine, scrivete alla lavagna le cinque parole finali per ogni gruppo. Chiedete a tutti di discutere insieme e di decidere quali cinque parole mantenere come decisione finale, fornendo una motivazione.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Attraverso questa attività, i partecipanti potranno capire, con l'aiuto dei facilitatori, quanto possa essere efficace la comunicazione in un contesto in cui si devono prendere decisioni semplici ma in tempi molto brevi, e se ognuno di loro sia effettivamente dotato del talento della comunicazione e dell'interazione, riflettendo su come una comunicazione efficace sia utile sia sul posto di lavoro che nella ricerca di un impiego. Al termine dell'attività, i facilitatori potranno anche dare suggerimenti su come utilizzare il linguaggio non verbale in questi contesti e stimolare la riflessione su come questo possa influenzare la comunicazione verbale.



06

RISORSE NECESSARIE

Una delle risorse più importanti per questa attività è il tempo per la riflessione: l'attività in sé non richiederà più di 15-20, ma i momenti di discussione durante e dopo l'esercizio richiederanno un po' di tempo e di disponibilità al dialogo.

Ecco alcune domande suggerite per il debriefing (potete aggiungere tutte le domande che volete, ma cercate di condurre il debriefing più come una discussione tra pari).

Discutere le difficoltà e le emozioni durante la selezione delle parole.

Quanto vi è sembrato che il gruppo abbia lavorato e interagito bene?

Come percepite l'interazione tra i partecipanti? Come è stato per voi interagire e condividere le vostre idee?

Che tipo di ruoli c'erano nel gruppo? Chi ha assunto il ruolo di leader?

Cosa pensate di aver imparato da questa attività che può essere applicata nella vostra vita quotidiana?

07

RIFERIMENTI

L'attività è stata sviluppata nell'ambito del progetto europeo GREEN SPACES FOR SOCIAL INCLUSION (rif. n. 2019-2-IT03-KA105-016496). <https://www.prismonline.eu/gessi/>



STRUMENTO: *Ipse Dixit*



TEMPO

30 minuti



MATERIALI

- Story dices
(o carte Dixit)



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Da 8 a 10

01

PANORAMICA

Questa attività è molto facile da condurre e può essere adattata a molti gruppi, dai bambini agli adulti. Ciò che questa attività stimolerà, semplicemente utilizzando la tecnica della narrazione, è la risoluzione dei problemi e l'utilizzo di un approccio mirato attraverso la comunicazione e l'interazione.

L'attività può essere adattata a diverse situazioni ed esigenze: Può essere un rompicchiaccio, un'attività a sé stante, può essere inserita in un flusso di attività o può essere adattata a un gioco da tavolo (può essere inserita come prova da superare: un partecipante deve tirare quattro dadi storia e creare una storia con le immagini emerse).

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Questo strumento si basa molto sull'interazione, sull'ascolto attivo ma anche sulla risoluzione creativa dei problemi. Può essere adattato da un gruppo di otto a un massimo di dieci persone. È possibile coinvolgere più persone se si dispone di più tempo.

I materiali necessari sono i dadi delle storie (cioè dadi con immagini su ogni faccia) o le carte del gioco da tavolo "Dixit".



Ai partecipanti viene chiesto di lanciare un dado storia o di scegliere una carta da un mazzo, quindi di iniziare a raccontare una storia in base all'immagine che vedono sul dado/carta. Il partecipante successivo deve lanciare di nuovo il dado o scegliere una carta per continuare a raccontare la storia secondo l'immagine che ha visto. Si possono completare più turni per non interrompere lo sviluppo della storia e vedere come i partecipanti cambiano il loro modo di interagire, oltre che per rompere il ghiaccio.

Una variante da proporre potrebbe essere quella di lanciare i dadi o scegliere una carta e utilizzare l'immagine per presentarsi in modo creativo e originale.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Questo tipo di attività può essere adattato a diverse lingue, ma potrebbe essere difficile adattarlo a gruppi che non parlano la stessa lingua, quindi cercate di organizzare i gruppi in modo che possano comunicare senza grandi ostacoli.

I facilitatori devono per lo più osservare come si sviluppa la storia e possono dare suggerimenti se vedono che ci sono delle difficoltà nel far procedere la storia.

Se si incontrano difficoltà, i facilitatori devono stimolare durante il debriefing una riflessione su questo aspetto, sottolineando che lo scopo dell'attività è quello di procedere con la storia cercando di stimolare l'interazione con gli altri partecipanti e le capacità creative di risoluzione dei problemi.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

In un gruppo di 8-10 persone, mettete al centro 3 o 4 dadi/un mazzo di carte con immagini diverse. Scegliete un partecipante per primo e chiedetegli di prendere un dado e tirarlo/scegliere una carta. In base all'immagine, iniziano a raccontare una storia (non più di 3 o 4 frasi), poi il partecipante accanto sceglie un altro dado per tirare una carta e continua la storia.

Non ci sono limiti né restrizioni, può essere una storia realistica, di fantasia, thriller o horror (questo deve essere dichiarato all'inizio del gioco).

Il gioco prosegue fino al completamento di almeno due turni. All'ultimo partecipante viene chiesto di concludere la storia.



05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Nel momento in cui lanciamo i dadi, molte abilità si attivano e si sviluppano. Innanzitutto, dobbiamo risolvere un problema. Abbiamo una sequenza di simboli e dobbiamo metterli insieme, comporli, per costruire una narrazione che abbia un senso logico.

Un'altra abilità stimolata dal gioco è lo storytelling, ovvero la capacità di raccontare e raccontarsi attraverso una storia. Lo storytelling aiuta a costruire un'identità attraverso la narrazione; i simboli sui dadi si trasformano in narrazione, esaltando le immagini, costruendo metafore e facendo sentire la forza delle emozioni. Ovviamente, la comunicazione è l'abilità che viene maggiormente chiamata in causa nel processo di utilizzo dei dadi. Comunicare in modo efficace utilizzando i simboli apparsi in seguito al lancio dei dadi è la parte più complessa di questo gioco. La creatività e l'immaginazione sono al servizio della comunicazione in un mix che crea connessioni fantasiose e in alcuni casi divertenti o addirittura esilaranti.

Attraverso l'uso dei dadi, si può imparare a presentare nuove situazioni, a presentarsi o a cambiare il corso della storia iniziata in modo creativo se i dadi non permettono di continuare a seguire un filo logico.

06

RISORSE NECESSARIE

Domande suggerite per il debriefing (potete aggiungere tutte le domande che volete, ma cercate di condurre il debriefing più come una discussione tra pari).

Discutete delle difficoltà e delle emozioni emerse durante l'attività.

Quanto vi è sembrato che il gruppo abbia lavorato e interagito bene?

Come percepite l'interazione tra i partecipanti? Come è stato per voi interagire con la storia inventata dal partecipante prima di voi?

Avete agito da "leader" cambiando l'intera storia o avete cercato di seguire il flusso?

Cosa pensate di aver imparato da questa attività che può essere applicata nella vostra vita quotidiana?



07

RIFERIMENTI

Sito web di Rory's Story Cubes. 2022. *Gameplay di Rory's Story Cubes - Lascia fare!*
Recuperato da: <https://www.storycubes.com/en/>

Fabbrica del treno della vita. (2020). *Gli "Story cubes" in formazione, come e quando usarli.* Recuperato da: <https://www.traindeviefactory.com/gli-story-cubes-in-formazione-come-e-quando-usarli/>



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Nuovi lavori emergenti

Sviluppato da:





01 Definizione



Nuovi lavori emergenti.

Possiamo dire con certezza che il mondo sta cambiando. O meglio, sta cambiando da sempre, e non abbiamo bisogno di affidarci alle statistiche per esserne certi. Quando parliamo con un parente, un amico o una persona più anziana di noi, appartenente a una generazione diversa, ci rendiamo subito conto di come certi aspetti della vita, certe idee e certe abitudini siano radicalmente cambiate.

La pandemia COVID19 ci ha messo alle strette, facendoci capire che il cambiamento può arrivare quando meno ce lo aspettiamo e che ci viene richiesto di adattarci in modo rapido e improvviso. Questo non deve farci pensare che non abbiamo scelta, o meglio: tutto ciò che possiamo fare è adattarci al cambiamento, ma possiamo scegliere come farlo.

In questo senso, i nostri talenti possono venirci in aiuto: il mondo del lavoro sta cambiando come tutto il resto, a volte ci rendiamo conto che anni di studio e preparazione non sono sufficienti per affrontare una situazione, perché l'intuito o un'inclinazione naturale possono davvero fare la differenza.

A volte, però, pensiamo di non essere adatti ai tempi contemporanei o di non riuscire a trovare il nostro posto nel mondo perché non sappiamo pensare fuori dagli schemi, essendo abituati a cercare un lavoro piuttosto che a crearlo e pensando che il mercato del lavoro sia e sarà sempre lo stesso.

02 Obiettivi



In questo modulo impareremo a guardare oltre i nostri confini e ad abbracciare il cambiamento.



L'obiettivo di questo modulo è scoprire come sta cambiando la realtà del mercato del lavoro. Il lavoro come lo abbiamo sempre conosciuto si sta adattando ai tempi moderni: i vecchi lavori si stanno trasformando e ne stanno nascendo di nuovi, come il progettista di memorie (*Nostalgista*) e il reclutatore di robot (*Robot Counsellor*).

Inoltre, cercheremo di fornire gli strumenti per capire come i talenti “più vecchi” e “più nuovi” possano essere adattati al nostro mondo contemporaneo, più attento a certi temi come la tutela dell'ambiente e la digitalizzazione, oltre che alla creatività e al benessere degli individui.

Uno degli obiettivi di questo capitolo è anche quello di capire come la tecnologia non sia un ostacolo all'inclusione delle persone e del capitale umano nel mercato del lavoro. Purtroppo la tecnologia è destinata a sostituire il lavoro umano, anche a causa dei costi più bassi: questo non significa che non possa essere nostra alleata. Basti pensare al fatto che fino a vent'anni fa il lavoro di creatore di contenuti non esisteva, e oggi senza la tecnologia non esisterebbe!

03 Come funziona?



La curiosità è il cuore di questo modulo. La curiosità di scoprire i propri talenti e di scoprire e inventare nuovi lavori.

Il mondo in cui viviamo oggi non è più quello dei nostri nonni o dei nostri genitori: ci sono professioni che non esistono più, come il lattaio che si occupava di distribuire il latte fresco di casa in casa, il centralinista che gestiva e smistava le telefonate interurbane o i ragazzi che si occupavano di riposizionare i birilli sulle piste da bowling, chiaramente sostituiti da attrezzature meccaniche.

Il primo passo deve essere quello di interrogarsi: cosa posso fare? Cosa voglio fare? Cosa posso fare con i mezzi a mia disposizione? A volte abbiamo molte più risorse di quanto pensiamo, ma semplicemente non sappiamo come usarle al massimo delle loro potenzialità o sfruttarle in modo creativo.

Dopo esserci chiesti cosa sappiamo fare e cosa vogliamo fare, come vogliamo inserirci nel mercato del lavoro, dobbiamo sfruttare le potenzialità di internet. Ogni giorno vengono pubblicate migliaia di offerte di lavoro: dobbiamo imparare a cercare e, soprattutto, a offrire le nostre competenze e i nostri talenti.



Sono particolarmente paziente? Posso essere pagato per stare in fila per qualcuno, come ci insegna il giapponese Shoji Morimoto¹. Sono molto attento all'ambiente? Con le giuste conoscenze, posso diventare un manager dei rifiuti che aiuta le industrie a smaltirli correttamente e a riciclarli in modo creativo. Sono una persona particolarmente ordinata e attenta ai dettagli? Potrei essere pagato per sistemare i vestiti negli armadi o per fare le valigie durante i lunghi viaggi.

C'è un mondo di possibilità e di esempi infiniti.



Come posso ottenerlo?



Come posso imparare a riconoscere i miei talenti e a metterli a frutto in modo che diventino un lavoro? Non è semplice, ma è molto importante il modo in cui si affronta la questione.

Mettersi in discussione e imparare a vedere il mondo da un nuovo punto di vista può aiutarci a uscire dagli schemi che ci sono stati insegnati. Se non sappiamo ancora cosa fare nel nostro, forse è perché il lavoro non è ancora stato inventato per noi!

Molto spesso, quando si cerca un lavoro, non sono importanti i nostri talenti, ma ciò che abbiamo imparato a scuola o all'università. Nel contesto dei nuovi lavori emergenti, i talenti diventano importanti perché aprono innumerevoli possibilità.

Buone capacità di comunicazione ed empatia possono permetterci di diventare "camminatori" o "parlatori", cioè persone che fanno compagnia agli anziani o alle persone sole; se siamo particolarmente metodici e ordinati, possiamo gestire password e account di persone particolarmente sbadate o disordinate.

L'importante è mettersi in gioco e fare domande, uscire dalla propria zona di comfort e rendersi conto che il mondo del lavoro, così come è strutturato, può non essere funzionale per tutti, e non è una cosa di cui vergognarsi.

¹ <https://digismak.com/shoji-morimoto-the-japanese-physicist-who-is-rented-to-do-nothing/>



05 Come svilupparlo?

Organizzare gruppi di discussione o incontri con chi ha vissuto esperienze simili può essere molto interessante e, sicuramente, un buon punto di partenza.

Organizzare gruppi di discussione o incontri con chi ha vissuto queste esperienze può essere molto interessante e, sicuramente, un buon punto di partenza. Ascoltare testimonianze che ci aiutano a coinvolgerci, condividere storie di successo, è positivo. A volte pensiamo che sia necessaria molta inventiva e fantasia, in realtà è sufficiente essere consapevoli dei propri talenti e farsi aiutare da ricerche su internet.

Tenetevi costantemente informati: utilizzate i social network come LinkedIn, leggete i giornali e cercate le notizie su Internet. Spesso sono proprio le notizie più curiose a finire in prima pagina.

Per i formatori e gli educatori, l'organizzazione di sessioni di coaching per aiutare a riconoscere e sviluppare i talenti della vita e il modo in cui possono corrispondere al mercato del lavoro di oggi per i giovani adulti potrebbe essere un approccio interessante.

Per avere maggiore ispirazione, visitate il link: <https://hotmart.com/en/blog/jobs-of-the-future>.

06 Ostacoli da superare



Può essere molto difficile mettere in discussione i propri talenti, così come avere la creatività necessaria per trovare un nuovo lavoro che faccia al caso vostro, o rendersi conto che, in base ai propri talenti, si è un candidato ideale per un'offerta di lavoro, pur non avendo tutti i requisiti formali.



Inoltre, il mercato del lavoro si muove velocemente, ma a volte può subire battute d'arresto e cambiare lentamente, mettendo in crisi i settori "tradizionali" e ancor più quelli innovativi a cui si presta poca attenzione.

Nei casi più complessi, riconoscere di avere un talento ma non essere in grado di metterlo a frutto può portare le persone a mettersi in discussione e a chiedersi se troveranno mai un posto nel mondo, minando la loro autostima.

Tuttavia, ci sono diversi modi per superare queste difficoltà: chiedere supporto ai centri per l'impiego, fare ricerche su Internet, nonché affidarsi a consulenti che possono avere maggiore esperienza in questo settore. Inoltre, bisogna avere il coraggio di osare e mettersi in gioco: fino a qualche anno fa, nessuno avrebbe pensato che creatori di contenuti e influencer potessero influenzare i nostri acquisti e i nostri gusti in fatto di musica o film attraverso un telefono!

07 Riferimenti

Piani di studio canadesi, 2022, CST Savings Inc. <https://www.cstsavings.ca/blog/>

Centro studi AdEPP <https://www.adepp.info/2016/01/professioni-del-futuro-nel-2030-farai-carriera-cosi/>



STRUMENTO: Indovina il lavoro



TEMPO

20 minuti



MATERIALI

- Penne
- Fogli di carta



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Il numero ideale di partecipanti è 8-10. Il numero deve essere pari, poiché è richiesto di giocare in coppia. Può essere adattato a gruppi più numerosi.

01

PANORAMICA

Gli obiettivi di questa attività sono stimolare il dialogo tra pari e incoraggiare la creazione di un contesto all'interno del quale sia possibile comprendere le proprie capacità di espressione verbale.

L'attività può essere adattata a diversi gruppi di destinatari, di diversa provenienza, creando anche gruppi eterogenei (i partecipanti possono avere età o background culturali diversi) da cui può nascere una riflessione più ampia.

Questo strumento è modellato in modo da poter essere adattato a diversi contesti: potrebbe essere giocato come rompicapice, come attività *in sé* o potrebbe essere adattato a un gioco da tavolo con due o più persone che giocano.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Questo strumento si basa molto sull'autoriflessione, sulla comunicazione e sulla creatività. Il numero ideale di partecipanti varia da otto a dieci. È possibile coinvolgere più persone se si dispone di più tempo. Il numero di partecipanti deve essere uniforme, poiché il gioco si sviluppa a coppie.

I materiali necessari sono penne e fogli di carta. Il tempo suggerito varia da 30 a 45 minuti.



Durante l'attività, ai partecipanti viene chiesto di riflettere principalmente sulla propria personalità e sui propri talenti, nonché su un nuovo approccio creativo al mercato del lavoro.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

L'obiettivo principale dei facilitatori durante questa attività è quello di consentire uno sviluppo fluido del gioco.

Questo tipo di attività può essere adattato a diverse lingue, ma potrebbe essere difficile adattarlo a gruppi che non parlano la stessa lingua, quindi cercate di organizzare i gruppi in modo che possano comunicare senza grandi ostacoli.

I facilitatori dividono i partecipanti in coppie e distribuiscono penne e fogli di carta. Poi danno istruzioni sul gioco: al proprio turno, ogni persona della coppia dichiara due talenti che ritiene di possedere; in base a questi talenti, l'altro partecipante deve inventare quanti più lavori possibili (che potrebbero esistere) o suggerire lavori già esistenti che si adattino ai due talenti indicati.

Inoltre, durante l'attività, i facilitatori non interagiscono con i partecipanti, ma si limitano a chiedere loro di fare coppia con qualcuno. Se i facilitatori notano che ci sono difficoltà nell'accoppiamento, possono aiutare in questa fase suggerendo coppie che potrebbero lavorare bene insieme.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

I partecipanti sono divisi in coppie. È consigliabile mettere in coppia persone che non si conoscono, in quanto non saranno influenzate dall'opinione che hanno degli altri partecipanti.

A ogni coppia verranno consegnati fogli di carta, penne e una clessidra (o qualsiasi altra cosa per rendersi conto del tempo che passa).

Il primo partecipante fornisce due talenti che ritiene di possedere, mentre l'altro partecipante ha un minuto di tempo a disposizione (naturalmente si può concedere più tempo) per pensare a un elenco di possibili lavori (esistenti o inventati) che si adattino a tali talenti.

Quando il minuto è passato, i ruoli si invertono.



05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Attraverso questa attività, i partecipanti saranno in grado di comprendere, con l'aiuto dei facilitatori, come il mercato del lavoro contemporaneo richieda sempre più l'impiego di talenti piuttosto che di competenze.

In molti casi si è portati a pensare che le capacità vengano prima del talento. In realtà, una o più abilità possono essere acquisite e affinate, mentre non si può dire lo stesso di un talento che è per definizione innato.

Inoltre, l'attività porta a riflettere su quali talenti si possiedono, lavorando sulla consapevolezza di sé, ma anche su quali possibili lavori potrebbero esistere in futuro (o già esistono) e su come le proprie caratteristiche intrinseche possano essere un buon punto di partenza per entrare nel mercato del lavoro.

Infine, dover inventare lavori plausibili stimola la creatività e fornisce spunti e idee per diventare imprenditori di sé stessi.

06

RISORSE NECESSARIE

Una delle risorse più importanti per questa attività è il tempo per il debriefing: l'attività *in sé* non richiederà più di 10 minuti, ma i momenti di discussione durante e dopo questo esercizio potrebbero richiedere un po' di tempo e di disponibilità al dialogo.

Ecco alcune domande suggerite per il debriefing (potete aggiungere tutte le domande che volete, ma cercate di condurre il debriefing più come una discussione tra pari).

Parlare dei problemi principali nell'identificazione dei propri talenti.

Parlare dei problemi principali nell'inventare lavori che probabilmente esisteranno.

Parlare dei principali problemi nel trovare un lavoro che possa corrispondere a un talento specifico.

Cosa pensate di aver imparato da questa attività che può essere applicata nella vostra vita quotidiana?



07

RIFERIMENTI

100 Lavori del futuro. 2019. Un progetto di Ford Australia, Deakin University e Griffith University. <https://100jobsofthefuture.com/report/>



STRUMENTO: Cacciatore di talenti



TEMPO

30 minuti



MATERIALI

- Schede con un elenco di lavori
- Libri bianchi
- Matite o penne



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Da 8 a 10

01

PANORAMICA

Questa attività è molto semplice da condurre e può essere adattata a molti gruppi, dai bambini agli adulti.

Lo scopo del gioco è quello di stimolare la creatività e la risoluzione di problemi creativi, gli stessi talenti che renderanno più facile l'adattamento a un mercato del lavoro in continua evoluzione. Inoltre, uno degli obiettivi è riflettere sui propri talenti e su come il mondo del lavoro possa adattarsi alle persone e viceversa.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Questo strumento si basa molto sull'auto-riflessione ma anche sulla risoluzione creativa dei problemi. Può essere adattato da un gruppo di otto a un massimo di dieci persone. È possibile coinvolgere più persone se si dispone di più tempo.

La dinamica del gioco è molto semplice: si estrae una carta su cui è indicata una professione non tradizionale e il giocatore deve individuare tre talenti ad essa collegati. È un gioco che può stimolare la riflessione sul mercato del lavoro, ma anche su sé stessi. Può anche aiutare i giocatori a riconoscersi nei talenti indicati dagli altri e ad essere ispirati a creare una carriera o a cercare un lavoro specifico.



03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Questo tipo di attività può essere adattato a diverse lingue, ma potrebbe essere difficile adattarlo a gruppi che non parlano la stessa lingua, quindi cercate di organizzare i gruppi in modo che possano comunicare senza grandi ostacoli.

Il facilitatore in questa attività deve stimolare la riflessione e permettere ai partecipanti di concentrarsi sui talenti potenzialmente necessari per svolgere un compito.

Per chiarire le dinamiche del gioco, prima che inizi, può spiegare brevemente cos'è un talento e come si differenzia da un'abilità acquisita. Può anche fornire una panoramica del cambiamento del mercato del lavoro e dell'importanza della creatività nella creazione di nuove professioni.

Al termine del gioco, il facilitatore può condurre un momento di riflessione, facendo emergere i momenti più coinvolgenti o complessi del gioco.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Lo svolgimento del gioco è molto semplice: come unica preparazione è necessario stampare delle schede con i nomi delle professioni che stanno emergendo o che potrebbero potenzialmente esistere tra qualche anno. Potete trovare un elenco ai seguenti link:

- <https://hotmart.com/en/blog/jobs-of-the-future>
- <https://100jobsofthefuture.com/browse/>

A questo punto, il primo giocatore (che si è proposto o che è stato scelto dal facilitatore) pesca una carta e alla professione indicata sulla carta deve associare tre talenti correlati (esempio: Chiacchierone, che viene assunto per chiacchierare e fare compagnia agli anziani. Possibili talenti da associare: propensione all'ascolto, empatia, capacità di intrattenere).

Ogni giocatore ha 30 secondi per individuare i tre talenti associati; se non ci riesce, pesca un'altra carta. Una volta indovinato, il giocatore successivo pesca una carta e così via.

Il gioco può essere considerato completo dopo un turno. Se il gruppo è troppo piccolo, si possono giocare due turni.



L'elenco dei lavori può essere trovato su Internet o i facilitatori possono inventare nuove professioni, se le ritengono plausibili. Per quanto riguarda i talenti associati, non esiste una serie di risposte corrette: i facilitatori e gli altri giocatori devono decidere se le risposte fornite sono soddisfacenti e legate alla professione scritta sulla carta.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

In questo modulo non si parla di una vera e propria competenza, ma piuttosto di come il lavoro stia cambiando e di quanto sia importante non rimanere bloccati nei modelli di lavoro tradizionali, ma piuttosto riconoscere i propri talenti e cercare un lavoro adatto a loro, o inventarne uno.

Questo strumento permette agli utenti di approfondire l'idea di talento, di riconoscerlo in sé stessi e negli altri, nonché di conoscere nuovi lavori che permetteranno loro di rendersi conto di quanto siano sconfinite le possibilità del mercato del lavoro.

06

RISORSE NECESSARIE

CARTE:

Retro:



Fronte:

NOSTALGISTA

Un professionista che costruisce ambienti scenici immersivi in cui le persone possono rivivere sensazioni del passato.

Altre definizioni possibili (alle quali se ne possono aggiungere altre):

ROBOT COUNSELLOR: chi selezionerà i robot domestici in base alle esigenze dei richiedenti.

WASTE MANAGER: qualcuno che crea nuovi progetti e soluzioni per trovare modi migliori per gestire tutto il materiale di scarto delle produzioni o delle famiglie.



WALKER/TALKER: professionisti autonomi assunti per trascorrere del tempo con i clienti anziani attraverso una piattaforma online, che permette loro di ascoltare e parlare con i suddetti professionisti.

QUEUERS: Persone assunte per fare le code e le faccende al vostro posto.

COMMUNITY MANAGER: questo professionista è responsabile dei rapporti con i clienti e le comunità che circondano l'azienda, raccogliendo opinioni per migliorare l'attività e la posizione dell'azienda nei confronti di queste persone.

AMBASCIATORE DELLA CULTURA AZIENDALE: chi non solo acquisisce talenti, ma li fa sentire a casa propria, intrattenendoli con attività divertenti e benefici non solo monetari.

ESPERTO DI SEMPLICITÀ: chi si occupa dell'essenza di un processo, snellisce i metodi di lavoro in modo creativo e riduce i tempi di esecuzione, lasciando il tempo libero per attività a maggior valore aggiunto.

CONSULENTE PER L'IMPEGNO FITNESS: chi ha il compito di accompagnarci nel percorso di dimagrimento, motivandoci e fornendo i giusti input.

HUMAN-MACHINE TEAMING MANAGER: professionisti che operano all'intersezione tra persone e robot sul posto di lavoro e creano collaborazioni senza soluzione di continuità.

RIFLESSIONE:

Domande suggerite per il debriefing (potete aggiungere tutte le domande che volete, ma cercate di condurre il debriefing più come una discussione tra pari).

Discutete delle difficoltà e delle emozioni emerse durante l'attività.

È stato facile per voi trovare tre talenti adatti a un lavoro specifico?

È difficile per lei pensare al mercato del lavoro in modo "innovativo" o come qualcosa in continuo cambiamento?

Che cosa pensate di aver imparato da questa attività che può essere applicata nella vostra vita quotidiana?

07

RIFERIMENTI

100 Lavori del futuro. 2019. Un progetto di Ford Australia, Deakin University e Griffith University. <https://100jobsofthefuture.com/report/>

Brown, R., 2021. Top 10 dei lavori del futuro - Per il 2030 e oltre. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/jobs-of-the-future-year-2030/>



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Identificare i pregiudizi inconsci

Sviluppato da:



01 Definizione



Identificare i pregiudizi inconsci. I pregiudizi sono il risultato del modo in cui il cervello elabora rapidamente un'enorme quantità di informazioni. Molto spesso gli esseri umani non sono consapevoli di questi processi. Per questo motivo i pregiudizi sono spesso inconsci. I risultati di questi processi cerebrali rapidi possono essere notati come pregiudizi o stereotipi.

02 Obiettivi



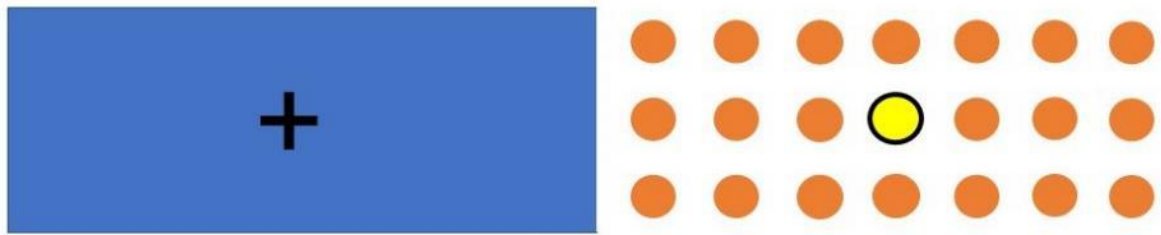
- Capire cosa sono i pregiudizi inconsci
- Sviluppare strategie contro i pregiudizi inconsci
- Comprendere le sfide dei pregiudizi inconsapevoli

03 Come funziona?



Volete sapere come funzionano i pregiudizi inconsci? Seguite queste istruzioni

1. Coprite l'occhio sinistro e guardate il segno più nel campo blu con l'occhio destro.
2. Quando si colpisce il punto cieco, si noterà che il punto giallo nel campo destro sarà sostituito da uno arancione.
Potrebbe essere necessario avvicinarsi al segno più o spostare la testa più a sinistra o a destra, in modo da posizionarsi davanti al segno più.



Cosa è successo? In parole povere, c'è un punto del nostro occhio in cui non ci sono sensori che ricevono la luce. È qui che si trova il "punto cieco". Poiché il cervello non riceve informazioni per questo punto, completa le parti mancanti dell'immagine visiva con le informazioni che riceve dall'area circostante.

Cosa c'entra questo esempio con i pregiudizi inconsci?

L'abitudine del cervello di riempire rapidamente e inconsciamente le parti mancanti delle informazioni visive può essere paragonata alle scorciatoie mentali che si verificano nelle situazioni di pregiudizio inconscio.

04 Come posso ottenerlo?



Le scorciatoie mentali che chiamiamo "bias" sono una normale modalità di lavoro del cervello. Sono una sorta di strategia di sopravvivenza del cervello. Nel nostro mondo complesso dobbiamo giudicare rapidamente, filtrare un sovraccarico di informazioni e colmare le lacune informative. Se il nostro cervello fosse coinvolto consapevolmente in tutti questi processi, ci costerebbe troppa energia e tempo. Probabilmente non avremmo alcuna possibilità di sopravvivere.

Tuttavia, questa modalità rapida del cervello comporta un rischio. Pensate a questo:

- Vedete una persona che cammina per strada e decidete subito che non vi piace. È un trattamento equo? Un giudizio rapido potrebbe basarsi su una sensazione istintiva e non su un pensiero razionale.
- State scorrendo velocemente un post sui social media per avere notizie su un argomento. Siete sicuri di potervi fidare della correttezza delle informazioni? Quando filtriamo un sovraccarico di informazioni, potremmo filtrare solo ciò che siamo pronti a conoscere.



- Un amico vi racconta solo frammenti di una storia d'amore. Potete impedirvi di cercare di avere un quadro completo nella vostra mente? Quando abbiamo bisogno di informazioni, possiamo riempire le lacune con ipotesi e non con fatti.

05 Come svilupparlo?

Quando si vuole sviluppare la consapevolezza dei pregiudizi inconsci, bisogna essere pazienti con sé stessi e con gli altri.

Ponetevi delle domande e interrogate gli altri, ad esempio:

- Perché mi piace questa persona? Siamo forse simili per aspetto, carattere, interessi?
- Cosa mi viene in mente quando qualcuno che conosco ottiene un colloquio di lavoro, un'offerta di lavoro o buoni voti a scuola? Pensate: "È perché ha l'aspetto giusto?".

Riflettere su argomenti come questi potrebbe aiutarvi a conoscere meglio i vostri pensieri.

Potete anche provare a immaginare come si sente una persona che ottiene solo pochi colloqui di lavoro perché il suo cognome è straniero o il colore della pelle non è quello della maggioranza del paese. Provare a sentirsi come qualcun altro può aiutare a diventare più consapevoli dei pregiudizi inconsci.

06 Ostacoli da superare

Come si può avere una padronanza di qualcosa di cui non si è nemmeno consapevoli? Non c'è una vera risposta a questa domanda.

A volte è difficile parlare di pregiudizi, perché ci si colpevolizza quando si notano i propri pregiudizi. Accettare che i pregiudizi sono una modalità di lavoro naturale del cervello può aiutare a ridurre l'atteggiamento colpevolizzante.



Naturalmente, accettare non significa giustificare atteggiamenti di parte. Ma può aiutare ad aprirsi all'argomento e a cominciare a parlarne.

07 Riferimenti



Czilharz, J. (2010). *Stereotypaktivierung - Schubladendenken ohne Kontrolle?* [online] Anti-bias. Disponibile su: <https://www.anti-bias.eu/> (Accesso al 7 febbraio 2022).

Nalty, K. (2016). "Strategie per affrontare i pregiudizi inconsci". *The Colorado Lawyer*, vol. 45, no. 5, p. 45-52.

Shaules, J. (2015). *La mente interculturale. Connettere cultura, cognizione e vita globale*. Boston/Londra: The Intercultural Press.



STRUMENTO: GIOCO DELLE PROFESSIONI



TEMPO

5-15 minuti



MATERIALI

Il gioco è composto da un manuale con le istruzioni, 12 carte e una dispensa che fornisce chiarimenti dopo la partita.

Non è necessario altro materiale.



DIMENSIONE DEL GRUPPO

1-4

01

PANORAMICA

L'Università della California San Francisco definisce i pregiudizi inconsci nel modo seguente:

Il pregiudizio è un pregiudizio a favore o contro una cosa, una persona o un gruppo rispetto a un'altra, di solito in un modo considerato ingiusto. I pregiudizi possono essere di un individuo, di un gruppo o di un'istituzione e possono avere conseguenze negative o positive. I pregiudizi inconsci sono stereotipi sociali su determinati gruppi di persone che gli individui formano al di fuori della loro consapevolezza. Tutti hanno convinzioni inconse su vari gruppi sociali e identitari e questi pregiudizi derivano dalla tendenza a organizzare il mondo sociale attraverso la categorizzazione.

In generale, i pregiudizi inconsci sono presenti nell'intimo della personalità e l'azione chiave non consiste nel combatterli, ma nel riconoscerne la presenza e nel migliorare la nostra capacità di prendere decisioni e azioni che non siano influenzate da preconcetti e atteggiamenti nascosti.

Questo gioco mira a rendere visibili i propri pregiudizi inconsci e, quindi, a gettare le basi per identificare con successo questi preconcetti e atteggiamenti nella nostra vita quotidiana.

Il gioco non richiede una preparazione particolare ed è quindi facile da realizzare.

02

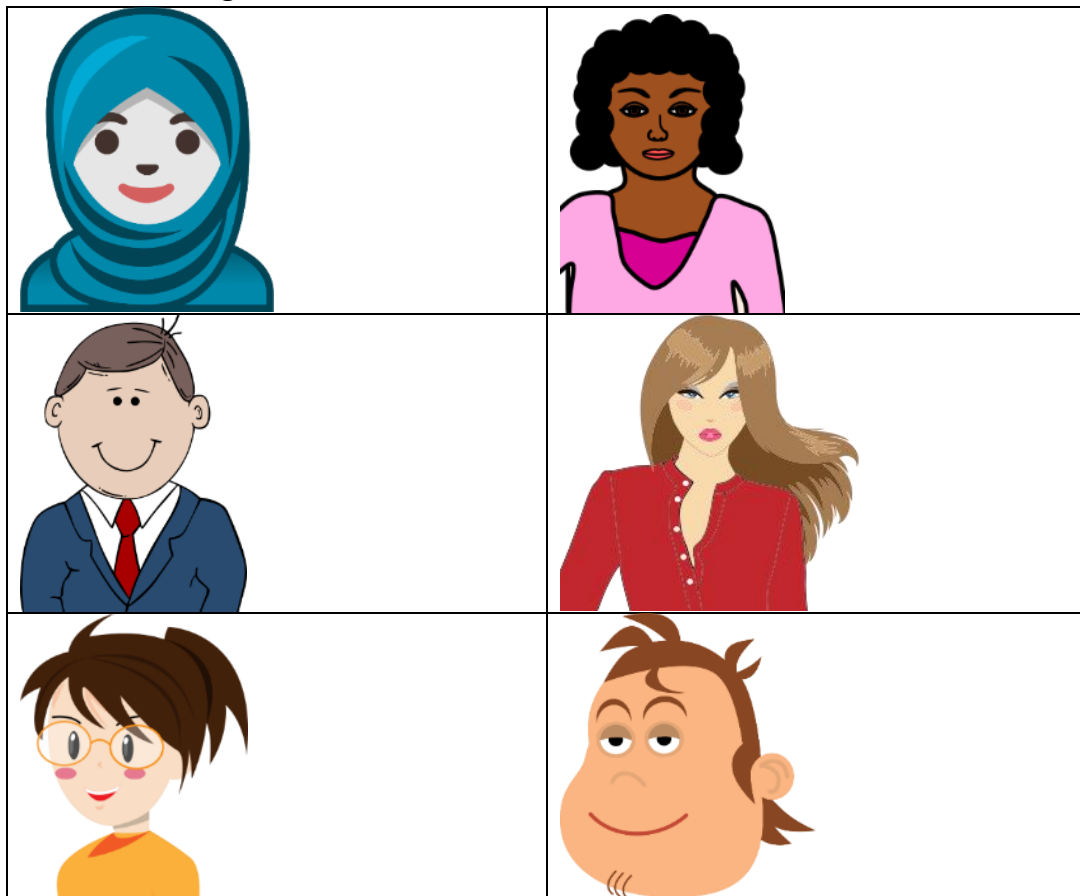
DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

- ❖ Un manuale di gioco con istruzioni brevi e complete fa parte di questo strumento.
- ❖ Il gioco vero e proprio consiste in un totale di 12 carte. Di queste 12 carte, sei mostrano facce e persone simili a quelle dei cartoni animati, mentre sulle altre sei carte è impresso un titolo di lavoro. Nel corso del gioco, i giocatori devono abbinare ogni carta volto/persona con la carta lavoro che ritengono più adatta.
- ❖ Si consiglia di giocare in gruppi più piccoli, da due a quattro giocatori, poiché sono incoraggiate le discussioni su argomenti e i pensieri ad alta voce durante il gioco. Tuttavia, se si preferisce, è possibile giocare anche da soli.
- ❖ Inoltre, lo strumento offre una breve guida che fornisce ulteriori spiegazioni. Attenzione: Questa dispensa può essere consultata solo dopo il gioco!

Design del gioco/carte:

Tutti i grafici sono tratti da <https://openclipart.org/> (Il progetto internazionale fornisce clipart sotto licenza di pubblico dominio come file immagine (in formato PNG) da scaricare a risoluzione regolabile).

I. Carte da gioco



II. Schede di lavoro

Banchiere	Parrucchiere
Personale di pulizia	Insegnante
Elettricista	Personale infermieristico

III. Dispensa per chiarimenti

Se state leggendo questo opuscolo, avete già finito il gioco. Sicuramente alcune facce sono state più facili da associare a un lavoro rispetto ad altre. Nel vostro gruppo, ora avete assegnato ogni faccia a un lavoro che, secondo voi, si adatta meglio alla persona corrispondente.

Potreste aver concordato che l'uomo ben vestito in giacca e cravatta deve essere il banchiere, mentre la signora con gli occhiali deve essere l'insegnante. Dal momento che vi è stato chiesto di discutere le vostre decisioni con i membri del team e di giustificare attivamente i vostri pensieri, avrete sicuramente trovato un'ottima spiegazione per il vostro compito.

Ma: E se l'uomo in giacca e cravatta fosse un elettricista e la donna *hijabi* una banchiera? Questo si adatterebbe alle vostre idee preconcepite e alle vostre convinzioni inconscie sui vari gruppi sociali e sulle identità?

! Il modo in cui avete abbinato ogni persona a una scheda di lavoro potrebbe essere stato influenzato da **pregiudizi inconsci**. Il pregiudizio è la nostra percezione di come le cose sono o dovrebbero essere, anche se non è accurata. Se applicata alle persone, questa convinzione si chiama pregiudizio, che significa giudicare qualcuno senza conoscerne il background.

💡 Ecco tre cose che si possono trarre da questa partita:

- ✓ **Non giudicare mai un libro dalla copertina:** Se giudichiamo le persone in base al loro aspetto o ad altre caratteristiche fisiche, non le trattiamo in modo equo.
- ✓ **Mettete sempre in discussione i vostri pensieri e le vostre decisioni:** A volte fare un passo indietro e riflettere su una situazione può aiutare a chiarire le cose.
- ✓ **Chiedete consiglio ad amici e familiari:** A volte parlare con i propri cari può aiutarci a diventare più consapevoli dei nostri pregiudizi.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

I facilitatori devono innanzitutto distribuire lo strumento ai giocatori per iniziare il gioco. Poiché lo strumento contiene un manuale di gioco con brevi istruzioni, i giocatori devono seguire le istruzioni da soli e iniziare il gioco. In caso di domande, i facilitatori possono sostenere i giocatori e rispondere alle domande. Tuttavia, si raccomanda vivamente ai facilitatori di rimanere fuori dal gioco e lasciare che i giovani adulti lo capiscano da soli. Durante il processo di gioco, i facilitatori possono intervenire solo se assolutamente necessario, ad esempio se i membri del gruppo non si impegnano l'uno con l'altro o se i giocatori sono bloccati e non sanno come procedere. In generale, ci si aspetta che il gioco sia un gioco collaborativo che richiede discussione e lavoro di squadra. Pertanto, i facilitatori devono incoraggiare i giocatori a impegnarsi realmente con lo strumento. Soprattutto, i facilitatori devono prestare attenzione al fatto che la dispensa che fornisce i chiarimenti venga consultata solo **dopo** il gioco.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Ecco una descrizione passo passo di come lo strumento deve essere implementato:

- (1) I facilitatori devono distribuire la scatola/borsa con le carte da gioco e il manuale del gioco.
- (2) I giocatori devono leggere il manuale e comprendere le istruzioni.
- (3) Le istruzioni sono le seguenti:
 - ❖ Il gioco vero e proprio consiste in un totale di 12 carte. Di queste 12 carte, sei mostrano facce e persone simili a quelle dei cartoni animati, mentre sulle altre carte è impresso il titolo di un lavoro. Nel corso del gioco, abbinate a ogni carta volto/persona la carta lavoro che ritenete più adatta.
 - ❖ Si consiglia di giocare in gruppi più piccoli, da due a quattro giocatori. Siete incoraggiati a pensare ad alta voce e a discutere i vostri pensieri con gli altri membri del gruppo! Tuttavia, se preferite giocare da soli, siete liberi di farlo.
 - ❖ Prima di iniziare a giocare, assicurarsi di impostare un timer di 15 minuti al massimo.
 - ❖ Inoltre, è disponibile una dispensa che fornisce chiarimenti. Attenzione: Questa dispensa può essere consultata solo dopo la partita!



- (4) Il gioco inizia e termina dopo un massimo di 15 minuti. I giocatori sono incoraggiati a discutere i loro pensieri e le loro opinioni durante il gioco.
- (5) Una volta terminato il gioco, i giocatori devono leggere la dispensa che fornirà ulteriori spiegazioni e chiarimenti sui pregiudizi inconsci e su quanto il gioco sia utile per allenare la loro consapevolezza.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Questo gioco mira a rendere visibili i propri pregiudizi inconsci e, quindi, a gettare le basi per identificare con successo questi preconcetti e atteggiamenti nella nostra vita quotidiana. Abbinando i volti dei cartoni animati ai titoli dei lavori, i giocatori applicano attivamente i loro pregiudizi, preconcetti e stereotipi (inconsci). Dopo aver terminato il gioco e aver letto l'opuscolo con i chiarimenti, i giocatori saranno consapevoli di queste convinzioni stereotipate. In questo modo si gettano le basi per un pensiero consapevole. Il gioco permetterà ai giocatori, in questo caso giovani adulti, di mettere in discussione le proprie opinioni preconcette, spesso radicate in pregiudizi inconsci.

06

RISORSE NECESSARIE

Il gioco è composto da un manuale con le istruzioni, 12 carte e una dispensa che fornisce chiarimenti e ulteriori spiegazioni dopo la partita.

Non è necessario altro materiale.

07

RIFERIMENTI

Università della California San Francisco: Ufficio per la diversità e la sensibilizzazione. *Formazione sui pregiudizi inconsci*. n.d., <https://diversity.ucsf.edu/programs-resources/training/unconscious-bias-training>. Accesso al 18/10/2022.

Wilson, David e Sasha Blakeley. "Lezione sui pregiudizi per bambini: Definizione ed esempi". *Study.com*, 18/05/2021, study.com/academy/lesson/bias-lesson-for-kids-definition-examples.html. Accesso al 18/10/2022.

Per la grafica: <https://openclipart.org/>



STRUMENTO: Quiz sui pregiudizi inconsci



TEMPO

10-15 minuti



MATERIALI

Il gioco è composto da un manuale di istruzioni e da sei carte (ciascuna impressa su entrambi i siti).
Non è necessario altro materiale.



DIMENSIONE DEL GRUPPO

1-4

01

PANORAMICA

L'Università della California San Francisco definisce i pregiudizi inconsci nel modo seguente:

Il pregiudizio è un pregiudizio a favore o contro una cosa, una persona o un gruppo rispetto a un'altra, di solito in un modo considerato ingiusto. I pregiudizi possono essere di un individuo, di un gruppo o di un'istituzione e possono avere conseguenze negative o positive. I pregiudizi inconsci sono stereotipi sociali su determinati gruppi di persone che gli individui formano al di fuori della loro consapevolezza. Tutti hanno convinzioni inconse su vari gruppi sociali e identitari e questi pregiudizi derivano dalla tendenza a organizzare il mondo sociale attraverso la categorizzazione.

In generale, i pregiudizi inconsci sono presenti nell'intimo della personalità e l'azione chiave non consiste nel combatterli, ma nel riconoscerne la presenza e nel migliorare la nostra capacità di prendere decisioni e azioni che non siano influenzate da preconcetti e atteggiamenti nascosti.

Questo gioco mira a rendere visibili i propri pregiudizi inconsci e, quindi, a gettare le basi per identificare con successo questi preconcetti e atteggiamenti nella nostra vita quotidiana.

Il gioco non richiede una preparazione particolare ed è quindi facile da realizzare.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

- ❖ Un manuale di gioco con istruzioni brevi e complete fa parte di questo strumento.
- ❖ Il gioco vero e proprio consiste in sei carte, stampate su entrambi i lati (fronte e retro). Sul fronte di ogni carta, i giocatori possono trovare una domanda e due o tre possibili risposte. Sul retro di ogni carta, i giocatori possono trovare una spiegazione corrispondente che fornisce la risposta corretta alla domanda.
- ❖ Si consiglia di giocare in gruppi più piccoli, da due a quattro giocatori, poiché sono incoraggiate le discussioni su argomenti e i pensieri ad alta voce durante il gioco. Tuttavia, è possibile giocare anche da soli.

Design delle carte:

SCHEDA NO	ANTERIORE	INDIETRO
1	I ricercatori hanno scoperto che le persone più belle guadagnano in media, nel corso della loro vita, molti più soldi di quelle meno attraenti. Questa affermazione è: a) Vera b) Falsa	Questa affermazione è vera. Le persone di bell'aspetto guadagnano in media di più di quelle meno attraenti. L'economista Daniel Hamermesh, nel libro <i>Beauty Pays: Why Attractive People Are More Success</i>, sostiene che le persone belle guadagnano in media, nel corso della loro vita, 250.000 dollari in più rispetto alle persone meno attraenti.
2	Quale percentuale di responsabili delle risorse umane nel Regno Unito ammette di avere un atteggiamento negativo nei confronti di persone con determinati accenti (regionali o stranieri)? a) 80% b) 5% c) 30%	La risposta a) è corretta. Uno studio legale britannico ha condotto un'indagine in cui l'80% dei dirigenti britannici ha ammesso di discriminare le persone in base all'accento regionale. Ascoltare qualcuno che parla con un accento straniero fa lavorare di più il cervello umano, il che può portare a



		una discriminazione involontaria nei confronti delle persone che comunicano in lingue diverse dalla propria, secondo una nuova ricerca.
3	In America si stima che solo il 14,5% degli uomini abbia questa caratteristica. Tuttavia, quasi il 60% degli amministratori delegati delle aziende Fortune 500 lo possiede. Qual è la caratteristica? a) Avere una laurea b) Un'altezza di oltre 180 cm c) QI superiore a 130	La risposta b) è corretta. Gli studi ci dicono che le persone hanno una reazione più positiva nei confronti delle persone alte. Questo è un tipo di pregiudizio inconscio legato all'aspetto fisico che può portare a impressioni e conclusioni sbagliate.
4	Un gruppo di ricercatori americani ha inviato due domande di lavoro fittizie a 127 professori per un posto di responsabile di laboratorio. Entrambi i candidati avevano 22 anni, gli stessi voti e le stesse referenze. L'unica differenza era che uno si chiamava "John" e l'altro "Jennifer". Riuscite a indovinare cosa è successo? a) "Jennifer" aveva maggiori probabilità di essere assunta rispetto a "John", con uno stipendio iniziale più alto. b) Sia "John" che "Jennifer" avevano la stessa probabilità di essere assunti e con lo stesso stipendio iniziale. c) "John" aveva maggiori probabilità di essere assunto rispetto a "Jennifer", con uno stipendio iniziale più alto.	La risposta c) è corretta. Secondo uno studio del 2012 dell'Università di Yale, i candidati maschi avevano maggiori probabilità di essere assunti e con uno stipendio più alto rispetto alle candidate femmine. Questo nonostante avessero caratteristiche altrimenti identiche. Ciò è in parte dovuto ai <i>pregiudizi di genere</i>. Per Gender Bias si intende una persona che riceve un trattamento diverso in base alla sua identità di genere, reale o percepita, che può portare a gravi disuguaglianze tra uomini e donne, soprattutto nel mondo del lavoro.
5	I candidati con la pelle scura hanno spesso meno probabilità di ottenere il lavoro per cui si sono candidati rispetto a quelli con la pelle più chiara. Questa affermazione è: a) Vera b) Falsa	Questa affermazione è vera. Uno studio dell'Università della Georgia dimostra che gli afroamericani con la pelle scura sono nettamente svantaggiati rispetto ai candidati con la pelle più chiara. Questo è radicato nel <i>colorismo</i>. Il colorismo può essere descritto come "discriminazione nei confronti di individui con una tonalità di pelle scura, in genere tra persone dello

		stesso gruppo etnico o razziale". È un tipo di pregiudizio inconscio.
6	Un padre e un figlio sono stati coinvolti in un incidente stradale in cui il padre è rimasto ucciso e il figlio gravemente ferito. Il padre è morto sul luogo dell'incidente. Il figlio viene trasportato in ambulanza all'ospedale e portato al pronto soccorso. Si presenta un chirurgo che, dopo aver visto il paziente, esclama: "Oh mio Dio, è mio figlio!". Come si può spiegare questa situazione? a) L'uomo in macchina ha un figlio, ma il bambino in macchina non è il suo. b) Padre e figlio sono stati coinvolti in due diversi incidenti stradali. c) Il chirurgo è la madre del bambino.	La risposta c) è corretta. Il chirurgo della storia è una donna ed è la madre del ragazzo. Quando viene proposto questo indovinello, la maggior parte delle persone tende a ignorare la probabilità che il chirurgo sia una donna. Ciò è dovuto ai pregiudizi di genere e agli stereotipi esistenti. Questi stereotipi portano la società ad attribuire specifiche competenze più agli uomini che alle donne.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Per iniziare il gioco, i facilitatori devono prima distribuire lo strumento ai giocatori. Poiché lo strumento contiene un manuale di gioco con brevi istruzioni, i giocatori devono seguire le istruzioni da soli e iniziare il gioco. In caso di domande, i facilitatori possono sostenere i giocatori e rispondere alle domande. Tuttavia, si raccomanda vivamente ai facilitatori di rimanere fuori dal gioco e lasciare che i giovani adulti lo capiscano da soli. Durante il processo di gioco, gli animatori possono intervenire solo se assolutamente necessario, ad esempio se i membri del gruppo non si impegnano l'uno con l'altro. In totale, il quiz dovrebbe essere un gioco collaborativo che richiede discussione e lavoro di squadra. Pertanto, i facilitatori devono incoraggiare i giocatori a impegnarsi realmente con lo strumento. Soprattutto, i facilitatori devono prestare attenzione al fatto che il retro delle carte venga guardato solo dopo aver concordato la risposta a ogni domanda.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Ecco una descrizione passo passo di come lo strumento deve essere implementato:

- (6) I facilitatori devono distribuire la scatola con le carte da gioco.



- (7) I giocatori devono leggere il manuale e comprendere le istruzioni.
- (8) Le istruzioni sono le seguenti:
- ❖ Il gioco vero e proprio è composto da un totale di sei carte. Queste sei carte sono impresse sia sul fronte che sul retro. Sul fronte di ogni carta, i giocatori possono leggere sei diversi scenari che contengono tutti una domanda con due o tre possibili risposte alla fine. Solo dopo aver concordato in modo collaborativo la risposta giusta, i giocatori possono girare la carta e leggere il retro. Lì troveranno la soluzione giusta e una breve spiegazione o ulteriori informazioni a scopo di chiarimento.
 - ❖ Si consiglia di giocare in gruppi più piccoli, da due a quattro giocatori. È consentito pensare ad alta voce e discutere i propri pensieri con gli altri membri del gruppo! Tuttavia, se preferite giocare da soli, siete liberi di farlo.
 - ❖ Prima di iniziare a giocare, assicurarsi di impostare un timer di 15 minuti al massimo.
- (9) Il gioco inizia e termina dopo un massimo di 15 minuti. Durante il gioco, i giocatori sono incoraggiati a discutere i loro pensieri e le loro opinioni.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Questo quiz mira a evidenziare gli effetti dei pregiudizi inconsci nella vita quotidiana e soprattutto nella sfera professionale. Rispondendo a diversi scenari e domande sui pregiudizi, i giocatori possono identificare i propri preconcetti e stereotipi. Poiché le schede offrono anche spiegazioni e ulteriori definizioni, i giocatori possono approfondire la loro conoscenza dei pregiudizi inconsci e della loro influenza. Saranno resi consapevoli delle proprie convinzioni stereotipate e dei preconcetti sbagliati, gettando così le basi per un pensiero consapevole.

06

RISORSE NECESSARIE

Il gioco è composto da un manuale di istruzioni e da sei carte.

Non è necessario altro materiale.



07

RIFERIMENTI

Barlow, Rich. "Ricerca della BU: Un indovinello rivela la profondità dei pregiudizi di genere". *BU Today*, 16/01/2014, <https://www.bu.edu/articles/2014/bu-research-riddle-reveals-the-depth-of-gender-bias/>. Accesso al 11/04/2022.

Daniels, Bisi. "Perché molti CEO sono persone alte? L'altezza della questione". *Premium Times*, 15/05/2016, <https://www.premiumtimesng.com/entertainment/naija-fashion/203429-many-ceos-tall-people-height-matter-bisi-daniels.html>. Consultato il 11/02/2022.

Gray, Richard. "Perché le persone discriminano chi parla con accenti stranieri?". *Horizon - The EU Research & Innovation Magazine*, 21/01/2019, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/horizon-magazine/why-do-people-discriminate-against-speakers-foreign-accents>. Accesso al 11/04/2022.

"Mettetevi alla prova per individuare i pregiudizi nascosti". *Learning for Justice*, n.d., <https://www.learningfor-justice.org/professional-development/test-yourself-for-hidden-bias>. Accesso al 11/04/2022.

Università della California San Francisco: Ufficio per la diversità e la sensibilizzazione. *Formazione sui pregiudizi inconsci*. n.d., <https://diversity.ucsf.edu/programs-resources/training/unconscious-bias-training>. Accesso al 18/10/2022.

Wilson, David e Sasha Blakeley. "Lezione sui pregiudizi per bambini: Definizione ed esempi". *Study.com*, 18/05/2021, [study.com/academy/lesson/bias-lesson-for-kids-definition-examples.html](https://www.study.com/academy/lesson/bias-lesson-for-kids-definition-examples.html). Accesso al 18/10/2022.



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Diversità culturale

Sviluppato da:



assist
| International HR |

01 Definizione



Diversità culturale. Che cos'è la cultura?

Potremmo dire che la cultura è il nostro sistema di orientamento che ci aiuta a orientarci intuitivamente nel mondo come un GPS. Spesso non siamo consapevoli che la cultura ci guida nelle nostre percezioni e nei nostri giudizi. Infatti, non possiamo evitare di percepire il mondo che ci circonda attraverso i nostri “occhiali culturali”, cioè dalla nostra prospettiva. La cultura è qualcosa che condividiamo con gli altri e possiamo osservare forme di comportamento tipiche di una specifica nazione, società, organizzazione o gruppo.

Disclaimer: naturalmente c'è il **rischio di stereotipi** quando si cerca di attribuire i comportamenti "tipici". Ma bisogna tenere presente che gli standard culturali si basano su ciò che si può **osservare** e su ciò che è **considerato “normale”** per la maggior parte dei membri di una certa cultura. È importante ricordare di avvicinarsi a un'altra cultura non guardandola attraverso la propria lente culturale, ma osservandola in modo neutrale e rimandando i giudizi.

02 Obiettivi



- Comprendere il concetto di "cultura"
- Sviluppare strategie per migliorare la consapevolezza culturale
- Comprendere le sfide della comunicazione interculturale

03 Come funziona?



<https://pixabay.com/de/illustrations/eisberg-wasser-blau-ozean-eis-1421411/>

Un modo semplice per immaginare la cultura è visualizzare un iceberg con una punta visibile e una parte invisibile sotto la superficie dell'acqua. La punta visibile contiene tutte le aree della cultura che possiamo vedere in senso fisico, come l'architettura, l'abbigliamento, il cibo, i gesti, le pratiche devozionali e molto altro.

La parte inferiore dell'iceberg comprende elementi come credenze, valori e atteggiamenti, ad esempio la tolleranza al rischio, gli stili di comunicazione, la comprensione delle regole, le regole delle relazioni, l'approccio alla famiglia, l'approccio alle differenze di genere, il credo religioso e altro ancora.

04 Come posso ottenerlo?



“Perché le donne musulmane indossano il velo?” o “È giusto avere una croce cristiana in un'aula scolastica?”. - Si tratta di questioni interculturali di cui si discute spesso.

Le persone spesso discutono su elementi legati agli elementi visibili della cultura, come il foulard e le croci. Tuttavia, in molti casi la vera ragione del conflitto risiede negli elementi invisibili, spesso inconsci, della cultura. Solo quando ne sarete consapevoli e capirete gli elementi invisibili della vostra cultura, la cultura degli altri avrà davvero senso per voi.

05 Come svilupparlo?



Ecco alcuni consigli per migliorare la consapevolezza interculturale:

- Riflettere sui propri valori culturali - Porsi domande come:
 - ➔ “Quanto è importante per me che gli amici arrivino puntuali a un appuntamento?”.
 - ➔ “Do agli altri un feedback negativo scegliendo parole dirette?”.
 - ➔ “Quante persone conta la mia cerchia familiare?”.
 - ➔ “In che modo il mio ambiente mostra lo status sociale?”.
- Essere consapevoli del proprio atteggiamento personale nei confronti dei valori culturali.
- Interessarsi alle norme e ai valori culturali degli altri - Porre agli altri domande del tipo:
 - ➔ “Quanto è importante per voi che gli amici arrivino puntuali a un appuntamento?”.
 - ➔ “Date agli altri un feedback scegliendo parole dirette?”.
 - ➔ “Quante persone conta la tua cerchia familiare?”.



- “In che modo il vostro ambiente mostra lo status sociale?”.
- Siate aperti a nuove esperienze interculturali: avvicinatevi attivamente ad altre persone con un background diverso dal vostro. Aspettatevi di essere sorpresi da nuovi incontri.
 - Ascoltate attentamente e date spazio a ciò che la vostra controparte ha da dire, anche se ciò significa fare un passo indietro.

Una regola d'oro potrebbe essere: In situazioni di comunicazione interculturale, è utile cercare di assumere la prospettiva dell'interlocutore. Questo può aumentare l'empatia per le sfide che tutte le persone devono affrontare quando comunicano in un nuovo ambiente.

06 Ostacoli da superare



LaRay M. Barna (1991, pagg. 345 e segg.) ha individuato sei ostacoli che possono portare a incomprensioni interculturali:

- **Presupposto delle somiglianze:** Gli esseri umani hanno bisogni biologici e sociali in comune. Ma questo non significa che tutti condividiamo lo stesso insieme di valori e atteggiamenti.
- **Differenze linguistiche:** Non parlare la "stessa" lingua può anche significare avere un modo diverso di dire le cose, una diversa scelta di parole o attribuzione di significato. Queste barriere linguistiche possono esistere anche quando le persone condividono una lingua comune.
- **Fraintendimenti non verbali:** I gesti e gli altri movimenti del corpo possono avere lo stesso significato del linguaggio verbale. Non essere in grado di leggerli può portare a fraintendimenti nella comunicazione.
- **Preconcetti e stereotipi:** Gli stereotipi riducono la complessità del nostro mondo e ci aiutano a capire ciò che accade intorno a noi. Ma possono anche portare a una visione distorta e troppo semplificata del mondo che ci circonda.
- **Tendenza a valutare:** È nella natura umana approvare e disapprovare opinioni, valori e comportamenti. Tuttavia, c'è il rischio di giudicare gli altri in base ai nostri standard. Ma siamo sempre sicuri di avere ragione?
- **Ansia elevata:** lo stress spesso porta a meccanismi di difesa che ostacolano l'interpretazione appropriata di una certa situazione.



Questi ostacoli possono sembrare difficili da superare. La buona notizia è che la comprensione interculturale è un processo di apprendimento che può essere allenato. Essere consapevoli dell'esistenza di ostacoli è un primo passo nella giusta direzione.

07 Riferimenti



Barmeyer, C. (2012). *Taschenlexikon Interkulturalität*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Barna, L. M. (1991). Gli ostacoli nella comunicazione interculturale. In: L.A. Samovar e E. Porter, ed., *Intercultural Communication. A Reader*, 6th ed., Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, pp. 345-353.

Thomas, A. (2010). Cultura e standard culturali. In: A. Thomas, E.-U. Kinast e S. Schroll-Machl, a cura di, *Handbook of Intercultural Communication and Cooperation*, vol.1, 2nd ed. Göttingen: Vanderhoeck & Rupprecht, p. 22.



STRUMENTO: Cosa è venuto prima?



TEMPO

10-15 minuti



MATERIALI

Il gioco è composto da un manuale con le istruzioni e da 5 x 2 carte/foto.



DIMENSIONE DEL GRUPPO

1-4



PANORAMICA

La diversità culturale può essere definita come segue:

La diversità culturale consiste nel riconoscere che la società è composta da molti gruppi diversi con interessi, capacità, talenti ed esigenze differenti. Significa anche riconoscere che le persone nella società possono avere credenze religiose e orientamenti sessuali diversi dai vostri.

La diversità culturale è importante perché una volta che comprendiamo o almeno cerchiamo di comprendere altre culture, sistemi di valori ed esperienze di vita individuali, possiamo contribuire a rendere il nostro mondo un luogo più stabile e pacifico.

Questo gioco mira a incoraggiare la diversità culturale offrendo alcuni spunti di riflessione su altre culture e aiutando i giocatori a mettere le diverse culture in relazione tra loro. In questo modo, le loro prospettive individuali si ampliano e diventano curiose di conoscere e infine apprezzare altre culture.

Il gioco non richiede una preparazione particolare ed è quindi facile da realizzare.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

- ❖ Un manuale di gioco con istruzioni brevi e complete fa parte di questo strumento.
- ❖ Il gioco vero e proprio consiste in cinque serie di due immagini ciascuna. Queste immagini mostrano date culturali importanti, eventi, oggetti,...
- ❖ Il compito consiste nel decidere quale dei due eventi/oggetti/... in questione è stato il primo nella storia del mondo. La soluzione giusta si trova sul retro di ogni immagine che mostra l'evento/oggetto che è stato il primo nella storia.
- ❖ Si consiglia di giocare in gruppi più piccoli, da due a quattro giocatori, poiché sono incoraggiate le discussioni su argomenti e i pensieri ad alta voce durante il gioco. Tuttavia, è possibile giocare anche da soli.

Design:

	IMMAGINE 1	IMMAGINE 2	RISPOSTA
1	 Panino	 Gli Stati Uniti d'America	Figura 1: Al conte di Sandwich si attribuisce il merito di aver inventato il sandwich intorno al 1762, mentre era troppo impegnato a lasciare il tavolo da gioco per mangiare. Gli Stati Uniti sono stati fondati il 4 luglio 1776.
2	 Induismo	 Cristianesimo	Figura 2: Secondo molti studiosi, l'Induismo è la religione più antica del mondo, con radici e costumi che risalgono a più di 4.000 anni fa. Oggi, con circa 900 milioni di seguaci, l'Induismo è la terza religione per importanza dopo il Cristianesimo e l'Islam.



3	 Torre Eiffel	 Monna Lisa	Figura 2: La Gioconda è stata dipinta da Leonardo da Vinci nel 1503. Oggi fa parte dell'esposizione permanente del Louvre, il più famoso museo d'arte parigino. La Torre Eiffel fu costruita per essere una delle principali attrazioni dell'Esposizione Universale di Parigi del 1889.
4	 Posate: Cucchiaino, forchetta, coltello	 Bacchette	Figura 2: Ai cinesi è stato insegnato l'uso delle bacchette molto prima dell'invenzione di cucchiaini e forchette in Europa (il coltello è più antico, non come strumento per mangiare ma come arma). Alcuni cinesi usavano le bacchette già nel 1200 a.C.. Nell'Impero Bizantino le persone usavano le forchette per mangiare già nel IV secolo a.C. circa. Ma nell'Europa occidentale e settentrionale non c'erano forchette sulla tavola fino a qualche tempo fa, nel Rinascimento.
5	 Natale	 Hanukkah	Figura 2: Hanukkah è una festa ebraica celebrata il 25 di Kislev del calendario ebraico, che cade ogni anno intorno a dicembre. La Hanukkah ha avuto origine circa duecento anni prima del Natale ed è talvolta indicata come "Chanukah" o "festa delle luci".

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Per iniziare il gioco, i facilitatori devono prima distribuire lo strumento ai giocatori. Poiché lo strumento contiene un manuale di gioco con brevi istruzioni, i giocatori devono seguire le istruzioni da soli e iniziare il gioco. In caso di domande, i facilitatori possono sostenere i giocatori e rispondere alle domande. Tuttavia, si raccomanda vivamente ai facilitatori di rimanere fuori dal gioco e lasciare che i giovani adulti lo capiscano da soli. Durante il processo di gioco, gli animatori possono intervenire solo se assolutamente necessario, ad esempio se i membri del gruppo non si impegnano l'uno con l'altro. In generale, ci si aspetta che il gioco sia un gioco collaborativo che richiede discussione e lavoro di squadra. Pertanto, i facilitatori devono incoraggiare i giocatori a impegnarsi realmente con lo strumento. Soprattutto, i facilitatori devono prestare attenzione al fatto che il retro delle carte venga guardato solo dopo aver concordato un'immagine.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Ecco una descrizione passo passo di come lo strumento deve essere implementato:

- (10) I facilitatori devono distribuire la scatola con le cinque serie di immagini.
- (11) I giocatori devono leggere il manuale e comprendere le istruzioni.
- (12) Le istruzioni sono le seguenti:
 - ❖ Il gioco vero e proprio consiste in cinque serie di due immagini ciascuna. Queste immagini mostrano eventi/oggetti o altri contenuti legati alla cultura. Solo dopo aver concordato in modo collaborativo quale di queste immagini mostra l'evento/oggetto/... che si è verificato per primo nella storia globale, i giocatori possono girare le due foto corrispondenti. Sul retro della foto corretta, troveranno la soluzione e una breve spiegazione/ulteriore informazione a scopo di chiarimento.
 - ❖ Si consiglia di giocare in gruppi più piccoli, da due a quattro giocatori. È consentito pensare ad alta voce e discutere i propri pensieri con gli altri



membri del gruppo! Tuttavia, se preferite giocare da soli, siete liberi di farlo.

- ❖ Prima di iniziare a giocare, assicurarsi di impostare un timer di 15 minuti al massimo.

(13) Il gioco inizia e termina dopo un massimo di 15 minuti. I giocatori sono incoraggiati a discutere i loro pensieri e le loro opinioni durante il gioco.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

La cultura è varia. Questo strumento, quindi, intende illustrare la diversità e i fenomeni delle diverse culture ponendo la semplice domanda "Cosa è venuto prima?". Potrebbe essere sorprendente scoprire che gli Stati Uniti sono più giovani dell'idea del panino o che le bacchette sono state usate nelle regioni asiatiche del mondo molto prima che gli europei conoscessero le forchette o i cucchiari. Impegnandosi con questo strumento, i giocatori scopriranno fatti interessanti sulla cultura in relazione alla storia. In definitiva, questo gioco amplierà i loro orizzonti e migliorerà le loro conoscenze culturali, che fungono da base per un trattamento rispettoso e apprezzabile delle altre culture.

06

RISORSE NECESSARIE

Non è necessario altro materiale.

07

RIFERIMENTI

Hemens, Aaron. "Cultura e diversità importanti per i giovani: studio". *New Canadian Media*, 26.05.2022, <https://newcanadianmedia.ca/culture-diversity-important-to-young-people-study/>. Consultato il 30/11/2022.

Giovani scozzesi. *Cos'è la diversità culturale?* n.d., <https://young.scot/get-informed/national/what-is-cultural-diversity>. Accesso al 30.11.2022.

Foto: www.pexels.com



STRUMENTO: Il gioco dei nomi



TEMPO

20-35 minuti



MATERIALI

Il gioco è composto da un manuale di istruzioni e da un questionario per giocatore.



DIMENSIONE DEL GRUPPO

2-8

01

PANORAMICA

La diversità culturale può essere definita come segue:

La diversità culturale si riferisce alla varietà di culture, tradizioni e valori diversi che esistono all'interno di una società o di una comunità. Può includere aspetti come la lingua, le usanze, i valori e i modi di vita che sono unici per un particolare gruppo di persone. La diversità culturale può anche comprendere differenze di razza, etnia, religione e altre caratteristiche che contribuiscono all'identità culturale di una persona.

La diversità culturale è importante perché una volta che comprendiamo o almeno cerchiamo di comprendere altre culture, sistemi di credenze ed esperienze di vita individuali, possiamo contribuire a rendere il nostro mondo un luogo più stabile e pacifico.

I nomi possono avere un grande significato culturale e spesso riflettono l'identità, il patrimonio e i valori di una persona. In molte culture, il nome di una persona viene scelto con grande cura, poiché si ritiene che abbia una forte influenza sulla sua vita e sul modo in cui viene percepita dagli altri. In alcuni casi, il nome può essere scelto per riflettere la storia o le tradizioni culturali di una famiglia, come ad esempio chiamare un bambino con il nome di un antenato amato. In altri casi, un nome può essere scelto per trasmettere un significato particolare o per esprimere le speranze e le aspirazioni dei genitori per il loro bambino. Indipendentemente dal motivo, il nome di una persona è spesso strettamente legato alla sua identità culturale e può rappresentare una fonte di orgoglio e di legame con il proprio patrimonio.



Il gioco non richiede una preparazione particolare ed è quindi facile da realizzare.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

- ❖ Un manuale di gioco con istruzioni brevi e complete fa parte di questo strumento.
- ❖ Il gioco consiste in un questionario che deve essere compilato individualmente da ogni giocatore.
- ❖ Dopo aver letto le istruzioni, a ogni giocatore viene consegnato un questionario a cui deve rispondere da solo. L'uso di fonti esterne per ulteriori informazioni, come telefoni cellulari o libri, è altamente raccomandato e garantisce il successo del gioco.
- ❖ Dopo aver completato individualmente il questionario, i giocatori si riuniscono con il loro gruppo e presentano tutti i loro risultati.
- ❖ Questo gioco è destinato ai gruppi.

Design:

1. Il tuo nome completo:

2. Chi ti ha dato il nome e perché?

3. Il nome ha un'origine culturale o religiosa? Da dove proviene?

4. Hai dei soprannomi? Come li hai avuti e che significato hanno per te?

5. Ti piace il tuo nome? Perché?

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

I facilitatori devono prima distribuire lo strumento ai giocatori per iniziare il gioco. Poiché lo strumento contiene un manuale di gioco con brevi istruzioni, i giocatori devono seguire le istruzioni da soli e iniziare il gioco. In caso di domande, i facilitatori possono sostenere i giocatori e rispondere alle domande. Tuttavia, si raccomanda vivamente ai facilitatori di rimanere fuori dal gioco e lasciare che i giovani adulti lo capiscano da soli. Durante il processo di gioco, i facilitatori possono intervenire solo se necessario. La fase di lavoro individuale deve essere condotta in un'atmosfera tranquilla che permetta ai giocatori di concentrarsi e di focalizzarsi sulle domande. Durante la successiva fase di gruppo, i facilitatori devono ricordare ai giocatori di trattarsi in modo rispettoso e incoraggiarli ad ascoltarsi e a imparare gli uni dagli altri.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Ecco una descrizione passo passo di come lo strumento deve essere implementato:

- (14) I facilitatori devono distribuire i questionari e le istruzioni.
- (15) I giocatori devono leggere il manuale e comprendere le istruzioni.
- (16) Le istruzioni sono le seguenti:
 - ❖ Il gioco vero e proprio consiste in un questionario con un totale di cinque domande. Il gioco è diviso in due parti.
 - ❖ **Parte I: lavoro individuale** (max. 10-15 minuti)
 - ➔ Ogni giocatore deve trovare individualmente le risposte alle domande sul foglio. Se non sono sicuri di alcune domande e informazioni, possono usare il cellulare per cercare la risposta.
 - ❖ **Parte II: fase di gruppo** (max. 10-20min, a seconda delle dimensioni del gruppo)
 - ➔ Dopo aver completato il questionario, i giocatori si riuniscono con il loro gruppo. Ciascuno ha a disposizione 2 minuti per presentare le proprie scoperte e parlare dei propri nomi e del loro significato culturale e personale.
 - ❖ Questo gioco è pensato solo per i gruppi.



- ❖ Prima di iniziare il gioco, assicuratevi di impostare un timer di 15 minuti al massimo durante la fase di lavoro individuale. Prima di presentare i propri nomi, ogni giocatore deve impostare un timer di 2 minuti.
- (17) Il gioco inizia e termina dopo un massimo di 35 minuti (a seconda delle dimensioni del gruppo).

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

I nomi possono avere un grande significato culturale e spesso riflettono l'identità, il patrimonio e i valori di una persona. In molte culture, il nome di una persona viene scelto con grande cura, poiché si ritiene che abbia una forte influenza sulla sua vita e sul modo in cui viene percepita dagli altri. In alcuni casi, il nome può essere scelto per riflettere la storia o le tradizioni culturali di una famiglia, come ad esempio chiamare un bambino con il nome di un antenato amato. In altri casi, un nome può essere scelto per trasmettere un significato particolare o per esprimere le speranze e le aspirazioni dei genitori per il loro bambino. Indipendentemente dal motivo, il nome di una persona è spesso strettamente legato alla sua identità culturale e può rappresentare una fonte di orgoglio e di legame con il proprio patrimonio.

Questo gioco non solo fa sì che i giocatori si confrontino con la propria identità e il proprio background culturale, ma li porta anche a conoscere meglio l'identità e il background culturale dei loro compagni di squadra. In definitiva, il gioco amplierà i loro orizzonti e migliorerà le loro conoscenze culturali, che fungono da base per un trattamento rispettoso e apprezzabile e per la coesistenza di altre culture nella società.

06

RISORSE NECESSARIE

Non è necessario altro materiale.

07

RIFERIMENTI

Dixon, Ella. "Il nome di una persona è parte della sua identità culturale". The Examiner, 06/01/2020, <https://www.examiner.com.au/story/6775843/how-different-cultures-name-their-children/>. Accesso al 20/12/2022.



Hemens, Aaron. "Cultura e diversità importanti per i giovani: studio". *New Canadian Media*, 26/05/2022, <https://newcanadianmedia.ca/culture-diversity-important-to-young-people-study/>. Consultato il 30/11/2022.

Shearer, Carrie. "L'identità culturale e il tuo nome". *culturewizard*, n.d., <https://www.rw-3.com/blog/cultural-identity-and-your-name>. Accesso al 20/12/2022.

Giovani scozzesi. *Cos'è la diversità culturale?* n.d., <https://young.scot/get-informed/national/what-is-cultural-diversity>. Consultato il 30/11/2022.



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Conoscenza e consapevolezza di sé

Sviluppato da:



INDEPCIE

01 Definizione



Autoconoscenza / Autoconsapevolezza. Quando parliamo di autoconoscenza, parliamo di conoscere profondamente noi stessi, di saper comprendere le nostre emozioni, i nostri difetti, le nostre qualità e i nostri problemi in qualsiasi contesto. La conoscenza di sé è molto importante per lo sviluppo personale, per regolare le emozioni, per relazionarsi con gli altri e per raggiungere gli obiettivi che ci siamo prefissati. Ci aiuta anche a fissare obiettivi realistici e a sapere come identificare il punto in cui ci troviamo nella nostra vita.

Per quanto riguarda l'autoconsapevolezza, alcuni psicologi la considerano un trampolino di lancio verso la conoscenza di sé, che migliora il pensiero critico e il processo decisionale, abilità spesso associate a leader efficaci.

Goleman afferma che, nella consapevolezza di sé, la mente indaga le esperienze e le emozioni corrispondenti. Goleman semplifica il concetto di autoconsapevolezza definendolo come “essere consapevoli sia del nostro stato d'animo che dei nostri pensieri su tale stato d'animo”.

In breve, entrambi gli strumenti ci aiutano a capire come siamo, qual è il sistema di valori su cui basiamo la nostra vita e come ci influenza quando vediamo il mondo esterno attraverso di esso.

02 Obiettivi



Nel 2021, la società di consulenza McKinsey & Company ha pubblicato i risultati di un sondaggio condotto su 18.000 persone su quali fossero i talenti o le competenze più importanti per i lavoratori del futuro, tra cui la capacità di comprendere le proprie emozioni e motivazioni.



Pertanto, attraverso questo modulo e i suoi strumenti, lavoreremo su una migliore comprensione di questo concetto e miglioreremo le capacità dei lavoratori di analizzare i propri pensieri e valori su se stessi, al fine di focalizzarli correttamente per l'inserimento nel mercato del lavoro.

03 Come funziona?



La conoscenza di sé è uno strumento fondamentale nella nostra vita quotidiana, poiché interagiamo con il mondo esterno in base al nostro sistema di valori, comprese le opinioni che abbiamo di noi stessi. Il modo in cui ci giudichiamo influenza la sfera personale (intelligenza intrapersonale), socio-emotiva (intelligenza intrapersonale) e professionale. Lo stesso World Economic Forum ha citato questo approccio nel suo rapporto sull'importanza delle soft skills sul posto di lavoro.

Il Gruppo Eurich ha pubblicato nel 2018 i risultati di una ricerca sull'autoconsapevolezza, dimostrando che quando ci impegniamo nell'introspezione, chiariamo i nostri valori, pensieri, sentimenti, comportamenti, punti di forza e di debolezza. Siamo anche in grado di riconoscere il nostro impatto sugli altri. Questo studio dimostra che le persone con una maggiore consapevolezza di sé sono più felici e hanno migliori relazioni sociali, oltre a provare un maggiore senso di controllo personale e una maggiore soddisfazione lavorativa.

Quando guardiamo al mondo esterno, capiamo come ci vedono le persone che ci circondano, il che ci offre una grande opportunità di sviluppare empatia per chi ha opinioni diverse dalle nostre. I leader la cui autopercezione corrisponde a quella degli altri hanno maggiori probabilità di dare potere, includere e convalidare gli altri.

La consapevolezza di sé ci dà il potere di influenzare i risultati, ci aiuta a prendere decisioni migliori e ci dà più fiducia in noi stessi. Possiamo comunicare con chiarezza e intenzione, il che ci permette di capire le cose da più prospettive. Ci libera da ipotesi e pregiudizi.

04 Come posso ottenerlo?



Il modo principale per raggiungere un certo livello di autoconsapevolezza è l'introspezione; l'analisi e la meditazione dei propri pensieri ed emozioni è molto necessaria per rendersi conto di chi siamo, perché l'autoconsapevolezza è una strada a doppio senso: possiamo entrambi scoprire difetti sconosciuti e virtù di cui non eravamo a conoscenza, imparando così ad andare d'accordo con noi stessi. Un altro modo per diventare consapevoli dei punti di forza è quello di tracciare una linea del tempo della propria vita e analizzare i momenti angoscianti o difficili nel loro contesto, il che è fondamentale per scoprire nuovi punti di forza che possediamo e di cui non siamo consapevoli.

Un altro modo per acquisire consapevolezza di sé è chiedere un feedback onesto ad amici e familiari di cui ci si può fidare; in questo modo scopriremo i nostri punti deboli da un altro punto di vista.

05 Come svilupparlo?



Esistono molti modi per sviluppare la consapevolezza di sé attraverso esercizi e attività. Per esempio, una delle pratiche migliori è la meditazione; non è necessario farla in modo spirituale o rituale, ma semplicemente trovare un momento di relax durante la giornata per pensare e riflettere su come affrontiamo o reagiamo agli eventi quotidiani.

Il gruppo Eurich consiglia in questo caso di concentrarsi più sul "Cosa" che sul "Perché", poiché quest'ultimo tende a generare pensieri negativi concentrandosi su debolezze e insicurezze. Attraverso il "Che cosa?" possiamo guardare attraverso i comportamenti e le convinzioni, esaminando gli schemi e le esperienze che non ci sono utili, permettendoci di migliorare.



Non solo possiamo sviluppare la conoscenza di noi stessi attraverso noi stessi, ma possiamo anche acquisire punti di vista diversi che ci aiutino a scoprire di più su noi stessi attraverso amici, familiari o colleghi. In questo modo, verremo a conoscenza di comportamenti o atteggiamenti di cui non siamo consapevoli e che ci aiuteranno a conoscere meglio noi stessi e a modificare gli aspetti negativi.

06 Ostacoli da superare



Secondo la psicologa Simine Vazire, esistono due barriere alla conoscenza di sé: le barriere informative e le barriere motivazionali.

Le barriere informative sono quelle causate dalla mancanza di informazioni o dalla mancanza di informazioni di qualità. Ad esempio, non potendo conoscere lo stato interno o emotivo di altre persone, non abbiamo informazioni con cui confrontare il nostro e possiamo tendere a sopravvalutarlo o sottovalutarlo. D'altra parte, non potendo vedere noi stessi da una prospettiva esterna, non siamo consapevoli delle informazioni non verbali che mostriamo o di come i nostri messaggi vengono compresi.

Le barriere motivazionali si verificano quando rifiutiamo inconsciamente le informazioni disponibili. Di solito questo accade quando le informazioni non corrispondono alla nostra percezione, il che ci fa sentire a disagio o insicuri, quindi le rifiutiamo per proteggerci. Ne sono un esempio le persone narcisiste che rifiutano qualsiasi tipo di critica o le persone con bassa autostima che dubitano dei complimenti ricevuti.



07 Riferimenti



- Dondi, M., Klier, J., Panier, F. e Schubert, J. (2021). *Definire le competenze di cui i cittadini avranno bisogno nel futuro mondo del lavoro*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>
- Eurich, T. (2018) *Cos'è davvero l'autoconsapevolezza (e come coltivarla)*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2018/01/what-self-awareness-really-is-and-how-to-cultivate-it>
- Goleman, D. (1997). *Intelligenza emotiva*. Bantam
- Vazire, S., Mehl, M.R. e Carlson, E. (2010). *Fare luce sui punti ciechi della percezione di sé*.
- Whiting, K. (2020) *Ecco le 10 principali competenze professionali di domani*. Forum economico mondiale
- Wilson, C. R., (2021) *Cos'è la conoscenza di sé in psicologia?* PositivePsychology. <https://positivepsychology.com/self-knowledge/>

STRUMENTO: Sistema di valori



TEMPO

20 minuti



MATERIALI

- carta
- penna



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Individuale

01

PANORAMICA

In questa attività, i partecipanti dovranno scrivere una serie di aggettivi che, secondo la loro opinione personale, descrivono sé stessi o elementi dell'ambiente a cui sono direttamente collegati. In altre parole, scriveranno il loro personale sistema di valori con cui giudicano sé stessi e l'ambiente circostante.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Ai partecipanti verrà fornito un modello con vari argomenti relativi a sé stessi e al lavoro, come le proprie competenze professionali, il proprio potenziale o il mercato del lavoro. Dovranno poi proporre una serie di pensieri propri per ognuno di essi, in altre parole, dovranno mostrare come si auto-descrivono e descrivono questi elementi esterni.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

È importante incoraggiare la sincerità dei partecipanti affinché le opinioni che scrivono siano reali e non influenzate da fattori esterni. A tal fine, si raccomanda di non dare loro troppo tempo per compilare il modello, in modo che scrivano i pensieri più immediati che gli vengono in mente, senza dare loro la possibilità di ripensarci. È inoltre importante



che lo facciano in un ambiente sicuro, dove le loro opinioni non siano giudicate da nessuno.

Una volta che il partecipante ha completato il modello, il facilitatore deve guidarlo nel percorso di analisi delle sue opinioni. A tal fine, deve fargli capire che questi pensieri soggettivi influenzano il suo processo decisionale e possono essere modificati per cambiare la sua condotta.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

- ✓ Prendete una copia del modello fornito dal formatore, intitolato "Cosa ne pensi di...".
- ✓ Compilate tutte le categorie con le vostre opinioni sugli argomenti in questione.
- ✓ Cercate di essere il più onesti possibile e non pensate troppo alle vostre risposte o ai vostri pensieri.
- ✓ Una volta completate, potete rileggere le vostre risposte.
- ✓ Analizzatevi, tenendo presente che il vostro rapporto con voi stessi e con gli aspetti legati al mondo del lavoro sono contaminati da questi pregiudizi soggettivi, che non sempre corrispondono alla realtà.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Le convinzioni ci influenzano, sia che ci limitino sia che ci diano potere. Sono così importanti che dipendiamo da esse per realizzare molte delle cose che ci prefiggiamo. A volte utilizziamo alcune convinzioni per evitare di assumerci la responsabilità di alcune situazioni della vita, il che a sua volta ci impedisce di essere attivi e di apportare cambiamenti che ci permettano di risolvere i problemi o di migliorare la nostra situazione.

Per cambiare le convinzioni che non ci aiutano, la prima cosa da fare è identificarle, il che richiede tempo e impegno, e sarà tanto più difficile quanto più sono radicate nella nostra vita quotidiana. Questo strumento ci aiuta ad analizzare la nostra sfera personale (intelligenza intrapersonale), cioè la concezione che abbiamo di noi stessi, e il nostro rapporto con il mondo del lavoro; questo ci permette di essere consapevoli di quelle convinzioni che ci limitano e di modificarle, creando un nuovo sistema di valori che ci fornisca idee migliori su noi stessi e sul nostro ambiente.



06

RISORSE NECESSARIE

- Modello (Allegato 1) o un foglio vuoto
- Penna o matita



STRUMENTO: La Ruota Vuota



TEMPO

20-30 minuti



MATERIALI

- Modello o carta
- Lavagna bianca
- Matita



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Individualmente
o in gruppo

01

PANORAMICA

In questa attività i partecipanti sceglieranno, individualmente o in gruppo, le competenze professionali più rilevanti (in generale o per una professione specifica). Successivamente, ognuno valuterà le proprie conoscenze o competenze in ciascuna di queste abilità, confrontandole infine tra loro o con i risultati di altri colleghi. In questo modo, scopriranno le carenze professionali che devono migliorare per accedere al mercato del lavoro.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Ogni partecipante riceverà una copia del modello (può anche disegnarlo su un foglio bianco). Individualmente o in gruppo, faranno un brainstorming delle competenze professionali che ritengono più essenziali nel mercato del lavoro o per uno specifico settore o professione. Una volta completato, verranno selezionate le più importanti e verranno colmate le lacune del modello.

Quindi, ogni partecipante autovaluterà le proprie conoscenze o abilità in ciascuna delle competenze scelte, da 0 a 10. Una volta terminato, potrà colorare le aree interne per rendere il risultato visivo. Il risultato finale mostrerà il livello di sviluppo delle diverse competenze professionali, evidenziando i punti di forza e le aree di miglioramento di ciascun partecipante.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

È importante che il facilitatore incoraggi le risposte oneste dei partecipanti affinché l'analisi sia utile. Nel caso in cui un partecipante valuti tutte le sue competenze come pari a zero o perfette, è possibile che il problema risieda nella visione che la persona ha di sé stessa, con un'intelligenza intrapersonale difettosa, dovuta a una mancanza di autostima o a una sopravvalutazione.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

- ✓ Il facilitatore distribuirà una copia del modello "Ruota vuota" a ciascun partecipante.
- ✓ Individualmente o in gruppo, brainstorming sulle competenze professionali più importanti nel mercato del lavoro o in un lavoro specifico.
- ✓ Verranno selezionate le competenze più importanti e verranno colmate le lacune del modello.
- ✓ Ogni partecipante valuterà, da 0 a 10, le proprie competenze professionali in ogni area. Una volta valutate, le aree interne di ciascuna sezione possono essere colorate.
- ✓ Infine, ogni partecipante analizzerà il risultato finale, ottenendo un chiaro esempio delle aree più sviluppate e di quelle che devono essere migliorate.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Essere pienamente consapevoli delle proprie mancanze è il primo e più importante passo per cambiarle; quando una persona prende coscienza di un problema, ne diventa immediatamente responsabile, il che la porta ad agire o a prendere decisioni per risolverlo. Altrimenti, rimarrà in una bolla di comfort e inazione, pensando che non è in suo potere cambiare o risolvere il problema.

L'obiettivo di questo strumento è quello di lavorare sulla sfera professionale della conoscenza di sé, indicando chiaramente le competenze professionali dell'individuo e confrontandole tra loro, al fine di ottenere una migliore analisi delle stesse. Nel momento in cui il partecipante diventa consapevole delle competenze professionali che



deve sviluppare, sarà responsabile del loro miglioramento e questo lo porterà a sua volta all'azione.

06

RISORSE NECESSARIE

- Modello di “ruota vuota” (allegato 2) o un foglio bianco
- Penna o matita
- Una lavagna (nel caso di un gruppo numeroso)



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Abilità numerica / Matematica / Finanza

Sviluppato da:



INDEPCIE



01 Definizione



Abilità numeriche / Matematica / Finanza.

Quando parliamo di competenze matematiche, ci riferiamo alla costruzione e alla padronanza del modo di agire inerente a una specifica attività matematica, che consente di ricercare o utilizzare concetti, proprietà, relazioni, procedure matematiche, impiegare strategie di lavoro, svolgere ragionamenti, formulare giudizi e risolvere problemi matematici.

Tra le branche della matematica, un'attenzione particolare va riservata alla finanza e all'economia, ovvero alle conoscenze finanziarie. Questo ci permette di capire come funziona il denaro, sia a livello nazionale che aziendale e familiare, e ci fornisce gli strumenti necessari per gestire correttamente le nostre finanze personali, i risparmi e gli investimenti, per garantire una buona qualità di vita, sia oggi che in futuro.

Ma l'alfabetizzazione finanziaria è anche una misura del livello di capacità e fiducia (confidenza) che una persona possiede per gestire le proprie finanze personali prendendo decisioni appropriate ed efficaci a breve termine e per pianificare finanziariamente a lungo termine a fronte di condizioni economiche mutevoli. In altre parole, l'educazione finanziaria ci dà la possibilità di raggiungere la stabilità finanziaria, di prevenire ed evitare situazioni di stress finanziario, come l'indebitamento incontrollato.

02 Obiettivi



Secondo un rapporto del Forum economico di Davos, si stima che entro il 2025 potrebbero emergere 97 milioni di nuovi ruoli lavorativi come risultato di un nuovo modo di dividere il lavoro tra macchine ed esseri umani. In questo contesto, le competenze STEAM sono particolarmente importanti, tra cui la matematica.



Pertanto, attraverso questo modulo e i suoi strumenti, lavoreremo su una migliore comprensione di questo concetto e miglioreremo le competenze dei lavoratori nell'area matematica e finanziaria, al fine di orientarli correttamente per il loro inserimento nel mercato del lavoro.

03 Come funziona?



L'apprendimento della matematica aiuta i giovani a sviluppare il pensiero analitico e a migliorare le loro capacità di risoluzione dei problemi. Sia la capacità di risolvere i problemi che l'abilità analitica sono competenze molto richieste in molti posti di lavoro, quindi è importante svilupparle per inserirsi nel mercato del lavoro.

Il pensiero logico-matematico è essenziale per comprendere concetti astratti, ragionare e capire le relazioni. Tutte queste abilità vanno ben oltre la matematica in quanto tale; i benefici di questo tipo di pensiero contribuiscono a uno sviluppo sano sotto molti aspetti e al raggiungimento di obiettivi e risultati personali, e quindi al successo personale.

Questo tipo di abilità contribuisce allo sviluppo del pensiero e dell'intelligenza, alla capacità di risolvere problemi in diversi ambiti della vita, di formulare ipotesi e fare previsioni, di favorire la capacità di ragionare sugli obiettivi e su come pianificare il loro raggiungimento, nonché di stabilire relazioni tra diversi concetti e di raggiungere una comprensione più profonda.

Chiunque ha bisogno di conoscere la matematica per trovare lavoro, poiché si tratta di un'abilità essenziale nella maggior parte dei settori, in misura maggiore o minore. Le carriere in matematica sono in crescita, così come gli stipendi ad esse associati, e le occupazioni matematiche tendono ad avere livelli più elevati di soddisfazione lavorativa, il che porta questi lavoratori a sentirsi meglio nella loro vita personale. I recenti sviluppi economici e sociali suggeriscono che le competenze finanziarie diventeranno presto più necessarie e continueranno a crescere in complessità.

04 Come posso ottenerlo?



Molte persone si considerano pessime in matematica, ma la realtà è che risolvere equazioni complesse non è un compito facile. La buona notizia è che le abilità matematiche possono essere allenate dedicando pochi minuti al giorno e porteranno molti cambiamenti positivi nella vostra vita.

Secondo uno studio del Beth Israel Deaconess Medical Center di Boston, le persone che studiano matematica hanno un volume maggiore di materia grigia rispetto a quelle che non la studiano. Le conoscenze matematiche consentono inoltre di collegare più facilmente le diverse regioni del cervello, migliorando così tutti gli aspetti della cognizione.

La matematica è un'area principalmente pratica, piuttosto che teorica, quindi il modo migliore per sviluppare queste competenze è attraverso esercizi e attività. L'apprendimento attraverso modi divertenti e creativi, come i giochi, è un buon modo per consolidare le conoscenze e migliorare le competenze.

05 Come svilupparlo?



Esistono molti modi per sviluppare le competenze matematiche e finanziarie attraverso esercizi e attività. Prima di iniziare, è importante ricordare che la matematica è spesso una delle materie più difficili per molti durante gli anni scolastici, il che può portare a un certo rifiuto della materia. È importante cambiare questa mentalità e utilizzare un atteggiamento positivo e sviluppare la fiducia in sé stessi per completare più facilmente il lavoro matematico.

Per migliorare lo sviluppo di queste competenze, è essenziale conoscere i concetti chiave che stiamo per affrontare, che faciliteranno la comprensione e la comprensione

dei problemi che vengono posti; questo è particolarmente rilevante quando si tratta di questioni finanziarie.

Esiste una moltitudine di giochi da tavolo in cui è necessario fare uso di queste conoscenze, sia per tenere il punteggio o per acquistare beni in-game durante la partita, sia per creare diverse strategie per raggiungere la vittoria. Per esempio, secondo una revisione scientifica pubblicata sulla rivista *Frontiers in Psychology*, giocare a scacchi è un buon modo per stimolare alcune delle funzioni mentali che entrano in gioco anche nei compiti matematici, come la comprensione, le capacità analitiche e il ragionamento induttivo.

Uno dei modi per sviluppare le competenze matematiche è metterle in pratica, quindi è importante svolgere esercizi in cui si mettono costantemente alla prova le proprie conoscenze; ad esempio, si possono imparare diverse strategie per risolvere le stesse operazioni.

06 Ostacoli da superare



La matematica non è affatto facile da imparare; l'apprendimento richiede la creazione di significati astratti, la codifica e la decodifica di simboli e la capacità di stabilire relazioni a livello del possibile. Per questo motivo, uno dei principali ostacoli al miglioramento di queste competenze è la motivazione o la mancanza di interesse e di autostima, poiché si tratta di qualcosa che a priori sembra troppo complicato e si crede di non essere in grado di risolverlo.

Esiste anche una scuola di pensiero che ritiene che i problemi matematici debbano essere legati ai numeri, ma non è così. Le competenze matematiche ci dotano di abilità che ci permettono di risolvere i problemi quotidiani e di affrontare situazioni complesse.

A un altro livello si collocano le barriere neurologiche, come le difficoltà nell'apprendimento della matematica; è il caso della discalculia (l'alterazione delle abilità e dell'elaborazione matematica dovuta a un danno cerebrale) e della discalculia (la difficoltà di apprendimento che si manifesta con difficoltà nella comprensione e nell'esecuzione di calcoli matematici).

07 Riferimenti



- Aydin, K et al. (2007). *Aumento della densità della materia grigia nella corteccia parietale dei matematici*. American Journal of Neuroradiology, 28(10):1859-64.
- Díaz, N. (2021). *Educación financiera (Educazione finanziaria)*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/educacion-financiera.html>
- Ferrer, M (2010). *La resolución de problemas en la estructuración de un sistema de habilidades matemáticas en la escuela media cubana (La risoluzione dei problemi nella strutturazione di un sistema di abilità matematiche nella scuola media cubana)*.
- Remund, D. L. (2010). *L'alfabetizzazione finanziaria spiegata: La necessità di una definizione più chiara in un'economia sempre più complessa*. Journal of Consumer Affairs, 44(2), pp. 276-295.
- Sala, G., Foley, J.P. & Gobet, F. (2017). *Gli effetti dell'insegnamento degli scacchi sulle abilità cognitive e accademiche degli alunni: stato dell'arte e sfide teoriche*. Frontiere della psicologia.
- WEF (2020). *Il futuro dei posti di lavoro. Rapporto 2020*. WEF. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>
- NIU. (n.d.) *La matematica è importante per le carriere e i lavori*. Università dell'Illinois del Nord. <https://www.niu.edu/mathmatters/careers-jobs/index.shtml>



STRUMENTO: *Bean salary*



TEMPO

20-30 minuti



MATERIALI

- Modello (Allegato I)
- 20 fagioli o qualsiasi altro legume per partecipante



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Individualmente
o in gruppo

01

PANORAMICA

Gestire il denaro significa fare delle scelte. Non c'è mai abbastanza denaro a disposizione per tutte le cose che vorremmo avere o fare. In questa attività i partecipanti sceglieranno, individualmente o in gruppo, come gestire uno stipendio, scegliendo tra le varie opzioni e categorie che compongono la vita quotidiana di una persona, confrontando infine le scelte fatte con altre persone o altri gruppi. In questo modo, gli studenti stabiliranno le priorità di ciò che è più utile o vitale nella loro vita, dove spendere le loro spese personali e scopriranno altre strategie di gestione finanziaria.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Questo gioco può essere giocato individualmente, ma i risultati ottimali si ottengono giocando in un gruppo di 2 o più persone. Dividete i partecipanti in gruppi di almeno 2 e non più di 5 persone. Ogni individuo/gruppo riceve 20 fagioli e una serie di fogli di categorie di spesa. L'individuo/il gruppo deve decidere come spendere il proprio "reddito" in base alle circostanze di vita, ai valori e agli obiettivi. Ogni articolo ha un numero prestabilito di caselle che indica quanti fagioli sono necessari per "pagare" quell'articolo.

Per prima cosa, ogni individuo/gruppo deve selezionare un articolo in ciascuna delle categorie con le stelle dorate (Cibo, Abitazione, Arredamento, Trasporto, Assicurazione e Abbigliamento e lavanderia). Una volta che lo studente o il gruppo hanno finito di



selezionare gli articoli nelle categorie richieste, possono continuare a selezionarli fino a esaurire il reddito di 20 fagioli.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Dopo aver completato l'esercizio, si può tenere una piccola discussione per capire perché sono state prese le decisioni, confrontando i risultati. Utilizzate una serie di domande come: "Perché avete scelto gli elementi che avete scelto? In che modo siete stati influenzati dai vostri valori? Dai vostri obiettivi? Dalle vostre esperienze precedenti?".

Lo strumento è aperto a modifiche per far fronte a nuove sfide, come ad esempio la riduzione del reddito a 13 fagioli e la necessità di riadattare il proprio "stile di vita" o di ricorrere a una parte dell'assicurazione, oltre a pagare una penale nel caso in cui non se ne abbia una.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

- ✓ Il facilitatore distribuirà a ogni partecipante o gruppo una copia delle categorie e dei prodotti, nonché un reddito di 20 fagioli.
- ✓ Individualmente o in gruppo, deciderete come spendere queste entrate nelle diverse categorie, quelle contrassegnate da una stella dorata sono obbligatorie.
- ✓ Verranno selezionate le competenze più importanti e verranno colmate le lacune del modello.
- ✓ Una volta terminati, i risultati saranno confrontati tra i diversi partecipanti, giustificando le ragioni e creando una discussione con il resto del gruppo.
- ✓ L'attività può essere ripetuta apportando lievi modifiche al reddito iniziale, paragonabile alla vita reale (un'eredità, una spesa imprevista, una riduzione dello stipendio, ecc.).



05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

L'obiettivo di questo strumento è quello di ampliare la conoscenza delle finanze che gli studenti devono svolgere nella loro vita quotidiana. Prendendo decisioni su come spendere le proprie entrate, impareranno a distinguere tra ciò che è veramente necessario e non solo un capriccio. Lavorando su un budget, gli studenti svilupperanno le loro capacità di calcolo e di economia domestica, anticipando i bisogni futuri e incoraggiando i risparmi e gli investimenti, riducendo così il rischio di vivere in povertà in futuro.

06

RISORSE NECESSARIE

- Modello "Costo della vita" (Allegato 1)
- 20 fagioli o qualsiasi altro legume per partecipante

STRUMENTO: Il numero esatto



TEMPO

20-30 minuti



MATERIALI

- Modello (Allegato 2)
- Carta
- Penna o matita
- Calcolatrice scientifica (opzionale)



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Individualmente
o in gruppo

01

PANORAMICA

La scienza dei numeri è presente in tutte le attività lavorative professionali ed è una componente basilare della formazione di qualsiasi cittadino, essendo fondamentale nella nostra vita quotidiana: dal fare la spesa al chiedere un prestito o organizzare il tempo che si ha a disposizione durante la giornata. Avere una formazione matematica definisce in larga misura la capacità critica e la capacità di prendere decisioni, ed è questo aspetto che cerchiamo di sviluppare attraverso questa attività di calcolo e velocità mentale.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Si scelgono a caso sei carte numeriche (corrispondenti a 1-10, 25, 50, 75 e 100) e si mettono sul tavolo in modo che tutti i partecipanti possano vederle. Poi si sceglie a caso un numero compreso tra 101 e 999; si può usare il tasto RAN di una calcolatrice scientifica o utilizzare i cartoncini avanzati da 1 a 10 (usando il 10 come 0) e scegliere un numero per il cento, il dieci e l'unità.

Una volta scelto il numero, lo scopo del gioco è raggiungerlo eseguendo le operazioni aritmetiche elementari (addizione, sottrazione, moltiplicazione e divisione) con i numeri ottenuti dalle sei carte scelte all'inizio, utilizzando ogni numero al massimo una volta.



La prima persona o il primo gruppo che raggiunge il numero esatto o, in mancanza, il numero più vicino, spiega agli altri le operazioni che hanno effettuato per ottenere il risultato, verificando così la correttezza dei calcoli.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

L'attività può essere prolungata quanto basta, ottenendo nuovi numeri da calcolare o variando le condizioni di risoluzione. Ad esempio, si possono ridurre le carte iniziali da sei a cinque, aumentando così la loro difficoltà e limitando il tempo a disposizione, oppure, se si vuole facilitare gli studenti, si può scegliere un numero compreso tra 20 e 99.

Se qualcun altro ha ottenuto lo stesso risultato con operazioni diverse, potete spiegarlo anche agli altri studenti, in modo che imparino altre strategie di calcolo a loro sconosciute.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

- ✓ L'animatore o uno studente scelgono a caso sei delle carte con i numeri, che saranno quelli con cui si potranno eseguire le operazioni matematiche, e le mette sul tavolo (o le scrive su una lavagna) in piena vista di tutti gli altri.
- ✓ Successivamente, si sceglie a caso un numero di tre cifre compreso tra 101 e 999. Questo può essere fatto utilizzando il tasto RAN di una calcolatrice elettronica, oppure utilizzando le carte rimanenti da 1 a 9 e scegliendo una cifra per il cento, il dieci e l'uno.
- ✓ Gli studenti hanno a disposizione un tempo limitato (ad esempio un minuto) per ottenere il numero a tre cifre attraverso operazioni aritmetiche elementari (addizione, sottrazione, moltiplicazione e divisione). Per farlo, possono utilizzare solo i numeri scelti dalle sei carte e i risultati dei calcoli matematici ottenuti. Ciascuno di questi numeri può essere utilizzato una sola volta.
- ✓ La prima persona o il primo gruppo che ottiene il numero a tre cifre spiegheranno ai compagni i calcoli effettuati per ottenerlo; in questo modo si verifica la correttezza delle operazioni e gli altri compagni possono apprendere come sono stati ottenuti, sviluppando così le loro capacità analitiche.
- ✓ Se nessuno azzecca il numero esatto, vince chi si avvicina di più.



05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Grazie a questo strumento, le capacità di calcolo degli studenti vengono sviluppate direttamente, in quanto devono utilizzarle per ottenere il numero desiderato. Grazie al limite di tempo, gli studenti esercitano anche la loro rapidità mentale e la capacità di lavorare sotto pressione. Inoltre, condividendo il modo in cui il vincitore ha ottenuto il numero, gli altri studenti imparano strategie di calcolo sconosciute e imparano ad affrontare il problema da un punto di vista diverso.

06

RISORSE NECESSARIE

- Schede con numeri (Allegato 2)
- Carta
- Penna o matita
- Calcolatrice scientifica (opzionale)



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Networking

Sviluppato da:



01 Definizione



Il networking può essere definito come lo sviluppo di relazioni commerciali e di amicizia con professionisti, dipendenti e/o potenziali clienti al fine di trarre reciproco vantaggio.

02 Obiettivi



- Lo scopo principale del networking, che può essere considerato anche come “espansione della rete commerciale”, è quello di far conoscere sé stessi e la propria attività ad altre persone nella vita professionale e trasformare queste persone in clienti a lungo termine.

03 Come funziona?



- Se ci sono, dovrete essere membri di associazioni, camere, fondazioni, comunità legate al vostro settore, altrimenti dovrete cercare di creare queste comunità. Collaborate e sostenete le organizzazioni di assistenza sociale che vi attraggono e vi rendono felici di essere coinvolti.



Come posso ottenerlo?



- Prendetevi del tempo per sfogliare articoli e interviste nei media stampati, come riviste e giornali, relativi al vostro settore.
- Partecipare come relatore o come partecipante a fiere, simposi, seminari, università legate al vostro settore.
- Assicuratevi di essere presenti sui media digitali necessari (LinkedIn, Instagram, Youtube, Facebook, Twitter ecc.) relativi al vostro settore.
- Partecipate alle campagne del vostro settore, altrimenti potete guidare e creare consapevolezza creando una campagna.
- Se nel vostro settore ci sono opportunità di formazione gratuite, potete diventare formatori o condurre e aprire corsi di formazione a scopo sociale.
- Partecipare agli eventi giusti.
- Look professionale, curare i propri abiti.
- Prestare attenzione agli incontri faccia a faccia.
- È molto importante avere un guadagno da entrambi i lati.
- Fare domande e ascoltare.
- Siate preparati.
- Sedetevi accanto a persone che non conoscete.
- Parlare con persone sole.
- Ponetevi con le altre persone in modo educato.
- Mantenere il rapporto sempre vivo.
- L'argomento non deve essere sempre il business.
- Non dimenticate i biglietti da visita.



- Incontrare persone di diversi settori.

05 Come svilupparlo?

- Connessione collaborativa attraverso un proficuo scambio di esperienze e conoscenze. Mostrando interesse per l'altra persona e intrattenendo una conversazione arricchente, si possono creare amicizie motivate da interessi reciproci, contribuendo così ad aumentare la propria rete di contatti e di referenze per i lavori futuri.

06 Ostacoli da superare



- È necessario adottare una posizione attiva sul mercato e creare una rete di contatti di qualità.

07 Riferimenti

<https://www.networkingakademi.com/>

<https://kagider.org/>



STRUMENTO: Bingo umano



TEMPO

30-45 minuti



MATERIALI

- Note adesive
- Scheda
- Matite
- Scatola



DIMENSIONE DEL GRUPPO

1-10

01

PANORAMICA

Il gioco del bingo umano è un vero e proprio gioco di rete. È un gioco per rilassare i partecipanti e creare legami tra loro. Più i partecipanti si rilassano e si connettono tra loro, più possono essere sé stessi. E possiamo osservare l'impatto positivo di questo ambiente positivo sul passaggio alle fasi successive.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Si tratta di riunire persone che non si conoscono, che lavorano in settori diversi o nello stesso settore e di stabilire un legame tra loro con il gioco del bingo umano.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Le dichiarazioni orientate al settore possono essere scritte in misura minore.

Concentrarsi sullo stesso settore.



04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Alle persone vengono consegnate delle carte con affermazioni quali il settore, la professione e l'esperienza. In una scatola sono state preparate delle carte con affermazioni correlate alle carte precedenti. Il moderatore sceglie a caso una carta dalla scatola e la legge ad alta voce. Chi completa più velocemente le affermazioni scritte sulla carta che ha davanti sarà il vincitore del bingo. Il primo vincitore inizia una conversazione con il secondo vincitore, il terzo vincitore inizia una conversazione con il quarto vincitore in un luogo diverso per rafforzare i loro legami e approfondire il dialogo. In seguito, tutti i partecipanti possono riunirsi e creare questo legame con persone diverse.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Stabilire una connessione tra le persone e/o aprire un canale di dialogo con il gioco è il primo passo del networking.

06

RISORSE NECESSARIE

Scatola, carta, penna, biglietto

07

RIFERIMENTI

<https://helloendless.com/networking-games/>



STRUMENTO: Speed Networking



TEMPO

per ogni round
5-7 minuti



MATERIALI

- Note adesive
- Lavagna
- Matite



DIMENSIONE DEL GRUPPO

1-10

01

PANORAMICA

È un modo accelerato per massimizzare il numero di nuove connessioni che i partecipanti possono stabilire in un breve periodo di tempo. Inoltre, elimina l'imbarazzo di avvicinare persone a caso. Oltre alla quantità, migliora la qualità delle connessioni.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Si tratta di un gioco di networking veloce e facile da organizzare. Questo tipo di networking è anche veloce, senza pressioni per forzare una conversazione o mantenerla più a lungo del necessario. Ma con domande rapide, si tratta in realtà di un "botta e risposta" veloce.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

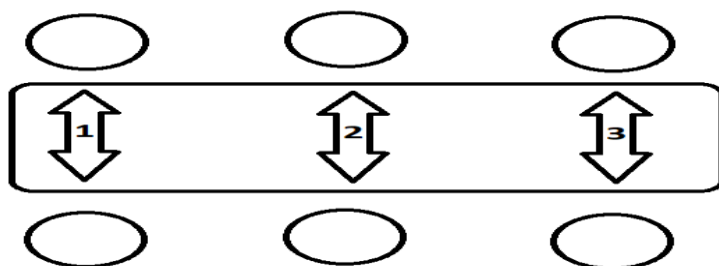
Chiedete ai partecipanti di trovare un partner (chiunque sia presente nella stanza) e date loro un minuto per porre le domande. Per facilitare questa operazione, si può pensare di mostrare delle domande campione su uno schermo nello spazio, nel caso in cui siano a corto di idee.

Dopo aver dato a ogni partecipante il tempo sufficiente per intervistare 10-15 persone, date loro un po' di tempo per trovare le persone di cui vorrebbero sapere di più. Ora che la stanza si è riscaldata e i partecipanti hanno un'idea più precisa di chi avvicinare, si sentiranno molto più sicuri.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

I partecipanti si siederanno uno di fronte all'altro in un lungo tavolo rettangolare. Ogni persona sarà abbinata al suo dirimpettaio in base al numero. Il dialogo rapido con domande e risposte si svolgerà tra due persone sedute di fronte. Ogni partecipante avrà a disposizione una penna e un foglio. Scriveranno le risposte sui fogli che hanno davanti. Il tempo a disposizione per ogni round sarà di 5-7 minuti.



05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

La fase introduttiva del networking si svolge in un ambiente positivo, attraverso la *gamificazione*.

06

RISORSE NECESSARIE

Carta, matita

07

RIFERIMENTI

<https://helloendless.com/networking-games/>



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Autoimprenditorialità

Sviluppato da:





01 Definizione



Autoimprenditorialità. La capacità di trasformare le idee in azione, la creatività, l'innovazione e l'assunzione di rischi, la pianificazione e la gestione dei progetti, la capacità di cogliere le opportunità che possono portare a creare o contribuire ad attività sociali o a fare acquisti e, infine, la capacità di creare attività autonome di un'impresa.

02 Obiettivi



- Incoraggiare a pensare alle opportunità, alla creatività, alla valorizzazione delle idee e alle idee etiche e sostenibili.
- Acquisizione di competenze e abilità legate alla consapevolezza di sé e all'autoefficacia, alla motivazione e alla perseveranza, alla fruizione delle risorse e alle conoscenze economico-finanziarie.
- A livello pratico, l'acquisizione delle capacità di prendere iniziativa, pianificare e gestire, affrontare l'incertezza e il rischio, lavorare con gli altri e imparare dall'esperienza.



03 Come funziona?



Gli educatori ritengono che la formazione all'imprenditorialità aumenti l'occupabilità delle persone e le renda capaci di affrontare la società in continuo cambiamento in cui vivono. Questo risultato può essere ottenuto rendendo le persone consapevoli che acquisire esperienza in materia di imprenditorialità significa anche intraprendere un percorso di autoimprenditorialità, elemento che ha un impatto positivo sulla loro vita privata e professionale. Le persone associano l'imprenditorialità al modo in cui si vedono nel futuro, alla curiosità e allo sviluppo di sé.

04 Come posso ottenerlo?



Sebbene l'autoimprenditorialità riguardi l'assunzione di rischi, il pensiero innovativo e creativo, in questo contesto l'educazione e la consapevolezza di sé giocano un ruolo fondamentale. Nello sviluppo dell'autoimprenditorialità, l'autosviluppo e la capacità di osservare le opportunità sono molto importanti. Le capacità di autoimprenditorialità possono essere migliorate:

- Seguendo gli ultimi aggiornamenti e anticipando gli approcci futuri;
- Attraverso l'analisi e l'utilizzo efficiente dei sistemi *EntreComp* e *DigComp*;
- Attraverso l'acquisizione di esperienze lavorative pratiche tramite eventi e mini-imprese;
- Attraverso sessioni di formazione con esperti, imprenditori e consulenti;
- Attraverso l'apprendimento esperienziale.



05 Come svilupparlo?

- Sviluppo delle competenze digitali e dell'alfabetizzazione;
- Sviluppo di competenze imprenditoriali;
- Miglioramento della comprensione nella gestione di situazioni complesse specifiche degli attuali scenari economico-aziendali;
- Rafforzare lo spirito di cittadinanza attiva.

06 Ostacoli da superare



- Incorporare l'educazione all'autoimprenditorialità nell'istruzione di base;
- Iniziative che partono senza ricerche e studi adeguati;
- Mancanza di consapevolezza di sé.



07 Riferimenti



- Il quadro europeo delle competenze imprenditoriali (EntreComp) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>
- Quadro delle competenze digitali https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digcomp-framework_en
- Progetto Self-e <https://www.self-e.eu/en/>



STRUMENTO: Da orecchio a orecchio



TEMPO

per esempio
10-20 minuti



MATERIALI

- Carta
- Lavagna a fogli bianchi
- Matite



DIMENSION E DEL

per esempio
1-5

01

PANORAMICA

Scoprire le caratteristiche dell'autoimprenditorialità attraverso la comunicazione e la costruzione di relazioni. Questo strumento si basa sulla *gamificazione* di idee appartenenti a persone diverse e sottolinea le caratteristiche fondamentali dell'imprenditorialità.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Questo gioco consiste in una frase con un significato specifico da formare combinando le parole. Questa frase deve essere costruita nell'ambito di specifici argomenti legati ai gruppi target del progetto (giovani adulti con minori opportunità).

Gli argomenti possono essere scelti tra:

- Autoconsapevolezza e autoefficacia
- Prendere l'iniziativa
- Creatività
- Utilizzo delle risorse
- Riconoscere le opportunità
- Pianificazione e gestione
- Gestire l'incertezza e il rischio



03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Chiedete ai partecipanti di dividersi in gruppi formati da almeno 4 persone. Dite loro gli argomenti di cui sopra e date loro 1-2 minuti per rifletterci su. Per facilitare l'operazione, scrivete gli argomenti in un punto (lavagna) in cui i partecipanti possano vederli.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Dopo che i partecipanti sono stati divisi in gruppi, si metteranno in fila schiena contro schiena senza vedersi in faccia. Sussurreranno all'orecchio della persona che li precede e diranno una parola relativa all'argomento assegnato loro. Ad esempio, il nostro gruppo è composto da 5 persone. La quinta persona dirà una parola alla quarta. La quarta persona dirà entrambe le parole alla terza persona. In questo modo, 5 parole saranno trasferite alla 1ª persona. La prima persona formerà una frase di senso compiuto e densa di significato a partire da queste cinque parole. Questa frase sarà espressa ad alta voce. Supponiamo di avere 3 gruppi come questo. Poiché gli argomenti di ciascuno di essi saranno diversi tra loro, anche le tre frasi saranno diverse tra loro. I leader dei tre gruppi si confronteranno su queste frasi, con il contributo dei componenti.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Sensibilizzare su alcune competenze dell'autoimprenditorialità e fornire prospettive diverse.

06

RISORSE NECESSARIE

Carta, matita, lavagna bianca.

07

RIFERIMENTI

Ezgi YAVUZ



STRUMENTO: Ruota della fortuna



TEMPO

per esempio
15-30 minuti



MATERIALI

- Fogli colorati
- Lavagna a fogli bianchi
- Matite
- Scatola
- Ruota della fortuna



DIMENSIONE DEL GRUPPO

per esempio
1-5

01

PANORAMICA

Si basa sulla risposta a domande campione utilizzando la propria esperienza e conoscenza. Anche se i titoli degli argomenti sono chiari, le varie domande che possono arrivare faranno riflettere i partecipanti su diversi aspetti.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Questo gioco della ruota della fortuna è un'attività di domande e risposte che consente di scambiare idee da diverse prospettive.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Chiedete ai partecipanti di dividersi in gruppi. Illustrate loro i seguenti argomenti e date loro 1-2 minuti per riflettere. Per facilitare l'operazione, scrivete gli argomenti sulla lavagna, in cui i partecipanti possano vederli.

- Consapevolezza e autoefficacia
- Individuare le opportunità
- Alfabetizzazione finanziaria ed economica
- Mobilitazione delle risorse
- Pianificazione e gestione



04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Nella ruota della fortuna ci sono 5 colori. Ognuno di questi 5 colori ha un argomento diverso. Nello stesso colore di questi 5 argomenti, all'interno di una scatola vengono inseriti fogli con appunti che contengono domande come quelle di esempio, menzionate di seguito. Quando la ruota viene girata, qualsiasi sia il colore su cui si ferma e qualsiasi sia il titolo dell'argomento di quel colore, viene detto ad alta voce. Dall'interno della scatola viene estratto un foglio dello stesso colore. Il foglio viene aperto e la domanda scritta su di esso viene letta ad alta voce. Alla persona dall'altra parte viene chiesto di condividere le proprie idee, conoscenze, esperienze, storie, ecc.

Esempi di domande:

Consapevolezza di sé:

- Quali sono i passi da compiere per aumentare la consapevolezza di sé e migliorare l'autoefficacia?
- Potete condividere alcuni dei vostri punti di forza e di debolezza in materia di autoconsapevolezza e autoefficacia?



Individuare le opportunità:

- Qual è il modo migliore per individuare le opportunità?
- Come avete perso l'ultima opportunità che vi siete lasciati sfuggire? E se non la perdeste?

Alfabetizzazione economica e finanziaria:

- Con quali metodi e tecniche una persona può migliorare la propria alfabetizzazione finanziaria ed economica?
- Avete mai usufruito di risorse digitali per organizzare le situazioni finanziarie?

Mobilitazione delle risorse:

- Cosa ne pensate dell'uso delle risorse autonome?
- Quali potrebbero essere i metodi per far fronte all'utilizzo di risorse materiali limitate?

Pianificazione e gestione:

- Che tipo di approccio suggerisce ai suoi datori di lavoro in termini di gestione?
- Quali sono i suoi suggerimenti sulla pianificazione e la gestione del personale in tempi di crisi?

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Sensibilizzare su alcune competenze dell'autoimprenditorialità e fornire prospettive diverse.

06

RISORSE NECESSARIE

Post-it, scatole per la "lotteria", penne, ruote della fortuna, lavagne bianche.

07

RIFERIMENTI

Ezgi YAVUZ



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Automotivazione

Sviluppato da:



GrowthCoop

01 Definizione



Automotivazione è la forza principale che spinge le persone a compiere azioni diverse o a risolvere problemi. In altre parole, è ciò che ci spinge ad andare avanti. È un'abilità vitale e un punto chiave dell'intelligenza emotiva, una delle capacità personali che ci spinge a raggiungere i nostri obiettivi e ad andare avanti.

La motivazione è un processo dinamico che ci permette di capire cosa spinge le persone ad agire in un modo o nell'altro per raggiungere un obiettivo. Si tratta di un processo non osservabile che agisce su una persona per avviare e dirigere il suo comportamento verso un obiettivo specifico. Esistono tecniche motivazionali che possiamo applicare per motivare noi stessi.

L'automotivazione pone l'accento sul **Sé** come soggetto, imparando a dirigere il proprio potere personale per trasformare la realtà presente e attuale.

02 Obiettivi



- Comprendere i principali benefici della motivazione e come un **atteggiamento positivo** sia la chiave per una persona motivata.
- Per capire come l'automotivazione possa giovare all'umore, **all'autostima** e al rapporto con l'ambiente.
- Scoprire quali elementi possono **minare la motivazione** e come evitarli.
- Identificare le **caratteristiche principali** di una persona automotivata.
- Stabilire **linee guida per migliorare** la nostra motivazione su base giornaliera.



03 Come funziona?



L'automotivazione vi aiuterà a superare meglio gli ostacoli e vi darà forza di fronte alle circostanze sfavorevoli, poiché sarete meno dipendenti dall'ambiente circostante e riuscirete a sentirvi più soddisfatti sul lavoro.

Esistono **diversi modi per praticare** l'automotivazione:

- Fare ciò che vi appassiona;
- Cercare ragioni o motivazioni basate sulle cose che vogliamo;
- Cercare ragioni o motivazioni basate su cose che non vogliamo;
- Cercare l'ispirazione da altre persone;
- Sfruttare le difficoltà come stimolo.



04 Come posso ottenerlo?



- **Il pensiero positivo** è la cosa più importante, perché influenza ogni azione che si può compiere nel futuro.
- **Tenere un diario giornaliero** in cui riflettete sui passi compiuti e sui risultati raggiunti, in modo da potervi rendere conto dei risultati ottenuti a breve termine.
- **Immaginare di raggiungere i propri obiettivi** giorno dopo giorno. Si tratta di un trucco psicologico molto efficace, in quanto potete visualizzare nella vostra mente il risultato per diversi minuti e con una moltitudine di dettagli.

- **Consentire il fallimento**, ma senza cadere nell'errore di abituarsi ad esso, poiché è umano fallire, ma la pigrizia che può portare a non compiere passi avanti, non deve boicottare il progresso.
- **Gareggiare in modo sano con gli amici** ci incoraggerà a progredire più velocemente e ci motiverà.
- **Preparare la mente ai momenti negativi**. Questo è un punto chiave: se siamo consapevoli dei momenti di debolezza, possiamo gestirli per ridurre al minimo il loro impatto sui nostri progressi quotidiani.
- **Stabilire un elenco di ragioni per rimanere motivati**. È bene annotare le motivazioni su un foglio di carta, in modo da poter superare momenti in cui ci si sente "bloccati".
- **Avere un buon consulente**. Avere il sostegno di un'altra persona esperta è fondamentale per raggiungere i propri obiettivi.
- **Scoprire le proprie passioni**. Questo è il modo per raggiungere la motivazione intrinseca, quella che proviamo per il piacere di fare qualcosa.
- **Lasciarsi ispirare dalle piccole cose della vita quotidiana**. Il segreto è trovare l'ispirazione in ogni cosa.

05 Come svilupparlo?

Per sviluppare l'automotivazione si possono utilizzare diverse tecniche, tra cui:

- **Stabilire obiettivi a breve termine**, settimanali o giornalieri. In questo modo sarà più facile raggiungerli rispetto a quelli a lungo termine.
- **Stare lontani dalle persone tossiche o negative**, perché una delle chiavi dell'automotivazione è il pensiero positivo.
- **Creare contesti che forniscano energia positiva**, come l'alimentazione sana, la meditazione, il relax, ecc.
- **Premiare i risultati ottenuti**, in quanto ciò contribuirà a creare un atteggiamento più positivo per il prossimo obiettivo da raggiungere.
- **Cercare di essere costanti** e di fare uno sforzo continuo per superare gli ostacoli o le difficoltà.



- **Controllare gli impulsi**, poiché hanno un impatto negativo sulle abitudini, portando a perdere la visione a lungo termine dei risultati e sostituendola con quella a breve termine.
- **Cercare di ottenere il sostegno degli altri**, perché, se abbiamo fiducia nei nostri obiettivi, otterremo l'incoraggiamento e gli stimoli positivi che amplieranno il nostro pensiero positivo e la nostra motivazione.
- **Osservare le persone di successo**. Questa azione può avere un effetto positivo sulla percezione delle nostre capacità di svolgere lo stesso compito.
- **Accettare il fallimento**, perché è una delle variabili che dobbiamo assumere per non arrenderci e riprovare.

06 Ostacoli da superare



Ci sono diversi fattori che ostacolano l'automotivazione e che dovrebbero essere evitati. I tre più importanti sono:

- **Il proprio modo di pensare**. Una mentalità sbagliata può porre diversi limiti alla comprensione del mondo, attraverso valori, pregiudizi o norme, che non sono completamente in sintonia con gli altri e non devono necessariamente essere corrette. Pensare, ad esempio, che non ci siano persone buone in una certa struttura o in un certo quartiere fa sì che non si riesca a vedere che quelle persone sono presenti nello stesso contesto.
- **La zona di comfort**. È una linea di confine che stabiliamo all'interno del nostro pensiero e che segna i limiti entro i quali una persona si sente a proprio agio. Una zona di comfort limitata fa sì che una nuova idea o una nuova esperienza inducano a valutare se si rientra o meno in questa zona di comfort. Il problema è che questa nuova esperienza può essere vantaggiosa per l'obiettivo che si sta perseguendo.
- **Esperienze passate**. L'aver vissuto alcune esperienze negative in passato può rendere le decisioni confuse e dubbie, incidendo sull'autostima o sulla fiducia in sé stessi.



07 Riferimenti



<https://cretiabusiness.com/ideas-para-aumentar-la-motivacion/>

<https://www.axahealthkeeper.com/blog/la-importancia-de-la-automotivacion-como-automotivarse/>

<https://www.coachingcamp.es/coaching-personal/7-ideas-para-potenciar-la-automotivacion/>

<https://www.modoempreendedor.com/automotivacion/>

<https://hotmart.com/es/blog/como-automotivarse>



STRUMENTO: Cosa è cambiato?



TEMPO

15-20 min



MATERIALI

- Immagini
- Carta
- Penna



DIMENSIONE DEL GRUPPO

2-4

01

PANORAMICA

In questa attività i partecipanti devono scoprire, dopo aver visto un'immagine per 30 secondi, quale elemento dell'immagine è scomparso o cambiato nell'immagine successiva, che vedranno anch'essa per 30 secondi. Per ogni risposta corretta, ogni partecipante aggiungerà 2 punti, mentre per ogni errore verrà sottratto un punto. Vince il partecipante con il maggior numero di punti.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

In questa attività, i partecipanti dovranno mantenere l'attenzione per trovare le differenze tra un'immagine (individuata come immagine principale) e l'altra. Ci saranno cinque versioni della stessa immagine e dovranno scoprire che cosa è cambiato da un'immagine all'altra (possono scomparire elementi, apparirne di nuovi o cambiare posto). Ci saranno tre livelli, ognuno più difficile del precedente.



03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Questa attività deve essere presentata su fogli stampati su un solo lato, con tutte le pagine (in formato A5) rilegate, per poter girare le pagine da un'immagine all'altra e poter osservare meglio e in ordine le differenze.

Per questa attività, sarà necessario motivare i partecipanti a osservare l'ambiente e a mantenere un atteggiamento positivo durante il test. In questo modo sarà più facile per loro individuare i cambiamenti e concentrarsi. Man mano che guadagneranno punti (che rappresentano la metafora con i successi sperimentati nel loro percorso di vita), la loro motivazione ad accumulare più punti aumenterà.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

- ✓ Prenderete il quaderno in cui le immagini sono ordinate per livelli.
- ✓ Guardare la prima immagine per 30 secondi e analizzarla.
- ✓ Dopo 30 secondi, passare all'immagine successiva e osservare la differenza.
- ✓ Nella pagina successiva si troverà la soluzione e l'immagine seguente, in cui un altro elemento sarà cambiato. Chi trova la soluzione aggiunge due punti, chi sbaglia sottrae un punto e chi non trova differenze non aggiunge né sottrae.
- ✓ I tre livelli saranno completati e chi avrà accumulato più punti alla fine sarà il vincitore del gioco.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Grazie a questa attività, i partecipanti otterranno una motivazione in più tramite l'assegnazione di punti per ogni risposta corretta. Questi punti faranno capire loro che gli obiettivi a breve termine sono facili da raggiungere e che questi obiettivi possono portarli a un traguardo più grande e più lontano, che sarebbe rappresentato dal trionfo alla fine del gioco. Ogni volta che vengono segnati dei punti, la prospettiva positiva e la capacità di raggiungere gli obiettivi vengono rafforzate. Questo atteggiamento positivo è la chiave della motivazione e li manterrà concentrati sull'attività, dimostrando quanto



sia importante raggiungere gli obiettivi che si sono prefissati per il futuro, sia nella vita professionale che in quella accademica e personale. La costanza, l'atteggiamento positivo e la concentrazione saranno fondamentali. Allo stesso modo, i fallimenti o le mancate risposte simuleranno gli ostacoli che possiamo trovare nello sviluppo del nostro obiettivo e che possono essere superati sforzandosi di raggiungere nuovi traguardi, senza doversi arrendere a causa del primo ostacolo trovato.

06

RISORSE NECESSARIE

- Quaderno con immagini modificate su ogni pagina. (Allegato 1).
- Carta.
- Penna.



STRUMENTO: "Monosmily"



TEMPO

20 - 30 minuti



MATERIALI

- Tabellone di gioco
- Dadi
- 4 pedine colorate



DIMENSIONE DEL GRUPPO

2-4

01

PANORAMICA

Questo gioco incoraggerà pensieri e commenti positivi da parte dei partecipanti verso sé stessi e i loro partner, poiché una mente aperta e positiva sarà sempre più motivata e avrà una maggiore autostima.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Questo gioco si basa su giochi da tavolo tradizionali come Monopoli, in cui i giocatori devono raggiungere la casella finale per vincere e durante il gioco dovranno rispondere a una serie di domande che incoraggiano il pensiero positivo e la motivazione dei partecipanti.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

È importante che tutti i partecipanti rispondano a tutte le domande. Chi non vuole rispondere a una domanda può essere penalizzato, ad esempio non tirando un dado per un turno, ma la decisione spetta al facilitatore del gioco.

L'ottimismo e il senso dell'umorismo devono essere incoraggiati con le risposte per sviluppare il pensiero positivo e la motivazione.



04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Il gioco è il tradizionale gioco da tavolo con caselle e dadi, per quattro giocatori. Tutti partono dalla casella 1 e tirano una volta per turno. Su ogni casella sulla quale ci si ferma, i giocatori devono rispondere alla domanda corrispondente. Per alcune domande non è necessario utilizzare risposte particolarmente elaborate, come il momento migliore del fine settimana (possibile risposta: il caffè della domenica mattina).

Se mancano due caselle per raggiungere quella finale, ma tirando il dado esce un numero più alto di due, avanzate di due ma tornate indietro di quante caselle indicate dal numero sul dado, finché il numero sul dado non corrisponde al numero di caselle rimaste per vincere la partita.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Con questo strumento riusciremo a stimolare ripetutamente pensieri positivi nella mente dei partecipanti. Questi pensieri positivi li faranno sentire bene e li motiveranno attivamente a raggiungere l'obiettivo di vincere la partita. Grazie ad alcune caselle sulle quali capiteranno gli altri giocatori, questi ultimi saranno portati a condividere pensieri positivi con l'ambiente circostante. Migliorare la percezione che gli altri hanno di sé stessi, migliorando l'autostima e la motivazione.

06

RISORSE NECESSARIE

- ✓ Tabellone di gioco. (Allegato 1).
- ✓ Dadi.
- ✓ Quattro pedine colorate.



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Creatività

Sviluppato da:



GrowthCoop

01 Definizione



Creatività è la capacità di pensare al di fuori dei margini stabiliti, trovando nuove soluzioni ai problemi e dando vita a nuove idee. È l'insieme delle attitudini legate alla personalità dell'essere umano che gli permettono, partendo da un'informazione o da uno stimolo precedente, di risolvere i problemi con originalità ed efficienza attraverso una serie di processi in cui l'informazione viene trasformata.

02 Obiettivi



Gli obiettivi principali della creatività, in termini di processo decisionale, sono i seguenti:

- **Migliorare l'autostima.** È uno dei modi migliori per crescere come persona e acquisire fiducia in sé stessi, poiché permette di fornire nuove soluzioni ai problemi che si presentano quotidianamente.
- **Modulare la risposta allo stress,** rispondendovi in modo più flessibile.
- **Sviluppare la comunicazione.** Si può contribuire a far fluire le idee attraverso attività che possono essere interessanti.
- **Migliora le relazioni interpersonali.** Permette di integrarsi in modo più soddisfacente nel proprio ambiente sociale.
- **Aumentare la capacità di adattamento all'ambiente.** È un modo ottimale per adattarsi ai cambiamenti dell'ambiente.
- **Uscire dalla routine,** consentendo piccoli cambiamenti a livello personale.
- **Sentirsi utili.** Per quanto semplice possa essere un obiettivo, raggiungerete una sensazione di utilità.



03 Come funziona?



La creatività ha diverse fasi:

1. **Preparazione.** In questa fase, riconoscerete e analizzerete il contesto in cui vi trovate in un momento di tensione, durante il quale può insorgere la frustrazione nel tentativo di raggiungere un obiettivo. In questo caso, la cosa più importante sarà conseguire il risultato in modo efficace ed efficiente.
2. **Incubazione.** In questa fase è necessario allontanarsi dal problema e guardarlo da una prospettiva diversa, perché in questo modo sarà più facile raggiungere l'obiettivo.
3. **Intuizione.** Si diventa consapevoli dell'idea, si collegano tutti gli elementi e si trova la strada per raggiungere l'obiettivo.
4. **Illuminazione.** La risoluzione apparirà all'improvviso, quando le idee saranno chiare e cominceranno ad avere un senso. Questa è la fase di maggiore entusiasmo e motivazione, ma non è la fine del processo.
5. **Valutazione.** In questa fase analizziamo se la conclusione alla quale siamo giunti è sufficiente per raggiungere l'obiettivo. È necessario valutarla e apportare eventuali modifiche.
6. **Esecuzione.** Questa parte sarà la più complessa di tutte, perché sorgeranno molti dubbi e insicurezze, ma affinché un'idea funzioni e abbia un impatto, è necessario metterla in pratica.

04 Come posso ottenerlo?



È diffusa l'idea errata che la creatività sia un “talento innato”. Al contrario, è un'abilità e, come qualsiasi altra abilità, può essere sviluppata nel corso della vita. Una persona può imparare a essere creativa in qualsiasi momento.



Quando siamo bambini, creiamo cose dal nulla e la nostra immaginazione è irraggiungibile e incalcolabile, ma non favorendo questa capacità, la si perde gradualmente. Ci sono alcune abitudini facili da mettere in atto nella vita quotidiana che possono aiutarci a essere creativi:

- **Leggere**, soprattutto opere di narrativa che lasciano correre la nostra immaginazione.
- **Scrivere** le cose interessanti che ci accadono nella vita quotidiana.
- **Pensare e cercare di visualizzare** il futuro e i progetti che abbiamo in mente.
- **Essere attenti** agli stimoli esterni.
- **Riposare la mente** per un po' ogni giorno, lontano dalla tecnologia.
- **Mantenere l'ordine** nel luogo di lavoro o di studio.
- **Circondarsi** di persone considerate creative.

05 Come svilupparlo?

Esistono diverse tecniche con cui si può sviluppare la creatività, come ad esempio:

- Trovare usi diversi per lo stesso oggetto.
- Registrare cortometraggi e sceneggiati, incoraggiando la libertà di espressione.
- Brainstorming: cercare soluzioni a problemi reali o fittizi.
- Fotografia creativa, che può essere realizzata anche con un telefono cellulare.
- Tecniche plastiche, come la pittura o l'artigianato.
- Creare abiti e accessori personalizzati con materiali riciclati.

06 Ostacoli da superare



Ci sono diversi fattori che influenzano negativamente la nostra creatività, ostacolando in molti casi:



- **Perfezione.** L'ossessione di raggiungerla richiederà più tempo per pianificare i passi da seguire e aumenterà la possibilità che non venga mai realizzata.
- **Mananza di concentrazione.** Dovete dedicare tutta la vostra attenzione al progetto che avete in mente, cercando di non occuparvi di più progetti contemporaneamente.
- **Paura delle critiche.** È uno dei peggiori nemici della creatività. Considerate le critiche negative e positive come un modo per convalidare un'idea.
- **Routine.** Fare ogni giorno le stesse cose in modo meccanico può uccidere la creatività.
- **Paura del fallimento.** Se si pensa che c'è la possibilità di fallire, non si è propensi a tentare.
- **Stanchezza.** Una mente stanca non sarà mai creativa.
- **Pressione.** Quando si tratta di idee creative ed efficaci, è meglio concedere un po' di tempo in più e non fare pressioni.

07 Riferimenti



<https://www.cesuma.mx/blog/que-es-la-creatividad-y-como-estimularla.html>

https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/166/mod_resource/content/1/la-creatividad/index.html

[https://www.tribalius.com/como-funciona-la-creatividad/#Que es la creatividad](https://www.tribalius.com/como-funciona-la-creatividad/#Que_es_la_creatividad)

<https://mejorconsalud.as.com/tips-mas-creativos/>

<https://espaciopsicofamiliar.es/desarrollar-la-creatividad-educacion-secundaria/>

<https://www.optimaweb.es/creatividad-marketing/>



STRUMENTO: Carte del destino



TEMPO

30-45 minuti
per gruppo



MATERIALI

➤ Mazzi di carte



DIMENSIONE DEL GRUPPO

1-6

01

PANORAMICA

In questa attività svilupperemo la creatività dei partecipanti creando uno o più personaggi a cui verranno attribuite una caratteristica, un problema e un obiettivo.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Per questa attività verranno utilizzati tre mazzi di carte. Sulla prima si scriverà un personaggio o un'abilità da assumere e impersonare. Sul secondo, un problema da affrontare e sul terzo, un obiettivo da raggiungere. I partecipanti pescheranno una carta e dovranno recitare la scena come se fosse un'opera teatrale.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

Questa attività può essere svolta individualmente, anche se è consigliabile farlo in un gruppo di massimo 6 persone. Il portavoce del gruppo deve prendere una carta di ogni



tipo e con essa ha 15 minuti per stabilire i ruoli di ogni persona e come affrontare il problema e raggiungere l'obiettivo.

Poiché le carte provengono da fonti diverse, la storia da raccontare può essere assurda o comica. In questo caso, i partecipanti dovrebbero essere incoraggiati a sviluppare l'idea nel modo che ritengono più opportuno, anche generando una commedia, poiché l'importante è creare una storia, non che questa storia sia reale, in quanto anche questo assocerà la creatività a una mentalità positiva.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Ci sono tre tipi di carte: una carta ruolo rossa, una carta problema blu e una carta obiettivo gialla. Si preparano tre carte, una per colore, dopo averle mischiate e mescolate bene.

Si formeranno gruppi di massimo sei persone e il portavoce prenderà una carta da ogni spunto, in modo da avere un ruolo, un problema e un obiettivo da sviluppare.

Avranno quindici minuti per pensare alla strategia da sviluppare e a come raggiungere l'obiettivo e risolvere il problema. I ruoli di ogni persona nella storia saranno distribuiti e sceneggiati.

Trascorso questo tempo, la storia verrà presentata in forma drammatizzata e ogni partecipante del gruppo avrà un ruolo.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Grazie a questa attività, i partecipanti potranno allenare la creatività concentrandosi sullo sviluppo di un piano per risolvere un problema e raggiungere un obiettivo. Per farlo, dovranno seguire le fasi principali come la preparazione, l'incubazione, l'intuizione, l'illuminazione, la valutazione e l'esecuzione durante il periodo di 15 minuti in cui dovranno pensare allo sviluppo dell'attività.



Dover affrontare una nuova attività, che potrebbe anche essere un po' folle grazie alle carte scelte, li aiuterà a sviluppare questa abilità e ad affrontare nuovi problemi che potrebbero dover affrontare nella vita quotidiana.

06

RISORSE NECESSARIE

Pacchetto di carte (Allegato 1).



STRUMENTO: Il punto di vista



TEMPO

15 minuti
per gruppo



MATERIALI

➤ Mazzi di carte



DIMENSIONE DEL GRUPPO

1-12

01

PANORAMICA

In questa attività svilupperemo la creatività dei partecipanti interpretando diverse scene di vita quotidiana da un punto di vista emotivo predeterminato dalle carte scelte.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Per questa attività verranno utilizzati due mazzi di carte. Sul primo si descriverà un'azione della vita quotidiana, come fare un viaggio, perdere l'autobus o comprare del cibo da asporto. Nella seconda, ci sarà un'emozione, un modo o un sentimento con cui rappresentare la situazione: ad esempio con entusiasmo o con tristezza. I partecipanti prenderanno una carta da ogni mazzo e dovranno recitare la scena sulla prima carta e svilupparla nel modo indicato sulla seconda carta.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

I partecipanti sono divisi in diversi gruppi.

Il portavoce di ogni gruppo prenderà una carta dal mazzo “azione” e una dal mazzo “modalità”.

Durante 5 minuti deciderete con i vostri compagni di squadra come presentare l'azione al resto dei partecipanti.



Una breve presentazione sarà fatta al resto dei partecipanti.

Il primo che indovina l'azione e la modalità, otterrà il punteggio delle carte (le carte più complicate avranno un punteggio più alto).

Vincerà la squadra con il maggior numero di punti.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

Questa attività sarà svolta in gruppo e i membri dovranno accordarsi su come rappresentare l'azione in modo che sia il più credibile possibile. A tal fine, il portavoce del gruppo dovrà prendere una carta di ogni tipo e avrà solo 5 minuti per dividere i ruoli e pensare a come esprimere l'emozione o il modo in cui viene eseguita.

Il primo gruppo di carte sarà designato come azione e il secondo come modalità.

Una volta che la scena si è svolta, gli altri gruppi dovranno indovinare l'azione compiuta e l'emozione o la modalità rappresentata; i primi a indovinare riceveranno i punti che compaiono su ogni carta.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Con lo sviluppo di questo strumento, i partecipanti riusciranno a sviluppare la creatività concentrandosi sulla creazione di un personaggio con un'emozione prestabilita che deve compiere un'azione specifica, ed esporla in un modo che venga compreso senza dire palesemente l'azione o l'emozione che stanno sviluppando. Devono anche decidere il modo migliore per esprimere l'azione in modo che il resto dei gruppi capisca l'attività che hanno svolto.

06

RISORSE NECESSARIE

Due mazzi di carte (Allegato 1).



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Auto-organizzazione (organizzazione autonoma)

Sviluppato da:



01 Definizione



Auto-organizzazione. Gestione del tempo: è la pianificazione e l'esecuzione sistematica di compiti stabiliti per raggiungere un obiettivo predeterminato. Secondo L.J. Seiwert, la gestione del tempo è “l'applicazione coerente e orientata all'obiettivo di tecniche di lavoro collaudate nella pratica, in modo tale che la gestione di sé stessi e del proprio ambiente avvenga senza sforzo e che il tempo disponibile sia utilizzato in modo sensato e ottimale”.

La gestione del tempo è la chiave del successo. Ha una funzione importante nel contesto dell'organizzazione della propria vita, del lavoro, della pianificazione dei compiti e della realizzazione di più progetti contemporaneamente. Una buona auto-organizzazione favorisce una vita migliore e il completamento di un maggior numero di compiti.

02 Obiettivi



Imparando un'efficiente auto-organizzazione e una buona gestione del tempo, guadagnerete molto. Si tratta di aspetti che riguardano ogni ambito della vostra vita e che si sviluppano molto:

- Lavoro più efficiente;
- Sonno più riposante;
- Più tempo per le proprie passioni;
- Più tempo per le relazioni, i rapporti, la famiglia;
- Migliore equilibrio nella vita quotidiana;
- Soddisfazione per sé stessi e per la propria vita.

03 Come funziona?



Una buona gestione del tempo consiste nel pianificare la giornata in modo da fare tutto ciò che è più importante per voi, crescere personalmente, svolgere compiti extra e trovare tempo per voi stessi. Si tratta di portare a termine le attività lavorative senza intoppi e di non avere la sensazione di aver sprecato il proprio tempo quando la giornata è finita.

Pertanto, se consideriamo il significato di una buona gestione del tempo, si può dire che si tratta di utilizzare al meglio le ore della giornata, sia al lavoro che nella vita privata. Una corretta organizzazione ci permette di svolgere i nostri compiti in modo soddisfacente e di trovare il tempo per rilassarci. Se impariamo a gestire il nostro tempo, possiamo scoprire che il benessere nella nostra vita migliora notevolmente!

Organizzandoci bene, possiamo renderci conto di quanto tempo occupano effettivamente i nostri compiti. Potremmo scoprire che stiamo insistendo nel procrastinare qualcosa, dedicandovi solo due ore al giorno.

L'organizzazione del tempo è utile anche per le persone che spesso dimenticano le cose, hanno difficoltà a concentrarsi su un compito, hanno un debole entusiasmo per qualcosa o non sono in grado di fissare un obiettivo: imparare a gestire il proprio tempo può aiutarle nelle loro responsabilità quotidiane e nello sviluppo.

04 Come posso ottenerlo?



L'auto-organizzazione del lavoro può essere diversa per ognuno. Lo schema finale sviluppato è il risultato dei tentativi di ognuno e della propria esperienza. Le più note tecniche di gestione del tempo si concentrano su fasi quali:

1. Definire obiettivi specifici e misurabili



2. Pianificazione - Stabilire le priorità e le implicazioni temporali: cosa deve essere fatto e quando deve essere fatto.
3. Decisione - Decidere quali compiti chiave devono essere svolti per primi e quali possono aspettare.
4. Attuazione - È il momento di mettere in pratica i piani precedenti.
5. Monitoraggio - È la fase di valutazione dell'intero progetto. Verifichiamo che il nostro processo di gestione del tempo abbia fatto il suo dovere e che l'obiettivo sia stato raggiunto.

05 Come svilupparlo?

- Utilizzare metodi testati e pratici per gestire il tempo.
- Costruire un “sistema di produttività” unico, adatto alle vostre esigenze.
- Cercare gli strumenti e le app giuste che vi serviranno, ottimizzeranno e semplificheranno il vostro lavoro.
- Lavorare sulla propria efficacia personale e sul mantenimento dell'equilibrio tra tutte le aree della propria vita.
- Imparare continuamente, sviluppare i propri metodi e migliorare la gestione del tempo.
- Mantenete una sana distanza e ricordate che gli errori capitano a tutti.

Cercate di seguire le regole consigliate, come ad esempio:

La regola 60:40

Pianificate solo il 60% del vostro tempo. Così facendo, vi lasciate il 40% per eventuali imprevisti, che spesso si verificano e sono causa di stress. E se non accadono? Allora avete tempo per voi stessi.

La regola dell'ora d'oro

Stabilite un orario in cui “bloccate l'accesso” a voi stessi, mentalmente e fisicamente. Non permettete a nessuno di assorbire la vostra attenzione. Un momento in cui non potete essere contattati via e-mail, telefono o di persona. Scomparete anche da Facebook e liberatevi da tutte le notifiche. In questo modo vi concentrerete sul completamento dei vostri compiti senza inutili distrazioni.



Sistema di prioritizzazione ABC

A - Compiti da svolgere

B - Compiti da portare a termine

C - Compiti che si possono svolgere, ma solo dopo aver completato A e B.

Gestione del tempo: ordinare le attività in base all'importanza e all'urgenza.

Si tratta di una tecnica molto semplice per aiutarvi a pianificare il vostro tempo. Secondo i suoi principi, tutti i compiti possono essere assegnati a una delle 4 categorie:

- importante e urgente;
- importante ma non urgente
- non importante ma urgente;
- non importante e non urgente.



06 Ostacoli da superare



Ammazzatempo

È uno dei motivi principali per cui siamo disorganizzati e sprechiamo molte ore. Ognuno di noi è distratto da qualcosa di diverso, ma il più delle volte si tratta del telefono, delle notifiche e della scarsa attenzione. L'auto-organizzazione combinata con l'autodisciplina dovrebbe aiutarci ad affrontare questi problemi.

Quali sono i più diffusi ammazzatempo?

- social media
- controllare costantemente la posta elettronica
- animali domestici
- giochi
- telefono
- musica



- colleghi loquaci e rumore
- troppe cose per la testa
- fame e sete
- spazio disorganizzato
- mancanza di pianificazione

07 Riferimenti



<https://avigon.pl/blog/efektywne-zarzadzanie-czasem-jak-robic-z-glowa-metody-i-techniki>

<https://mariusztomaszewski.pl/blog/zarzadzanie-soba-w-czasie/>

<https://www.c-and-a.com/pl/pl/shop/zarzadzanie-czasem-na-studiach>

<https://www.gowork.pl/poradnik/17/rozwoj-osobisty/zarzadzanie-czasem-jak-planowac-zadania-poznaj-techniki/>

https://mfiles.pl/pl/index.php/Zarz%C4%85dzanie_czasem

<https://dawidharacz.com/efektywne-zarzadzanie-czasem>

<https://myslepozytywnie.pl/publikacje/scenariusze-ponadpostawowa/Mysle%20pozytywnie%20scenariusze%20-%20zarzadzanie%20soba%20w%20czasie.pdf>

<https://ierzykostowski.pl/jak-zarzadzac-czasem-test-i-6-cwiczen-do-wykonania/>

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-dlaczego-dobre-zarzadzanie-czasem-jest-tak-wazne>



STRUMENTO: Sedie “dis-organizzate”



TEMPO

30-60 minuti



MATERIALI

- Sedie
- Lavagna e penna



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Qualsiasi tipo di
gruppo

01

PANORAMICA

Per auto-organizzazione (o organizzazione autonoma) si intende la pianificazione e l'esecuzione sistematica di compiti stabiliti e organizzati per raggiungere un obiettivo predeterminato, è “l'applicazione coerente e orientata all'obiettivo nella pratica di tecniche di lavoro collaudate in modo tale che la gestione di sé stessi e del proprio ambiente avvenga senza sforzo e il tempo disponibile sia utilizzato in modo sensato e ottimale”.

Una buona auto-organizzazione è la chiave del successo e promuove una vita migliore e il completamento di più compiti.

È importante sapere quali problemi possono presentarsi e come affrontarli in modo efficace.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

L'esercizio delle sedie “dis-organizzate” aiuta il team a sperimentare l'auto-organizzazione. Le regole sono piuttosto semplici. I partecipanti al gioco si accomodano su sedie disposte irregolarmente nella stanza. Una sedia è vuota. I partecipanti hanno il compito di non permettere al facilitatore dell'attività di sedersi sulla sedia vuota per 1 minuto. Per farlo, possono cambiare posto. Non possono usare la forza contro l'animatore. Se qualcuno si alza da una sedia, non può sedersi sulla stessa sedia da cui si è alzato finché non si è prima seduto su un'altra sedia. Se il facilitatore riesce a sedersi



su una sedia prima che sia trascorso un minuto, vince il round. A questo punto la squadra valuta insieme cosa cambiare nella propria strategia e fa un altro tentativo. Si ripete fino a quando la strategia non risulta vincente e si ottiene l'obiettivo di non far sedere il facilitatore per un intero minuto.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

I facilitatori devono innanzitutto spiegare le regole del gioco per iniziare l'esercizio. Poi, è importante monitorare l'intero gioco e cercare di occupare efficacemente una sedia libera; infine, la fase di brainstorming deve essere eseguita bene.

In caso di domande, i facilitatori sono chiamati a rispondere. Durante la fase di lavoro di gruppo, il facilitatore (può anche essere più di uno) si assicura che l'attività si svolga in un'atmosfera tranquilla che permetta ai giocatori di concentrarsi e di focalizzarsi sulle risposte. Durante il gioco, i facilitatori devono ricordare ai giocatori di trattarsi con rispetto, incoraggiarli ad ascoltarsi, esprimere le proprie opinioni e imparare gli uni dagli altri.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

FASE 1: Spiegare le regole del gioco e preparare le sedie

FASE 2: Iniziare la partita, monitorare il gioco e arbitrare.

FASE 3: Dare al gruppo il tempo di pianificare la strategia.

FASE 4: Continuare a segnalare gli errori nell'organizzazione e nell'attuazione del piano per generare più idee e interazione.

FASE 5: Al termine della "lotta" per la sedia libera, è il momento di riassumere gli errori e discutere le idee che hanno aiutato al raggiungimento dell'obiettivo. Scrivetele alla lavagna su due colonne.

FASE 6: Pensate insieme a come trasferire le buone idee organizzative nella vostra vita quotidiana e a come eliminare gli errori emersi durante il gioco.



05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Durante il workshop, i partecipanti sperimenteranno che l'organizzazione autonoma non è un processo facile. Nell'attuazione del gioco si possono commettere molti "errori": i partecipanti possono farsi prendere dal panico, non riescono ad attuare la strategia che adottano o non notano le incoerenze della strategia stessa. Può anche essere un problema se i partecipanti suggeriscono molte idee e molto diverse tra loro, se non riescono a rivedere i cambiamenti di strategia che stanno facendo e se non adottano una metodologia specifica per cercare una soluzione. Tutto questo verrà discusso nella fase finale, insieme a un brainstorming su come affrontare l'attività e l'organizzazione autonoma nella vita di tutti i giorni. Questo fornirà ai partecipanti una guida pronta per una migliore auto-organizzazione.

06

RISORSE NECESSARIE

Non è necessario altro materiale.

07

RIFERIMENTI

<https://agilepoznan.org/2017/03/19/doswiadczy-samoorganizacji/>

<https://avigon.pl/blog/efektywne-zarzadzanie-czasem-jak-robic-z-glowa-metody-i-techniki>

<https://mariusztomaszewski.pl/blog/zarzadzanie-soba-w-czasie/>

<https://www.c-and-a.com/pl/pl/shop/zarzadzanie-czasem-na-studiach>

<https://www.gowork.pl/poradnik/17/rozwoj-osobisty/zarzadzanie-czasem-jak-planowac-zadania-poznaj-techniki/>



STRUMENTO: Ammazzatempo



TEMPO

30-60 minuti



MATERIALI

- Fogli di carta grandi
- Lavagna con magneti
- Matite



DIMENSIONE DEL GRUPPO

Qualsiasi tipo di
gruppo

01

PANORAMICA

Gestione del tempo - è la pianificazione e l'esecuzione sistematica di compiti pianificati per raggiungere un obiettivo predeterminato. Secondo L.J. Seiwert, la gestione del tempo è "l'applicazione coerente e orientata all'obiettivo di tecniche di lavoro collaudate nella pratica, in modo tale che la gestione di sé e del proprio ambiente avvenga senza sforzo e che il tempo disponibile sia utilizzato in modo efficace, efficiente e ottimale".

La gestione del tempo è la chiave del successo. Ha una funzione importante nel contesto dell'organizzazione della propria vita, del lavoro, della pianificazione dei compiti e della realizzazione di più progetti contemporaneamente. Una buona auto-organizzazione favorisce una vita migliore e il completamento di un maggior numero di compiti.

Ammazzatempo

È uno dei motivi principali per cui siamo disorganizzati e sprechiamo molte ore. Ognuno di noi è distratto da qualcosa di diverso, ma il più delle volte si tratta del telefono, delle notifiche e dell'avere difficoltà nel ricordarsi le cose, che siano informazioni o compiti da svolgere. Un'efficiente organizzazione di sé e del tempo, combinata con l'autodisciplina, dovrebbe aiutarci ad affrontare questi problemi.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Il gioco prevede che i partecipanti scrivano quegli elementi che fanno perdere tempo e che vengono loro in mente. Questa è la prima fase del brainstorming e dello scambio di gruppo.

Poi, votando e discutendo le motivazioni, il gruppo seleziona i 3 più condivisi o ritenuti più di impatto tra tutti gli elementi di disturbo (“ammazzatempo”) individuati.

Segue una distribuzione e scambio tra i gruppi di fogli, e la seconda fase di brainstorming, che consiste nell'elaborare idee e tattiche su come affrontare i problemi più comuni. Successivamente, si svolge una fase di dialogo tra i e le partecipanti, lavoro di squadra, aggiungendo elementi di *problem solving* e creatività. Ogni partecipante può condividere le proprie idee e i preziosi consigli di vita reale, mentre ogni altro partecipante al gioco può ispirarsi agli spunti di vita degli altri.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

I facilitatori devono innanzitutto dividere i giocatori in squadre e spiegare i primi passi per iniziare l'attività. Poi, è importante monitorare l'intero gioco e attuare le fasi successive tenendo d'occhio i tempi. In caso di domande, i facilitatori sono chiamati a stimolare la riflessione fra i giocatori e rispondere alle domande. Tuttavia, si raccomanda di non interferire nel gioco e di lasciare che i partecipanti eseguano i vari passaggi dell'attività da soli. Durante il processo di gioco, i facilitatori possono intervenire ma cercando di limitare l'intervento ai momenti in cui si ritiene sia strettamente necessario. La fase di lavoro di gruppo deve essere condotta in un'atmosfera tranquilla che permetta ai giocatori di concentrarsi e focalizzarsi sulle soluzioni. Durante il gioco, i facilitatori devono ricordare ai giocatori di trattarsi con rispetto e incoraggiarli ad ascoltarsi e imparare gli uni dagli altri.



04

ATTUAZIONE. COMPITI E PROCEDURE

FASE 1: Dividere i partecipanti in gruppi. Possono essere 2 gruppi o molti di più. Adattatelo ai partecipanti presenti.

FASE 2: Distribuite ai gruppi dei fogli di carta e una penna. Chiedete loro di individuare un referente per ogni gruppo.

FASE 3: Il gruppo ha il compito di scrivere le cose che, nella loro esperienza, portano a sprecare del tempo e causano distrazioni superflue. Il tempo a disposizione per questo compito è di 10-15 minuti, ma monitorate l'impegno e l'ingegno del gruppo. Se necessario, date più o meno tempo.

FASE 4: Chiedete ai gruppi di votare i 3 "ammazzatempo" più condivisi e di evidenziarli sul foglio.

FASE 5: scambiate i fogli tra i gruppi.

FASE 6: Dopo aver ricevuto da un altro gruppo un foglio di carta con gli "ammazzatempo", si chiede ai membri di pensare a come affrontare i 3 "ammazzatempo" più condivisi dall'altro gruppo. Le idee devono essere scritte sul foglio ricevuto. Il tempo a disposizione per questo compito è di 10-15 minuti, ma controllate l'impegno e l'ingegno dei gruppi. Se necessario, date più o meno tempo.

FASE 7: Chiedere ai referenti di presentare le informazioni scritte sul foglio illustrando la riflessione che ha portato a scegliere quegli "ammazzatempo" e le soluzioni individuate.

FASE 8: Chiedere un feedback. Incoraggiate tutti e tutte a contribuire alla riflessione.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

Il compito è quello di rafforzare le competenze per affrontare i fattori che ci portano a sprecare tempo e che causano disorganizzazione. L'organizzazione autonoma e la buona gestione del tempo richiedono disciplina e la capacità di gestione delle distrazioni dai compiti più importanti. L'esercizio offre una serie di vantaggi e spunti per l'azione. Inoltre, insegna a comunicare in modo efficace e a parlare con gli altri dei propri



problemi. Diventando consapevoli delle nostre debolezze, siamo in grado di iniziare a combatterle efficacemente e di superarle con metodi ben scelti e un piano, che questo esercizio ci mostrerà.

06

RISORSE NECESSARIE

Non è necessario altro materiale

07

RIFERIMENTI

<https://myslepozytywnie.pl/publikacje/scenariusze-ponadpostawowa/Mysle%20pozytywnie%20scenariusze%20-%20zarzadzanie%20soba%20w%20czasie.pdf>

<https://jerzykostowski.pl/jak-zarzadzac-czasem-test-i-6-cwiczen-do-wykonania/>

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-dlaczego-dobre-zarzadzanie-czasem-jest-tak-wazne>

<https://avigon.pl/blog/efektywne-zarzadzanie-czasem-jak-robic-z-glowa-metody-i-techniki>



Cofinanziato
dall'Unione europea



4Talents

Definire un percorso lavorativo

Sviluppato da:



01 Definizione



Definire un percorso lavorativo. I percorsi di carriera sono una parte importante della vita lavorativa di ogni dipendente. Possiamo intendere il concetto “percorso lavorativo” come il cammino che un dipendente compie per raggiungere gli obiettivi di carriera previsti o le posizioni e le funzioni successive rispetto alla posizione occupata. Può anche essere interpretato come un piano di carriera. La carriera è intesa come uno scenario individuale della vita lavorativa, che comprende diversi aspetti. La pianificazione del percorso di carriera può avvenire in diverse fasi della vita lavorativa e si possono intraprendere diversi tipi di carriera.

Tutti devono avere l'opportunità di migliorare continuamente, di svilupparsi e di realizzare le proprie aspirazioni professionali.

02 Obiettivi



Perché definire il proprio percorso professionale?

- Sviluppo più rapido e risultati migliori;
- Obiettivi chiaramente definiti;
- Maggiore soddisfazione sul lavoro;
- Possibilità di ottenere un lavoro migliore;
- Conoscenza dei propri punti di forza e di debolezza;
- Opportunità di migliorare le proprie competenze.

03 Come funziona?



Un aspetto importante della pianificazione della carriera è quello di avere una visione olistica di sé nel contesto delle posizioni future. Se non abbiamo piani precisi per la nostra carriera, è necessario monitorare costantemente la situazione del mercato del lavoro e adattarsi abilmente ad essa. Per stare al passo con le dinamiche del mercato può essere necessario cambiare campo di studio. Se tale cambiamento è fuori discussione, sarà utile partecipare a vari tipi di formazione o corsi che arricchiscano le nostre conoscenze in aree di competenza attualmente richieste. Il vantaggio indiscutibile di una soluzione di questo tipo è che la direzione principale dell'istruzione non viene compromessa.

Il principio di base della pianificazione della carriera è avere una visione chiara di ciò che si vuole fare e di ciò che si vuole raggiungere. È difficile immaginare di costruire una casa senza un progetto dettagliato o di viaggiare in aereo da Varsavia a Londra senza una pianificazione minuziosa. Ciò che distingue le persone di successo è la capacità di avere chiari i propri obiettivi e la programmazione della carriera.

04 Come posso ottenerlo?



Nel creare una strategia di pianificazione della carriera, è importante iniziare con una riflessione onesta su sé stessi. L'autoanalisi vi permetterà di scegliere il giusto obiettivo di vita e di carriera, in linea con le vostre aspirazioni e convinzioni.

- **Obiettivi:** cosa vorreste raggiungere nella vita, chi vorreste essere, qual è la cosa più importante che vorreste fare in futuro, qual è la professione dei vostri sogni, come vi vedete tra 5/10/20 anni;



- **Valori:** identificare ciò che è più importante per voi, quali sono i vostri valori, quali principi seguite nella vita, a cosa non rinuncereste mai, cosa apprezzate in particolare;
- **Interessi:** quali sono i vostri hobby, cosa vi piace fare, perché queste cose vi appassionano, quali tipi di situazioni e compiti vi motivano, in quale ambiente vi sentite più a vostro agio;
- **Competenze:** quali competenze avete, in cosa siete bravi, come lavorate in gruppo, avete doti di leadership, sapete risolvere i problemi in modo efficace, siete adattabili ai cambiamenti, siete flessibili, fate rete facilmente, sapete lavorare sotto stress, ecc.
- **Competenze:** che tipo di istruzione avete e in quale campo, quali programmi informatici utilizzate, quali lingue straniere parlate e in che misura, se avete qualche certificato che attesti le vostre competenze;
- **Il suo ambiente di lavoro:** preferisce lavorare da casa o no, vuole essere a contatto con i clienti o no, trova più facile raggiungere i suoi obiettivi lavorando da solo o in gruppo, preferisce prendere le sue decisioni ed esserne responsabile o preferisce che siano gli altri a prenderle per lei, cosa la motiva a lavorare, è disposto a viaggiare, le piace correre rischi, ecc.

05 Come svilupparlo?

Esistono molti modi per trovare il proprio percorso di carriera ideale, alcuni dei quali sono:

- Sfruttare le offerte di apprendistato e tirocinio nella vostra zona;
- Fare test attitudinali sulla carriera. Risolverli vi darà un suggerimento su quale tipo e modalità di lavoro è più compatibile con il vostro carattere e le vostre capacità;
- Mettervi alla prova con un lavoro occasionale. In questo modo, non solo otterrete un guadagno che potrà esservi utile, ma scoprirete anche se uno di questi lavori fa al caso vostro;
- Esaminare le offerte di posizioni junior in cui è possibile gestire una varietà di compiti e collaborare con diversi reparti. In questo modo potrete farvi un'idea del tipo di occupazione che vi piace di più.



06 Ostacoli da superare



- Cercare modi positivi per introdurre novità, piani e cambiamenti, piuttosto che concentrarsi sugli aspetti negativi e trovare scuse;
- Adattarsi rapidamente e facilmente ai cambiamenti e ai nuovi metodi di lavoro;
- Proporre suggerimenti per migliorare l'apprendimento e il cambiamento;
- Mostrare la volontà di apprendere nuovi metodi, procedure o tecniche;
- Cambiare le proprie priorità in risposta alle esigenze della situazione;
- Riprendersi dagli insuccessi e mantenere un atteggiamento positivo.



07 Riferimenti



<https://zawodowcy.org/sciezki-kariery/>

https://mfiles.pl/pl/index.php/%C5%9Acie%C5%BCka_kariery

<https://kiiky.com/pl/Oferty-pracy/%C5%9Bcie%C5%BCka-kariery/>

<https://poradnikpracownika.pl/-sciezka-kariery-jak-ja-skutecznie-budowac>

<https://www.metis.pl/content/view/2776/30/>

<https://zarobki.pracuj.pl/porady-zarobkowe/stworz-sciezke-kariery-zawodowej-w-6-krokach>

https://www.naviguide.net/handbooks/Handbook_PL.pdf

https://www.wup.pl/images/uploads/IV.DLA_BEZROBOTNEGO/a.CLIPKZ_poradnictwo_zawodowe/V.do_pobrania/Pakiet_educacyjny_wspieraj%C4%85cy_prac%C4%99_doradc%C3%B3w_zawodowych_ABK.pdf



STRUMENTO: Dal talento alla carriera



TEMPO

45-60 minuti



MATERIALI

- Fogli di carta
- Penne
- Tabellone da gioco + dadi
+ pedine



DIMENSIONE DEL GRUPPO

minimo 4

01

PANORAMICA

Possiamo intendere l'espressione "percorso di carriera" come il percorso che un dipendente compie per raggiungere gli obiettivi di carriera o le successive posizioni e funzioni ricoperte sul lavoro.

All'inizio del proprio percorso, è bene verificare e individuare i propri talenti e le proprie capacità per sapere in quali settori potersi inserire.

Per carriera si intende uno scenario individuale di vita professionale, che comprende vari aspetti.

Tutti dovrebbero avere l'opportunità di migliorare, sviluppare, ampliare le proprie conoscenze e realizzare le proprie aspirazioni di carriera.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Il gioco consiste nell'identificare i punti di forza e i talenti che possono essere utilizzati in un percorso lavorativo. Ai partecipanti viene dato il tempo di pensare e scrivere 5 attributi che li porteranno a capire in cosa sono bravi, cosa funziona per loro, da cosa possono trarre vantaggio.

Il gioco è poi seguito da un momento di riflessione, da momenti di divertimento e di competizione in cui le squadre avversarie indovinano quale tratto appartiene a quale



persona. Segue un momento culminante in cui i giocatori abbinano le professioni in base alle competenze degli avversari. L'obiettivo è quello di fornire ispirazione e idee per lo sviluppo di un percorso professionale.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

I facilitatori devono innanzitutto dividere i giocatori in squadre e spiegare i primi passi per iniziare il gioco. Poi è importante monitorare l'intero gioco e implementare le fasi successive, tenendo d'occhio i tempi. In caso di domande, i facilitatori possono supportare i giocatori e aiutarli nel trovare una risposta. Tuttavia, si raccomanda di non interferire con il gioco e di lasciare che i partecipanti trovino le soluzioni in autonomia. Durante il processo di gioco, i facilitatori sono chiamati a intervenire solo se necessario. La fase di lavoro di gruppo deve svolgersi in un'atmosfera tranquilla che permetta ai giocatori di concentrarsi e di focalizzarsi sulle risposte. Durante il gioco, i facilitatori devono ricordare ai giocatori di trattarsi con rispetto e incoraggiarli ad ascoltare e imparare dagli altri.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

FASE 1: Dividere i partecipanti in squadre. Ogni squadra deve essere composta da un minimo di 2 persone. Distribuite fogli di carta, penne e preparate il tabellone con le pedine e i dadi.

FASE 2: Chiedete ai partecipanti di scrivere 5 dei loro talenti/forze/qualifiche professionali su un foglio di carta ciascuno. Queste qualità devono essere diverse per ogni partecipante di una squadra. Potrebbero essere la conoscenza di una lingua straniera, la patente di guida, il percorso di studi, ecc. Le qualità devono essere scritte evitando di rispettare l'ordine in cui sono seduti i partecipanti al gioco, per rendere difficile l'indovinare da parte della squadra avversaria.

FASE 3: È il momento del gioco. Il gioco viene iniziato dalla squadra che ha ottenuto il punteggio più basso sul dado. Il turno si svolgerà in senso orario. La squadra che inizia il gioco chiede alla squadra alla propria sinistra di leggere un attributo tra tutti quelli scritti. Poi la squadra indovina a chi appartiene l'abilità. Se indovina, può lanciare il dado e avanzare sul tabellone.



FASE 4: La squadra che indovina a quale persona appartiene l'abilità data ha la possibilità di avanzare di un altro passo. La seconda fase del gioco consiste nell'indicare 3 professioni a cui si può abbinare il talento/abilità/tratto precedentemente individuato. Se riescono a dare 3 professioni, possono tirare di nuovo i dadi e andare avanti.

FASE 5: Cambiare squadra in senso orario.

FASE 6: Vince la squadra che raggiunge per prima il traguardo.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

L'esercizio aiuta i giocatori a identificare i propri talenti e punti di forza. È il primo passo verso lo sviluppo di un percorso professionale. Poi, attraverso il gioco, i partecipanti si aprono e si conoscono. Il culmine del gioco indica le professioni che possono essere intraprese da chi ha le stesse qualità dei giocatori. Questo è molto stimolante e mostra ai giocatori una serie di possibilità e idee per organizzare il loro percorso professionale.

06

RISORSE NECESSARIE

È necessario un tabellone di gioco. Utilizzate quello incluso negli altri esercizi per il progetto 4TALENTS.

07

RIFERIMENTI

https://www.wup.pl/images/uploads/IV.DLA_BEZROBOTNEGO/a.CLIPKZ_poradnictwo_zawodowe/V.do_pobrania/Pakiet_educacyjny_wspieraj%C4%85cy_prac%C4%99_doradc%C3%B3w_zawodowych_ABK.pdf

<https://zawodowcy.org/sciezki-kariery/>

https://mfiles.pl/pl/index.php/%C5%9Acie%C5%BCka_kariery

<https://kiiky.com/pl/Oferty-pracy/%C5%9Bcie%C5%BCka-kariery/>



STRUMENTO: Sfortunato



TEMPO

45-60 minuti



MATERIALI

- Fogli di carta grandi (A3)
- Penne
- Carte colorate



DIMENSIONE DEL GRUPPO

minimo 4

01

PANORAMICA

Nel perfezionare il vostro percorso di carriera, oltre a individuare i vostri talenti e punti di forza, bisognerebbe anche identificare eventuali svantaggi e lati negativi del carattere da smussare. Tutti hanno l'opportunità di svilupparsi e questo può andare in direzioni diverse. Vale la pena concentrarsi sul rendere meno preponderanti i tratti del proprio carattere che non piacciono, per spiegare meglio le proprie ali e acquisire sicurezza.

Che siate agli inizi o abbiate già un lavoro è irrilevante. L'elemento fondamentale da cui partire è una conversazione onesta con sé stessi. Il percorso professionale e le sue fondamenta si basano principalmente sulla consapevolezza di sé. Conoscere i propri punti di forza e di debolezza, così come di ciò che può essere migliorato, vi permetterà di prendere le decisioni giuste quando pianificherete i vostri prossimi passi.

02

DESCRIZIONE DELLO STRUMENTO

Il gioco consiste nell'individuare i propri "punti deboli", nel trovare soluzioni per minimizzarne l'influenza sul proprio operato e poter sviluppare il un percorso professionale di cui si sia orgogliosi.

I partecipanti hanno il tempo di riflettere e scrivere 3 caratteristiche che ostacolano lo sviluppo del loro percorso professionale. Si tratta di qualcosa che vorrebbero cambiare in loro stessi o che sarebbe apprezzato da un datore di lavoro. C'è un momento di



divertimento e riflessione nel gioco e un momento di creatività durante un gioco di ruolo.

A questo segue il momento più importante del gioco, ovvero trovare il modo di affrontare i propri difetti per diventare ogni giorno persone e dipendenti migliori, a piccoli passi.

03

ISTRUZIONI PER I FACILITATORI

I facilitatori devono innanzitutto dividere i giocatori in squadre e spiegare i primi passi per iniziare il gioco. Poi è importante monitorare l'intera attività e implementare le fasi successive, tenendo d'occhio i tempi. In caso di domande, i facilitatori possono supportare i giocatori, aiutandoli a trovare una risposta. Tuttavia, si raccomanda di non interferire con il gioco e di lasciare che i partecipanti trovino le soluzioni da soli. Durante il processo di gioco, ai facilitatori è richiesto di intervenire solo se necessario. La fase di lavoro di gruppo deve svolgersi in un'atmosfera tranquilla che permetta ai giocatori di concentrarsi e di focalizzarsi sulle risposte. Durante il gioco, i facilitatori devono ricordare ai giocatori di trattarsi con rispetto e incoraggiarli ad ascoltare e imparare gli uni dagli altri.

04

ATTUAZIONE: COMPITI E PROCEDURE

FASE 1: Dividete i partecipanti al gioco in squadre di almeno 2 persone. Distribuite fogli di carta, penne e cartoncini colorati.

FASE 2: Chiedete alle squadre di disegnare una “persona sfortunata” su un grande foglio di carta e di darle un nome.

FASE 3: Su foglietti di carta colorati, i giocatori sono invitati a scrivere i loro svantaggi/ostacoli nel creare il percorso professionale dei loro sogni.

FASE 4: Le squadre devono scegliere 3 caratteristiche della loro “persona sfortunata”, che reciteranno in scene di vita lavorativa.

FASE 5: Le altre squadre indovinano quale tratto è messo in scena in quel momento. La prima persona che indovina fa vincere un punto alla propria squadra.

FASE 6: Dopo aver indovinato il tratto, le squadre devono pensare a 3 metodi per affrontare il problema; se trovano una soluzione, ottengono un punto. I metodi non



possono essere ripetuti e le squadre propongono un'idea alla volta. L'ordine cambia a ogni turno.

FASE 7: La squadra con il maggior numero di punti alla fine di tutti i turni vince la partita.

05

COLLEGAMENTO DELLO STRUMENTO CON L'ABILITÀ

L'esercizio aiuta i giocatori a identificare gli ostacoli che si frappongono alla costruzione del percorso professionale dei loro sogni. Si tratta di un passo importante per acquisire potere nel mercato del lavoro. Poi, attraverso il gioco, i partecipanti si aprono e si conoscono. Il gioco culmina con l'indicazione di soluzioni e consigli su come affrontare i propri svantaggi e cercare di essere un dipendente migliore. Questo è molto stimolante e mostra ai giocatori una serie di possibilità e idee per migliorare il loro percorso professionale.

06

RISORSE NECESSARIE

Non è necessario altro materiale.

07

RIFERIMENTI

[https://www.wup.pl/images/uploads/IV.DLA_BEZROBOTNEGO/a.CLIPKZ_poradnictwo_zawodowe/V.do_pobrania/Pakiet edukacyjny wspieraj%C4%85cy prac%C4%99_doradc%C3%B3w_zawodowych_ABK.pdf](https://www.wup.pl/images/uploads/IV.DLA_BEZROBOTNEGO/a.CLIPKZ_poradnictwo_zawodowe/V.do_pobrania/Pakiet_educacyjny_wspieraj%C4%85cy_prac%C4%99_doradc%C3%B3w_zawodowych_ABK.pdf)

<https://poradnikpracownika.pl/-sciezka-kariery-jak-ja-skutecznie-budowac>

<https://www.metis.pl/content/view/2776/30/>

<https://zarobki.pracuj.pl/porady-zarobkowe/stworz-sciezke-kariery-zawodowej-w-6-krokach>

https://www.naviguide.net/handbooks/Handbook_PL.pdf



4Talents Training the Trainers Manuale



| International HR |



BRAIN.LOG INDEPCIE GrowthCoop



Cofinanziato
dall'Unione europea



Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.